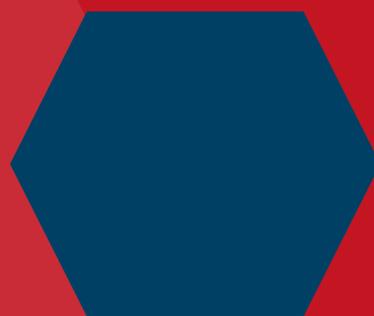


Second  
**Chance**



# Leadership

GUIDE POUR LES SESSIONS EN DIRECT

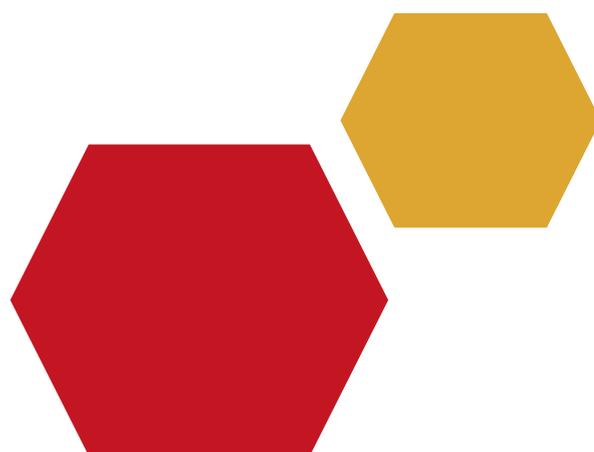


Second  
**Chance**



# Leadership

GUIDE POUR LES SESSIONS EN DIRECT



## SCHÉMA DES COURS

<b>Thème</b>	Leadership
<b>Mode</b>	Mélangé
<b>Durée de l'accord</b>	8 heures
<b>Pas de modules</b>	4 modules
<b>Module structure</b>	4 sessions de 90 minutes en direct 4 x 30 minutes d'apprentissage en ligne asynchrone
<b>Objectif</b>	Élargir la compréhension des participantes sur le leadership et leur permettre de reconnaître leur propre potentiel de leadership et le pouvoir de s'organiser avec d'autres femmes pour apporter des changements.
<b>Résultats</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les participantes ont une meilleure compréhension de la signification du terme "leadership", de la leadeuse en tant qu'"agente de changement" et de la manière dont ce concept de leadership peut s'appliquer à leur propre vie.</li> <li>2. Les participantes comprennent que les compétences et attributs clés nécessaires pour être une leadeuse efficace sont également ceux nécessaires au développement personnel - connaissance de soi, communication et écoute, résilience, capacité à prendre des décisions et gestion du temps.</li> <li>3. Les participantes comprennent certaines des idées théoriques sur le leadership des femmes afin de pouvoir les appliquer à leur propre vie pour les aider à comprendre les comportements et les compétences nécessaires dans différentes situations.</li> <li>4. Les participantes disposent de stratégies pour réfléchir en permanence à leurs expériences dans une perspective de genre et pour améliorer leur capacité à être des agentes de changement.</li> <li>5. Les participantes comprennent l'intérêt de s'organiser en groupes de femmes et les compétences nécessaires pour être efficaces dans un tel groupe.</li> <li>6. Les participantes comprennent ce que signifie le mentorat et ses avantages pour la mentor et la personne guidée.</li> <li>7. Les participantes comprennent les attributs clés d'une mentor efficace et disposent de moyens pour développer ces attributs et compétences en eux-mêmes.</li> </ol>

**Points clés de l'enseignement**

1. Vous avez la possibilité d'être une agente de changement dans votre propre vie et d'influencer la vie des autres.
2. L'essence du leadership est la capacité d'influencer et de provoquer le changement.
3. Vous êtes peut-être déjà une agente de changement dans certains domaines de votre vie, sans même vous en rendre compte. Vous faites preuve de leadership chaque fois que vous vous mettez en avant pour prendre la responsabilité de quelque chose, pour faire en sorte que quelque chose se produise.
4. Pour être des agentes de changement, nous devons d'abord être ouvertes au changement en nous-mêmes. Notre façon de penser et d'agir n'est pas figée. En prenant des mesures modestes et gérables, et avec le soutien d'autres personnes, nous pouvons apprendre à développer les aspects de nous-mêmes dans lesquels nous nous sentons le moins confiantes.
5. Il est probable que votre programme SCE offre des possibilités de développer vos compétences en matière de leadership - renseignez-vous à ce sujet !
6. S'organiser en groupe avec d'autres femmes peut vous donner plus de pouvoir pour faire changer les choses que vous n'en avez en tant qu'individu.
7. De nombreux programmes de la SCE comportent un programme de mentorat dans lequel les diplômées de la SCE, après avoir terminé le programme, encadrent et soutiennent d'autres participantes. C'est un bon moyen de développer vos compétences en matière de leadership et d'améliorer la vie d'autres femmes.

**Exigences pour les sessions en direct**

MS PowerPoint ou Adobe PDF Reader, écran ou projecteur, tableau de conférence et stylos, post-it, papier, stylos

**Présentation**

Présentations PowerPoint SCE.PPT : Leadership

**Exigences en matière d'apprentissage en ligne**

- Smartphones, tablettes ou PC
- Accès à la plateforme EdApp :
  - Sur un PC, EdApp a besoin d'une connexion internet car elle est accessible via un navigateur. EdApp ne peut pas être utilisée sur un PC sans internet.
  - Sur les smartphones et les tablettes, EdApp doit être téléchargée depuis l'app store et peut être utilisée hors ligne, à condition qu'une connexion internet initiale soit disponible pour le téléchargement des leçons.



## SESSIONS

---

### 1

#### Qu'est-ce que le leadership ?

- Qu'est-ce que le leadership ?
- Qui considère-t-on comme un "leader" ou une "leadeuse" ?
- Qualités d'un dirigeant ou d'une dirigeante
- Les femmes en tant que leadeuse
- Idées sur le leadership
- Mauvais types de leadership

### 2

#### Se développer en tant que leadeuse

- Qu'est-ce qui fait une très bonne femme dirigeante, une leadeuse ?
- Leadership féministe
- Exemples de dirigeantes féministes
- Leadeuses féministes locales
- Se considérer comme une leadeuse
- Se développer en tant que leadeuse
- L'importance de la réflexion

### 3

#### Le leadership en pratique

- Récapitulation des qualités de leadership et des obstacles rencontrés par les femmes
- Votre point de vue unique
- Piliers de la mobilisation féministe
- Mobilisatrices féministes locales
- Les femmes soutiennent les femmes : s'organiser pour le changement
- Agir ensemble : créer votre propre groupe de femmes

### 4

#### Mentorat

- Qu'est-ce que le mentorat ?
  - Les mentors dans votre vie
  - Liste de souhaits pour une mentor parfaite
  - Les attributs et les compétences d'une mentor
  - Vous avez ce qu'il faut !
  - Mentorat SCE
-

# Résumé du cours

L'objectif est d'élargir la compréhension des participantes sur le leadership et de leur permettre de reconnaître leur propre potentiel de leadership et le pouvoir de s'organiser avec d'autres femmes pour apporter des changements.

Il encourage les participantes à réfléchir à la signification du leadership. S'agit-il de pouvoir, de charisme, d'être un bon orateur ou une bonne oratrice, ou s'agit-il de quelque chose de plus caché, lié à l'apport d'un changement ? Lorsque nous pensons à un "leader", à qui pensons-nous immédiatement ? Un homme qui fait un discours devant des milliers de personnes ? Ou à une femme qui réussit à faire monter ses enfants dans le bus scolaire tous les jours ?

Les participantes réfléchiront à la notion de leadeuse en tant qu'"agente de changement" et à la manière dont cela peut s'appliquer à notre propre vie, à la manière dont nous pouvons nous-mêmes développer les compétences et les attributs dont les leadeuses ont besoin - qui sont également ceux nécessaires au développement personnel - la connaissance de soi, les compétences en matière de communication et d'écoute, la résilience, la capacité à prendre des décisions et la gestion du temps.

Les participantes seront initiées aux principales théories sur le leadership afin de comprendre comment les idées ont évolué au fil du temps et parce qu'elles peuvent être utiles pour comprendre les comportements et les compétences nécessaires dans différentes situations.

Le cours aborde le leadership sous l'angle de l'égalité des sexes. Les femmes ont une contribution unique à apporter en raison de la manière dont nous avons été socialisées - c'est-à-dire qu'en grandissant, les femmes apprennent à se comporter d'une certaine manière et à acquérir certains attributs et compétences, parce que la société attend des femmes qu'elles se comportent, communiquent, s'habillent, pensent et aspirent à des choses différentes de celles des hommes. Les participantes s'inspireront d'exemples de femmes leadeuses dans l'opinion publique et de celles qui sont plus proches de chez eux.

Le cours examinera comment renforcer notre capacité à être des agentes de changement et comment la mobilisation en groupes de femmes est un moyen efficace d'y parvenir et d'utiliser efficacement nos compétences.

Enfin, le cours présente la pratique du mentorat en tant que forme de leadership, et examine ce que cela implique et les avantages pour la mentor et la personne guidée.

# Session 1 :

## Qu'est-ce que le leadership ?

---

**Objectif** Élargir la compréhension des participantes sur ce que signifie le leadership, mettre en lumière des femmes telles qu'elles-mêmes en tant qu'agentes du changement, et s'éloigner des leadeuses en tant que figures charismatiques, extraverties, publiques et masculines de l'autorité.

---

**Résultats**

- Les participantes ont une meilleure compréhension de la notion de "leadership" ; elles comprennent qu'une leadeuse est un "agente de changement" et peuvent voir comment ce concept de leadership peut s'appliquer à leur propre vie.
- Les participantes comprennent certaines des idées relatives aux différents styles de leadership et la manière dont elles peuvent s'appliquer au leadership dans leur propre situation.

---

**Réflexions clés**

- Les femmes peuvent être de grands leaders.
- Vous avez la possibilité d'être une agente de changement dans votre propre vie et d'influencer la vie des autres.
- L'essence du leadership est la capacité d'influencer et de provoquer le changement.
- Vous êtes peut-être déjà une agente de changement dans certains domaines de votre vie, sans même vous en rendre compte. Vous faites preuve de leadership chaque fois que vous vous mettez en avant pour prendre la responsabilité de quelque chose, pour faire en sorte que quelque chose se produise.

---

**Concepts clés** Leadership ; influence ; agente de changement ; théories du leadership

---

**Ressources si en personne** Ordinateur, grand écran ou projecteur, lecteur de musique, tableau à feuilles et stylos, ruban adhésif, post-it, papier et stylos.

---

**Documents à distribuer** Activité 3 : Qualités de leadership

---

L'heure	Activité	Description	Ressources
10 minutes	<b>Accueil et introduction au cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenue, inscription</li> <li>• Informations pratiques</li> <li>• Briser la glace</li> <li>• Introduction au cours</li> </ul>	PPT - Jeu de diapositives 1
10 minutes	<b>Activité 1</b>	Qu'est-ce que le leadership ?	
10 minutes	<b>Activité 2</b>	À qui pensez-vous ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Post-it</li> <li>• Tableau à feuilles</li> </ul>
10 minutes	<b>Activité 3</b>	Qualités que vous admirez	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 22 cartes ou morceaux de papier avec des adjectifs</li> <li>• Post-it</li> <li>• Tableau à feuilles</li> </ul>
10 minutes	<b>Activité 4</b>	Les femmes en tant que leadeuses	
10 minutes	<b>Présentation</b>	Que signifie être une leadeuse (résumé) ?	PPT - Jeu de diapositives 2
10 minutes	<b>Présentation</b>	Idées sur le leadership	PPT - Jeu de diapositives 3
15 minutes	<b>Activité 5</b>	Mauvais types de leadership	
5 minutes	<b>Activité 6</b>	Cours d'introduction à EdApp	

**Total : 90 minutes de session en direct**

---

**30 minutes    EdApp : Module 1 du cours de leadership**

---



---

## Accueil et introduction au cours

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Augmenter le niveau d'énergie et d'engagement dans la salle et réintroduire ou présenter les participantes les unes aux autres.

