Module « Autonomisation Femme Guinéenne »

Draft N°1 16.12.2022

Hadiatou Sall

Belgique
partenaire du développement

Cofinancé par l'Union européenne

coopération allemande
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Table de matière

Synthèse 3

1. Contexte/Introduction 16

1.1 Introduction 16

1.2 Revue de Littérature 17

2. Objectifs 23

3. Résultats attendus 23

3.1 Compétences de base 23

3.2 Modules 1 - 4 24

4. Méthodologie 26

4.1 Organisation - Déroulement 27

4.2 Principes / méthodes 30

5. Modules 37

5.1 Module Confiance en soi 37

5.2 Module Prise de parole en public 41

5.3 Module Autonomation: 46

b. Module Autonomisation et « Agency » - Trouver sa voix 49

A. EXERCISES 53

SUJET 1 : CONSTRUIRE LA CONFIANCE EN SOI 53

SUJET 2 : SE COMPRENDRE 57

SUJET 3 COMPRENDRE SES CROYANCES FONDAMENTALES 61

SUJET 4 : IDENTIFIER ET RECONNAÎTRE SES PROPRES FORCES 77

SUJET 5 : DÉVELOPPER DES HABITUDES DE PENSÉE POSITIVE 78

SUJET 6 : GÉRER LA PEUR ET LE RISQUE 84

SUJET 7 SE CONNAITRE SOI-MÊME À TRAVERS DE SON CORPS 88

5.4 Module Communication égalitaire 92

SUJET 1 INTRODUCTION / COMPRÉHENSION COMMUNICATION ÉGALITAIRE 93

SUJET 2 TYPES DE COMPORTEMENTS – S'ENTRAINER À S'AFFIRMER 97

SUJET 3 ECOUTE ACTIVE – LANGUAGE CORPOREL - COMMUNICATION EPIC - INFLUENCER ATTITUDES / COMPORTEMENTS 104

SUJET 4 RÉSOLUTION DE CONFLITS 117

5.5 Module Leadership 125

b. Module Leadership - Aller de l'avant 128

SUJET 1 : INTRODUCTION AU LEADERSHIP 134
SUJET 2 : ÉTABLISSEMENT ET DÉVELOPPEMENT DE VISIONS CLAIRES 138
SUJET 3 : FIXER DES OBJECTIFS ET ÊTRE PROACTIF 144
SUJET 4 : RÉSOLUTION DE PROBLÈMES 153
SUJET 4: PLAN D'ACTION 160
5.4 Module Genre / VBG 163
6. Conclusion de l'atelier 166
7. Glossaire – Concept clés 169
Concepts clés 169
8. Bibliographie 174
9. Annexe 175
9.1 Principes directeurs internationaux sur l'éducation à la sexualité - Une approche factuelle, UNESCO 175
9.2 Exercices thématique Playdoyer 176
9.3 Exemple de leader visionnaire: Wangari Maathai Wangari Maathai 179

Message adressé aux femmes participants

Félicitations ! Vous avez été sélectionné pour participer à ce cours ! C'est une occasion unique de servir votre communauté d'une manière significative.

Le but du Manuel de formation pour l'autonomisation c'est de vous équiper avec les connaissances, les compétences, la confiance et la capacité de réussir, surmonter les obstacles pour avancer dans votre vie personnelle et professionnelle.

La formation est guidé autour d'une serie de compétences de base nécessaires pour une femme épanoui qui gere sa vie ordonnées en 4 rubriques : **Ressources personnelles, Développement des relations, Planification, Réalisation.**

La formation est conçue pour améliorer votre capacité à faire des choix stratégiques dans les affaires et de transférer ces choix en actions et en résultats souhaités. Cette formation est axée sur l'amélioration des capacités de sorte que vous pouvez devenir des agents de changement social positif pour votre propre compte et obtenir la reconnaissance de la communauté.

La formation passera par quatre sections : **1. Autonomisation, 2. Communication égalitaire, 3. Leadership, 4. Genre /VBG.**

Synthèse

Cible : Une femme qui veut grandir, réussir et surmonter les obstacles pour avancer dans sa vie personnelle et professionelle

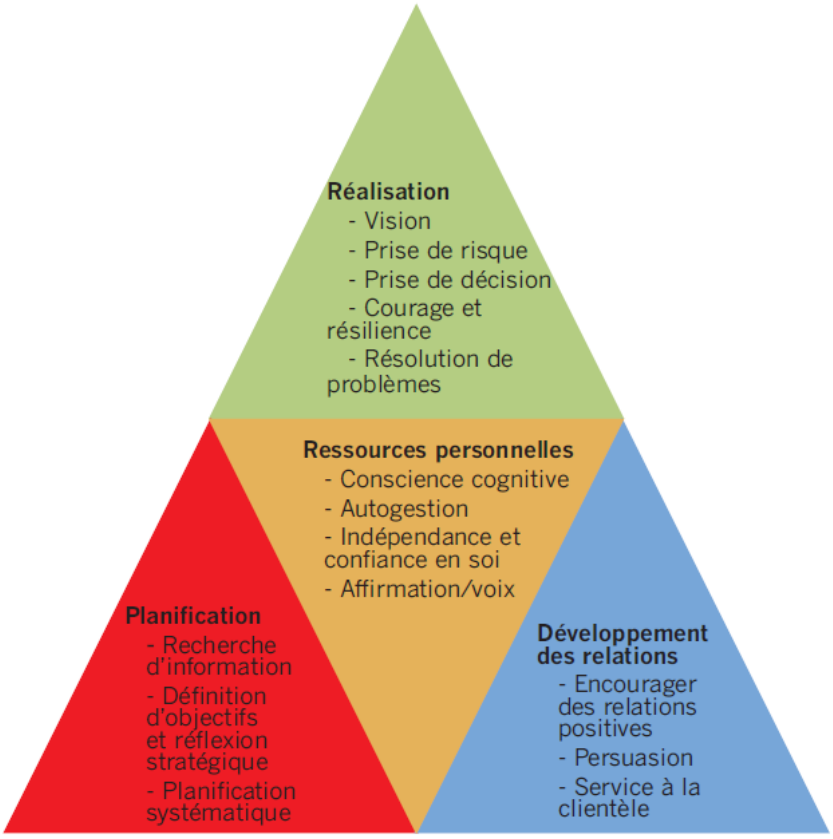
Feuille de route des compétences de base

Compétences : Ensemble de compétences définies, de connaissances, de qualifications, ou de capacités qui permettent à une personne (ou une organisation) d'agir efficacement au travail ou dans une situation.

Ressources : Comprennent des supports extrinsèques tels que l'apprentissage de nouvelles compétences, la disponibilité des opportunités, ou l'éducation.

Nous avons identifié les compétences de base nécessaires pour une femme épanoui qui gère sa vie. Ce manuel est conçu pour améliorer ces compétences de base d'une manière globale à travers des plans de leçons sur l'autonomisation et le leadership complété par la thématique Genre/VBG, qui se complètent toutes mutuellement.

Le concept avait été adapté d'un manuel qui incluyait en meme temps l'apprentissage d'un petit commerce en excluant la parti « commerce/ apprentissage entrepreneuse ».



GROUPE	COMPÉTENCES
Ressources personnelles	Conscience cognitive
	Gestion de soi
	Indépendance et confiance en soi
	Assertion/voix
Développement des relations	Encourager des relations positives
	Persuasion
	Service à la clientèle

Planification	Recherche d'information
	Définition d'objectifs et réflexion stratégique
	Planification systématique
Réalisation	Vision
	Prise de risque
	Prise de décision
	Courage et résilience
	Résolution de problèmes

Source : Manual cooking stoves

Détails - Feuille de route des compétences de base

Ressources personnelles

Conscience cognitive | Gestion de soi | Indépendance et confiance en soi | Assertion/voix

- Il y a un **déplacement du focus de contrôle de l'extérieur à l'intérieur** d'elles-mêmes
- Admet à quel point les pensées d'une personne affectent les actions de cette personne
- Est capable d'**identifier** les **croyances limitantes** et de **créer des croyances et de recadrer ses pensées pour se concentrer sur les objectifs**
- Démontre la capacité à **comprendre et à gérer les émotions**
- Cherche à **s'émanciper des règles ou du contrôle des autres**
- **Campe sur ses positions face à l'opposition** ou un **manque de réussite au début**
- Exprime de la **confiance dans sa propre capacité à accomplir une tâche difficile ou à relever un défi**
- **Prend** des **mesures face à un obstacle important**
- **Prend personnellement la responsabilité de la performance** nécessaire pour atteindre les buts et objectifs
- **Exprime ses besoins**

Développement des relations

Encourager des relations positives | Persuasion

- Capacité à **parler aux autres et à les écouter**
- Capacité à **motiver et à influencer** les autres
- **Utilise** des **stratégies réfléchies** pour influencer ou convaincre les autres
- Utilise des **personnes clés comme agents** pour accomplir ses propres objectifs
- **Amélioration des relations**

Planification

Recherche d'information | Définition d'objectifs et réflexion stratégique | Planification systématique

- **Cherche personnellement des informations pour ces centres interets** pour avancer et grandir
- Consulte des **experts pour avoir des conseils**
- Fixe des **buts et des objectifs** qui sont personnellement **significatifs et stimulants**
- **Exprime** des **objectifs à long terme clairs et précis**
- **Fixe** des **objectifs mesurables** à court terme
- **Planifie** en **subdivisant les grandes tâches en sous-tâches assorties de délais**
- **Révise ses plans personnelles** à la lumière des **évaluations de la situation de performance** ou de **changement de circonstances**

Réalisation

Vision | Prise de risque | Prise de décision | Courage et résilience | Résolution de problèmes

- Formule des **visions à long terme**
- **Exprime** des visions **claires et précises**
- **Calcule délibérément les risques et évalue les alternatives**
- Prend des **mesures pour réduire les risques ou maîtriser les résultats**
- **Se met soi-même** dans des **situations impliquant un défi ou un risque modéré**
- Capable de **prendre des mesures relatives aux décisions et aux plans**
- **Évalue de façon critique la situation actuelle** et décide de **faire des changements pour l'améliorer**
- Capable de **répondre aux défis en cours** et de **les surmonter**
- Peut **réfléchir** aux **moments** où elle a **réussi à relever un défi avec succès**
- Prend des **mesures** ou change et **adopte une stratégie alternative pour répondre à un défi ou surmonter un obstacle**

Termes clés en rélations avec les compétences à aquerir

Module Autonomisation et « Agency » - Trouver sa voix

Trouver votre voix : Formation à l'autonomisation – développer la foi et la confiance en soi tout en développant la conscience de soi

A	B
- Moi-même – mon ami - Arbre de vie - Comprendre y **surmonter ses croyances limitantes** - Intentions - **Comprendre ses croyances fondamentales** - Mes meilleures qualités - **Recadrage cognitif : du négatif au positif**	- **Changement de comportement personnel** - Mes prochaines étapes de croissance - Aborder et comprendre la peur - **Dialogue corporel** - Célébration de soi

Autonomisation : Capacité pour un individu de créer et d'agir sur les décisions qui affectent sa vie. Composé de deux éléments complémentaires et primordiaux : ressources et agency.

Autonomisation / renforcement pouvoir des femmes : Processus par lequel les femmes prennent conscience (individuellement et collectivement) de l'impact que les structures de pouvoir ont sur leur vie et acquièrent la confiance en elles nécessaire pour remettre en question les inégalités de genre qui en résultent.

Agency : L'agency (capacité d'agir) se réfère à des supports intrinsèques et est fortement liée à l'estime de soi, le sentiment de contrôle, et la puissance ou l'autonomie.

Conscience de soi : La conscience de soi de la connaissance consciente de son propre caractère, ses sentiments, ses intentions et ses désirs.

Estime de soi : La capacité de croire en soi et d'avoir une impression favorable de soi.

Affirmation de soi : comportement qui permet à quelqu'un d'agir avec confiance, de savoir se défendre et d'exprimer sans crainte et en toute franchise ses sentiments, d'affirmer ses propres droits sans menacer ceux des autres.

Croyance limitative : Une croyance qui fait douter une personne de ce qu'elle peut faire ou être. Elle peut provenir d'une conclusion qu'on a tirée d'un événement.

Intention : Déclaration ou pensée d'un objectif ou d'un but solide. Dans certains cas, cette pensée peut être le point de départ du rêve de toute une vie.

Responsabilité personnelle/auto-responsabilité : Être garant ou responsable de quelque chose en son pouvoir.

Module communication égalitaire

Développement des relations / Prise de parole en public

Communication égalitaire	Proactivité – Communication EPIC
Compréhension communication égalitaire - Établir la confiance / confidentialité et le respect de soi - Langage corporel - Influencer les attitudes et les comportements	- Être proactive - **Écoute active** - Communication EPIC - Partage en cercle

Ecoute active : Écouter pour mieux comprendre ; donner toute son attention à celui qui parle.

Réponses réactives : Guidées par des sentiments, non des valeurs - réagir sans réfléchir. Les personnes réactives blâment les autres pour leurs problèmes.

Réponses proactives : Guidées par des valeurs. Au lieu de simplement réagir, s'arrêter un instant et sélectionner une réponse qui est en accord avec ses propres valeurs.

Communication EPIC : Communication qui passe par les quatre étapes suivantes pour capter une audience : Éveiller l'intérêt, Présenter le problème, Informer des solutions, Convier à l'action.

Éveiller l'intérêt : Attirer ou de gagner l'attention et l'intérêt d'une autre personne.

Communication négative/problématique

Attaque : harceler, crier, interrompre, avertir, corriger, persister, insulter.

Effacement : se mettre en retrait, contenir sa colère sans rien laisser paraître, éviter le conflit à tout prix, parler de quelqu'un dans son dos, faire l'autruche, ne pas dire ce que l'on pense, prétendre être d'accord, être poli tout en étant en colère.

Manipulation : faire levier avec quelque chose, supplier, plaider en faveur, faire culpabiliser les autres, se livrer au chantage affectif, faire semblant de pleurer, monnayer quelque chose (contre des vivres, une aide conditionnelle, de l'argent).

Module Leadership - Aller de l'avant

Formation au leadership prendre nos compétences entrepreneuriales et la conscience de soi et les transformer en action

A	B
- Faire face aux changements - Leadership en action - Établissement d'une vision claire - Développer nos visions	- Fixer des objectifs - Résolution de problèmes - Plan d'action - Partage en cercle

Cinq étapes pour la résolution de problèmes: *1. Comprendre le problème/défi ; 2. Décrivez les obstacles ; 3. Identifiez les différentes solutions ; 4. Tester une solution ; 5. Évaluez les solutions. Essayez une autre solution si nécessaire.*

Vision : Déclarations ou points de vues qui guident et fournissent une orientation dans la vie de quelqu'un.

Conflit structurel : Conflit causé par des motifs ou des structures du pouvoir réel ou perçu, qui créent les inégalités perçues.

Objectifs SMART : Objectifs qui sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels (assortis de délais).

Proactif : Etre proactif, c'est prendre la responsabilité de soi-mêmes, de ses actions, ses choix et son avenir. « Pro » signifie « pour » littéralement « pour l'action », agir au lieu d'attendre d'être sollicité.

Plan d'action : Un plan qui explore ce que l'on souhaite atteindre et les objectifs à accomplir pour y arriver. C'est une feuille de route pour la réalisation de ses objectifs et peut être utilisée à des fins personnelles ou commerciales.

Module Genre/ VBG

Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre

Comment gérer les obstacles : Népotisme, Harcèlement sexuel, Cyberharcèlement, VBG/Abus, Harcelement de groupe …

- Différence entre le sexe et le genre - Hommes et femmes, idéal et réalité	**Rôle des médias dans les perceptions sur le genre**

- Découverte des masculinités / féminités	- Déconstruire les normes de genre stéréotypées

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre*

Comprendre rapports de pouvoir	Comprendre différentes formes de violence
	- Concept de consentement : quand non veut dire non. - Formes de violence ordinaire
- Marché du pouvoir - Statues du pouvoir - Types de pouvoir - Cercles d'influence	**Violence** - émotionnelle et psychologique - économique - physique et sexuelle Harcèlement sexuel - où commence-t-il ? / Prévention

Sexe : Les caractéristiques biologiques qui définissent les êtres humains comme hommes ou femmes. Généralement attribué à la naissance, le sexe est déterminé sur la base de critères biologiques (les organes génitaux externes, les chromosomes, les hormones et le système reproducteur). Par exemple, les enfants nés avec des organes sexuels masculins (un pénis et des testicules) se voient assigner le sexe masculin. Une fois attribué, le sexe est généralement utilisé comme une étiquette pour éduquer l'enfant selon un genre ou l'autre. Ainsi, les enfants de sexe masculin seront éduqués comme des garçons ; on attendra d'eux qu'ils se conforment à des stéréotypes sur la masculinité.

Les rôles des genres : Rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société considère comme appropriés et spécifiques à un sexe : hommes ou femmes.

Egalité de genre : Situation dans laquelle les femmes et les hommes jouissent du même statut et de conditions, de responsabilités et de possibilités égales, afin de disposer pleinement de leurs droits humains et de leur potentiel. Suppose que toutes les personnes participent au processus de développement et bénéficient de ses résultats de manière égale, qu'elles soient nées de sexe féminin ou masculin. Cela inclut l'égalité dans les rapports sociaux, l'accès égal des femmes et des hommes aux ressources, ainsi qu'un contrôle égal de ces ressources.

Equité de genre : Traitement juste des femmes et des hommes en fonction de leurs besoins respectifs. Peut s'agir d'un traitement égal ou d'un traitement différencié mais considéré comme équivalent sur le plan des droits, des bénéfices, des devoirs et des possibilités. L'équité fait partie du processus visant à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est un principe (et mode d'action) qui cherche à compenser les désavantages individuels et sociaux qui limitent l'atteinte de l'égalité de genre. Ce principe peut donc signifier aussi le

fait d'avoir recours à un traitement différencié pour les femmes et pour les hommes afin de garantir l'égalité d'opportunités entre les genres, et ne constitue pas pour autant une forme de discrimination.

Inégalités de genre : Le terme « inégalités de genre » désigne le fait de ne pas octroyer aux gens les mêmes chances en raison de différences perçues sur la seule base de critères de genre.

Stéréotypes (déséquilibre entre les sexes) : Les stéréotypes de genre sont des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux hommes et aux femmes des restrictions, rôles mais aussi des discriminations basées sur le genre. La représentation stéréotypée de garçons forts, sportifs et intelligents, et de filles portant de jolies robes que l'on rencontre dans de nombreux manuels scolaires risque de corrompre les chances futures d'égalité entre les hommes et les femmes.

Il existe des stéréotypes chez les hommes et les femmes camouflés dans ce qui semble être des rôles bien établis pour chaque genre. Il s'agit d'un phénomène systématique où les femmes sont invariablement dépeintes dans des rôles subalternes.

Discrimination : On en parle lorsqu'une inégalité de traitement est opérée en raison de critères prohibés : l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, la grossesse, le handicap.

Discrimination sexiste : La discrimination sexiste réfère au traitement défavorable d'un individu ou d'un groupe en raison de son genre. Si les inégalités de genre et la discrimination sexiste sont généralement discutées en rapport aux femmes, quiconque est susceptible d'être confronté à des inégalités de genre ou à la discrimination sexiste.

Sexisme : C'est un comportement de discrimination qui vise les femmes en tant que femmes. En général, il s'agit d'une attitude discriminatoire envers le «sexe opposé». Dans la pratique, il s'exerce essentiellement à l'encontre des femmes. Par exemple : le fait de tenir les femmes à l'écart de certains lieux (pouvoir, décision...), les injures sexistes, les blagues sexistes. Le sexisme associe au fait d'être femme des caractéristiques et des rôles stéréotypés, généralement dévalorisants ((cf. le corpus inépuisable de blagues sur «les blondes» synonyme de manque d'intelligence)...

Division sexuelle du travail : Rôles des femmes ou des hommes, habituellement assignés socialement, en fonction du type de travail. Comprend le travail « lié à la production », par exemple dans les usines, les bureaux et les exploitations agricoles ; le travail « lié aux soins », tels la cuisine, les travaux ménagers, les soins aux membres de la famille ; et le travail « lié à la collectivité » telle la participation à des réunions et à des activités communautaires.

Prestations de soins / travail non-rémunéré : Les activités de soins non rémunérées font référence à la prestation de services pour la famille et les membres de la communauté à l'extérieur du marché formel, où le souci du bien-être des destinataires des soins est susceptible d'avoir un impact sur la qualité du service fourni.

Violence basée sur le genre : L'expression violence basée sur le genre (VBG) s'utilise pour décrire tout acte préjudiciable perpétré contre quelqu'un et qui est basé sur les différentiations sociales entre les hommes, femmes, ou personnes ayant une autre identité sexuelle, c'est-à-dire le genre. La VBG doit être abordée et comprise dans le contexte du statut de subordination historique des femmes et des filles, des normes et structures sociales, ainsi que des rôles sociaux traditionnellement associés aux femmes ou aux hommes.

La VBG affecte beaucoup plus les femmes et les filles, partout sur la planète. Cela dit, la VBG permet également de comprendre la vulnérabilité des hommes et des garçons devant la violence commise contre eux par d'autres hommes.

Violence conjugale : La violence conjugale se caractérise par un ensemble de comportements, d'actes et d'attitudes répétitifs et cycliques. Elle comprend les agressions, menaces et contraintes verbales, physiques, psychologiques et sexuelles, ainsi que des actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue pendant -et après- une relation maritale, extra-maritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

Violences basées sur le genre (VBG) : Les VBG ont depuis des décennies, été reconnues comme un phénomène traduisant des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, aboutissant à la domination et à une discrimination exercée souvent, par les premiers sur les secondes.

Ces violences freinent particulièrement la promotion des femmes et portent atteintes à leurs libertés fondamentales. Elles empêchent partiellement ou totalement, les femmes et filles, qui en sont victimes et qui ne sont pas suffisamment protégées, de jouir de leurs droits.

