

Second
Chance

Leadership
Sessions 1 et 2



Second
Chance

LEADERSHIP
Sessions 1 et 2

Session 1 : Qu'est-ce que le leadership ?

Session 2 : Se développer en tant que leadeuse

Session 3 : Le leadership en pratique

Session 4 : Mentorat

Second
Chance


Session 1 :
Qu'est-ce que le
leadership ?

Introduction

Jeu de diapositives 1

Session 1





POURQUOI UN COURS SUR LE "LEADERSHIP" ?

- Réfléchir à ce que signifie réellement le terme "leadership".
- Reconnaître votre propre potentiel de leadership
- Comprendre le pouvoir de la mobilisation avec d'autres femmes pour provoquer le changement



QU'EST-CE QUE LE LEADERSHIP ?

S'agit-il de pouvoir, de charisme et d'être une bonne oratrice ?

Ou s'agit-il de quelque chose de plus caché, lié à la volonté de changer les choses ?




QUI EST UN LEADER OU UNE LEADEUSE?

Lorsque nous pensons à un
"dirigeant", à qui pensons-nous
immédiatement ?

Un homme qui fait un discours
devant des milliers de
personnes ?

**Ou une femme qui réussit à
faire monter ses enfants
dans le bus scolaire tous
les jours ?**



Nous considérerons la figure du leader comme un "**agent de changement**" et nous verrons comment cela peut s'appliquer à notre propre vie, comment nous pouvons nous-mêmes développer les compétences et les attributs dont les leaders et leadeuses ont besoin - et qui sont également nécessaires à notre développement personnel :

connaissance de soi, capacité de communication et d'écoute, résilience, capacité à prendre des décisions et gestion du temps.



Photo : ONU Femme Cameroun

QU'EST-CE QUE LE LEADERSHIP DES FEMMES ?

- En tant que femmes, nous avons une **contribution unique** à apporter en raison de la manière dont nous avons été socialisées.
- 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.**



Photo : ONU Femmes Cameroun

DEVENIR UNE LEADEUSE

- Nous nous inspirerons d'**exemples de femmes leadeuses** dans l'opinion publique et de celles qui sont plus proches de nous.
- Nous examinerons comment nous pouvons **renforcer notre capacité** à être des agentes du changement.
- Nous verrons comment la mobilisation **en groupes de femmes** est un moyen efficace d'y parvenir et d'utiliser efficacement nos compétences individuelles.



Photo : ONU Femmes Cameroun

DEVENIR UNE LEADEUSE

Dans le dernier module, nous examinons le **mentorat** en tant que forme de leadership, ce qu'il implique et les avantages pour la mentor et la personne guidée.

Allons-y !

Que signifie être une leadeuse ?

Jeu de diapositives 2

Session 1

Photo: UN Women/Maria Fernanda Novelo Duarte

QUE SIGNIFIE ÊTRE UNE LEADEUSE ?

- Le leadership se définit de différentes manières. Nous nous concentrerons sur le leader en tant qu'**agent de changement** - quelqu'un qui influence les autres pour que quelque chose se produise.
- Beaucoup d'entre nous pensent aux dirigeants en termes d'**attributs traditionnels tels que l'autorité**, la sociabilité, la force, voire la domination physique. Ces caractéristiques sont davantage associées aux hommes qu'aux femmes.
- Mais vous n'avez pas besoin des attributs traditionnels et masculins du leadership, tels que la force et l'autorité, pour être une leadeuse ou un leader. Il existe d'autres façons de faire bouger les choses.

QUE SIGNIFIE ÊTRE UNE LEADEUSE ?

- **Nos idées sur les dirigeants et le leadership sont faussées** par le fait que de nombreux dirigeants régionaux, nationaux et internationaux sont des hommes.
- Cela signifie que nous associons automatiquement le leadership à des modèles de comportement masculins.



Photo : ONU Femmes Cameroun/J.D. Mikone

QUE SIGNIFIE ÊTRE UNE LEADEUSE ?

- Cette photo prise lors de la réunion du G20 en 2018 est un exemple particulièrement frappant du **déséquilibre entre les hommes et les femmes** dans les postes de direction internationaux.



G20



ARGENTINA 2018
BUENOS AIRES





Mais si nous observons les dirigeants qui nous entourent, dans nos foyers et nos familles, nous constatons souvent un **style de leadership différent**, davantage associé aux femmes.

Ce style de leadership est **plus caché, moins reconnu** et **moins public**.

Mais il s'agit toujours d'**organiser un groupe** pour faire avancer les choses. Il s'agit toujours de leadership.




LES FEMMES EN TANT QUE LEADEUSES



- En raison des **rôles que la société assigne** aux femmes - soignantes, figures de soutien, médiatrices - nous pouvons être plus étroitement liées aux autres membres de leur famille et de leur communauté.
- Nous pouvons être en mesure d'**identifier les priorités et les besoins** qui requièrent une attention particulière et de faire quelque chose à ce sujet.
- Dans de nombreux contextes, les femmes ont également tendance à adopter un **style de communication** moins agressif et un comportement plus conciliant.
- Il est probable que vous ayez autour de vous de nombreux bons exemples de leadership, que vous **ne reconnaissez peut-être pas** comme tels - des femmes qui mobilisent les autres pour faire avancer les choses.

LES FEMMES EN TANT QUE LEADERS

- **Important ! 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 nous sommes 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.



LE LEADERSHIP EST UN SUJET INTÉRESSANT QUI SOULÈVE DES QUESTIONS INTÉRESSANTES À DÉBATTRE :

- Les dirigeants et dirigeantes naissent-ils ou se fabriquent-ils ?
- Le leadership se résume-t-il à l'obtention de résultats ?
- Quelle est l'importance des changements susceptibles de se produire pour les personnes dirigées, indépendamment des résultats ?

CULTURES DIFFÉRENTES, IDÉES DIFFÉRENTES SUR LE LEADERSHIP



Certaines cultures mettent l'accent sur l'égalitarisme et sont sceptiques quant à la valeur du leadership.



Ou des créateurs et créatrices de coalitions et des négociateurs



Certaines considèrent que les dirigeants et dirigeantes doivent être puissants, forts et charismatiques, ou qu'ils doivent prendre des risques.



Ou des dirigeants et dirigeantes qui donnent de l'autonomie aux autres et délèguent l'autorité.



Ou humble et modeste



Certaines sociétés sont matriarcales, plutôt que patriarcales, où les positions de domination et d'autorité sont principalement occupées par des femmes.



Idées liées au leadership

Jeu de diapositives 3

Session 1

Pourquoi apprendre des idées ou des théories sur le leadership ?

