



# Programme d'études sur le leadership féminin

RÉFLEXION ET DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES POUR SE DONNER LES MOYENS DE S'ÉPANOUIR DANS LE CADRE DE L'APPRENTISSAGE.

Compilation et adaptation du matériel de formation existant

Janvier 2022



Ce manuel a été rendu possible grâce au généreux soutien du peuple des États-Unis d'Amérique, par le biais de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID). Le contenu est la responsabilité du Catholic Relief Services (CRS) et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'USAID ou du gouvernement des États-Unis.

Catholic Relief Services est l'agence humanitaire internationale officielle de la communauté catholique des États-Unis. Notre travail en matière de secours et de développement est accompli par le biais de programmes d'intervention d'urgence, de lutte contre le VIH, de santé, d'agriculture, d'éducation, de microfinance et de consolidation de la paix. CRS soulage les souffrances et fournit une assistance aux personnes dans le besoin dans plus de 100 pays, sans distinction de race, de religion ou de nationalité.

Crédit photo couverture : Sam Phelps (NIE201947896)

Veillez utiliser la citation suivante : Davis, V. 2021. Programme d'études sur le leadership des femmes. Catholic Relief Services, Baltimore, MD, USA

Catholic Relief Services  
228 West Lexington Street  
Baltimore, MD 21201-3443 États-Unis

© 2022 Catholic Relief Services. Tous droits réservés. 200S-259947

Ce document est protégé par le droit d'auteur et ne peut être intégralement ou partiellement reproduit dans son intégralité sans autorisation. Veuillez contacter [valerie.davis@crs.org](mailto:valerie.davis@crs.org) et [christina.gallagher@crs.org](mailto:christina.gallagher@crs.org) pour obtenir une autorisation. Toute « utilisation équitable » en vertu de la loi américaine sur les droits doit contenir la référence appropriée à Catholic Relief Services.

# Table des matières

Remerciements.....	iv
Introduction.....	1
Session 1 : Introduction à la formation au leadership des femmes.....	5
Session 2 : Le genre à Zinder* .....	10
Session 3 : Se comprendre soi-même - L'arbre de vie .....	14
Session 4 : Comprendre et surmonter les croyances limitatives .....	18
Session 5 : Introduction aux intentions .....	23
Session 6 : Comprendre nos croyances fondamentales .....	25
Session 7 : Identifier et comprendre ses points forts.....	29
Session 8 : Qui suis-je ? L'histoire du maçon.....	31
Session 9 : Qu'est-ce qu'un leader ? .....	34
Session 10 : Comprendre les forces, faiblesses, opportunités et menaces de notre leadership .....	39
Session 11 : Développement des compétences de leadership - Communication .....	42
Session 12 : Développer les compétences de leadership - Générer la cohésion de groupe .....	47
Session 13 : Développement des compétences de leadership - Prise de décision .....	50
Session 14 : Développer les compétences de leadership - Conduire le changement .....	53
Session 15 : Connaissance, pratique et action .....	55
Exercice : Aide-mémoire #1-Arbre de vie* .....	57
Exercice : Aide-mémoire n° 2 - Description de chaque croyance fondamentale.....	59
Exercice : Aide-mémoire #3-Trois maçons* .....	65
Exercice : Aide-mémoire #4-Illustrations de différentes personnes qui pourraient être des leaders* .....	66
Exercice : Aide-mémoire #5-Citations sur le leadership* .....	67
Exercice : Aide-mémoire n° 6 - Diagramme de communication .....	68
Exercice : Aide-mémoire #7-Liste des personnages* .....	69
Exercice : Aide-mémoire n°8 - Vaincre la résistance au changement .....	72
Exercice : Annexe A-Femmes formées au leadership et au plan de l'estime de soi .....	73
Exercice : Annexe B-Pré/post test .....	74
Exercice : Annexe C -Jeux de leadership.....	75

# Remerciements

Cette formation a été testée et adaptée pour le projet GIRMA de l'USAID Niger. Un merci particulier à Aissata Diori et Habou Maman Amirou qui ont facilité le projet pilote dans la région de Zinder au Niger. Merci à Jeanne Ella Andrianambinina, Abby Johnson et Danielle Ascione qui ont généreusement consacré leur temps à la révision de ce programme, ce qui a permis de renforcer la formation et de s'assurer que le contenu maximise les avantages pour les femmes leaders et les femmes leaders potentielles.

Ce programme d'études s'inspire généreusement d'un certain nombre de programmes d'études existants, certains textes étant repris textuellement. Les sessions 2 à 7 sont basées sur le [manuel de formation de l'Entrepreneur autonome](#) de la Global Alliance for Clean Cookstoves (Alliance mondiale pour des fourneaux propres). La plupart des sessions 2-6 sont textuelles, mais des révisions ont été faites pour tenir compte des leçons tirées du pilotage des sessions par le projet GIRMA au Niger. D'autres textes, contenus et exercices ont été adaptés si nécessaire au public cible de cette formation, à savoir le renforcement des compétences de leadership des femmes analphabètes afin qu'elles puissent participer activement et diriger des organisations/comités communautaires. Les programmes d'études utilisés sont indiqués tout au long du manuel. Ils comprennent :

- Peace Corp. ND. [Manuel de compétences de vie et de leadership](#). Peace Corps OPATS ; Washington, D.C.
- G. Smith et A. Shankar. 2015. [Manuel de formation pour les entrepreneurs autonomes](#). Alliance mondiale pour des fourneaux propres.
- SNV, FIDA. 2014. [Renforcer le leadership féminin dans les groupes d'agriculteurs et les coopératives : Renforcer l'autonomie des femmes pour une meilleure participation et prise de décision](#) — Un kit de formation.
- UNICEF. 2020. Module de formation sur le leadership.
- E. Jones et C. Wills. 2015. [Développer des compétences en leadership et en affaires pour les travailleuses informelles du commerce équitable](#) — Matériel de formation, module 3. Les femmes dans l'emploi informel, mondialisation et organisation : Cambridge, MA.

# Introduction

## OBJETIF

L'objectif de ce manuel de l'animateur est d'aider le personnel du CRS à s'engager auprès des femmes leaders et des femmes leaders potentielles afin de renforcer leur confiance en elles-mêmes et de développer leurs compétences de leadership pour s'engager activement dans les structures communautaires.

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Les femmes ont **confiance en elles** pour s'engager efficacement dans les structures et les comités communautaires.
- Les femmes ont des **compétences en matière de leadership** pour s'engager efficacement dans les structures et les comités communautaires.

## CE QUE CONTIENT CE MANUEL

Ce manuel propose des exercices participatifs qui permettent aux femmes de regarder en elles-mêmes pour identifier les croyances qui affectent leur confiance en soi et leur capacité à diriger. Il permet également aux participantes de comprendre les différents types de modèles de leadership et de renforcer les compétences qui les aideront à diriger efficacement des groupes.

## ANIMATION

Ce cours peut être animé par des membres du personnel national du CRS en charge des questions de genre et de leadership, par des experts locaux en matière de genre et de leadership ou par des agents de terrain qui ont été formés au programme et connaissent les obstacles et les opportunités liés au genre dans le domaine du leadership. Les leçons utilisent un processus d'animation interactif, axé sur l'apprentissage des adultes.

## PUBLIC CIBLE

Le public de cette formation est composé de femmes jeunes et adultes (18 ans et plus) qui sont

- Les leaders d'une structure communautaire locale — tels que le président, le président adjoint ou une personne ayant une responsabilité clé dans une structure communautaire,<sup>1</sup> ou
- Des leaders potentiels dans une structure communautaire locale.

Ce programme est conçu pour renforcer les compétences de leadership des femmes qui sont pour la plupart analphabètes. Il est recommandé de limiter l'atelier de formation à 20-22 participantes pour que les sessions interactives soient attrayantes et que les participantes puissent échanger facilement entre elles.

## CONSIDÉRATIONS DE GENRE

Le public cible de la formation étant composé de femmes jeunes et adultes, il est important de comprendre les normes culturelles qui peuvent soutenir ou limiter la participation des femmes aux structures communautaires — y compris cette formation. La reconnaissance des normes culturelles devrait guider la conception du projet et sa mise en œuvre précoce afin d'aborder les barrières culturelles qui peuvent empêcher les femmes de participer activement à cette formation et leur capacité à appliquer les connaissances et les compétences acquises au cours

---

<sup>1</sup>Par exemple, la communauté de gestion de l'eau, l'organisation des producteurs agricoles, les comités de santé et d'éducation.

de cette formation. L'équipe de projet doit identifier ce qui relève de la sphère d'influence du projet et ce qui est un facteur externe au-delà de l'influence du projet.

## EXEMPLE D'ORDRE DU JOUR

Vous trouverez ci-dessous une liste des sessions qui composent ce programme. Le programme d'études est divisé en deux composantes principales. Le premier volet est axé sur l'autonomisation et le second sur le renforcement des compétences en matière de leadership. Il est recommandé que le cours soit proposé dans son intégralité, car les femmes jeunes et adultes sont souvent confrontées à des problèmes de confiance en soi qui affectent leur capacité à exprimer des qualités et des compétences de leadership. Ce programme peut être dispensé selon différentes échéances. Le temps nécessaire pour toutes les sessions est d'environ trois jours. Si le programme est enseigné par un membre du personnel de CRS ou un expert local, il est recommandé que la formation soit proposée sur une semaine avec environ 3-4 heures de formation par jour pour permettre aux participantes de réfléchir à ce qu'elles apprennent chaque jour ainsi que de gérer les responsabilités productives et reproductives. Si le programme est dispensé par un agent de terrain dans le cadre de réunions de groupe, le contenu peut être étalé sur une plus longue période. Voir les différents horaires de prestation ci-dessous. En complément de l'ordre du jour, l'[Annexe C](#) fournit une liste de jeux de leadership que l'animateur peut utiliser selon les besoins.

## ORDRE DU JOUR SUGGÉRÉ POUR UNE FORMATION DE 3 JOURS

TEMPS	PARTIE A : AUTONOMISATION
<b>JOUR 1</b>	
8:30 – 9:30	1. Introduction à la formation au leadership des femmes
9:30 – 10:45	2. La situation des femmes à Zinder
10:45 – 11:00	Pause
11:00 – 2:00	3. Se comprendre soi-même : l'arbre de vie
2:00 – 3:00	Déjeuner
3:00 – 4:15	4. Comprendre et surmonter les croyances limitatives
4:15 – 5:15	5. Introduction aux intentions
5:15 – 5:30	Fermeture/Évaluation quotidienne
<b>JOUR 2</b>	
8:30 – 9:00	Introduction
9:00 – 11:00	6. Comprendre nos croyances fondamentales
11:00 – 11:15	Pause
11:15 – 12:00	7. Identifier et comprendre ses points forts
TEMPS	PARTIE B : COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP
12:00 – 1:00	8. QUI SUIS-JE ? L'histoire d'un maçon

1:00 – 2:00	Déjeuner
2:00 – 5:00	9. Qu'est-ce qu'un leader ? (pause flexion)
5:00 – 5:15	Fermeture/Évaluation quotidienne

<b>JOUR 3</b>	
8:30 – 9:00	Introduction
9:00 – 10:30	10. Comprendre les forces, faiblesses, opportunités et menaces de notre leadership (SWOT)
10:30 – 10:45	Pause
10:45 – 12:30	11. Développer les compétences de leadership — Communication
12:30 – 1:30	Déjeuner
1:30 – 2:30	12. Développer les compétences de leadership — Générer la cohésion du groupe
2:30 – 4:00	13. Développer les compétences de leadership — Prise de décision
4:00 – 4:15	Pause
4:15 – 5:00	14. Développer les compétences de leadership — Conduire le changement
5:00 – 5:45	15. Connaissance-Pratique-Action

Les horaires de prestation alternatifs sont indiqués ci-dessous.

#### **Calendrier de prestation en 5 jours**

Jour 1 : Sessions 1-3

Jour 2 : Sessions 4-7

Jour 3 : Sessions 8-9

Jour 4 : Sessions 10-12

Jour 5 : Sessions 13-15

**Programme de prestation des agents de terrain pendant les réunions communautaires : 1 session par réunion**

### **ADAPTATION DU MANUEL À UN AUTRE CONTEXTE**

Ce manuel peut être utilisé dans d'autres projets du programme national, mais devra être adapté au contexte local et à l'objectif du projet. Veuillez adapter le contenu, les exemples et les photos comme il convient. Un \* indique un contenu qui doit être adapté au minimum.



# Session 1 : Introduction à la formation au leadership des femmes

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes pourront :

- Apprendre à connaître le(s) animateur(s) et les autres participantes.
- Comprendre les objectifs de l'atelier, le contenu et le calendrier du programme de l'atelier
- Partager les attentes concernant les résultats de l'atelier

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

- Affiner l'agenda
  - Déterminer le nombre d'heures par jour pour la formation
  - Sur la base de l'analyse du terrain, déterminer si les deux parties du programme recevront un enseignement
- Préparer les tableaux de conférence suivants
  - Normes de l'atelier
  - Attentes des participantes
  - Aire de stationnement

## DURÉE DE LA SESSION : 60 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2 minutes
Présentation des participantes	20 minutes
Présentation et rôle de l'animateur	5 minutes
Pré-test	8 minutes
Pourquoi cette formation ?	5 minutes
Examiner les objectifs et le programme de la formation	10 minutes
Convenir des normes de l'atelier	5 minutes
Fermer la session d'introduction	5 minutes

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Passer en revue les objectifs et le déroulement de la session.

### PRÉ-TEST

Pour évaluer les connaissances et les croyances actuelles des participantes sur le leadership des femmes, l'Animateur administre le pré-test de l'Annexe B. Étant donné le faible taux d'alphabétisation des participantes, l'Animateur administre le pré-test oralement à l'ensemble du groupe et documente les réponses globales des participantes au pré-test à l'aide de l'Annexe B.

### INTRODUCTIONS DES PARTICIPANTES (20 MINUTES)

**DITES : Nous allons commencer la session d'aujourd'hui en apprenant à nous connaître un peu en faisant un jeu appelé le « mélange des participantes ».**

1. Demander aux participantes de se tourner vers leurs voisines et de se présenter. Chaque personne doit dire son nom et sa communauté. Si la personne est déjà un leader, elle doit indiquer l'organisation/le comité et son poste. Si la personne est déjà un leader, elle doit partager une chose qu'elle aime dans le fait d'être un leader. Si la personne n'est pas déjà un leader, elle doit partager une raison pour laquelle elle voudrait devenir un leader. Donner 3 minutes à chaque participante (6 minutes au total) pour se présenter les unes aux autres.
2. Demander aux participantes de changer de place pour s'asseoir près d'une autre personne qu'elles ne connaissent pas et répétez l'exercice décrit au numéro 1.
3. Après l'activité ci-dessus, demander aux participantes de former deux groupes : un groupe comprenant des femmes qui sont déjà des leaders au sein de leur communauté et un groupe comprenant des leaders potentiels. Demander aux dirigeantes actuelles de partager certaines des raisons pour lesquelles elles aiment être des dirigeantes ; demandez aux dirigeantes potentielles pourquoi elles voudraient être des dirigeantes.

**DITES : Nous sommes toutes sur différentes parties du chemin pour devenir leader. Certaines sont déjà des leaders — celles qui occupent des postes depuis longtemps et celles qui ont moins d'expérience. Nous avons aussi des jeunes femmes ici qui veulent devenir des leaders. Chacun d'entre nous a quelque chose à apporter à la discussion et à l'acquisition de compétences pendant ce cours.**

### PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR ET DE SON RÔLE DANS LA CRÉATION D'UNE ATMOSPHÈRE DE CONFORT ET DE CONFIANCE (5 MINUTES)

*NOTE A L'ANIMATEUR :* Discuter du genre peut être un concept très nouveau pour les participantes. C'est pourquoi il est important de parler de la manière dont l'atelier abordera des questions sensibles et controversées. Faites savoir aux participantes qu'elles peuvent ne pas être d'accord avec tout ce qui est dit, et que ce n'est pas grave. À ce stade, parlez brièvement de votre rôle et de votre expérience en matière de promotion de l'égalité du genre dans votre travail. Insistez sur le fait que vous autoriserez autant de discussions que possible pour permettre aux participantes de partager leurs expériences, les leçons apprises, etc.

### POURQUOI CETTE FORMATION (5 MINUTES)\*

**DITES : Le leadership des femmes est sous-représenté dans le monde. Les femmes sont confrontées à des normes culturelles, des attitudes et des lois discriminatoires qui limitent leur participation active et leur leadership dans les organisations communautaires et le gouvernement. Les femmes sont confrontées à des lacunes importantes en matière d'éducation, de développement des compétences et de mentorat, ce qui limite leur potentiel. Les jeunes femmes sont confrontées à des obstacles encore plus importants. Investir dans le leadership des femmes implique l'autonomisation ainsi que des compétences en matière de leadership.**

Au Niger, il existe des postes de direction politique, technique et économique. Ces postes sont principalement occupés par des hommes instruits dans les centres urbains et semi-urbains ou par des chefs traditionnels masculins dans les zones rurales. Seules quelques femmes occupent des postes de direction politique et économique.