Les VBG font partie des principaux mécanismes sociaux de subordination d'une catégorie de personnes envers une autre. Ce sont aussi des violences sexistes puisque perpétrées contre une personne en raison de son sexe et de la place que lui accorde une société ou culture donnée. Elles sont enracinées dans l'inégalité entre les hommes et les femmes à travers le monde.

En Afrique, la violence à l'encontre des femmes est entretenue par la socialisation différentielle des garçons et des filles. Dès leur plus jeune âge, les filles sont éduquées à tolérer et même parfois à accepter la violence domestique.

Il existent différents types de violence liée au genre

- **Violence physique:** L'emploi de la force physique, comme frapper, gifler ou bousculer.
- **Violence émotionnelle et psychologique:** C'est souvent la forme de violence la plus difficile à identifier. Elle peut se manifester par l'humiliation, la menace, l'insulte, la pression et les manifestations de jalousie ou de possessivité (comme, par exemple, le contrôle de décisions ou activités.
- **Violence sexuelle:** faire pression sur une personne ou la forcer à réaliser un acte sexuel (qu'il s'agisse d'un baiser ou d'une relation sexuelle) contre son gré ou faire des commentaires sexuels pouvant l'humilier ou la gêner. Peu importe s'il y a eu une relation sexuelle consentante antérieure.
- **Violence économique:** cette forme de violence implique l'exercice d'un contrôle sur les ressources du foyer et le chantage ou la menace de supprimer les ressources d'un partenaire.

Le statut de la femme est source d'inégalités de traitement social. À cet effet, les femmes subissent divers types de violences parmi lesquelles les mutilations génitales féminines, les violences physiques et les violences psychologiques. De toutes les violences, les violences conjugales sont les plus fréquentes.

Presque deux femmes sur trois (63%) en sont victimes, avec des proportions variées selon les régions. Paradoxalement dans l'ensemble, seuls 7 % d'hommes et 5 % des femmes ont porté plainte après avoir subi une VBG et moins de 5 % des hommes, et 3 % des femmes ayant porté plainte ont reçu des réponses (BAD, 2018).

Violence domestique / violence familiale : Renvoie à une gamme étendue de comportements violents qui se produisent au sein d'une relation fondée sur le lien émotionnel de la parenté, de l'intimité, de la dépendance ou de la confiance. La violence domestique est très souvent perpétrée à la maison et sur une longue durée. Son intensité augmente généralement avec le temps.

VBG en Guinée : En Guinée de toutes les violences, celles conjugales sont les plus fréquentes et se présentent sous plusieurs formes. Elles peuvent être des agressions physiques, des violences psychologiques ou sexuelles, des menaces ou des contraintes pouvant aller jusqu'à la mort. Plus d'une femme sur deux (63%) en sont victimes avec des proportions plus élevées en zone urbaine et dans les régions de Faranah, Kindia, Conakry et Nzérékoré. Les violences physiques, la menace ou l'attaque, l'humiliation ou des empoignades de la part de leur conjoint, sont les formes les plus graves de violence conjugales.

CEFM - mariage précoce et forcé des enfants : Les normes socioculturelles, la pauvreté et les faibles niveaux d'éducation entraînent des taux élevés persistants de MEFC en Guinée, qui ont des effets dévastateurs sur les résultats en matière de SMI et d'éducation. La Guinée a le huitième taux de prévalence de MEFC le plus élevé au monde.

Mutilations génitales féminines (MGF) - Taux élevés persistants en Guinée : La vision normative selon laquelle l'E/MGF est une tradition socioculturelle importante, plutôt qu'une forme de VBG ou une violation des droits de l'homme, entraîne un taux de prévalence élevé de l'E/MGF - avec des impacts sanitaires dévastateurs. La prévalence de l'E/MGF est presque universelle en Guinée, avec de légères variations en fonction des facteurs socio-démographiques. Les chrétiens pratiquent moins l'E/MGF que les musulmans (78 % contre 97 %) .

Normes et croyances socioculturelles profondément enracinées : Pesanteurs socio culturelles - Normes sociales néfastes

Normes sociales : Croyances communes en des comportements habituels et appropriés au sein d'un groupe donné. Les normes sociales reflètent les règles ou attentes, souvent tacites, en matière de comportement.

Attitude : Une attitude désigne ce qu'une personne ressent pour un aspect ou un comportement, comment elle le perçoit et comment elle le juge; il s'agit d'une évaluation positive ou négative de quelque chose. Les attitudes peuvent être façonnées par les normes sociales, les moeurs, les enseignements religieux ou familiaux, ou encore les acquis de la vie, parmi d'autres facteurs influents. À l'instar des normes sociales, les attitudes peuvent encourager ou décourager les comportements violents.

Rôle prépondérant de l'homme : En dépit d'un plaidoyer intense menées, les coutumes et croyances continuent à accorder un rôle prépondérant à l'homme qui, en famille et dans la société traditionnelle, garde toujours un droit de contrôle sur les femmes et les enfants. Ainsi la société guinéenne continue à développer et perpétuer des rapports d'inégalité entre les sexes qui suscitent parfois des stéréotypes discriminatoires incompatibles avec l'équité de genre dont l'impact socioculturel touche même l'éducation des générations montantes.

Les filles et les garçons sont traités de façon inégalitaire. En particulier les travaux domestiques sont à la charge des filles qui, à côté de leur mère, doivent entretenir maison et ustensiles. Ce qui pèse sur leur chance de scolarisation. Et si elles accèdent à l'école au même titre que les garçons, elles restent soumises aux corvées domestiques comme rançon obligatoire de l'apprentissage indispensable du rôle d'épouse.
La persistance de pesanteurs socioculturelles qui infériorisent la femme pour la confiner au rôle de procréation et d'entretien du ménage. Dans le même ordre d'idées le garçon est considéré comme la relève de la famille, l'héritier censé perpétuer le nom et la lignée et la fille, simple main d'œuvre appelée à quitter le foyer pour une autre destination (Ministère du plan et de la coopération, UNFPA, 2010).

Les normes et croyances socioculturelles profondément enracinées, ancrées dans les pratiques coutumières et/ou religieuses, limitent souvent la pleine application des cadres juridiques et politiques nationaux pour faire progresser l'égalité des sexes.

Ces normes et croyances en matière de genre en Guinée suivent des modèles traditionnels et conservateurs, qui dictent des rôles rigides pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles. Les attitudes et les croyances culturelles considèrent que les "vrais hommes" sont les chefs de famille, les soutiens de famille et ceux qui prennent les décisions concernant l'utilisation des ressources du foyer et les investissements. Les normes de genre sur ce que signifie être une "vraie femme" sont associées à la soumission, la fierté, la dignité, la prise en charge de la famille et les tâches domestiques.

En Guinée, le mariage est considéré comme une union formelle de deux familles plutôt que comme un choix entre un homme et une femme. Les normes et croyances culturelles rigides et sous-jacentes liées aux rôles et à la sexualité des femmes et des filles en Guinée contribuent à une culture d'acceptation de diverses formes de VBG.

Parmi ces croyances, on peut citer les prescriptions sexospécifiques qui exigent : la virginité des filles avant le mariage ; la chasteté et la monogamie des femmes ; la disponibilité sexuelle des femmes pour leurs partenaires; et la production d'héritiers masculins légitimes (USAID/Guinea, 2020).

Masculinités : Les masculinités sont les manières dont les hommes définissent leur identité en tant qu'hommes en fonction de ce que l'on sait à propos du genre masculin, de ce qui est attendu des hommes par la société et de ce que chaque individu définit selon ses propres sentiments, intérêts et connaissances.

Système social basé sur le **patriarcat**: Le système social dominant en Guinée qui définit aussi la masculinité est le patriarcat, l'idéologie qui soutient la concentration du pouvoir par les hommes. Le père est l'homme pourvoyeur.

Les hommes sont définis par des normes de genre qui leur ont fixé des rôles selon les attentes de la société. Une norme de genre est « un système de croyances culturelles et de valeurs socialement construites et acceptées, vues comme universelles et "naturelles", qui déterminent le fait d'être un homme ou d'être une femme selon les rapports de pouvoir existants.

Patriarcat : déséquilibres et pratiques culturelles historiques de pouvoir : Le patriarcat est une idéologie qui promeut la concentration du pouvoir par les hommes (et garçons) et assurent à ceux-ci plus de bénéfices matériels qu'aux femmes et aux filles, aussi bien dans le foyer que dans le lieu de travail.

Dans le patriarcat, on attribue uniquement aux hommes, des rôles et des qualités qui sont valorisés et estimés dans la société. Les systèmes et pratiques culturels attribuent aux hommes dans leur ensemble plus de pouvoir dans la société et leur offrent des avantages matériels, tels que des salaires plus élevés et des bénéfices informels, comme les services de soins et les tâches domestiques prestées par les femmes dans la famille. Cette position lui octroie une autorité et des droits sur les personnes dépendant de lui.

Même s'ils représentent apparemment une position avantagée pour les hommes, ces privilèges ont privé aux hommes de mieux connaître ce que les femmes autour d'elles

pensent et proposent; ils ont été obligés à ne pas manifester leurs sentiments et compétences ; à nier les possibilités de chercher de l'aide et à se montrer toujours forts et capables même s'ils ne se sentent pas ainsi à l'intérieur.

C'est pourquoi ces privilèges apparents mènent les hommes à se mettre dans un état d'insécurité, à s'enfermer sur eux-mêmes, à être violents sur eux-mêmes et sur leur contexte, et à priver la société de la contribution des femmes et des filles dans tous les secteurs de la vie publique comme l'économie, la science, le sport et la politique. Dans les sociétés patriarcales, soit la majorité des sociétés dans le monde, les hommes ont construit des masculinités associées à la violence (JUPREC, s. d.) .

Masculinité néfaste (toxique) versus Masculinité équitable / positive : Masculinités se réfère aux définitions socialement construites d'être un homme, et implique l'existence de beaucoup de définitions changeantes et différentes de masculinité, et de la façon dont on attend que les hommes se comportent.

Le terme fait référence aux stéréotypes de virilité qui poussent les hommes à agir comme des durs à cuire. Les clichés se perpétuent dans l'éducation des garçons : on leur apprend à se montrer forts, à ne pas pleurer, à ne pas exprimer leurs émotions, à ne pas avoir peur, à se battre s'il le faut, etc. Cela entraîne des comportements sexistes, voire misogynes, et homophobes qui ont des conséquences négatives sur l'ensemble de la société, de la violence conjugale au harcèlement sexuel en passant par la maternité précoce, le suicide et les infections transmissibles sexuellement. En plus des taux élevés de violence il s'ajoute ceux de dépression et de toxicomanie que les hommes connaissent, liés à ces normes de masculinité néfastes.

Les violences basée sur le genre traduisent des inégalités et disparités entre hommes et femmes, qui tiennent leurs origines du système social basé sur le patriarcat. Ce système crée et perpétue de mauvais préjugés et stéréotypes sociaux envers les femmes. L'Afrique de l'ouest est encore marquée par des pesanteurs socio-culturelles tenaces et des pratiques traditionnelles et coutumières dans certains cas néfastes, contribuant ainsi à accroitre les violences faites aux femmes dans les communautés (FES, Ndiaye, N. A., 2021).

Normes omniprésentes autour de la masculinité : empêchent les hommes de pratiquer et de soutenir des comportements appropriés de recherche de santé, spécifiquement liés à la PF/SR. La recherche a montré que les normes sexospécifiques inéquitables influencent la manière dont les hommes interagissent avec leurs partenaires, leurs familles et leurs enfants sur un large éventail de questions, y compris l'utilisation de la contraception, la violence liée au sexe, les tâches domestiques, l'éducation des enfants et les comportements de recherche de santé. Par exemple, le double standard sexuel qui permet la liberté sexuelle des hommes et exige la retenue sexuelle des femmes influence les résultats de santé, spécifiquement liés à la PF/SR et à l'engagement masculin. Les garçons et les hommes ne sont souvent pas tenus responsables de leur comportement sexuel ou de la violence sexuelle ; le viol au sein du mariage est invisible ; et les récits acceptés soulignent la

nécessité pour les hommes de garder le contrôle sur la sexualité des femmes. En éloignant les garçons et les hommes du domaine de la SSR, la société et les systèmes de santé tendent à les déresponsabiliser et à renforcer l'idée que la PF/SR ne concerne que les femmes (USAID/Guinea, 2020).

1. Contexte/Introduction

1.1 Introduction

Aujourd'hui, dans plusieurs domaines d'activités, la proportion de femme en Guinée commence à grimper progressivement. Que ça soit dans l'enseignement, dans les départements et dans les entreprises. La législation Guinéenne ne fait aucune discrimination basée sur le sexe dans les prise de fonction. Mais comment comprendre que malgré cette légère évolution dans la langage plus en faveur de l'équité de genre les femmes leaders se font rare dans les espaces de décision politiques en général et autres instances de prise de décision.

Des pensées telles : la femme ne doit pas commander un homme et donc ne doit pas diriger une entreprise ou un département, la femme ne doit pas être plus instruite qu'un homme, une femme très instruite ne fera pas une bonne épouse…

Les stéréotypes et les inégalités de genre ont des répercussions directes sur la façon dont les femmes se perçoivent et sur leur sentiment de « légitimité » à occuper un espace public ou politique. Ainsi, la majorité d'entre elles se sentent moins à l'aise dans la prise de parole en public, car elles craignent d'être moins crédibles, moins écoutées et plus critiquées que les hommes : les femmes s'autocensurent.

L'ensemble des obstacles visibles et invisibles susceptibles d'empêcher les femmes d'accéder à des positions de pouvoir et à des postes de responsabilité est appelé « plafond de verre». Cette notion renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau donné et par conséquent elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie.

Pour pallier à cette situation, le manque de compétences et d'expériences à se faire écouter aussi dans une situation d'adversité, le désintérêt ou le refus des femmes de s'engager, comme ils sont plus habituées à subir et jouer les seconds rôles dans la société le développement d'un manuel « d'activités d'autonomisation de femmes Guinéennes » est prévu dans le but d'organiser une série d'activité pour impulser le potentiel des femmes et développer leur leadership et leur engagement.

Le concept et contenu (curriculum) d'un atelier d'autonomisation des femmes guinéennes » sera développé - compétences dans 4 thématiques : Autonomisation, Communication égalitaire, Leadership, Genre/VBG). Le contenu le plus pertinents de 6 modules déjà existants au niveau régionale seront adaptés aux réalités de la Guinée en utilisant la méthodologie «Conception centrée sur l'humain (HCD) ». Les sujets enseigné dans les

modules veulent contrer le phénomène de « Plafond de verre et l'autocensure des femmes ».

1.2 Revue de Littérature

La sous-représentation des femmes est due à des normes culturelles et une organisation politique au caractère inclusif limité

Elle implique une remise en cause plus globale des inégalités et des stéréotypes de genre à l'oeuvre dans la société qui freinent l'égale participation des femmes aux espaces de décision.

« Le décrochage des femmes de la politique n'est pas lié à la rareté des compétences féminines mais plutôt au déficit d'apprentissage/appropriation par les femmes de l'espace public en raison de la délégitimation de leur présence dans cet espace, et leur faible inclusion par les formations politiques et au sein de leurs instances dirigeantes. Dès lors, la parité implique, certes, la nécessité de recourir à des
mécanismes institutionnels contraignants mais également, et surtout, à une rév ision des paradigmes et des orientations fondant les politiques publiques dans leur globalité. »
Source : Conseil national des droits de l'homme (2015).
En effet, plusieurs raisons expliquent la sous-représentation des femmes dans les espaces de décision politiques en général :

Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre et les normes sociales est présent dans beacoup de sociétés africaines (qui attribuent des rôles sociaux différenciés et inégaux aux femmes et aux hommes), structurent les imaginaires collectifs et contribuent à discréditer les candidatures féminines et ralentir l'accès des femmes aux espaces de décision.

Ces stéréotypes de genre, disséminés dans les médias, dans les partis politiques et dans la société toute entière, ont un impact très dissuasif sur les femmes qui veulent s'engager en politique. Ces stéréotypes de genre alimentent les représentations inégalitaires des identités masculines et féminines ainsi que la nécessité pour les femmes et les hommes de se conformer à des rôles sociaux qui survalorisent le masculin au détriment du féminin.

Les comportements sexistes dans les partis politiques et au sein des collectivités locales

la charge politique est une occupation surinvestie par les hommes. De ce fait, les espaces politiques et notamment les partis ne sont pas toujours des lieux accueillants pour des femmes politiques. Aussi, faciliter la prise de parole des femmes dans les espaces politiques est fondamental pour la communauté dans son ensemble, qu'il s'agisse de collectivités locales ou d'espaces plus larges.

Un traitement médiatique différencié

les femmes représentent 24 % des personnes que l'on voit, entend et dont il s'agit dans les médias, et 19 % des expert(e)s interrogé(e)s. La majorité du temps, lorsqu'une femme est

interrogée c'est en qualité de témoin, ou sur des sujets perçus comme « féminins », tels que les sujets sociaux ou domestiques. Les médias réservent un traitement médiatique différencié aux femmes et aux hommes politiques. Les femmes, par exemple, sont plus questionnées sur la gestion de leurs affaires familiales, elles font l'objet de commentaires ou de moqueries sur leur façon de se vêtir ou de parler et sont nommées différemment (par exemple uniquement par leur prénom). Ces différences de traitement peuvent engendrer des inégalités dans la présentation de candidatures féminines ou masculines. Une médiatisation genrée des expertises alimente les stéréotypes sociaux de genre qui enferment les femmes dans les « parois de verre », à savoir une impossibilité d'évoluer dans des fonctions politiques - au titre du poste occupé - ou d'incarner médiatiquement des sujets - au titre d'une prise de parole - dits non féminins. La répartition budgétaire des portefeuilles ministériels ou des commissions au sein des partis politiques est représentative de ce déséquilibre médiatique en défaveur des femmes.

Le manque de temps disponible et l'articulation des temps de vie

dans tous les pays du monde, les femmes passent deux fois et demie plus de temps que les hommes à assurer les tâches domestiques et de soin (ONU Femmes, 2015a). La majorité d'entre elles assument donc déjà une « double journée de travail » car elles cumulent une activité productive (formelle ou informelle) avec des activités reproductives. Le temps disponible des femmes pour s'investir dans des activités politiques et citoyennes est donc moins important. L'invisibilité du travail des femmes dans la sphère du privé ainsi qu'une absence de valorisation financière par les politiques publiques de ces tâches n'est pas favorable au développement de la confiance en soi dans la capacité personnelle à s'engager dans la vie politique. Le secteur public, en plus de garantir des salaires plus attrayants, procure une certaine sécurité à ces femmes et leur permet de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale.

Un manque de confiance en soi – l'autocensure

les stéréotypes et les inégalités de genre ont des répercussions directes sur la façon dont les femmes se perçoivent et sur leur sentiment de « légitimité » à occuper un espace public ou politique. Ainsi, la majorité d'entre elles se sentent moins à l'aise dans la prise de parole en public, car elles craignent d'être moins crédibles, moins écoutées et plus critiquées que les hommes : les femmes s'autocensurent. Ce manque de confiance a un impact direct sur leur volonté de se présenter aux élections, participer et prendre la parole lors de réunions publiques et dans les espaces médiatiques. À l'autocensure nourrissant le sentiment d'illégitimité s'ajoute le syndrome de la démonstration qui piège les femmes dans un surinvestissement dans l'excellence et la démonstration constante de leurs compétences. L'autocensure et la nécessité d'être validées dans leurs compétences par les hommes réduisent la marge de manœuvre des femmes en termes d'actions et de prises de risques dans l'espace médiatisé du politique. Les enjeux identitaires sont subséquemment plus forts pour les femmes que pour les hommes eu égard au fait qu'appartenant socialement, culturellement et économiquement au groupe non dominant –et formant à ce titre une

majorité moins visible, voire invisible - les femmes sont systématiquement jugées avec davantage de sévérité dès lors qu'elles apparaissent et agissent dans l'espace médiatisé du politique.

Recommendations :

Pour lutter efficacement contre les inégalités de genre, il est nécessaire de **mobiliser 3 niveaux de changement :**

- **le niveau individuel,** qui concerne chaque élu.e femme ou homme dans son estime de soi, ses capacités et qui interroge aussi les enjeux relatifs à la répartition des tâches familiales ;
- **le niveau organisationnel,** qui interroge les conditions de travail et ici les conditions qui rendent possible une réelle participation des femmes aux espaces de décision (horaires de réunion, ambiance de travail non sexiste, mesures favorisant l'articulation des temps de vie, gestion des ressources humaines optimisée) ;
- **le niveau sociétal,** qui inclut notamment les médias et les politiques publiques, dont l'un des rôles est de questionner les normes sociales pour lutter contre les inégalités.

Sources : Orientations pour une meilleure participation des femmes au sein des conseils des collectivités territoriales du Maroc, OCDE

https://www.oecd.org/mena/governance/orientations-pour-une-meilleure-participation-des-femmes.pdf

Enjeux de genre et discriminations spécifiques à la participation des femmes orientations pour une meilleure participation des femmes au sein des conseils des collectivités territoriales du Maroc, OECD, 2017

Persistance des symptômes du «plafond de verre »

La métaphore de « plafond de verre » veut dire l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui sont susceptibles d'empêcher les femmes fonctionnaires d'accéder à des positions de pouvoir et à des postes de responsabilité. La notion de « plafond de verre » renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau donné et par conséquent elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie. Ainsi, cette analyse du « plafond de verre » est censée apprécier les symptômes de ces obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de responsabilité, sachant que leurs compétences ne peuvent être mises en cause et leurs aptitudes managériales sont en principe indiscutables[1].

Au demeurant que, les femmes occupant des postes de responsabilité se sentent « différentes » ou non, ce serait plutôt l'attitude des hommes qui contribuerait à leur faire ressentir plus ou moins cette différence.