- 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.
- L'expérience pratique est utile pour devenir une meilleur leadeuse, mais sans les idées ou les concepts, il est plus difficile de comprendre comment mieux faire les choses.



Photos : ONU Femmes Cameroun

Pourquoi apprendre des idées ou des théories sur le leadership ?

- Les idées vous aident à réfléchir à différentes manières de mobiliser et d'inciter les gens à travailler avec vous.
- Elles vous aident à gérer les personnes difficiles, à comprendre leur point de vue et les raisons pour lesquelles elles se retiennent et ne s'impliquent pas.



Photos : ONU Femmes Cameroun;
ONU Cameroun/Maria Fernanda
Novelo Duarte; ONU Cameroun/Maria
Fernanda Novelo Duarte



LES GRANDES
IDÉES SUR LE
LEADERSHIP

QUELLES SONT LES GRANDES IDÉES SUR LE LEADERSHIP ?



La **théorie du "grand homme"** part du principe que **les dirigeants et dirigeantes naissent et ne se fabriquent pas, et que les caractéristiques des dirigeants sont fixes :**

- "On ne naît pas avec les attributs d'un leader".
- "Vous ne pouvez pas les développer
- "Vous ne pouvez pas devenir un leader ou une leadeuse si vous n'avez pas de caractéristiques innées de leadership."

Cette idée a évolué vers l'idée que les caractéristiques des dirigeants qui réussissent peuvent également être acquises par la formation et la pratique. Ils ne doivent pas nécessairement être hérités.

QUELLES SONT LES GRANDES IDÉES SUR LE LEADERSHIP ?



Cette idée a ensuite évolué vers la **théorie du comportement** :

- Les dirigeants et dirigeantes ne naissent pas, ils et elles se construisent
- Ce qui compte, c'est le comportement du leader ou de la leadeuse, et non ses traits de caractère.

Les théories comportementales se concentrent sur ce que les leaders et leadeuses font et comment ils le font.

L'hypothèse est que ces comportements peuvent être appris et développés, de sorte que tout le monde a le potentiel pour devenir un leader ou une leadeuse.

QUELLES SONT LES GRANDES IDÉES SUR LE LEADERSHIP ?



Plus récemment (à partir des années 1990), on s'est rendu compte que **l'environnement dans lequel évolue un dirigeant ou une dirigeante est important et que les** bons dirigeants adaptent leur style en fonction des différentes situations.

Le meilleur style de leadership dépend de la situation. Il n'existe pas de "meilleur ensemble" de caractéristiques ou de comportements.

QUELLES SONT LES GRANDES IDÉES SUR LE LEADERSHIP ?

Les **théories traditionnelles** considèrent le leadership comme un **processus d'influence du haut vers le bas**, avec une ligne distincte entre les personnes qui lead et les personnes qui suivent.

Les théories de leadership les plus récentes se sont éloignées de cette idée.

Il s'agissait d'une réaction à la complexité croissante du monde moderne - évolution technologique rapide, mondialisation. Il s'agit notamment des **théories transformationnelles et transactionnelles**.

QUELLES SONT LES GRANDES IDÉES SUR LE LEADERSHIP ?

Si l'on combine ces trois types de théorie, on peut obtenir une ou un leader de qualité :

- **fait preuve de qualités** telles que l'intégrité et l'empathie
- **fait preuve d'un comportement approprié**
- **s'adapte à la situation dans laquelle il se trouve.**



Photo : ONU Femmes/Ryan Brown

QUELLES SONT LES GRANDES IDÉES SUR LE LEADERSHIP ?

Les caractéristiques communs aux différents types de leadership sont les suivants :

- motiver, responsabiliser, influencer
- obtenir des résultats
- planifier, évaluer, analyser.



Photo : ONU Femmes/Ryan Brown



LES STYLES DE LEADERSHIP



LES STYLES DE LEADERSHIP

- Examinons cinq styles de leadership, leurs caractéristiques et le type de situations dans lesquelles ils fonctionnent le mieux.
- Il convient de garder à l'esprit que toutes ces théories du leadership ont été élaborées par des hommes d'Europe occidentale ou d'Amérique du Nord.



LES STYLES DE LEADERSHIP

Autocratique

Ce type de leadership prend lui-même les décisions sans consulter les autres.

Convient en cas de crise, lorsque les gens ne savent pas quoi faire et que le temps est compté.

Par exemple : si une personne est en danger, vous devez lui dire rapidement, fermement et clairement ce qu'elle doit faire.

Caractérisé par : "Faites ce que je vous dis".



Démocratique

LES STYLES DE LEADERSHIP

Implique que l'ensemble du groupe participe à la prise de décision. Ce type de leadership nécessite une collaboration, un travail d'équipe et une bonne communication. Un leader démocratique parvient à un consensus en impliquant tout le monde dans la prise de décision.

Par exemple, vous faites partie d'une mobilisation locale de femmes : Vous faites partie d'un groupe local de femmes qui doit décider sur quel sujet se concentrer. Un leader ou une leadeuse démocratique veillera à ce que toutes les voix soient entendues et à ce que tout le monde soit satisfait de la décision.



Visionnaire

mobilise les gens autour d'une vision. Ce type de leadership nécessite de la confiance en soi, de l'empathie et une croyance en une vision. Il fonctionne le mieux lorsque les circonstances changent et qu'une nouvelle vision est nécessaire ou que quelque chose surgit qui nécessite une orientation.

Par exemple : Une petite somme d'argent est disponible dans votre communauté. Le groupe qui présente la meilleure idée la remporte. Vous avez une idée et vous incitez votre groupe local à la soutenir.

Caractérisé par : "Suivez moi".

LES STYLES DE LEADERSHIP



Par association

crée l'harmonie et tisse des liens affectifs. Ce type de leadership requiert de l'empathie et de bonnes compétences en matière de communication, et met l'accent sur l'établissement de relations.

LES STYLES DE LEADERSHIP

En voici un exemple : Un groupe de femmes qui ont fui leur domicile en raison d'un conflit a créé un groupe de soutien dans le camp de déplacés où elles vivent actuellement. Elles se réunissent chaque semaine pour partager leurs expériences, se soutenir mutuellement et se remettre de leurs traumatismes. Les responsables du groupe organisent un espace sûr pour les réunions et animent les conversations avec empathie et compassion.

Caractérisé par : Les gens passent avant tout.



LES STYLES DE LEADERSHIP

Coaching


développe les personnes pour les personnes. Ce type de leadership permet d'aider les autres à se développer et nécessite de l'empathie et une bonne connaissance de soi.