L'analyse de genre GIRMA du Niger a révélé que les hommes prennent les décisions concernant la vie des femmes et des filles la plupart du temps, voire tout le temps, ce qui explique la faible estime de soi des femmes et des filles et leur peu d'intérêt pour l'engagement dans les organisations de développement communautaire. Ainsi, les femmes perdent les occasions d'occuper des postes de direction dans les organisations communautaires dont elles sont membres, laissant les hommes diriger le développement local. Cette formation aide les femmes à développer leur confiance en elles et à renforcer leurs compétences en matière de leadership, afin que vous puissiez saisir des opportunités de leadership. Elle accompagne les activités en cours de GIRMA Niger qui créent un environnement propice pour vous permettre d'assumer un rôle de leader au sein d'une organisation communautaire.

## PASSER EN REVUE LES OBJECTIFS ET LE PROGRAMME DE LA FORMATION (10 MINUTES)

Expliquer aux participantes que cette formation se déroulera sur 3 jours. La première se concentrera sur le regard intérieur — en nous-mêmes — et sur la façon dont notre compréhension actuelle de nous-mêmes, notre confiance en nous-mêmes et la façon dont nous nous parlons influencent notre façon de penser et nos capacités à poursuivre nos objectifs. Pendant la deuxième partie du cours, nous passerons du temps à apprendre les différents styles de leadership et à pratiquer des activités pour renforcer nos compétences de leadership.

TEMPS	PARTIE A : AUTONOMISATION
<b>JOUR 1</b>	
8:30 – 9:30	1. Introduction à la formation au leadership des femmes
9:30 – 10:45	2. La situation des femmes à Zinder
10:45 – 11:00	Pause
11:00 – 2:15	3. Se comprendre soi-même : l'arbre de vie
2:15 – 3:00	Déjeuner
3:00 – 4:15	4. Comprendre et surmonter les croyances limitatives
4:15 – 5:15	5. Introduction aux intentions
5:15 – 5:30	Fermeture/Évaluation quotidienne
<b>JOUR 2</b>	
8:30 – 9:00	Introduction
9:00 – 11:00	6. Comprendre nos croyances fondamentales
11:00 – 11:15	Pause
11:15 – 12:00	7. Identifier et comprendre ses points forts

TEMPS	PARTIE B : COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP
12:00 – 1:00	8. QUI SUIS-JE ? L’histoire d’un maçon
1:00 – 2:00	Déjeuner
2:00 – 5:00	9. Qu’est-ce qu’un leader ? (pause flexion)
5:00 – 5:15	Fermeture/Évaluation quotidienne

<b>JOUR 3</b>	
8:30 – 9:00	Introduction
9:00 – 10:30	10. Comprendre les forces, faiblesses, opportunités et menaces de notre leadership.
10:30 – 10:45	Pause
10:45 – 12:30	11. Développer les compétences de leadership — Communication
12:30 – 1:30	Déjeuner
1:30 – 2:30	12. Renforcer les compétences de leadership — Générer la cohésion du groupe
2:30 – 4:00	13. Développer les compétences de leadership — Prise de décision
4:00 – 4:15	Pause
4:15 – 5:00	14. Développer les compétences de leadership — Conduire le changement
5:00 – 5:45	15. Connaissance-Pratique-Action

### **SE METTRE D'ACCORD SUR LES NORMES DE L'ATELIER (5 MINUTES)**

Demander aux participantes de partager les règles qu'elle aimeraient suivre pendant le temps que nous consacrons à cette formation — comme des téléphones portables sur silencieux, l'écoute attentive, la pleine participation, etc.

### **CLÔTURE DE LA SESSION D'INTRODUCTION (5 MINUTES)**

# Session 2 : Le genre à Zinder\*

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes seront en mesure de :

- Décrire la différence entre le sexe et le genre
- Comprendre l'existence de différences entre les sexes à Magaria et à Dungass, notamment en ce qui concerne le leadership des femmes dans les organisations/comités communautaires\*.
- Reconnaître la nécessité de donner aux femmes les moyens de diriger et de participer activement aux organisations/comités communautaires.

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Connaître la situation actuelle des femmes à Zinder, notamment en ce qui concerne le leadership et la participation aux organisations et comités communautaires.\*
- Préparer les tableaux de papier suivants :
  - Sexe
  - Genre
- Découper les déclarations sur le sexe et le genre en bandes

## DURÉE DE LA SESSION : 75 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Genre versus sexe	25 minutes
Discussion en plénière	45 minutes
Message clé	2,5 minutes

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : EXERCICE SUR LE GENRE ET LE SEXE (25 MINUTES)

1. Placez deux tableaux de papier sur le mur : l'un intitulé « genre » et l'autre « sexe ».
2. Choisissez deux participantes pour lire des déclarations décrivant les termes « genre » et « sexe ». Distribuez-leur des feuilles de papier, chaque feuille contenant une déclaration. Si personne ne sait lire, l'animateur peut lire les déclarations.

GENRE	SEXE
Ensemble de rôles et de responsabilités construit par la société	Basé sur des différences biologiques
Pas né avec	Né avec
Appris	Naturel
Culturel	Universel
Peut changer et varier d'une culture à l'autre culture et de temps en temps	Ne se change pas facilement
Exemple : La capacité avérée des femmes à assumer les rôles de direction masculins traditionnels aussi bien que les hommes, voire mieux.	Exemple : Seules les femmes peuvent biologiquement donner naissance

3. Demandez aux participantes qui ont été identifiées pour lire les énoncés de lire un par un (par exemple, né avec) au groupe. Demandez au groupe de choisir la catégorie à laquelle il appartient — genre ou sexe — et placez-la sur le tableau de papier qui reflète le sens de l'affirmation. Apportez les corrections nécessaires. Continuez jusqu'à ce que toutes les déclarations aient été lues et placées sur le tableau de papier.
4. Débriefing avec les participantes sur leurs réponses. Soulignez que le genre représente les relations sociales entre les hommes et les femmes qui varient d'une société à l'autre et à différents moments, tandis que le sexe représente les différences biologiques entre les hommes et les femmes.
5. Pour confirmer la compréhension du genre et du sexe, lisez les déclarations suivantes et demandez aux participantes de décider si elles reflètent le genre ou le sexe. Discutez-en au besoin.

DÉCLARATION	GENRE OU SEXE
Les hommes labourent et préparent la terre ; les femmes s'occupent du désherbage.	Genre
Les femmes allaitent leurs bébés	Sexe
Les hommes pratiquent les cultures de rente, les femmes les cultures vivrières	Genre
Les hommes possèdent des terres ; les femmes n'en possèdent pas	Genre

## DISCUSSION PLÉNIÈRE (45 MINUTES)\*



**DITES : Pensez-vous qu'il y a des différences entre les femmes et les hommes à Magaria et à Dungass ? Si oui, quelles sont, selon vous, ces différences ?** si nécessaire, invitez les participantes à parler de ces différences, en utilisant les points ci-dessous pour lancer la discussion.

Réponses attendues :

- Moins de filles dans l'enseignement secondaire
- Les hommes sont les décideurs dans les ménages (chef de famille)
- Les femmes sont accaparées par les tâches ménagères.
- Les femmes doivent être soumises
- Les femmes peuvent prendre seules les décisions relatives à leur activité génératrice de revenus.



**DITES : D'après ce que vous avez vu à \_\_\_\_\_ (zone respectives), pensez-vous que les hommes et les femmes sont représentés différemment dans les structures de votre communauté ? Pensez-vous qu'il existe une différence entre les hommes et les femmes à la tête de ces organisations ?** Si c'est le cas, demandez-leur d'expliquer. Si nécessaire, invitez les participantes à donner des exemples spécifiques à Magaria, Dungass, Zinder et/ou au Niger.\*

Réponses attendues en fonction du contexte local de Magaria et de Dungass : \*

- Les femmes n'ont pas le temps de participer
- Les femmes n'acceptent pas d'assumer cette responsabilité et/ou ce rôle.
- Les femmes ne sont pas informées des réunions
- Les tâches ménagères prennent trop de temps
- Les femmes ne bénéficient pas de la fréquentation
- La religion ne permet pas cela pour les femmes
- Moins de femmes dirigeantes
- Les hommes sont plus enclins à parler aux fonctionnaires du gouvernement
- Les hommes sont à la tête d'organisations et de comités communautaires

Autres réponses possibles :

- C'est le rôle (social/culturel) des hommes d'être des décideurs et des leaders.
- Les hommes sont considérés comme plus capables que les femmes
- Les femmes ne votent pas pour les femmes candidates

**DITES : Ce que vous avez décrit sont des normes de genre qui sont socialement construites et apprises au fil du temps et qui ne sont pas basées sur les capacités biologiques d'une personne. Celles-ci peuvent évoluer avec le temps, les femmes étant davantage représentées au sein des organisations et comités communautaires.**



**DITES : Pourquoi pensez-vous qu'il est important d'avoir des femmes leaders dans les organisations et comités communautaires ?** Si les réponses sont limitées, vous pouvez



susciter la discussion en demandant : « Quelqu'un a-t-il un exemple de décision prise qui n'était pas en faveur d'une femme ? ».

Réponses attendues :

- Les femmes représentent environ la moitié de la population et devraient donc être représentées dans les lieux où les décisions sont prises (justice).
- Chaque femme a un point de vue valable et devrait pouvoir le partager.
- Les expériences des femmes sont différentes de celles des hommes et doivent être représentées dans les discussions et les débats qui aboutissent à l'élaboration de politiques au sein de nos organisations et de nos réseaux et pour influencer le contexte plus large.
- Les femmes peuvent apporter de nouvelles solutions aux problèmes auxquels la communauté est confrontée.
- Les femmes et les adolescentes doivent bénéficier des décisions et des activités de la communauté.

### **MESSAGE CLÉ (2 MINUTES)**

Les normes de genre peuvent prescrire que les rôles de prise de décision et de leadership soient tenus par les hommes, mais ceci est défini par la société. Ces normes peuvent évoluer à mesure que les femmes gagnent en confiance et en compétences et que la société les accepte davantage.

# Session 3 : Se comprendre soi-même —L’arbre de vie

## OBJECTIFS D’APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes seront en mesure de :

- Réfléchir à leur vie et à elles-mêmes pour mieux comprendre leur sens du moi et leurs aspirations.

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d’exécuter la session, le formateur doit :

- Imprimez une copie du document Arbre de vie<sup>2</sup> (**Exercice : Aide-mémoire n° 1**) pour l’animateur ; utilisez une image d’arbre appropriée au contexte ; consultez le site <http://clipart.com/simple-tree-drawings.html> pour trouver des idées.
- Dessinez un arbre sur un tableau de papier et préparez-vous à le compléter par un exemple pertinent pour le contexte local.
- Rassemblez des craies, des tableaux noirs et des effaceurs

## DURÉE DE LA SESSION : 195 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Activité : Dessinez votre arbre de vie	90 minutes
Activité en partenariat : Partagez votre arbre de vie	45 minutes
Discussion en plénière	55 minutes
Messages clés	2,5 minutes

<sup>2</sup> Cette session est basée sur une leçon du [manuel de formation Entrepreneur autonome](#). La majorité du texte est identique, tandis que d’autres ont été adaptés sur la base du pilote réalisé avec le projet GIRMA Niger en 2021.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : DESSINEZ VOTRE ARBRE DE VIE (90 MINUTES)

- 1. DITES :** Les arbres ont une signification universelle dans de nombreuses cultures et représentent la vie. Comme un arbre, nous continuons à grandir. Et comme un arbre, nous pouvons améliorer notre croissance en nous assurant que nous nous soutenons de la meilleure façon possible. Dans le cas d'un arbre ou d'une plante, nous nous assurons que le sol est riche en nutriments, qu'il reçoit suffisamment d'eau et qu'il a accès à un ensoleillement régulier. Pour nous-mêmes, nous devons nous assurer que nous prenons soin de tous les aspects de notre vie, de notre esprit, de notre corps et de notre âme. En prenant soin de nous en tant qu'individus, nous pouvons continuer à devenir plus forts et à nous embellir dans le monde. La première étape pour prendre soin de soi est de comprendre qui nous sommes et où nous en sommes dans notre vie. Lorsque nous commençons à mieux nous comprendre, nous pouvons progresser dans notre vie.
- 2. DITES :** Cet exercice utilise l'image d'un arbre ([Exercice : Aide-mémoire #1\\*](#)) et a pour but de vous aider à réfléchir sur votre propre vie afin de mieux comprendre comment vous êtes devenue la femme que vous êtes aujourd'hui et comment vous pouvez continuer à grandir dans le futur.

Fournissez un tableau et des craies à chaque femme.

- 3. DITES :** Vous allez dessiner votre propre arbre de vie. Les éléments qui s'y trouvent peuvent être réels ou inventés, selon que vous êtes plus ou moins à l'aise avec le partage. Je vais expliquer chaque partie de l'arbre et donner des exemples, puis je vous demanderai de dessiner ou d'écrire sur votre propre arbre.

Introduisez un élément à la fois. En tant qu'animateur, vous suivrez le processus avec elles. Dessinez l'image d'un arbre sur un tableau de papier. Tracez une ligne verticale au milieu de l'arbre, du haut du tronc jusqu'aux racines. Ne tracez pas de ligne à travers les branches, les feuilles et les composants des fruits.

- 4. DITES :** D'un côté de l'arbre divisé, énumérez tous les éléments de votre histoire sur les racines et votre vie actuelle sur le tronc qui vous aident à réussir. Il peut s'agir par exemple de l'endroit où vous avez vécu, de la maison où vous avez grandi, de votre famille, de vos amis, de vos mentors, des traditions de votre enfance, de la religion, de la langue, des mouvements sociaux, des activités que vous faites tous les jours, des activités génératrices de revenus, des responsabilités du ménage, des responsabilités de la communauté, de ce que vous mangez et de la façon dont vous prenez soin de votre corps. Il est important de prendre conscience de tous ces aspects de la vie quotidienne afin de continuer à vous renforcer en tant que personne.

Une fois que c'est fait, demandez aux participantes de poser leur craie sur le sol pour que vous sachiez quand passer à la composante suivante.

- 5. DITES :** De l'autre côté de la ligne du tronc et des racines, faites la liste de tout ce qui, dans votre passé sur les racines et dans le présent sur le tronc, pourrait vous gêner ou vous empêcher de réaliser vos rêves ou les bourgeons que vous dessinerez sur votre arbre. Il peut s'agir de la famille, de la communauté, des lois locales, des croyances, du manque d'éducation, etc. Par exemple, lorsqu'une femme est mariée, elle est limitée dans les endroits où elle peut voyager.

Une fois l'exercice terminé, demandez aux participantes de poser leur craie sur le sol afin de savoir quand passer à l'élément suivant.

- 6. DITES :** Maintenant, vous allez dessiner des fruits sur l'arbre. Les fruits représentent vos réalisations et tout ce que vous avez déjà fait. Vous ne devez pas chercher de grandes choses, mais des choses que vous pensez avoir bien faites dans la vie, comme élever des enfants, achever un certain niveau d'éducation ou toute autre réalisation importante.

Une fois que c'est fait, demandez aux participantes de poser leur craie sur le sol pour que vous sachiez quand passer à la composante suivante.

- 7. DITES : Maintenant, vous allez dessiner des bourgeons sur l'arbre. Les bourgeons représentent vos espoirs et vos rêves pour l'avenir, qu'ils soient petits ou grands. Ce sont des choses que vous voulez faire ou réaliser, et elles changeront au fur et à mesure qu'elles seront réalisées ou deviendront des fruits. Par exemple, voulez-vous être la présidente d'une organisation spécifique ou la maire de la communauté.**

### ACTIVITÉ EN BINÔME : PARTAGEZ VOTRE ARBRE DE VIE (45 MINUTES)

*NOTE A L'ANIMATEUR* :<sup>3</sup> L'objectif de ce partage est de permettre aux participantes de développer une vision positive d'elles-mêmes et de construire un espoir pour l'avenir, sur la base de leurs compétences, de leurs réalisations et de ce qu'elles ont appris de leur vie jusqu'à présent, malgré les difficultés et les déceptions. Elles doivent partager leur arbre de vie au moins deux fois. **Rappelez aux participantes que le partage de leur histoire est volontaire** : elles ne doivent partager que ce qu'elles sont à l'aise de laisser savoir à l'autre personne. Renforcez aussi le fait que « ce qui est dit dans la pièce, reste dans la pièce ».

Si une participante s'énerve en racontant son histoire, demandez à l'un des animateurs de la rencontrer au cours de cette session. Si plusieurs personnes sont contrariées par les propos d'une autre personne, demandez à tout le monde de former un cercle et de se tenir par la main ou de se rapprocher. Vous devez souligner que dans cet atelier, nous sommes tous ensemble. Nous avons tous des peines et des joies dans notre vie, et nous les partageons ici. Une orientation vers des services de conseil ou de suivi peut être proposée, si nécessaire.

#### PREMIER PARTAGE :

Demandez aux participantes de s'associer à une autre personne pour partager leurs dessins entre elles. Vous devez demander aux participantes de décrire leur arbre à l'autre membre de leur paire, en utilisant les invites fournies. Vous direz deux fois chaque question : la première fois que vous dites une question, une personne raconte son arbre. Lorsque cette personne a terminé, vous dites les mêmes invites à la deuxième personne pour qu'elle fasse de même. Rappelez aux participantes qu'il est important d'écouter attentivement l'autre personne sans l'interrompre, jusqu'à ce qu'elle ait terminé. Laissez suffisamment de temps aux participantes pour terminer avant de passer à la partie suivante de l'arbre. Insistez sur le fait qu'elles sont libres de partager les parties de leur arbre qu'elles souhaitent, mais qu'elles ne sont pas obligées de tout partager.