[1] *Cf. Belghiti-Mahut, s., landRieux-KaRtoChian, s., (2008) « Le plafond de verre, encore et toujours », in A. Cornet, J. Laufer et S. Belghiti-Mahut (dir.) GRH et genre. Les défis de l'égalité hommes-femmes. Éditions Vuibert-Agrh.*

Un climat socio-administratif pourvu de stéréotypes-genres

Une représentation socio-culturelle encore prégnante sur l'esprit de différenciation entre homme/femme

La question de « la différence » entre les hommes et les femmes fait l'objet de propos contrastés selon les personnes enquêtées. Certains, (notamment les hommes) reconnaissent cette distinction en affirmant que « chaque sexe a ses propres spécificités naturelles, et[qu'] il est très difficile de ne pas percevoir les femmes à travers le prisme de ces spécificités ». Une autre femme affirme « le regard des hommes sur les femmes n'est jamais neutre... ils vous jaugent. Il faut une grande affirmation de soi ». Par ailleurs, d'autres (aussi parmi les hommes), s'inscrivent en faux par rapport à ces idées préconçues, en défendant que « la femme avec ses spécificités féminines a pu émerger avec succès dans plusieurs secteurs qui étaient anormalement et traditionnellement réservés au sexe masculin ». Mais, en nuançant ces assertions certaines femmes défendent l'idée selon laquelle « il est bien de se mettre sur le même pied d'égalité qu'un homme dans le domaine professionnel tout en restant féminine ».

Dans le même ordre d'idées certaines interviewées ont posé explicitement, la question de la légitimité des femmes en position de pouvoir dans l'esprit ou dans le « surmoi » de certains hommes, en affirmant à haute voix et inconsciemment « ce n'est qu'une femme » !

Prééminence de la masculinisation des postes de responsabilité

S'il est admis, sur le plan du principe, que la fonction publique se veut un espace de reconnaissance méritocratique où des femmes de mieux en mieux formées accèdent en nombre croissant à des métiers qualifiés, il n'en demeure pas moins que c'est dans cet espace où se structurent les relations de pouvoir et les processus informels, souvent inégalitaires, qui déterminent l'accès aux postes de responsabilité.

Pour certaines, elles sont bien convaincus qu'« il persiste encore plusieurs critères impersonnels et masculinisés qui conditionnent encore les décisions de recrutement, de promotion ou de nomination : l'âge, l'ancienneté et le mérite. Ces critères n'ont pas la même portée pour les hommes et pour les femmes et peuvent se révéler de fait discriminatoires à l'égard de celles-ci ». D'après ces assertions, il paraît que le contexte socio-administratif est toujours pourvu de plusieurs stéréotypes, selon lesquels « certaines qualités sont intrinsèques aux hommes : endurance, pugnacité, compétitivité, leadership « héroïque », ..., et qui sont nécessaires pour tenir des postes à responsabilité, qualités dont les femmes seraient dépourvues ».

Certes, une minorité de femmes interrogées se sont alignées sur les exigences d'un modèle de carrière au masculin. Elles ont ainsi longtemps constitué des exceptions qui confirment la règle au sein de la fonction publique et qui ont conforté, par leur modèle de carrière très contraignant, la rareté des femmes au sommet de la fonction publique. Ce chemin de carrière peut donc être adopté par certaines femmes mais de manière très minoritaire. À l'inverse, elles peuvent se retrouver dans les configurations suivantes dont elles sauront se

jouer pour en esquiver les pièges du point de vue de la construction d'un parcours ascensionnel.

Devant ces attitudes stéréotypées, toutes les personnes enquêtées, sans exception, réclament que le recrutement et la promotion des femmes et des hommes se fasse sur un pied d'égalité, sur la base de critères de compétences requises (savoir, savoir-faire et savoir-être) dûment adaptés aux spécificités du poste ou de l'emploi et exempte de tout jugement sur la situation personnelle.

En somme, le climat socio-culturel (stéréotype, discrimination, absence d'engouement pour l'exercice de l'autorité hiérarchique…) qui règne au sein de l'Administration Publique participe également, voire grandement, à la valorisation d'un modèle de référence d'un fonctionnaire au poste de responsabilité masculin dans lequel les femmes ne se reconnaissent pas et qui ne les incite donc pas à se projeter dans ces postes.

Par ailleurs, les impératifs de la fonction (forte disponibilité, mobilité, sollicitations...) et les sacrifices requis peuvent constituer autant d'obstacles pour les femmes, également très investies dans la sphère familiale.

A cet effet, l'enjeu est de revisiter cette logique patriarcale qui favorise la nomination des hommes en poste de responsabilité » et de renouveler les pratiques managériales qui s'y réfèrent afin d'accorder une égale opportunité d'accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité. Par là même, c'est aussi une occasion de remettre en question les modes de direction des structures hiérarchiques de l'Administration, et d'assurer qu'ils font une plus large part à la co-construction et à la participation, à la responsabilisation collective et à l'innovation nourrie de la diversité des profils.

Une combinaison moins évidente entre vie privée et développement de la carrière

Une synchronisation pénible entre la carrière et la maternité

Même avec des textes non discriminatoires et neutres, de fortes discriminations sont relatées par les femmes enquêtées. Il semble que les femmes en âge de procréer ne se placent pas véritablement dans le mouvement de l'avancement de la hiérarchie, en considérant que « la contrainte d'être suffisamment présentes auprès de leurs enfants pèse davantage sur leur choix entre la vie professionnelle et la vie familiale », « l'iniquité de la répartition des charges domestiques entre hommes et femmes et la difficulté pour ces dernières de cumuler vie privée et professionnelle », « La carrière de l'épouse parfois vue comme secondaire et son salaire comme complément de revenus ».

A vrai dire, la maternité demeure pour beaucoup de femmes un frein à la carrière. Dans l'enquête, il a été révélé que le fait d'avoir une famille est compatible avec des responsabilités élevées. Cela peut être aussi un gage d'équilibre personnel propice à la performance. Néanmoins, pour plusieurs des femmes en postes de responsabilité, les plus âgées surtout, le dilemme « maternité ou carrière » a fait l'objet d'un « choix » ; celui de la

carrière. Tandis que chez les plus jeunes et les diplômées, il ne s'agit plus de « choisir » entre maternité et carrière mais bien d'articuler au mieux les deux.

Dans ce contexte il est constaté également l'importance de la marge de manoeuvre dont les femmes en postes de responsabilité peuvent bénéficier pour organiser leur absence durant le congé de maternité. Pour certaines, on peut aussi évoquer le rôle de leur combativité pour que leurs droits acquis soient respectés concernant leur promotion (et leur rémunération) lors du congé mais aussi concernant les conditions de retour sur leur poste (ou sur un poste équivalent). Pour d'autres « la maternité peut, par ailleurs, avoir une incidence positive sur la dynamique de carrière de certaines dirigeantes en créant des moments de « ressourcement » et de réflexivité qui redynamisent ensuite un investissement dans la carrière ».

A cet effet, plusieurs observations alternent avec des questions à cet égard, tels que : Comment améliorer l'intégration positive du congé de maternité au parcours professionnel ? Comment « normaliser » et anticiper l'organisation de cette période du congé de maternité pour éradiquer dans la mesure du possible sa dimension « culpabilisante » ?

La mobilité professionnelle au coeur de la négociation familiale

Cette mobilité professionnelle sous toutes ses formes (fonctionnelle, hiérarchique, géographique, sectorielle, d'une structure à l'autre, ou encore internationale, …) est au centre de la question des carrières et a fortiori au coeur des carrières des femmes en poste de responsabilité, dans la mesure où « les freins de carrière des femmes dans la fonction publique sont imputable, en partie, à l'inopportunité de la mobilité ». L'organisation de la mobilité professionnelle constitue donc l'un des facteurs essentiels dans le franchissement du plafond de verre.

Dans le cas des couples à double carrière, la question de la mobilité géographique (de l'un des deux conjoints) apparaît notamment comme l'un des enjeux majeurs de la construction des parcours des femmes en poste de responsabilité. L'équilibre des deux carrières peut être notamment trouvé par le refus de la mobilité pour éviter de grever la carrière du conjoint.

Également, la mobilité professionnelle de la dirigeante se combine avec la mobilité de son conjoint et peut s'inscrire alors dans un projet familial. Selon les femmes interrogées « souvent, c'est la femme qui est censée suivre son conjoint et très rarement le contraire ».

Source : Place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'administration publique au MAROC

https://www.mmsp.gov.ma/uploads/file/Rapport%20place%20Femmes%20Fonctionnaires-%20postes%20%20responsabilit%C3%A9%20dans%20%20FP.pdf

2. Objectifs

Impulser le potentiel, le leadership et l'engagement des femmes pour leur participation active dans le processus du développement durable.

3. Résultats attendus

Maitriser les compétences et termes techniques presenté au début de l'atelier dans les 3 domaines suivantes (File rouge).

3.1 Compétences de base

Ressources personnelles : Conscience cognitive | Gestion de soi | Indépendance et confiance en soi | Assertion/voix

Déplacement du focus de contrôle de l'extérieur à l'intérieur - Identifier les **croyances limitantes - créer des croyances et de recadrer ses pensées pour se concentrer sur objectifs - comprendre et à gérer les émotions - s'émanciper des règles ou du contrôle des autres -** Campe sur ses positions **face à l'opposition** ou **manque de réussite au début – confiance dans sa propre capacité à accomplir une tâche difficile ou à relever un défi -** Prend **mesures face à un obstacle important -** Prend personnellement la **responsabilité** de la performance nécessaire - **Exprime ses besoins**

Développement des relations : Encourager des relations positives | Persuasion Amélioration des relations

Parler aux autres et à les écouter - Motiver et à influencer autres - Utilise **stratégies réfléchies** pour influencer ou convaincre autres - Utilise des **personnes clés comme agents** pour accomplir ses propres objectifs - **Amélioration des relations**

Planification : Recherche d'information | Définition d'objectifs et réflexion stratégique | Planification systématique

Cherche personnellement des informations pour ces centres interets - Consulte **experts pour avoir des conseils -** Fixe **buts et objectifs** significatifs et stimulants - Exprime **objectifs à long terme** clairs et précis - Fixe **objectifs mesurables** à court terme - Planifie en **subdivisant les grandes tâches en sous-tâches assorties de délais - Révise ses plans personnelles** à la lumière des évaluations / situation de performance/ changement circonstances

Réalisation : Vision | Prise de risque | Prise de décision | Courage et résilience | Résolution de problèmes

Formule visions à long terme - Exprime visions claires et précises - **Calcule** délibérément **les risques et évalue les alternatives - Mesures pour réduire risques ou maîtriser résultats -** Se mettre dans **situations impliquant un défi ou risque modéré - prendre des mesures relatives aux décisions et plans - Évalue de façon critique situation actuelle, faire changements pour l'améliorer - Répondre aux défis en cours** et **les surmonter - Réfléchir** aux **moments** où **réussi à relever défi avec succès -** Prend **mesures** ou change et **adopte une stratégie alternative pour répondre aux défis/surmonter obstacle**

3.2 Modules 1 - 4

1. Autonomisation – Trouver votre voix

Développer la foi et la confiance en soi tout en développant la conscience de soi

Sujets : Construire la confiance en soi - Se comprendre - Comprendre ses croyances fondamentales - Identifier et reconnaître ses propres forces - Développer des habitudes de pensée positive - Gérer la peur et le risque - Se connaître soi-même à travers son corps

Terminologie clé : Autonomisation / renforcement pouvoir des femmes - Agency - Conscience de soi - Estime de soi - Affirmation de soi - Croyance limitative Intention - Responsabilité personnelle/auto-responsabilité

2. Communication égalitaire : Développement des relations

Prise de parole en public

Sujets : Établir la confiance / confidentialité et le respect de soi - Langage corporel - Influencer attitudes et comportements - Être proactive - Écoute active - Communication EPIC - Partage en cercle

Terminologie clés : Ecoute active - Réponses réactives - Réponses proactives - Communication EPIC - Éveiller l'intérêt | Communication négative : Attaque - Effacement - Manipulation

3. Leadership - Aller de l'avant

Prendre nos compétences et la conscience de soi et les transformer en action

Sujets : Établissement et développement de visions claires - Fixer des objectifs et être proactif - Résolution de problèmes - Plan d'action

Terminologie clé : Vision - Conflit structurel - Objectifs SMART - Proactif - Plan d'action

4. Genre / VBG

Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre

Comment gérer les obstacles : Népotisme, Harcèlement sexuel, Cyberharcèlement, VBG/Abus, Harcelement de groupe …

Sujets : Différence entre le sexe et le genre - Hommes et femmes, idéal et réalité - Déconstruire les normes de genre stéréotypées - Le rôle des médias dans les perceptions sur le genre

Comprendre les rapports de pouvoir : Marché du pouvoir - Statues du pouvoir - Types de pouvoir - Cercles d'influence

Comprendre différentes formes de violence : Consentement : quand non veut dire non - formes de violence ordinaire - violence émotionnelle et psychologique - violence économique - violence physique et sexuelle - harcèlement sexuel et où commence-t-il / prévention

Terminologie clé : Sexe - Rôles des genres - Egalité de genre - Equité de genre - Inégalités de genre – Stéréotypes (déséquilibre entre les sexes) – Discrimination - Discrimination sexiste - Sexisme - Attitude - Division sexuelle du travail - Prestations de soins / travail non-rémunéré - Violence basée sur le genre : Violences basées sur le genre (VBG) : physique / émotionnelle et psychologique / sexuelle / Violence économique - VBG en Guinée - - Violence conjugale - Violence domestique / violence familiale

Normes et croyances socioculturelles profondément enracinées : Pesanteurs socio culturelles - Normes sociales néfastes - Masculinités - Système social basé sur le patriarcat - Masculinité néfaste (toxique) versus Masculinité équitable / positive - Normes omniprésentes autour de la masculinité - CEFM - mariage précoce et forcé des enfants - Mutilations génitales féminines (MGF)

Add : Résilience, activités transformatrices genre / implication de hommes

À la fin de cette formation, vous (les participantes) aurez appris de nouvelles compétences qui vous aideront à grandir et réussir dans votre vie personnelle et professionnelle.

4. Méthodologie

Note aux Formateurs/Formatrices

1. Les participants et participantes à une formation apprennent mieux lorsqu'ils sont activement impliqués dans le processus de formation. Par conséquent, le formateur ou la formatrice doit oeuvrer pour que la formation soit participative autant que possible. Il ou elle doit le plus souvent éviter de poser des questions « fermées ». Par contre, il/elle doit poser des questions « ouvertes » qui demandent des réponses plus développées.

Exemple de question fermée : « Avez-vous l'habitude de voter ? » Cette question demande une réponse brève mais pas beaucoup de discussions.

Exemple de question ouverte : « Que pensez-vous de l'organisation des élections qui viennent de se dérouler ? »

Cette question va demander une réponse qui pourra susciter plus de discussions entre les participants. Le formateur ou la formatrice doit savoir décider des moments où il est plus indiqué de poser une question ouverte ou fermée.

2. Les participants et les participantes apprennent mieux lorsque le contenu de la formation répond directement à leurs attentes. Par conséquent, il faut demander aux participants et participantes de donner des exemples dans leur vécu pour les partager avec les autres participants et participantes en petit groupe ou en plénière. Par exemple, pendant la formation de plaidoyer, le formateur peut demander aux femmes de penser à des besoins existant dans leur village ou commune. Le formateur ou la formatrice devra se référer à ces besoins pour les aider à élaborer un plan de plaidoyer adapté au lieu d'un exemple abstrait ou empirique.

3. Les participants et participantes apprennent mieux lorsque le formateur ou la formatrice utilise une variété de méthodes et techniques de formation. Cela permet aux participants et participantes d'être impliqué(e)s dans le processus d'apprentissage et les aide à se souvenir longtemps du contenu de la formation à la fin du programme. Il y a plusieurs techniques différentes qui peuvent être utilisées. Par exemple :

- Des histoires/exemples qui sont similaires aux situations dans lesquelles on peut présenter la vie réelle des participants, puis il faut leur demander de réagir à des questions ou résoudre des problèmes ;
- Des jeux de rôles qui peuvent aider les participants à pratiquer des nouvelles compétences telles que la prise de parole en public ou les négociations ;
- Des affiches/dessins qui peuvent être utilisés pour servir d'aides visuelles et aider les participants à se souvenir des principaux thèmes et des parties importantes de la formation ;
- Des jeux qui peuvent aider à illustrer un point important et servir d'activités détendues et intéressantes ;

- Des discussions en petits groupes qui peuvent être utilisées pour alterner avec les activités en plénière puisqu'elles donnent plus d'opportunité à chaque participant de parler/ s'impliquer dans la formation ;
- Des chansons qui peuvent aider à illustrer un point et aider les participants à mémoriser des idées ;
- Des présentations/exposés ou conférences qui constituent des méthodes courantes d'enseignement et de formation. Cependant, elles doivent être minimisées et combinées avec d'autres méthodes.

4.1 Organisation - Déroulement

Structures de chaque Module

A. Bref introduction thématique avec interaction questions – réponses
B. Exercices
C. Notes pour facilitateurs
D. Conseils

Généralités – qui se répètent dans les séances

Introduction

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez-les à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté. Veillez à rappeler les règles fondamentales d'interaction.

Conclusion

- Remerciez tous les participants d'être venus. Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée à …….

Liste des termes clés à apprendre

Répartition en groupes de travail pour les exercices

- Les groupes peuvent rester les même ou être reconstitué après 1 – 2 jours
- Pour économiser le temps les exercices sont repartis en 2 entre les groupes

Accueil participants

Il y a généralement des tâches logistiques à réaliser pendant la phase d'accueil. Or, c'est là que vous pouvez créer un maximum d'opportunités humaines et de connexions profondes

2 écueils à éviter :

- Les participants non accueillis, qui ne savent pas comment se passe l'introduction, et qui errent telles des âmes en peine
- Les participants accueillis en toute hâte : vous leur signifiez qu'ils ne sont pas importants et que l'événement démarre dans le rush

Établir les Attentes – Introduction des participants

Faites le tour du cercle et demandez aux participantes ce elles se attendent à apprendre et ce elles aimeraient apprendre lors de cette formation. Notez leurs réponses sur le tableau de conférence.

Jeux de présentation

- *Mettre sur une ligne en fonction de différents thèmes – chercher le texte (origine GIZ)*

Explications des objectifs

Expliquez aux participantes quels sont vos objectifs, en tant que formateur, et expliquez les grandes lignes et la structure de la formation. Reportez-vous aux attentes des participantes et ce que vous souhaitez apprendre en tant que formateur.

Expliquez aux participantes qu'ils vont passer par quatre sections de formation différentes : Autonomisation, Communication égalitaire, leadership et Genre/VBG.

Brise-glace (Icebreaker) et exercices d'échauffement

Le « brise glace » ou « l'icebreaker » en anglais a pour but de mettre rapidement à l'aise les participants à une séance de travail collaboratif, une réunion, une formation, un atelier, un

séminaire ou tout autre événement rassemblant plusieurs personnes ne se connaissant pas forcément ou se connaissant peu.

Les brises glace sont les facilitateurs des premiers contacts et des premiers échanges vers l'apprentissage pour mieux se connaître.

Mais attention, l'exercice de brise glace peut parfois se révéler délicat. Les participants à un atelier prennent l'habitude de ces techniques : ils éprouvent comme un sentiment de lassitude. Ils ne sont plus charmés par l'attrait de la nouveauté et du jeu.

Placez-vous en ligne

Objectif : Dynamiser l'équipe de conception.

Principe : Le jeu consiste à se placer en ligne et trouver sa place au sein du groupe en fonction de la demande du facilitateur. Jeu dynamique et ludique, c'est aussi un moment de partage et d'échange d'anecdotes qui renforcera les liens d'équipe. Le facilitateur pourra proposer des demandes très larges comme par exemple « Placez vous en ligne en fonction de la clarté de vos yeux », « Placez vous en ligne en fonction de la distance kilométrique que vous avez effectuée pour arriver jusqu'ici ». Il est intéressant de pouvoir varier les demandes ludiques et les demandes liées au contexte de l'atelier.

Nombre de participants : 6 à 50+

Durée : 5 à 10 min

Exercises / Etude de cas

Le formateur peut lire à haute voix les études de cas, ou si c'est préférable, les participantes lisent à haute voix les études de cas ou les lisent seuls. Pensez à imprimer des copies des études de cas et/ou montrez les études de cas à l'aide d'un rétroprojecteur.

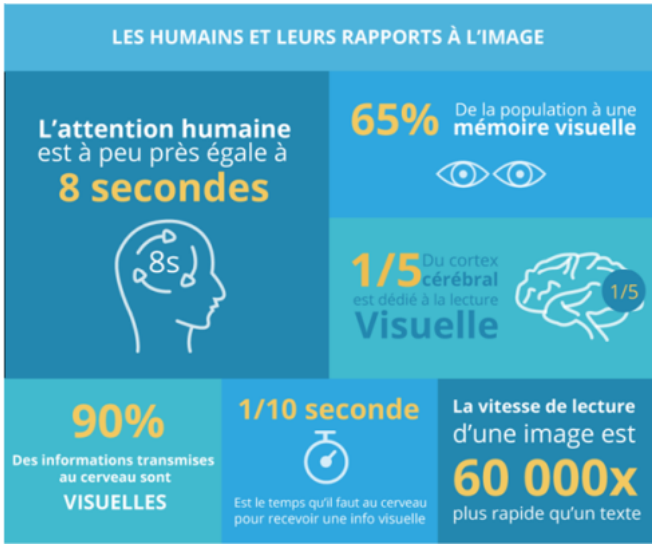
4.2 Principes / méthodes

Andrologie (Apprentissage d'adulte)

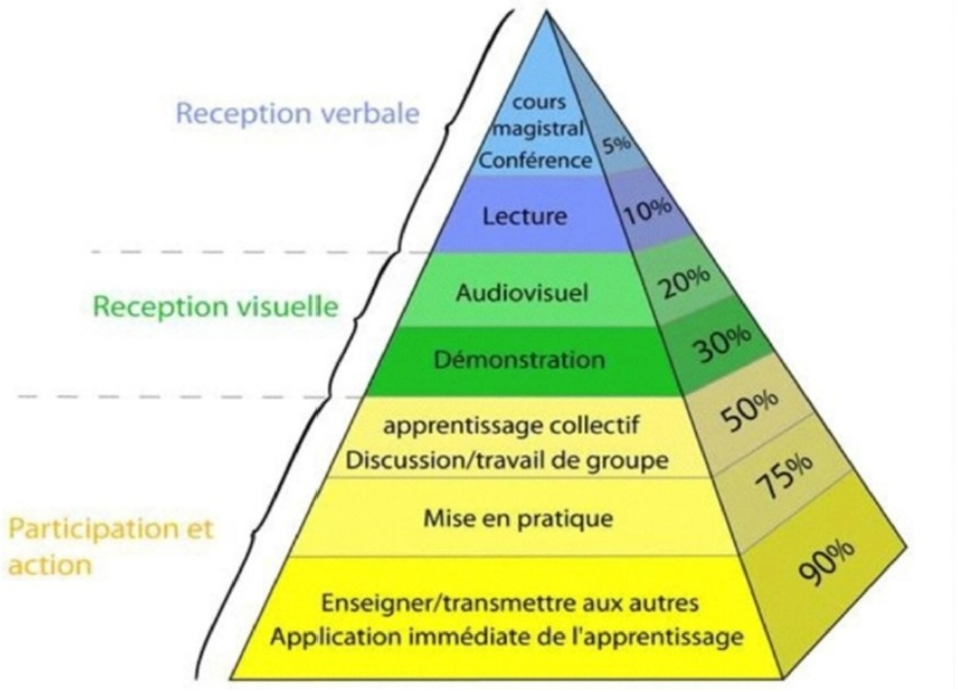
Les éléments à prendre en considération lors de l'élaboration d'une activité de formation

- Adultes apprennent s'ils en ressentent le besoin.
- Font un lien entre ce qu'ils apprennent et leur expérience.
- Apprennent en mettant en pratique ce qui leur est enseigné.
- Sont fiers, indépendants et craignent de se voir incapables d'apprendre.
- N'ont pas toujours un bon souvenir de l'école.
- Détiennent beaucoup d'informations et d'habiletés.