**Description** : Demandez aux participantes de se présenter et de dire "Je suis une leadeuse".

Par exemple : "Je suis Monica Yacoub et je suis un leadeuse" : "Je suis Monica Yacoub et je suis un leadeuse".

Demandez-leur de se présenter et de s'asseoir, de se tenir debout ou de marcher comme elles pensent qu'un dirigeant doit agir.

Présentez ensuite brièvement le cours à l'aide des diapositives du [jeu de diapositives 1](#).

---

## Activité 1 : Qu'est-ce que le leadership ?

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes sont conscientes de la façon dont elles conçoivent actuellement le leadership ; à la fin du cours, elles verront comment leurs idées ont évolué.

**Description** : Animez une séance de réflexion sur le leadership. Demandez aux participantes de partager :

- Selon vous, en quoi consiste le leadership ?
- Pourquoi est-ce important ?

Inscrivez les idées de chacune sur un tableau à feuilles, en laissant un peu d'espace en haut.

Parmi les mots qui peuvent apparaître, citons : pouvoir, prendre des décisions, guider, diriger, instruire, donner des ordres.

À la fin de la discussion, résumez les points clés suivants.

- **Qu'est-ce que le leadership ?** Il existe de nombreux types de dirigeants et de styles de leadership. L'élément clé du leadership est la capacité d'influencer : provoquer le changement, rassembler un groupe autour d'un objectif commun.

Écrivez-en haut du tableau une brève définition du leadership avec laquelle tout le monde est d'accord.

- **Pourquoi le leadership est-il important ?** Parce qu'il fournit une vision commune à laquelle aspirer et vers laquelle travailler. Une leadeuse donne une direction, guide et veille à ce que tous les efforts soient unis. Elle motive et encourage la créativité. Elle établit et maintient des canaux de communication efficaces.

À la fin de cette activité, accrochez la feuille du tableau avec les mots clés et définitions trouvés lors du brainstorming à un endroit où elle sera visible tout au long de la session et, si possible, du module. Au fur et à mesure que certains thèmes reviennent, ces mots et ces phrases, ainsi que la définition elle-même, peuvent être soulignés, questionnés, entourés ou marqués d'un point d'interrogation. À la fin de la session ou du module, ces idées initiales peuvent être réexaminées et les participantes peuvent évaluer l'évolution de leurs idées.

---

## Activité 2 : À qui pensez-vous ?

**Durée :** 10 minutes

**Objectif :** Les participantes commencent à réfléchir et à remettre en question les hypothèses qui sous-tendent leurs conceptions des "dirigeants".

**Description :** Demandez aux participantes d'écrire individuellement la première leadeuse qui leur vient à l'esprit (1) dans leur communauté ou leur quartier, (2) dans leur pays et (3) au niveau international.

Demandez-leur de partager avec le groupe et d'expliquer pourquoi elles ont pensé à ces exemples-ci. Notez en particulier si les participantes sont plus nombreuses à penser à des dirigeants masculins qu'à des dirigeantes féminines.

À la fin de la discussion, partagez les points clés ci-dessous.

### Points clés :

- Il est plus facile de penser à des dirigeants hommes qu'à des dirigeantes, simplement parce qu'ils semblent plus nombreux. Ils sont plus visibles. Pendant des siècles, les femmes ont été tenues à l'écart des postes de direction.
  - Nous sommes également socialisées à penser que les leaders sont des hommes plutôt que des femmes, et qu'ils doivent être voyants, bruyants et même physiquement grands.
  - Il y a probablement beaucoup de femmes que vous connaissez personnellement ou qui sont dans la vie publique et qui apportent des changements, mais de manière moins visible, sans attirer l'attention sur elles, et qui ne sont donc pas reconnues comme des "leaders".
- 

## Activité 3 : Les qualités que vous admirez

**Durée :** 10 minutes

**Objectif :** Les participantes réfléchissent de manière critique aux qualités qui, selon elles, font de quelqu'un un bon dirigeant ou une bonne dirigeante.

### Préparation :

Cette activité nécessite un certain nombre de cartes ou de feuilles de papier comportant chacune un adjectif relatif au leadership. Elles se trouvent sur le document de référence de cette activité, qui peut être imprimé et découpé en plusieurs morceaux de papier.



Vous pouvez également écrire les mots à la main sur des cartes ou des feuilles de papier. Voici quelques suggestions d'adjectifs :

Forte, charismatique, autoritaire, bonne communicatrice, persuasive, déterminée, visionnaire, enthousiaste, preneuse de risques, audacieuse, confiante, à l'écoute, calme, introvertie, réfléchie, empathique, émotive, énergique, dominatrice, contrôlante, décisive, extravertie, sage, expérimentée.

**Description :**

1. Demandez aux participantes d'inscrire sur des post-its certains des attributs qui, selon elles, font une bonne leadeuse. Il peut s'agir d'être forte, charismatique, enthousiaste, persuasive, etc.
2. Répartissez ensuite les cartes préparées sur une table.
3. Certains des attributs auxquels les participantes ont pensé sont-ils absents ? Demandez-leur de les noter sur des cartes ou des feuilles de papier vierges.
4. Demandez aux participantes de choisir les dix éléments qui leur semblent les plus importants pour être une bonne dirigeante. Elles peuvent également choisir les dix qui leur semblent les moins importants. Animez la discussion afin que les participantes les plus calmes aient également la possibilité d'exprimer leur point de vue.
5. Une fois que le groupe s'est mis d'accord sur l'ordre, posez-leur la question suivante : les caractéristiques principales des dirigeants sont-elles davantage associées aux femmes ou aux hommes dans votre communauté ? Qu'en est-il des attributs situés en bas de l'échelle ? Pourquoi pensez-vous que ce soit le cas ?

Il peut être utile ici de faire un bref rappel sur les rôles des hommes et des femmes et les normes sociales dans le cadre du cours sur le genre. Rappelez aux participantes que de nombreux rôles joués par les femmes et les hommes au sein de leur famille et de leur communauté sont fondés sur des suppositions concernant les compétences de chaque sexe et sur des attentes concernant ce qu'elles devraient faire. Ces attentes et ces suppositions ne sont pas fondées sur les capacités des hommes et des femmes, mais sur des siècles d'inégalité entre les sexes.

**Points clés :**

- Les attributs traditionnellement associés au leadership, tels que le charisme, le physique imposant et la force, tendent à être associés davantage aux hommes qu'aux femmes. Mais ces qualités ne sont pas nécessairement les plus efficaces.
- En raison des rôles que la société assigne aux femmes (soignantes, figures de soutien, médiatrices), elles peuvent être plus étroitement liées aux autres membres de leur famille et de leur communauté. Elles peuvent donc être en mesure d'identifier les priorités et les besoins qui requièrent une attention particulière et d'agir en conséquence.
- Il n'y a rien d'inné chez les femmes qui les pousse à adopter un certain style de leadership. Tout dépend de la manière dont elles sont élevées et socialisées. Et bien sûr, certaines femmes dirigeantes dirigent de manière dominatrice, dictatoriale et agressive.
- Mais en s'appuyant sur des attributs traditionnellement considérés comme plus féminins, tels que la compassion, le soutien mutuel et l'écoute attentive, le leadership des femmes peut transformer des vies et apporter une valeur ajoutée unique à la société. Il convient de l'encourager.



## Activité 4 : Les femmes en tant que leadeuses

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes commencent à reconnaître les qualités dont font souvent preuve les femmes dirigeantes.

**Description** : Demandez aux participantes de réfléchir pendant quelques minutes, individuellement, aux femmes qu'elles admirent : membres de la famille, amies, voisines, femmes dans la vie publique. Demandez-leur : quelles sont les qualités que vous admirez chez elles ? Les considérez-vous comme des leadeuses ?

Animez ensuite une discussion au cours de laquelle les participantes partagent leurs réflexions. Essayez de les encourager à considérer les femmes qu'elles admirent comme des leadeuses et à expliquer pourquoi ces femmes sont efficaces en tant que leaders. Qu'est-ce qui leur plaît dans la façon dont ces femmes exercent leur leadership ?

**Note** : Préparez-vous à ajouter des exemples de femmes dirigeantes passées ou présentes dans votre localité, votre pays ou votre région.

---

## Présentation – Jeu de diapositives 2 : Que signifie être une leadeuse (résumé) ?

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes se voient rappeler les points clés soulevés jusqu'à présent au cours de la session et les défis qu'elles doivent relever par rapport à leurs propres hypothèses et attentes en matière de leadership.

**Points clés** :

- Le leadership se définit de différentes manières.
  - Il n'est pas nécessaire de posséder les attributs masculins traditionnels du leadership, tels que la force et l'autorité, pour être un leader.
  - Il est probable que vous ayez autour de vous de nombreux bons exemples de leadership, que vous ne reconnaissez peut-être pas comme tels, de la part de femmes qui organisent les autres pour faire avancer les choses. Ce type de leadership est plus caché et moins reconnu et requiert des qualités et des compétences différentes.
- 

## Présentation – Jeu de diapositives 3 : Idées sur le leadership

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes comprennent les principales théories du leadership afin de pouvoir devenir elles-mêmes des leadeuses. Elles commencent à remarquer différents styles de leadership chez les personnes qu'elles connaissent et chez eux-mêmes, et à évaluer les comportements qui sont efficaces

et ceux qui ne le sont pas. Elles sont capables de reconnaître les différentes façons de mobiliser les gens.

**Points clés :**

- Les idées ou théories sur le leadership vous aident à comprendre ce qui se passe dans une situation. Elles vous aident à prendre conscience de la manière dont vous communiquez et dont les autres réagissent à votre égard. Elles vous aident à réfléchir à différentes manières de mobiliser et d'engager les gens à travailler avec vous.
- Les idées sur le leadership ont évolué, passant de la croyance que les leadeuses naissent et ne se fabriquent pas (et sont généralement des hommes), à l'idée que tout le monde peut apprendre les bons traits et les bonnes compétences en matière de leadership.
- Le leadership le plus efficace consiste à utiliser le style de leadership le plus adapté à la situation particulière et aux personnes concernées. Il n'existe pas de style de leadership unique qui fonctionne dans toutes les situations.
- Le leadership transformationnel soutient, motive et développe d'autres personnes et peut transformer leur vie, tout en garantissant la réalisation des objectifs finaux.
- Le leadership stratégique suit des principes qui peuvent être utiles pour diriger un groupe ou un projet.

## Activité 5 : Mauvais types de leadership

**Durée :** 15 minutes

**Objectif :** Les participantes reconnaissent les traits et les comportements d'un leadership contre-productif, afin de pouvoir les éviter dans leur propre style de leadership.

Description :

1. Demandez aux participantes : Pouvez-vous penser à quelqu'un que vous connaissez ou que vous avez connu, ou à une personnalité publique, qui est un très mauvais dirigeant ? Quels sont les traits de caractère et les comportements qui en font une mauvaise leadeur ? Les participantes prennent quelques minutes pour noter leurs idées individuellement sur des post-its.  
Voici quelques-unes des caractéristiques qui peuvent apparaître : elles manquent d'empathie, n'écoutent pas les autres, sont trop sensibles aux critiques, manquent de vision, ne tiennent pas compte des opinions des autres, ne respectent pas le temps des autres, ont de mauvaises compétences en matière de communication, manquent de clarté lorsqu'elles communiquent, sont arrogants, n'apprécient pas les compétences des autres, ont du mal à prendre des décisions, prennent des décisions entièrement par eux-mêmes, pensent qu'elles sont meilleurs que tout le monde.
2. Animez ensuite une discussion autour de ces traits ou comportements, en demandant à chaque participante de choisir un élément auquel il a pensé et d'expliquer au groupe pourquoi il pense qu'il conduit à un mauvais leadership ou qu'il en est la preuve. Cela peut les aider à se remémorer les présentations de la session et les caractéristiques d'une bonne leadeuse.
3. Placez tous les post-it sur une table de façon à ce qu'elles soient visibles par toutes. Demandez-leur de les classer dans l'ordre du "pire comportement ou du comportement le plus préjudiciable pour un dirigeant". Animez la discussion de manière à ce que chacune puisse exprimer son opinion.