#### INVITES

- Dites : Racontez les **éléments de votre histoire sur les racines et de votre vie actuelle sur le tronc qui vous aident à réussir**, comme l'endroit où vous avez vécu, votre famille, vos amis, vos mentors, les mouvements sociaux, les activités génératrices de revenus, les responsabilités communautaires.
- Dites : Racontez ce qui, dans votre passé sur les racines et dans le présent sur le tronc, pourrait vous empêcher ou vous **bloquer** dans la réalisation de vos rêves. Il peut s'agir de la famille, de la communauté, des lois locales, des croyances, du manque d'éducation.
- Dites : Qu'en est-il de **vos fruits et de vos bourgeons** ? Les fruits représentent vos réalisations et tout ce que vous avez déjà fait, tandis que les bourgeons représentent vos espoirs et vos rêves pour l'avenir.

Après le partage, demandez un retour d'information : Comment les participantes se sentent-elles ? Est-ce que cela a été difficile à faire, ou facile ? Obtenez quelques réponses avant de passer à autre chose. Expliquez que nous allons recommencer avec un nouveau partenaire, en donnant environ 8 à 10 minutes à chaque participante, mais cette fois sans les invites.

<sup>3</sup> CRS S'élever à partir de racines résilientes, [https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/20os\\_209177\\_war0\\_roots\\_manual\\_eng-update-fnl-web.pdf](https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/20os_209177_war0_roots_manual_eng-update-fnl-web.pdf).

Encouragez les participantes à raconter leur histoire en profondeur, en commençant par les racines et en remontant vers le haut.

## SECOND PARTAGE

Demandez aux participantes de trouver une nouvelle partenaire, là encore quelqu'un qu'elles ne connaissent pas très bien. L'une des partenaires de la paire doit parler en premier, en partageant la même chose que précédemment, mais en approfondissant un peu plus ce qu'elle a partagé, si elle se sent à l'aise. Rappelez aux participantes qu'elles doivent écouter avec toute leur attention. Lorsque chaque personne a terminé, l'autre peut poser des questions. Après 8 à 10 minutes, demandez aux paires de changer d'interlocutrice. À la fin, demandez au groupe de vous faire part de ses réactions : Comment les participantes se sentent-elles ? Était-ce plus difficile à réaliser par rapport au premier partage, ou était-ce plus facile ? Obtenez quelques réponses avant de passer à autre chose

### Faire une forêt

Après le deuxième partage, **demandez** : Qu'est-ce qui peut arriver si un arbre se trouve seul dans un champ et que soudain il y a une grosse tempête ? Passez quelques instants à vous informer sur ce qui peut arriver. Par exemple, l'arbre peut perdre quelques branches. Il peut perdre toutes ses feuilles. Il peut tomber ou mourir

Demandez ensuite aux participantes de placer leurs photos d'arbres les unes à côté des autres sur le même mur ou sur le sol.

**Dites** : marchons jusqu'à la forêt et regardons les arbres de chacun. Qu'est-ce que vous voyez ?

Encouragez les réponses variées. Vous pouvez mentionner que les arbres ont l'air d'être d'espèces différentes et aussi que leurs racines/identités ne sont pas visibles au-dessus du sol. Pourtant, ils se tiennent toujours droits et grands les uns à côté des autres.

**Dites** : Quand nos arbres sont accrochés ensemble, ils forment une forêt. Voyez comme notre forêt est grande et forte. Voyez comment nos arbres forment une unité — une communauté d'arbres. Nous ne sommes pas seuls. Quand il y a un groupe d'arbres ensemble, ils se protègent mutuellement. S'il y a une tempête dans une forêt, certains des arbres peuvent être blessés, mais dans l'ensemble, la forêt survivra. Nos arbres sont tous différents, mais ils se ressemblent à bien des égards. Et ils peuvent tous se soutenir mutuellement. C'est également vrai pour les personnes. Nous sommes différents, mais nous sommes aussi les mêmes. Nos vies sont comme une partie d'une forêt où nous nous soutenons tous et grandissons ensemble, connectés de manière à nous rendre plus forts.

## ACTIVITÉ : DISCUSSION EN PLÉNIÈRE (55 MINUTES)

Avant de commencer cette discussion, effectuez une activité de respiration

**DITES** : Cet exercice est un moyen de comprendre la façon dont les choses sont. Mais nous avons tous la possibilité de changer et de construire un arbre plus fort. Il est important maintenant de réfléchir aux expériences et aux habitudes de vie qui ont contribué à renforcer vos vies et aux expériences et habitudes de vie qui ont rendu votre croissance plus difficile.

Posez les questions suivantes et laissez les participantes y réfléchir une par une. Demandez des volontaires qui se sentent à l'aise pour partager avec le groupe. Ne forcez personne à partager.



**DITES** : Quelles sont les forces qui soutiennent un « vous » fort ?

Questions incitatives :

- Disposez-vous d'un système de soutien solide composé de membres de votre famille ou d'amis ou vous isolez-vous ?
- Vous concentrez-vous sur les expériences de votre passé qui vous font vous sentir plus fort ou vous concentrez-vous sur la douleur et les défis que vous avez dû affronter ?
- Prenez-vous soin de vous, mangez-vous des aliments nourrissants et prenez-vous soin de votre corps ?

- Pensez-vous à des choses positives que vous souhaitez pour votre vie, ou passez-vous votre temps à vous apitoyer sur vous-même ou à être en colère contre votre vie ?



**DITES : Que pouvez-vous apprécier de toutes les choses que vous avez accomplies, et comment cela vous aide-t-il dans vos objectifs futurs ?**

Question piège :

- Vous souvenez-vous de vos qualités, ou ne voyez-vous que vos défauts et vos échecs ?



**DITES : Comment pouvez-vous regarder vos espoirs et vos rêves futurs ? Comment vous sentez-vous maintenant, alors que vous envisagez votre avenir ?**

### MESSAGES CLÉS (2 MINUTES)

- Il existe de nombreuses façons d'améliorer vos expériences de vie ; la construction d'un « vous » plus fort est l'une d'entre elles.
- Utilisez votre arbre comme un rappel de vos qualités positives pour réaffirmer votre confiance.

# Session 4 : Comprendre et surmonter les croyances limitatives

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes seront en mesure de :

- Comprendre ce qu'est une croyance limitée<sup>4</sup>
- Recadrer ces croyances
- Pratiquer de nouvelles croyances

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Rassembler des feuilles de tableau de papier et des marqueurs

## DURÉE DE LA SESSION : 75 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Définir les croyances limitatives	10 minutes

<sup>4</sup> Cette session est basée sur une leçon du [manuel de formation Entrepreneur autonome](#). La majorité du texte est identique.

Explication des croyances limitatives courantes	5 minutes
Reconnaître nos propres croyances limitatives	20 minutes
Recadrer ces croyances	35 minutes
Message clé	2,5 minutes

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : DÉFINIR LES CROYANCES LIMITATIVES (10 MINUTES)

**DITES :** Nos espoirs et nos rêves — les bourgeons de nos arbres — sont affectés par ce que nous croyons. En fait, ce à quoi nous pensons chaque jour — notre tronc — est lié à ce que nous croyons. Par exemple, si je crois que je peux devenir un bon leader, je réfléchis à la manière dont je peux le devenir. Ces croyances proviennent et sont affectées par notre histoire et nos expériences de vie. Si je vois une femme leader qui a réussi dans ma communauté et que j'ai été encouragée à poursuivre des activités indépendantes quand j'étais plus jeune, je serai peut-être plus encline à croire que je peux être une femme leader qui réussit. Si je pense que je peux devenir une dirigeante efficace, je poursuivrai les activités qui peuvent m'aider à le faire, comme la participation à une formation comme celle-ci ! Souvent, lorsque nous pensons à nos objectifs, d'autres pensées peuvent nous venir à l'esprit et nous faire douter de nous-mêmes. Ces croyances sont appelées croyances limitatives.

Une croyance limitative est une croyance que possède une personne et qui la fait douter de ce qu'elle peut faire ou être. Elle peut provenir d'une conclusion erronée sur quelque chose dans la vie. Par exemple, une personne peut avoir la croyance limitative qu'elle n'est pas assez intelligente pour réussir à diriger des groupes communautaires et elle décide donc de ne pas essayer. Si elle a déjà échoué dans la conduite d'un groupe, elle peut avoir la croyance limitative qu'elle échouera à nouveau et décider de ne pas réessayer. Cependant, les croyances sont simplement une façon de penser à laquelle nous nous sommes habitués, et elles peuvent donc être modifiées. Les croyances limitatives se présentent également sous la forme d'excuses, de pensées négatives, d'inquiétudes, de justifications, de peurs, etc. Il est important de savoir ce que vous croyez et de comprendre quelles sont les croyances qui vous limitent ou vous retiennent. Vous pourrez alors commencer à transformer ces croyances limitatives en croyances constructives et favorables.



**DITES :** Vous est-il déjà arrivé de vous dissuader de faire quelque chose ? Veuillez acquiescer pour un oui ou faire un signe de la tête pour un non. Pour celles qui ont répondu par l'affirmative, une personne est-elle prête à partager les excuses qu'elle a trouvées, les pensées négatives qu'elle a eues, les inquiétudes ou les peurs qui l'ont retenu, ou les justifications qu'elle a trouvées pour ne pas y arriver ?

Après l'intervention de quelques participantes, indiquez qu'il s'agit de croyances limitatives, c'est-à-dire de croyances qui nous empêchent de nous fixer de nouveaux objectifs, de nouvelles tâches et d'être un leader.

### EXPLICATION DES CROYANCES LIMITATIVES COURANTES (5 MINUTES)

**DITES :** Il existe de nombreux types de croyances limitatives et nous allons en explorer deux pour préparer nos prochaines sessions : l'impuissance et la dévalorisation.

Avec la croyance limitative d'*impuissance*, vous pensez que votre objectif ne peut être atteint parce que vous croyez que vous n'avez pas la capacité de l'atteindre. Les choses que vous pouvez vous dire qui soutiennent cette croyance limitative sont :

- Pourquoi cela m'arrive-t-il toujours ?
- Je me trompe toujours.
- Je n'ai pas les compétences nécessaires pour réussir

Avec la croyance limitative de l'*inutilité*, vous pensez que vous ne méritez pas d'atteindre votre objectif parce que vous n'êtes pas assez bonne. Les choses que vous pouvez vous dire qui soutiennent cette croyance limitative sont :



- Je n'ai pas confiance en mes capacités à être un bon leader.
- Quand je parle, les gens s'ennuient
- Je suis sans valeur

### ACTIVITÉ : RECONNAÎTRE NOS PROPRES CROYANCES LIMITATIVES (20 MINUTES)

**DITES : Au début, il peut être difficile de reconnaître nos croyances limitatives, et nous pouvons avoir du mal à réaliser qu'elles ne sont pas des vérités ! Nous allons réfléchir à nos propres croyances limitatives en répondant tranquillement aux deux questions suivantes, puis je demanderai à quelques-unes d'entre vous de se porter volontaires pour partager avec les autres si vous vous sentez à l'aise.**



**DITES : 1) Quelles pensées négatives vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez à vos objectifs de vie ? 2) Quelles suppositions inutiles faites-vous concernant la réalisation de vos objectifs ?**

L'animateur saisit des exemples sur un tableau de papier.

Expliquez au groupe que, souvent, nos croyances limitatives donnent une image inexacte de ce qui se passe réellement dans nos vies. Cela peut conduire à une pensée erronée (inexacte) selon laquelle les événements de la vie sont immuables. Bien que certains événements de la vie échappent effectivement à notre contrôle, nous avons plus de pouvoir sur nos pensées et nos expériences que nous ne le réalisons souvent. Nous devons reconnaître les schémas de pensée erronés afin de pouvoir recadrer nos croyances. Dans l'encadré de droite, sélectionnez deux exemples de schémas de pensée défectueux pour aider les participantes à savoir comment faire l'exercice suivant.

### DISCUSSION EN PLÉNIÈRE

Sélectionnez deux ou trois croyances limitatives qui ont été notées sur le tableau de papier. Demandez aux participantes d'identifier le type de pensée erronée et de proposer une façon plus précise de penser pour chacune des croyances limitatives.

Après avoir discuté de ces exemples, mentionnez que ce processus de révision

### EXEMPLES DE SCHÉMAS DE PENSÉE DÉFECTUEUX

#### Autocritique

- Le soi inexact : Parce que j'ai oublié de prendre toutes mes fournitures aujourd'hui, je suis une mauvaise personne.
- Le soi précis : J'ai oublié mes fournitures, mais je peux comprendre pourquoi cela s'est produit, et je peux faire en sorte que cela se produise moins à l'avenir.

#### Irréversibilité

- Le soi inexact : Parce que j'ai raté l'échéance, il n'y aura jamais d'autre occasion.
- Le soi précis : Même si je rate cette chance, je peux continuer à chercher une autre opportunité.

#### Surgénéralisation

- Le soi inexact : La personne X a été méchante avec moi. Personne ne m'aime.
- Le soi précis : La personne X est un cadeau pour m'aider à apprendre ou à comprendre quelque chose. Ceux qui nous mettent au défi peuvent être nos meilleurs professeurs !

#### Penser en noir et blanc

- Le soi inexact : Ma vie ne vaut rien sans mon mari.
- Le soi précis : Bien que mon mari soit un homme bon, il ne définit pas ma valeur.

#### Personnalisation

- Le soi inexact : Ma belle-mère est en colère parce qu'elle me déteste.
- Le soi précis : Ma belle-mère peut être contrariée pour de nombreuses raisons dont je ne suis pas consciente, comme une mauvaise santé.

#### Réaction excessive

- Le soi inexact : J'ai oublié de commander des fournitures pour notre rassemblement communautaire auprès du distributeur, et maintenant le rassemblement va échouer.
- Le soi précis : Ce n'est pas parce que j'ai oublié la commande aujourd'hui que mon événement communautaire va échouer. Je les commanderai demain.

de nos pensées et de création d'une nouvelle façon de penser plus favorable à nos objectifs est appelé « recadrage ».

### **ACTIVITÉ : RECADRER CES CROYANCES (35 MINUTES)**

**DITES :** Au cours de cet exercice, je vous demande de choisir une des croyances limitatives que vous avez identifiées pour vous-même dans l'exercice précédent. Je vais vous demander de recadrer cette croyance. Pour vous aider à avancer dans ce processus, posez-vous d'abord la question suivante :

- Pourquoi ai-je cette croyance limitative ?
- Cette croyance limitative a-t-elle un sens ? Et si je n'y croyais pas ? Commencez à chercher des preuves que cette croyance limitative n'est pas vraiment vraie (par exemple, j'ai de bonnes qualités, je peux apprendre de nouvelles choses, je suis une personne sympathique, etc.)

Maintenant, je veux que vous recadriez votre croyance. Voici quelques questions auxquelles vous pouvez réfléchir :

- Qu'est-ce que je voudrais que la croyance soit ?
- Comment puis-je recadrer cette croyance pour qu'elle soit positive ?
- Y a-t-il d'autres personnes que je connais qui ont la conviction contraire ? Comment cela fonctionne-t-il pour eux ? Est-ce que ça pourrait marcher pour moi ?

En petits groupes, demandez à chaque participante de parler de sa croyance limitative, de la raison pour laquelle elle a cette croyance, des preuves que cette croyance n'est pas vraie et de la façon dont elle a recadré sa croyance pour qu'elle soit positive.

Exemples de croyances recadrées :

- Il y a toujours un moyen si je suis engagée.
- Il n'y a pas d'échecs, seulement des résultats. Tant que j'apprends quelque chose, je réussis.
- Je trouve une grande joie dans les petites choses... un sourire... une fleur.
- Je donne plus de moi-même aux autres que ce que l'on attend de moi.
- Si je suis confuse, c'est que je suis sur le point d'apprendre quelque chose.

### **MESSAGE CLÉ (2 MINUTES)**

Nous sommes tous susceptibles d'avoir des croyances limitatives, mais nous pouvons les recadrer afin qu'elles ne nous limitent pas.

# Session 5 : Introduction aux intentions

## OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session,<sup>5</sup> les participantes seront capables de :

- Créer une déclaration d'intention

## DURÉE DE LA SESSION : 30 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Introduire l'idée d'une intention	7 minutes
Créer une déclaration d'intention	18 minutes
Message clé	2,5 minutes

---

<sup>5</sup> Ibid.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### INTRODUIRE L'IDÉE D'UNE INTENTION (7 MINUTES)

**DITES :** Il est important de réaliser que nous pouvons changer ce que nous croyons et ce que nous pensons. Ce faisant, nous avons la capacité de changer la façon dont nous vivons notre environnement. Un type de pensée très puissant est une « intention ». Une intention est une déclaration exprimant une action visant à atteindre un but ou un objectif souhaité. Lorsque vous avez une intention, vous créez une volonté interne d'être d'une certaine manière ou de faire une certaine chose. De cette volonté découle l'action. Vous êtes obligé de faire face à vos croyances limitatives lorsque vous créez une intention. Une fois que vous avez créé cette pensée et que vous êtes prêt à la partager avec vous-même et avec les autres, elle peut se développer et s'étendre en tant que partie intégrante de votre vie, devenant un point d'ancrage pour les futures pensées et comportements positifs.

### CRÉER UNE DÉCLARATION D'INTENTION (18 MINUTES)

**DITES :** Lorsque vous créez une intention, considérez les points suivants :

- Elle doit être accompagnée d'un sentiment/émotion positif fort.
- Une intention fonctionne mieux si elle est dite de manière courte et puissante.
- Une intention associée à une image de votre objectif souhaité peut avoir plus de puissance.