Les humains – leur rapports à l'image



Reception Verbales/visuelles - participation/ action



Écoute active

Comment écouter activement ?

Savoir écouter, c'est être capable de focaliser toute son attention sur l'autre pour saisir chaque bribe du message transmis, que ce soit verbal ou non verbal. En utilisant les clés suivantes, vous pourrez vous assurer que la communication passe et montrer à l'autre que vous êtes totalement centré sur lui et avez entendu son message :

- **Instaurer un climat de confiance** : focalisez votre attention sur votre interlocuteur. Repérez sa façon de communiquer et mettez-le à l'aise en adoptant le même mode de communication (certaines personnes dites "visuelles" emploieront - et comprendront - mieux un vocabulaire qui se rapporte à la vue ("je vois bien qu'il est comme ça...", alors qu'un "auditif" dirait plutôt "j'entends bien qu'il est comme ça..."). Certains auront besoin d'utiliser des mots précis, voire savants alors que d'autres préféreront un langage plus fluide et commun. Il vous faut **vous adapter** à la personnalité en face de vous.
- **Etre pleinement disponible** : reléguez a priori et attentes au placard. Pour pouvoir être pleinement et authentiquement à l'écoute de l'autre, vous ne devez pas avoir de préjugés sur cette personne (oubliez que vous avez eu cette petite altercation il y a quelques semaines, que vous détestez la façon dont s'habille ce collaborateur, etc.) et n'attendez rien de cette rencontre. En effet, déception et frustration que vous pourriez ressentir quant à vos attentes biaiseraient votre écoute au fil de l'entrevue. Vous perdriez petit à petit le fil, vous focalisant sur vos propres ressentis.
- **Se mettre à la place de son interlocuteur** : vous devez faire abstraction des expériences similaires à celle contée par votre interlocuteur afin de ne pas en biaiser l'écoute. Immanquablement, votre vision des choses serait faussée : nous réagissons tous

différemment en fonction de notre éducation, notre vécu, nos valeurs et nos propres expériences...

Ecouter au-delà des mots : vous devez savoir décoder le non verbal . Bras croisés, regard fuyant, jambes qui s'agitent, tics, silences, débit rapide... Autant d'éléments que vous devez apprendre à décoder afin de ressentir l'état dans lequel se trouve votre interlocuteur, mais également comprendre pleinement le message qu'il est en train de vous livrer, avec toute la dimension émotionnelle qui l'accompagne.

- **Reformuler** : redire avec vos propres mots permet de vous assurer d'une part, que vous avez bien compris ce que votre interlocuteur vous a dit et d'autre part, de lui montrer que vous avez entendu et intégré le message qu'il vous a transmis.

En réalité, très peu de personnes sont naturellement et réellement capables d'écouter. L'humain est ainsi fait : il aime partager ses expériences pour montrer à l'autre qu'il appartient au même cercle, qu'il est le chef ou encore qu'il est digne de confiance !

Quelques facons de faire à éviter en matière d'écoute active :

- **juger, influencer** : vous devez vous en tenir aux faits et surtout ne pas interpréter, ni diriger la discussion en tentant d'orienter votre interlocuteur vers telle ou telle direction. Celui qui vous parle porte en lui la solution à son problème. Vous devez créer les conditions et la situation adéquate pour qu'il puisse accoucher de son idée/son problème par lui-même et sans douleur.
  De même, vous ne devrez porter aucun jugement, condition sine qua non pour une confiance totale. Mettez-vous à la place de votre interlocuteur/trice et essayez de percevoir la situation, non comme VOUS la voyez, mais comme ELLE/LUI la voit et la ressent.
- **faire preuve d'impatience** : réagir en coupant la parole à l'autre ou bien encore rebondir sur un élément qu'il/elle relate en lui narrant une expérience similaire que vous avez vécue, soupirer bruyamment ou montrer quelque marque d'impatience ou de frustration que ce soit... Autant de choses qui casseront la confiance et réduiront vos efforts à néant quant à une écoute authentique et bienveillante.
- **se laisser distraire** : faites en sorte d'être pleinement disponible pour votre interlocuteur (coupez votre téléphone, renvoyez vos appels, mettez votre ordinateur en veille, veillez à ce qu'on ne vous dérange pas inopinément, échangez des regards avec votre interlocuteur, questionnez-le de façon adéquate, etc.). Vous devez rester concentré pour que votre écoute reste attentive tout au long de la rencontre.
- **rester impassible** : l'autre doit sentir que vous l'écoutez avec attention. Si vous ne manifestez aucun intérêt ni sentiment ou émotion, l'autre pensera rapidement que vous ne portez que peu d'intérêt à ce qu'il raconte et se fermera.

Source : *Ecouter pour comprendre son interlocuteur : https://www.manager-go.com/efficacite-professionnelle/ecoute-active.htm*

Techniques clés

Question-miroir : permet de préciser, ou d'aller chercher la question derrière la question :

« Et toi, tu en penses quoi ? », « Comment tu vois les choses ? ».

Par ex. : en demandant « tu trouves ça bien la masturbation ? », un·e ado peut vouloir mieux comprendre ce que c'est, ou si c'est normal pour lui·elle de le faire, ou chercher à exprimer sa gêne que d'autres se masturbent sous la même tente...

La questionmiroir permet aussi à l'autre d'exprimer des connaissances qu'il·elle a déjà mais cherche à confirmer, et d'adapter la discussion à là où il·elle en est.

La reformulation : c'est redire avec d'autres mots ce que la personne vient d'exprimer. Ça permet de vérifier qu'on a bien compris sa question (ou de préciser sinon), mais également à la personne de rebondir, et parfois de clarifier la situation pour ellemême.

Par ex : « si je comprends bien » ; « ce que tu me demandes c'est ... ? » ; « pour résumer » ; « ce que je comprends c'est ..., c'est ça ? ».

La reformulation peut aussi mettre en évidence du nonverbal : « j'ai l'impression que c'est important pour toi ... »

- Prendre le temps de bien comprendre : il y a souvent une question derrière la question. savoir dire qu'on ne sait pas et connaître ses limites : dire qu'on va se renseigner et répondre plus tard (et vraiment le faire), ou proposer de se renseigner ensemble
- Prendre du recul par rapport à ses propres pratiques et représentations.
- Identifier ce qui relève d'une réponse / action urgente, et ce que l'on peut différer.
- Accueillir la parole sans se montrer choqué·e ou faire la morale.

Conception centrée sur l'humain (HCD)

Source : Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs, Global alliance for clean cookstoves : *https://cleancooking.org/reports-and-tools/manuel-de-formation-pour-lautonomisation-des-entrepreneurs/* | *https://www.cleancookingalliance.org/binary-data/RESOURCE/file/000/000/394-1.pdf*

Synthèse - Conception centrée sur l'humain (HCD) [2]

Introduction des parties pratiques (Communication égalitaire / exercices d'assertion dès le début

- Élévation voix, contredire, s'opposer, présenter un sujet dans une environnement hostile, savoir gérer en environnement sexiste au travail, harcèlement/ agression sexuelle, comment prévenir le harcèlement sexuel
- pendant les 6 jours pour qu'il y'a suffisamment de temps d'apprentissage

[2] ***Source :*** *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs, Global alliance for clean cookstoves : https://cleancooking.org/reports-and-tools/manuel-de-formation-pour-lautonomisation-des-entrepreneurs/ | https://www.cleancookingalliance.org/binary-data/RESOURCE/file/000/000/394-1.pdf*

- en parallèle – même si le sujet spécifique n'est pas encore introduit
- Temps forts / l'accompagnement d'acteurs (au moins 2 x par jour)

Détails - Conception centrée sur l'humain (HCD)

Qu'est-ce que c'est?

Les trois étapes du Plan HCD (ÉCOUTER, CRÉER, DÉLIVRER) guident les organisateurs et les personnes qui mettent en oeuvre la formation pour préparer une formation réfléchie et personnalisée en utilisant les principes de conception centrée sur l'humain. La conception centrée sur l'humain consiste à mettre les personnes au centre de la façon dont les projets, les formations ou les plans sont conçus, par l'examen de leurs besoins, leurs rêves et leurs comportements.

Le Plan HCD est un compte-rendu ordonné de vos réponses à une série de questions et de demandes, qui vous aideront à développer votre formation à venir.

Le résultat final du processus de HCD est un plan de formation personnalisé pour vos participantes.

Objectifs

ÉCOUTER	CRÉER	DÉLIVRER
- Mieux comprendre les besoins, les obstacles et les contraintes de vos stagiaires, ainsi que leurs espoirs et leurs aspirations - Développer un esprit ouvert pour aborder la formation	- Comprendre comment délivrer une formation appropriée au contexte et aux participantes (format, méthodes, état d'esprit) - Développer des outils à utiliser dans vos exercices de formation	- Comprendre les meilleurs procédés de mise en oeuvre et être prêt à relever les défis - Développer une approche pour le suivi des résultats et pour soutenir les participantes

Qu'est-ce que c'est? Les trois étapes du Plan HCD (ÉCOUTER, CRÉER, DÉLIVRER) guident les organisateurs et les personnes qui mettent en oeuvre la formation pour préparer une formation réfléchie et personnalisée en utilisant les principes de conception centrée sur l'humain.
La conception centrée sur l'humain consiste à mettre les personnes au centre de la façon dont les projets, les formations ou les plans sont conçus, par l'examen de leurs besoins, leurs rêves et leurs comportements.
Le Plan HCD est un compte-rendu ordonné de vos réponses à une série de questions et de demandes, qui vous aideront à développer votre formation à venir.
Le résultat final du processus de HCD est un plan de formation personnalisé pour vos participantes.

ÉCOUTER

1. Qui sont les participantes ?
2. Proposition de valeur
3. Explorez les compétences de base
4. Méthodes d'enseignement de « brainstorming »
5. Développez votre état d'esprit
   - L'enseignant comme guide
   - Comprendre la valeur du temps
   - Revoir vos propres hypothèses et croyances limitantes
   - Application d'une perspective genre
   - Soyez positif et n'oubliez pas de rire

CRÉER

1. Sélectionnez vos activités de formation
2. Développez votre formation
   - Sélectionnez votre calendrier de formation
   - Accords communautaires
   - Pertinence du contexte
3. Préparez vos techniques de formation
   - L'heure de l'histoire
   - Possibilités de brainstorming
4. Envisager la « réussite »
   - Brainstorming : A quoi ressemble la « réussite » ?
   - Préparation pour les commentaires
   - Encourager la responsabilisation

DÉLIVRER

1. Meilleurs processus de mise en œuvre
2. Brainstorming : défis et solutions possibles
3. Développez votre approche de suivi
   - Outil : questionnaires sur la formation
   - Outil: Évaluez-vous
4. Création d'un système de soutien
   - Mentors
   - Groupes de soutien entre pairs ou amis
   - Espaces de réunion et évolution en continu

Pourquoi devriez-vous prendre le temps ?

Le Manuel propose des exercices variés (dont tous ne seront pas adapté pour tous les groupes de stagiaires) et devront être adaptés. Les besoins et les préférences des femmes diffèrent selon les cultures, les sociétés et les communautés. Une formation efficace intègre leurs préférences et fait honneur à leurs besoins. Les formateurs doivent anticiper leurs besoins, écouter attentivement leurs participantes, avant et pendant le processus, et être prêt à réagir et à s'adapter afin de les intéresser de façon efficace.

L'autonomisation est un processus particulièrement personnel et les formateurs sont en fin de compte responsables d'offrir un espace pour que les femmes puissent se prendre en main.

Le processus de HCD est un processus nécessaire de planification ciblée pour créer une formation pertinente, personnalisée et adaptée à la culture qui est informé par les principaux intervenants du programme. En créant un plan de HCD, vous pouvez être sûr que vous avez exploré les besoins de vos participantes, clarifié vos objectifs pour la formation à la lumière de leurs besoins et préférences, visualisé votre formation avec succès afin que vous puissiez mieux réagir et y réfléchir, et préparé des processus solides de formation et

des stratégies post-formation. Les organismes de formation, grands et petits, peuvent acquérir de précieuses connaissances à travers l'observation et l'analyse des participantes requis par un plan HCD.

Quand ?: Le Plan HCD doit être effectué avant la formation (recommandé une à deux semaines avant) car une formation réussie exige une préparation et une personnalisation.

Qui ?: Nous recommandons qu'un responsable de l'organisation de mise en oeuvre, un membre du personnel local, et un formateur complètent le plan de HCD ensemble. Dans l'idéal, inclure un membre de la communauté locale du public cible.

Le Manuel propose des exercices variés (dont tous ne seront pas adapté pour tous les groupes de stagiaires) et devront être adaptés.

Les besoins et les préférences des femmes diffèrent selon les cultures, les sociétés et les communautés. Une formation efficace intègre leurs préférences et fait honneur à leurs besoins.

Les formateurs doivent anticiper leurs besoins, écouter attentivement leurs participantes, avant et pendant le processus, et être prêt à réagir et à s'adapter afin de les intéresser de façon efficace.
L'autonomisation est un processus particulièrement personnel et les formateurs sont en fin de compte responsables d'offrir un espace pour que les femmes puissent se prendre en main.

Le processus de HCD est un processus nécessaire de planification ciblée pour créer une formation pertinente, personnalisée et adaptée à la culture qui est informé par les principaux intervenants du programme.

En créant un plan de HCD, vous pouvez être sûr que vous avez exploré les besoins de vos participantes, clarifié vos objectifs pour la formation à la lumière de leurs besoins et préférences, visualisé votre formation avec succès afin que vous puissiez mieux réagir et y réfléchir, et préparé des processus solides de formation et des stratégies post-formation. Les organismes de formation, grands et petits, peuvent acquérir de précieuses connaissances à travers l'observation et l'analyse des participantes requis par un plan HCD.

5. Modules

5.1 Module Confiance en soi

QU'EST-CE QUE LA CONFIANCE EN SOI ?

Tout d'abord demander aux participants comment ils se sentent ?

Chaque participant notera sur un post-it de façon anonyme ce qu'il ressent puis il ira le coller au tableau.

Danse :

À l'entame du module, le facilitateur demandera aux participants de se lever et de former un cercle.

À l'aide d'un ordinateur et si possible un petit haut-parleur audio le facilitateur mettra une chanson à succès ;

Placé au milieu du cercle le facilitateur fera quelques pas de danse avant d'inviter un participant à le rejoindre qu'il va laisser seul dans le cercle et vice versa jusqu'à ce tout le monde y passe.

Le facilitateur repose la question : Comment vous sentez-vous ?

Chaque participant notera sur un post-it de façon anonyme ce qu'il ressent puis il ira le coller au tableau.

Le facilitateur lira à haute voix les réponses avant et après la session de danse puis leur demandera leur avis, réaction sur les deux résultats.

OBJECTIF : Cet exercice servira de brise-glace et permettra aux participants d'avoir confiance en eux car la danse est le royaume de l'expression de soi. Il permet également d'exprimer sans censure notre personnalité, nos bizarreries, notre sexualité, élégance, fragilité, douleurs, notre enthousiasme et notre sensibilité.

La collecte des réponses permettra d'entamer la projection du module sur la confiance en soi.

Pour vous, c'est quoi confiance en soi ou avoir confiance en soi ?

REPONSE :

- Expliquez qu'avoir confiance en soi, c'est être certain de pouvoir se débrouiller dans la vie et de pouvoir réussir ce que nous entreprenons, si nous y mettons les efforts.

- C’est aussi s’estimer assez pour aller vers les autres sans se remettre continuellement en question et sans douter de notre valeur, de notre place et de notre importance.
- Peu importe qui nous sommes, ce que nous avons accompli ou les difficultés que nous avons rencontrées au cours de notre vie, nous sommes tous égaux et importants et que nous avons tous nos qualités et chacun de nous a sa place.
- Même si on nous montre à longueur de journée des images de réussite inatteignable et que la vie est compétitive et pas toujours facile, il importe à tout prix de garder confiance en soi et d’être fiers de ce que nous sommes. C’est ce qui fera en sorte que nous garderons notre courage et notre confiance en nos capacités

Pourquoi est-ce important d’avoir confiance en soi ?

- C’est croire en nos capacités, gérer nos émotions et atteindre nos objectifs.
- Par ce que c’est bénéfique pour la santé mentale, la réussite, la prise de décision et la résilience.
- Par ce que c’est nécessaire pour entreprendre, se lancer dans de nouveaux projets ou encore relever des défis.
- **Par ce que cela permet de** se jeter dans l'action malgré les doutes.
- Par ce que cela permet de ne pas se laisser déstabiliser en cas d'échec et de savoir que l'on mérite de réussir.
- Par ce que cela développement de l'intimité et d'un sentiment de sérénité et de bien-être. Sans **confiance**, pas de relations humaines.
- Par ce que chaque être humain désire se faire une meilleure place dans la société. Nous désirons tous nous développer, avoir une vie meilleure, des joies plus nombreuses et réaliser notre idéal de vie.

Et afin de faire ressortir l’importance de la confiance en soi demander aux participants de lister les conséquences du manque de confiance en soi :

- Le risque de s’isoler du reste du monde, de se retrouver dans un état dépressif
- Difficulté à s’épanouir
- Difficulté à atteindre ces objectifs
- Incapacité à concrétiser ses aspirations et faire face a1 son avenir
- Empêche de de passer à l'action, de mener à bien des choses qui nous tiennent à cœur.
- …

Comment faire pour ne plus douter et avoir confiance en soi ?

Il faut :

Apprendre à aimer ses échecs

On dit souvent que la réussite, c’est la somme des échecs. Il ne sert à rien d’avoir peur de l’échec surtout qu’il constitue l’une des toutes premières causes du manque de confiance en soi. Il est tes rare de réussir du premier coup, alors mieux vaut intégrer la

notion d'échec dès le début.

Identifier ses points forts

Nous avons tous nos défauts et nos qualités. Pour avoir confiance en soi il faut positiver et identifier nos qualités et forces et gardez-les dans un coin de votre tête et repasser la liste chaque matin avant d'entamer la journée et vous dire que vous êtes la seule à pouvoir changer votre vie. Comme le dit ***Roman Price "Si tu cherches encore cette personne qui changera ta vie, regarde-toi dans le miroir"***

Se rappeler de ses succès

Nous avons, souvent tendance à nous focaliser sur nos échecs et oublier nos succès, ce qui risque de nous conduire dans la zone à éviter (manque de confiance). Que faire ? faites comme vos points forts lister vos succès aussi petits qu'ils soient et de temps en temps, relisez-les. Cela vous réconfortera et vous arrêtez de broyer du noir ce qui ne va pas dans votre vie.

Ne jamais se comparer

On n'est pas la personne la plus intelligence du monde, il y a toujours plus fort, plus intelligent que soit. Donc il ne sert à rien de se comparer à X. Il faut plutôt avoir confiance en soi rappelez-vous de vos points forts et succès et se battre pour atteindre vos objectifs et réaliser vos rêves.

N° Établir la confiance et le respect de soi

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle.
- Expliquez qu'à l'issue de cette séance les participants en sauront plus sur la manière dont nous sommes différents quoique similaires. Nous avons beau venir de lieux ou d'horizons différents, nous avons des sentiments en commun.

Nos similarités et nos différences

Matériel : Trois morceaux de papier par personne et des stylos.

Modalités : Exercice individuel suivi d'une discussion en groupe.

Déroulement :

• Distribuez trois morceaux de papier à chaque participant et veillez à ce que chacun ait un stylo.

• Demandez-leur de travailler seul d'abord et de noter cinq choses qu'ils aiment chez eux sur le premier bout de papier (à propos de leur personnalité ou de leur comportement). Précisez que cela peut avoir trait à leur réussite, à leur apparence, à n'importe quoi leur venant à l'esprit.

Évitez toutefois de leur donner des exemples, car il est important que les participants aient leurs propres idées sur eux-mêmes et qu'ils se voient sous un jour positif.

Soulignez le fait que cela ne doit pas être une liste de ce qu'ils aiment en général, mais bien de ce qu'ils aiment chez eux.

• Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.

• Une fois la liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats. Demandez aux autres : Avez-vous noté les mêmes choses sur votre liste ? Avez-vous des choses différentes ?

• Sur le deuxième bout de papier, demandez aux participants d'énumérer cinq choses qui sont importantes à leurs yeux. Précisez que cela peut être des personnes, des relations, des valeurs, la manière dont ils sont traités ou des objets.