4. Demandez aux participantes d'identifier un aspect de leur personnalité, un trait de caractère ou un comportement associé au leadership, qu'elles souhaiteraient améliorer. Demandez-leur d'être attentives aux situations de la semaine à venir où elles pourraient s'entraîner à développer cet attribut ou ce comportement.

---

## Activité 6 Présentation d'EdApp

**Objectif :** Présenter aux participantes le cours de leadership sur EdApp

**Description :** Les participantes doivent faire le module EdApp de 30 minutes avant la session suivante : **Module 1** du cours de **leadership**.

Si elles sont déjà familiarisées avec EdApp, il suffit de les diriger vers le cours de leadership et de leur demander de faire le module 1.

Si elles ne sont pas familières avec EdApp, il faut prévoir du temps en dehors de cette session pour le leur présenter et les aider à y accéder sur leur téléphone ou sur un ordinateur.

Nous recommandons une session séparée d'une heure, pour permettre l'instruction, la résolution des problèmes techniques et la réponse aux questions.

Une telle session pourrait faire partie d'un cours de compétences numériques si l'emploi du temps le permet. Les participantes au cours de Leadership doivent être en mesure de suivre des cours sur EdApp entre la session 1 et la session 2.

Elles auront besoin d'un **lien vers le compte EdApp de la SCE**. Avec ce lien, elles peuvent :

- Sur un **smartphone**, télécharger EdApp à partir de l'app store, créer un compte et se connecter aux cours de SCE (elles auront besoin d'Internet pour ce faire) ; où
- Sur un **ordinateur**, créer un compte dans un navigateur et se connecter aux cours SCE.

Le premier cours qu'elles doivent suivre est "*Bienvenue sur SCE EdApp !*" (Environ 30 minutes), pour se familiariser avec l'application.

Elles doivent ensuite suivre le module 1 sur le *leadership* (environ 30 minutes).

Elles devraient essayer de le faire avant la prochaine session.

---

# Session 2 :

# Se développer en tant que leadeuse

**Objectif** Encourager les participantes à se considérer comme des leadeuses ou des agentes de changement et présenter des stratégies pratiques pour renforcer leurs capacités de leadership.

- Résultats**
- Les participantes comprennent que les compétences et attributs clés nécessaires pour être une leadeuse efficace sont les mêmes que pour le développement personnel - la connaissance de soi, la communication et l'écoute, la résilience, la capacité à prendre des décisions et la gestion du temps.
  - Les participantes sont conscientes de la contribution unique que les femmes peuvent apporter en tant que leadeuse.
  - Les participantes reconnaissent l'importance d'une réflexion permanente sur leur capacité à être des leadeuses et de son amélioration.

- Réflexions clés**
- Les femmes peuvent apporter une contribution unique en tant que dirigeantes, en partie grâce aux compétences et aux attributs qu'elles ont développés dans le cadre des rôles qui leur ont été assignés par la société.
  - Le leadership féministe peut avoir un impact transformateur sur la vie des femmes et leurs communautés.
  - Les compétences et attributs clés nécessaires pour être une leadeuse efficace sont également ceux qui sont essentiels au développement personnel - connaissance de soi, capacité de communication et d'écoute, résilience, capacité à prendre des décisions et gestion du temps.
  - Notre façon de penser et d'agir n'est pas figée. En prenant des mesures modestes et gérables, et avec le soutien d'autres personnes, nous pouvons renforcer les compétences existantes et en développer de nouvelles.

**Concepts clés** Leadership ; influence ; agente de changement ; femmes leadeuses ; réflexion

**Ressources si  
en personne**

Ordinateur, grand écran ou projecteur, lecteur de musique, tableau à feuilles et stylos, ruban adhésif, post-it, papier et stylos.

**Documents à  
distribuer**

Activité 4 : Diagramme en araignée

Activité 5 : Scénarios

L'heure	Activité	Description	Ressources
10 minutes	Activité 1	Les femmes en tant que leadeuses	PPT - Jeu de diapositives 1
5 minutes	Présentation	Leadership féministe	PPT - Jeu de diapositives 2
5 minutes	Activité 2	Premières réflexions sur le leadership féministe	
5 minutes	Présentation	Exemples de leadeuses féministes	PPT - Jeu de diapositives 3
15 minutes	Activité 3	Leadeuses féministes locales	PPT - Jeu de diapositives 4 (lien vers la vidéo)
20 minutes	Activité 4	Se considérer comme une leadeuse	Document à distribuer : diagramme en araignée
10 minutes	Présentation	Réflexion personnelle et qualités de leadership	PPT - Jeu de diapositives 5
15 minutes	Activité 5	Que pourrions-nous faire différemment ?	Document à distribuer : autoréflexion
5 minutes	Activité 6	Synthèse	

**Total : 90 minutes de session en direct**

**30 minutes EdApp : Module 2 du cours de leadership**



## Activité 1 : Les femmes en tant que leadeuses

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes sont conscientes des compétences et des qualités que les femmes peuvent apporter au leadership en appliquant leurs connaissances sur les normes sociales, les rôles et les attentes des hommes et des femmes au leadership.

**Description** : Dirigez une séance de remue-méninges en groupe. Demandez aux participantes de se remémorer les cours sur le **développement personnel** et le **genre** et ce qu'elles ont appris à ce sujet :

- **Les normes sociales liées au comportement** - comment les filles et les femmes sont censées se comporter, les attributs qu'elles sont censées avoir par rapport aux garçons et aux hommes (par exemple, passives, agréables, jolies par opposition à actives, perturbatrices, héroïques),
- **Les normes sociales liées à la communication** - sur la façon dont les hommes et les femmes communiquent ; sur la façon dont les femmes ont tendance à être socialisées pour respecter les opinions des autres plutôt que les leurs, et pour éviter les conflits, les désaccords, les disputes ou la domination d'une conversation.
- **Les normes sociales liées aux rôles des femmes et des hommes**, c'est-à-dire les rôles de genre : les rôles que les femmes sont censées jouer dans leur famille et leur communauté et ceux qu'elles ne sont pas encouragées à poursuivre.

Elles sont résumées sur la diapositive du **Jeu de diapositives 1**.

Demandez-leur : quelles sont les **compétences** et les **qualités que** les femmes acquièrent grâce à cette socialisation et qui pourraient être utiles dans une position de leadership ? Notez les réponses sur le tableau à feuilles.

- **Les compétences** en matière de leadership peuvent inclure la capacité à communiquer, écouter, encourager, soutenir, motiver, organiser, prendre des décisions, résoudre des problèmes, déléguer, s'occuper de quelqu'un.
- Les **attributs** du leadership peuvent inclure la conscience de soi, l'empathie, la créativité, la positivité, la résilience, l'intégrité.

## Présentation – Jeu de diapositives 2 : Leadership féministe

**Durée** : 5 minutes

**Objectif** : Les participantes comprennent les principes du leadership féministe afin de pouvoir commencer à les appliquer à leurs propres idées sur le leadership.

**Points clés** :

- Le leadership féministe repose sur des valeurs féministes telles que la conscience de soi, l'exemplarité, l'inclusion de tous, le partage du pouvoir, la responsabilité, l'attention portée à soi et aux autres.



- Il s'intéresse aux questions qui touchent les femmes et les filles et à leurs droits. Les leadeuses féministes tentent de s'assurer que les femmes et les filles ont les mêmes opportunités et les mêmes droits que les hommes et les garçons.
- Les dirigeantes féministes prêtent attention aux personnes qui ne sont pas les détenteurs ou détentrices évidents du pouvoir et dont les contributions et les réalisations peuvent être cachées.
- Elles s'efforcent de faire en sorte que la voix de chacune soit entendue et que la contribution de chacune soit valorisée.
- Il existe de nombreuses similitudes entre le **leadership féministe** et le **leadership transformationnel**, mais les leadeuses féministes défendent l'égalité des sexes et les droits des femmes, alors que le leadership transformationnel peut donner la priorité à d'autres questions.
- Les féministes et les femmes leadeuses sont souvent confrontées au harcèlement, à l'intimidation et à l'insécurité, en ligne et hors ligne. Nombreux sont ceux qui pensent encore que la place des femmes est à la maison.

---

## Activité 2 : Réflexions initiales sur le leadership féministe

**Durée** : 5 minutes

**Objectif** : Les participantes appliquent les idées qu'elles viennent d'entendre à leurs propres leaders et leadeuses ou expériences de leadership, ainsi qu'à leurs propres aspirations.

**Description** : Demandez aux participantes ce qu'elles pensent de la présentation précédente. Vous pouvez demander :

- Que pensez-vous du leadership féministe ?
- Cela vous inspire-t-il ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Que retiendrez-vous de cette présentation ?

Demandez-leur de réfléchir individuellement pendant une minute, puis de partager avec le groupe.

---

## Présentation – Jeu de diapositives 3 : Exemples de leadeuses féministes

**Durée** : 5 minutes

**Objectif** : Les participantes sont inspirées par des exemples de dirigeantes féministes et par ce qu'elles ont accompli dans différents domaines.

**Note** : sélectionnez les trois ou quatre exemples les plus pertinents parmi ceux donnés ci-dessous et dans la présentation. N'essayez pas de les décrire tous !

### Afrique

- **Wangari Maathai**, du Kenya, fondatrice du Mouvement de la ceinture verte (Green Belt Movement), qui se concentre sur la création d'emplois par la restauration de l'environnement. Elle était en avance sur son temps avec ses idées sur l'économie verte. Elle a défendu la pleine participation des femmes à la vie publique.

- **Leah Namugerwa**, originaire d'Ouganda, jeune activiste climatique. Adolescente (elle est née en 2004), elle a mené des campagnes de plantation d'arbres et une pétition sur l'interdiction des sacs en plastique. "Si les adultes ne sont pas prêts à prendre l'initiative, moi et mes camarades la prendrons."
- **Dr Alaa Murabit**, médecin libano-canadien et défenseuse des droits des femmes. "Je sais à quoi cela ressemble [...] lorsque nous soutenons les femmes, que nous investissons en elles et que nous les aidons à s'élever."
- **Emital Mahmoud**, originaire du Soudan, est une poète slameuse et une activiste qui met en lumière les expériences des personnes réfugiées dans le monde entier.
- **Zainab Fasiki** est une artiste (artiste et activiste) et une ingénieure mécanique marocaine primée. Elle utilise l'art, la littérature et les médias sociaux pour susciter des conversations sur la vie et le corps des femmes, sans censure ni honte.
- **Munnira Katongole**, originaire d'Afrique du Sud, milite pour que la voix des filles et des jeunes femmes soit au centre de toutes les décisions, en particulier dans les mouvements de justice sociale et de lutte contre le changement climatique. "Voir des jeunes filles souffrir et même mourir, complètement inutilement, alimente mon militantisme".

### Moyen-Orient

- **Ibtsam Sayeed Ahmed** est une réfugiée syrienne d'une quarantaine d'années qui défend les droits des femmes, de l'éducation et des personnes handicapées. En 2012, sa maison en Syrie a été bombardée. Elle a perdu une main et a dû réapprendre à marcher. Elle s'est réfugiée en Jordanie et, malgré ses douleurs et ses handicaps, elle s'est inscrite comme bénévole au centre Oasis d'ONU Femmes dans le camp de réfugiés de Za'atari. Elle encourage activement les femmes, les jeunes et les personnes handicapées à défendre leurs droits et à poursuivre leurs études.