Un exemple d'intention est « Je m'exerce à la patience et je travaillerai dur pour atteindre mes objectifs ». Je pourrais m'imaginer comme un dirigeant souriant et prospère animant une réunion productive.

Activité en binôme : Demandez aux participantes de s'associer à quelqu'un et de prendre 5 minutes pour élaborer une déclaration d'intention. Demandez à plusieurs groupes de partager.

### MESSAGE CLÉ (2 MINUTES)

Lorsque nous créons une intention, nous sommes souvent (presque immédiatement) confrontés à nos croyances limitatives.

# Session 6 : Comprendre nos croyances fondamentales

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes seront en mesure de :

- Réfléchir à certaines de leurs croyances fondamentales.<sup>6</sup>
- Décrire comment ces croyances influencent leurs expériences de vie

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Préparer un tableau à feuilles mobiles pour chaque croyance fondamentale (voir la liste ci-dessous).
- Imprimer **Exercice : Aide-mémoire #2** (deux copies de chaque croyance fondamentale par groupe)
- Rassembler des feuilles de tableau de papier et des marqueurs

## DURÉE DE LA SESSION : 110 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Explication des croyances fondamentales	25 minutes
Préparer et présenter des sketches de 5 minutes sur les croyances fondamentales.	80 minutes
Messages clés	2,5 minutes

<sup>6</sup> Cette session est basée sur une leçon du [manuel de formation Entrepreneur autonome](#). Le texte sur les convictions fondamentales est textuel, mais reconfiguré et consolidé. L'exercice est nouveau.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### EXPLICATION DES CROYANCES FONDAMENTALES (25 MINUTES)

**DITES :** Le but de cette activité est de réfléchir à nos croyances fondamentales, d'identifier les croyances limitatives qui y sont associées, de les recadrer et de développer des intentions. Nous pouvons alors aller de l'avant avec plus de confiance et de conscience de nous-mêmes. Il existe six croyances fondamentales qui sont liées à notre réussite et à notre croissance. Nous allons passer en revue chacune de ces croyances fondamentales.

*NOTE A L'ANIMATEUR :* Rappeler aux participantes que ces réflexions ne concernent que l'endroit où elles se voient maintenant. Cela ne reflète pas la façon dont elles peuvent se voir à l'avenir, et avec le temps, les choses peuvent changer pour le mieux.

**DITES :** Avant de vous présenter les six croyances fondamentales, nous allons nous répartir en six groupes. Je vais attribuer une croyance fondamentale à chaque groupe.

Lorsque vous attribuez une croyance fondamentale à chaque groupe, donnez une brève explication sur chacune d'elles (voir les descriptions ci-dessous). Chaque groupe créera un sketch qu'il présentera sur la croyance fondamentale qui lui a été attribuée. Chaque groupe recevra un document ([Aide-mémoire #2](#)) qui contient la définition de la croyance fondamentale, des exemples de croyances limitatives, le recadrage de ces croyances et des déclarations d'intention pour les aider à décider du contenu de leur sketch. Si nécessaire, les animateurs visiteront chaque groupe pour les aider à revoir le contenu du polycopié.

#### CROYANCE FONDAMENTALE : L'AUTO-RESPONSABILITÉ

**DITES :** L'auto-responsabilité peut impliquer la croyance que nous avons le contrôle sur nos pensées et nos actions, ou que nous avons la capacité de choisir notre réponse à ce que nous vivons dans le monde.

Par exemple, quand un malheur arrive, que pensons-nous ? Pensons-nous que c'est à cause de notre malchance, de la volonté de Dieu ou de quelque chose que quelqu'un d'autre a fait ? Si nous considérons les événements de cette manière, nous nous voyons souvent comme des victimes du monde ou d'autres personnes, ou comme des participantes passifs dans nos vies. Si nous nous considérons comme des victimes, il peut être difficile de changer, car nous pouvons nous sentir désespérés, comme si nous ne pouvions pas influencer le cours de notre vie. Maintenant, examinez ce que vous ressentez lorsque vous ne vous considérez pas comme une victime de vos circonstances. Par exemple, votre enfant a été malade et a eu la diarrhée ; une réponse différente pourrait être : « Je suis contrariée que cela soit arrivé. Maintenant, que puis-je apprendre de cette situation et trouver un moyen d'avancer ? »

#### CROYANCE FONDAMENTALE : ESTIME DE SOI

**DITES :** L'estime de soi est liée à la façon dont vous vous percevez et à la conviction que vous avez de votre propre valeur — votre volonté de croire en vous. Par exemple, pensez-vous avoir ce qu'il faut pour devenir un leader efficace ? Vous sentez-vous digne d'être traitée avec respect, attention et amour ? Il est important de prendre conscience de votre propre valeur lorsque vous vous lancez dans une nouvelle entreprise. Cela vous donne confiance et vous permet de traverser les périodes difficiles.

#### CROYANCE FONDAMENTALE : LA CONFIANCE EN UN OBJECTIF SUPÉRIEUR

**DITES :** La confiance en un but supérieur est le fait d'être prêt à faire confiance à un but qui est plus grand que soi — comme Allah (dans un autre contexte, cela pourrait être Dieu, l'Univers, un sens de la spiritualité ou simplement avoir un but dans la vie).\* Avoir confiance en Allah peut nous aider à prendre des risques et à avancer dans nos vies. Reconnaître Allah peut nous aider à réduire le stress et à mieux faire face à nos expériences.

#### Convictions fondamentales

- Auto-responsabilité
- Estime de soi
- Confiance en un objectif supérieur
- Attitude positive
- Croissance continue tout au long de la vie
- Auto-responsabilisation

## CROYANCE FONDAMENTALE : ATTITUDE POSITIVE

**DITES :** Une attitude positive, c'est la volonté de se concentrer sur les bons côtés d'une situation, de trouver des opportunités et des solutions constructives dans tout ce que la vie présente. Il s'agit de garder des pensées positives et de ne pas se laisser freiner ou distraire par des pensées négatives. Il s'agit de choisir, instant après instant, de rechercher le meilleur des gens et des choses qui vous entourent. En développant des habitudes de pensée positive, vous pouvez commencer à remarquer de nouvelles opportunités et être généralement plus heureuses dans les situations qui se présentent. Cela ne signifie pas que vous ne pensez qu'à des pensées positives ou que vous ignorez ce qui se passe parce que cela semble être négatif. Pour avoir une attitude positive, il est essentiel que vous regardiez honnêtement ce qui se trouve devant vous, que ce soit positif ou négatif. Cette croyance consiste à essayer de trouver une issue positive à une situation, *malgré les difficultés existantes*.

## CROYANCE FONDAMENTALE : CROISSANCE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

**DITES :** La croissance continue tout au long de la vie est liée à l'acceptation du fait que tout dans la vie est toujours en train de changer. Si nous voulons que les choses restent toujours les mêmes, nous n'accepterons pas facilement le changement et nous lutterons et résisterons à la vie. Cela peut conduire au stress et au malheur. En reconnaissant que le changement est toujours présent et en nous permettant de l'accepter — et même d'en tirer parti — il peut avoir un impact positif sur nos vies. Nous pouvons être plus ouverts aux opportunités, et nous pouvons profiter de ces opportunités.

## CROYANCE FONDAMENTALE : ACQUÉRIR NOTRE POUVOIR<sup>7,8</sup>

**DITES :** Dans toute relation, il existe des dynamiques de pouvoir. Cette dynamique varie en fonction de la relation et peut changer au fil du temps. Nous pouvons constater que nous avons très peu de pouvoir dans une relation ou que l'autre personne dans la relation a un pouvoir dominant sur nous. Nous pouvons également constater que nous avons plus de pouvoir lorsque nous faisons quelque chose avec d'autres personnes, par exemple avec d'autres femmes dans un groupe SILC. Nous avons également du pouvoir à l'intérieur de nous-mêmes et cela peut se renforcer lorsque nous gagnons davantage de nos propres revenus, en reconnaissant que nous avons la capacité et que nous sommes dignes de faire la différence pour nous-mêmes et pour les autres. Ce processus commence par nous aujourd'hui, en nous comprenant nous-mêmes grâce aux exercices de l'Arbre de vie et en reconnaissant nos croyances limitatives. Nous continuerons à renforcer notre pouvoir intérieur grâce à cette formation. Nous mènerons un certain nombre d'activités qui soutiennent la confiance en soi et fournissent des compétences pratiques dont les leaders efficaces ont besoin. Cette formation nous aide à acquérir notre propre pouvoir ainsi qu'à nous impliquer dans les autres activités du projet.

## SKETCHES SUR LES CROYANCES FONDAMENTALES (80 MINUTES)

Chaque groupe développe un sketch de 5 minutes qui exprime la croyance fondamentale qui lui a été attribuée, montre une croyance limitative, comment les acteurs l'ont recadrée et ont créé une intention. Chaque groupe présentera ensuite son sketch au reste des participantes. Rappelez aux participantes que le document (**Aide-mémoire #2**) décrit la signification de chaque croyance fondamentale, donne des exemples de croyances limitatives dans la croyance fondamentale, des idées pour la recadrer et créer une déclaration d'intention.

Après chaque sketch, animez une discussion. Vous pouvez aussi demander au public :



**DITES :** Pourquoi cette croyance fondamentale est-elle importante pour votre vie ?

<sup>7</sup> Compte tenu du contexte local, cette croyance fondamentale a été modifiée, passant de « posséder son pouvoir » à « acquérir son pouvoir ». Le texte a été adapté en conséquence.

<sup>8</sup> Pour expliquer cette croyance fondamentale, il peut être utile d'illustrer les différents types de pouvoir. Un exemple est disponible sur [https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/TOPS\\_Nurturing%20Connections\\_English\\_FINAL\\_P.pdf](https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/TOPS_Nurturing%20Connections_English_FINAL_P.pdf).

### MESSAGES CLÉS (2 MINUTES)

- Six croyances fondamentales sont liées à notre réussite et à notre croissance : 1) la responsabilité personnelle, 2) l'estime de soi, 3) la confiance en un objectif supérieur, 4) une attitude positive, 5) une croissance continue tout au long de la vie et 6) l'autonomisation.
- Vous pouvez encadrer vos croyances afin de vous sentir plus fort et plus positif face à votre avenir.



# Session 7 : Identifier et comprendre ses points forts

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session d'identification et de compréhension de ses points forts,<sup>9</sup> les participantes seront capables de :

- Reconnaître leurs qualités positives
- Faire comprendre et apprécier les qualités préférées des participantes

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Préparer un tableau papier en utilisant les trois questions énumérées sous « Auto-réflexion ».

## DURÉE DE LA SESSION : 30 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Réflexion personnelle	5 minutes
Partage en petits groupes	20 minutes
Message clé	2,5 minutes

<sup>9</sup> Cette session est basée sur une leçon du [manuel de formation Entrepreneur autonome](#). L'exercice est révisé pour être une activité en petit groupe.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### RÉFLEXION PERSONNELLE (5 MINUTES)

*NOTE À L'ATTENTION DE L'ANIMATEUR* : Le fait de faire réfléchir les participantes sur les qualités positives d'elles-mêmes leur donnera plus de confiance et améliorera leur compréhension d'elles-mêmes en pratiquant des pensées mentales positives.



#### DITES :

1. **Quelle est la chose que vous avez faite et dont vous êtes très fières ?**
2. **Quel a été votre acte le plus courageux ?**
3. **Quelles sont les qualités que vous aimez et appréciez le plus chez vous ?**

### PARTAGE EN PETITS GROUPES (20 MINUTES)

En petits groupes, chaque personne décrit sa réponse à l'une ou l'autre de ces questions :

- Quelle est la chose dans ma vie dont je suis fière ?
- Quel est mon acte le plus courageux ? OU
- Quelles sont les qualités que vous aimez et appréciez le plus chez vous ?

Après que tout le monde ait partagé, rendez hommage à chacune pour sa force et sa résilience.

*NOTE À L'ANIMATEUR* : Utilisez un moyen culturellement approprié et reconnu pour féliciter chaque personne pour ses réalisations.

### MESSAGE CLÉ (2 MINUTES)

Réfléchir à nos qualités positives nous donne plus de confiance et améliore notre compréhension de nous-mêmes.

# Session 8 : Qui suis-je ? L’histoire du maçon

## OBJECTIF D’APPRENTISSAGE

À la fin de cette session « Qui suis-je », <sup>10</sup> les participantes seront capables de :

- Comprendre la capacité de vision d’un bon leader et de laisser derrière lui un bon héritage.

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d’exécuter la session, le formateur doit :

- Apporter un oignon à la session
- Préparer l’exercice : Aide-mémoire n° 3 pour refléter le contexte local\*.

## DURÉE DE LA SESSION : 30 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Plénière : L’oignon	5 minutes
Activité : Trois maçons	20 minutes
Messages clés	2,5 minutes

<sup>10</sup> Adapté du document Renforcer le leadership féminin dans les coopératives SNV 2014.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### SÉANCE PLÉNIÈRE : L'OIGNON (5 MINUTES)

Tout en épluchant l'oignon, l'animateur déclare :

**DITES :** Comme un oignon, chaque individu est composé de plusieurs couches. Pour mieux se comprendre, une personne doit essayer d'enlever les couches une à une jusqu'à ce qu'elle atteigne le noyau central. Ce n'est qu'en enlevant les couches que nous pouvons analyser notre vrai moi, la vraie personne que nous sommes. Nous omettons souvent de nous analyser compte tenu de toutes nos activités quotidiennes, mais nous devons prendre le temps de nous analyser pour réaliser nos rêves, atteindre nos objectifs et devenir de bons leaders.

### ACTIVITÉ : TROIS MAÇONS (20 MINUTES) \*

Utilisez l'exercice : [Aide-mémoire #3](#)<sup>11</sup> pour montrer les illustrations des trois maçons. Montrez les illustrations pendant que vous lisez l'histoire suivante.<sup>12</sup>

**DITES :** Nous allons commencer à nous analyser à travers cette activité appelée « les trois maçons ».

Un jour, un voyageur s'est approché d'une communauté et a trouvé trois ouvriers occupés à poser des briques. Curieux, il demande au premier maçon ce qu'il fait. Le premier maçon répond : « Je me construis une maison. » Le voyageur se tourne vers le second maçon et lui pose la même question. Le second a continué à poser des briques en disant : « Je pose des briques pour construire une grande maison pour que tout le monde voie que je suis important dans la communauté. Je suis le meilleur dans ce que je fais. » Le voyageur se tourne maintenant vers le troisième maçon. Il a immédiatement remarqué que cet homme semblait être le plus heureux des trois et qu'il avait une lueur visionnaire dans les yeux. Lorsqu'on lui a demandé ce qu'il faisait, le troisième maçon a répondu : « Je construis une école. »



**DITES :** Avec quel maçon vous situez-vous et pourquoi ? (Écoutez attentivement les réponses).

**DITES :** Les trois maçons symbolisent le pouvoir de vision de chaque maçon. Les différentes réponses à cette question symbolisent leurs pensées intérieures, leurs rêves et leurs aspirations.

1. « Je me construis une maison », implique qu'« elle » travaille pour satisfaire ses besoins quotidiens de base.
2. « Je pose des briques pour construire une grande maison pour que tout le monde puisse voir que je suis important dans la communauté. Je suis la meilleure dans ce que je fais », implique qu'« elle » s'efforce d'être reconnue comme quelqu'un dans l'ensemble de la communauté.
3. « Je construis une école », implique qu'« elle » travaille au profit de la société.



**DITES :** Pourquoi voudrions-nous nous efforcer d'être comme le troisième maçon ?

Nous ne sommes peut-être pas tous le troisième maçon maintenant, mais nous voulons aligner nos pensées sur le troisième maçon, car il présente les facteurs clés d'un bon leader. Cette personne :

<sup>11</sup> Veuillez adapter l'histoire au contexte local. Cette histoire est basée sur le conte du tailleur de pierre au lien ci-dessous, mais adaptée au contexte local du Niger, en utilisant des maçons.

<sup>12</sup> <https://www.linkedin.com/pulse/20140513182155-225201021-vision-the-stonecutter-s-tale/>.

- Est capable de voir la signification de son travail, au-delà de l'évidence.
- Savait ce qu'elle devait faire, mais aussi pourquoi elle le faisait.
- S'engage à poursuivre un but au-delà d'elle-même pour le bien commun
- Est responsable devant les autres et accepte cette responsabilité
- Voit le tableau d'ensemble et regarde au-delà de la satisfaction des besoins immédiats pour penser à l'avenir ; un autre terme pour cela est « avoir une vision ».

En tant que dirigeant, l'une des principales responsabilités est de définir la « vision » globale de l'organisation. Les grands leaders possèdent la capacité d'adopter une philosophie de réflexion proactive à long terme et de formuler une vision claire, pratique et transformationnelle qui répond adéquatement à la question « Où allons-nous ? Si elle est correctement initiée, une « vision » définie avec précision provoquera une étincelle et alimentera le feu au sein des membres de l'organisation pour faire avancer le concept en tant que vision partagée. Un leader est le modèle de cette vision.

### MESSAGES CLÉS (2 MINUTES)

- Un bon leader a une vision qui vise le bien commun et se sent responsable devant les autres.
- Un bon leader est un modèle de la vision qu'il veut atteindre.

# Session 9 : Qu'est-ce qu'un leader ?

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- Comprendre les qualités d'un bon leader<sup>13</sup>
- Comprendre qui peut être un leader
- Comprendre les différents styles de leadership ainsi que les avantages et les inconvénients de chaque style.

