

Second
Chance

Leadership
Sessions 3 et 4



Second
Chance

LEADERSHIP

Sessions 3 et 4

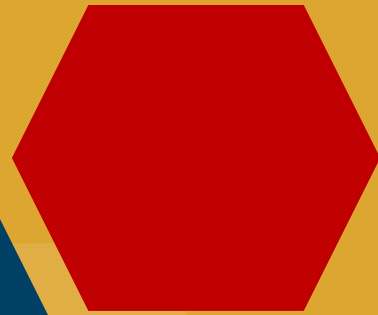
Session 1 : Qu'est-ce que le leadership ?

Session 2 : Se développer en tant que leadeuse

Session 3 : Le leadership en pratique

Session 4 : Mentorat

Second
Chance



Session 3 :

Le leadership en
pratique



Récapitulation des qualités de leadership et des obstacles rencontrés par les femmes

Jeu de diapositives 1

Session 3





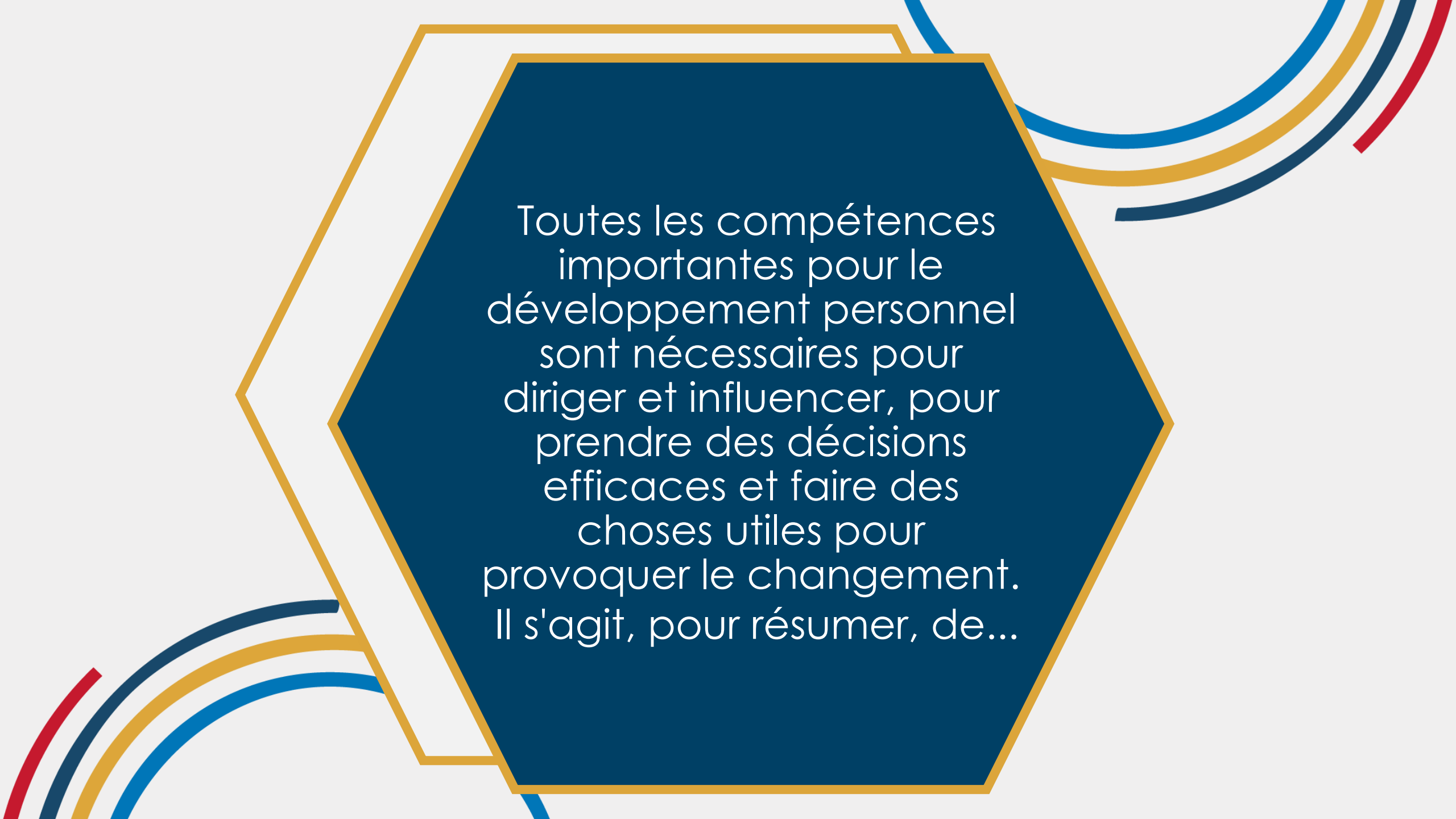
ÊTRE UNE LEADEUSE

Récapitulation : être une leadeuse ne signifie pas toujours être charismatique, très publique, visible et bruyante.

Être une leadeuse, c'est être une **'agente de changement'**, c'est-à-dire quelqu'une qui a la volonté d'aller de l'avant et d'essayer de changer quelque chose.



COMPÉTENCES
EN MATIÈRE DE
LEADERSHIP



Toutes les compétences importantes pour le développement personnel sont nécessaires pour diriger et influencer, pour prendre des décisions efficaces et faire des choses utiles pour provoquer le changement. Il s'agit, pour résumer, de...



SE CONNAÎTRE SOI-MÊME

Nous devons nous comprendre et reconnaître nos forces et nos faiblesses. Nous ne pouvons nous développer que si nous reconnaissons ce que nous ne savons pas faire - ce que nous devons améliorer. Pour être une bonne leadeuse, nous devons avoir confiance en nous et nous sentir à l'aise dans notre peau.

LA CONFIANCE EN SOI

Nous devons reconnaître notre valeur et notre potentiel à influencer les choses, à apporter des changements positifs. Cela ne signifie pas qu'il faille se croire parfaite. Mais la confiance en soi peut apporter une détermination à faire avancer les choses.



UNE BONNE PRISE DE DÉCISION

Utiliser vos compétences et votre expérience pour donner un sens à toutes les informations dont vous disposez. Les informations dont vous disposez ne seront jamais parfaites. Vous devez faire de votre mieux avec ce que vous avez.

ÊTRE OUVERTE AU CHANGEMENT

Nous devons être ouvertes au changement en nous-mêmes, prêtes à modifier notre façon de penser ou les idées que nous pouvons avoir.



EMPATHIE

Vous pouvez vous mettre à la place des autres et comprendre leurs besoins émotionnels.

COMPÉTENCES SOCIALES

inspirer, persuader, motiver et autonomiser les autres. Pour ce faire, vous devez établir un rapport, trouver un terrain d'entente et entretenir de bonnes relations. Cela permet de travailler avec et par l'intermédiaire des autres et de provoquer des changements.



COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

Il est important de savoir comment faire passer vos idées de manière claire et convaincante dans des situations plus formelles telles que les réunions, afin d'obtenir l'adhésion des personnes concernées et de répondre à leurs questions et à leurs doutes.

L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Cela signifie que vous êtes consciente de ce que ressentent les autres et de la manière dont vos paroles ou votre comportement sont susceptibles d'affecter différentes personnes de différentes manières.

Vous pouvez utiliser cette 'intelligence' pour guider vos paroles et vos actes.

Cela signifie également que vous êtes consciente de ce qui vous rend fière, heureuse, motivée, peu sûre de vous, en colère ou frustrée. Cela nous aide à réguler nos émotions.



DÉSIR D'APPRENDRE ET DE PROGRESSER

Les leadeuses enseignent, notamment en étant une bonne modèle, mais elles apprennent aussi en même temps.

GESTION DU TEMPS

Beaucoup d'entre nous ont beaucoup de choses à faire et nous devons identifier ce qui est important.

Nous devons donner la priorité à ces décisions et à ces actions afin de ne rien retarder d'important. Il s'agit là d'une caractéristique importante des bons leaders et leadeuses.