### Amérique latine

- **Marta Vieira da Silva**, du Brésil. Peut-être la meilleure joueuse de football de tous les temps, bien qu'elle ait grandi dans une famille peu fortunée et dans une société où l'on décourageait activement les filles de jouer. "Je veux utiliser mon histoire pour donner aux filles du monde entier les moyens d'atteindre leur objectif, quel qu'il soit - dans le sport, dans la vie, dans le travail."
- **Berta Cáceres**, du Honduras, militante écologiste, défenseuse des droits des femmes et leadeuse indigène. Elle a été assassinée à son domicile à l'âge de 44 ans. "Ils ont peur de nous parce que nous n'avons pas peur d'eux."
- **Michelle Bachelet**, du Chili, première femme présidente du Chili, première directrice exécutive d'ONU Femmes et défenseuse des droits de l'homme. "Nous devons changer notre façon de prendre des décisions et d'élaborer des politiques, par l'inclusion et la participation, en particulier des personnes défavorisées et de celles qui n'ont souvent pas la possibilité de s'exprimer."
- **Kathely Rosa**, Brésilienne, entraîneuse de football. Lorsqu'elle était petite, tout le monde lui disait que le football était réservé aux garçons. Rosa s'est donc entraînée toute seule. Elle souhaite "créer une équipe de football féminine avec des filles de la favela. Il y a beaucoup de filles qui ont beaucoup de talent. Elles ont juste besoin d'être bien formées".

### Asie

- **Anita Karim** est une combattante professionnelle d'arts martiaux pakistanaise. Elle est la seule femme parmi plus de 300 combattants professionnels d'arts martiaux mixtes au Pakistan. Anita



Karim est issue d'une famille de combattants d'arts martiaux et s'entraîne dans un centre d'entraînement fondé par ses frères à Islamabad.

*"Je comprends à quel point la confiance en soi et les connaissances en matière d'autodéfense sont importantes pour les filles".*

*"Notre société nous envoie le message que les femmes et les filles ne peuvent pas se déplacer seules ou qu'elles ne peuvent travailler que dans des domaines particuliers. On nous apprend à avoir peur et on pense que les filles sont faibles et vulnérables... [les arts martiaux] m'ont donné confiance en moi... Elles m'ont appris des stratégies pour me protéger dans n'importe quelle situation difficile".*

- **Nidhi Mayurika**, originaire d'Inde, est une passionnée de l'espace et une innovatrice. Elle a grandi à Bangalore et a remporté trois fois le NASA Ames Space Settlement Contest, un concours mondial de design destiné aux enfants âgés de 11 à 18 ans. Elle est actuellement (en 2024) à l'université en Australie.

*"Nous devons changer la façon dont les jeunes filles voient les femmes, détourner les conversations des normes idéales de beauté et de mariage, afin que les jeunes filles grandissent en sachant qu'elles ont une valeur au-delà de leurs attributs physiques. Nous avons besoin de publicités sensibles au genre, de littérature qui présente des personnages féminins forts, et de films, d'émissions de télévision et de pièces de théâtre qui montrent des femmes dans des rôles diversifiés".*

---

### Activité 3 : Leadeuses féministes locales

**Durée** : 15 minutes

**Objectif** : Les participantes sont inspirées par des femmes qui ont connu de grandes difficultés mais qui ont fait ce qu'elles pouvaient pour améliorer leur vie et celle d'autres femmes. Elles reconnaissent les caractéristiques du leadership féministe chez ces femmes et chez les femmes qu'elles connaissent, y compris elles-mêmes.

#### Description :

Cette activité consiste à regarder un clip vidéo suivi d'une discussion.

- Si vous disposez d'une connexion Internet suffisante, visionnez la **vidéo sur YouTube** - le lien se trouve sur le **Jeu de diapositives 4**. Mais ne lisez pas la vidéo en entier. Ne la lisez que pendant les durées indiquées ci-dessous.
- Si vous n'avez pas ou peu d'accès à Internet, utilisez le **fichier vidéo lui-même**. Il est inclus avec ce document et le fichier PPT. Assurez-vous qu'il se trouve dans le même dossier que le fichier PPT et insérez un lien vers ce fichier dans le fichier PPT afin de pouvoir le lire facilement le moment venu. Vous trouverez des instructions à ce sujet dans les notes du PPT.

Elle illustre ce que les femmes dirigeantes locales peuvent faire. Diffusez la vidéo, puis animez une discussion à l'aide des questions directrices ci-dessous.

#### Assale Francoise

Sur YouTube : 3'15" <https://youtu.be/vhPBj-PcswM>

Assale Francoise ne parle pas de travailler avec d'autres personnes, mais elle est néanmoins une leadeuse.

Pouvez-vous identifier les raisons pour lesquelles nous pensons qu'Assale peut être qualifiée de leadeuse ?

Réponses possibles, Assale a osé :

- S'engager dans la formation aux compétences numériques qui a été proposée
- Créer une entreprise (arbres fruitiers) et développer son activité (ajouter du miel) - assumer cette responsabilité
- Rompre sa dépendance financière à l'égard de son mari
- Utiliser ses compétences numériques pour effectuer des recherches supplémentaires afin d'aider son entreprise
- Plaider pour que d'autres femmes réfugiées et déplacées aient accès à internet
- Être un modèle pour les autres femmes.

**Note :** les vidéos pour les personnes parlant l'espagnol, l'anglais et l'arabe figurent en annexe.

**Activité alternative,** s'il n'est pas possible de lire la vidéo,

1. Demandez aux participantes de penser à des femmes qui œuvrent pour le changement. Il peut s'agir de femmes qu'elles connaissent personnellement, dans leur famille ou leur communauté, ou dont elles ont entendu parler dans leur pays par le biais des actualités ou d'autres médias. Demandez-leur de noter au moins deux caractéristiques qui font de ces femmes des leadeuses féministes.
2. En plénière, demandez aux participantes de partager leurs réflexions.
3. Terminez par les points suivants :
  - Certaines des femmes qu'elles connaissent ou dont elles ont entendu parler seront des "dirigeantes féministes" sans le savoir et sans se désigner comme telles. Elles présentent des caractéristiques clés telles que l'empathie, le soutien, la conscience de soi, la confiance en soi, l'autonomisation des autres et la lutte pour les femmes.
  - Il est utile de pouvoir identifier ces caractéristiques et de les voir chez d'autres personnes, car cela nous donne des exemples à suivre.

---

## Activité 4 : Se considérer comme une leader

**Durée :** 20 minutes

**Objectif :** En identifiant (i) les domaines de leur vie dans lesquels elles exercent une responsabilité et une influence, (ii) les qualités et les compétences qu'elles possèdent déjà, les participantes renforcent leur confiance en tant que leadeuses. Elles reconnaissent qu'elles sont déjà des leadeuses et qu'elles ont le potentiel de se développer davantage.

**Description de l'activité :** Cette activité comporte deux parties.

**Partie 1 : de quoi êtes-vous responsable ?** (10 minutes)

Demandez aux participantes de réfléchir individuellement : de quoi êtes-vous responsable ?  
Demandez-leur de noter leurs réflexions.

Pouvez-vous identifier des domaines de votre vie où vous faites preuve de leadership, même si vous ne vous considérez pas comme une leadeuse ? Existe-t-il des domaines de votre vie où vous *influencez les personnes qui vous entourent* ? Par exemple, avec votre famille - vos enfants, vos sœurs, vos frères - ou

vos voisins, vos amis, d'autres femmes ; ou en gérant la logistique du ménage, en aidant vos voisins, en faisant du bénévolat.

Voici quelques exemples où vous pourriez faire preuve de leadership :

- La famille (s'occuper de vos enfants, de vos parents, d'un proche vieillissant)
- Votre maison (l'organiser et la nettoyer, effectuer les réparations)
- L'alimentation du ménage (planification, achats, cuisine)
- Gagner son propre revenu (entreprise, travailleur indépendant, salarié)
- Aider un voisin, un ami ou un parent, quelle que soit la manière dont il en a besoin
- Le bénévolat dans votre communauté (avec des femmes, des enfants, des personnes âgées, des personnes handicapées).

Il est fort possible que vous exerciez plus d'influence que vous ne le pensez dans votre vie actuelle. Avoir de l'influence est un élément clé pour être une leadeuse.

Ou bien y a-t-il eu des moments dans votre vie où vous avez dû assumer un rôle de leadeuse, peut-être à la suite d'un événement qui vous a obligé à aller de l'avant et à prendre les devants ?

Accordez aux participantes quelques minutes de réflexion individuelle. Demandez ensuite à des volontaires de partager leurs réflexions en plénière et d'en discuter en groupe.

## **Partie 2 : Quelles sont mes compétences ? (10 minutes)**

1. Distribuez les deux diagrammes en araignée. Ils représentent deux ensembles de compétences et d'attributs de leadership.
2. Demandez aux participantes d'attribuer à chacune d'eux une note de 1 à 10, la note la plus basse étant 1, près du centre, et la plus élevée 10, à l'extérieur. Elles doivent compléter les deux diagrammes en araignée. Les documents à distribuer contiennent des questions qui les aideront à noter.

Dites-leur : n'ayez pas peur de reconnaître vos points forts - ce n'est pas de la vantardise ! - ou vos faiblesses - cela vous indique ce sur quoi vous devez travailler. Soyez à l'aise avec ce que vous êtes tout en reconnaissant que, comme chacune d'entre nous, nous pouvons changer et évoluer vers des "versions améliorées" de nous-mêmes.

3. En plénière, invitez les participantes à partager les attributs/compétences qu'elles ont **le mieux** notés sur la première araignée. Demandez-leur de donner des exemples de ces attributs/compétences, afin que les autres participantes puissent les reconnaître chez eux.

Voyez si une tendance se dégage quant aux points les plus élevés. Par exemple, de nombreuses femmes obtiennent-elles un score élevé en matière d'empathie et de soutien ?

Demandez ensuite aux participantes si elles sont prêtes à partager les attributs/compétences ayant obtenu les scores les **plus bas**.

4. Faites de même avec le deuxième diagramme araignée.



## Présentation – Jeu de diapositives 5 : Réflexion personnelle et qualités de leadership

**Durée :** 10 minutes

**Objectif :** Les participantes comprennent l'importance de l'autoréflexion dans le développement du leadership et les attributs nécessaires pour être une bonne leadeuse.

**Points clés :**

- La réflexion critique est essentielle pour un bon leadership. Vous devez avoir la confiance nécessaire pour revenir sur des conversations et des événements, explorer la manière dont vous les avez gérés, et apprendre de vos erreurs.
- En tant que dirigeante, vous devez également réfléchir à ce *qui a réellement été accompli*. Vous avez peut-être travaillé sur un projet avec d'autres personnes et tout le monde est d'accord sur ce qui est nécessaire, mais cela ne se produit pas. Pourquoi ?
- Avec de l'entraînement, vous pouvez faire de la réflexion critique une habitude d'esprit - quelque chose que vous faites tout le temps, y compris à la fin de la journée. Qu'est-ce qui s'est bien passé aujourd'hui ? Qu'est-ce qui n'a pas marché ? Comment pourrais-je faire mieux la prochaine fois ?

## Activité 5 : Que pourriez-vous faire différemment ?

**Durée :** 15 minutes

**Objectif :** Les participantes pratiquent l'autoréflexion et développent des idées pratiques sur la façon de développer certaines des compétences et attributs d'une leadeuse.

**Description :**

À la suite de la présentation précédente, les participantes se livrent à un exercice d'introspection. Il s'agit notamment de penser à un moment où elles ont fait ou dit quelque chose qu'elles auraient souhaité ne pas faire. Elles doivent être encouragées à identifier dans tous les scénarios ce qu'elles sont fières d'avoir fait et ce qu'elles peuvent faire différemment à l'avenir.

L'objectif n'est pas de susciter la honte ou l'embarras, mais de leur inspirer l'idée qu'il y a des moments dans presque chaque journée où elles peuvent mettre en pratique certains de ces traits de leadership et ainsi développer et améliorer continuellement leurs compétences en la matière.