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant la session, le formateur doit :

- Identifier d'autres citations sur le leadership\*, les imprimer, les découper, les coller sur les murs ou les arbres autour du lieu de formation.
- Imprimer les éléments suivants par groupe
  - Illustrations (**Exercice : Aide-mémoire n° 4**)
  - Citations célèbres sur le leadership (**Exercice : Aide-mémoire n° 5**)\*.
- Rassembler les fournitures suivantes
  - Tableau à feuilles mobiles
  - Ruban adhésif ou épingles pour afficher les tableau à feuilles mobiles
  - Marqueurs/crayons de couleur
- Préparer le tableau à feuilles mobiles
  - Questions pour la discussion en petits groupes : Quelles sont les qualités d'un bon leader ? Quelles sont les qualités d'un mauvais leader ? De quelles compétences les leaders ont-ils besoin ?

## DURÉE DE LA SESSION : 120 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Comptage des groupes	15 minutes
Qui peut être un leader ?	20 minutes
Définir les qualités d'un bon leadership	50 minutes
Types de leaders	30 minutes
Messages clés	2,5 minutes

<sup>13</sup> Adapté du Manuel de compétences de vie et de leadership, du Module de formation sur le leadership féminin de l'UNICEF et Développement de compétences en leadership et en gestion d'entreprise pour les travailleuses informelles du commerce équitable, module 3, de l'organisation Femmes dans l'emploi informel Mondialisation et organisation. Certains contenus sont identiques.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : COMPTAGE DES GROUPES (15 MINUTES)

Les participantes expérimenteront ce que signifie être à la fois un leader et un suiveur.

**DITES :** Veuillez former un cercle en vous faisant face. Je voudrais vous proposer un jeu qui, je pense, vous donnera du fil à retordre. Nous allons compter jusqu'à 20 en groupe, chaque personne disant un chiffre à tour de rôle. Voici les règles :

- Une seule personne peut parler à la fois ; si plus d'une personne parle, nous devons recommencer.
- Vous pouvez dire autant de chiffres que vous le souhaitez, à condition de ne pas en dire deux ou plus à la suite. Si la même personne dit deux chiffres à la suite, il faut recommencer.
- Vous devez prendre des tours au hasard. Nous ne pouvons pas simplement faire le tour du cercle, mettre en place un système ou demander à quelqu'un de signaler qui doit prendre la parole ensuite.
- Si nous devons recommencer, quelqu'un devrait simplement recommencer en disant le mot « un ».

*NOTE À L'ANIMATEUR :* Faites cette activité avec vos participantes. Entraînez les participantes à se souvenir des règles. Le meilleur moyen est de dire simplement « Un » pour faire savoir au groupe qu'il doit recommencer. La plupart des groupes ont besoin de plusieurs tentatives pour terminer ce jeu. Si votre groupe a beaucoup de difficultés, demandez-leur de faire une pause et de donner des suggestions sur la façon dont elles pourraient s'améliorer. Il peut s'agir de demander à chaque personne de ralentir, de fermer les yeux, d'écouter attentivement, etc. Si votre groupe a encore des difficultés, vous pouvez réduire son objectif et lui faire compter jusqu'à 15 ou même 10 si nécessaire pour qu'il puisse réussir.



**DITES :** Qu'est-ce qui a rendu ce jeu difficile ? (Réponses possibles : Les gens voulaient aller trop vite. Les gens ne se relayaient pas. Les gens étaient impatientes. Certaines personnes étaient insistantes. Certaines personnes étaient timides).



**DITES :** Qu'est-ce qui nous a aidé à réussir ? (Réponses possibles : Les gens ont ralenti. Les gens regardent autour du groupe plus activement. Certaines personnes n'ont pas dit de numéro du tout. Certaines personnes laissent les autres avoir leur tour).



**DITES :** Quel rapport ce jeu a-t-il avec le leadership ? (Réponses possibles : Il y a parfois confusion sur l'identité du leader ou sur ce qu'il doit faire. Les individus peuvent diriger en apportant une contribution au bon moment).



**DITES :** Qu'avons-nous fait pour nous aider à jouer le jeu ? (Réponses possibles : Être audacieuse. Prendre un risque. Attendre que quelqu'un d'autre ait son tour.)

**Dans ce jeu, même sans leader officiel, nous avons pu réussir. Il y a aussi des avantages à être un bon suiveur. Pour gagner le match, nous devons inclure tout le monde. Même si quelqu'un n'avait jamais parlé, il aurait apporté une contribution importante en laissant « l'espace » pour que d'autres puissent dire un chiffre au bon moment. Aujourd'hui, nous allons en apprendre davantage sur le leadership et sur les façons dont nous pouvons être un leader, même si nous n'avons pas un rôle officiel de leader.**

### ACTIVITÉ : QUI PEUT ÊTRE UN LEADER ? (20 MINUTES)\*

Formez des petits groupes et donnez à chaque groupe des copies de l'[Exercice : Aide-mémoire #4](#).\* Demandez aux groupes de classer les personnes qui peuvent et ne peuvent pas être des leaders. Demandez à chaque groupe de dire comment il a classé une des catégories de personnes et pourquoi. Demandez ensuite au reste des participantes si elles sont d'accord ou non avec cette catégorisation et de dialoguer sur les raisons de leur accord ou de leur

désaccord. L'objectif principal de cet exercice est que les participantes s'accordent sur le fait qu'une personne, quels que soient son sexe, son âge, son origine ethnique ou sa race, son niveau d'éducation, etc.

### ACTIVITÉ : DÉFINIR LES QUALITÉS D'UN BON LEADERSHIP (50 MINUTES)

Gardez les participantes dans leurs petits groupes, mais invitez-les à réfléchir seules, et non avec leur groupe, à ce que signifie être un bon leader.



#### Quelles sont, selon vous, les qualités d'un bon leader ?

Demandez à plusieurs participantes de partager certaines des qualités qui, selon elles, font un bon leader.

### ACTIVITÉ DE CITATIONS SUR LE LEADERSHIP \*

**DITES :** Il existe de nombreuses qualités de bons leaders et de nombreux exemples de grands leaders. J'ai affiché dans la zone des bouts de papier avec une citation sur le leadership\* faite par un leader célèbre. Je demanderai à des volontaires d'aider à lire les citations avec mes co-animateurs et moi-même. Écoutez attentivement pendant que nous lisons les citations à haute voix pour trouver les qualités qu'un bon leader affiche. Après avoir lu les citations, vous travaillerez dans vos petits groupes pour identifier les qualités et les compétences d'un bon leader. Nous examinerons ensuite les qualités d'un mauvais leader sur la base de votre propre expérience.

*NOTE À L'ANIMATEUR :* Utilisez les citations de l'exercice : [Aide-mémoire #5](#) comme ressource ; veuillez en inclure d'autres.

### QUESTIONS POUR LES DISCUSSIONS EN PETITS GROUPES (TABLEAU DE CONFÉRENCE)

Chaque groupe dessine une grande image d'un leader sur le tableau de papier. Le groupe discute des qualités et des compétences qui font un bon leader et les représente par des symboles, des images ou des mots sur le corps du leader. Rappelez-leur d'étiqueter le tableau à feuilles du **BON LEADER**.

Réponses attendues pour les **qualités** d'un bon leader :

- Être responsable devant les membres
- Apprendre et partager l'information
- Être ouvert
- Respecter les règles de la constitution
- Honorer les principes démocratiques
- Diriger avec intégrité — les gens doivent croire en vous
- Diriger avec positivité — les bons leaders encouragent et récompensent les gens, ce qui leur donne envie de bien faire les choses.
- Être compréhensif et faire preuve de sagesse
- Avoir du courage et de l'ambition
- Passionné

Réponses attendues pour les **compétences** d'un bon leader :

- Communique bien
- Coopère avec les autres
- Écoute activement ce que les autres ont à dire
- Encourage le travail d'équipe



- Prend des risques mesurés
- Motive et inspire les gens
- À la capacité de déléguer
- Sûre de lui/d'elle
- Résolveur de problèmes
- Visionnaire

Chaque groupe dessine ensuite une autre grande image d'un.e autre dirigeant.e sur la feuille du tableau de papier. Le groupe discute des qualités d'un mauvais leader et les représente par des symboles, des images ou des mots sur le corps du leader. Rappelez-leur d'étiqueter le tableau à feuilles du **MAUVAIS LEADER**.<sup>14</sup>

Réponses attendues sur les qualités d'un mauvais leader :<sup>15</sup>

- Faible intégrité
- Non adaptable
- Peu de vision pour l'avenir
- Non responsable
- Mauvaises capacités de communication

### DÉBRIEFING

Les groupes se réunissent ensuite pour partager leurs dessins. Chaque groupe peut s'appuyer sur tout ce qu'il a ajouté à son dessin. L'animateur note les qualités d'un bon et d'un mauvais leader sur un tableau de papier (en haut à gauche : **bon leader**, en haut à droite : **mauvais leader**).

### RÉFLEXION DES PARTICIPANTES

Après la discussion, demandez à chaque participante de réfléchir à toutes les qualités et compétences que le groupe a identifiées comme étant celles d'un bon leader et celles d'un mauvais leader. Demandez-lui d'identifier :

- Des qualités positives qu'elle pense avoir déjà
- Des qualités positives qu'elle aimerait développer
- Des qualités négatives qu'elle aimerait gérer ou éliminer

### ACTIVITÉ : TYPES DE LEADERS - LE LEADER DANS LE VERRE<sup>16</sup> (30 MINUTES) QUATRE VERRES

Alignez quatre verres transparents à moitié remplis d'eau claire. Demandez à quatre participantes d'aider à remplir chacun des verres.

- Dans le premier verre, la participante ajoute des cailloux
- Dans le second verre, la participante ajoute de l'eau
- Dans le troisième verre, la participante ajoute de la boue
- Dans le quatrième verre, la participante ajoute du sucre

<sup>14</sup> Du programme des fourneaux.

<sup>15</sup> <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/11/29/leadership-weaknesses-how-to-spot-the-qualities-of-a-bad-leader/#75d3a3487a56>.

<sup>16</sup> Renforcer le leadership féminin dans les groupes d'agriculteurs et les coopératives de SNV.

Laissez chaque participante observer l'effet sur l'eau dans le verre au fur et à mesure que les ingrédients sont ajoutés.



**DITES :**

- Lequel de ces quatre verres a pris de la valeur ?
- Quel verre préféreriez-vous choisir après l'ajout des ingrédients ?
- Selon vous, quelle est la leçon à tirer de cette activité en matière de leadership ?

## DÉBRIEFING

**DITES :** Les quatre ingrédients symbolisent différents leaders et leur impact sur les organisations et comités communautaires.

- Dans le premier verre, tout comme les cailloux ne se mêlent pas à l'eau, le leader ne se mêle pas au groupe. Elle est imbue d'elle-même et fait tout selon ses propres souhaits et idées. Un tel leader est un leader dominant. Un leader dominant ne consulte pas ses membres.
- Dans le deuxième verre, l'eau se perd dans l'eau déjà présente dans le verre. L'eau n'apporte pas de changements substantiels dans le verre. Ces leaders n'apportent aucun changement au sein du groupe. Ils n'ont de leader que le nom.
- Dans le troisième verre, l'eau devient boueuse. Ce qui est initialement buvable ne l'est plus. Tout comme la boue, qui gâche l'eau dans le verre, ce leader gâche le groupe. Le leader cause beaucoup de problèmes et de conflits au sein du groupe, il y a un manque de règles. Un tel leader est un leader anarchique — un leader qui ne donne pas d'ordre.
- Dans le quatrième verre, l'eau devient sucrée grâce à l'ajout de sucre. L'eau change de valeur en devenant sucrée. Le sucre s'est mélangé à l'eau dans le verre et a augmenté sa valeur. Tout comme le sucre a ajouté de la valeur et sucré l'eau, ce leader ajoute de la valeur au groupe en le mélangeant amicalement, ce qui entraîne une meilleure performance du groupe.

## RÉFLEXION PERSONNELLE

**DITES :** Quel genre de leader aimeriez-vous être ?

## MESSAGES CLÉS (2 MINUTES)

- Il est vraiment important d'identifier les qualités d'un bon leadership afin d'apprendre à les utiliser dans nos propres situations.
- Il est également bon de reconnaître les qualités d'un mauvais leadership, afin de pouvoir les reconnaître si vous commencez à les manifester, puis de vous corriger.

# Session 10 : Comprendre les forces, faiblesses, opportunités et menaces de notre leadership

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes seront en mesure de :

- Analyser leurs forces, faiblesses, menaces et opportunités (SWOT) individuelles <sup>17</sup> liées au fait d'être des leaders
- Utiliser leurs forces à leur avantage et réfléchir aux moyens de surmonter leurs faiblesses et leurs menaces

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Créer l'analyse SWOT sur le tableau de conférence.
  - Forces
  - Faiblesses
  - Opportunités
  - Menaces
- Rassembler du papier pour tableau de conférence, des marqueurs et du ruban adhésif.

## DURÉE DE LA SESSION : 90 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Analyse SWOT	65
Discussion en plénière	15
Mon engagement	5
Message clé	2,5 minutes

<sup>17</sup> Session basée sur le manuel « Le leadership féminin dans les groupes d'agriculteurs et les coopératives : Autonomiser les femmes pour une meilleure participation et prise de décision ».

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

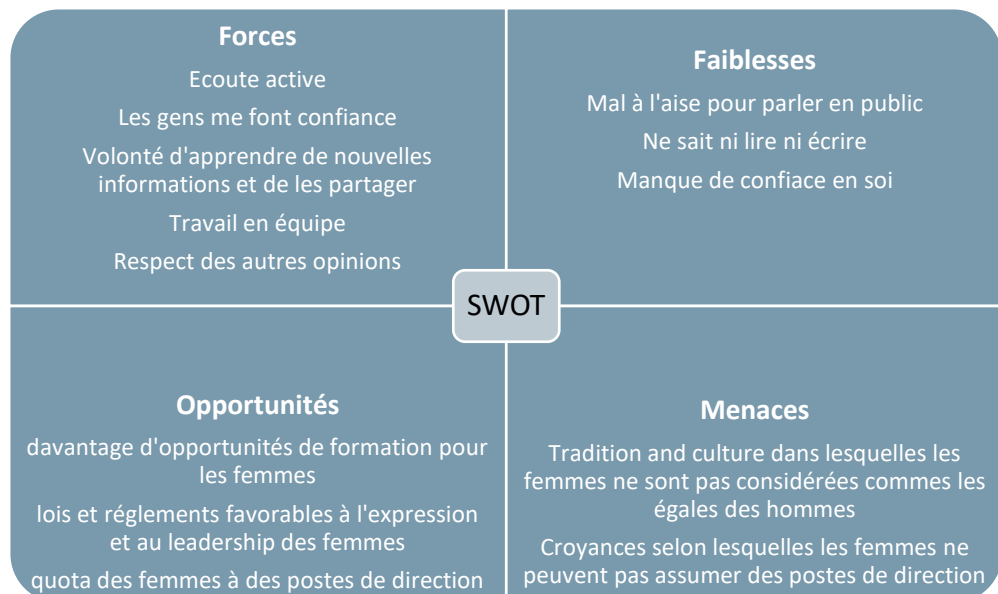
### ACTIVITÉ : ANALYSE SWOT DU LEADERSHIP (65 MINUTES)

**DITES :** À la fin de la dernière session, nous avons commencé à réfléchir individuellement aux qualités positives de leadership que vous avez déjà, à celles que vous voulez renforcer et aux qualités négatives que vous voulez mieux gérer. Nous poursuivrons cette auto-évaluation dans le contexte de notre famille, de notre communauté et de la société afin d'examiner nos forces, nos faiblesses, nos opportunités et nos menaces et la manière dont cela affecte notre capacité à diriger.

Demandez aux participantes de former des binômes (groupes de deux personnes). L'animateur lira une question relative au SWOT à toutes les paires, puis les paires discuteront. L'animateur demandera à quelques volontaires de partager leur réponse à la question. Les animateurs saisisent les réponses sur la feuille de tableau de conférence SWOT appropriée. Le même processus doit être utilisé pour les trois autres questions SWOT connexes. Les questions SWOT sont :

1. **Points forts :** Quels sont vos points forts en ce qui concerne les qualités et les compétences de leadership ?
2. **Faiblesses :** Quelles sont vos faiblesses en ce qui concerne les qualités et les compétences de leadership ?
3. **Opportunités :** Quelles sont les choses ou les personnes qui peuvent vous aider à devenir un leader ?
4. **Menaces :** Quelles sont les choses ou les personnes qui pourraient vous empêcher de devenir un leader ?

Réponses potentielles au SWOT :



### **ACTIVITÉ : DISCUSSION EN PLÉNIÈRE (15 MINUTES)**

**DITES :** Nous voyons dans notre analyse SWOT que nous avons chacun des forces sur lesquelles nous pouvons nous appuyer, des faiblesses à traiter, des opportunités à explorer et des menaces à surmonter. Concentrons-nous sur certaines de ces menaces et sur la manière dont nous pouvons les surmonter ensemble.



**Comment les menaces que nous avons identifiées peuvent-elles être surmontées ?  
Comment pouvons-nous encourager les femmes à occuper davantage de postes de direction ?**

L'animateur invite les groupes à prendre des mesures concrètes pour encourager davantage de femmes à occuper des postes de direction. L'animateur fait ensuite ressortir certains des exemples donnés.