Vous devrez peut-être réfléchir à la façon dont votre temps est utilisé au cours d'une journée type et à la façon dont vous pourriez libérer du temps, par exemple en négociant un meilleur partage des tâches ménagères et de la garde des enfants.



ÊTRE ATTENTIVE A SOI-MÊME

Nous devons toute veiller à notre propre bien-être afin d'être suffisamment bien portantes et fortes pour continuer à faire ce que nous faisons le mieux possible, en particulier si nous sommes des leadeuses.

Il n'est pas toujours facile d'être une dirigeante. Vous devez faire preuve de résilience physique et émotionnelle, ce qui vous aidera à vous relever après les échecs et à continuer.

En tant que femmes, nous n'accordons pas toujours la priorité à notre propre bien-être parce que nous sommes socialisées dans nos rôles d'éducatrices et de soignantes. On attend de nous que nous nous occupions des autres avant de nous occuper de nous-mêmes.

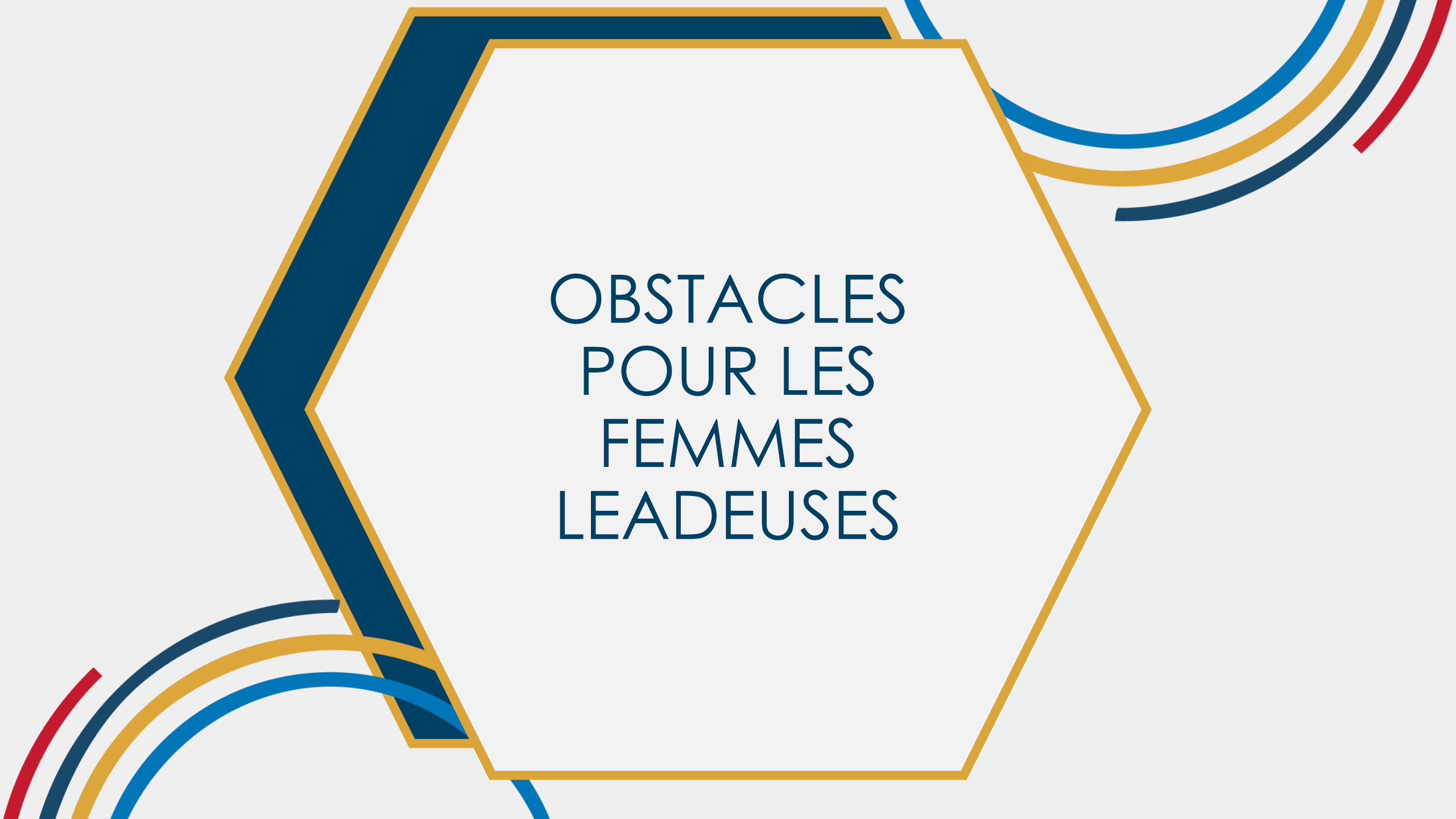


L'EXERCICE D'UNE FONCTION DIRIGEANTE, QUELLE QU'ELLE SOIT, DOIT ÊTRE SOUTENABLE SUR LE LONG TERME

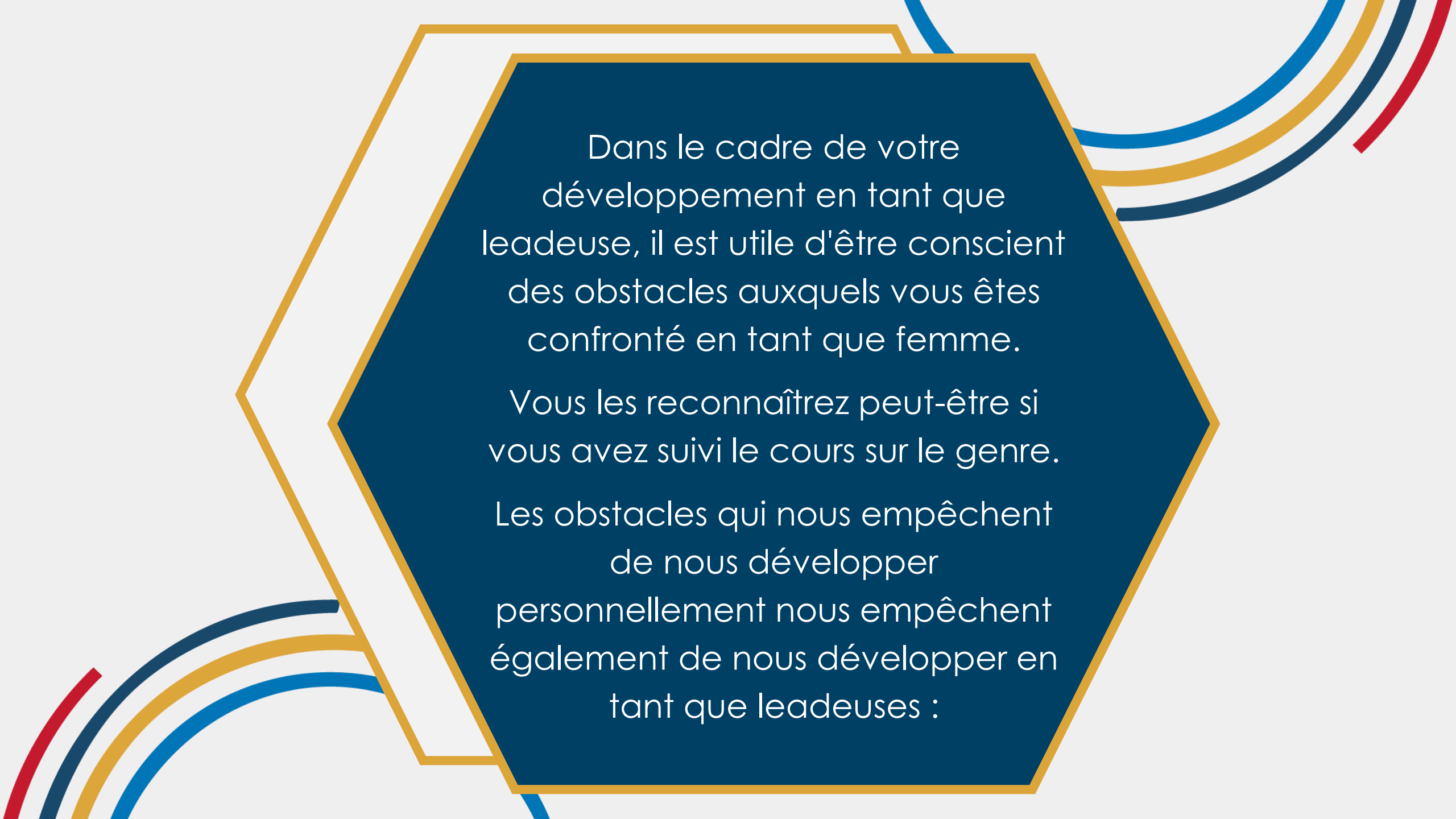
Soutenir une fonction sur le long terme, c'est la possibilité de faire le travail que l'on aime, tout en se sentant épanouie et heureuse dans tous les aspects de sa vie. C'est se sentir en sécurité, connectée, reconnue, respectée et valorisée.