Deux compétences utiles pour le leadership sont indiquées ci-dessous et dans le document à distribuer : l'écoute active et la communication assertive. Demandez aux participantes de se diviser en paires et de sélectionner un domaine dans lequel les deux participantes pensent qu'elles pourraient se perfectionner.

En plénière, demandez à des volontaires pour chaque domaine de partager leur conversation.

### 1. Écoute active



Comme beaucoup de femmes, vous êtes peut-être déjà empathique, c'est-à-dire que vous pouvez vous mettre à la place des autres. Mais vous pouvez développer cette empathie dans des situations de la vie quotidienne, par exemple lorsqu'un parent ou un ami vient vous voir pour vous faire part d'un problème.

Réfléchissez aux techniques d'écoute active suivantes - lesquelles utilisez-vous ? Identifiez celles que vous n'utilisez pas et essayez-les dans n'importe quelle conversation : établissez un contact visuel ; montrez que vous comprenez en hochant la tête, en disant oui, uh-huh, ou hmm ; reflétez les sentiments de l'autre personne en partageant votre joie/surprise/sympathie, etc ; paraphrasez ce que vous avez entendu pour montrer que vous avez écouté et pour vérifier que vous avez compris.

Il peut également être amusant de voir si les autres personnes sont de bons "auditeurs actifs". Établissent-elles un contact visuel, reflètent-elles vos émotions, montrent-elles qu'elles comprennent ?

- Entraînez-vous à l'écoute active avec votre partenaire. Chacune d'entre vous choisit un sujet dont il est heureux de parler (votre famille, un voyage récent, vos aspirations - tout ce que vous voulez !) et en parle à son partenaire. Votre partenaire doit pratiquer l'écoute active comme décrit ci-dessus.
- Ensuite, échangez les rôles. Donnez votre avis sur l'autre !

## 2. Communiquer avec assurance

Pouvez-vous vous souvenir de moments où vous n'avez pas dit ce que vous pensiez vraiment afin d'être poli et d'éviter d'être en désaccord ? Avez-vous déjà commencé à dire quelque chose, puis quelqu'un a parlé au-dessus de vous, de sorte que vous n'avez pas pu terminer ? Vous est-il arrivé d'accepter de faire quelque chose que vous ne vouliez pas faire, ou de ne pas demander quelque chose au cas où on vous le refuserait ?

Cela nous est arrivé à tous, en particulier aux femmes, qui ont été élevées pour être agréables et plaisantes et pour placer les opinions et les besoins des autres au-dessus des leurs.

Discutez avec votre partenaire des questions suivantes. Partagez vos expériences et voyez si vous pouvez trouver des stratégies utiles pour vos futures conversations. Vous pouvez même essayer de jouer un rôle dans une conversation passée !

- Pensez à une **conversation ou à un événement passé au cours** duquel vous avez eu l'impression que vous auriez pu parler ou vous comporter de manière plus assurée.
- Comment pensez-vous que vous auriez pu vous affirmer davantage ? Quels mots et expressions auriez-vous pu utiliser pour faire passer votre message ? Comment auriez-vous pu exprimer ce que vous pensiez ou ce dont vous aviez besoin ? Si vous avez été interrompu, comment auriez-vous pu terminer ce que vous disiez ?

Dans toutes ces situations, qu'est-ce qui vous empêchait de vous affirmer davantage ? Il peut s'agir d'un manque de confiance, de la peur d'être perçu comme trop sûr de soi, trop bavard ou même agressif, de la nervosité de se comporter différemment, de la peur de dire quelque chose de stupide. Comment pourriez-vous surmonter cet obstacle la prochaine fois ?



---

## Activité 7 : Récapitulation

**Durée** : 5 minutes

**Objectif** : Les participantes renforcent leur sentiment d'être une leadeuse potentielle et leur confiance en elles en tant qu'agente de changement.

**Réflexion individuelle** : Les participantes consacrent deux minutes à réfléchir à un attribut ou à une compétence de leadership qu'elles possèdent et à des cas où elles démontrent ou ont démontré cet attribut ou cette compétence - chaque fois qu'elles ont agi et exercé une influence sur d'autres personnes.

Elles complètent ces deux phrases puis, s'il reste du temps, les partagent en plénière :

- "Je suis une leadeuse parce que je suis ... [attribut ou compétence].
- " Je suis une leadeuse parce que j'ai ... [un exemple de cas où elles ont démontré cet attribut ou cette compétence]".

### Exemples :

*"Je suis une leadeuse parce que je suis déterminée et résiliente. J'ai amené mes enfants en toute sécurité dans ce camp de réfugiés".*

*"Je suis une leadeuse parce que je suis très organisé. J'organise ma maison et j'emmène mes enfants à l'école à l'heure tous les jours".*

*"Je suis une leadeuse parce que je suis douée pour la persuasion. J'ai persuadé mon mari que je devais participer au programme SCE".*

*"Je suis une leadeuse parce que je communique bien et que je suis patient. Je communique avec les services de santé pour obtenir des soins pour ma mère".*

*"Je suis une leadeuse parce que je suis empathique et que j'agis. Je m'occupe d'une voisine âgée et je lui apporte souvent des repas".*

### Rappel EdApp

Rappelez aux participantes de faire le **module 2** (30 minutes) du cours de **leadership** EdApp avant la prochaine session.

# Session 3 :

# Le leadership en pratique

---

## Objectif

Montrer aux participantes le pouvoir et le potentiel de se mobiliser avec d'autres femmes.

---

## Résultats

- Les participantes réalisent qu'elles peuvent exercer leur leadership de manière très pratique et tangible.
- Les participantes sont inspirées par des exemples de femmes qui se mobilisent et apportent des changements dans des circonstances apparemment impossibles. Elles identifient des opportunités où elles pourraient se joindre à d'autres pour aborder un problème local.

---

## Réflexions clés

- Se mobiliser en groupe avec d'autres femmes peut vous donner plus de pouvoir pour faire changer les choses que vous n'en avez en tant qu'individu.
- L'histoire de la mobilisation féministe montre que les femmes peuvent apporter des changements même sans financement de la part des gouvernements ou des organismes privés/publics - on peut citer comme exemples le vote pour les femmes et les refuges pour victimes de violence domestique.

---

## Concepts clés

Mobilisation ; leadership ; empathie ; mentorat

---

## Ressources si en personne

Ordinateur, grand écran ou projecteur, lecteur de musique, tableau à feuilles et stylos, ruban adhésif, post-it, papier et stylos.

**Documents à distribuer**

Activité 3 : Créer votre propre groupe de femmes

L'heure	Activité	Description	Ressources
5 minutes	Présentation	Récapitulation des qualités de leadership et des obstacles rencontrés par les femmes	PPT - Jeu de diapositives 1
10 minutes	Activité 1	Votre point de vue unique	
10 minutes	Présentation	Points de repère dans la mobilisation féministe	PPT - Jeu de diapositives 2
15 minutes	Activité 2	Mobilisatrices féministes locales	PPT - Jeu de diapositives 3
10 minutes	Présentation	Les femmes soutiennent les femmes : se mobiliser pour le changement	PPT - Jeu de diapositives 4
40 minutes	Activité 3	Agir ensemble : créer votre propre groupe de femmes	Document à distribuer

**Total : 90 minutes de session en direct**

**30 minutes EdApp : Module 3 du cours de leadership**



---

## Présentation – Jeu de diapositives 1 : Récapitulation des qualités de leadership et des obstacles rencontrés par les femmes

**Durée** : 5 minutes

**Objectif** : Les participantes réfléchissent aux idées sur le leadership présentées jusqu'à présent dans le cours et à la manière dont elles peuvent être mises en pratique.

**Points clés** :

- Rappelez-vous : être une leadeuse ne signifie pas toujours être très publique, visible et bruyante. Être une leadeuse, c'est être un "agente de changement", quelqu'un qui fait avancer les choses.
- Toutes les compétences nécessaires à l'épanouissement personnel - pour se développer soi-même - sont celles qui sont essentielles au développement d'un leader.
- Il s'agit de la conscience de soi, de la confiance en soi, de l'empathie, de l'ouverture au changement, des compétences sociales et de communication, de la gestion du temps et de l'autonomie.
- En vous développant en tant que leadeuse, vous risquez de rencontrer des obstacles parce que vous êtes une femme. Cela est dû aux normes sociales et aux attentes de la société concernant le comportement et la communication des femmes et des hommes, ainsi que les rôles qu'elles jouent.

---

## Activité 1 : Votre point de vue unique

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes reconnaissent l'importance d'avoir des personnes ayant des perspectives et des antécédents différents en tant que dirigeantes. Elles identifient les aspects d'elles-mêmes qui pourraient apporter une perspective unique à leur propre leadership.

**Description** : Reportez-vous à l'activité du module 1, au cours de laquelle les participantes ont fait part de ce qui leur vient à l'esprit lorsqu'elles pensent aux "dirigeants" et à ce à quoi cela ressemble. Souvent, lorsque les gens pensent aux dirigeants, ils pensent à des hommes blancs, hétérosexuels et âgés. Comme nous l'avons appris, ce n'est pas une représentation juste des dirigeants.

Introduisez l'idée que des dirigeants ayant des perspectives et des expériences différentes prennent de meilleures décisions qu'un groupe de dirigeants ayant les mêmes antécédents et la même façon de voir le monde :

Vous avez une combinaison unique de caractéristiques basées sur votre race, votre ethnie, votre âge, votre sexe, votre handicap, votre histoire familiale, votre éducation, votre état civil et vos expériences de vie. Ces caractéristiques façonnent votre façon de voir le monde, vos priorités, votre motivation et vos objectifs.

C'est pourquoi il est important d'avoir des femmes dirigeantes aussi bien que des hommes, mais aussi des dirigeants et dirigeantes ayant un handicap, des jeunes, des plus âgés, des de différentes races et de différents groupes ethniques, des réfugiés ou des personnes déplacées,

des dirigeants et dirigeantes qui n'ont pas eu accès à l'éducation et d'autres issus de ménages pauvres.

Un groupe de dirigeants aux origines diverses est plus à même d'apporter des changements aux personnes qui sont souvent ignorées parce qu'elles sont invisibles aux yeux des détenteurs du pouvoir.

Réflexion **individuelle** : Qu'est-ce qui est unique en vous ? Quels sont les points de vue que vous pourriez apporter à un poste de direction et que d'autres ne pourraient pas apporter ?

Par exemple, vous êtes peut-être issu d'une minorité ethnique ou d'un groupe autochtone ; vous êtes peut-être déplacé ou réfugié ; vous avez peut-être un handicap ; vous avez peut-être dû quitter l'école prématurément ; vous êtes peut-être une mère célibataire ; vous et votre famille luttez peut-être constamment pour joindre les deux bouts. Tout cela vous donne une perspective unique sur la vie.

Discussion en **groupe** : Demandez aux participantes de partager leurs réflexions avec le groupe si elles le souhaitent. Animez une discussion sur la manière dont un dirigeant ou une dirigeante issue d'une minorité ethnique, une femme d'âge moyen ou un dirigeant ayant un handicap peut apporter de la valeur au leadership - parce qu'il ou elle apporte le point de vue et les expériences de son groupe, en soulevant des questions qui sont prioritaires pour elle ou lui et en donnant son avis sur la manière dont les politiques auront un impact sur lui.

---

## Présentation - Jeu de diapositives 2 : Points de repère dans la mobilisation féministe

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes comprennent que les femmes du monde entier ont toujours dû se mobiliser entre elles et lutter pour leurs droits afin d'améliorer leur vie. Elles découvrent des campagnes et des réalisations marquantes depuis 1848.

**Description** : La présentation donne un aperçu de la mobilisation du féminisme depuis 1848, en soulignant les marches, les événements, les déclarations et les conventions qui ont fait date et qui ont apporté des changements pour les femmes.