### **ACTIVITÉ : MON ENGAGEMENT (5 MINUTES)**

Après avoir déterminé leurs propres forces, faiblesses, menaces et opportunités, demandez aux participantes, individuellement ou par deux, de réfléchir à un engagement qu'elles prendront à l'issue de la formation. L'engagement pourrait provenir des faiblesses qu'elles ont pu identifier et qui pourraient être transformées en forces ou en opportunités à explorer.

### **MESSAGE CLÉ (2 MINUTES)**

L'auto-évaluation nous aide à comprendre nos forces sur lesquelles nous devons capitaliser, nos faiblesses auxquelles nous devons remédier, nos opportunités qui peuvent nous aider à devenir de bons leaders et nos menaces que nous devons surmonter.

# Session 11 : Développement des compétences de leadership — Communication

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes seront en mesure de :

- Comprendre la nature de la communication et l'importance de la communication bilatérale.
- Reconnaître les sources des obstacles à la communication
- Employer certaines compétences pour améliorer l'écoute active
- Démontrer l'utilisation de la communication assertive.

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Imprimer les éléments suivants
  - Une copie de l'**exercice : Aide-mémoire n° 6**
  - Un exemplaire d'un court article de presse (2-3 paragraphes)\*.
- Rassembler les fournitures suivantes
  - Papier pour chaque participante
  - Craie/crayons/stylos pour chaque participante

## DURÉE DE LA SESSION : 90 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Dessiner par l'ouïe	20 minutes
Article de presse	10 minutes
Parleur/auditeur	30 minutes
Communication assertive	25 minutes
Messages clés	2,5 minutes

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : DESSINER EN ENTENDANT<sup>18</sup> (20 MINUTES)

1. Demandez à une volontaire qui est très douée pour la communication. Le groupe peut nommer une membre.
2. Donnez le diagramme (**Exercice : Aide-mémoire n° 6**) à la volontaire. Demandez à la volontaire de tenir le diagramme de manière à ce qu'aucune autre participante ne puisse le voir. Le diagramme ne doit pas être vu par les autres participantes avant la fin de la session.
3. Informez la volontaire et la participante que la volontaire ne peut utiliser que la communication verbale, sans gestes, ni signes de la main, etc. En outre, aucune question n'est autorisée de la part des participantes. En bref, seule la communication à sens unique est autorisée.
4. Le volontaire doit, par une communication verbale, demander aux autres participantes de dessiner le même schéma que celui qu'elles ont en main.
5. Les participantes écoutent la volontaire et chaque participante essaiera de dessiner le schéma.
6. Lorsque l'exercice est terminé, montrez le diagramme aux participantes et demandez-leur si leurs dessins y ressemblent.
7. Suscitez la discussion à l'aide des questions suivantes :



**DITES : Pourquoi n'avez-vous pas pu dessiner le même diagramme ?**



**DITES : Comment aurions-nous pu rendre les choses plus faciles ?**

L'animateur rappelle que la communication n'est pas efficace lorsque :

- Elle est seulement un sens unique
- Il n'y a pas de retour d'information ; il est très important que les leaders encouragent les membres à donner leur avis en posant des questions de manière non menaçante.
- Le communicateur ne comprend pas les besoins et la situation du destinataire.



**DITES : Nous avons parlé de la façon dont un leader pouvait limiter les communications. Comment celles qui écoutent peuvent-elles aussi limiter les communications ?**

Réponses attendues :

- Interrompre
- Tirer des conclusions hâtives
- Finir les phrases des autres à leur place
- Inattention
- Ne pas écouter attentivement
- Ne pas répondre à ce que les autres ont dit

---

<sup>18</sup> Renforcer le leadership féminin dans les coopératives-SNV.

- Ne pas poser de questions et ne pas donner de feedback



**DITES : Qu'est-ce qui peut encore empêcher une bonne communication ?**

- Expression : choix des mots, langage corporel, ton de la voix et volume.
- Attitude : attentes, personnalité, statut et autorité.
- Relation : historique, messages passés
- Réglage : échéance, état physique

### **ACTIVITÉ : ARTICLE DE JOURNAL<sup>19</sup> (10 MINUTES)\***

1. Découpez un article d'un journal local d'environ deux ou trois paragraphes.
2. Sans aucune introduction, lisez à haute voix l'intégralité des deux ou trois paragraphes. Lorsque vous aurez terminé, vous verrez une salle avec des visages ennuyés ou désintéressés.
3. Montrez un prix (article de CRS) que vous allez donner au gagnant.

**DITES : J'ai quelques questions à vous poser, basées sur l'histoire que vous venez d'entendre, et celui qui aura toutes les bonnes réponses gagnera ce prix.**

4. En utilisant les informations de l'article, lisez 8 à 10 questions que vous avez préparées à l'avance (noms, dates, lieux, etc.). Selon toute vraisemblance, aucune personne ne sera en mesure de répondre correctement à toutes les questions.



**DITES : Pourquoi n'avons-nous pas bien écouté ?**



**DITES : Pourquoi l'écoute active est-elle importante ?**

Réponses attendues :

- L'écoute active aide les leaders à comprendre et à mieux répondre aux besoins et aux préoccupations des membres du groupe.
- L'écoute active encourage les membres du groupe à parler et à exprimer leurs sentiments.
- L'écoute active en tant que membre d'un groupe aide une personne à savoir quand prendre la parole pour soutenir sa position et recueillir des informations à rapporter aux autres.



**DITES : Que pouvons-nous faire pour améliorer nos capacités d'écoute ?**

Réponses attendues :<sup>20</sup>

- Soyez attentif
  - Ne préparez pas mentalement une objection
  - Mettez de côté les pensées distrayantes
  - Évitez d'être distrait par l'environnement (conversations secondaires, bruit).
- Montrez que vous êtes à l'écoute
  - Donnez des remerciements verbaux et non verbaux (hochements de tête, uh-hum).
  - Assurez-vous que votre posture est ouverte et intéressée

<sup>19</sup> Module SNV.

<sup>20</sup> <https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm>.



- Posez des questions pour clarifier
- Fournissez un retour en paraphrasant ce qui est dit (« Ce que j’entends est... » et « On dirait que vous dites... »)
- Reportez votre jugement
- Laissez l’orateur terminer ce qu’il dit avant de donner votre avis.
- Ne pas interrompre avec des contre-arguments

### ACTIVITÉ : PARLER/ÉCOUTER (30 MINUTES)

Demandez aux participantes de se regrouper par deux (deux personnes). Désignez une personne pour être l’oratrice et une personne pour être l’auditrice. Elles échangeront leurs rôles plus tard.

1. **L’oratrice** raconte une histoire pendant 3-4 minutes. **L’auditrice** pratique l’écoute active pendant que l’oratrice raconte l’histoire. Après avoir entendu l’histoire, l’auditrice résume les trois ou quatre points principaux qu’elle a entendu l’oratrice exprimer.
2. Une minute pour vérifier dans quelle mesure l’auditrice a été proche de ce que l’oratrice a réellement dit.
3. Une minute pour examiner comment elles ont démontré des comportements d’écoute active.
4. Échangez les rôles et répétez.



**DITES : Comment était-ce de pratiquer l’écoute active ?**



**DITES : Pourquoi l’écoute active est-elle importante pour un leader ?** (Un bon leader non seulement écoute activement, mais communique aussi efficacement).



**DITES : Qu’est-ce que cela signifie de communiquer efficacement ?**

Réponses attendues :<sup>21</sup>

- S’exprime clairement et directement
- Utilise des mots faciles à comprendre
- Est réceptif et sensible à l’apport des autres

### ACTIVITÉ : COMMUNICATION ASSERTIVE (25 MINUTES)\*.

Demandez aux participantes de former quatre groupes. Chaque groupe recevra un scénario différent\* et le groupe devra jouer le scénario et sa réponse.

- **DITES : Jeu de rôle 1 — Un membre masculin de votre comité ne cesse de perturber la réunion que vous présidez. Que faites-vous ?**
- **DITES : Jeu de rôle 2 — Certains membres influents de votre organisation/commission communautaire ne sont pas d’accord avec votre point de vue. Sachant qu’il s’agit de la meilleure décision pour le bénéfice de tout le groupe, comment convaincre ces quelques membres qui ne sont pas d’accord ?**
- **DITES : Jeu de rôle 3 — Une femme fait partie du comité, mais a peur de s’exprimer. Que peut-elle faire et que peuvent faire les autres pour la soutenir ?**
- **DITES : Jeu de rôle 4 — Une femme membre d’un comité partage ses pensées et ses opinions, mais les hommes du comité ne tiennent pas compte de ses conseils. Que peut-elle faire et que peuvent faire les autres pour la soutenir ?**

<sup>21</sup> Renforcement du leadership féminin dans les coopératives de SNV (2014).



**Qu'avez-vous appris de cette pratique du jeu de rôle ?**

### **MESSAGES CLÉS (2 MINUTES)**

- La communication bidirectionnelle et l'écoute active aident les leaders à mieux comprendre les besoins de leurs membres et à résoudre les problèmes plus efficacement.
- Il est parfois nécessaire de s'affirmer pour aborder les inégalités auxquelles les membres du groupe peuvent être confrontés.

# Session 12 : Développer les compétences de leadership — Générer la cohésion de groupe

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de la session, les participantes devraient être capables de :

- Expliquer l'importance de la cohésion du groupe
- Apprécier comment l'action/la réaction de chaque membre affectera les autres

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Créer un tableau de papier sur la cohésion de groupe
- Rassembler une pelote de laine ou de ficelle
- Préparer ou trouver une tasse ou une boîte qui présente des motifs différents sur toutes ses faces.

## DURÉE DE LA SESSION : 75 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Toile humaine	25 minutes
Perceptions : Que voyez-vous ?	25 minutes
Discussion de groupe	10 minutes
Discussion en plénière	10 minutes
Messages clés	2,5 minutes

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : LA TOILE HUMAINE<sup>22</sup> (25 MINUTES)

1. Demandez aux participantes de se placer en cercle.
2. Dites-leur que nous allons tisser une toile humaine comme une toile d'araignée.
3. Prenez la ficelle et demandez à l'une des participantes de tenir une extrémité de la ficelle pendant qu'elle lance la ficelle à une autre participante. Avant de lancer le fil à la personne sélectionnée, la participante doit dire une chose qu'il aime chez cette personne.
4. La personne à qui le fil est lancé doit également tenir la ficelle et choisir une autre personne du groupe à qui lancer le fil. Le processus doit être répété jusqu'à ce que tous les participantes soient incluses dans la toile.
5. Demandez aux participantes de tenir la ficelle doucement (en tenant la ficelle doucement, tout le monde sentira la traction. Demandez ensuite à l'une des participantes de tirer la ficelle. Demandez si toutes les autres participantes ont ressenti la traction (toutes devraient avoir ressenti la traction). Répétez l'opération plusieurs fois avec des participantes différentes pour arriver au même résultat.



**DITES : Quelles leçons peut-on tirer de ce jeu ?**

Réponses attendues :

- Chaque membre est important
- Ensemble, nous pouvons créer une belle toile, mais si l'un des membres lâche la corde, la toile sera laide et incomplète.
- Si l'une d'entre elles tire la corde, les autres sentiront la traction.
- Ce que fait un membre affecte tous les autres, négativement ou positivement.

Coupez la toile à quelques endroits avec une paire de ciseaux. La toile va s'effondrer. Lorsqu'un ou quelques membres ne participent pas, la toile s'effondre ou devient laide. Expliquez la similitude avec un groupe : lorsqu'un ou quelques membres ne participent pas, le groupe ne fonctionne pas correctement.

### ACTIVITÉ : PERCEPTIONS — QUE VOYEZ-VOUS ? (25 MINUTES)<sup>23</sup>

1. Demandez aux participantes de former un cercle.
2. Placez au centre du cercle un mug/une boîte dont chaque côté présente un motif différent.
3. Demandez aux participantes de décrire ce qu'elles voient.



**DITES : Pourquoi y a-t-il différentes perspectives sur l'objet au milieu du cercle ?**



**DITES : Pourquoi est-il important de comprendre qu'il existe différentes perspectives pour renforcer la cohésion sociale ?**

<sup>22</sup> Basé sur une session du module Renforcer le leadership féminin dans les coopératives. Le texte est en grande partie identique.

<sup>23</sup> Basé sur la vidéo « Activité de renforcement de l'esprit d'équipe : Des perceptions différentes, une même tasse ! <https://www.youtube.com/watch?v=jH1S-LvF7EA>

## DISCUSSION EN PETITS GROUPES (10 MINUTES)



**DITES :** Comment les actions d'un leader peuvent-elles affecter le groupe de manière négative et positive ?



**DITES :** Quelles sont les choses qu'un leader peut faire pour s'assurer qu'il y a une bonne dynamique de groupe et une bonne cohésion sociale ?

## PRÉSENTATION EN PLÉNIÈRE (10 MINUTES)

Permettez à chaque petit groupe de présenter sa liste à tous les membres et de consigner leurs commentaires sur le tableau de papier.

Réponses attendues :

- La confiance mutuelle
- Une communication efficace et ouverte
- La présence d'un intérêt commun des membres
- La responsabilité des membres du bureau
- La prise de décision participative
- Les avantages pour les membres
- Une évaluation et une planification appropriées
- La transparence
- Un leadership fort, mais participatif
- Une répartition claire des rôles et des responsabilités

## MESSAGES CLÉS (2 MINUTES)

- Chaque membre d'un groupe est important et, par conséquent, les relations entre les membres peuvent avoir un impact positif ou négatif sur leurs réussites individuelles et collectives.
- Les actions d'un leader sont essentielles pour assurer une dynamique de groupe saine.

# Session 13 :

## Développement des compétences de leadership — Prise de décision

### OBJECTIF D'APPRENTISSAGE

À la fin de la session, les participantes devraient être capables de :

- Comprendre le processus de prise de décision participative<sup>24</sup> dans les organisations/comités communautaires

### PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Adaptez l'**exercice : Aide-mémoire n° 7** pour refléter le contexte local ; imprimez une copie pour chaque groupe.

### DURÉE DE LA SESSION : 85 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Capture et libération	60 minutes
Plénière	20 minutes
Messages clés	2,5 minutes

---

<sup>24</sup> Basé sur le manuel Renforcer le leadership féminin dans les coopératives. Le contenu est adapté pour refléter le contexte local.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : CAPTURE ET LIBÉRATION (60 MINUTES)\*

Dans un village, les 10 personnes énumérées ci-dessous sont capturées. Les personnes capturées seront envoyées dans un pays où elles ne reviendront jamais. Cependant, le village a plaidé pour ne pas renvoyer les 10 personnes. Le ravisseur a accepté de libérer 5 des 10 personnes. Présentez les personnages en utilisant l'[exercice : Aide-mémoire n° 7](#).

1. Docteur
2. Agropastoralisme
3. Imam
4. Professeur d'école
5. Bébé garçon
6. Grand-mère
7. Leader local
8. Personne vivant avec un handicap
9. Femme enceinte
10. Fille

- Demandez aux participantes de dresser individuellement une liste mentale des cinq personnes à libérer. Dites aux participantes de ne pas partager leur liste entre elles.
- Répartissez les participantes en petits groupes de quatre à cinq personnes. Demandez au groupe de désigner un leader et une observatrice dans leur groupe respectif.
- Demandez aux participantes de décider dans leur petit groupe la liste des cinq personnes à libérer.
- Le leader animera la discussion de groupe tandis que l'observatrice observera le processus de prise de décision. Instruisez les participantes en conséquence.
- Laissez les groupes présenter leur liste avec des justifications.
- Après les présentations, demandez aux groupes comment ils sont arrivés à leurs listes finales. Laissez-les élaborer sur le processus de finalisation des listes.
- Interrogez l'observatrice sur le processus de prise de décision. Interrogez les réponses aux questions suivantes :
  - Tous les membres ont-elles exprimé leur point de vue ?
  - Le leader s'est-il assuré que chaque membre avait la possibilité d'exprimer son point de vue ?
  - Comment l'animateur et les membres du groupe ont-ils géré certaines divergences de vues ?
  - Tous les membres étaient-ils à l'aise avec la décision finale ?
  - Comment le leader s'est-il assuré que la décision était acceptable pour tous ?

### DISCUSSION EN PLÉNIÈRE (20 MINUTES)



**DITES : Quelles sont les conditions d'une prise de décision participative réussie ?**

Réponses attendues :

- *La compréhension mutuelle* : Pour que le groupe parvienne à un accord, chaque membre doit comprendre les raisons qui sous-tendent les opinions, les besoins et les objectifs de l'autre. Cela favorise une meilleure compréhension entre les membres.
- *La pleine participation* : Chaque membre (femmes et hommes, jeunes et vieux) doit être encouragé à s'impliquer activement. Cela encouragera les gens à exprimer leurs points de vue et aidera à clarifier les questions et les problèmes. Cela permettra également d'enrichir les discussions et de parvenir à des solutions appropriées et communes.
- *Solution commune* : Une solution commune est atteinte lorsque les points de vue et les perspectives de chaque membre sont pris en compte. Une telle solution aura la propriété de tous les membres.
- *Le partage des responsabilités* : La prise de décision participative favorisera la responsabilité de toutes les personnes impliquées. Les gens reconnaîtront qu'ils sont obligés de mettre en œuvre la décision et assumeront leurs devoirs respectifs en la matière.



