

The background of the entire page is a photograph of a Black woman with short, curly hair, wearing a white blazer over a red top. She is standing with her arms crossed and a slight smile. The image is faded to allow the text to be legible.

☆ PROGRAMME DE LEADERSHIP FÉMININ

NOTE CONCEPTUELLE NAAW 2.0

**Catalyser le Leadership Féminin en
Afrique de l'Ouest**

*Proposition d'accompagnement pour la mise en œuvre du programme
NAAW 2.0*

CONTEXTE

Un Impératif Stratégique pour l'Afrique

Le développement du leadership féminin est aujourd'hui un impératif stratégique pour l'Afrique. Au-delà d'un enjeu moral ou sociétal, il constitue un levier structurant de transformation économique, de stabilité sociale et d'innovation organisationnelle. Cet enjeu fait écho aux engagements internationaux, en particulier à **l'Objectif de Développement Durable #5 (ODD 5)**, qui promeut l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles. Plus précisément, la cible 5.5 appelle les États et les organisations à garantir la participation pleine et effective des femmes, ainsi que l'égalité des chances d'accès aux postes de direction, dans les sphères politique, économique et publique.

50,4%

Population féminine

Au Sénégal en 2025

49%

Manque d'équité

Dans les opportunités de progression

60%

Besoin de formation

Pour atteindre leurs objectifs professionnels

Au Sénégal, les données disponibles renforcent la pertinence de cet enjeu. **Selon les estimations nationales de 2025, les femmes représentent 50,4 % de la population, mais restent encore largement sous-représentées dans les instances de décision économique et politique.** Elles sont pourtant nombreuses à porter la charge économique réelle du pays, qu'il s'agisse d'entrepreneuriat, de leadership communautaire, de gestion informelle ou d'apports décisifs dans les secteurs public et privé. Malgré cette contribution incontestable, leur accès aux responsabilités demeure limité, non pas par manque de compétences, mais par un ensemble d'obstacles structurels qui freinent leur progression.

☐ **Le Baromètre du Genre au Sénégal**, mené en 2018 par Beautiful Soul et Jeune Afrique, constitue à ce jour une référence majeure pour comprendre les réalités professionnelles des femmes et des hommes.

Les perceptions exprimées par les femmes elles-mêmes illustrent clairement cette dynamique. Les résultats montrent qu'une majorité de femmes identifie des freins persistants dans leur environnement professionnel : près de la moitié (49 %) déplorant un manque d'équité dans les opportunités de progression, tandis que 54 % estiment que les conditions de travail pourraient être plus équitables. Plus encore, 60 % considèrent que l'accès à des formations est indispensable pour atteindre leurs objectifs professionnels. Bien que la conscience de ces enjeux progresse — avec une note moyenne globale de perception positive de 7,4/10 — la traduction en actions concrètes demeure insuffisante.

L'Âge Critique : **30-40** **ans**

Ces constats quantitatifs rejoignent la réalité observée sur le terrain : **de nombreuses femmes accèdent difficilement à des dispositifs de formation adaptés, structurés et ancrés dans leurs réalités personnelles et professionnelles.** Les contenus disponibles se révèlent souvent trop théoriques, trop courts, ou insuffisamment adaptés aux défis relationnels, émotionnels, stratégiques ou identitaires auxquels elles font face. Les programmes existants, lorsqu'ils existent, sont rarement conçus pour accompagner la complexité réelle du leadership féminin dans les organisations et les communautés.

Un insight particulièrement déterminant éclaire la construction du programme NAAW : les organisations sous-investissent massivement dans le développement des femmes âgées de 30 à 40 ans, alors même qu'il s'agit d'une période critique de construction du leadership.

C'est précisément durant cette décennie que se consolident la confiance en soi, la posture professionnelle, l'affirmation identitaire, la capacité à gérer les relations complexes, la vision de carrière et les choix stratégiques qui définissent une trajectoire de leadership. Cette tranche d'âge précède également le pic professionnel, généralement observé autour de la cinquantaine, moment où les femmes peuvent accéder à des rôles de direction majeurs si elles ont bénéficié en amont d'un accompagnement adapté.

Pourtant, faute d'investissement ciblé dans ces années décisives, de nombreuses femmes atteignent la maturité professionnelle sans disposer des outils, de l'assurance, du réseau ou de la visibilité nécessaires pour saisir les opportunités qui s'offrent à elles. Lorsque la progression s'engage ou plafonne, ce n'est bien souvent ni une question de compétence technique ni de motivation, mais un enjeu de posture, de confiance, d'alignement ou de capacité à se rendre visible au bon moment. Ainsi, renforcer les compétences de leadership entre 30 et 40 ans constitue une intervention à fort rendement, avec un impact démultiplié tant pour les organisations que pour les communautés : une femme qui se sent capable d'assumer un rôle de leader influence ses équipes, transforme sa famille, inspire sa communauté et contribue à l'évolution des normes sociales.