• Une fois la deuxième liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats. Demandez aux autres : Avez-vous noté les mêmes choses sur votre liste ? Avez-vous des choses différentes ?

• Sur le troisième bout de papier, demandez aux participants d'énumérer cinq choses qui les rendent heureux ou qui les font se sentir bien. À nouveau, précisez que cela peut être des personnes, des relations, des valeurs, la manière dont ils sont traités ou des objets.

• Une fois la troisième liste terminée, demandez aux participants de partager leurs résultats. Demandez aux autres : Avez-vous noté les mêmes choses sur votre liste ? Avez-vous des choses différentes ?

EXPLICATION :
• Il est important de réfléchir aux choses et aux personnes qui comptent pour nous, et à ce qui nous rend heureux, car très souvent nous acceptons des situations qui nous rendent malheureux.
• Notre quête de bonheur et de relations plus satisfaisantes avec notre entourage doit commencer par la prise de conscience que nous sommes tous des êtres spéciaux et uniques et par l'identification de ce qui nous rend heureux.
C'est en faisant cela que nous pourrons déterminer le chemin à suivre pour une vie plus heureuse.
• Suggérez aux participants d'emporter leurs morceaux de papier chez eux et de les consulter régulièrement afin de ne pas oublier ce qui fait d'eux des êtres uniques et ce qui les rend heureux dans la vie.

Notes pour les facilitateurs :

L'objectif de cet exercice est de rehausser l'estime personnelle des participants, ainsi que la confiance et la confidentialité envers les uns et les autres.

Établir le respect de soi ainsi que la confiance et l'assurance en aidant les participants à comprendre qu'ils sont tous uniques à leur manière et que tous attachent une importance particulière à certains aspects de leur vie qui les rendent heureux. Par conséquent, il est important qu'ils s'en souviennent s'ils veulent améliorer leurs relations avec les autres.

Vous finissez le module avec des conseils sur la confiance en soi.

CONSEIL POUR AVOIR CONFIANCE EN SOI :
• Avoir le contrôle de sa vie
• Renouer avec l'estime de soi
• Transformer la peur en énergie positive
• Transformer la peur en énergie positive
• Passer en mode action
• Apprendre d'un échec et mieux rebondir
• Dire stop aux croyances
• Oser maintenir ses émotions
• Prendre soin de sa santé
• Se fixer des objectifs même les plus minimes

5.2 Module Prise de parole en public

Objectifs de ce module c'est d'amener les apprenants à maîtriser :

Leur émotivité lors d'une **prise de parole**,

À présenter leurs idées de façon claire et organisée.

À accrocher et à conquérir leur auditoire.

N° Débutez une histoire autour d'un cercle de personnes et laissez chacun compter et continuer l'histoire.

Élaborez les étapes d'un storytelling après chaque histoire.

L'un des moyens les plus puissants auxquels nous avons recours depuis la nuit des temps, c'est de raconter des histoires. Dans le jargon, cela s'appelle le "storytelling",

- ✓ **Qu'est-ce que le "storytelling" ?**

Littéralement, le mot "storytelling" signifie l'art de raconter des histoires.

C'est très efficace dans un contenu destiné à être partagé aux autres, parce que l'être humain retient beaucoup mieux les informations qu'on lui transmet lorsque l'on active son empathie, sa sensibilité, ses émotions.

En clair :

On transmet mieux une histoire qu'un concept.

Parce que l'on retient mieux ce qui nous touche.

C'est donc une excellente technique à employer lors d'une conférence, ou bien dans le cadre de l'enseignement.

Une personne calme, discrète voire timide peut tout à fait emporter tout un auditoire.

Ce qui fonctionne dans le "storytelling" ce sont des détails, des subtilités, des "failles" qui font tout le charme d'un intervenant : sa vulnérabilité, son honnêteté, sa sincérité, son authenticité, sa sensibilité, sa modestie… En bref, son côté humain.

Après l'histoire, Retracez la structure de l'histoire en identifiant les différents personnages de l'histoire tel que :

- ✓ **Qui est le héros (personnage principal) ?**
- ✓ **Quelle quête mène-t-il ?**
- ✓ **Pour quel objet ?**
- ✓ **Qui sont ses adjuvants (personnages alliés, événements ou objets positifs qui l'aident dans sa quête) ?**
- ✓ **Qui sont ses opposants (obstacles, ennemis, événements ou objets négatifs qui nuisent à sa quête) ?**

Ce jeu permettra aux participants de vaincre leur timidité et de réduire le stress et aux formateurs à identifier ceux qui ont des difficultés à s'exprimer en public afin de les aider à vaincre leur émotivité.

DÉFINITION :

C'est le fait de parler en public

La prise de parole en public est le processus par lequel on va parler à un groupe de personnes d'une façon structurée et délibérée pour informer ou influencer les auditeurs.

Si vous avez envie d'améliorer l'impact de vos prises de parole en public, de développer votre charisme à l'oral, de combattre votre timidité et réduire votre stress, d'acquérir les compétences pour être plus à l'aise devant les autres…

Alors vous devrez non seulement avoir confiance en vous mais user de tout un art pour vous exprimer devant la masse. Car il faut captiver votre public.

Objectifs pédagogiques : c'est d'être capable de préparer une intervention oratoire

Maîtriser votre prise de parole en public

Expliquez aux participants que pour améliorer l'impact de leurs prises de parole, ils doivent préparer leurs interventions et quelle que soit leur activité, ils seront tôt ou tard obliger de prendre la parole en public. Et pour y arriver il faut :

Acceptez votre peur de parler en public

Vous êtes timide, introverti, stressé.

Vous avez peur dès qu'il s'agit de parler devant les autres.

Vous pensez etre le seul à le ressentir ?

Détrompez-vous, c'est plus que normal… Pour la très grande majorité des individus, parler en public fait peur. Pour certains, c'est même très, très, stressant.

Sachez que la plupart des grands orateurs ressentent ou ont ressenti se sentiment peur. C'est soit vous accepter la peur et vous le surmonter ou vous vous laisser submergé par la peur et perdez tous vos moyens.

CONSEIL :

Alors nous voulons vous rassurer : avoir peur de parler en public, c'est naturel, c'est même bon signe, et c'est surmontable avec les bonnes techniques.
Savoir parler en public, ce n'est pas inné, cela s'apprend. Et tout le monde peut apprendre, s'améliorer, corriger ses défauts.
Il ne faut pas essayer d'être parfait, mais plutôt de miser sur votre personnalité, votre style et votre originalité ; et vous verrez que les petites failles (comme une grande sensibilité, par exemple) ont souvent du charme, et ne sont pas du tout "moquées" par le public.
Améliorez les points que vous avez besoin d'améliorer. Vous verrez, parfois il suffit de peu… car c'est souvent en réglant quelques détails que l'on déclenche un changement.

Les 8 clés pour s'entretenir à prendre la parole en public

1. **Apprendre à respirer**
2. **Adopter la bonne posture et le bon regard**
3. **Soigner votre diction et articuler**
4. **Lire des textes à voix haute**
5. **Vous décontracter**
6. **Parler devant votre miroir**
7. **Vous concentrer sur votre objectif**
8. **Suivez une formation spécialisée dans la prise de parole en public**

N° Tester l'importance de la gestuelle (10mn)

Demandé l'un d'entre eux de venir devant ces camarades et de lire un discours les mains liées dans le dos. Puis, de la refaire le même exercice avec les mains, et demandé aux autres leur avis et à l'orateur comment il se sentait dans les deux situations.

À RETENIR : Prendre la parole en public s'apprend, et il n'est pas nécessaire d'être extraverti pour le faire bien. Vous pouvez dépasser votre peur de parler en public en utilisant les techniques adéquates.

Misez sur votre personnalité, votre style et votre originalité pour parler en public.

QUESTIONS FONDAMENTALES :

Une fois que l'objectif est connu il faut répondre aux :

"Pour qui ?", "Comment ?", "Quand ?", "Quoi ?" et "Pourquoi

Ces questions vont vous permettre de vous adapter à la situation dans laquelle vous vous trouvez, et ainsi d'adresser votre message de la façon la plus pertinente possible.

- ✓ **Posez-vous la question "Pour qui ?"**

Avant toute chose, renseignez-vous pour savoir pour qui/devant qui vous allez parler. Comme cette question est large, vous pouvez la subdiviser en plusieurs questions :

- ✓ **Qui assiste à mon intervention ?**

Ce point est très important : vous pouvez passer à côté d'une bonne intervention si vous abordez un sujet de façon trop pointue alors que vous vous adressez à des personnes qui n'ont pas les clés de compréhension nécessaires pour vous suivre, ne serait-ce que le vocabulaire technique, par exemple.

- ✓ **Posez-vous la question "Comment ?"**

Parfois c'est même les 4 modalités à la fois : c'est le cas de la conférence filmée, pour laquelle un public est présent, mais qui sera retransmise ensuite, en général sur Internet.

- ✓ **Quels moyens sont à ma disposition ?**

La réponse à cette question est essentielle car elle va déterminer si vous allez avoir les mains libres ou non ; et en fonction de cela, votre gestuelle, votre liberté de mouvement, votre langage corporel seront différents.

- ✓ **Posez-vous la question "Quand ?"**

Assurez-vous de connaître la base :

Avoir cette information va vous permettre de déterminer la teneur de ce que vous avez à préparer en fonction de la durée de votre intervention, ainsi que le temps de préparation que vous aurez avant le jour J

- ✓ **Posez-vous la question "Pourquoi ?"**

Cette dernière question est essentielle, et elle suppose de vous poser des questions sur vous-même mais aussi sur les attentes de votre auditoire, sur le besoin profond à l'origine de la demande.

Pour élaborer votre contenu d'une façon pertinente et adaptée, répondez à l'écrit aux questions : Pour qui ? Comment ? Quand ? Quoi ? Pourquoi ?

Trouvez l'angle de votre intervention en remplissant un tableau à trois colonnes : ce que l'auditoire sait, pense, veut et ressent avant, pendant et après.

N'oubliez pas que vous n'avez pas été sollicité pour délivrer un contenu neutre : ajoutez votre touche personnelle !

N° Identifier ses peurs

Qu'est-ce qui empêche les gens de se lever et de prendre la parole lors d'une audience ?

Collecter les réponses échanger là-dessus puis faite la lecture des réponses que vous avez comme pour dire qu'ils ne sont ni les premiers ni les derniers à ressentir la peur.

- La peur du regard de l'autre ;
- La peur d'être jugé ;
- La peur de ne pas savoir quoi dire ou de se tromper ;
- La peur d'être ridicule ;
- La peur des réactions ou des questions ;
- La peur d'être mauvais ;
- La peur de ne pas y arriver ;
- L'incapacité totale de se lever, de parler ;
- Le manque de confiance en soi.

CONSEIL POUR LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC
Pour ôter ces craintes, il n'y a pas d'autre choix que de prendre son courage à deux mains **affronter le regard des autres** plutôt que le fuir et avoir à l'esprit que tout ne deviendra pas parfait du premier coup.
Vous devez vous lancer accepter de ne pas tout savoir et trouver des points positifs en réitérant plusieurs fois l'expérience.
Personne n'imagine être un brillant chauffeur en montant dans une voiture pour la première fois : **pourquoi la prise de parole dérogerait à la règle ?**

5.3 Module Autonomation:

Brainstorming:

- C’est quoi l’autonomie ?
- Pourquoi être autonome
- Êtes-vous autonomes ?
- Si oui, citez 4 preuves de votre autonomie
- Si non, pourquoi ?

Introduction :

- Les **femmes sont** au cœur des équilibres familiaux, culturels, sanitaires et sociaux. Elles jouent un rôle central en matière de santé, de développement et d'éducation.
- A ce titre, leur **autonomisation est** un indispensable facteur de paix et de progrès social, économique et environnemental.

Définition :

- Le terme « **autonomie** », censé se **définir** comme la « faculté de se déterminer par soi-même, de choisir, d'agir librement »
- **Autonomisation :** Processus par lequel une personne ou une collectivité se libère d'un état de sujétion, acquiert la capacité d'user de la plénitude de ses droits, s'affranchit d'une dépendance d'ordre social, moral ou intellectuel. (Médecine) **Autonomisation** du patient.
- La **femme autonome** apprend à vivre pleinement et toujours plus consciemment. Elle ne cesse de découvrir, peut-être pour la première fois, toutes ces pressions internes et externes qui modèlent sa vie. **C'est** ainsi qu'elle apprend à se débarrasser des enveloppes qui l'emprisonnent.

DIFFERENCE ENTRE AUTONOMIE ET INDEPENDANCE :

- L'autonomie désigne la capacité d'un objet, individu ou système à se gouverner soi-même, **l'organisation de sa vie,** selon ses propres règles
- L'**indépendance est** l'absence factuelle d'attaches à autrui ou à une organisation. Être indépendant, c'**est** ne dépendre de rien ni personne. Ainsi, à la **différence** de l'**autonomie**, l'**indépendance** se réfère aux autres, à autre chose que soit. Etre autonome n'implique donc pas forcément d'être indépendant

Pourquoi :

- L'autonomie permet à une personne de se débrouiller au quotidien, de devenir de plus en plus indépendant et de pouvoir prendre ses propres décisions. Le besoin d'autonomie évolue pendant toute l'enfance et l'adolescence.
  Devenir **autonome**, c'est acquérir peu à peu une forme de contrôle sur soi-même et sur sa vie

- Etre **autonome**, c'est avoir des envies et tout tenter pour les concrétiser
  Etre **autonome**, c'est décider de ses actions, de l'organisation de sa vie, c'est agir sur son image, c'est la liberté de vivre comme on veut, où on veut, avec **qui** on veut
- Créer des occasions de remettre en question et de faire évoluer les normes de genre ; **promouvoir** l'accès des **femmes** à des postes d'influence sociale et politique ; lutter contre les inégalités de pouvoir entre les **femmes** et les hommes.
- L'investissement dans l'**autonomisation** économique des **femmes** est la voie la plus sûre vers l'égalité des sexes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive.
- Le fait d'accroître le contrôle des femmes sur le revenu de leur foyer améliore l'accès à l'école et aux soins de santé de leurs enfants ; leur donne davantage de pouvoir sur leur santé reproductive améliore leur capacité à faire des choix soucieux de l'environnement ; stimule le rendement des entreprises dirigées par

Les obstacles

Les **obstacles à l'autonomisation** des **femmes sont** principalement de nature culturelle. Par conséquent, les mesures culturelles, y compris dans les domaines de la formation et de l'éducation, ainsi que la sensibilisation et l'information, peuvent jouer un rôle important dans la promotion de l'égalité

Obstacles à l'autonomisation économique des femmes	
Discrimination comportementale de la société envers les femmes	Discrimination dans le lieu de travail
L'inégalité des sexes	Pas de liberté de mouvement, de liberté d'expression et capacité de prise de décision
Stéréotypes culturels : Il s'agit de perceptions masculines non fondées et des traditions.	Le frein psychologique : Les femmes victimes des traumatismes psychologiques engendrés par les comportements de la société
Emprise de la famille et du mari : Dépendance financière de la femme Imposition de choix et décisions par la famille ou le mari	Éducation : L'éducation à la maison Éducation à l'école 1
Le manque de support et d'encouragement	Le manque de confiance en soi même et en la femme
La pression de l'entourage/société et Dévalorisation de la femme	La pauvreté et Le mariage forcé

Les avantages de l'autonomisation d'une femme :

Êtes-vous conscient des nombreux enjeux que présente l'autonomisation d'une femme dans la société de nos jours ? Les avantages que présente l'émancipation de la gent féminine sont multiples et variés. Nous tenons à vous en présenter 14 ci-dessous

Avantages de l'autonomisation d'une femme	
1. Le développement : Permet de **porter un coup de main à son homme, à ses proches ainsi qu'à sa famille.** Ensuite, elle œuvre pour l'essor des métiers d'art et l'augmentation de la production sur divers plans. Enfin, contribuer à **l'amélioration de l'économie de sa nation.** Ses différents facteurs sont déterminants pour l'évolution et le développement sur toutes ses formes. Ainsi il est indéniable qu'une **femme autonome représente un pilier du développement**	2. L'augmentation du produit intérieur brut : E**lle va non seulement permettre d'augmenter le pouvoir d'achat, mais aussi œuvrer, de façon implicite, à l'essor économique de son pays**. Puisque son action était autrefois minimisée, son intervention aura un effet satisfaisant qui soulagera les uns et les autres. Autonomiser une femme, c'est donc participer à l'essor économique de son pays.
3. L'augmentation de la productivité dans plusieurs domaines : Pa**rticiper à l'augmentation de la production tout en œuvrant pour l'amélioration des conditions précaires et misérables.** Augmenter leurs rendements Combinée aux efforts quotidiens, sa participation engendrera une croissance des céréales et des produits vivriers. En intervenant dans d'autres secteurs, **leur présence sera rayonnante et procréative.**	4. Le développement des métiers d'art : S**i les femmes sont autonomes, le monde artistique aura la chance d'entendre d'autres sons de cloche pour fasciner de plus belle façon.** Elles pourront s'illustrer en coiffure, en peinture, en maçonnerie, en musique et autres.
5. L'augmentation de la main-d'œuvre : **Permettre à la femme d'agir de façon autonome pourra donc permettre aux entreprises de palier ce mal.**	6. Un foyer apaisé et équilibré : **Cela apportera au couple une certaine plénitude puisque les sommes à y investir seront plus ou moins assez suffisantes**. La femme autonome pourra avoir une source de revenus fiable pour satisfaire les besoins de ses descendants. **Elle pourra payer la scolarité de ses enfants et soutenir son conjoint en cas d'une crise économique.**
7. Elle est épanouie : Q**uand elle est épanouie, elle pourrait répondre à ses aspirations, évoluer au rythme de son cœur.** Ainsi donc, ses envies, ses désirs seront assouvis et la satisfaction sera sienne. Elle a **la paix du cœur et** peut être heureuse au vrai sens du terme	8. Elle prend soin de sa famille : Si elle était libre de poser tel ou tel acte, d'agir comme l'inspire sa conscience, elle aurait évolué. Une fois au seuil d'une opulence, au moment où les siens seront dans un pétrin, elle pourra les secourir. Quoi qu'on dise, sa vie de couple ne peut jamais l'empêcher d'avoir un œil sur sa famille.
9. Elle fait la fierté des siens : **elle pourra se réaliser. Ses rêves deviendront une réalité tangible se défilant sous ses yeux**.	10. Elle est estimée dans la société : En ayant à son compte plusieurs biens matériels de grande envergure**, son estime battra le plein**. Dans un

C'est alors que satisfaction et fierté naîtront dans le cœur de ses proches et de sa famille. Œuvrer pour l'autonomisation d'une femme, c'est participer à sa réussite tout entière pour qu'elle fasse la fierté des siens.	monde où la femme est considérée comme le « sexe faible » par excellence, **ses efforts auront un écho retentissant**. Partout où elle posera ses pas, une horde d'innovations la salueront sur son chemin. **Sa notoriété et la réputation charmeront tous les esprits.**
11. Elle obtient le respect de son mari : L'**'autonomisation d'une femme lui permet de nourrir ses ambitions et maintenir l'élan de ses aspirations.** Ainsi, elle pourra devenir une personne qui ne vit pas en dépendance de son partenaire. Elle ne sera plus considérée comme un marchepied pour son mari. Ses avis seront pris en compte, et l'estime et le respect seront restaurés dans l'esprit de son homme.	12. Elle choisit son type d'homme : En effet**, les mariages forcés ne seront plus les chaînes éternelles qui la retiennent captive dans une mentalité primitive.** Elle aura alors le libre arbitre, la conscience tranquille et apaisée pour effectuer le choix le plus décisif dans son existence féminine. Ce choix qui autrefois était régi par des conceptions incongrues pourra voir le jour. Les barrières qui entravent sa vie sentimentale et de couple seront ainsi levées.
13. Elle peut s'acheter ce qu'elle veut : Grâce à son autonomie, elle est libre de **pouvoir fonctionner à sa guise en achetant ce que bon lui semble (des terres, une maison, des habits…)**	14. Elle sert de modèle : L**'autonomisation d'une femme lui permet de réussir afin d'inspirer et de motiver et les femmes, et les hommes.**

Discussion :

Donnez des exemples de femmes qui vous ont marqué et dites pourquoi ?

b. Module Autonomisation et « Agency » - Trouver sa voix

La section autonomisation explorera les techniques et les exercices qui aideront les individus à se comprendre et à comprendre ce qui est important pour eux

Introduction au la section autonomisation

- Construire la confiance en soi
- Se comprendre
- Comprendre ses croyances fondamentales
- Identifier et reconnaître ses propres forces
- Développer des habitudes de pensée positive
- Gérer la peur et le risque
- Se connaître soi-même à travers son corps

Terminologie clé : Autonomisation / renforcement pouvoir des femmes - Agency - Conscience de soi - Estime de soi - Affirmation de soi - Croyance limitative Intention - Responsabilité personnelle/auto-responsabilité

A. Introduction thématique avec interaction questions – reponses

Agenda

Proposition de programme d'exercices d'autonomisation sur deux jours

Session	Jour 1	Jour 2
Matin A	Introduction à la section autonomisation (20 min) Moi-même – mon ami (45 min)	Révision de la 1ère journée Changement de comportement personnel (60–90 min)
	Pause	
Matin B	Arbre de vie (90 min) Comprende y surmonter ses croyances limitantes (70–100 min)	Mes prochaines étapes de croissance (60–90 min)
	Déjeuner	
Après-midi A	Intentions (20 min) Comprendre ses croyances fondamentales (60–90 min) Mes meilleures qualités (45 min)	Aborder et comprendre la peur (105–120 min) Dialogue corporel (60–75 min)
	Pause	
Après-midi B	Recadrage cognitif : du négatif au positif (30–45 min)	Célébration de soi (30 min) Évaluation de la section autonomisation

Remarque : *Plusieurs de ces activités n'ont pas de durée exacte, et on peut prendre plus ou moins de temps pour les effectuer.*

Introduction formation autonomisation

Pourquoi faisons-nous cette formation d'autonomisation ?