CONSTANCE, DÉTERMINATION ET PATIENCE

Le changement peut être lent ! Mais nous devons faire un pas à la fois et continuer à avancer.



OBSTACLES
POUR LES
FEMMES
LEADEUSES



Dans le cadre de votre développement en tant que leadeuse, il est utile d'être conscient des obstacles auxquels vous êtes confronté en tant que femme.

Vous les reconnaîtrez peut-être si vous avez suivi le cours sur le genre.

Les obstacles qui nous empêchent de nous développer personnellement nous empêchent également de nous développer en tant que leadeuses :

OBSTACLES POUR LES FEMMES LEADEUSES

NORMES DE GENRE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION :

- Les femmes devraient communiquer de manière moins vocale et moins assurée que les hommes, rassurer et faire plaisir aux autres, respecter les opinions des autres plus que les leurs, éviter les disputes, ne pas être en désaccord et ne pas interrompre.
- Le manque de **confiance** des femmes dans un environnement dominé par les hommes.



OBSTACLES POUR LES FEMMES LEADEUSES

- **RÔLES DE GENRE**

Les attitudes sociales à l'égard des femmes, qui considèrent qu'elles 'appartiennent à la maison' plutôt que d'aller travailler et de diriger des personnes, des projets et des organisations.

- **L'ÉDUCATION ET LA SOCIALISATION LIÉES AU GENRE**

La façon dont les filles sont traitées dans leur enfance par rapport aux garçons, les garçons étant supposés/encouragés à être actifs, extravertis et bruyants, les filles étant supposées/encouragées à être passives, gentilles, à plaire aux gens, à ne pas être en désaccord ou à ne pas argumenter.


OBSTACLES POUR LES FEMMES LEADEUSES

- **LES CONTRAINTES ÉCONOMIQUES** qui font que les filles/femmes n'ont pas accès à l'éducation ou à la formation (par exemple, si les familles n'ont pas les moyens de payer pour tous les enfants), et
- **DISCRIMINATION DES GENRES** et normes sociales qui peuvent signifier que les jeunes femmes ne sont pas censées suivre une formation ou ne sont pas encouragées à le faire.

Points de repère dans la mobilisation féministe

Jeu de diapositives 2


Session 3



Cette présentation ne montre que quelques-unes des choses vraiment importantes que les femmes ont réalisées en s'organisant elles-mêmes au cours des 180 dernières années environ.

Il est important de prendre conscience de ces changements, car ils n'étaient pas inévitables. Les femmes ont dû se battre pour les obtenir, s'organiser, utiliser leurs propres fonds et ressources, leur temps, leurs compétences et leur énergie, souvent avec peu d'aide de la part des hommes en position d'autorité.

Vous remarquerez que rien de tout cela n'a été réalisé par une femme seule, mais par des femmes qui se parlent, qui partagent leurs problèmes, qui s'organisent et qui utilisent les compétences et les forces de chacune pour faire changer les choses.



HISTOIRE DE LA MOBILISATION FÉMINISTE



1848

- Manifestation contre l'exclusion des femmes de la convention contre l'esclavage ; le public se moque du droit de vote des femmes.

1873

- Pétition pour le droit de vote des femmes ; la Nouvelle-Zélande est la première à autoriser les femmes à voter.

1911

- Première Journée internationale de la femme le 8 mars ; protestations lors de la Première Guerre mondiale, manifestations russes "Pain et paix".

1920s

- Sensibilisation aux effets des mutilations génitales féminines sur la santé.

1929

- Manifestations de femmes Igbo contre le statut social et les taxes injustes.

1945

- La grève des employés de blanchisserie de Dublin débouche sur de meilleurs salaires et congés.

HISTOIRE DE LA MOBILISATION FÉMINISTE



1945

- Les Nations unies ont été créées et consacrent l'égalité entre les hommes et les femmes.

1946

- Création de la Commission de la condition de la femme.

1948

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme inclut l'égalité entre les hommes et les femmes.

1960

- Le meurtre de trois sœurs inspire la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

1975

- Grève des femmes à Reykjavik contre l'inégalité économique.

2006

- Gulabi Gang lutte contre les abus domestiques et les injustices sociales.

A group of women in a rural setting, likely in East Africa, are gathered around several goats. The women are wearing colorful headscarves and traditional patterned clothing. One woman in the center is wearing a black and white checkered headscarf and a matching patterned dress. Another woman to her right is wearing a yellow headscarf and a yellow top. The background shows a simple building with a corrugated metal roof and some trees. The overall scene suggests a community activity or a market day.

Activité 2: Mobilisatrices feministes locales

Jeu de diapositives 3

Session 3

QUESTIONS POUR LA DISCUSSION

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



Photo : ONU Femmes/J.D. Mikone

A woman wearing a colorful patterned headscarf and a matching dress is shown from the chest up, focused on her work. She is surrounded by large piles of white cotton bolls. The background shows a simple building with a corrugated metal roof and some bare branches. The overall scene is outdoors and appears to be a cotton processing area.

Les femmes soutiennent les femmes : s'organiser pour le changement

Jeu de diapositives 4

Session 3



**EXEMPLES DE QUESTIONS AUTOUR DESQUELLES LES FEMMES
SE SONT ORGANISÉES**



LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE À L'INTÉRIEUR ET À L'EXTÉRIEUR DU DOMICILE

- **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



Photo : ONU Femmes Cameroun

SOINS DE SANTÉ ET DROITS REPRODUCTIF 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 sages-femmes** pour garantir des accouchements sûrs et un soutien après l'accouchement, par exemple en cas de fistules.



Photo : ONU Femmes Cameroun

SOINS DE SANTÉ ET DROITS REPRODUCTIF DES FEMMES

- **Accès aux serviettes hygiéniques**
- **Éducation sur la menstruation** - des adolescentes au Népal éduquent des adultes plus âgées et font campagne contre les huttes menstruelles.
- **Mutilations génitales féminines (MGF)**



Photo : ONU Femmes

ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

- **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**



Photo : ONU Femmes

ASSAINISSEMENT

- Un approvisionnement en **eau propre** plus proche des habitations



Photo : ONU Femmes/Ryan Brown

ESPACES SOCIAUX

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



Photo : ONU Femmes/Ryan Brown



EXEMPLES

LES LIVREUSES MEXICAINES



Au Mexique, les livreuses de repas sont confrontées à un harcèlement quotidien.



Harcèlement de la part des chauffeurs, des clients et du personnel des restaurants.



Les femmes rejoignent des syndicats pour lutter contre la violence sexiste.



Les sociétés d'applications ne font pas grand-chose pour protéger les femmes et la police n'est d'aucune aide.



Shaira Garduño a organisé un 'punto naranja' pour permettre aux conductrices de se reposer et d'obtenir de l'aide.



Davantage de centres 'punto naranja' ont été ouverts pour apporter soutien et sécurité.



L'Union exhorte les entreprises d'applications à mettre en place des centres de contrôle.