**DITES : Quelles mesures pouvez-vous prendre pour soutenir la prise de décision participative ?**

Réponses attendues :

- Interroger les membres à tour de rôle
- Trouver des moyens d'impliquer les membres les plus silencieux
- Si les membres sont nombreux, organisez des réunions plus petites avant une grande réunion.
- Trouvez les raisons qui sous-tendent les opinions de chacun

**MESSAGE CLÉ (2 MINUTES)**

Une approche participative de la prise de décision peut prendre plus de temps, mais elle peut aider à promouvoir une meilleure compréhension entre les membres, à prendre des décisions qui conviennent à tous les membres, à créer un sentiment d'appropriation et d'auto-responsabilité dans la décision finale qui est prise.



# Session 14 : Développer les compétences de leadership — Conduire le changement

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session, les participantes seront en mesure de :

- Comprendre que le changement n'est pas facile pour tout le monde
- Pratiquer quelques techniques de persuasion

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Imprimer suffisamment de copies de l'[exercice : Aide-mémoire n° 8](#)
- Rassembler les fournitures suivantes
  - Cire de bougie
  - Quelque chose pour faire fondre la cire de la bougie
  - Moule à bougie
  - Briquets à allumettes
  - Bougie

## DURÉE DE LA SESSION : 35 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Croisez vos bras	10 minutes
Fabrication de bougies	20 minutes
Messages clés	2,5 minutes

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : CROISER LES BRAS (10 MINUTES)

1. Demandez aux participantes de croiser les bras.<sup>25</sup> La définition de « croisé » pour cette activité est de croiser les bras, comme si elles s'ennuyaient ou attendaient quelque chose.
2. Demandez maintenant aux participantes de « croiser les bras dans l'autre sens », à l'inverse de ce qu'elles viennent de faire.



**DITES :** Qu'avez-vous ressenti quand on vous a demandé de croiser vos bras dans l'autre sens ? Cela vous est-il venu naturellement, ou avez-vous dû vous arrêter pour y réfléchir ? C'était inconfortable ? Pourquoi les gens peuvent-ils être résistants ?

**Dans ce groupe, nous avons entendu que certaines personnes ont ressenti peu d'effets du changement tandis que d'autres ont vraiment lutté. C'est fréquent avec le changement. Certaines personnes sauteront immédiatement à bord, tandis que d'autres mettront plus de temps à s'adapter. En tant que leader, vous devez comprendre les membres de votre groupe afin de pouvoir mener des changements de manière efficace, en englobant et en soutenant les membres du groupe qui peuvent être plus résistants.**

### ACTIVITÉ : FABRICATION DE BOUGIES<sup>26</sup> (20 MINUTES)

Si les ressources sont disponibles pour mouler réellement une bougie, il est recommandé d'acheter les fournitures et de parler du processus tout en fabriquant une bougie. Prévoyez également une bougie à allumer, car la nouvelle bougie mettra du temps à durcir. Utilisez l'**exercice : Aide-mémoire n° 8** pour discuter de cette activité.



**DITES :** Quelles sont les étapes à suivre pour fabriquer une bougie ?

### MESSAGES CLÉS (2 MINUTES)

- Tout comme nous faisons fondre la cire pour fabriquer des bougies, nous travaillons avec nos comités et nos communautés pour faire fondre la résistance au changement.
- De la même manière que vous mettez la cire fondue dans un moule pour la façonner, un leader peut aider à façonner les gens pour qu'ils changent en s'intéressant à leurs besoins et à leurs intérêts.
- Tout comme nous laissons le moule durcir, nous devons durcir la croyance des gens par la confiance.
- Tout comme vous allumez une bougie, vous devez faire preuve de passion, d'honnêteté et de confiance pour inciter les autres à changer.

<sup>25</sup> Basé sur le module [Manuel de formation pour les entrepreneurs autonomes](#). Le texte est en grande partie identique.

<sup>26</sup> Ibid.

# Session 15 : Connaissance, pratique et action

## OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cette session de connaissances, de pratiques et d'actions,<sup>27</sup> les participantes pourront :

- S'engager à réaliser deux actions qui appliquent ce qu'elles ont appris
- Identifier un mécanisme pour se soutenir mutuellement après la formation.
- Évaluer la réalisation des attentes de l'atelier

## PRÉPARATION DU FORMATEUR

Avant d'exécuter la session, le formateur doit :

- Préparer les tableaux de conférence suivants
  - Engagements
  - Mécanismes de soutien
- Rassembler les fournitures suivantes
  - Tableau à feuilles mobiles
  - Marqueurs
- **Exercice** de copie : [Annexe A](#) à utiliser lors de la phase d'évaluation
- Faire une copie de l'**exercice** : [Annexe B](#) pour l'animateur.

## DURÉE DE LA SESSION : 80 MINUTES

ACTIVITÉ	RÉPARTITION DU TEMPS SUGGÉRÉE
Introduire la session	2,5 minutes
Futur moi	30 minutes
Briller comme une étoile	20 minutes
Post-test	10 minutes
Évaluation de l'atelier	10 minutes
Clôture	5 minutes

<sup>27</sup> Basé sur le module : Renforcer le leadership féminin dans les coopératives.

## ÉTAPES

### INTRODUIRE LA SESSION (2 MINUTES)

Revoir le but de la session et les objectifs d'apprentissage

### ACTIVITÉ : LE FUTUR MOI (20 MINUTES)

1. Demandez aux participantes de se mettre par deux avec une autre personne avec laquelle elles pourront rester en contact à l'avenir (c'est-à-dire se rencontrer en personne, envoyer un SMS, téléphoner, etc.)
2. Chaque binôme aura 5 minutes pour discuter et identifier au moins un engagement/objectif à prendre pour appliquer ce qu'il a appris et devenir un leader plus fort. Il doit trouver un objectif social lié à une opportunité de leadership. Il peut également définir des objectifs économiques liés à des activités génératrices de revenus qui mettent en œuvre ces compétences. Le binôme décide de ce qui est nécessaire pour réaliser ces engagements et de la manière dont elles vont se suivre pour se soutenir dans la réalisation de leur engagement.
3. Chaque personne fait part à tous les membres de son engagement et de la manière dont le binôme assurera le suivi. L'animateur note le nom de la participante et l'engagement pris en utilisant l'**exercice : Annexe A**.
4. Exercice : L'**annexe A** peut être utilisée par un animateur, lors d'un atelier post-formation, ou par l'intermédiaire des points focaux pour l'égalité des genres afin d'assurer le suivi des engagements pris par les participantes.

### ACTIVITÉ : BRILLE COMME UNE ÉTOILE (20 MINUTES)

Demandez à chaque participante de l'équipe de mentionner un « moment de star » qu'elle a vu chez une autre participant. On appelle « moment star » un talent, un cadeau ou une contribution d'une participante envers le groupe pendant la formation. Veillez à ce que chaque membre de l'équipe ait droit à un moment privilégié. Le formateur peut suggérer quelques éléments marquants qu'il a observés pendant la formation.<sup>28</sup>

### POST-TEST (10 MINUTES)

Administrer le post-test dans l'exercice : Annexe B. Comme pour le pré-test, l'animateur administre le post-test verbalement et documente les réponses globales et aberrantes.

### ÉVALUATION DE L'ATELIER (10 MINUTES)

Administrer l'évaluation de l'atelier de formation. Compte tenu des niveaux d'alphabétisation, une discussion verbale sera organisée. Posez ces deux questions aux participantes :

1. Qu'avez-vous aimé/apprécie dans ce cours ?
2. Comment le cours peut-il être amélioré ?

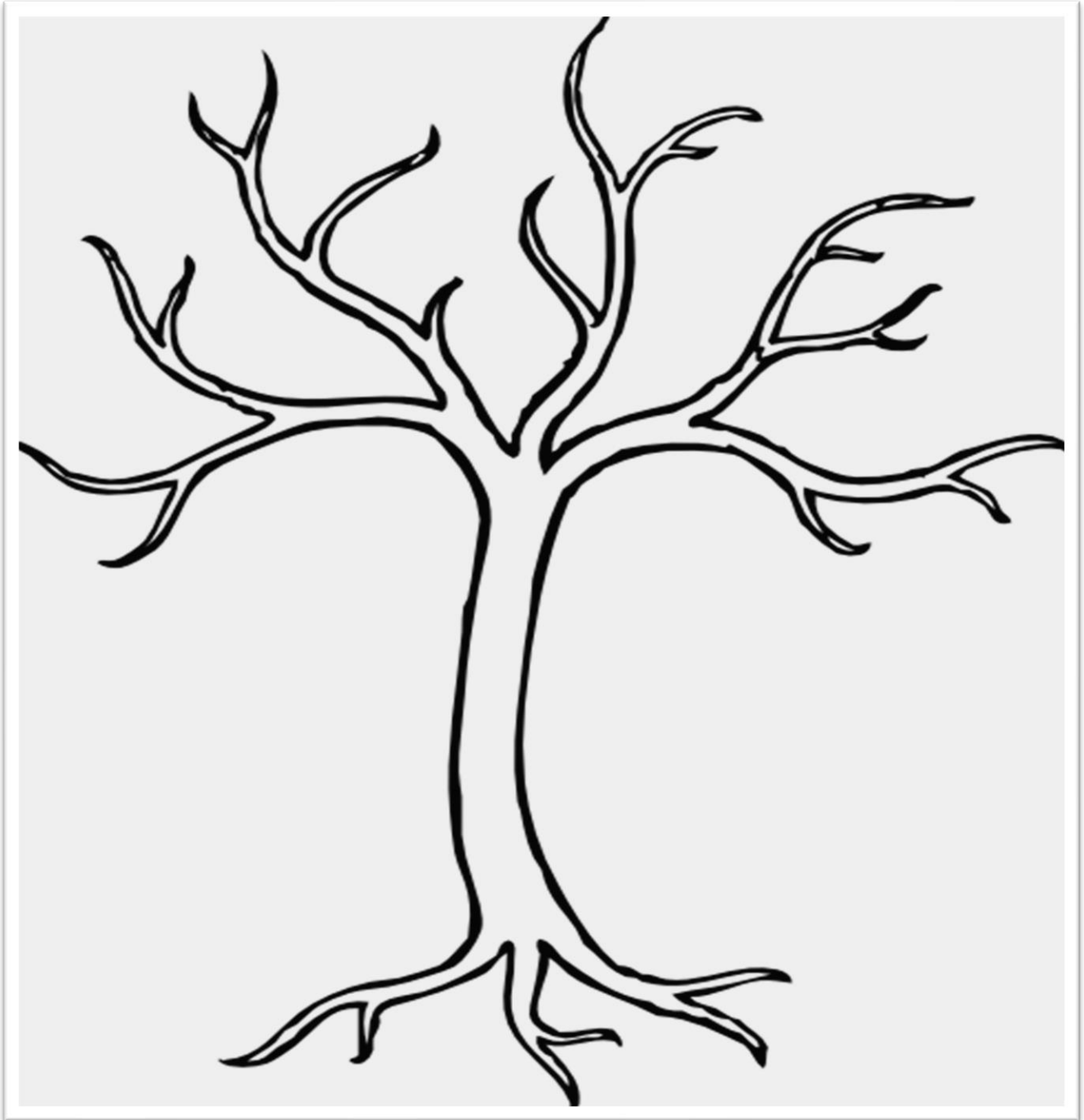
### CLÔTURE (5 MINUTES)

- Remerciez les participantes pour leur participation active.
- Reconnaître les contributions de ceux qui soutiennent l'organisme de formation.

---

<sup>28</sup> <http://trainersadvice.com/8-ideas-to-close-your-training-session/>.

**Exercice : Aide-mémoire #1 — Arbre de vie\***







Crédit photo : Jake Lyell

## Exercice : Aide-mémoire n° 2 — Description de chaque croyance fondamentale

### Croyance fondamentale : Responsabilité personnelle

L'auto-responsabilité est la conviction que nous avons le contrôle de nos pensées et de nos actions, et que nous avons la capacité de choisir notre réponse à ce que nous vivons dans le monde.

#### EXEMPLES DE CROYANCES LIMITATIVES ET LEUR RECADRAGE : L'AUTO-RESPONSABILITÉ

CROYANCES LIMITATIVES	RECADRER LES CROYANCES LIMITATIVES	DÉCLARATION D'INTENTION
Ce qui s'est passé est hors de mon contrôle	Je peux choisir comment je réagis à l'avenir	Je suis prête à prendre le contrôle de ma vie J'ai le pouvoir de changer ma vie
C'est mon destin que de mauvaises choses arrivent dans ma vie.	Je peux prendre le contrôle de mes pensées et de mes actions	J'assume la responsabilité de ma vie
Je ne sais pas comment gérer les choses difficiles	Je peux tirer des leçons d'expériences difficiles pour améliorer ma vie	Je tirerai des enseignements de toutes les expériences de ma vie

## Croyance fondamentale : Estime de soi

L'estime de soi est liée à la façon dont vous vous percevez et à la conviction que vous avez de votre propre valeur, c'est-à-dire à votre volonté de croire en vous. Par exemple, pensez-vous avoir ce qu'il faut pour devenir un leader efficace ? Vous sentez-vous digne d'être traité avec respect, attention et amour ?

### EXEMPLES DE CROYANCES LIMITATIVES ET LEUR RECADRAGE : ESTIME DE SOI

CROYANCES LIMITATIVES	RECADRER LES CROYANCES LIMITATIVES	DÉCLARATION D'INTENTION
Je ne m'accepte pas	Je m'accepte tel que je suis	J'apprécierai mes nombreuses qualités
Je ne mérite pas la prospérité	Je mérite autant que les autres d'avoir la prospérité	Je me rappellerai chaque jour que je suis digne d'avoir une bonne vie
Je ne suis pas assez intelligente	Je suis capable de faire beaucoup de choses différentes	Je reconnais que je suis une personne intelligente



## Croyance fondamentale : Confiance absolue

La confiance dans un but supérieur consiste à être prêt à faire confiance à un but qui est plus grand que soi (pour certaines personnes, il peut s'agir d'Allah, de l'Univers, d'un sens de la spiritualité ou simplement d'un but dans la vie). Avoir confiance en un objectif supérieur peut nous aider à prendre des risques et à avancer dans notre vie. Reconnaître une croyance en quelque chose de plus grand que soi peut nous aider à réduire le stress et à mieux faire face à nos expériences. Cela peut nous aider à croire qu'il y aura un moyen d'avancer, quelles que soient les circonstances.

### EXEMPLES DE CROYANCES LIMITATIVES ET LEUR RECADRAGE : LA CONFIANCE EN UN BUT SUPÉRIEUR

CROYANCES LIMITATIVES	RECADRER LES CROYANCES LIMITATIVES	DÉCLARATIONS D'INTENTION
Je suis seule	Je me sens soutenue par quelque chose de plus grand que moi	Je reconnais que je fais partie du monde et de la terre
Je ne sais pas comment faire confiance	Je crois en les gens	Je reconnais que je suis aimée par Allah/Dieu/Créateur/Énergie spirituelle.
Si je fais confiance, je serai blessée	Je crois que j'ai un but dans ma vie et que je peux traverser cette période difficile	Je reconnais que j'ai un but

## Croyance fondamentale : Attitude positive

Une attitude positive, c'est la volonté de se concentrer sur les aspects positifs d'une situation, de trouver des opportunités et des solutions constructives dans tout ce que la vie nous présente. Il s'agit de garder des pensées positives et de ne pas se laisser freiner ou distraire par des pensées négatives. Il s'agit de choisir, instant après instant, de rechercher le meilleur des gens et des choses qui vous entourent. En développant des habitudes de pensée positive, vous pouvez commencer à remarquer de nouvelles opportunités et être généralement plus heureuses dans les situations qui se présentent. Cela ne signifie pas que vous ne pensez qu'à des pensées positives ou que vous ignorez ce qui se passe parce que cela semble être négatif. Pour avoir une attitude positive, il est essentiel que vous regardiez honnêtement ce qui se trouve devant vous, que ce soit positif ou négatif. Cette croyance consiste à essayer de trouver une issue positive à une situation malgré les difficultés existantes.

### EXEMPLES DE CROYANCES LIMITATIVES ET LEUR RECADRAGE : ATTITUDE POSITIVE

CROYANCES LIMITATIVES	RECADRER LES CROYANCES LIMITATIVES	DÉCLARATION D'INTENTION
La vie est dure	Ma vie est ce que j'en fais	Je vais m'entraîner à toujours trouver le bon
Le monde est corrompu	Je trouverai un moyen	Je trouverai un moyen et je peux retourner n'importe quelle situation
Cela ne peut pas être fait	Je vois des opportunités dans les défis auxquels je suis confrontée et je peux en tirer des enseignements.	Je vais apprendre de chaque défi

## Croyance fondamentale : Croissance continue tout au long de la vie

La croissance continue tout au long de la vie est liée à l'acceptation du fait que tout dans la vie est toujours en train de changer. Si nous voulons que les choses restent toujours les mêmes, nous n'accepterons pas facilement le changement et nous lutterons et résisterons à la vie. Cela peut conduire au stress et au malheur. En reconnaissant que le changement est toujours présent et en nous permettant de l'accepter — et même d'en tirer parti — le changement peut avoir un impact positif sur nos vies. Nous pouvons être plus ouverts aux opportunités, et nous pouvons profiter de ces opportunités.