Se comprendre soi-même rend plus facile la compréhension des gens autour de nous, y compris de nos clients. Cela nous aide à construire des relations positives avec les autres, afin que nous puissions mieux les servir.

- Cela améliore notre confiance et la capacité d'analyser notre commerce pour l'aider à grandir.
- Cela nous donne les outils mentaux pour gérer plus efficacement nos émotions et nous aide à relever de nouveaux défis.

Les processus que nous allons apprendre dans cette section nous donneront les outelles pour réfléchir de façon indépendante, d'évaluer et d'évoluer en tant qu'individus et en tant que propriétaires de commerces.

CONSEIL : Revoyez l'accord conclu au début de l'atelier. Demandez aux participantes s'elles ont tout ce qu'elles souhaitent ajouter avant de commencer cette session.

CONSEIL : Une bonne transition à effectuer ici consiste à prendre dix minutes pour effectuer l'une des activités suivantes, en fonction des désirs de votre participantes. La première option est calmante et relaxante ; la deuxième option est plus active physiquement.

Durée : 20 minutes

Que signifient l'autonomisation et l'agency ?

L'autonomisation est la capacité des individus de créer et d'agir sur les décisions qui affectent leurs vies. La notion d'autonomisation est fondamentalement constituée de deux composantes complémentaires et cruciales : ressources et agency. Les **ressources** comprennent des supports externes tels que de nouvelles compétences, les possibilités de la disponibilité de ressources financières et/ou l'éducation.

L'**agency** se réfère aux états psychologiques (au niveau individuel) et est fortement liée à l'estime de soi, au sentiment de contrôle, et à la puissance ou l'autonomie. L'agency est la capacité, la condition ou l'état d'agir ou d'exercer un pouvoir qui se concentre sur la capacité de formuler des choix stratégiques et de contrôler les ressources et les décisions qui influent sur les résultats importants de la vie.

Qu'est-ce que la confiance en soi ?

Votre meilleure arme pour atteindre le succès !

Avoir confiance en soi, c'est être certain de pouvoir se débrouiller dans la vie et de pouvoir réussir ce que nous entreprenons, si nous y mettons les efforts. C'est aussi s'estimer assez pour aller vers les autres sans se remettre continuellement en question et sans douter de notre valeur, de notre place et de notre importance.

Peu importe qui nous sommes, ce que nous avons accompli ou les difficultés que nous avons rencontrées au cours de notre vie, nous sommes tous égaux et importants. Nous avons tous nos qualités et chacun de nous a sa place. Même si les médias nous proposent des images de réussite inatteignable et que la vie est compétitive et pas toujours facile, il importe à tout prix de garder confiance en soi et d'être fiers de ce que nous sommes. C'est ce qui fera en sorte que nous garderons notre courage et notre confiance en nos capacités

Votre épanouissement

Vous êtes à la recherche de mieux-être et d'harmonie ? Vous désirez vivre votre vie sans anxiété ou stress excessif ? Vous aimeriez vivre des relations enrichissantes avec les autres, basées sur la confiance et le plaisir?

Ce cours vous aidera à atteindre ces buts. En essayant de découvrir ce que nous sommes vraiment, ce qui nous motive et ce qui nous rend vraiment heureux, nous avons des pistes vers un bonheur durable et une vie qui nous satisfait.

Notre état d'esprit détermine ce que nous désirons et la manière dont nous agissons. Nos réactions face aux autres sont liées à ce que nous sommes, à ce que nous croyons et à ce qui nous a façonné au cours des années. En nous connaissant nous-mêmes, nous sommes en mesure d'é…

Notes pour fascilitateurs

Ouverture : S'ouvrir ne veut pas nécessairement dire se mettre à nu. C'est transcender sa beauté en diffusant ses couleurs, petit à petit en y ajoutant quelques jeux d'ombre pour que l'ouverture se fasse délicatement, tout en douceur.

Direction : Parfois, nous décidons d'emprunter un chemin qui est moins fréquenté. Souvent, cette direction nous amène à rencontrer notre propre vérité. Même s'il semble plus brumeux, il faut continuer d'avancer pour arriver où l'on veux être vraiment.

Tranquillité : Ce doux instant de paix nous invite à se recueillir, à respirer et à profiter du moment présent qui nous est offert. C'est dans la tranquillité que ton cœur peut s'exprimer.

L'abondance est tout autour de toi. Parfois il faut la chercher mais elle n'est jamais bien loin. Avoir du plaisir, être dans le moment présent et croire que tout est possible te permettra d'y accéder. Laisse-toi aller et pars à sa recherche.

Vérité : Si tu regardes par la fenêtre tu vois la vie mais tu ne peux pas saisir toutes les opportunités qui s'offre à toi. Ouvre la fenêtre et tu pourras te permettre un éventail de possibilité. Tu peux créer un monde lorsque tu es ouvert à la vie.

Solitude : La solitude nous permet d'entendre la petite voix à l'intérieur de nous. Elle nous amène dans un état de bien-être et nous donne l'occasion d'aller à notre rencontre ce qui nous permet de prendre soin de soi.

Sourire : Le sourire illumine le visage et modifie ton état d'être. Il fait du bien à l'âme et il irradie sur les autres. Ton sourire est puissant. Offre le à ton prochain, qui sait, tu feras peut-être sa journée !

A. EXERCISES

SUJET 1 : CONSTRUIRE LA CONFIANCE EN SOI

N°1.1 Moi-même – mon ami

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 68 – 70*

Déroulement

Durée 60 minutes **Objectif** Diriger la concentration et l'attention des participantes sur elles-mêmes (plutôt que sur leurs rôles au sein de leur famille ou de la communauté). **Matériel** Tableau blanc et feutres **Durée** 20 minutes	**1. Présentez ce premier exercice :** - Nous pensons souvent à nous-mêmes dans le contexte familial ou la communauté en mettant l'accent sur le soutien ou le renforcement de ces liens. - Nous accordons moins de temps à nous-mêmes et à comment nous soutenir ou nous renforcer. - Afin de servir plus efficacement nos familles ou de la communauté, il est essentiel que nous devenions fortes. - Il est important de savoir qui vous êtes si vous pouvez être une bonne vendeuse. Avoir confiance en soi est essentiel ! - Il est également important de connaître nos propres forces et faiblesses, pour savoir ce que nous pouvons améliorer. - Si nous voulons changer les choses, il est souvent difficile (voire impossible) de changer les autres, mais nous pouvons changer nous-mêmes et modifier nos réactions à des choses qui nous arrivent. - Nous examinerons l'idée qu'il est important de prendre une plus grande responsabilité pour nos actions/réactions, dans les différentes sections de cette formation (par exemple, l'exercice de la section leadership sur le fait d'être proactif). 2. Demandez aux participantes de dire la première chose qui leur vient à l'esprit lorsqu'on leur demande de penser à elles-mêmes. Écrivez les commentaires sur le tableau de conférence. Si elles n'ont rien dit, commencez la discussion en leur demandant si elles ressentent une des émotions suivantes : Embarrassée ? Timide ? Idiote ? Préoccupées par le jugement des autres ? Et ainsi de suite. 3. Si ces émotions ressortent de la discussion, demandez aux participantes de s'accorder du temps ces prochains jours pour réfléchir uniquement à elles-mêmes. Faites-leur savoir qu'elles ont la permission de le faire. Évaluez si elles se sentent à l'aise pour le faire. Encouragez-les à s'amuser avec cette idée et à essayer. **Exercice supplémentaire (*facultatif*)** 1. Demandez aux participantes de réfléchir et d'écrire leurs dix premières valeurs qui les guident dans leur vie.

	2. Maintenant demandez-leur d'en choisir cinq parmi ces dix qui sont les plus importantes pour elles (écrire une nouvelle liste avec juste ces cinq). 3. Maintenant demandez-leur d'en choisir trois parmi ces cinq qui sont les plus importantes (écrire une nouvelle liste avec juste ces trois).

Exercice 1(b): Moi-même - mon ami

Durée : 30 minutes | **Matériel :** (facultatif) 4–5 petits miroirs / Musique relaxante

1. Expliquez qu'il est important d'apprendre à connaître qui vous êtes en tant

qu'individu.

Utilisez les points suivants :

- Souvent nous n'avons pas l'occasion de réfléchir beaucoup sur nous-mêmes, que cela inclue nos qualités ou les façons dont nous voulons être une meilleure personne.
- Plus vous vous comprenez, plus il est facile d'apprendre comment vous pouvez vivre votre vie de la manière qui est important pour vous. Cela vous donnera plus de confiance dans tout ce que vous faites.

2. Demandez aux participantes soit de fermer les yeux ou s'asseoir tranquillement en

regardant le miroir (facultatif).

Demandez-leur de prendre trois respirations douces en étant relaxées. Si elles utilisent le miroir, elles devraient consacrer environ 30 secondes à se regarder, passez le miroir à une autre participante, puis fermer les yeux.

3. D'une voix douce, communiquez avec le groupe alors que la musique joue en

arrière-plan en employant les déclarations suivantes (pendant cinq à dix minutes).

- Qui voyez-vous ? À quoi ressemblez-vous ?
- Posez des questions sur la vie quotidienne : Que faites-vous ? Que ressentez-vous par rapport à ce que vous faites ?
- Parlez-vous à vous-même concernant vos sentiments, pensées, peurs, frustrations, bonheur, rêves.
- Utilisez vos mains pour sentir votre visage. Prenez-vous dans vos bras. Imaginez que vous êtes votre propre meilleur ami. Souriez à vous-même.

4. Debriefing : Quels étaient vos sentiments lorsque vous vous imaginiez ?

Demandez à trois-cinq participantes de répondre. S'il y avait des sentiments de tristesse, comment les participantes auraient voulu se sentir à la place ? Pensent-elles qu'il est possible de ne pas être triste quand elles pensent à elles-mêmes ou à leur vie ?

À quoi cela ressemblerait ?

5. Demandez aux participantes de rédiger **une déclaration positive sur elles-mêmes** sur

un morceau de papier ou une note autocollante.

Dites-leur qu'elles peuvent lire cette note à tout moment **et se rappeler cet aspect positif d'elles-mêmes** (par exemple, je suis forte, je suis belle, je suis capable d'être une entrepreneuse prospère, etc.).

** Adapté de Manisha Gupta and Masum, India*

N°1.2 Introduction à la confiance en soi

Source : USAID

Durée estimée : 30 minutes

1. Montrez les images en rapport avec ce thème. Image 1 : Un groupe de personnes en train de discuter et un peu à part est assise une femme qui visiblement a peur de participer à ces discussions.

Image 2 : Le même groupe de discussion mais cette fois-ci avec la femme qui semble avoir pris confiance en elle et allant rejoindre le groupe des hommes qui semblent bien l'accueillir.

2. Demander aux participantes de donner leur interprétation de l'image relative au concept sur « la confiance en soi». Questions à poser :

- Comment se sent la femme sur la première image ?
- Comment pouvez-vous le dire ?
- Comment se sent la femme dans la seconde image ?
- Que fait-elle ?
- Quelle est la différence entre ces deux images ?
- Qu'est-ce qui a changé pour cette femme ?

3. Expliquer la définition de la confiance en soi : Quand une personne croît en elle-même et en ses capacités, on parle alors de la confiance en soi.

N°1.3 Développement de la confiance en soi

Durée estimée : 45 minutes

1. Il s’agit ici d’amener les femmes participantes à examiner les sources potentielles de l’auto-estime et de la confiance en soi et montrer en quoi cela est important dans la prise de risque et le leadership efficace dans son ensemble.

2. Montrer des éléments qui peuvent augmenter la confiance en soi :

- S’appuyer sur des personnes autour de soi
- Travailler en réseau
- Prendre de petits risques et les réussir (par exemple, accepter de faire un discours ou de prendre la parole en public)
- Bien analyser et comprendre les fondements d’un changement qu’on veut entreprendre
- Maîtriser un sujet dont on va débattre ou discuter
- Accepter de diriger une réunion

3. La confiance en soi est nécessaire pour prendre des risques, pour une candidate à une élection.

4. Regrouper les femmes par paires. Demander aux femmes dans ces groupes de deux personnes de discuter de ce dont elles sont fières et en quoi elles ont confiance en ce qui les concerne. Ensuite, après qu’elles aient travaillé et été encouragées en petits groupes de deux, le formateur devrait ramener tout le monde ensemble dans le grand groupe. Au sein du grand groupe il faut demander à chaque femme de se mettre débout et d’expliquer à tout le groupe en quoi elle a confiance. Par exemple, les participantes pourraient dire « je suis fière de gérer ma propre petite affaire » ou « J’ai confiance en moi parce que je sais que j’élève bien mes enfants ». Demander aux femmes de choisir quelque chose de spécifique et de ne pas se gêner de parler de ce qu’elles font bien. Il faut les encourager à avoir de la confiance en soi.

5. Se référer de nouveau à l’image.

SUJET 2 : SE COMPRENDRE

N°1.4 Arbre de vie

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 71 – 73*

Introduction / Expliquez

1. Expliquez que les **arbres ont une signification universelle dans de nombreuses cultures et représentent « la vie. »** Cet exercice va utiliser l'image d'un arbre et est destiné à aider les participantes à réfléchir à leur propre vie afin qu'elles puissent mieux comprendre comment elles sont devenues les femmes qu'elles sont aujourd'hui et comment elles peuvent continuer à évoluer dans le futur.

2. On peut aussi **utiliser l'analogie d'une plante** - qui a des racines, un tronc, des fruits/ fleurs et des bourgeons. Vous pourriez peut-être prendre une petite plante à montrer au groupe.

3. Demandez aux participantes d'ouvrir leurs dossier de participant à la page qui contient le dessin de l'arbre avec ses racines, son tronc, des fruits, et des bourgeons (note : chaque personne possède deux copies et utilisera les deux d'ici à la fin de l'exercice). Utilisez-en une vous-même pour illustrer les instructions.

4. Présentez un tableau de conférence avec les instructions suivantes sur la façon d'étiqueter les différentes parties de leurs arbres personnels de la vie.

Lisez chaque point de la liste, puis répétez avec vos propres mots :

Les **RACINES** représentent votre histoire et vos expériences de vie. Ceci inclut votre famille, vos amis et votre communauté. Toutes ces expériences ont façonné -à la fois de façon positive et négative – vos croyances sur le monde. Ces croyances continuent d'influencer votre vie quotidienne aujourd'hui. Il est important pour vous de reconnaître comment vos expériences ont façonné votre vie et de déterminer comment vous voulez utiliser ces expériences passées pour renforcer vos racines et construire un avenir meilleur.

Le **TRONC/la TIGE** représente toute ce qui concerne votre vie d'aujourd'hui : comment vous pensez, ce que vous faites, avec qui vous vivez, votre travail, votre famille, votre communauté, etc. Il est important de prendre conscience de tous ces aspects de la vie quotidienne afin que vous puissiez continuer à vous renforcer en tant que personne.

Les **BOURGEONS** représentent vos espoirs et vos rêves pour l'avenir (petits ou grands). Les nouveaux bourgeons sont créés et soutenus par l'énergie qui provient de vos racines, le tronc et les fruits de votre vie. Ces bourgeons continuent d'être créés, car ils

représentent toutes les nouvelles choses que vous souhaitez voir arriver dans votre vie. Chaque nouveau bourgeon représente les aspects qui évoluent dans votre vie.

Savoir ce que vous voulez - vos espoirs et rêves - est important pour votre avenir.

- Plus vous êtes au clair, sur ce que vous voulez à l'avenir, plus vous êtes en mesure de puiser dans vos propres ressources (en vous appuyant sur vos racines, le tronc et les fruits) pour que cela se produise.

5. Expliquez au groupe que, comme un arbre, nous continuons à grandir. Et comme un arbre, nous pouvons améliorer la façon dont nous grandissons en veillant à nous soutenir des meilleures façons possibles. Dans le cas d'un arbre/d'une plante, nous nous assurons que le sol soit riche en nutriments, qu'il/elle a assez d'eau, et un accès à la lumière du soleil régulier. Pour nous-mêmes, nous devons nous assurer que nous prenons soin de tous les aspects de nos vies, notre intelligence, nos corps et nos esprits. En prenant soin de nous-mêmes en tant qu'individus, nous pouvons continuer à nous renforcer et nous développer de façon plus belle dans le monde.

6. La première étape lorsqu'on prend soin de nous consiste à comprendre qui nous sommes et où nous en sommes dans nos vies. Une fois que nous commençons à mieux nous comprendre, nous pouvons progresser dans nos vies.

Déroulement

Durée : 90 minutes

Objectifs :

Permettre aux participantes de réfléchir sur leur vie et sur eux-mêmes.

Matériel :

- Document Mon arbre de vie (dossier de participant)
- Crayons ou crayons de couleur

Maintenant, demandez aux participantes de commencer à nommer/dessiner ce qui les aide dans leurs propres arbres de vie. Les participantes peuvent soit écrire des mots ou dessiner des choses ou des symboles à côté de leurs racines, troncs, fruits, ou bourgeons respectifs (par exemple, pour les racines, elles pourraient vouloir dessiner la maison où elles ont grandi enfants ou le visage d'un professeur d'école particulier qui les ont soutenues, etc.).

Pour la section sur les « réalisations » (« fruits »), souligner qu'elles n'ont pas à chercher de grandes choses, mais des aspects dont elles ont le sentiments qu'elles ont bien fait dans leur vie, comme élever leurs enfants.

8. Maintenant, donnez à nouveau des instructions pour les racines (elles devraient encore être affichées sur le tableau de conférence). Accédez à votre propre arbre photocopié, et écrivez ou dessinez quelques exemples de vos propres racines personnelles. Ceux-ci peuvent être réels ou inventés,

dépendant de si vous êtes à l'aise ou non avec le partage, mais elles doivent illustrer ce que sont « les racines personnelles ». Demandez au groupe de faire la même chose, et de poser leur crayon quand elles ont fini. Attendez jusqu'à ce que tout le monde ait fini, et puis passez à la section suivante de l'arbre (à partir des racines au tronc aux fruits et aux bourgeons).

9. Faites une pause après chaque section jusqu'à ce que tout le monde ait montré qu'elle a terminé en posant son crayon, puis donnez des instructions pour la prochaine section, montrez ce qu'elles doivent faire sur votre propre arbre, et demandez-leur de faire la même chose jusqu'à ce que tout le monde ait complété le tronc, les fruits et les bourgeons.

10. Quand elles ont fini, demandez aux participantes de se diviser en groupes de trois ou quatre et de partager leurs dessins avec les unes avec les autres. Soulignez qu'elles sont libres de partager les parties de leur arbre qu'elles veulent, mais elles n'ont pas à tout partager.

Demandez aux participantes de ne pas commenter sur ce que les membres de leur groupe disent quand elles parlent, mais qu'il suffit d'écouter.

Accordez environ 30 à 45 minutes aux groupes pour partager à part et veillez à ce que toutes les participantes soient en mesure de partager.

11. Réunissez à nouveau les participantes, et lisez les questions suivantes, une à la fois. Accordez un peu de temps pour discuter de chaque question avant de passer.

- Qu'avez-vous ressenti quand vous avez partagé votre expérience ? Qu'est ce qui était facile ? Qu'est ce qui était difficile ?
- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous écoutiez l'arbre de vie de quelqu'un d'autre ? Qu'est ce qui était facile ? Qu'est ce qui était difficile ?

12. Demandez aux participantes si, alors qu'elles discutaient de leurs arbres, elles ont remarqué des expériences similaires dans leurs propres vies. Elles pourraient répondre en donnant des expériences partagées du fait d'être désavantagées en raison d'être une fille/une femme (par exemple, leurs parents

qui choisissent d'éduquer un enfant de sexe masculin plutôt qu'elles, être laissés seule pour s'occuper de leurs enfants pendant la guerre parce que leurs maris s'étaient enfuis, etc.).

13. Expliquez que les femmes de la communauté partagent souvent des expériences similaires. Cela pourrait inclure de ne pas avoir les mêmes droits, pouvoirs et les possibilités que les hommes dans leur famille, les communautés et la société. Cet exercice est une façon de comprendre comment sont les situations. Mais nous avons chacun une occasion de changer, de construire un arbre fort.

14. Expliquez aux participantes qu'elles ont l'occasion de renforcer leur propre arbre de vie. Expliquez qu'il est important maintenant de réfléchir aux expériences et aux habitudes de vie ont contribué à améliorer leurs vies et quelles expériences et habitudes de vie ont rendu l'évolution plus difficile. Demandez aux femmes de réfléchir sur la façon dont elles veulent construire un arbre fort. Passez en revue les questions suivantes avec les femmes, pendant qu'elles réfléchissent à la façon dont elles veulent construire un arbre plus fort.

■■ Quelles sont les forces à mes racines qui soutiennent une « moi » forte ? Est-ce que j'ai un solide système de soutien dans les membres de ma famille ou parmi mes amis, ou est-ce que je suis isolée ? Dois-je me concentrer sur les expériences de mon passé qui me font sentir plus forte, ou est-ce que je me concentre sur la douleur et les défis auxquels j'ai dû faire face ?

■■ Quelles sont les forces à mon tronc qui soutiennent une « moi »forte ? Est-ce que je prends soin de moi, trouve des aliments nourrissants, et prends soin de mon corps ? Est-ce que je pense aux choses positives que je veux pour ma vie, ou est-ce que je passe mon temps à m'apitoyer sur moi ou suis en colère à propos de ma vie ?

■■ Qu'est-ce que je peux apprécier de toutes les choses que j'ai accomplies, et comment cela m'aidera dans mes futurs objectifs ? Est-ce je me souviens de mes qualités, ou est-ce que je ne vois que mes défauts et mes échecs ?

■■ Comment puis-je regarder mes futurs espoirs et mes rêves ? Comment est-ce que je me sens maintenant que je regarde vers mon avenir ?