À Mérida, les conductrices du 'cercle violet' se suivent pour plus de sécurité.

LES LIVREUSES MEXICAINES

“Face à la discrimination et à la violence dont sont victimes les travailleuses, un réseau de soutien et d'accompagnement devient fondamental.”

SHANTI MOHILA

Une vidéo sur ce groupe se trouve dans le cours EdApp.

Il s'agit d'un groupe de femmes rohingyas qui n'ont pas eu accès à l'éducation, qui ne savent ni lire ni écrire et qui ont été déplacées de leur pays. Elles ont subi des violences et des traumatismes sexuels importants.



SHANTI MOHILA

Elles se sont réunies et ont créé leur propre groupe de femmes sans aucun financement ni soutien extérieur. Elles n'ont même pas d'espace physique pour se réunir. Cependant, elles ont réussi à attirer l'attention de la Cour pénale internationale sur leur situation et sur la nécessité de rendre justice à leur communauté.

C'est un exemple de femmes "ordinaires" qui, malgré un traumatisme extrême et des circonstances difficiles, accomplissent des choses incroyables.



EDITAR OCHIENG, SURVIVANTE DE VIOLENCES SEXUELLES, KENYA

Elle a grandi dans un quartier de Nairobi où la violence sexuelle est endémique. Elle a fondé une organisation qui soutient les survivantes de violences sexuelles et d'autres formes de violence.

Elle aide les survivantes de la violence liée au genre à se présenter à la police et à accéder aux services médicaux psychosociaux et aux centres d'hébergement.



EDITAR OCHIENG, SURVIVANTE DE VIOLENCES SEXUELLES, KENYA

“Lorsque vous êtes une leadeuse,
vous changez le discours.”

“Nous devons sensibiliser nos filles à
l'importance de l'éducation.”



KEBELE BURIE, MÈRE DE CINQ ENFANTS, ETHIOPIE



Elle a dû abandonner l'école à l'adolescence lorsque son père a quitté la famille pour une autre femme. Mais elle a bénéficié d'une formation et d'un prêt dans le cadre d'un programme de l'UNW et est devenue une 'agricultrice modèle'. Elle est ensuite devenue une dirigeante communautaire.

KEBELE BURIE, MÈRE DE CINQ ENFANTS, ETHIOPIE



“Je crois que ce qui a le plus profité aux femmes, c'est que je les ai aidées à connaître leurs droits et à prendre des décisions concernant leurs revenus grâce à un dialogue constructif avec leurs maris.”

MUNIRA BAKALI, CONSEILLÈRE MUNICIPALE, MALAWI

Elle a été encouragée par les vendeuses du marché, les membres de groupes de femmes et les agricultrices. Elle a créé des groupes de femmes pour les aider à créer de petites entreprises et leur proposer des programmes d'aide sociale.



MUNIRA BAKALI, CONSEILLÈRE MUNICIPALE, MALAWI

Elle a fait pression pour que le chemin de terre de 3 km menant à l'hôpital soit transformé en route goudronnée, afin que les femmes enceintes et les bébés puissent bénéficier de soins de santé pendant la saison des pluies. Son lobbying a été couronné de succès.

“J'ai appris que l'un des principaux moyens de faire évoluer les choses est que nous, les femmes, nous renforçons mutuellement notre pouvoir d'action.

Ensemble, nous pouvons tout accomplir.”





KEBBEH MONGER, LIBERIA

Présidente d'une organisation de base pour l'autonomisation économique des femmes.

“Lorsque vous êtes une dirigeante, vous devez montrer de l'amour et de l'intérêt pour la situation difficile des gens.

“Vous devez écouter et être capable d'impliquer les gens dans la prise de décision.

“Il est très important de travailler en réseau, de partager des informations et d'être créatif.”

REBECCA CHEPKATEKE, UGANDA

Aide les femmes victimes de violence liée au sexe et les met en contact avec la justice et les services de santé.

Elle aide les femmes à dénoncer leur agresseur et veille à ce que l'affaire ne soit pas classée par la police. Elle aide également les femmes vivant dans des endroits isolés à accoucher en toute sécurité en les mettant en contact avec une infirmière de l'équipe de santé du village.



KELSANG TSHOMO, CONDUCTEUR DE BUS, BHOUTAN



Le harcèlement et les abus dans les espaces publics, y compris dans les transports publics, sont monnaie courante en Asie du Sud et dans d'autres régions.

Kelsang a été élevé selon les normes de genre qui veulent que les filles s'occupent du foyer et que les garçons saisissent les occasions qui se présentent à l'extérieur. Le harcèlement et la violence liée au sexe étaient considérés comme normaux.

KELSANG TSHOMO, CONDUCTEUR DE BUS, BHOUTAN

Elle a abandonné l'école pour subvenir aux besoins de sa famille et permettre à ses trois jeunes frères et sœurs de terminer leurs études. Elle est devenue conductrice de bus et a assumé le rôle de conseillère auprès de ses pairs.



KELSANG TSHOMO, CONDUCTEUR DE BUS, BHOUTAN



Kelsang a assisté à une session organisée par l'UNFPA et une ONG locale sur la violence liée au sexe.

Elle a été formée à repérer les problèmes tels que les violences verbales ou les attouchements inappropriés, à confronter les auteurs, à donner aux victimes un numéro de téléphone d'assistance et, dans certains cas, à contacter les services de protection.

KELSANG TSHOMO, CONDUCTEUR DE BUS, BHOUTAN



“La formation m'a fait comprendre que toute forme de violence - verbale, émotionnelle, sexuelle ou physique - est inacceptable.

“La violence sexiste était considérée comme un tabou. Il m'a fallu un certain temps pour convaincre mes collègues que la violence liée au genre touche aussi bien les hommes que les femmes et que la participation de tous est nécessaire pour y mettre fin.”



KELSANG TSHOMO, CONDUCTEUR DE BUS, BHOUTAN

En tant que conseillère, elle prend la parole lors des réunions de travail pour informer ses collègues sur la violence liée au sexe et sur la manière de signaler les cas et d'obtenir un soutien psychosocial.

“Des collègues, dont certaines avaient vécu dans la crainte de leur mari, sont maintenant confiantes et s'engagent dans des discussions au cours de ces réunions.”

NAFISA ET IMANE, DJIBOUTI

C'est en discutant avec sa voisine que Nafisa a pris conscience des problèmes auxquels étaient confrontées les travailleuses du sexe en particulier. Un petit groupe informel s'est formé où les femmes se sentaient en sécurité et pouvaient s'exprimer sans être jugées.



NAFISA ET IMANE, DJIBOUTI

Le groupe s'est développé et offre désormais un soutien aux survivantes des MGF et de la violence liée au sexe, ainsi que des conseils sur d'autres questions de santé sexuelle et reproductive. Il est devenu le premier et le seul centre d'accueil de Djibouti pour les victimes de violences sexuelles, qui leur offre un refuge, des conseils, de la nourriture et des vêtements.

“Grâce à notre action, beaucoup plus de mères sont conscientes de la souffrance de leurs filles et beaucoup plus de filles sont sauvées.”



NAFISA ET IMANE, DJIBOUTI

Sa mère étant décédée, Imane a dû parler à son père de la douleur causée par les mutilations génitales féminines. Aujourd'hui, il fait pression pour mettre fin aux mutilations génitales féminines. Ensemble, ils espèrent créer une coalition d'hommes et de garçons contre les pratiques néfastes.

“J'aimerais créer plus d'hommes comme mon père. Trop peu d'hommes s'expriment, ma mission est donc de leur donner du courage. Pour sauver les filles, nous devons atteindre leurs pères.”



NAFISA ET IMANE, DJIBOUTI

“J'ai appris à faire la distinction entre les aspects positifs de notre culture et les zones d'ombre qui doivent être mises en lumière.

“Les hommes doivent comprendre que les mutilations génitales féminines ne sont pas un fardeau réservé aux femmes. La violence n'est jamais qu'un problème de femmes.

“Mon histoire, autrefois entourée de silence, est devenue mon symbole d'espoir et de résilience.”