**Points clés** :

- Les choses ne se font pas par une femme seule, mais lorsque les femmes se parlent, partagent leurs problèmes et leurs frustrations, décident de se mobiliser et utilisent les compétences et les forces de chacune pour faire évoluer les choses.
- La plupart des actions menées par les femmes au cours de l'histoire l'ont été grâce à leur propre financement et à leurs propres ressources - sans financement de la part du gouvernement ou de grandes mobilisations privées ou publiques. Parmi ces réalisations, citons l'égalité salariale, le droit de vote pour les femmes, les refuges pour victimes de violences domestiques, les centres d'aide aux victimes de viols et les opportunités sportives pour les femmes.



---

## Activité 2 : Mobilisatrices féministes locales

**Durée** : 15 minutes

**Objectif** : Les participantes sont stimulées et inspirées par les histoires qu'elles partagent sur les femmes qu'elles connaissent ou dont elles ont entendu parler et qui font campagne pour le changement.

**Description** : Demandez aux participantes de penser à des exemples de femmes de leur communauté qui se sont organisées pour résoudre un problème qui affecte particulièrement les femmes et les filles. Il peut s'agir de harcèlement sexuel, de violence liée au sexe, d'éducation des filles, de services de santé, d'assainissement, de sport, d'installations pour les filles... Si elles ne connaissent pas d'exemples directement, demandez-leur de penser à des exemples dont elles ont entendu parler dans les nouvelles locales. Utilisez ces exemples comme questions d'orientation (sur la **diapositive 3**) :

- Quel était le problème auquel les femmes voulaient s'attaquer ?
- Comment se sont-elles réunies ? Y a-t-il une femme en particulier qui a lancé l'action et en a été la leadeuse ?
- Qu'ont-elles fait ?
- Ont-elles atteint leur objectif ?

Cela peut se faire en plénière ou en petits groupes, les exemples étant ensuite partagés en plénière.

Demandez à une volontaire d'écrire sur un tableau de conférence le nom des femmes, leur mobilisation et le domaine qu'elles souhaitent améliorer (etc.).

---

## Présentation – Jeu de diapositives 4 : Les femmes soutiennent les femmes : s'organiser pour le changement

**Durée** : 15 minutes

**Objectif** : Les participantes sont inspirées par des exemples de femmes "ordinaires" qui se sont réunies pour faire campagne contre l'injustice et améliorer la vie des filles et des femmes dans leur localité. Elles se rappellent l'inégalité et l'injustice auxquelles les filles et les femmes sont confrontées dans de nombreux domaines de leur vie.

**Description** : La liste ci-dessous a pour but de montrer aux participantes le large éventail de questions qui concernent les femmes et autour desquelles il est possible de s'organiser.

Il y a trop d'exemples spécifiques de mobilisation des femmes dans la présentation pour les inclure tous. Sélectionnez les plus appropriés à votre contexte.

Consacrez 10 minutes à la présentation, puis, pendant 5 minutes, animez une **discussion** sur les défis et les thèmes communs. Demandez aux participantes quelle est l'histoire qui a le plus résonné en elles ? Quels messages inspirants ressortent de ces histoires ?

Enfin, rappelez aux participantes que le module EdApp de cette session contient des exemples étonnants de femmes qui ont pris l'initiative d'accomplir quelque chose.

Quelques-unes des questions autour desquelles les femmes se sont organisées :

### **Harcèlement et violence dans les sphères publiques et privées**

- Harcèlement sexuel - Les livreuses mexicaines
- Violence, justice - Shanti Mohila
- Sécurité : plaider en faveur de toilettes publiques propres et sûres, de toilettes réservées aux femmes,
- Violence domestique : impliquer les hommes et les garçons ; rechercher la justice

### **Droits aux soins de santé et droits reproductifs des femmes**

- Accès à la contraception, contrôle de la reproduction : le droit de décider soi-même quand et combien d'enfants on veut avoir.
- Accès aux services de sage-femmes pour garantir des accouchements sûrs et un soutien après l'accouchement, par exemple en cas de fistules.
- Accès aux serviettes hygiéniques
- Éducation sur la menstruation - des adolescentes au Népal éduquent des adultes plus âgés et font campagne contre les huttes menstruelles.
- Campagne contre les mutilations génitales

### **Économie et finances**

- Formation, crédit et garde d'enfants pour gagner de l'argent
- Sensibilisation des chefs de communautés et des hommes pour leur montrer les avantages que représente pour eux le fait que les femmes gagnent de l'argent.
- Campagnes pour la reconnaissance et une plus grande égalité dans le travail de soins

### **Assainissement**

- Un approvisionnement en eau propre plus proche des habitations

### **Espaces sociaux**

- Accès à un espace sûr et sans jugement pour les femmes
- Partage des pratiques culinaires

### **Droits des femmes célibataires**

---

## **Activité 3 : Agir ensemble : créer votre propre groupe de femmes**

**Durée** : 40 minutes

**Objectif** : Les participantes découvrent ce que c'est que de s'organiser autour d'un problème avec d'autres femmes ; elles identifient un problème qui les affecte ou qui affecte d'autres femmes et filles de leur communauté et planifient la manière de l'aborder.

**Description** : Répartissez les participantes en deux ou trois groupes distincts, distribuez le document et donnez les instructions suivantes. Dites-leur de prendre des notes sur le document et de se préparer à donner leur avis à l'ensemble du groupe.

- (5 minutes) Faites une discussion d'idées libres sur les **questions** que vous aimeriez aborder. Vous pouvez suggérer n'importe quel problème affectant les femmes ou les filles, que ce soit au niveau individuel ou au niveau de la population en général : violence domestique, harcèlement dans la rue, manque de contrôle sur l'argent du ménage, manque d'espaces de socialisation pour les femmes, manque d'éducation ou de formation pour les femmes adultes, manque d'opportunités sportives pour les filles, manque de soutien pour le travail de soins, mauvais transports publics, distance à parcourir pour se rendre chez un médecin ou à l'hôpital, prise en charge de la totalité de la charge des enfants.
- (5 minutes) Identifiez **une question** que tous les membres du groupe souhaitent aborder. Il doit s'agir d'un sujet sur lequel vous pensez qu'il est possible d'agir.
- (5 minutes) Définissez l'**objectif** final : quel changement tangible souhaitez-vous voir se produire ? L'objectif peut concerner des femmes individuelles, des ménages ou la communauté dans son ensemble. Par exemple :

Problème	Objectif
Les adolescentes sont dévisagées/harcélées dans la rue.	Les hommes et les garçons de cette communauté ne fixent pas ou ne harcèlent pas les filles ou les femmes.
Manque d'opportunités sportives pour les filles	Une équipe de football féminine est créée au sein du club de football local.
Assumer toute la charge de l'éducation des enfants	Les maris/partenaires passent au moins 5 heures par semaine à s'occuper de leurs enfants.
Manque d'espaces de socialisation pour les femmes	Groupe de femmes qui se réunit une fois par semaine

- (10 minutes) Discutez des **étapes, des stratégies et des activités** qui seront nécessaires pour atteindre l'objectif.
- (5 minutes) Identifiez les **obstacles** - les éléments qui rendront la réalisation de l'objectif difficile. Par exemple : un manque de temps ; des maris/partenaires qui croient qu'ils peuvent se comporter exactement comme elles le veulent ; une culture où les hommes sont moqués s'ils s'occupent de jeunes enfants. Réfléchissez à des stratégies pour **surmonter ces obstacles**.
- Choisissez un **nom pour votre** groupe !

Accordez à chaque groupe 3 minutes en plénière pour partager ses idées et sa discussion.

**Enfin** :

- Rappelez aux participantes de faire le **module 3 du cours de leadership sur EdApp** avant la prochaine session (30 minutes).



# Session 4 :

# Mentorat

---

**Objectif** Présenter le concept de mentorat et encourager les participantes à se considérer comme des mentors potentielles ; présenter les possibilités de mentorat dans le cadre du programme SCE.

- Résultats**
- Les participantes comprennent ce qu'est le mentorat, l'impact qu'il peut avoir et ses avantages tant pour la mentor que pour la personne guidée.
  - Les participantes reconnaissent le mentorat comme une forme de leadership.
  - Les participantes comprennent les compétences et les attributs nécessaires pour être un bon mentor.
  - Les participantes sont incitées à s'inscrire à la formation au mentorat de leur propre programme SCE.

- Réflexions clés**
- Le mentorat est une forme de leadership qui consiste à aider une autre personne à atteindre ses objectifs.
  - Les mentors peuvent exercer une grande influence sur leurs protégées, non pas en leur disant ce qu'elles doivent faire, mais en faisant preuve d'empathie, en les écoutant activement, en les encourageant et en leur servant de modèle.
  - Dans le cadre de SCE, le mentorat favorise la confiance et une attitude d'auto-assistance, et soutient et motive le processus de changement que vit une participante à SCE.
  - Dans le cadre de SCE, les mentors offrent soit un soutien personnel/social, en accompagnant leurs mentorés tout au long de leur parcours dans SCE, soit un soutien technique, en apportant leur expertise dans un domaine particulier tel que l'entrepreneuriat ou les droits du travail.

**Concepts clés** Mentorat ; empathie ; leadership

---

**Ressources si  
en personne**

Ordinateur, grand écran ou projecteur, lecteur de musique, tableau à feuilles et stylos, ruban adhésif, post-it, papier et stylos.

Le tableau de Session 1 où sont consignées les idées initiales sur le leadership.

**Documents à  
distribuer**

Activité 3 : diagramme en araignée

Activité 4 : Scénarios de mentorat

L'heure	Activité	Description	Ressources
10 minutes	Présentation	Qu'est-ce que le mentorat ?	PPT - Jeu de diapositives 1
10 minutes	Activité 1	Les mentors dans votre vie	
10 minutes	Activité 2	Liste de souhaits pour une mentor parfait	
10 minutes	Présentation	Les attributs et les compétences d'une mentor	PPT - Jeu de diapositives 2
10 minutes	Activité 3	Vous avez ce qu'il faut !	Document à distribuer : diagramme en araignée
25 minutes	Activité 4	Être une mentor	Document à distribuer : scénarios de mentorat
5 minutes	Présentation	Mentorat SCE	PPT - Jeu de diapositives 3
10 minutes	Activité 5	Réflexion sur le fait de devenir une mentor et synthèse du cours	PPT - Jeu de diapositives 4

**Total : 90 minutes de session en direct**

**30 minutes EdApp : Module 4 du cours sur le leadership**

**Note :** Vous devrez ajuster les activités et les horaires de cette session en fonction de votre propre contexte, par exemple s'il existe localement des opportunités pour les participantes de devenir mentors et quel type d'opportunités il s'a git. S'il n'y a pas d'opportunités de mentorat SCE, la présentation sur le mentorat SCE ne sera pas pertinente.



## Présentation 1 Jeu de diapositives 1 : Qu'est-ce que le mentorat ?

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes comprennent ce qu'est le mentorat et ce qu'il n'est pas, le lien entre le mentorat et le leadership et les avantages pour les mentors.

**Points clés** :

- Une mentor est une personne qui encourage et permet le développement personnel ou professionnel d'une autre personne.
  - Le mentorat n'est pas la même chose que le coaching ou la formation. Une mentor n'est pas une thérapeute, une conseillère ou une conseillère d'orientation professionnelle. Il s'agit plutôt d'une alliée et d'une amie.
  - Être une mentor implique toujours d'offrir une oreille attentive et souvent de partager ses propres expériences ; cela peut également impliquer d'apporter une aide pratique et des conseils techniques,
  - Le mentorat présente de nombreux avantages pour les mentors : développement de compétences interpersonnelles et de leadership, renforcement de la confiance en soi et conscience de faire une différence dans la vie d'autres femmes.
- 

## Activité 1 : Les mentors dans votre vie

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes reconnaissent le mentorat près de chez elles : les femmes de leur entourage qui leur ont servi de mentor. Elles commencent à comprendre comment ces femmes ont procédé et, par conséquent, comment elles pourraient elles-mêmes agir en tant que mentors.