15. Accordez à chacune environ cinq minutes de plus, puis invitez les participantes à dire quelque chose au sujet de leurs expériences avec cet exercice. Soulignez aux participantes qu'il existe de nombreuses façons d'améliorer leur expérience de vie et la construction d'un « moi » fort est l'une d'elles. Les participantes gardent leurs arbres de vie comme un rappel de ces aspects de leur vie. Dans les prochains exercices, nous allons creuser un peu plus profondément ces questions. CONSEIL Lorsque vous parcourez cet exercice, prenez le temps d'expliquer toutes les zones de l'activité que les participantes ne peuvent pas comprendre, et assurez-vous qu'elles ont suffisamment de temps pour chaque section. CONSEIL Encouragez de façon continue les participantes analphabètes à utiliser de simples dessins pour illustrer chaque partie de l'arbre.

SUJET 3 COMPRENDRE SES CROYANCES FONDAMENTALES

N°1.5 Comprendre & surmonter ses croyances limitantes

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 74 - 77*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Conscience cognitive (2) gestion de soi

Introduction

1. Expliquez les choses suivantes au groupe :

Nos espoirs et nos rêves, les bourgeons de nos arbres, sont touchés par ce que

à quoi nous croyons.

En fait, ce que nous pensons tous les jours, notre tronc/tige, est liée à ce que nous croyons. Par exemple, si je crois que je peux être une femme entrepreneur prospère, alors je pense que aux façons de devenir une femme entrepreneur prospère, telles que la recherche de clients ou où vendre mes produits.

Ces croyances viennent de et sont affectées par notre histoire et nos expériences de vie, de nos racines. Si je vois des femmes entrepreneur à succès dans ma communauté, et que j'ai été encouragée à poursuivre des activités indépendantes quand j'étais plus jeune, je peux être plus encline à croire que je peux être une femme entrepreneur prospère.

Mes pensées quotidiennes sur ce que je peux faire ou être affectent mes activités

ou les expériences que je peux avoir.

Si je pense que je peux être une femme entrepreneur prospère, je vais poursuivre des activités qui peuvent m'aider à réussir en tant que femme entrepreneur, comme la participation à la formation comme ça !

- Souvent, lorsque nous pensons à nos objectifs, d'autres pensées peuvent venir à notre esprit qui nous font douter ou nous sentir désespérées. Celles-ci sont appelés croyances limitantes.

- Une **croyance limitante** est une croyance qu'une personne a qui la fait douter de ce qu'elle peut faire ou être. Elle peut provenir d'une conclusion erronée de quelque chose dans la vie. Par exemple, une personne peut avoir la croyance limitante qu'elle n'est pas assez intelligente pour réussir dans le commerce, si elle n'a jamais essayé avant ; ou si elle a échoué une fois, cela signifie qu'elle va échouer à nouveau, elle décide alors de ne pas essayer.

- Cependant, les croyances sont tout simplement une façon de penser dont nous avons pris l'habitude (habitudes ou modes de pensée), et par conséquent, elles peuvent être modifiés.

- Il est important de savoir en quoi vous croyez et de comprendre quelles sont les croyances qui vous limitent ou vous retiennent. Ensuite, vous pouvez commencer à transformer ces croyances limitantes en croyances constructives et encourageantes.

- Une autre façon dont vous pouvez penser aux croyances limitantes, c'est qu'elles s'expriment aussi sous la forme de : **excuses, pensées négatives, soucis, justifications, échecs du passé, peur, etc.**

***Cet exercice est adapté de Gershon and Straub (2011) Empowerment : The art of creating the life that you want.*

Déroulement

Durée : 70-100 minutes **Objectifs :**	Au début, il peut être difficile de reconnaître nos croyances limitantes, et l'on peut avoir du mal à se rendre compte qu'elles ne sont pas des vérités !

- Discuter du concept de croyance limitante
- Partager les croyances limitantes
- Développer une compréhension de la façon de recadrer ces croyances
- Pratiquer de nouvelles croyances

Matériel : Tableau blanc et feutres

Nous pouvons explorer nos croyances limitantes en nous posant quelques questions :

- Quelles pensées négatives me viennent à l'esprit quand je pense à mes objectifs ?
- Quelles sont les hypothèses inutiles que je fais à propos de la réalisation de mes objectifs ?

Voici quelques croyances limitantes communes :

Désespoir : Il n'y a aucun moyen d'atteindre mon objectif.

- Je suis désespérée dans des situations sociales, alors comment pourrais-je convaincre quelqu'un d'acheter un produit ?
- Ça ne marchera jamais.
- Je ne réussirai jamais à vendre des foyers.
- Je ne suis pas bonne pour ...
- Il est inutile d'essayer.

Impuissance : Mon objectif peut être atteint, mais je n'ai pas la capacité d'y parvenir.

- Pourquoi est-ce que ça m'arrive toujours à moi
- C'est un monde d'hommes.
- Je ne fais jamais les choses bien.
- Je n'ai tout simplement pas les compétences pour réussir.

Dévalorisation : Je ne mérite pas d'atteindre cet objectif parce que je ne suis pas assez bonne.

- Je ne suis pas confiante dans mes capacités à réussir en tant qu'entrepreneuse.
- Je n'ai aucune valeur.
- Quand je parle, les gens s'ennuient.

2. Demandez aux participantes de réfléchir à et d'écrire une de leurs croyances limitantes. Demandez à plusieurs participantes de partager leurs croyances limitantes (les écrire sur le tableau).

3. Expliquez au groupe que souvent nos croyances limitantes créent une image inexacte de ce qui se passe réellement dans nos vies. Cela peut conduire aux pensées biaisées (inexactes) que les événements de la vie sont immuables. Alors que certains événements de la vie sont en effet hors de notre contrôle, nous avons plus de pouvoir sur nos pensées et l'expérience que nous le réalisons la plupart du temps.

4. Examinez avec le groupe différents aspects des pensées biaisées.

Exemples de façons d'avoir des pensées biaisées :

Auto-accusation

- Moi inexact : Parce que j'ai oublié d'aller chercher toutes mes fournitures aujourd'hui, je suis une mauvaise personne.
- Moi exact : Faire des erreurs m'aide à apprendre pour un succès futur.

Irréversibilité

- Moi inexact : Parce que j'ai raté la date limite, il n'y aura jamais une autre occasion.
- Moi exact : Même si j'ai raté cette chance, je peux continuer à chercher une autre occasion.

Surgénéralisation

- Moi inexact : La personne A a été méchante avec moi. Personne ne m'aime.
- Moi exact : La personne A est un cadeau pour m'aider à apprendre ou comprendre quelque chose ! Ceux qui nous défient peuvent être nos plus grands professeurs !

Penser en noir et blanc

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

Personnalisation

- Moi inexact : Ma belle-mère est folle parce qu'elle me déteste.
- Moi exact : Ma belle-mère est peut être bouleversée pour de nombreuses raisons dont je ne suis pas au courant, comme son mauvais état de santé.

Réagir de façon excessive

- Moi inexact : J'ai oublié de commander suffisamment de foyers au distributeur, et maintenant mon commerce va échouer.
- Moi exact : Le fait que j'aie oublié la commande aujourd'hui ne signifie pas que mon commerce va échouer. Je les commanderai demain.

5. Ayez une discussion de groupe où chacune des croyances limitantes figurant sur la carte sont examinées. En utilisant les exemples de pensée biaisées, regardez si elles peuvent identifier le type de pensée biaisée et proposer un moyen plus précis de penser pour chacune de leurs croyances limitantes. Ce processus de révision de nos pensées et de proposer une nouvelle façon de penser qui est plus favorable de nos objectifs se nomme « recadrage ». 6. Après la discussion de groupe, faites-leur savoir qu'elles pratiqueront ce processus elles-mêmes dans un moment, mais d'abord, donnez-leur un peu plus de lignes directrices concernant le processus de recadrage.

7**. Poursuivez la discussion avec le groupe :**

■■ Parfois, il est facile de recadrer nos croyances afin qu'elles nous aident à atteindre nos objectifs. Parfois, c'est plus difficile.

Voici quelques lignes directrices pour vous aider à recadrer vos croyances :

●● Concentrez-vous sur une seule croyance limitante à la fois (laissez-les choisir une croyance limitante sur laquelle chacune d'elle veut travailler) Demandez-vous pourquoi vous avez cette croyance limitante (demandez-le à plusieurs reprises). Est-ce que ça a du sens ? Que faire si je ne croyais pas cela ?

●● Commencez à chercher des preuves que cette croyance limitante n'est pas vraie (par exemple, j'ai quelques bonnes

qualités, je peux apprendre de nouvelles choses, je suis une bonne personne, etc.).

8. Demandez à chaque participante de partager sa croyance limitante, pourquoi elle a cette croyance limitante, et quels sont les preuves que cette croyance n'est pas vraie.

9. Maintenant qu'elles ont commencé à chercher des preuves que ce n'est pas vrai, demandez au groupe de commencer de recadrage de leur croyance sélectionnée.

Encouragez leur réflexion en demandant :

■■ Qu'est-ce que j'aimerais que cette croyance soit ?

■■ Comment puis-je recadrer cette croyance de sorte qu'il soit positive ?

■■ Y a-t-il d'autres personnes que je connais qui gardent une croyance contraire ? Comment cela fonctionne pour eux ? Est-ce que ça pourrait marcher pour moi ?

10. Demandez aux participantes de partager par groupe de deux.

11. Demandez aux participantes de partager avec le groupe comment elles ont retourné/recardé leurs croyances limitantes.

Veillez à ce que les nouvelles croyances soient positives et aident les individus à atteindre leurs objectifs.

12. Vous pouvez fournir quelques exemples de croyances recadrées :

■■ Il ya toujours une moyen si je m'investis.

■■ Il n'y a pas d'échecs, que des résultats – du moment que j'apprends quelque chose, je réussirai.

■■ Je trouve une grande joie dans les petites choses ... un sourire ... une fleur.

■■ Je donne plus de moi-même aux autres que ce qu'ils attendent.

■■ Si je suis confuse, je suis sur le point d'apprendre quelque chose.

13. Maintenant qu'elles ont passé en revue certaines croyances limitantes, faites leur savoir qu'elles aura l'occasion de faire un exercice personnel pour examiner différents domaines de la vie, mais d'abord il est important d'apprendre encore une technique supplémentaire.

N°1.6 Introduction aux intentions

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 78*

Déroulement

Durée : 20 minutes

Objectif :

Discuter du concept d'intentions.

Matériel : Aucun

1. Introduisez l'idée d'intention

Il est important de réaliser que nous pouvons changer ce que nous croyons et ce que nous pensons à tout moment. Et ce faisant, nous avons la capacité de changer la façon dont nous connaissance notre environnement.

Une catégorie très puissante de pensée est une « intention ». Ce que nous désirons et ce que nous visons est ce que nous devenons. L'intention est une partie dirigée de notre conscience qui contient la graine de ce que nous visons à créer. Lorsque vous avez une intention, vous créez une volonté d'être une certaine manière ou faire une certaine chose, et de cette volonté devient action. Une intention peut être le point d'ancrage pour les pensées et les comportements positifs futurs.

Une intention est une déclaration exprimant une action pour atteindre un but ou un objectif souhaité.

Création d'une intention :

- Un sentiment ou une émotion positive forte devraient accompagner l'intention.
- Une intention fonctionne mieux si elle est dite d'une manière courte et puissante.
- Une intention jumelée avec une image de votre but ou objectif souhaité peut avoir plus de pouvoir.

Exemple d'une intention : je pratique la patience et vais travailler dur pour atteindre mes objectifs. (Une image pourrait être moi-même en tant que femme entrepreneur souriante et prospère comptant les bénéfices de la semaine.)

Bien que l'intention puisse commencer comme une déclaration que vous pensez ou dites à haute voix, elle peut se développer en quelque chose que vous expérimentez ou devenez. Une fois que vous créez cette pensée et êtes prête à la partager avec vous et les autres, elle peut alors grandir et se développer dans le cadre de votre vie.

2. Demandez à deux-trois participantes de donner des exemples d'intentions.

3. Continuez avec des informations supplémentaires sur les intentions :

Lorsque nous créons une intention, nous faisons souvent (presque immédiatement) face à nos croyances limitantes. Nous nous sentons souvent justifiées dans nos conclusions, mais le plus souvent, ces croyances nous retenient et de créent plus d'obstacles que ceux qui existent réellement.

Dans le prochain exercice, nous passerons en revue certaines croyances fondamentales que nous détenons et nous verrons comment nous pouvons créer des intentions pour devenir des personnes plus fortes et plus prospères.

Conseils

Faites une pause de 15 à 20 minutes pour faire une activité phyisque ou un étirement amusant. Voir les notes dans la section : « Brainstorming de méthodes d'enseignement » de la section HCD de l'aide pour choisir une activité.

N°1.7 Comprendre ses croyances fondamentales

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 79 – 86*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Conscience cognitive, (2) gestion de soi, (3) indépendance et confiance en soi, (4) affirmation/voix*

Durée :

60-90 minutes

Objectif :

Permettre aux de

1. Réalisez cet exercice comme une discussion de groupe.

Expliquez :

Il s'agira d'un examen interne de nos systèmes de croyance. Le but de cette activité est de réfléchir sur nos croyances

réfléchir sur certaines de leurs croyances et comment ces croyances influencent leurs expériences de vies.	fondamentales et d'identifier les croyances limitantes dans chacune de nos croyances fondamentales. Nous allons ensuite pratiquer les intentions pour retourner les croyances limitantes qui nous desservent. Nous pouvons alors aller de l'avant avec plus de confiance et une conscience de nous-mêmes.
Matériel : Tableau blanc, feutres	**Il existe six croyances fondamentales qui se rapportent à notre succès et à la** **croissance :** (1) la responsabilité personnelle, (2) l'estime de soi, (3) la confiance en un but plus élevé, (4) l'attitude positive, (5) l'évolution continue tout au long de la vie et (6) l'auto-émancipation. Parcourez chacune des croyances de base sur les pages suivantes. ** Cet exercice est adapté de Gershon and Straub (2011) Empowerment : The art of creating the life that you want.*

Conseils

Certains de ces concepts seront difficile à traduire ou transmettre. Utilisez des histoires, des photos, ou d'autres supports visuels pour aider à la compréhension du groupe et pour clarifier au cours de la discussion.

Rappelez aux participantes que ces réflexions ne sont liés qu'à la place à laquelle 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.

Responsabilite personnelle

Déroulement

1. Expliquez la définition de la responsabilité personnelle utilisée pour cet exercice :

■■ L'auto-responsabilité se réfère à la conviction que nous avons le contrôle sur nos pensées et nos actions.

■■ Elle renvoie à l'idée que nous avons la possibilité de choisir notre réponse à ce que nous vivons dans le monde.

■■ Par exemple, quand le malheur arrive, que pensons-nous ? Pensons-nous que ce est à cause de notre malchance ou à cause de quelque chose que quelqu'un d'autre a fait ?

■■ Si nous pensons aux événements de cette manière, nous nous voyons souvent comme les victimes du monde ou d'autres personnes.

■■ Si nous nous concentrons sur nous-mêmes en tant que victimes, il peut être difficile de changer parce que nous pouvons nous sentir désespérées, comme si nous n'avions pas le contrôle sur nos vies.

■■ Maintenant, examinez comment vous vous sentez quand vous ne vous voyez pas comme une victime de votre situation.

■■ Par exemple, imaginons que quelqu'un a volé de l'argent chez vous ; une réponse différente peut être, « Je suis en colère parce que c'est arrivé. Maintenant qu'est-ce que je peux apprendre de cette situation et trouver une solution d'avancer ? »

2. Révisez ce qui suit avec le groupe :

- Comprenez-vous cette définition de la **responsabilité personnelle** ?
- Quelles croyances limitantes viennent à l'esprit lorsque vous pensez à la responsabilité personnelle ? Par exemple : je ne peux pas contrôler ce qui est arrivée ; c'est mon destin si des mauvaises choses se produisent dans ma vie ; d'autres personnes sont toujours en train de me faire du mal ; je ne sais pas comment faire face à des situations difficiles. Comment nous sentons-nous quand nous disons ces croyances limitantes ?
- Comment pouvons-nous recadrer ces croyances limitantes de sorte que nous nous sentions plus forts et plus positives au sujet de l'avenir ? Par exemple : tout ce qui est arrivé est hors de mon contrôle, je peux choisir comment je réponds à l'avenir ; je peux apprendre des expériences difficiles pour rendre ma vie meilleure ; je peux prendre le contrôle de mes pensées et mes actions.
- À quel point avoir cette croyance (la responsabilité personnelle) est utile pour votre commerce ?
- À quel point avoir cette croyance (la responsabilité personnelle) est utile dans votre vie ?

3. Donnez à chacune de deux à trois minutes pour réfléchir à leur niveau de responsabilité personnelle. Si possible, demandez-leur de s'évaluer leur niveau de responsabilité personnelle sur une échelle de 1 à 10 (10 étant le plus responsable).

4. Demandez à chaque personne de créer une intention autour de la responsabilité personnelle. Ce devrait être une déclaration qui crée une forte émotion positive chez la personne. Si les gens ont de la difficulté à proposer une intention, donnez-leur quelques

exemples (liste ci-dessous). Demandez à chacun de choisir une intention qui a un sens pour elle, de la dire à haute voix, et de réfléchir sur la façon dont elle se sent.

Demandez aux participantes d'écrire leur propre intention. Exemples :

a. J'ai le pouvoir de changer ma vie.

b. Je prends la responsabilité pour ma vie.

c. Je suis prête à prendre le contrôle de ma vie.

d. Je vais choisir les croyances qui me servent.

e. Je vais apprendre de toutes les expériences de ma vie.

5. Faites en sorte que toutes les participantes du groupe partagent leurs intentions (les écrire sur le tableau de conférence).

6. Dites aux participantes que cette notion de prendre la responsabilité de votre vie, ainsi que des conseils et des techniques pour le faire, sera étudiée plus avant dans la section de leadership (c'est à dire, Être proactive).

Estime de soi

1. Expliquez aux participantes la définition de l'estime de soi utilisée pour cet exercice :

■■ L'estime de soi est liée à la façon dont vous pensez à vous-même et l'idée que vous avez de votre propre valeur.

■■ Il s'agit de la volonté de croire en vous-mêmes.

■■ Par exemple, croyez-vous que vous avez ce qu'il faut être une entrepreneuse performante ? Vous sentez-vous digne d'être traitée avec respect, attention et amour ?

■■ Il est important de vous rendre compte de votre propre valeur lorsque vous entreprenez toute nouvelle initiative. Cela vous donne confiance et vous permet de faire face aux moments difficiles.

■■ Souvent, nous sommes confrontés à de nombreuses critiques de la part d'autres personnes sur notre intelligence, notre apparence, ou nos capacités. Certains d'entre nous n'ont pas entendu des choses positives à leur propos. Ces critiques peuvent façonner la manière dont nous nous voyons.

■■ Dans cet exercice, nous allons voir comment chaque individu peut créer sa propre conscience positive de soi (et nous n'avons pas à compter sur les autres pour se sentir utile ou fort).

■■ Cette idée peut paraître difficile, car vous n'avez pas réfléchi à vous même de cette façon auparavant. Essayez. Par exemple, au lieu de penser de vous-même « je ne suis pas assez bon », une autre façon pourrait être, « j'ai quelques bonnes qualités, et plus je apprends, plus je m'améliore ».

■■ Imaginez-vous avoir l'estime de soi dans les domaines dans lesquels vous n'avez pas eu de succès dans le passé.

2. Révisez ce qui suit :

■■ Comprenez-vous le sens de l'estime de soi ?

■■ Quelles croyances limitantes viennent à l'esprit quand vous considérez l'idée de l'estime de soi ? Par exemple, je ne m'accepte pas ; je ne mérite pas la prospérité ; je ne suis pas assez intelligente.

■■ Quels sont les moyens de recadrer ces croyances limitantes ? Je m'accepte comme je suis ; je suis capable de faire beaucoup de choses différentes ; je mérite la prospérité autant que les autres. ■■ À quel point avoir cette croyance est utile pour votre commerce ? ■■ À quel point avoir cette croyance est utile dans votre vie ?

3. Accordez à chacune de deux à trois minutes pour réfléchir à leur niveau d'estime de soi.

Si possible, demandez-leur d'évaluer leur niveau d'estime de soi sur une échelle de 1 à 10 (10 représentant la plus grande estime de soi).

4. Demandez à chaque personne de créer une intention autour de l'estime de soi.

Si les gens ont de la difficulté à proposer une intention, leur donner quelques exemples (liste ci-dessous). Demandez à chacune de choisir une intention qui a un sens pour elle, de la dire à haute voix, et de réfléchir sur la façon dont elle se sent en la disant.

Demandez aux participantes d'écrire les leurs. Exemples :

a. J'apprécierai mes nombreuses qualités.

b. Je m'accepterai comme une personne aimable.

c. Je reconnais que je suis une personne intelligente.

d. Je vais me rappeler à moi-même tous les jours que je suis digne d'une bonne vie.

5. Faites en sorte que toutes les participantes du groupe partagent leurs intentions (les écrire sur le tableau de conférence).

Confiance en un but plus élevé*

1. Expliquez aux participantes le concept de confiance en un but plus élevé utilisé dans cet exercice :

■■ La confiance en un but plus élevé, c'est être prête à avoir confiance en un but qui est plus grand que nous-mêmes (pour certaines personnes cela pourrait signifier dieu, l'univers, un sens de la spiritualité, ou tout simplement avoir un but dans la vie).

■■ Avoir confiance dans un but plus élevé peut nous aider lorsque nous prenons des risques et allons de l'avant dans nos vies. Sinon, nous pouvons nous sentir dépassées par les défis auxquels nous sommes confrontées.

■■ Reconnaître qu'une croyance est quelque chose de plus grand que nous peut nous aider à réduire le stress et mieux faire face aux expériences.

■■ Cela peut nous aider à croire qu'il y aura un moyen de progresser quelles que soient les circonstances. * Nous ne soutenons de religion ou de pratique spirituelle particulière. Il est important d'être respectueux des croyances religieuses des individus et dans les cas où certains offrent une résistance à croire en Dieu ou en une puissance supérieure, laissez-les être en accord avec leur point de vue.

2. Révisez ce qui suit :

■■ Comprenez-vous la signification de la confiance en un but plus élevé ?