Justification du Programme NAAW

C'est dans ce contexte que NAAW 2.0 prend tout son sens. **Résultat de huit années d'apprentissage, de pratique et d'observation directe, le programme répond à un besoin identitaire aussi bien qu'organisationnel : permettre aux femmes de se reconnecter à leur potentiel, de renforcer leur posture, d'affirmer leur voix, et de structurer un projet professionnel aligné avec leurs valeurs, leurs aspirations et leurs capacités.** Il s'agit d'un programme profondément ancré, conçu pour accompagner les participantes non seulement dans l'acquisition de compétences, mais dans une véritable transformation intérieure et extérieure — la seule capable de soutenir un leadership durable.



Urgence stratégique

Investir dans le leadership féminin comme levier d'impact systémique



Accompagnement structuré

La nécessité d'un accompagnement structuré et progressif couvrant les besoins réels des femmes ;



Ciblage stratégique

La pertinence de cibler la tranche d'âge 30–40 ans, moment stratégique d'évolution et de consolidation ;



Impact convergent

Répondre aux attentes individuelles, organisationnelles et sociétales



Alignement ODD

Contribution directe aux objectifs nationaux et internationaux

NAAW 2.0 propose ainsi une réponse structurée, ambitieuse et durable à un enjeu essentiel du développement en Afrique : l'émergence d'un leadership féminin authentique, influenceur et transformateur.

NAAW 2.0 : Un Programme Structuré et Transformateur

NAAW signifie « voler » en wolof



NAAW est un programme de leadership féminin développé par Beautiful Soul, cabinet spécialisé dans l'accompagnement du changement et le développement du leadership.

Après 8 ans d'apprentissage et d'itérations, le programme évolue vers une version plus ambitieuse, plus structurée et conçue pour maximiser l'impact durable.

Objectif général

Le programme NAAW 2.0 a pour ambition d'accompagner l'émergence d'une nouvelle génération de femmes leaders capables d'influencer durablement leur environnement professionnel et sociétal. Il s'inscrit dans une logique de renforcement de capacités, de transformation individuelle et collective et de contribution au développement de cultures organisationnelles plus inclusives.

Son objectif général est de permettre aux femmes d'affirmer un leadership authentique, aligné et conscient, fondé sur la confiance, la clarté et la capacité d'agir avec impact.

Objectifs spécifiques

01

Développer l'alignement personnel

Renforcer la conscience de soi, la confiance, les valeurs et la vision professionnelle

02

Acquérir des compétences comportementales clés

Communication, influence, posture, intelligence émotionnelle, gestion des relations, prise de parole

03

Activer des trajectoires professionnelles

Progression interne, reconversion ou entrepreneuriat selon les objectifs

04

Créer une communauté de soutien durable

Où les femmes peuvent s'entraider, s'inspirer et développer des réseaux professionnels solides.

05

Favoriser un impact organisationnel et sociétal

Augmenter la présence des femmes dans les espaces décisionnels et en soutenant la transformation culturelle des organisations.

Loin d'être un simple programme de formation, NAAW 2.0 propose un cheminement structuré qui permet aux participantes de devenir des actrices conscientes de leur parcours, capables d'orienter leurs choix, de s'affirmer et de contribuer à un changement positif plus large.

24 Semaines d'Accompagnement Structuré

Philosophie pédagogique

Le leadership n'est pas un titre : c'est une manière d'être.

NAAW est conçu pour transformer les comportements, développer l'intelligence relationnelle et renforcer la capacité à agir avec lucidité, courage et alignement.

NAAW 2.0 est conçu comme un parcours progressif de 24 semaines qui accompagne les femmes dans une transformation profonde de leur posture, de leurs compétences et de leur trajectoire professionnelle. Cette transformation s'opère en trois phases, complémentaires et interconnectées, permettant d'allier introspection, apprentissage, expérimentation et mise en mouvement.



Phase 1

Exploration & Alignement personnel

Cette première phase constitue un socle fondamental pour le leadership. Elle offre aux participantes un espace structuré pour clarifier leurs valeurs, identifier leurs forces, comprendre leurs moteurs internes et définir une vision professionnelle alignée.