Par exemple : le mentorat

Caractérisé par : "Essayez ceci".




LE LEADERSHIP
TRANSACTIONNEL ET
TRANSFORMATIONNEL



LE LEADERSHIP TRANSACTIONNEL ET TRANSFORMATIONNEL

- Le **leadership transactionnel** fonctionne par le biais de **récompenses et de punitions**.
 - Les gens reçoivent une **récompense** lorsqu'ils font quelque chose de bien (de l'argent ou de la nourriture gratuite) et une **punition** s'ils ne font pas quelque chose (l'argent est retenu ou ils ont honte).
- Un leader transactionnel s'appuie sur la mobilisation et la supervision de son équipe pour s'assurer que l'objectif final est atteint.
- Elle est dite transactionnelle parce qu'**elle repose sur des transactions ou des échanges entre les membres du groupe et le leader** :
 - le membre du groupe fait quelque chose et le leader donne quelque chose en retour.
 - il y a peu de place pour la créativité ou l'innovation.



LE LEADERSHIP TRANSACTIONNEL ET TRANSFORMATIONNEL

- Le leadership **transformationnel** fonctionne en **motivant** et en **inspirant**, par le biais d'une **vision partagée** et d'un **objectif** commun.
- Un leader ou une leadeuse transformationnel agit comme un **modèle** et considère les **autres comme des égaux et égales**, chacun et chacune avec ses propres compétences et expériences. s'efforce de **faire ressortir le meilleur des gens en les** encadrant et en les encourageant.
- On parle de leadership transformationnel parce que ce type de leadership **transforme les vies.**

LE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL

Les leaders et leadeuses transformatives :



Montrer l'exemple.

Ils et elles sont un modèle et inspirent leur équipe à avoir les mêmes normes morales et éthiques élevées qu'eux. Elles favorisent une culture d'authenticité et de communication ouverte.



Elles et ils encouragent les gens à explorer de nouvelles idées et à trouver leurs propres solutions aux problèmes. Elles et ils font confiance à d'autres personnes pour prendre des décisions.



Inspirer les gens avec une vision claire, la communiquer avec charisme, conviction et enthousiasme, ce qui est contagieux et motivant, en donnant à l'équipe un sens aigu de l'objectif à atteindre.



Soutenir les personnes, en vous souciant personnellement d'elles, en les accompagnant, en les encadrant et en les développant.



LE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL

Le leadership transformationnel présente des inconvénients :

- Les dirigeants et dirigeantes transformationnels peuvent avoir **du mal avec les détails** et se laisser emporter par la passion et l'enthousiasme. Leur vision peut être trop conceptuelle et la direction pratique peut manquer.
- Leur approche peut **convenir à certaines personnes plus qu'à d'autres** et peut isoler certaines personnes qui ont besoin d'un rôle très clair et bien défini.
- Ces leadeuses et leaders peuvent avoir des **attentes élevées**, par exemple que les gens consacrent beaucoup de temps au projet. Cela peut conduire à la démotivation et à l'épuisement des personnes qui ne disposent que d'un temps limité.
- Il existe également un risque d'**abus**. Que se passe-t-il si un leader incite tout le monde à suivre une vision qui est complètement erronée ?


LE LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL ET TRANSACTIONNEL



Connaissez-vous quelqu'un qui possède certains des attributs d'un leader transformationnel ? Comment cette personne démontre-t-elle son style transformationnel ?



LEADERSHIP
STRATÉGIQUE



Le leadership stratégique
consiste à avoir une vision
claire d'un projet ou d'un
groupe et à s'assurer que le
travail de chacun est
toujours aligné sur cette
vision.

Un leader ou une leadeuse stratégique **est capable d'avoir une vision.**

Elle se tourne vers l'avenir pour formuler une vision sur laquelle travailler.

Elle comprend ce qui se passe dans l'environnement général et adapte sa vision en conséquence.



Photo : ONU Femmes/Ryan Brown



Un leader ou une leadeuse stratégique est capable de **fixer des objectifs.**

Une fois qu'elle a une vision, elle fixe des objectifs et établit un plan pour la réaliser.

Un leader ou une leadeuse stratégique est **à l'aise avec le changement.**

Le changement ne l'angoisse pas. Au contraire, elle s'y attend et est sûre de pouvoir y faire face.



Photo : ONU Femmes/SEPICJ

Une leadeuse stratégique est **capable de communiquer.**

Non seulement elle a une vision et un plan pour l'avenir, mais elle est capable de **communiquer** ses objectifs et ses stratégies.

Elle est capable d'expliquer le "**pourquoi**" de son plan, ce qui motive l'équipe.

Elle peut expliquer **ce qui est nécessaire à chaque individu** pour que le projet se réalise.



Une leadeuse stratégique a **de l'influence.**


Elle sait faire partager sa vision et les avantages qu'elle apportera.

Elle persuade les sceptiques de sa vision et les fait adhérer au projet.

Une leadeuse stratégique sait **collaborer.**

Elle sait qu'elle a besoin des connaissances et de l'expertise d'autres personnes et d'autres équipes.

Elle cherche un terrain d'entente et communique de manière engageante avec les collaborateurs potentiels.



Une leadeuse ou une leadeuse stratégique **encourage les différents points de vue**

Elle remet en question les hypothèses et encourage les points de vue différents. Elle apprend de ses erreurs et de ses échecs.

Une leadeuse stratégique **fait avancer les choses.**

Elle fait avancer les choses. Elle prend des décisions, sans se précipiter, mais en examinant attentivement les différentes options. Elle inspire les autres à faire ce qu'ils ont à faire. Elle tire le meilleur parti des ressources ou du soutien disponibles.



LEADERSHIP ET MOTIVATION

Les leadeuses peuvent motiver les gens de différentes manières :

Directive

être claire et précis sur les attentes, les tâches et les délais.

Soutien

se concentrer sur les besoins et le bien-être des personnes afin de créer un environnement de travail positif.

Participatif

impliquer les personnes dans la prise de décision et encourager leurs idées

Orienté vers la réussite

avoir des attentes élevées et fixer des objectifs ambitieux mais réalisables

Des personnes et des situations différentes requièrent des approches différentes :



Dans la mesure du possible, **une leadeuse efficace s'efforcera d'être les quatre à la fois.**



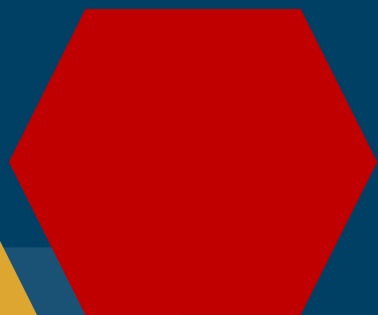
Lorsque vous dirigez et motivez les autres, vous devez **adapter** votre comportement et votre style en fonction de la situation.