**Description** : Demandez aux participantes de réfléchir individuellement : avez-vous déjà eu une figure de mentor dans votre vie ? Vous ne l'avez peut-être pas considérée comme un "mentor", mais elle a agi comme une mentor pour vous, en présentant les caractéristiques mentionnées dans la présentation.

Il peut s'agir d'une tante, d'une grand-mère, d'une amie, d'une relation, d'une amie de la famille - quelqu'un vers qui vous avez senti que vous pouviez vous tourner en cas de problème ou lui demander conseil si vous aviez une décision délicate à prendre. Quelqu'un dont vous saviez qu'elle vous écouterait et ferait preuve d'empathie, quelles que soient les circonstances.

Que vous a apporté le fait de l'avoir comme mentor ?

Après quelques minutes de réflexion individuelle, demandez aux participantes de se mettre par deux et de partager les trois principaux avantages tirés de cette relation.

---

## Activité 2 : Liste de souhaits pour une mentor idéale

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes identifient les compétences et les qualités d'une bonne mentor et reconnaissent qu'elles peuvent développer ces qualités en elles-mêmes.

**Description** : En séance plénière, demandez aux participantes de crier les caractéristiques du "mentor de leurs rêves". Notez-les sur le tableau de papier, de la manière la plus visuelle possible, éventuellement à l'aide de symboles ou d'émojis.

Terminez en disant que les participantes peuvent développer ces attributs en elles-mêmes : elles peuvent utiliser cette image d'une mentor parfait comme quelque chose à quoi elles aspirent.

---

## Présentation – Jeu de diapositives 2 : Les attributs et les compétences des mentors

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes comprennent ce qu'implique le mentorat et comment les attributs et les compétences nécessaires sont pertinents même pour celles d'entre nous qui ne peuvent pas, ou ne veulent pas, être une mentor.

**Points clés** :

- L'empathie, une bonne capacité d'écoute et de communication, ainsi qu'une attitude positive sont des qualités essentielles pour être une bonne mentor.
  - Il est également utile d'avoir des expériences de vie qui peuvent être pertinentes pour les mentorées, mais uniquement à titre d'exemple - les expériences de vos mentorées sont forcément différentes.
  - Une bonne mentor se considère comme un "facilitatrice d'apprentissage" plutôt que comme quelqu'un qui a toutes les réponses ; elle écoute et pose des questions plutôt que de donner des réponses.
  - Une bonne mentor n'essaiera pas de contrôler le cours du changement pour sa protégée ; elle l'encouragera à prendre ses propres décisions et à assumer la responsabilité de son propre parcours dans SCE.
- 

## Activité 3 : Vous avez ce qu'il faut

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : Les participantes reconnaissent les attributs et les compétences qu'elles possèdent déjà pour être une mentor.

**Description** : Distribuez le diagramme en araignée pour cette activité. Il montre les huit attributs/compétences d'une bonne mentor.

Les participantes s'évaluent individuellement chaque attribut et notent chaque rayon en conséquence, 10 étant très fort (marqué sur le bord extérieur du rayon) et 1 étant le moins fort (marqué sur le bord intérieur du rayon).

À la fin, elles prennent note des attributs/compétences qu'elles ont cartographiés vers le centre du diagramme, c'est-à-dire ceux qui devront être renforcés.

---

## Activité 4 : Être une mentor

**Durée** : 25 minutes

**Objectif** : Les participantes commencent à développer les processus de pensée et les compétences de communication nécessaires à une mentor en réfléchissant à ce qu'il s'agit de dire et de ne pas dire dans des situations de la vie réelle.

**Description** : Les participantes se divisent en trois petits groupes. Donnez à chaque groupe **un scénario** à discuter. Dans chaque groupe, demandez à deux femmes de se porter volontaires pour lire le dialogue, l'une agissant en tant que mentor et l'autre en tant que mentorée.

Expliquez qu'il est utile de réfléchir à ces scénarios même si vous n'avez pas l'intention ou l'occasion de devenir mentor. Les scénarios vous aideront à réfléchir à la manière d'offrir un soutien non seulement dans le cadre d'une relation de mentorat, mais aussi à d'autres femmes en dehors d'un rôle formel de mentor, qu'il s'agisse de vos sœurs, tantes, nièces, filles, amies ou voisines.

Demandez aux participantes de discuter de leur scénario au sein de leur groupe et de prendre des notes :

- Quels sont les trois principaux attributs ou compétences dont la mentor a besoin dans ce scénario ?
- Qu'a-t-elle dit ou fait qui reflète un bon mentorat ?
- Qu'a-t-elle fait ou dit qu'elle n'aurait pas dû faire ?
- Que doit-elle dire et faire ensuite ?

Donnez-leur 10 minutes.

Ensuite, en plénière, demandez à chaque groupe de relire le dialogue et de partager ses réponses aux questions - elles devraient disposer de cinq minutes chacune. Pour chaque scénario, donnez à l'ensemble du groupe la possibilité de poser des questions ou de faire part de leurs propres réflexions.

### Scénario 1 : Quelle voie d'accès ?

**Une participante SCE âgée de 20 ans doit décider de la voie à suivre.**

**Participante/mentorée** : "Je dois choisir entre la voie de l'entrepreneuriat et celle de l'emploi. Mais je ne sais pas vraiment. J'aime l'idée de créer une petite entreprise à domicile afin d'avoir la possibilité d'aller chercher mes enfants à l'école et de travailler le soir. Mais j'aime aussi l'idée de développer mes compétences sur un "vrai" lieu de travail, avec des gens dont je peux apprendre et avec qui je peux socialiser. Pouvez-vous me conseiller ?"

**Mentor** : "J'ai suivi le parcours d'entrepreneuriat. C'était vraiment génial et maintenant j'ai une entreprise qui marche très bien et je gagne beaucoup d'argent chaque semaine. Je vous conseille vraiment de le faire parce que j'ai adoré. Toutes les femmes qui suivent la filière emploi le regrettent et

regrettent de ne pas avoir choisi l'entrepreneuriat. Elles ont d'énormes difficultés à trouver un emploi. Mais le parcours de l'entrepreneuriat a été très facile. Vous devriez commencer par faire quelque chose que vous pouvez faire à la maison, comme préparer et vendre des gâteaux. C'est ce que j'ai fait et j'ai eu beaucoup de succès. Je peux vous donner de nombreuses recettes. Pourquoi ne viendriez-vous pas chez moi pour me voir faire des gâteaux un jour ?

**Point clé :** Les mentors doivent éviter de décrire leur propre expérience comme quelque chose que la personne guidée devrait reproduire et éviter de prodiguer des conseils sans ambiguïté basés uniquement sur leur propre expérience personnelle. Une mentor doit fournir des informations sur les options qui s'offrent à la personne guidée et expliquer les avantages et les inconvénients des différentes manières de faire les choses. Mais c'est la vie de la personne guidée et c'est à elle de faire son choix - le travail du mentor est de lui donner les informations dont elle a besoin pour prendre la meilleure décision possible pour **elle**.

### **Scénario 2 : Abandon**

#### **Une participante à la SCE a subi un revers et souhaite abandonner SCE.**

**Participante/mentorée :** "Ma mère a été malade et j'ai manqué deux séances d'entraînement. Je ne pense pas pouvoir les rattraper. J'ai également du mal à suivre la formation sur les compétences numériques. Je n'ai jamais utilisé d'ordinateur auparavant et je suis vraiment perdue. Je vais abandonner parce que je n'y arriverai jamais. Je ne vois pas ce que je pourrais faire pour créer une entreprise et je ne suis pas employable. Je n'ai aucune des compétences dont un employeur ou une employeuse a besoin."

**Mentor :** "Je suis désolée pour votre mère, mais vous êtes ridicule. Comment pouvez-vous abandonner si facilement ? Vous auriez dû écouter les sessions sur la résilience, car vous sauriez que tout le monde a ce genre de doutes. Vous êtes un peu stupide ! Et même égoïste, parce que vous êtes déjà inscrite, alors abandonner maintenant va créer toutes sortes de problèmes pour d'autres personnes".

**Point clé :** Les mentors doivent faire preuve d'empathie et de compréhension lorsque leur mentorée s'ouvre à elle et leur fait part de leurs problèmes. Elles ne doivent pas minimiser leurs préoccupations, en les rendant insignifiantes, et ne doivent pas leur reprocher de se sentir d'une certaine manière ou d'être découragés. Le mentorat implique de se mettre à la place de quelqu'un d'autre et de discuter avec lui pour trouver une solution à ses problèmes. Il s'agit là d'un aspect essentiel du mentorat : aider les personnes à se relever lorsqu'elles se sentent déprimées et les accompagner dans les moments difficiles de leur parcours lorsqu'elles ont envie d'abandonner.

### **Scénario 3 : Informations privées**

**Mentorée/participante :** "Il y a quelque chose que je pense que vous devriez savoir, mais je veux que cela ne soit su que par vous. Je ne veux pas que les autres membres de l'équipe le sachent parce que j'ai peur qu'elles me regardent de haut et pensent que je suis faible et pathétique. Le problème, c'est que j'ai des règles très abondantes. Elles sont si abondantes et j'ai des crampes si douloureuses que je ne peux pas sortir du lit et que je suis incapable de faire quoi que ce soit. Je suis assez déprimée. Je m'inquiète pour mes deux enfants lorsque cela se produit, mais ma mère vit avec nous, elle s'occupe donc d'eux et ils vont bien. Je me porte bien ans les entre-deux, mais je redoute cette période du mois. Cela signifie que je ne quitterai pas la maison pendant trois jours chaque mois. Mais je ne veux pas que quelqu'un d'autre soit au courant".



**Mentor** : "Je suis désolée d'entendre cela. Cela n'a rien à voir avec le fait d'être faible ou pathétique, vous ne devez pas avoir honte. Faites-moi savoir ce que je peux faire pour vous soutenir dans ces moments-là. Vous devriez consulter un médecin pour obtenir une aide professionnelle."

**Participant** : "Vous avez peut-être raison, mais je ne me sens pas encore prête. Je ne suis pas sûre qu'un médecin puisse faire quoi que ce soit. Je vais y réfléchir."

[Fin de la conversation]

**Mentor** [plus tard, à une autre mentor] : "Je veux aider l'une de mes protégées, Julia. Vous vous souvenez d'elle, la mère célibataire avec deux enfants ? Elle m'a dit qu'elle avait des règles très abondantes. Elle ne voulait pas que j'en parle à qui que ce soit, alors s'il vous plaît, ne le dites à personne d'autre. Elle ne représente pas un risque pour elle-même ou pour ses enfants. Elle dit qu'il y a des jours où elle ne peut pas sortir du lit. Je vais demander à mon amie médecin de la contacter, car elle pourrait l'aider à mieux gérer son problème."

**Point clé** : Les mentors ne doivent pas partager les informations confidentielles que leur confie leur participante, à moins qu'il n'y ait un risque de préjudice pour la personne concernée ou pour quelqu'un d'autre. Dans ce cas, la personne guidée a clairement indiqué qu'elle ne voulait pas que quelqu'un d'autre soit au courant de ses règles abondantes. La mentor veut l'aider, mais il doit respecter ses souhaits - la personne guidée doit avoir le contrôle de ses informations personnelles et de ses décisions. La mentor ne doit en parler à personne d'autre, même si sa protégée n'en saura jamais rien. Et si sa mentorée l'apprend, il est peu probable qu'elle fasse à nouveau confiance à sa mentor.

---

## Présentation – Jeu de diapositives 3 : Mentorat SCE

**Durée** : 10 minutes

**Objectif** : les participantes comprennent les exigences pratiques liées au rôle de mentor SCE et le soutien disponible, afin de pouvoir prendre une décision raisonnée quant à la possibilité de devenir mentor.