Elles apprennent à reconnaître les obstacles internes qui freinent leur progression — croyances limitantes, doutes, syndrome de l'imposteur — et à développer des rituels de résilience et de confiance.

Cette phase place les participantes dans une dynamique d'introspection profonde, indispensable pour aborder sereinement les défis du leadership et évoluer vers une posture authentique et stable.



Phases 2 & 3

Leadership Core & Parcours Spécialisés

Le cœur du programme repose sur une articulation soigneusement pensée entre :

- **Un Parcours Leadership Core**, qui renforce les compétences comportementales essentielles
- **Un Track Spécialisé**, choisi en fonction de l'objectif professionnel de chaque participante

Cette combinaison permet une mise en pratique immédiate des apprentissages dans le contexte professionnel réel de chacune, maximisant ainsi la transformation.



Phase 4

Intégration, Impact & Projection

La dernière phase vise à ancrer la transformation dans la durée.

Les participantes consolident leurs apprentissages, formalisent un plan d'action structuré et élaborent leur **Leadership Portfolio**, un document personnel qui synthétise leur vision, leurs compétences renforcées, leurs projections et leur engagement envers elles-mêmes.

Cette phase se conclut par une **cérémonie de célébration**, destinée à valoriser le chemin parcouru et à renforcer l'appartenance à une communauté de femmes leaders inspirantes.

Leadership Core : Compétences essentielles

Gestion des émotions et du stress

Communication authentique

Influence et visibilité

Construction de relations solides

Affirmation de l'identité professionnelle

Articulation d'une vision de leader

Trois Parcours Spécialisés

Track 1

Leadership dans les organisations

Progression, influence, négociation, dynamique politique interne

Track 2

Entrepreneuriat

Vision entrepreneuriale, modèle économique, croissance, posture de dirigeante

Track 3

Transition de carrière

Positionnement, employabilité, narration professionnelle, stratégie de recherche d'opportunités

La force de cette phase réside dans son approche simultanée : à mesure que les participantes renforcent leur posture et leurs compétences, elles consolident et orientent activement leur trajectoire professionnelle.



Approche Pédagogique Innovante

L'approche pédagogique de NAAW repose sur une conviction forte : **le leadership ne s'enseigne pas seulement, il se vit**. Le programme adopte ainsi une méthodologie immersive, progressive et expérientielle qui place les participantes au cœur de leur propre transformation.

Cette approche s'articule autour de cinq piliers complémentaires :

1 Apprentissage guidé

Des sessions collectives, structurées et dynamiques, animées par des experts en leadership et en accompagnement des femmes.

2 Micro-apprentissages digitaux

Des modules accessibles à tout moment pour renforcer la continuité d'apprentissage et favoriser une appropriation progressive.

3 Communautés d'apprentissage

Un espace de soutien, de partage et de sororité, essentiel pour maintenir la motivation et favoriser la croissance collective.

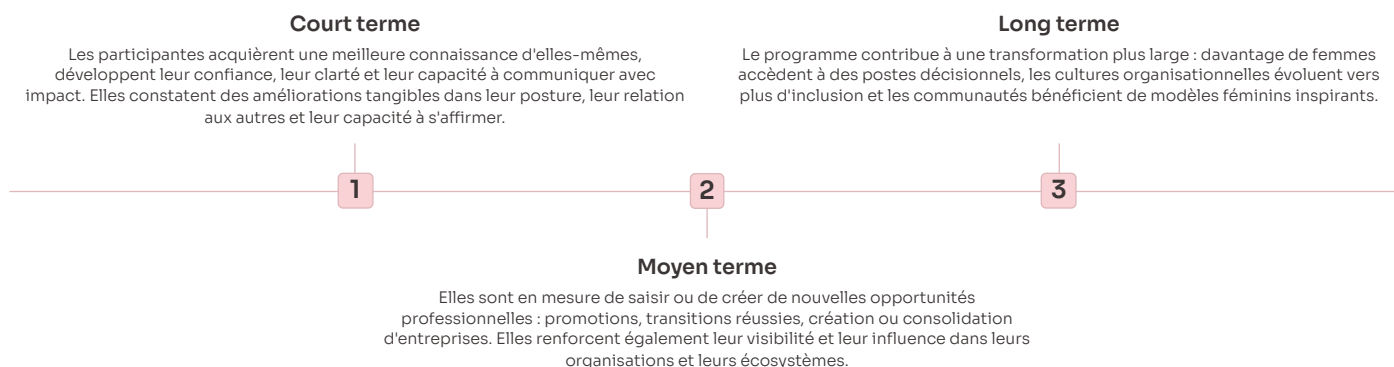
4 Travaux pratiques et ancrage contextuel

Chaque participante est invitée à expérimenter immédiatement les outils dans son environnement professionnel, afin de renforcer l'impact et la durabilité des apprentissages.