Il ne s'agit pas d'être un type de leader ou un autre.

Vous devez pouvoir vous appuyer sur différentes approches.

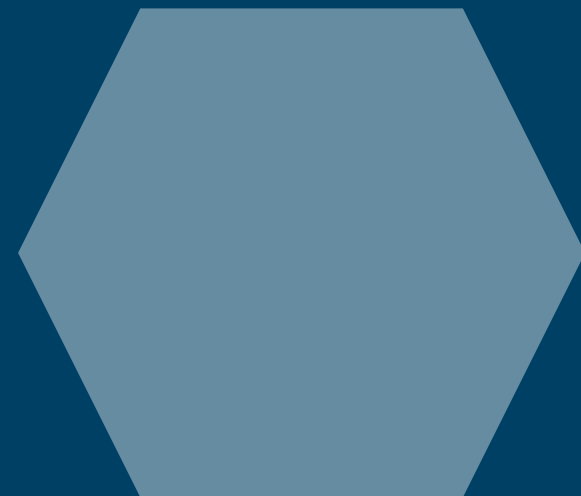


Second
Chance



Session 2:

Se développer en
tant que leadeuse



A photograph of two women in a lush green field of cassava plants. The woman in the foreground is wearing a blue and white patterned headwrap and a matching patterned top. She is adjusting the headwrap of another woman standing behind her. The woman behind her is wearing a blue headwrap and a patterned top. The field is filled with cassava plants, and there are some yellow flowers visible. The background shows more greenery and trees.

Les femmes leadeuses

Jeu de diapositives 1

Session 2



QUE SONT LES NORMES SOCIALES ?

- **COMPORTEMENT**
comment les filles et les femmes sont censées se comporter (passives, agréables, jolies) par rapport aux garçons et aux hommes (actifs, perturbateurs, héroïques).
- **COMMUNICATION**
comment les femmes ont tendance à être socialisées pour respecter les opinions des autres plus que les leurs, et pour éviter d'être en désaccord, d'argumenter ou de dominer une conversation
- **LES RÔLES DES FEMMES ET DES HOMMES**
les rôles que les femmes sont censées jouer dans leur famille et leur communauté et les rôles qui sont considérés comme étant ceux des hommes.

Leadership feministe

Jeu de diapositives 2

Session 2

Photo: ONU Femmes Cameroun/Maria Fernanda Novelo Duarte

QU'EST-CE QUE LE LEADERSHIP FÉMINISTE ?

Il s'agit d'un type de leadership qui repose sur des valeurs féministes telles que

- conscience de soi
- s'assurer que tout le monde est inclus ; partager le pouvoir
- être tenu pour responsable - assumer la responsabilité de ses actes
- soins personnels
- prendre soin des autres



Photo : ONU Femmes Cameroun



Photo : ONU Femmes Cameroun

QU'EST-CE QUE LE LEADERSHIP FÉMINISTE ?

- Traditionnellement, les leaders dirigent par l'autorité et le contrôle, mais les **dirigeantes féministes dirigent par l'exemple**
- Elles créent un environnement où les personnes sont **motivées** non pas par la peur de l'échec, mais **par l'engagement envers un objectif commun.**
- Elles s'intéressent aux **questions qui touchent les femmes et les filles** et leurs droits.



Photo : ONU Femmes Cameroun

QU'EST-CE QUE LE LEADERSHIP FÉMINISTE ?

Les leaders féministes veillent à ce que les femmes et les filles aient les **mêmes chances et les mêmes droits** que les hommes et les **garçons.**

LEADERSHIP FÉMINISTE VS. LEADERSHIP TRANSFORMATIONNEL

- Il existe de nombreuses similitudes entre les dirigeants et dirigeantes transformationnels et les dirigeantes et dirigeants féministes. **Mais les dirigeantes féministes défendent l'égalité des sexes** et les droits des femmes.
- De plus, en étant elles-mêmes **visibles en tant que leadeuses**, elles contribuent à montrer que les normes sociales discriminatoires et les stéréotypes de genre peuvent être surmontés et ne sont pas fondés sur les capacités réelles des femmes. **Ces leadeuses sont des modèles**, qui donnent l'exemple et inspirent les femmes et les jeunes filles en leur faisant voir qu'elles peuvent elles aussi être des agentes du changement, malgré les contraintes liées à la vie d'une femme dans une société patriarcale.
- Ainsi, le leadership féministe va au-delà du leadership transformationnel en œuvrant pour un objectif d'**égalité**.

CARACTÉRISTIQUES DES LEADEUSES FÉMINISTES

Les leadeuses féministes ont tendance à :

Prêter attention aux dynamiques de pouvoir

Qui le détient ?

À quoi sert leur pouvoir ?

Qui n'a pas de pouvoir ?

Remettre en question les préjugés de la société

Les préjugés liés aux questions entraînent des inégalités, des discriminations et des préjudices
Ils ont la confiance et la conscience de soi nécessaires pour identifier leurs propres préjugés.

S'engager dans l'autoréflexion

Se développer et s'améliorer continuellement en tant qu'individues et en tant que leadeuses.

Communiquer avec les autres avec soin et attention

Elles sont conscientes des avantages et des privilèges qu'elles ont et que d'autres n'ont pas, et de ce que cela peut faire ressentir aux autres.

Trouver des moyens pour que toutes celles avec qui elles travaillent s'épanouissent

Travailler à l'élaboration d'une vision collective, à laquelle tout le monde adhère.

CARACTÉRISTIQUES DES LEADEUSES FÉMINISTES

Les leadeuses féministes ont tendance à :

Reconnaître et valoriser les contributions individuelles de chacun.

être consciente de tous les rôles ou de toutes les personnes qui font avancer les choses - et pas seulement les autres dirigeants.

Être des modèles pour les pairs

Adopter un comportement positif, énergisant et motivant.

Exercice de préservation de soi

Veiller à sa propre santé physique et mentale


Reconnaître que leur propre bien-être est essentiel à celui de leurs pairs.

Créer une culture qui ne craint pas l'échec

Une culture où il est possible d'apprendre de ses erreurs.

Responsabiliser les autres

Veiller à ce qu'elles et ils disposent du soutien, des compétences et des ressources matérielles dont elles et ils ont besoin.



Le leadership féministe accorde de l'attention aux personnes qui **ne sont pas les détentrices évidentes du pouvoir** et dont les contributions et les réalisations peuvent être invisibilisées.