S'ORGANISER CONTRE LE MARIAGE DES ENFANTS ET LES MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES

“En leur offrant une éducation, des soins de santé et des espaces sûrs, nous donnons aux filles les connaissances, la confiance et les ressources nécessaires pour remettre en question les normes néfastes et défendre leurs propres droits.”

Aminata Kamara, Sierra Leone

S'ORGANISER CONTRE LE MARIAGE DES ENFANTS ET LES MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES (MGF)

“Les filles peuvent jouer un rôle considérable dans l'élimination des mutilations génitales féminines : cette pratique a besoin des filles comme victimes. Sans les filles et les femmes, il n'y aura pas de MGF.

“Il est essentiel d'amplifier leur voix pour mettre fin à la pratique dont elles sont victimes. Mais les voix des filles sont exclues de la plupart des discours, et les mutilations génitales féminines ne font pas exception.

“À Purposeful, nous créons des espaces où elles peuvent s'informer sur les conséquences des mutilations génitales féminines et analyser les traumatismes qui y sont liés, ce qui peut servir de tremplin pour y mettre un terme.”

S'ORGANISER CONTRE LE MARIAGE DES ENFANTS ET LES MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES

“Commencer avec des filles de huit ans les aidera à comprendre l'impact de cette pratique sur la santé et le bien-être d'autres filles et femmes.

“Ce sera également un excellent moyen de briser les mythes sur les raisons de pratiquer les MGF (mutilations génitales féminines), auxquels elles sont exposées à cet âge.”

Sadia Hussein, Kenya

Second
Chance

Session 4 : Mentorat



Qu'est-ce que le mentorat ?

Jeu de diapositives 1

Session 4



Photo : ONU Femmes/Maria Fernanda Novelo Duarte



QU'EST-CE QUE LE MENTORAT ?

Une mentor :

- encourage et permet le développement personnel ou professionnel d'une autre personne.
- partage son expérience, ses connaissances et ses compétences pour aider une autre personne à atteindre ses objectifs.

Elles peuvent être engagées dans le développement personnel, l'esprit d'entreprise ou l'emploi.

Dans le cadre de SCE, les mentores sont des femmes qui ont un impact sur la vie des participantes au SCE :

- Se proposer comme une compagne plus expérimenté **ou une 'camarade'** qui accompagnera les participantes tout au long de leur parcours SCE.
- Contribuer au développement de leur **confiance, de leur estime de soi et de leur valeur personnelle.**

Dans le cadre de SCE, les mentores sont des femmes qui ont un impact sur la vie des participantes au SCE :

- **Revitaliser** leur énergie, leurs rêves, leurs objectifs et leurs projets.
- Promouvoir une attitude d'**auto-assistance**, soutenir et motiver les participantes dans le processus de changement.
- Les aider à clarifier leurs **objectifs et leurs aspirations**, qu'ils soient personnels ou financiers, à la maison, au travail ou dans la communauté.

Dans le cadre de SCE, les mentores sont des femmes qui ont un impact sur la vie des participantes au SCE :



- Les aider à **assimiler de nouvelles connaissances**, à organiser de nouvelles idées et à consolider leur apprentissage.
- Fournir des **conseils techniques** si nécessaire.
- Pour les femmes migrantes, réfugiées ou déplacées nouvellement arrivées, les aider à **s'adapter à leur nouvelle culture** et à leur **nouveau mode de vie**.

Dans le cadre de SCE, les mentores sont des femmes qui ont un impact sur la vie des participantes au SCE :




- Renforcer les attitudes et les compétences en matière de **prise de décision, de connaissance de soi, de relations sociales et de communication**. Cela peut inclure les relations à la maison et à l'extérieur.
- Les aider à **gérer leur temps**, par exemple en s'assurant qu'ils arrivent à temps à leurs rendez-vous ou aux sessions.

Dans le cadre de SCE, les mentores sont des femmes qui ont un impact sur la vie des participantes au SCE :

- **Créer un environnement de confiance** qui donne confiance aux participantes et favorise une relation horizontale d'**apprentissage mutuel**.
- Si nécessaire et en consultation avec le personnel SCE, orienter les femmes vers des **services complémentaires**, y compris un **soutien en cas de violence basée sur le genre**.


En résumé, une mentore peut être

- une camarade ou une amie
- une source
- une oreille attentive
- quelqu'un avec qui partager ses problèmes ou ses préoccupations.
- une source d'information ou d'orientation.



Le mentorat peut faire une énorme différence pour une personne qui, seule, **pourrait avoir du mal à poursuivre sa participation** au programme ou **manquer de confiance en elle** pour progresser dans la voie qu'elle a choisie.

Le mentorat permet également de guider le personnel de mise en œuvre SCE pour qu'elles et ils sachent quelles sont les participantes qui ont besoin d'une attention particulière et de connexions avec des services complémentaires.



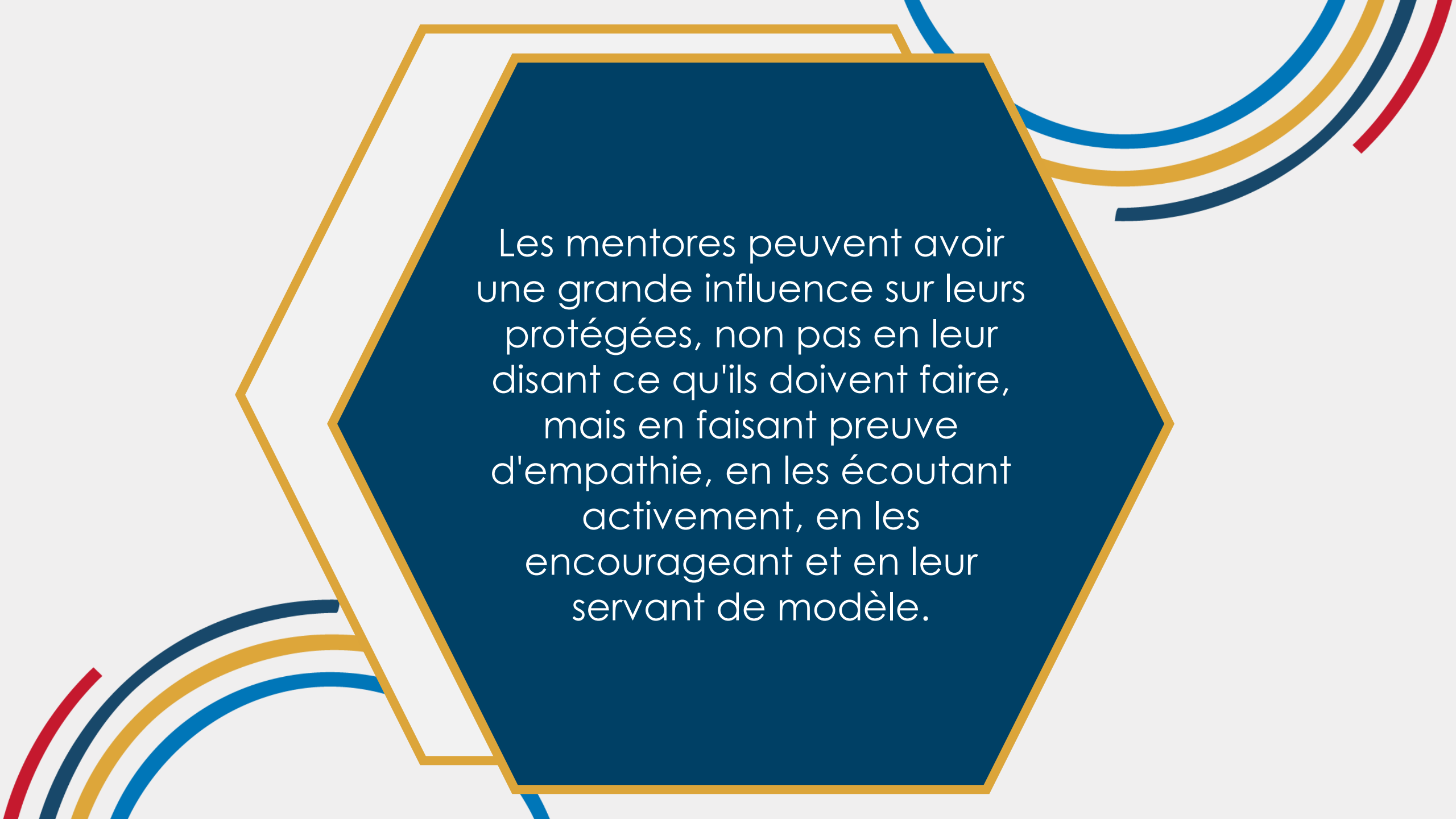


LEADERSHIP ET
MENTORAT



Le mentorat est une forme de leadership car il facilite le changement.