Cette approche garantit une transformation complète : **intérieure** (posture et identité), **relationnelle** (communication et influence) et **professionnelle** (mise en mouvement).

Résultats Attendus & Théorie du Changement

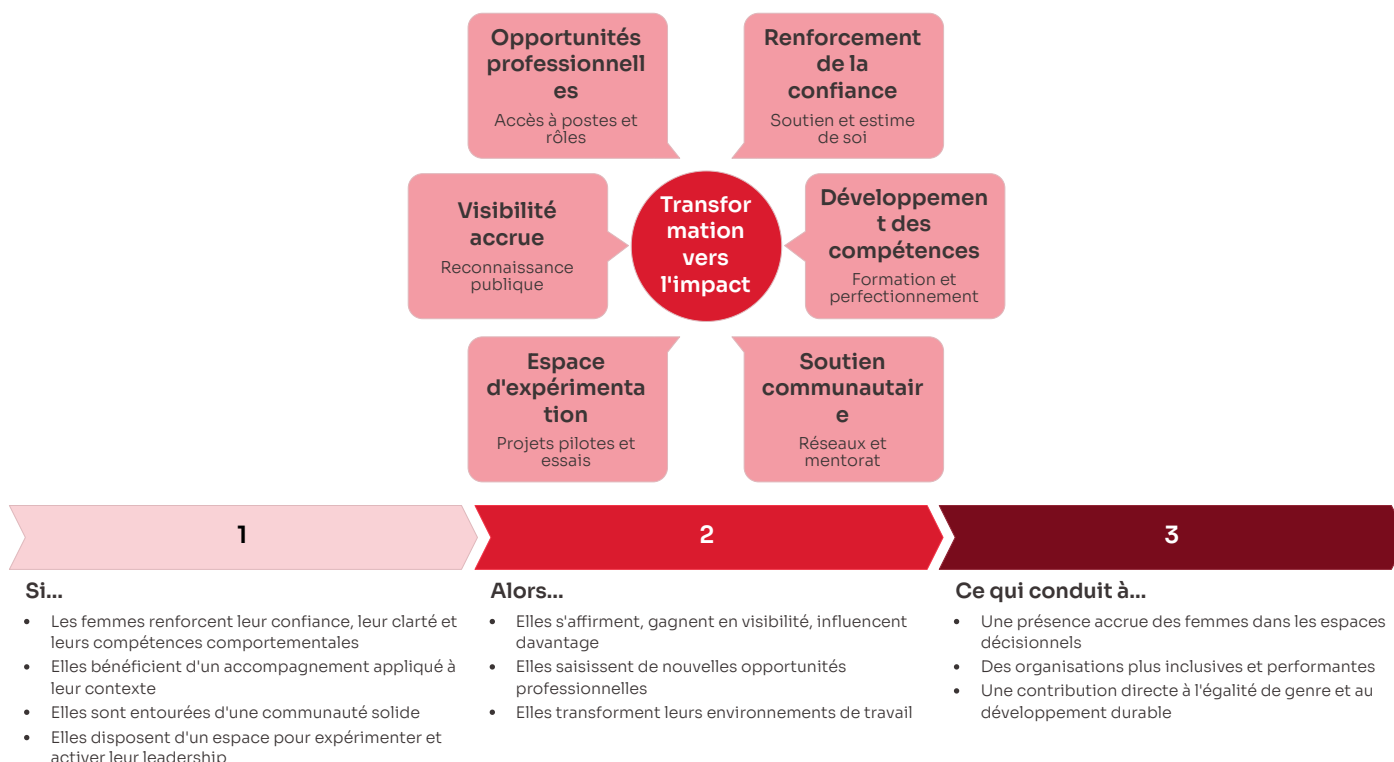
Le programme NAAW 2.0 ambitionne de produire un impact à plusieurs niveaux.



L'impact recherché dépasse le cadre individuel pour toucher les organisations et la société dans son ensemble.

Théorie du Changement et suivi-

La théorie du changement qui sous-tend NAAW 2.0 repose sur l'idée que le leadership féminin ne peut émerger durablement que si l'on combine un accompagnement personnel profond, un renforcement des compétences comportementales, une mise en mouvement professionnelle et la construction d'un environnement de soutien.