Les leadeuses féministes s'efforcent de faire en sorte que la **voix de chacune soit entendue** et que la contribution de chacune soit valorisée.

Les leadeuses féministes ont tendance à être décrites comme :

Confiante

Courageuse

Déterminée

Genre

Intelligente
sur le plan
émotionnel

Connaissances

Empathique

Solidaire

Inspiration


Ouverture
d'esprit

Humble

Curieuse




POURQUOI PARLE-T-
ON DE LEADERSHIP
FÉMINISTE ?




Le **féminisme** est la conviction que les femmes devraient avoir les **mêmes droits, opportunités et libertés que les hommes.**

Il s'agit d'un mouvement qui défend les droits sociaux, politiques, juridiques et économiques des femmes, qui doivent être **égaux à ceux des hommes.**



Une féministe est une personne qui croit que les femmes devraient avoir les mêmes droits et opportunités que les hommes.

Le leadership féministe est ancré dans le féminisme et prend en compte toutes les connaissances et expériences des penseuses et praticiennes féministes à travers l'histoire.



Le féminisme intersectionnel met en évidence la façon dont les différentes formes d'inégalité peuvent se chevaucher pour aggraver l'inégalité et la discrimination.

Le fait d'être d'une certaine **race**, d'une certaine **ethnie**, d'une certaine **classe sociale** et d'un certain **âge** peut accroître les désavantages auxquels les femmes sont confrontées.

Par exemple, les femmes **autochtones ont** tendance à subir non seulement des inégalités du fait qu'elles sont des femmes, mais aussi des **discriminations et des injustices supplémentaires** du fait qu'elles sont autochtones.

LEADEUSES ET LEURS DIFFICULTÉS

En tant que leadeuses, les femmes doivent souvent non seulement accomplir le dur travail de direction, de motivation et d'organisation, mais aussi faire face au **harcèlement**, à l'**intimidation** et à l'**insécurité**.



Photos : ONU Femmes Cameroun;
ONU Femmes Cameroun/J.D. Mikone;
ONU Femmes Cameroun/J.D. Mikone

LEADEUSES ET LEURS DIFFICULTÉS

Ces abus peuvent provenir du public, d'entreprises privées, du gouvernement ou même de membres de la famille.

Cela peut se produire en ligne ou hors ligne.



*Photos : ONU Femmes Cameroun;
ONU Femmes Cameroun/J.D. Mikone;
ONU Femmes Cameroun/J.D. Mikone*

LEADEUSES ET LEURS DIFFICULTÉS

La situation est souvent pire pour les femmes que pour les hommes en raison des **normes de genre** qui veulent que les femmes ne participent pas à la prise de décision politique, aux campagnes ou à l'activisme - qu'une femme doit rester à la maison, dans la sphère privée, et qu'elle n'a pas sa place dans la vie publique.



Photos : ONU Femmes Cameroun;
ONU Femmes Cameroun/J.D. Mikone;
ONU Femmes Cameroun/J.D. Mikone

Exemples de leadeuses féministes

Jeu de diapositives 2

Session 2



Leadeuses féministes

- Les leadeuses féministes apportent des contributions, grandes ou petites, pour améliorer la vie des gens.
- Certaines travaillent discrètement et sans publicité, tandis que d'autres travaillent plus publiquement et deviennent les leadeuses de mouvements ou d'organisations dont le travail est relayé par les médias du monde entier.
- Certaines de ces leadeuses peuvent se qualifier ou être reconnues comme des "leadeuses féministes".
- D'autres ne se qualifient pas ainsi, mais leurs valeurs, leurs attitudes, leur comportement et leurs résultats montrent qu'elles sont bien des leadeuses féministes.

Voyons quelques exemples de dirigeantes féministes dans le monde.



Afrique

Wangari Maathai était kenyane et la première femme à obtenir un doctorat en Afrique de l'Est et en Afrique centrale. Elle est la fondatrice du Mouvement de la ceinture verte, une organisation de base qui permet aux femmes de s'émanciper en plantant des arbres.

Depuis que Wangari a lancé le mouvement en 1977, plus de 51 millions d'arbres ont été plantés et plus de 30 000 femmes ont été formées à la sylviculture, à la transformation des aliments, à l'apiculture et à d'autres métiers qui leur permettent de gagner un revenu tout en préservant leurs terres et leurs ressources.



Ses idées sur la création d'emplois par la restauration de l'environnement se retrouvent aujourd'hui dans les politiques du monde entier en matière d'emplois verts, d'économie verte et de développement durable.

Elle n'avait peur de rien et n'hésitait pas à défier les autorités, ce que d'autres n'auraient pas osé faire. Elle plaidait vigoureusement en faveur de la pleine participation des femmes à la vie civique et publique. Elle a reçu le prix Nobel de la paix en 2004.



Leah Namugerwa est née en 2004 et est une jeune activiste climatique ougandaise.

Elle a mené des campagnes de plantation d'arbres et lancé une pétition pour l'interdiction des sacs en plastique.

"De nombreux problèmes environnementaux se posent dans mon pays, mais je ne les vois pratiquement pas dans les médias et personne n'en parle..."

Source : <https://unsdg.un.org/latest/stories/youthful-75-new-generation-carries-torch-un-values>



“I noticed adults were not willing to offer leadership and I chose to volunteer myself ... If adults are not willing to take leadership, I and fellow children will lead them. Why should I watch on as environmental injustices happen before my eyes?”

“I want to raise a generation that cares about the environment,” she says. “At least if the leaders can’t make a difference, we can make a difference. We, as kids, we’re not too young to make a positive difference.”

Source: <https://unsdg.un.org/latest/stories/youthful-75-new-generation-carries-torch-un-values>



Le Dr Alaa Murabit est une médecin libyo-canadienne et une défenseuse des droits des femmes.

Elle promeut le leadership des femmes dans la résolution des conflits et la construction de la paix.

"Je sais à quoi ressemble la transformation d'une famille, d'une communauté, d'un pays et plus encore, lorsque nous soutenons, investissons et élevons les femmes. Je crois fermement au leadership, à l'action, à l'égalité et au pouvoir des femmes".

Photo : ONU Femmes/Ryan Brown

ALAA MURABIT



Ses conseils pour diriger avec des principes féministes sont les suivants :

- Permettre à chacune d'être respectée et entendue
- Encadrer et aider les gens à cultiver leur propre leadership
- Faites preuve d'une tolérance zéro à l'égard du harcèlement ou des abus.