Le mentorat aide la personne guidée à devenir une personne capable de prendre des décisions et d'agir par elle-même, et d'atteindre ses objectifs.



Les mentores peuvent avoir une grande influence sur leurs protégées, non pas en leur disant ce qu'ils doivent faire, mais en faisant preuve d'empathie, en les écoutant activement, en les encourageant et en leur servant de modèle.



Photo : ONU Femmes/J.D. Mikone

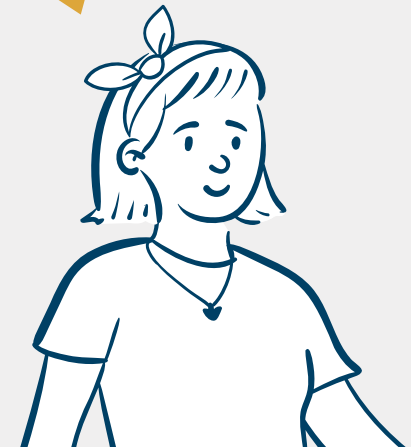
VOUS VOUS DEMANDEZ SI VOUS FERIEZ UN BON MENTOR ?

- Êtes-vous consciente des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées lorsqu'elles tentent de se développer sur le plan économique ou personnel ?
- Pensez-vous que vos connaissances et vos expériences pourraient être utiles à d'autres femmes ?
- Savez-vous que les mentores ne se contentent pas de donner, mais qu'elles reçoivent aussi ?

Qu'est-ce qui fait une bonne mentore ? Quelqu'un qui :

- **fait preuve d'empathie** à l'égard de ses mentorées, peut les comprendre et est **disposée à partager ses connaissances et ses expériences.**

"Je comprends, j'ai aussi eu une expérience similaire..."



Qu'est-ce qui fait une bonne mentore ? Quelqu'un qui :

- a un **sens de l'humour** et une **attitude positive** pour soutenir les participants.

"Il n'y a pas de mal à en rire !"

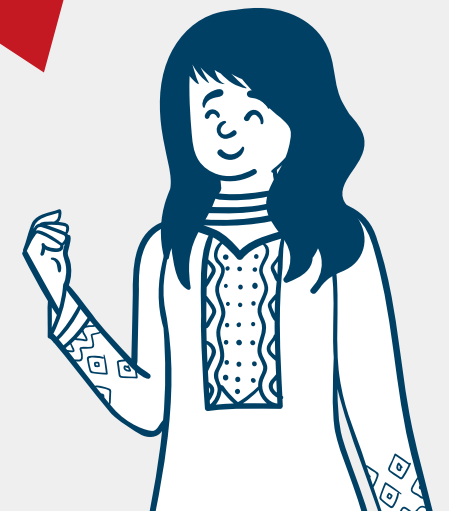


Qu'est-ce qui fait une bonne mentore ? Quelqu'un qui :

- fait preuve d'empathie et est capable d'établir des relations ; elle **est douée pour la communication et l'écoute active.**



"Mhm... parlez m'en plus"



Qu'est-ce qui fait une bonne mentore ? Quelqu'un qui :

- ne porte pas de jugement négatif et est neutre avec les autres femmes, quelle que soit leur origine socio-économique, culturelle ou ethnique.

"Je vous considère comme une personne à part entière et je respecte vos antécédents".



Qu'est-ce qui fait une bonne mentore ? Quelqu'un qui :

- Est honnête et respectueuse, fiable et digne de confiance.

"Vous pouvez me faire confiance. Notre conversation est confidentielle."



- Est patiente et attentionnée.

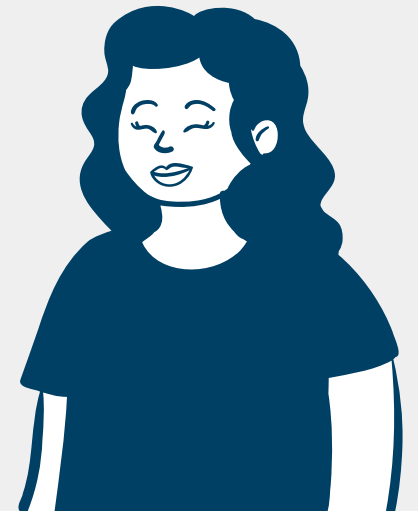
"Rien ne presse ! Nous pouvons en discuter à tout moment, à votre rythme."



Qu'est-ce qui fait une bonne mentore ? Quelqu'un qui :

- Elle veut aider les autres à s'aider eux-mêmes. Elle veut sentir qu'elle joue un rôle essentiel dans le soutien, l'accès et la promotion de l'émancipation économique des femmes.

"Je veux vous aider à apprendre à vous développer par vous-même."



Qu'est-ce qui fait une bonne mentore ? Quelqu'un qui :

- Est capable de maintenir des limites appropriées avec ses mentorés.


"Je peux vous guider, mais je ne peux pas prendre de décisions à votre place."




- Veut continuer à apprendre.

"Être votre mentor m'aide à devenir une meilleure personne".





Il est utile de
comprendre ce que
n'est pas une mentore.



UNE MENTORE **N'EST PAS** :


- un conseillère personnelle ou un conseillère d'orientation professionnelle
- forcées d'assumer des charges qui auront un impact sur leur propre contribution et leur réussite
- forcées de faire quelque chose qu'elles ne sont pas à l'aise de faire
- une spécialiste qui est censée fournir un avis d'experte ou de professionnelle
- responsable des choix de carrière ou du bien-être personnel de la personne guidée.




Quels sont les **avantages pour les mentores** ? Que gagnez-vous en tant que mentore ?

Le mentorat présente des avantages évidents pour les personnes qui en bénéficient. Mais qu'en est-il des mentors eux-mêmes ?

S'agit-il d'un exercice à sens unique où l'on donne sans rien recevoir en retour ?



Non. Les mentores elles-
mêmes en retirent de
nombreux avantages.



Vous pratiquez et développez vos compétences interpersonnelles et de leadership : vous apprenez à écouter, à soutenir, à inspirer et à motiver les autres.

Vous savez que vous faites la différence en soutenant les femmes qui changent leur vie et deviennent elles-mêmes des agents de changement et des leaders.

Cet investissement montre votre valeur de manière tangible - aux autres et à vous-même.


Vous développez votre intelligence émotionnelle et votre empathie.

Vous avez l'occasion de réfléchir sur vous-même.

Cela renforce votre confiance en vous.

Vous consolidez ce que vous avez appris en enseignant aux autres.

Vous pouvez le mettre sur votre CV !



La mentore peut **développer de nouvelles perspectives, poser de nouvelles questions, découvrir d'autres préoccupations et élargir sa vision personnelle et professionnelle.**

Cela crée un cycle vertueux d'apprentissage et de développement pour les deux parties.