### EXEMPLES DE CROYANCES LIMITATIVES ET LEUR RECADRAGE : LA CROISSANCE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

CROYANCES LIMITATIVES	RECADRER LES CROYANCES LIMITATIVES	DÉCLARATION D'INTENTION
Le changement est douloureux et difficile	Avec le changement vient la possibilité d'une plus grande opportunité	J'accepte que les choses changent dans ma vie Je vais accueillir le changement dans ma vie
Je ne sais pas quoi faire quand il y a beaucoup de changements	J'ai la possibilité d'apprendre à mesure que les choses changent	J'apprends de chaque expérience que j'ai

## Croyance fondamentale : Acquérir notre pouvoir

Dans toute relation, il existe une dynamique de pouvoir. Cette dynamique varie en fonction de la relation et peut changer au fil du temps. Nous pouvons trouver que nous avons très peu de pouvoir dans une relation ou que l'autre personne dans la relation a un pouvoir dominant. Nous pouvons également constater que nous avons plus de pouvoir lorsque nous faisons quelque chose avec d'autres personnes, par exemple avec d'autres femmes dans un groupe SILC. Nous avons également du pouvoir en nous-mêmes, et cela peut se renforcer lorsque nous gagnons davantage de nos propres revenus, en reconnaissant que nous avons la capacité et le mérite de faire la différence pour nous-mêmes et pour les autres.

### EXEMPLES DE CROYANCES LIMITATIVES ET LEUR RECADRAGE : LA CROISSANCE CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

CROYANCES LIMITATIVES	RECADRER LES CROYANCES LIMITATIVES	DÉCLARATION D'INTENTION
Tout le monde m'a dit que j'étais faible	Mon pouvoir vient de l'intérieur	J'apprends de chaque expérience que j'ai
Tout le monde me dit ce que je dois faire	Il y a des décisions que je peux prendre par moi-même.	J'accepte que les choses changent dans ma vie Je vais accueillir le changement dans ma vie

## Exercice : Aide-mémoire #3 — Trois maçons\*

### PREMIER MAÇON



Un jour, un voyageur s'est approché d'une communauté et a trouvé trois ouvriers occupés à poser des briques. Curieux, il demande au premier maçon ce qu'il fait. Le premier maçon répond : « Je me construis une maison. »

### DEUXIEME MAÇON



Le second a continué à poser des briques en disant : « Je pose des briques pour construire une grande maison pour que tout le monde voie que je suis important dans la communauté. Je suis le meilleur dans ce que je fais. »

### TROISIEME MAÇON



Le troisième a levé la tête avec une lueur visionnaire dans les yeux et a dit : « Je construis une école. »

# Exercice : Aide-mémoire #4 — Illustrations de différentes personnes qui pourraient être des leaders\*

Crédits photos : David O'dwyer/Fonds mondial (NIG201838979) ; Lane Hartill (NIG2008016586) ; Caroline Agalheir (NIG2017061201) ; François Therrien (NIG2014091338) ; Hadjara Laouali Balla (NIG2021064397).



## Exercice : Aide-mémoire #5 — Citations sur le leadership\*

« Les leaders deviennent grands non pas grâce à leur pouvoir, mais grâce à leur capacité à donner du pouvoir aux autres. » — John Maxwell

« Si vous voulez développer l’Afrique, vous devez développer le leadership des femmes africaines. » — Mme Souhenya Ba du Sénégal

« Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde ». — Mahatma Gandhi

Les grands leaders ne vous disent pas ce qu’il faut faire... ils vous montrent comment le faire ». — De nombreux hommes et femmes

« Si vos actions inspirent les autres à rêver davantage, à apprendre davantage, à faire davantage et à devenir davantage... Vous êtes un leader. » — John Quincy Adams

« Le leadership est l’art d’amener quelqu’un d’autre à faire quelque chose que vous voulez faire parce qu’il veut le faire. » — Dwight D. Eisenhower

« Il vaut mieux diriger de l’arrière et mettre les autres devant, surtout quand on célèbre la victoire lorsque de belles choses se produisent. - Nelson Mandela

“Je suppose que le leadership, à une époque, signifiait les muscles ; mais aujourd’hui, il signifie s’entendre avec les gens.” — Mahatma Gandhi

“Vous ne pouvez pas être un leader et demander aux autres de vous suivre, à moins que vous ne sachiez aussi suivre.” — Sam Rayburn

“Le leadership devrait naître de la compréhension des besoins de ceux qui seraient affectés par lui.” — Marian Anderson

“Le leadership et l’apprentissage sont indispensables l’un à l’autre.” — John Fitzgerald Kennedy

“Pour nous, à Jemez [Pueblo], nous sommes des leaders parmi des égaux... à un moment donné, on vous appelle et on vous donne certaines responsabilités en tant que leader. Les gens respectent cela. Mais, quand ton temps est écoulé, tu es à nouveau parmi les égaux.” — Benny Shendo

“Rien n’est plus puissant que l’influence silencieuse d’un bon exemple.” — James Kent

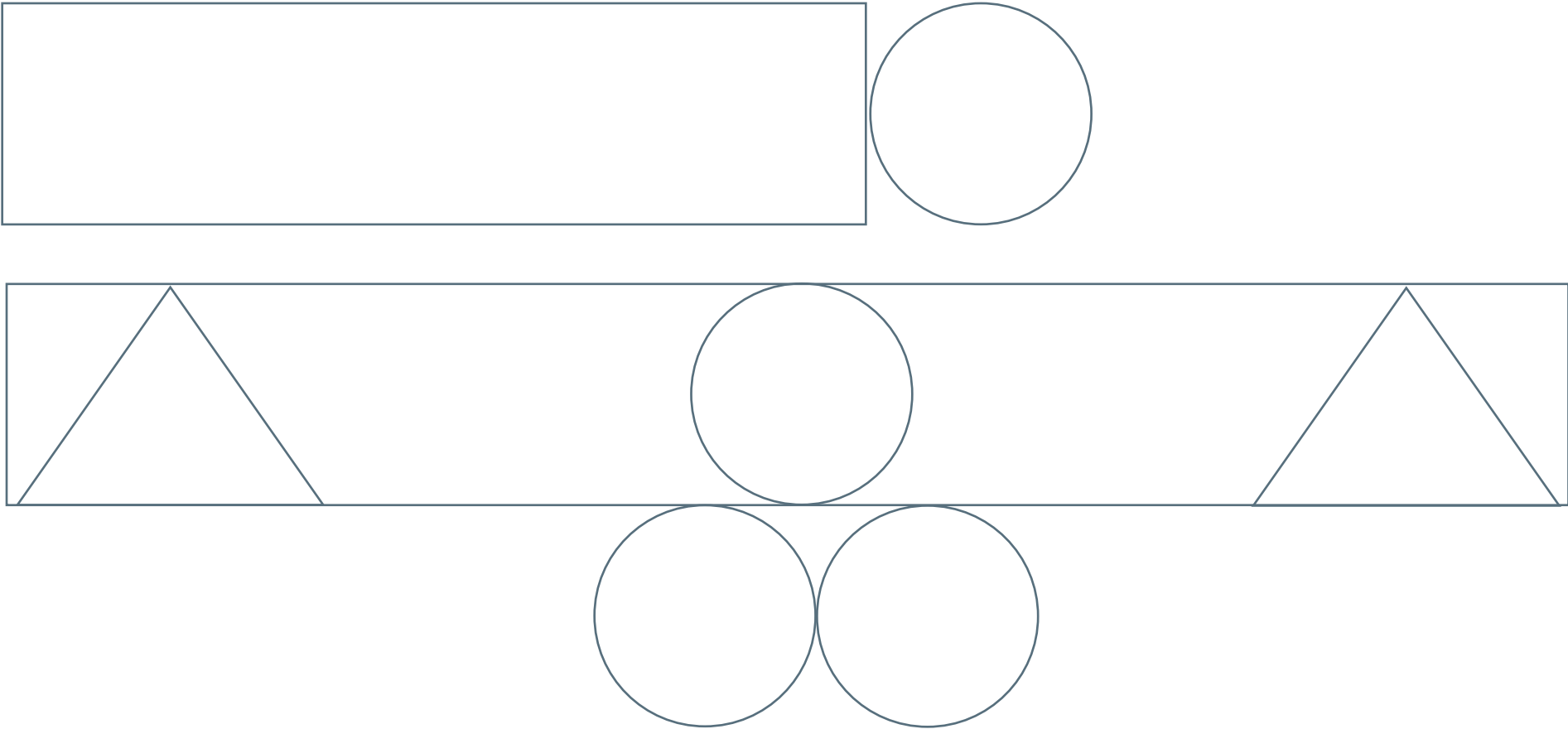
“Coopération avec les autres. Perception, expérience, ténacité. Savoir quand diriger et quand suivre.” — Deng Ming-Dao

» Le leader est un enseignant qui réussit sans s’en attribuer le mérite. Et, parce que le crédit n’est pas pris, le crédit est reçu. » — Lao Tseu

« S’il travaille pour vous, vous travaillez pour lui. » — Proverbe japonais

« La voie du leadership passe par le service. » — Proverbe samoan

**Exercice : Aide-mémoire n° 6 — Diagramme de communication**





## Exercice : Aide-mémoire #7 — Liste des personnages\*

### Docteur



NIE2010045101 ; Crédit photo : Karen Kasmauski

### Agropastoralisme



NIG2009044687 ; Crédit photo : Lane Hartill

### Imam



USA2014097560 ; Crédit photo : Richard Reinhard

### Professeur d'école



NIG201838707 ; Crédit photo : Michael Stulman

**Bébé garçon**



NIE2010045055 ; Crédit photo : Karen Kasmauski

**Grand-mère**



NIE201836674 ; Crédit photo : Michael Stulman

**Leader local**



NIE201518956 ; Crédit photo : David Snyder

**Personne vivant avec un handicap**



CON2020062093 ; Crédit photo : Justin Makangara

Femme enceinte



ETH2014087251 ; Crédit photo : Sara A. Fajardo

Fille



NIE201947766 ; Crédit photo : Sam Phelps

## Exercice : Aide-mémoire n° 8 — Vaincre la résistance au changement

### COMMENT FABRIQUE-T-ON UNE BOUGIE ?

- Faire fondre
- Mouler
- Faire durcir
- Allumer

FAIRE FONDRE	MOULER	FAIRE DURCIR	ALLUMER
<b>Vaincre les résistances</b>	<b>Opinion</b>	<b>Croyance</b>	<b>Action</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être et paraître sincère/honnête</li> <li>■ Trouver un terrain d'entente</li> <li>■ Apprécier ce qu'elles font</li> <li>■ Donner des avantages et des inconvénients réalistes</li> <li>■ Demandez-leur de défendre votre cause</li> <li>■ Essayer de faire fondre les résistances avant les réunions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être à l'écoute des besoins des autres</li> <li>■ Parler au cerveau et au cœur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gagner la confiance des gens en leur montrant que vous êtes compétent</li> <li>■ Être et paraître professionnel</li> <li>■ Parler au cerveau et au cœur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pour inciter les autres à soutenir votre cause, vous devez être passionné</li> <li>■ Montrez votre conviction par votre communication positive et passionnée et votre confiance en vous</li> </ul>

### EST-CE TOUJOURS UN SUCCÈS ?

- Bien sûr que non !
- Certaines personnes viennent l'esprit fermé (elles ont déjà décidé)
- Certaines personnes viennent l'esprit occupé (elles n'écoutent pas vraiment)
- Certaines personnes ne seront pas d'accord avec vous

# Exercice : Annexe A- Action Plan for Women Participants

Prénom \_\_\_\_\_ Nom de famille \_\_\_\_\_

Provenance \_\_\_\_\_ Structure \_\_\_\_\_

NON	OBJECTIF À 6 MOIS	ÉCONOMIQUE/SOCIAL	ACTION À ENTREPRENDRE	PÉRIODE DE TEMPS	LIEU
1					
2					
3					

Fait à....., le...../.....

Signature/Empreinte du pouce \_\_\_\_\_

## Exercice : Annexe B-Pré/post test

### Formation au leadership des femmes

Répondez par **OUI** en levant haut les mains ou par **NON** en croisant les bras.

COMMENTAIRE	OUI	NON
1. Il est important de donner aux femmes les moyens de participer aux organisations à base communautaire		
2. À XXXXXX, les femmes et les hommes peuvent tous deux être à la tête d'organisations à base communautaire		
3. Parfois, je pense à mon passé, mon présent et mon futur.		
4. Je me sens souvent incapable de mener à bien mes projets		
5. Je crois parfois que je n'ai pas la valeur ou les compétences nécessaires pour mener à bien mes projets		
6. J'ai confiance en mes capacités à atteindre mes objectifs		
7. Je crois que j'ai tout ce qu'il faut pour être un bon leader		
8. Je peux citer au moins trois qualités que je possède et apprécie le plus		
9. Je prends le temps de m'analyser afin de réaliser mes rêves, d'atteindre mes objectifs et de devenir un bon leader		
10. Une femme ou un homme peut devenir un leader s'il possède des qualités et des compétences de leadership		
CHOIX MULTIPLE	OUI	NON
<b>Un bon leader travaille :</b>		
A. Pour gagner sa vie		
B. Pour construire sa réputation		
C. Pour le bien de la communauté		
<b>Un bon leader doit :</b>		
A. Avoir de l'intégrité		
B. Obtenir et partager des informations		
C. Encourager le travail en équipe		
D. Être égoïste		
E. Coopérer avec les autres		
F. Être fermé		
<b>Un mauvais leader :</b>		
A. Ne s'implique pas dans le groupe		
B. N'apporte aucun changement au groupe		
C. N'assure pas l'ordre dans le groupe		



## Exercice : Annexe C — Jeux de leadership

(TENIR COMPTE DES RESTRICTIONS DUES À LA COVID-19)

### PASSEZ LE CERCEAU

Pour ce jeu, tout le monde se tient debout dans un grand cercle. Un cerceau est placé sur le bras d'une personne, puis tout le monde se tient la main.

Le but de ce jeu est de faire passer le cerceau tout autour sans lâcher les mains.

*Développement des compétences de leadership acquises : travail en équipe, résolution de problèmes et communication.*

### TRACTION<sup>29</sup>

Pour cette activité, mettez les gens par deux. Chaque paire s'assoit sur le sol, la plante des pieds jointe et se tient la main. Les deux joueurs doivent se lever en même temps.

*Développement des compétences de leadership acquises : travail en équipe, résolution de problèmes, coopération et confiance.*

### LA PLUS HAUTE TOUR CONSTRuite

Chaque équipe est composée de quatre personnes. Elles doivent construire la tour la plus haute en utilisant du papier, de la colle, des ciseaux et des trombones. Deux membres de l'équipe ont la main gauche de l'un et la main droite de l'autre attachées ensemble. Les autres membres de l'équipe ont les yeux bandés. Ceux qui n'ont pas les yeux bandés ont une main libre pour couper du papier, etc. Elles doivent également donner des instructions aux joueuses aux yeux bandés pour construire la tour la plus haute.

*Développement des compétences de leadership acquises : constitution d'une équipe, communication, travail avec des limites et coopération.*

### JEU DE SURVIE

Séparer en groupes. Chaque groupe doit choisir cinq objets qu'il prendrait pour survivre sur une île déserte ou au sommet d'une montagne. Chaque équipe doit travailler ensemble et se mettre d'accord sur les éléments. Cette activité montre quelle est la priorité de chaque personne et si elle est prête à céder ou à ne pas céder sur une décision.

*Développement des compétences de leadership acquises : résolution de problèmes, travail avec des limites, planification, prise de risque, prise de décision, communication et coopération.*

### CHANGEMENT DE FORME<sup>30</sup>

Vous aurez besoin d'une corde, que vous attacherez aux deux extrémités pour former une boucle. Elle doit être suffisamment grande pour que chacun puisse la tenir des deux mains en se tenant debout en cercle. Maintenant, dites au groupe de créer une forme, comme un cercle, un carré, un triangle, etc. Le groupe essaie ensuite de poser la corde sur le sol dans cette forme.

---

<sup>29</sup> Source : Développement du leadership : Découvrez votre potentiel de leadership. Disponible sur <http://www.personalized-leadership.com>.

<sup>30</sup> <https://www.projectmanager.com/blog/the-9-best-leadership-games>.

Répétez l'opération et complexifiez-la en demandant aux élèves de réaliser des formes plus difficiles, comme un cheval, un poulet, etc. Cette fois, cependant, elles doivent communiquer de manière non verbale, uniquement par des gestes de la main. En continuant, supprimez même les gestes de la main pour communiquer. Lorsque cela est fait, discutez de l'expérience et expliquez l'importance de la communication.

### **TOUT LE MONDE À BORD<sup>31</sup>**

Les participantes doivent construire un « bateau » à l'aide de morceaux de bois, de tapis ou de tout autre matériel disponible, puis toutes doivent se tenir debout sur le « bateau » en même temps. Au fur et à mesure que des pièces du « bateau » sont retirées, l'équipe doit s'efforcer d'occuper au mieux l'espace toujours plus réduit. Cette activité permet d'encourager la communication, la résolution de problèmes et la pensée critique.

### **MANŒVRER LE CHAMP DE MINES<sup>32</sup>**

Tout d'abord, bande les yeux d'une personne du groupe. Ensuite, mettez en place une course d'obstacles ou un champ de mines autour d'elles. Ensuite, établissez un ensemble limité de mots qui peuvent être dits pour aider à diriger la personne aux yeux bandés à travers le champ de mines (par exemple, seulement quatre mots : gauche, droite, avant, arrière). Le but de ce jeu de leadership est de guider la personne aux yeux bandés à travers le champ de mines sans incident.

---

<sup>31</sup> <https://www.stepshift.co.nz/blog/developing-team-performance-with-senior-leadership-teams/strategic-planning-with-an-independent-facilitator/leadership-training-activities.html>.

<sup>32</sup> <https://www.projectmanager.com/blog/the-9-best-leadership-games>.