Photo : ONU Femmes/Ryan Brown

LAA MURABIT



Photo : ONU/Cristophe Wu

Emtal Mahmoud est une championne du monde de slam et une militante de la cause des personnes réfugiées. (Une poète slameuse est une personne qui interprète ses poèmes devant un public, souvent dans le cadre d'une compétition contre d'autres poètes).

Née à Khartoum, au Soudan, "Emi" a immigré aux États-Unis d'Amérique alors qu'elle était enfant avec sa famille.

Elle utilise ses talents pour mettre en lumière les expériences de millions de personnes réfugiées dans le monde.



Zainab Fasiki est une artiste marocaine primée (artiste et activiste) et une ingénieure en mécanique.

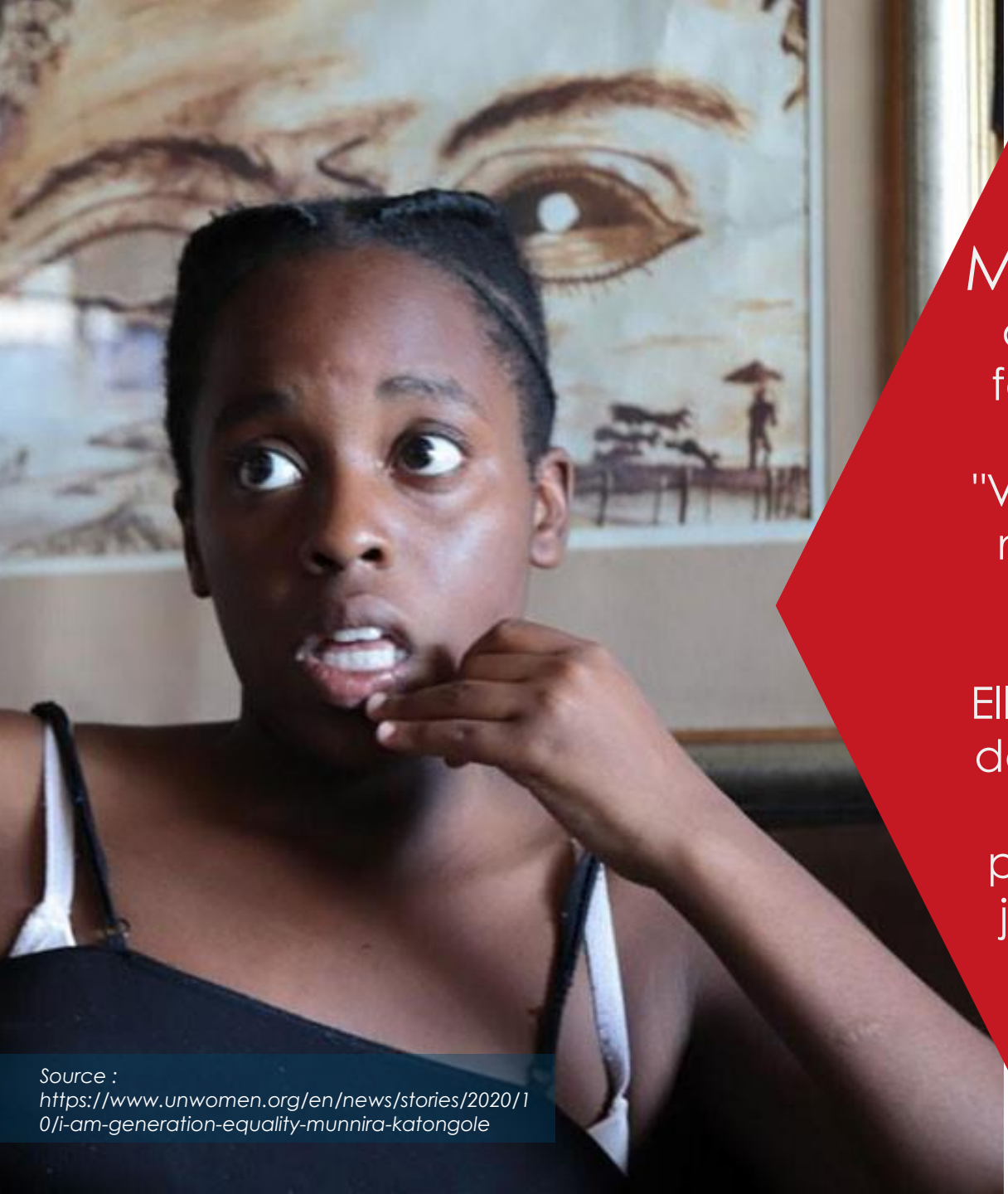
Elle utilise l'art, la littérature et les médias sociaux pour susciter des conversations sur la vie et le corps des femmes, sans censure ni honte.



Fasiki est la fondatrice d'un collectif féministe qui soutient les jeunes femmes artistes et a été nommée par le magazine TIME Next Generation Leader en 2019 pour son projet Hshouma, un roman graphique qui explore les thèmes des identités de genre et des orientations sexuelles.

Son conseil pour diriger avec des principes féministes est de se rappeler que, pour parvenir à la paix, "nos outils sont l'art, la littérature, la politique, la philosophie et l'amour".

Source :
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/compilation-women-leaders-we-admire>



Munnira Katongole, originaire d'Afrique du Sud, est une militante féministe depuis son adolescence.

"Voir des jeunes filles souffrir et même mourir, complètement inutilement, enflamme mon militantisme".

Elle milite pour que la voix des filles et des jeunes femmes soit au centre de toutes les prises de décision, en particulier dans les mouvements de justice sociale et de lutte contre le changement climatique.

Source :
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/10/i-am-generation-equality-munnira-katongole>



"Le monde tel que nous le connaissons a été construit sur le dos des femmes de couleur et continue d'être maintenu en vie par de jeunes femmes de couleur. Nous ne demandons pas à être écoutées, nous ne sommes pas redevables de faveurs, nous aurons la place qui nous revient de droit à la table", déclare Munnira.

"Les jeunes femmes de couleur sont les expertes de leur réalité. Nous n'avons pas besoin de votre aide, mais de votre solidarité responsable".

Source :
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/10/i-am-generation-equality-munnira-katongole>



Munnira, membre du comité de politique de la jeunesse sur le climat de l'Institut sud-africain des affaires internationales, reconnaît que les jeunes, en particulier les jeunes Africains et africaines, représentent une bonne partie de la population, ce qui signifie qu'ils et elles ne peuvent pas être exclus du processus d'élaboration des politiques.

"Il doit y avoir une transition profonde et juste, politiquement éclairée par les voix et les besoins de toutes les personnes, en particulier les communautés pauvres et vulnérables", dit-elle. "Les jeunes, c'est maintenant. Les jeunes sont l'avenir."