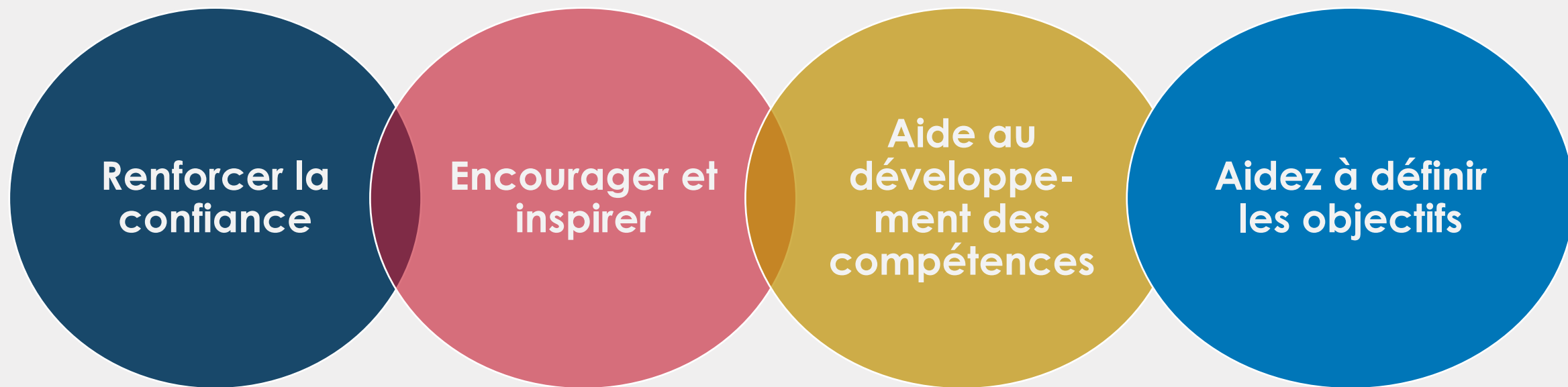
A smiling woman with dark skin, wearing a vibrant blue lace headscarf and a matching blue lace top, is shown from the chest up. She is holding a large, fluffy bundle of white wool. The background is a bright, outdoor setting with green foliage and a clear sky. The woman is looking directly at the camera with a warm, friendly expression.

Les attributs et les compétences d'une mentore

Jeu de diapositives 2

Session 4

Les programmes de mentorat des différents programmes de SCE peuvent avoir des objectifs légèrement différents, mais les objectifs clés des mentores sont généralement les suivants :



Pour y parvenir, les mentores doivent **posséder les attributs et les compétences** suivants.

Vous faites preuve d'**empathie**

Vous pouvez vous mettre à la place d'une autre personne.

Vous avez de **bonnes capacités d'écoute**

Les personnes qui vous parlent sentent qu'elles ont votre attention, que vous les comprenez et que vous avez de l'empathie pour elles.

Vous savez **communiquer**

Vous pouvez parler aux gens de manière ouverte et personnelle, en partageant vos propres expériences lorsque cela est utile, avec humilité et (le cas échéant !) humour.

EMPATHIE

L'empathie consiste à comprendre ce que ressent l'autre personne **sans la critiquer.**

L'empathie est souvent confondue avec la compassion ou la pitié, c'est-à-dire le fait de se sentir désolé pour quelqu'un. Mais nombreuses personnes n'ont pas besoin d'être plaintes, mais **besoin d'être comprises.**

Pour faire preuve d'empathie, la mentore doit savoir écouter, c'est-à-dire avoir une bonne capacité d'écoute active.

L'ÉCOUTE ACTIVE

Écouter semble facile - nous le faisons toute ! - mais tout le monde ne sait pas écouter. Les techniques d'écoute active vous aideront à développer de bonnes capacités d'écoute.

- **Concentrez-vous sur ce que dit l'autre personne afin d'entendre ce qu'elle dit et non ce que vous pensez qu'elle va dire.**

Lorsqu'elle parle d'elle-même, c'est elle l'experte ! Vérifiez votre compréhension en paraphrasant ou en résumant ce que vous pensez qu'elle a dit.

Gardez **le contact visuel** et utilisez un **langage corporel** ouvert.

- En plus d'écouter les mots, **essayez de déceler les sentiments sous-jacents cachés dans le ton de la voix, l'expression du visage et le langage corporel.**

Ceux-ci peuvent donner un aperçu de ce qu'elle ressent vraiment, ce qui ne correspond pas toujours à ce qu'elle exprime en paroles.

L'ÉCOUTE ACTIVE

Renvoyez-lui ses sentiments et ses valeurs.

Montrez que vous comprenez, que vous compatissez aux choses qui ne se sont pas bien passées et que vous partagez sa joie pour les choses qui sont une source de bonheur ou de fierté pour elle.

- **Reconnaître les valeurs personnelles révélées au cours de la conversation.**

Il peut s'agir du type de famille dans laquelle elle a été élevée, de ce qui est important pour elle, de sa vision du monde, de la manière dont elle traite les autres et en parle, et de la manière dont elle se perçoit elle-même.

- **Résumez les questions et les sentiments importants que** vous avez entendus.

BONNE COMMUNICATION

Plutôt que d'énumérer les éléments d'une bonne communication, voici ce qu'il ne faut pas faire !

- **Interrompre** votre protégée lorsqu'elle parle.
- **Remettre** constamment **en question** son point de vue **ou opposez-vous à elle**.
- **Reprocher** ce que vous ressentez en tant que mentore. Par exemple, si vous vous sentez dépassé par ses problèmes, si vous n'êtes pas équipée pour y faire face, ou même si sa personnalité ou son histoire vous donne un sentiment d'infériorité ou d'insécurité.
- **Portez des jugements.**
Votre protégée a le droit d'avoir ses propres opinions et décisions, et de vivre sa vie comme elle l'entend, même si vous n'êtes pas d'accord avec ces choix.

BONNE COMMUNICATION

Plutôt que d'énumérer les éléments d'une bonne communication, voici ce qu'il ne faut pas faire !

- Exiger de votre protégée qu'elle **se comporte d'une certaine manière.**
- **Donner des conseils au lieu de travailler ensemble** pour examiner les options disponibles.
- **Tirer des conclusions hâtives.**
Soyez attentive à ce qu'elle dit et assurez-vous de bien comprendre une situation.
- **Faire pression sur elle pour qu'elle révèle des informations la** concernant avant qu'elle ne soit prête.
- **Partager des informations confidentielles** avec quelqu'un d'autre.

Pour y parvenir, les mentores doivent **posséder les attributs et les compétences** suivants.

Vous êtes prêt à apprendre

Vous savez qu'il y a toujours beaucoup à apprendre d'une autre personne, quel que soit son parcours. Vous avez des valeurs et des principes, mais vous voulez apprendre des expériences des autres pour vous développer, tout en aidant vos mentorés à se développer.

Vous avez une vision positive et optimiste des gens

Vous voyez ce qu'il y a de mieux chez les gens ; vous pouvez reconnaître ce qu'il y a de bon en eux, leurs talents, leurs capacités et leur potentiel ; et vous pouvez voir la personne dans son ensemble, et pas seulement un de ses aspects.

Vous êtes adaptable

Vous pouvez voir les choses sous différents angles. Vous pouvez adapter votre mode de communication et de soutien en fonction de ce qui convient le mieux aux différentes personnes.

Pour y parvenir, les mentores doivent **posséder les attributs et les compétences** suivants.

Vous voyez les choses à travers le **prisme du genre**

Vous comprenez les normes sociales, les stéréotypes, les normes de genre et les attitudes à l'égard des femmes auxquelles vos protégées doivent faire face.

Vous pouvez travailler en **équipe**

Dans un programme de mentorat, vous travaillez souvent avec d'autres mentors et vous partagez vos expériences et vos défis.

Vous avez des **expériences de vie**

qui sont pertinentes pour vos mentorés et que vous pouvez partager avec eux afin de les encourager et de les motiver.



QUELLES SONT LES
BONNES PRATIQUES
D'UNE MENTORE ?



QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES D'UNE MENTORE ?



Considérez-vous comme une **'FACILITATRICE D'APPRENTISSAGE'** plutôt que comme une personne qui a toutes les réponses.



Essayez de poser des questions plutôt que de donner des conseils ou des réponses.



Soulignez en quoi vos expériences peuvent être différentes de celles de votre mentoré - il est important d'utiliser votre expérience comme un simple exemple.



Évitez la tentation de contrôler le cours du changement de votre filleule et de la guider vers l'avant. Votre filleule est responsable de son propre développement.