**Description** : Les diapositives de cette présentation comprennent simplement les questions ci-dessous. Elles sont destinées à servir de guide pour donner une vue d'ensemble du fonctionnement pratique du mentorat dans votre programme de la SCE. Chaque programme SCE étant organisé différemment, c'est vous ou un membre de l'équipe SCE qui fournirez les réponses à ces questions. N'hésitez pas à ajouter d'autres questions ou points.

L'objectif est de fournir une vue d'ensemble du mentorat en termes pratiques, afin que les personnes intéressées puissent comprendre ce qu'il implique.

Cette courte présentation ne remplace pas la formation au tutorat.

- Combien de mentorées une mentor peut-il avoir ?
- Les mentors apportent-elles un soutien social ou technique, ou les deux ?
- Quels sont les canaux de communication utilisés entre les mentors et les personnes conseillées ?
- À quelle fréquence et où la mentor rencontre-t-elle sa protégée ? Les rencontres sont-elles individuelles ou en groupe ?
- Combien d'heures de la journée et de jours de la semaine les mentors doivent-elles être disponibles ?

- Dans quel délai les mentors doivent-elles répondre lorsqu'une mentorée les contacte ?
- Quelle est la durée du mentorat ?
- Quelle formation les mentors reçoivent-elles ?
- Quel soutien les mentors reçoivent-elles pendant qu'elles exercent leur fonction ?
- Quels sont les contacts des mentors avec l'équipe SCE et les autres mentors SCE ?
- Les mentors reçoivent-elles un certificat à la fin de leur mission ?

---

## Activité 5 : Réflexion sur le fait de devenir une mentor

**Durée** : 5 minutes

**Objectif** : Les participantes réfléchissent à ce qu'elles pourraient offrir en tant que mentor de SCE et si elles souhaiteraient le devenir.

**Description** : Demandez aux participantes de réfléchir individuellement à la question de savoir si elles aimeraient être une mentor.

Les questions directrices pourraient être les suivantes :

- Pourquoi souhaitez-vous devenir une mentor de la SCE ?
- Comment aimeriez-vous être décrite en tant que mentor ? En d'autres termes, quel type de mentor aspirez-vous à être ?
- Quels sont les attributs et les compétences que vous pourriez déjà apporter à une mentor ?
- Quels sont les points sur lesquels vous devriez travailler ? De quelle formation avez-vous le plus besoin ?
- Disposez-vous du temps nécessaire pour être une mentor SCE ? Si ce n'est pas le cas, comment pourriez-vous organiser ou déléguer vos tâches quotidiennes afin d'avoir du temps ?

Demandez-leur d'écrire sur un post-it ce qui les attire dans le rôle de mentor, y compris les aspects pratiques (par exemple, une durée limitée, un nombre très restreint de mentorés, des réunions à un moment opportun, etc.)

Demandez-leur ensuite d'écrire sur un autre post-it les éléments qui les rebutent, par exemple : ce n'est pas rémunéré, vous pouvez être contacté à n'importe quelle heure de la journée, cela prend trop de temps.

Pour terminer, demandez à des volontaires de partager leurs réflexions avec le groupe. Vous pouvez leur demander de répondre à la première question. Puis demandez-leur de partager ce qui se trouve sur leur deuxième post-it, c'est-à-dire les choses qui les découragent. Animez une discussion au cours de laquelle vous et les autres participantes échangent des idées sur la manière dont les obstacles peuvent être surmontés et sur les avantages qu'il y a à devenir mentor.

Terminez sur une note positive et enthousiaste à propos de votre expérience de mentor !

---

## Activité 6 : Récapitulation du cours

**Objectif** : Les participantes réfléchissent à la manière dont leurs idées sur le leadership ont évolué depuis le début du cours.

**Description :** Reportez-vous au tableau de la session 1 où sont consignées les idées initiales des participantes sur le leadership. Demandez aux participantes comment leurs idées sur le leadership ont évolué depuis.

Si vous en avez le temps, récapitulez rapidement les principaux points de réflexion du cours.

Vous pouvez récapituler ce qui suit (dans la série de diapositives 4) - adaptez en fonction des points qui résonnent le plus avec les participantes.

**Points clés :**

- Vous avez la possibilité d'être une agente de changement dans votre propre vie et d'influencer la vie des autres.
- L'essence du leadership est la capacité d'influencer et de provoquer le changement.
- Vous êtes peut-être déjà une agente de changement dans certains domaines de votre vie, sans même vous en rendre compte. Vous faites preuve de leadership chaque fois que vous vous mettez en avant pour prendre la responsabilité de quelque chose, pour faire en sorte que quelque chose se produise.
- Votre programme SCE peut vous offrir des possibilités de développer vos compétences en matière de leadership - renseignez-vous !
- Tout au long de l'histoire, les femmes se sont mobilisées en utilisant leur propre énergie et leurs propres ressources pour provoquer des changements. Dans votre propre pays, d'innombrables femmes l'ont fait.
- Le fait de se mobiliser en groupe avec d'autres femmes vous donne plus de pouvoir pour faire changer les choses que vous n'en avez en tant qu'individu.
- Bonne chance, quoi que vous fassiez !

**Enfin :**

- Rappelez aux participantes qu'elles doivent faire le **module 4 du cours de leadership sur EdApp** afin de terminer le cours.
  - Elles doivent également répondre au **questionnaire de fin de cours**. Elles recevront ensuite un **certificat d'achèvement**.
-

## Annex : Vidéos en espagnol, anglais et arabe pour la Session 2 Activité 3

### Espagnol - Femmes autochtones en Colombie

Jeu jusqu'à 5'15" : [https://youtu.be/-G4\\_hcnz5g](https://youtu.be/-G4_hcnz5g)

Cette vidéo présente des femmes autochtones de Colombie. Elles sont membres de la Table Départementale des peuples indigènes du Chocó, en Colombie. Elles sont déplacées et ont fui leurs maisons pour s'installer dans des villes. Elles décrivent l'impact du conflit armé sur leur culture et leur déplacement forcé vers les zones urbaines. Elles expliquent comment elles ont lutté pour participer à la prise de décision au sein de la "table".

#### Questions à débattre :

Extrait de la première moitié du clip :

1. Que pensez-vous de la façon dont les femmes décrivent l'impact du conflit armé sur leur communauté ? Comment décririez-vous leur façon de communiquer ?
  - Elles sont éloquentes, touchantes, calmes malgré leurs terribles expériences. Elles parlent très clairement et utilisent des métaphores pour faire passer leur message.
2. Quels sont les problèmes auxquels elles ont été confrontées ? Vous avez peut-être été contrainte de quitter votre maison comme elles, avez-vous de l'empathie pour elles ? Reconnaissez-vous le problème d'un "tissu social" qui se déchire dans votre propre communauté ?
  - Elles racontent qu'elles ont été contraintes de quitter leur maison et leur mode de vie, qu'elles ont perdu leur lien avec la nature et le savoir de leurs grands-parents et que les liens au sein de leur société sont rompus, que le tissu social commence à se désagréger.

Extrait de la seconde moitié du clip :

3. Reconnaissez-vous que la valeur des femmes dirigeantes n'est pas appréciée à sa juste valeur ? Ou que le rôle des femmes dans les communautés n'est pas reconnu ?
  - Elles évoquent la difficulté d'être acceptées à la "table", les conflits avec les collègues masculins et le fait que les perspectives et les décisions des femmes ne sont pas respectées. Il n'a pas été facile de se faire accepter et les progrès ont été lents. Le simple fait de faire partie de la table est une grande réussite. Mais le rôle que jouent les femmes dans les communautés est désormais reconnu.
4. Selon vous, qu'est-ce qui a permis aux hommes présents à la "table" de reconnaître la valeur de la contribution des femmes ?
  - Les hommes ont compris que le leadership doit être partagé avec les femmes parce que les femmes comprennent ce que les citoyennes femmes vivent et ce dont elles ont besoin, et qu'elles apportent donc une perspective que les hommes n'ont pas.
5. Les femmes de la vidéo vous rappellent-elles vos propres expériences ou une femme inspirante que vous connaissez dans votre localité ?



## Anglais - Nelly, leadeuse réfugiée Sud-Soudanaise vivant en Ouganda

<https://youtu.be/PiTqEQ-JQ6M>

Quel est l'objectif de Nelly ?

- Nelly veut être un exemple et un modèle, pour inspirer d'autres femmes.
- Elle souhaite que les voix des femmes réfugiées soient entendues et que des mesures soient prises pour améliorer leurs conditions de vie.

Pourquoi son rôle est-il important ?

- Son rôle consiste à parler aux autres membres de sa communauté de réfugiées pour obtenir des informations sur leur situation, leurs besoins, leurs aspirations, etc. Elle transmet ces informations aux personnes chargées de faire avancer les choses.

Quels sont les problèmes auxquels elle a dû faire face ? En quoi cela l'a-t-elle aidée à parler à d'autres femmes aujourd'hui ?

- Elle a dû faire face à d'énormes difficultés avec ses enfants, toute seule. C'est à elle qu'incombe toute la responsabilité de subvenir aux besoins de ses enfants et de les élever seule.
- Les crises vous poussent à faire des choses que vous n'avez jamais faites auparavant : elle a dû quitter son pays, elle a dû sortir de chez elle pour entrer dans le monde public, elle a dû chercher de la nourriture pour sa famille, elle a été formée pour devenir une leadeuse. Toutes ces expériences lui permettent aujourd'hui de parler à d'autres femmes, de faire preuve d'empathie à leur égard et de les conseiller.

Certains éléments de la vidéo vous rappellent-elles vos propres expériences ou des femmes inspirantes que vous connaissez dans votre localité ?

## Mondes Arabes - Réfugiées syriennes en Jordanie

Jouer jusqu'à 6'33" : <https://youtu.be/w1xQTvaGKjE>

La vidéo a été filmée par des femmes réfugiées syriennes dans le camp de personnes réfugiées de Za'atari en Jordanie. Dans le cadre d'un projet participatif de réalisation de vidéos, dix femmes ont appris à filmer et ont créé un scénario pour que leurs histoires soient entendues par d'autres personnes à l'extérieur du camp. Dans la vidéo, les femmes parlent des problèmes auxquels elles sont confrontées.

Questions à débattre :

1. Que pensez-vous de la manière dont cette vidéo a été filmée, à l'aide d'une vidéo participative ? Quels sont les avantages pour les femmes de filmer elles-mêmes plutôt que de faire appel à une société cinématographique ?
2. Les réalisatrices filment les femmes en train de décrire les problèmes auxquels elles sont confrontées. Quel est le rapport avec le leadership ou la mobilisation en vue d'un changement ?

Le film illustre l'importance de l'**écoute** dans le leadership - en particulier lorsque l'on travaille avec des femmes dont on attend souvent qu'elles taisent leurs problèmes, leurs besoins et leurs désirs et qu'elles se battent tranquillement. La première chose à faire pour tout type de mobilisation est d'écouter les femmes, les problèmes auxquels elles sont confrontées, leurs luttes - avant de décider quoi et comment organiser.



Même lorsque les hommes et les femmes, les époux et les épouses partagent les mêmes préoccupations, par exemple en ce qui concerne le bien-être et l'éducation des enfants, ce sont les femmes qui ont tendance à assumer la plupart des **responsabilités pratiques**, en veillant à ce qu'ils et elles soient nourris, habillés, soignés et à ce qu'ils et elles aillent à l'école tous les jours. Il en va de même pour les soins apportés aux autres membres du ménage - personnes âgées, adultes en situation de handicap et enfants.

Il est essentiel de comprendre les réalités et les responsabilités de la vie des femmes avant d'organiser le changement. C'est aux femmes qu'il incombe de le faire savoir aux leaders et leadeuses.

3. Certains éléments de la vidéo vous rappellent-elles vos propres expériences ou des femmes inspirantes que vous connaissez dans votre localité ?