Source :
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/10/i-am-generation-equality-munnira-katongole>

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.



"Mon histoire est la preuve vivante des difficultés que rencontrent les femmes et les personnes handicapées. Et je veux être une source d'inspiration pour les autres dans leurs efforts pour surmonter leurs obstacles personnels et sociétaux.

"En 2012, une bombe a frappé ma maison à Dar'aa, et ma vie a complètement changé. J'ai dû réapprendre à marcher, à m'adapter au fait de n'avoir qu'une main, à me soutenir, et finalement à réapprendre à vivre... Ma mobilité n'était pas mon seul obstacle. Le fait d'être une femme, seule dans le camp, sans soutien, ajoutait à mon stress. Mais j'ai pris chaque jour comme il venait, chaque nouveau pas, et je me suis rappelé qu'il fallait persévérer."



"J'ai trouvé un emploi au centre Oasis d'ONU Femmes en tant qu'assistante pédagogique, éducatrice et animatrice pour les pairs, ce qui m'a permis de subvenir à mes besoins financiers et d'économiser pour payer mes frais médicaux.

"Se donner les moyens d'agir est essentiel pour franchir les barrières qui se dressent devant vous. Et en me donnant les moyens d'agir, j'ai eu la confiance nécessaire pour donner aux autres les moyens d'agir".

Amérique latine

Marta Vieira da Silva est largement considérée comme la meilleure joueuse de football de tous les temps. Elle a remporté le prix de la meilleure joueuse de la FIFA six années de suite. Elle est ambassadrice de l'ONU Femmes pour les femmes et les filles dans le sport.

"J'ai commencé à jouer au football à l'âge de 7 ou 8 ans. Je viens d'une très petite ville et, à l'époque, aucune autre fille ne jouait au football dans ma ville.

"Les gens disaient que le football n'était pas fait pour les femmes et que ma famille ne devait pas me laisser jouer. Ils disaient que je n'y arriverais pas, que je n'étais pas assez bonne".



"Enfant, je ne comprenais pas pourquoi les gens s'opposaient à ce que je joue, alors que je savais bien le faire ! Je me suis battu en montrant mon talent sur le terrain.

"Aujourd'hui, 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.



"Ma plus grande source d'inspiration a été ma mère.

"Nous venons d'une famille modeste ; ma mère s'est séparée de mon père lorsque j'avais moins d'un an et elle a élevé seule quatre enfants.

"Elle travaillait toute la journée et avait peu de temps à nous consacrer, mais elle n'a jamais abandonné.

"C'est auprès d'elle que j'ai trouvé la force de continuer.



"Le sport a complètement changé ma vie.

Le sport est un outil d'émancipation pour les filles, car il permet de faire ce que l'on veut et d'apprendre à respecter les différences entre les gens.

"Mon message aux filles du monde entier : croyez en vous et faites-vous confiance, car si vous ne croyez pas en vous, personne d'autre ne le fera."



Berta Cáceres était une militante écologiste hondurienne, une défenseuse des droits humains des femmes et une dirigeante autochtone.

En 2016, elle a été assassinée à son domicile, à l'âge de 44 ans, après de nombreuses années de menaces de mort.

Elle a mené des mouvements de défense de l'environnement contre le développement de projets hydroélectriques au Honduras, des campagnes contre l'exploitation forestière illégale et la présence de bases militaires américaines sur leurs terres, et a soutenu le féminisme, les droits LGBTQ+ et d'autres questions sociales et indigènes plus larges.



Sa mère, Austra Flores, était un modèle d'humanisme. Sage-femme, elle a assisté à des milliers de naissances dans la campagne hondurienne. Elle était également une activiste sociale qui accueillait et soignait des réfugiés du Salvador.

"Ils ont peur de nous parce que nous n'avons pas peur d'eux.

"Réveillons-nous ! Le temps nous est compté. Nous devons secouer notre conscience pour la libérer du capitalisme rapace, du racisme et du patriarcat qui ne feront qu'assurer notre propre autodestruction."



Michelle Bachelet est une militante des droits de l'homme. Elle a été la première femme présidente du Chili et la première directrice exécutive d'ONU Femmes lors de sa création en 2010.

Elle dit :

"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. En d'autres termes, par un leadership féministe".



De toutes les femmes qui œuvrent pour
un monde meilleur, elle dit :

"Leur vision, leur force, leur courage, leur
empathie et leurs réalisations sont
d'immenses sources d'inspiration et
d'espoir pour l'avenir."



Petite fille, **Kathely Rosa**, entraîneuse de football au Brésil, s'est entendu dire par tout son entourage que le football était réservé aux garçons. Les garçons refusaient de jouer et ne l'autorisaient qu'à regarder.

Rosa s'est entraînée seule, en regardant des vidéos en ligne, notamment celles de Marta Vieira da Silva.

Elle souhaite "devenir entraîneuse et 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 du Sud

Anita Karim est la seule femme parmi les plus de 300 combattants professionnels d'arts martiaux mixtes (MMA) au Pakistan.

"Je sais à quel point la confiance en soi et les connaissances en matière d'autodéfense sont importantes pour les filles", déclare Karim.

"J'ai commencé à m'entraîner aux arts martiaux mixtes et je voulais devenir un exemple pour les autres filles et les encourager à pratiquer un sport comme les arts martiaux mixtes, qui permet aux individus d'être en bonne santé et actifs."



Karim vient d'une famille de combattants MMA et s'entraîne dans un centre d'entraînement MMA fondé par ses frères à Islamabad. Son premier combat professionnel a eu lieu en 2018.

"Ma famille m'a toujours soutenu et a encouragé mon enthousiasme pour le MMA, c'est pourquoi j'ai réussi", explique Karim.



"Notre société nous envoie le message que les femmes et les filles ne peuvent pas prendre le bus seules ou qu'elles ne peuvent travailler que dans des domaines particuliers.

On nous apprend à avoir peur, et les filles sont perçues comme faibles et vulnérables, ce qui nous empêche d'aller de l'avant. Lorsque nous sortons et que nous sommes victimes de harcèlement, nous avons peur et nous sommes incapables de réagir.

"Le MMA m'a donné confiance en moi et m'a rendu suffisamment forte pour participer à des compétitions internationales. Il m'a enseigné 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. Nidhi souhaite sensibiliser le public à l'action climatique en utilisant une approche scientifique.

Photo : ANKR Chandra Sekhar



"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".