Soutenez votre PROTÉGÉE dans sa recherche d'interprétations alternatives et d'approches diverses sur la manière d'aborder les situations.

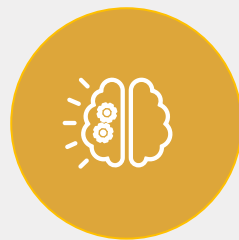
QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES D'UNE MENTORE ?



Renforcez la confiance et la motivation de **votre protégée** par un retour d'information positif et une critique constructive.



Inspirez, encouragez et mettez au défi votre mentorée pour qu'elle atteigne ses propres objectifs et buts.



Aidez votre **protégée** à réfléchir aux stratégies réussies qu'elle a elle-même utilisées dans le passé et qu'elle pourrait adapter à de nouveaux défis.



Donnez à votre protégée le temps d'établir une relation de confiance avec vous. La confiance n'arrive pas du jour au lendemain, elle se construit au fil du temps. C'est quelque chose qui se travaille.



Consultez d'autres mentores ou d'autres personnes impliquées dans le programme, demandez un retour d'information, vous pouvez vous aussi continuer à apprendre et à progresser.

PLANIFIER L'ACTION

- Les mentores jouent un rôle important en aidant leurs protégées à élaborer et à mettre en œuvre leur plan d'action, qu'il s'agisse de développement personnel, de création d'entreprise, d'obtention d'un emploi ou d'autre chose.
- Ce point est abordé dans le cours sur la croissance personnelle, mais nous vous proposons ici un bref récapitulatif.
- Votre protégée commencera par identifier son objectif. Il est ensuite temps d'élaborer un plan d'action. Un bon plan d'action l'aidera à reconnaître les étapes à suivre pour atteindre son objectif. Ce plan l'aidera également à se préparer aux difficultés qu'elle pourrait rencontrer.

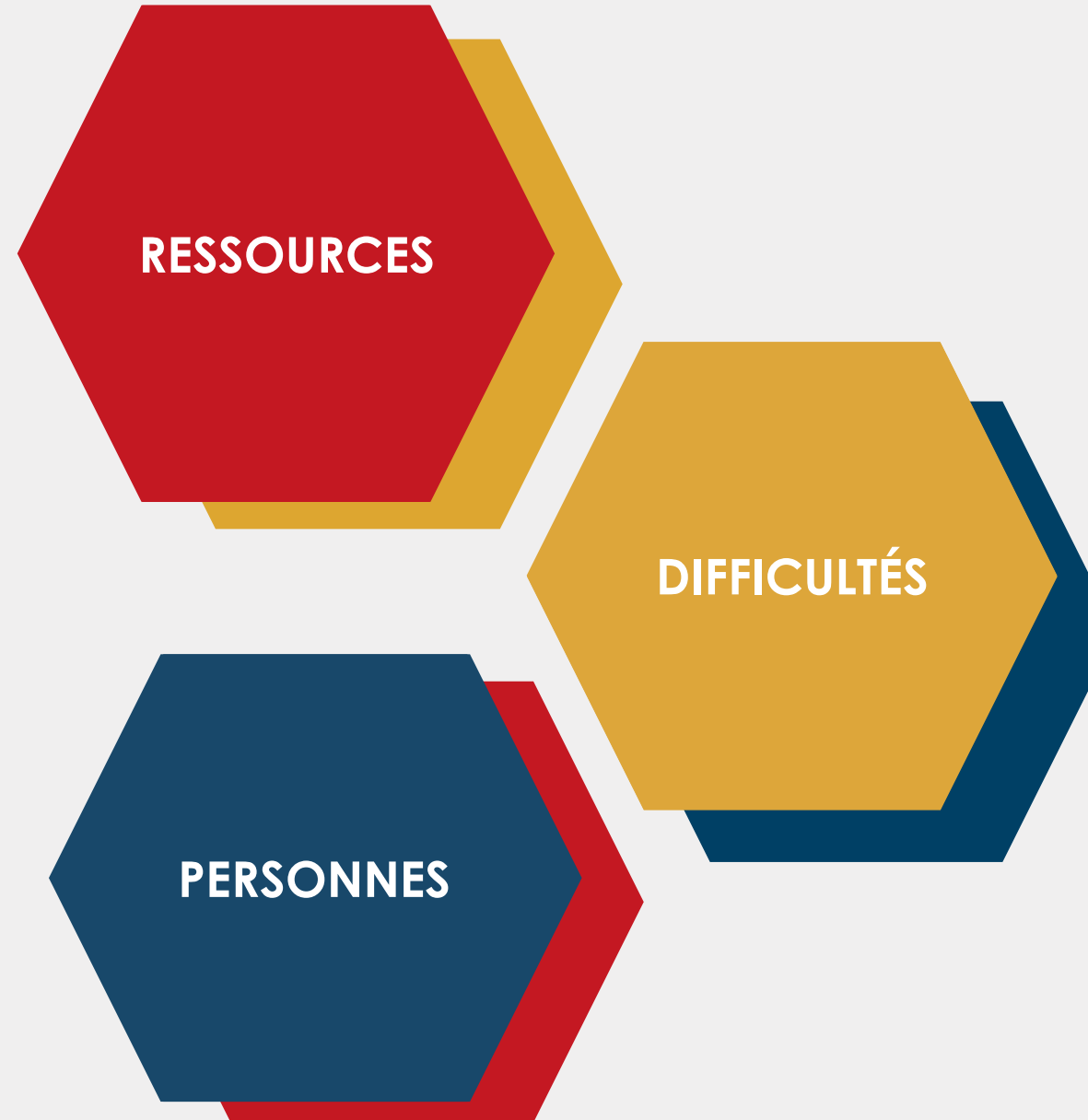


Photos : ONU Femmes Cameroun

PLANIFIER L'ACTION

Vous devrez en discuter :

- **Quelles sont les** actions nécessaires pour atteindre l'objectif.
- **Qui réalisera** ces actions (dans le cas où une personne autre que le participant est impliquée)
- **Quand** les actions auront-elles lieu ?
- Les **ressources** nécessaires pour promouvoir l'action.
- Les **difficultés** qu'elle peut rencontrer et les solutions possibles.
- Les **personnes à qui** elle devrait parler de leurs projets.






Dernier conseil

Travaillez avec votre mentorée comme si vous alliez être sa mentore pour toujours.

Cet état d'esprit vous permettra de fournir plus facilement des conseils à long terme et d'aider votre protégée à prendre des décisions qui lui conviendront au-delà de la période de votre mentorat.



Mentorat SCE

Jeu de diapositives 3

Session 4



Photo : ONU Femmes Cameroun



RÉSUMÉ DU MENTORAT



“ Combien de mentorées
une mentore peut-il avoir ?

“ Les mentores apportent-elles un
soutien social ou technique, ou les
deux ?

“ Quels sont les canaux
de communication
utilisés entre les
mentores et les
mentorées ?



À quelle fréquence et où la mentore rencontre-t-elle sa protégée ? Les rencontres sont-elles individuelles ou en groupe ?

Dans quel délai les mentores doivent-elles répondre lorsqu'une mentorée les contacte ?

Combien d'heures de la journée et de jours de la semaine les mentores doivent-elles être disponibles ?

Quelle est la durée du mentorat ?



“ Quelle formation les mentores reçoivent-elles ?

“ Quel soutien les mentores reçoivent-elles pendant qu'elles exercent leur fonction ?

“ Quels sont les contacts des mentores avec l'équipe SCE et les autres mentores de SCE ?

“ Les mentores reçoivent-elles un certificat à la fin de leur mission ?



Récapitulation du cours

Jeu de diapositives 4

Session 4

Photo : ONU Femmes/J.D. Mikone

Récapitulation du cours

1. Vous avez la possibilité d'être un 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.

Récapitulation du cours

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.

Récapitulation du cours

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 confiants.

Récapitulation du cours

5. Il est probable que votre programme d'enseignement scientifique et technologique 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 que vous n'en avez en tant qu'individu pour faire changer les choses.



MERCI!