Cadre Logique (provisoire)

Niveau	Indicateurs clés	Sources de vérification
Impact	Hausse du nombre de femmes dans les postes de direction ; évolution des pratiques organisationnelles vers plus d'inclusion	Rapports institutionnels ; données RH ; enquêtes annuelles
Outcomes	Proportion de participantes ayant évolué professionnellement ; progression en leadership, visibilité et influence	Suivi 6-18 mois ; auto-évaluations ; témoignages
Outputs	Compétences comportementales renforcées ; portfolios réalisés ; engagement dans les cercles de pairs	Évaluations, présence aux modules ; travaux produits
Activités	Sessions, modules digitaux, coaching, travaux pratiques, cérémonie finale	Agenda, Données plateforme

PARTENARIAT

Expérience, Références & Modalités de Collaboration

Excellence Reconnue

Beautiful Soul s'est imposé au fil des années comme un acteur de référence dans l'accompagnement du leadership en Afrique francophone. Le cabinet est reconnu pour la qualité de ses approches, la rigueur de ses méthodologies et la profondeur de ses transformations auprès des publics accompagnés. Cette excellence a été saluée sur la scène internationale, notamment à travers l'**EMCC Global Coaching Award reçu en 2021**, distinction attribuée par l'un des principaux organismes mondiaux d'accréditation du coaching.

Impact Démontré

L'expérience accumulée est significative : **plus de 4 000 femmes** ont déjà bénéficié des programmes de leadership de Beautiful Soul, avec des taux de satisfaction situés entre **8,7 et 9,5 sur 10**. Ces interventions, déployées dans **plus de vingt pays**, témoignent de la capacité du cabinet à opérer dans des contextes variés et à adapter ses méthodologies à des environnements culturels, économiques et institutionnels différents.

Partenaires de Premier Plan



Beautiful Soul collabore avec des partenaires tels que l'UNODC (notamment à travers l'initiative African Women in Cyber), L'Oréal et la Fondation L'Oréal, Mercy Corps, ainsi que plusieurs agences des Nations Unies et organisations internationales, dont l'UNFPA, l'UNDP, l'USAID et OSIWA.

Modalités de Partenariat



Coût par participante

Investissement complet pour 24 semaines de transformation

La mise en œuvre du programme NAAW 2.0, dans sa version complète et sur une cohorte de participantes, nécessite un budget estimatif fondé sur un coût moyen de **1 000 euros par participante**. Ce montant couvre l'ensemble des dimensions pédagogiques, techniques et logistiques indispensables à une expérience d'apprentissage de haute qualité, fidèle aux standards méthodologiques de Beautiful Soul.

Ce budget permet d'assurer :

- La **coordination générale du programme** et le suivi administratif des participantes
- Les **interventions des coaches, facilitateurs et experts**, garanties de la qualité pédagogique
- La **production et la mise à jour des contenus digitaux**, y compris l'intégration de modules innovants et de simulations assistées par IA
- Le **développement, la maintenance et l'évolution de la plateforme digitale NAAW**
- Les activités de **monitoring, de mesure d'impact et d'évaluation**
- La **logistique des sessions**, en présentiel ou en hybride
- La **communication et la valorisation** du programme

Options de Collaboration

Financement complet ou co-financement

D'une cohorte avec plusieurs partenaires

Partenariat stratégique pluriannuel

Pour accompagner l'évolution et la montée en échelle du programme

Sponsoring de bourses

Individuelles ou groupées, destiné à des femmes à haut potentiel ou issues de milieux vulnérables

Financement d'un volet spécifique

Tel que le digital learning, les modules IA ou le dispositif de suivi-évaluation

Cette flexibilité permet d'adapter le partenariat aux priorités stratégiques du bailleur tout en garantissant un impact maximal sur les femmes participantes et leurs organisations.

Appel à Partenariat

NAAW 2.0 s'inscrit comme une initiative déterminante pour accélérer l'émergence d'un leadership féminin solide, visible et transformateur en Afrique.

En investissant dans les femmes au moment le plus stratégique de leur trajectoire professionnelle, le programme contribue à renforcer la capacité des organisations, à dynamiser les économies locales et à faire progresser l'égalité de genre.

Au-delà d'un simple parcours de formation, NAAW 2.0 ouvre un espace d'évolution, d'alignement et d'impact qui permet aux participantes de devenir des actrices de changement durable — pour elles-mêmes, leurs organisations et leurs communautés.

Rejoignez-nous !

Nous invitons les partenaires techniques et financiers à soutenir cette initiative ambitieuse et structurante, qui répond à la fois à des besoins urgents et à une vision à long terme de transformation sociétale.