Leadeuses locales féministes

Jeu de diapositives 3

Session 2



Assale Françoise, Cameroun
Lire la vidéo complète : 3'15"
<https://youtu.be/vhPBj-PcswM>


Réflexivité et qualités de leadeuses

Jeu de diapositives 4

Session 2



Photo : ONU Femmes/Pablo Sanhueza



Pour développer vos compétences en matière de leadership, vous devez avoir la confiance nécessaire pour revenir sur des conversations et des événements et explorer la manière dont vous les avez gérés, sans vous en vouloir.

Qu'avez-vous fait de bien ?

Qu'auriez-vous pu faire de mieux ?



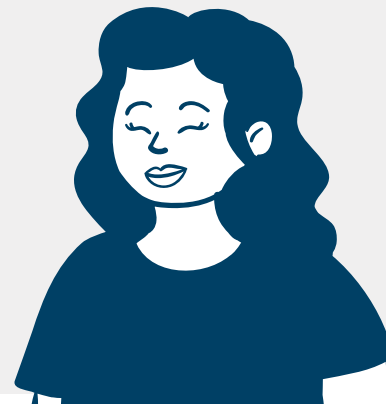
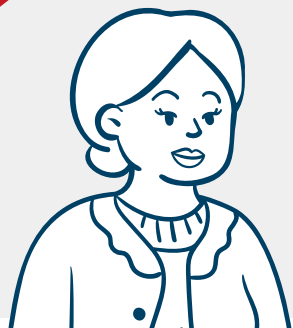
RÉFLEXION

La réflexion est essentielle! Pour les leadeuses expérimentées et efficaces, la réflexion est une habitude. Elles le font en permanence, en se surveillant continuellement. Elles leur arrive de refaire des situations, par exemple une conversation, une discussion ou une présentation.

Qu'ai-je dit ?
Comment ai-je
commencé ? Ai-je fait
passer les bonnes
idées de manière
succincte ?

Si j'avais l'impression que
certaines personnes
n'étaient pas intéressées par
ce que je disais, comment
pourrais-je attirer leur
attention à l'avenir ?

À quoi cela
ressemblerait-il pour
l'autre personne ?
Comment aurais-je
été perçue ?



RÉFLEXION

La réflexion est essentielle. Pour les leadeuses expérimentées et efficaces, la réflexion est une habitude. Elles le font en permanence, en se surveillant continuellement. Il leur arrive de refaire des situations, par exemple une conversation, une discussion ou une présentation.

Quelles situations pourriez-vous explorer pour développer vos compétences en leadership ? même à la maison, ou en tant que bénévole, ou en tant que mentor ?



Quel type de leadeuse est-ce que je veux être ?



RÉFLÉCHIR AUX ACTIONS PASSÉES

Les bonnes dirigeantes savent tirer les leçons de leurs erreurs. Lorsqu'elles commettent une erreur, elles peuvent se sentir gênées et frustrées, mais elles tirent une leçon de cette expérience.

Que dois-je faire différemment la prochaine fois ? Que puis-je faire pour éviter l'embarras et la frustration ?

Quel enseignement puis-je tirer de cette situation afin d'en tirer profit ?



RÉFLÉCHIR AUX ACTIONS PASSÉES


- C'est un peu comme si un petit enfant touchait du feu. Son cerveau lui dit : "Je ne veux plus jamais ressentir cela. Je vais donc apprendre cette leçon." Vous entraînez donc votre cerveau à faire les choses différemment la prochaine fois.
- Mais il est également important que vous alliez de l'avant et que vous n'ayez pas honte ou ne soyez pas embarrassée à jamais par ce que vous avez dit ou fait.
- Vous acceptez que personne n'est parfaits et que tout le monde fasse des erreurs lorsqu'il s'agit d'organiser quelque chose. Une bonne leadeuse croit en elle-même. Elle considère chaque expérience comme une ressource, un moyen de grandir en tant que personne et en tant que leadeuse.

APPRENDRE DE SES ERREURS


- Il peut être difficile de se remettre en question. Mais il est très important de le faire et de s'engager dans un suivi continu de soi-même, de manière discrète, afin de réfléchir aux domaines dans lesquels vous n'êtes pas très performant en tant que dirigeant. Ou bien, **où pourriez-vous vous améliorer ?**
- Le **langage corporel** des autres personnes peut vous indiquer qu'elles ne sont pas tout à fait engagées avec vous. Il se peut aussi qu'une conversation ne soit pas tout à fait satisfaisante. Il se peut que les pauses soient assez longues ou que les gens hésitent à parler. Ou bien tout le monde est d'accord sur ce qu'il faut faire, mais cela ne se fait pas.
- Une bonne leadeuse est attentive à elle-même et à **ses** interlocutrices. Elle reste sensible à la façon dont les gens réagissent à son égard.

APPRENDRE DE SES ERREURS

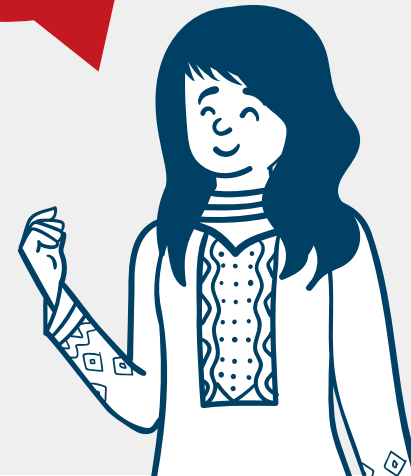
- Certains dirigeants consacrent quelques minutes à la fin de la journée pour réfléchir de manière critique aux conversations de la journée.



Comment me suis-je débrouillée ?
Ai-je fait passer l'idée de la bonne manière ?



Comment aurais-je pu empêcher cet homme de me couper la parole ?
Où en sommes-nous par rapport à ce que nous essayons de réaliser ?



Aurais-je dû donner plus de détails ?

APPRENDRE DE SES ERREURS

Certaines dirigeantes écrivent leurs idées dans un journal de réflexion.

Cela peut être utile ! Vous pouvez :

- **noter les questions**, les idées, les citations, les objectifs, les sentiments, les leçons apprises.
- **revenir sur** des conversations ou des événements spécifiques et réfléchir à ce que vous avez fait, à ce que vous avez ressenti et à ce que vous auriez pu faire différemment
- **notez les choses qui se sont bien passées** - c'est ce qu'on appelle le renforcement positif et cela peut renforcer votre confiance.
- **écrire les avantages et les inconvénients** des différentes options si vous devez prendre une décision.

A group of women are shown from a high-angle perspective, working in a field. They are wearing vibrant, patterned traditional clothing. They are focused on harvesting onions, with their hands reaching into a pile of harvested produce on the ground. The scene is set outdoors in a grassy field.

Merci !