■■ Quelles croyances limitantes viennent à l'esprit quand vous considérez l'idée de confiance ? Par exemple, je suis seule ; je ne sais pas comment faire confiance ; si je fais confiance, on me blessera.

■■ Quels sont les moyens de recadrer ces croyances limitantes ? Je crois en les personnes ; J'espère avoir un but dans ma vie et je peux traverser cette période difficile ; je me sens soutenue par quelque chose de plus grand que moi, même si j'échoue, j'aurai du soutien et essayerai à nouveau.

■■ À quel point avoir cette croyance est utile pour votre commerce ?

■■ À quel point avoir cette croyance est utile dans votre vie ? 3. Accordez à chacune deux-trois minutes pour réfléchir à leur niveau de confiance. Si possible, demandez-leur d'évaluer leur niveau de confiance sur une échelle de 1 à 10 (10 représentant le niveau de confiance le plus élevé).

4. Demandez à chaque personne de créer une intention autour de la confiance en un but plus élevé. Si elles ont de la difficulté à proposer une intention, donner-leur quelques exemples (liste ci-dessous). Demandez à chacune de choisir une intention qui a un sens pour elle, de la dire à haute voix et de réfléchir sur la façon dont elle se sent en la disant.

Demandez aux participantes d'écrire leur propre intention. Exemples :

a. Je reconnais que j'ai un but.

b. Je reconnais que je fais partie du monde et de la terre.

c. Je reconnais que je suis aimé par Dieu / créateur / énergie spirituelle.

5. Faites en sorte que toutes les participantes du groupe partagent leurs intentions (les écrire sur le tableau de conférence).

Attitude positive

1. Expliquez aux participantes le concept d'avoir une attitude positive utilisé dans cet exercice :

■■ Une attitude positive, c'est la volonté de se concentrer sur les bons aspects d'une situation – pour trouver des opportunités et des solutions constructives quoi que nous offre la vie.

■■ C’est le fait de garder des pensées positives et de ne pas être retenue ou distraite par des pensées négatives.

■■ Cela consiste à choisir, à chaque instant, de chercher le meilleur dans les personnes et le meilleur dans les choses qui vous entourent.

■■ En développant des habitudes de pensée positive, vous pouvez commencer à apercevoir de nouvelles opportunités et à être généralement plus heureuse dans les situations qui se présentent.

■■ Cela ne signifie pas que vous n’avez que des pensées positives ou que vous ignorez ce qui se passe, car cela vous paraît négatif. Pour avoir une attitude positive, il est essentiel que vous adoptiez un regard honnête sur ce qui est en face de vous, positif et négatif. Cette croyance consiste à essayer de trouver une manière positive de traverser une situation malgré les défis qui existent.

■■ Votre défi est de développer de nouvelles habitudes mentales positives.

2. Révisez ce qui suit :

■■ Comprenez-vous la signification d’avoir une attitude positive ?

■■ Quelles croyances limitantes viennent à l’esprit quand vous considérez l’idée d’avoir une attitude positive ? Par exemple, la vie est dure ; le monde est corrompu; ce ne peut pas être fait.

■■ Quels sont les moyens de recadrer ces croyances limitantes ? Je vais trouver un moyen ; ma vie est ce que je fais d’elle ; je vois des opportunités dans les défis que je rencontre et je peux apprendre d’eux.

■■ À quel point avoir cette croyance est utile pour votre commerce ? ■■ À quel point avoir cette croyance est utile dans votre vie ?

3. Accordez à chacune des participantes deux-trois minutes pour réfléchir à leur niveau d’attitude positive. Si possible, demandez-leur d’évaluer leur niveau d’attitude positive dans la vie sur une échelle de 1 à 10 (10 représentant l’attitude la plus positive).

4. Demandez à chaque personne de créer une intention autour de l’attitude positive. Si les personnes ont la de difficulté à proposer une intention, donnez-leur quelques exemples (liste ci-dessous). Demandez à chacune de choisir une intention qui a un sens pour elle, de la dire à haute voix, et de réfléchir sur la façon dont elle se sent en la disant.

Demandez aux participantes d’écrire leur propre intention. Exemples :

a. Je trouverai un moyen et je peux transformer n’importe quelle situation.

b. J’apprendrai de chaque défi.

c. Je peux transformer une situation difficile en une expérience positive.

d. Je ferai en sorte de toujours chercher le bon côté des personnes.

5. Faites en sorte que toutes les participantes du groupe partagent leurs intentions (les écrire sur le tableau de conférence).

Évolution continue tout au long de la vie

1. Expliquez aux participantes le concept d'évolution continue tout au long de la vie utilisé dans cet exercice :

■■ L'évolution continue tout au long de la vie, c'est accepter que tout dans la vie est toujours en évolution.

■■ Si nous voulons que les choses restent toujours pareilles, nous ne pouvons pas accepter facilement les changements et nous allons nous battre et résister à la vie. Cela peut nous conduire à devenir stressés et insatisfaits.

■■ En reconnaissant qu'il y aura toujours du changement et en nous laissant à accepter ce changement, et évoluer avec lui, on peut avoir un impact positif sur nos vies. Nous pouvons être plus ouvertes aux opportunités, et nous pouvons profiter de ces opportunités.

■■ Réfléchissez à votre vie et regardez comment elle a changé, et reconnaissez qu'elle continuera à changer.

2. Révisez ce qui suit :

■■ Comprenez-vous la signification de l'évolution tout au long de la vie ?

■■ Quelles croyances limitantes viennent à l'esprit quand vous considérez l'idée d'évoluer en continu ? Par exemple, le changement est douloureux et difficile ; je ne me sens pas en sécurité quand il ya beaucoup de changements ; je ne sais pas quoi faire quand il ya beaucoup de changements.

■■ Quels sont les moyens de recadrer ces croyances limitantes ? Avec le changement vient de la possibilité d'une plus grande opportunité ; j'ai l'occasion d'apprendre lorsque les choses changent.

■■ À quel point avoir cette croyance est utile pour votre commerce ?

■■ À quel point avoir cette croyance est utile dans votre vie ?

3. Accordez à chacune des participantes deux-trois minutes pour réfléchir à leur croyance d'évolution continue tout au long de la vie. Si possible, demandez-leur d'évaluer leur niveau d'évolution continue tout au long de la vie sur une échelle de 1 à 10 (10 représentant le plus haut niveau d'évolution continue).

4. Demandez à chaque personne de créer une intention autour de l'évolution continue. Si les personnes ont de la difficulté à proposer une intention, donnez-leur quelques exemples (liste ci-dessous). Demandez à chacune de choisir une intention qui a un sens pour elle, de la dire à haute voix, et de réfléchir sur la façon dont elle se sent en la disant. Demandez aux participantes d'écrire leur propre intention. Exemples : a. J'apprends de chaque expérience. b. J'accepte que les choses changeront dans ma vie. c. Je vais embrasser le changement dans ma vie.

5. Faites en sorte que toutes les participantes du groupe partagent leurs intentions (les écrire sur le tableau de conférence).

Posséder votre pouvoir

1. Expliquez aux participantes le concept de posséder votre pouvoir utilisé dans cet exercice.

■■ Posséder votre pouvoir, c'est reconnaître que nous sommes la personne la plus puissante de nos propres vies. Nous pouvons choisir comment nous voulons vivre nos vies. Le travail que nous faisons et la vie que nous vivons est à nous.

■■ Cette croyance consiste à faire un pas en avant pour devenir une personne puissante qui participe activement à la vie plutôt que d'être celle qui se contente de regarder la vie se dérouler.

■■ Ce pouvoir est à l'intérieur de chacune d'entre nous. En reconnaissant ce pouvoir en vous, vous pouvez en profiter. Vous pouvez le posséder.

2. Révisez ce qui suit :

■■ Comprenez-vous la signification de posséder votre pouvoir ?

■■ Quelles croyances limitantes viennent à l'esprit quand vous considérez l'idée de posséder votre pouvoir ? Par exemple, tout le monde m'a dit que je suis faible ; Je n'arriverai jamais à rien ; tout le monde me dit ce que je dois faire.

■■ Quels sont les moyens de recadrer ces croyances limitantes ? Mon pouvoir vient de l'intérieur ; il y a des décisions que je peux prendre moi-même.

■■ À quel point avoir cette croyance est utile pour votre commerce ?

■■ À quel point avoir cette croyance est utile dans votre vie ?

4. Accordez à chacune des participantes deux-trois minutes pour réfléchir au niveau auquel elles possèdent leur pouvoir. Si possible, demandez-leur d'évaluer leur niveau sur une échelle de 1 à 10 (10 signifiant qu'elles ressentent fortement qu'elles possèdent leur pouvoir).

5. Demandez à chaque personne de créer une intention autour de la possession du pouvoir. Si les personnes ont la de difficulté à proposer une intention, donnez-leur quelques exemples (liste ci-dessous). Demandez à chacune de choisir une intention qui a un sens pour elle, de la dire à haute voix, et de réfléchir sur la façon dont elle se sent en la disant.

Demandez aux participantes d'écrire leur propre intention. Exemples :

a. Je crée ma vie comme je l'entends.

b. Je peux réécrire l'histoire de ma vie.

c. Je reconnais que je suis puissante.

5. Faites en sorte que toutes les participantes du groupe partagent leurs intentions (les écrire sur le tableau de conférence).

6. Demandez aux participantes de réfléchir à ce qu'elles ont appris.

Conseils

Ce pourrait être un bon moment pour faire une pause, s'étirer ou jouer.

SUJET 4 : IDENTIFIER ET RECONNAÎTRE SES PROPRES FORCES

N°1.8 Mes meilleures qualités

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 87*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Conscience cognitive, (2) gestion de soi, (3) indépendance et confiance en soi*

Durée : 45 minutes **Objectifs :** Découvrir les plus appréciées par les participantes Renforcer la compréhension et l'appréciation des qualités préférées des participantes **Matériel :** Aucun	**1. Demandez aux participantes de réfléchir sur leurs qualités positives qui leur apporteront plus de confiance et amélioreront leur compréhension d'eux-mêmes lorsqu'elles pratiquent des habitudes de pensées positives.** Dans le groupe, présentez chacune de ces questions et laissez les participantes réfléchir en écrivant dans leur journal (ou parler avec un partenaire). ***Quelle est la chose que j'ai faite dont je suis très fière ?*** ***Quel a été mon acte le plus courageux ?*** ***Quelles sont les qualités que j'aime et j'apprécie le plus sur moi-même ?*** **2. Puis, en faisant le tour de la salle, demandez à chacune de décrire sa réponse à :** ***1) Quelle est la chose dans ma vie dont je suis fière ?*** ***2) Quel est mon acte le plus courageux ?*** ***3. Après que chacune a partagé, félicitez toutes les participantes pour leur force et leur résilience.*** ** Cet exercice a été adapté de Gershon and Straub (2011) Empowerment : The art of creating the life that you want.*

Option B pour cet exercice : La réflexion peut être menée en demandant aux participantes de réfléchir pour elles, écrire, dessiner ou se mettre par deux et discuter à travers ce processus. se disent, écrivent, dessinent, ou une paire et se parlent entre eux à travers ce processus. Si cet exercice est choisi, il faut quand même avoir le moment de reconnaissance publique pour chaque personne par les membres du groupe.

Conseils

- Mettez de la musique en arrière-fond.
- Il peut y avoir une façon culturelle particulière de féliciter les personnes – par des applaudissements, en faisant des gestes avec les mains/les bras, etc. Utilisez une manière culturellement appropriée et reconnue pour féliciter chaque personne pour leurs réalisations.

SUJET 5 : DÉVELOPPER DES HABITUDES DE PENSÉE POSITIVE

COMPETENCES DE BASE : (1) Conscience cognitive, (2) Autogestion, (3) Indépendance et confiance en soi

N°1.9 Recadrage cognitif du négatif au positif

Introduction

1. Utilisez les points de discussion suivants pour créer une discussion avec le groupe :

À quelle fréquence pensez-vous à vos objectifs ou votre vision pour l'avenir ? À quelle fréquence vos pensées sont-elles négatives ? À quelle fréquence pensez-vous aux défis, aux frustrations ou aux difficultés de la vie ?

Faire un virage mental en passant de ce qui ne va pas dans nos vies à ce que nous voulons dans nos vies est souvent difficile. Mais ce changement mental est important. C'est quelque chose que nous pouvons faire à tout moment, dans n'importe quelle situation – c'est notre choix. Dans la vie il y a toujours des choses qui sont difficiles ou qui causent des problèmes.

Si l'on regarde de près nos pensées, nous pouvons voir que si nous nous concentrons uniquement sur les problèmes, nous nous sentons mal, tristes ou déprimées. Il est plus difficile de trouver une solution quand on s'attarde sur la difficulté de nos problèmes. Ceci est lié avec le fait de développer des habitudes de pensées positives, dont nous avons discuté plus tôt.

2. Expliquez qu'il existe quelques moyens simples pour commencer le recadrage de ces pensées négatives :

Utilisez des mots plus doux. Parfois, nous utilisons des mots très durs pour décrire une situation ou des personnes, tels que, « cette personne est cruelle », ou, « Je suis tellement stupide. » En utilisant une formulation plus douce, par exemple : « Je n'aime pas la façon dont cette personne m'a traitée, ou, « je devrais essayer de me rappeler de ne pas le refaire. » Ce changement de libellé peut aider à nous sentir un peu mieux vis-à-vis de la situation.

Demandez-vous, « Quelle est la meilleure façon pour moi d'accomplir ce que je veux ? » Lorsque vous êtes face à un défi ou une peur, vous pouvez vous poser cette question pour vous aider à vous concentrer sur la solution plutôt que du problème.

Demandez-vous, « Que puis-je en tirer ? » Utilisez défis comme une occasion de vous améliorer.

Demandez-vous, « Y a-t-il une croyance limitante derrière ma pensée ? » Par exemple, avez-vous moins confiance en vous-même et e votre avenir en raison d'un aspect de votre passé ?

3. Concluez :

Quand nous pensons à ce que nous voulons voir dans l'avenir (nos visions), alors nous nous sentons que nous nous élevons, nous nous sentons plus fortes et nous pouvons plus facilement trouver un moyen de surmonter les défis.

Il s'agit de la volonté de regarder honnêtement nos situations et de trouver les possibilités ou des solutions constructives quelle que soit la situation.

Rappelez-vous, notre travail est de développer de nouvelles habitudes de pensées positives ! Voyons cela en action dans le prochain exercice.

COMPÉTENCE DE BASE : Conscience cognitive*

Durée : 30-45 minutes

Objectifs

- Communiquer le potentiel pour quiconque de changer son regard sur la vie
- Introduire des techniques pour déplacer son point de vue pour avoir des pensées plus positives et fructueuses

Matériel :
Rétroprojecteur

1. Expliquez aux participantes que chaque fois qu'elles sont confrontées à un comportement personnel ou défi émotionnel, elles peuvent utiliser ce processus en quatre étapes pour aller de l'avant d'une manière positive.

Le processus et les questions qu'elles doivent se poser sont les suivantes :

Sensibilisation : Quel est mon comportement actuel, et que est le défi spécifique auquel je dois faire face ? (Essayez d'être attentifs à différents aspects de la situation et soyez honnête.)

Vision : Comment voudrais-je agir ou être ? (Accent mis sur ce que je veux, et faire attention de ne pas mettre l'accent sur ce que je ne veux pas)

Transformation : Que dois-je changer pour y arriver ? (Plus précisément, comment puis-je changer la façon dont je réfléchis à cette question pour m'aider à changer ma vision.)

Évolution : Quelle est ma prochaine étape pour aller de l'avant (évoluer) pour accéder à ma vision ? (Définir clairement une déclaration (intention) ou une action qui vous fera bouger vers vos objectifs. Il est souvent utile d'inclure une image visuelle.)

2. Demandez aux participantes de réfléchir à certaines questions ou défis communs auxquels elles sont confrontées.

- **Exemple 1 :** Je m'énerve toujours quand je parle avec ma belle-mère.

- **Exemple 2 :** J'oublie régulièrement d'écrire combien les de clients me doivent quand je leur prête un foyer ou quand je les laisse payer à crédit.

3. Par groupes de deux, demandez aux participantes de discuter d'un problème de comportement personnel en utilisant les quatre étapes ci-dessous.

Demandez à une personne de commencer, l'autre personne faisant un commentaire, puis vice versa.

Sensibilisation : Quelle est la situation actuelle, et quel est le défi spécifique auquel je fais face ?

- **Exemple 1** : Je me mets très en colère chaque fois que je dois parler avec ma belle-mère parce qu'elle se plaint toujours de mes activités
- **Exemple 2 :** J'oublie régulièrement d'écrire combien les clients me doivent quand je leur prête un foyer ou quand je les laisse payer à crédit parce que je suis occupée ou que je n'y pense pas.

Vision : Où est-ce que je veux aller ?

- **Exemple 1 :** J'aimerais avoir une relation positive avec ma belle-mère.
- **Exemple 2 :** J'aimerais ramasser et avoir tout l'argent qui m'est dû et ne pas oublier qui me doit quoi.

** Cet exercice a été adapté de Gershon and Straub (2011) Empowerment : The art of creating the life that you want.*

Transformation : Comment puis-je changer ma pensée sur cette question pour arriver là où je veux être ?

- **Exemple 1 :** Une façon de penser à ce sujet est de réaliser que ma belle-mère est âgée et peut également souffrir. Je pense qu'elle veut le meilleur pour son fils et sa famille, et je peux choisir de ne pas m'énerver contre elle. Puisque nous avons le même objectif d'une bonne vie de famille, je peux essayer la bonté et l'amour que j'interagis avec elle.

- **Exemple 2 :** La tenue de registres est importante pour que je sois en mesure d'obtenir tout ce qu'on me doit ; cela devrait être une de mes priorités de le faire tout de suite quand je prête un foyer ou que je laisse un client payer à crédit.

Évolution : Quelle est ma prochaine étape d'évolution (intention) ?

- **Exemple 1 : La** prochaine fois que je m'engage avec elle, je vais la traiter avec amour et gentillesse, peu importe comment elle se comporte avec moi. Voyons ce qui se passe.
- **Exemple 2 :** Je vais garder mon registre proche de moi, et chaque fois que je prête un foyer à quelqu'un ou le laisse acheter à crédit, j'écrirai leurs noms et combien ils doivent immédiatement !

N°1.10 Changement de comportement personnel

Introduction

Durée : 60-90 minutes

Objectif : Présenter et discuter du processus simple en 4 étapes pour le changement de comportement personnel

Matériel : Aucun

4. Assurez-vous d'insister sur le fait que les individus identifient une tâche réalisable pour leur démarche de croissance (l'intention) qu'ils mettront en oeuvre à l'avenir.

1. Demandez aux participantes de remplir la feuille « Mes prochaines étapes d'évolution » dans la section de l'autonomisation du dossier de participant.

Expliquez :

■■ Choisissez un défi personnel comportemental/affectif que vous rencontrez. Cela peut être n'importe quoi, de s'énerver contre votre mari quand il ne fait pas les tâches convenues, à ne pas prendre le temps de prendre soin de vous au quotidien.

■■ Choisissez un défi personnel comportemental/affectif auquel vous faites face au travail. Cela peut être n'importe quoi, d'oublier de garder une trace de vos dossiers, à ne pas avoir confiance dans votre capacité à promouvoir les foyers.

■■ Parcourez les quatre étapes (comme indiqué dans la feuille de travail) pour créer votre prochaine étape de croissance.

2. (Facultatif) Demandez à chaque personne de dessiner sur un morceau de papier blanc (ou dans leur journal) une image liée à sa vision qui lui donnera la force quand elle ira de l'avant avec son étape de croissance (intention).

3. Demandez au groupe de se mettre deux par deux et de partager.

4. Demandez à quelques personnes de partager avec tout le groupe un des défis auxquels elles ont dû faire face dans leur vie et les étapes pour créer le changement.

5. Concluez :

Cela demande de la pratique ! Travaillez et revenir à vos étapes de croissance.

Lorsque vous commencez à pratiquer vos intentions, vous pouvez commencer à changer vos croyances, et ensuite, vos réponses changeront, ce qui peut finalement contribuer à changer le résultat.

REMARQUE : Dans la section leadership, il y aura plus d'explications sur ce que signifie d'avoir des visions et de se concentrer sur la création de visions pour nos vies et nos commerces.

N°1.11 Mes prochaines étapes d'évolution

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Conscience cognitive, (2) Gestion de soi, (2) Prise de risque

Durée : 60-90 minutes

Objectif : Identifier la prochaine étape d'évolution

Matériel :

- Copie de l'exercice « Mes prochaines étapes d'évolution » de la section de l'autonomisation dans le dossier de participant
- Morceaux de papier vierges ou des journaux
- Feutres ou crayons de couleur

1. Expliquez :

■■Nous allons explorer des façons de gérer la peur. Vous pouvez appliquer les techniques que nous allons apprendre aux peurs que vous pouvez avoir dans votre vie.

■■ Tout d'abord, chacune de vous identifiera et abordera sa peur, puis vous travaillerez à la surmonter. Utilisez vos émotions pour évaluer comment vous vous sentez. Essayez de remarquer si vous avez plus ou moins peur.

■■ Lorsque vous êtes en mesure de surmonter la peur, vous pouvez être plus disposées à prendre des risques - une qualité essentielle d'un entrepreneur à succès.

2. Donnez des instructions aux participantes tout au long de l'exercice :

■■ Prenez quelques respirations profondes. Placez vos mains sur votre coeur et pensez à votre pouvoir personnel. Sachez que vous êtes dans un endroit sûr.

■■ Fermez les yeux et identifiez quelque chose dont vous avez peur. Que ressentez- vous ?

■■ Maintenant, demandez-vous, quelles peurs sont les plus difficiles à supporter pour moi dans ma vie ? Est-ce le rejet ? l'abandon ? la trahison ? la perte de la liberté ? de pas être digne de quelque chose ?

■■ Qu’est-ce qui m’amène à me détacher dans mes amitiés et de mes relations ? Dans quelles situations ces craintes semblent surgir ?

■■ Permettez-vous de penser à la peur et comment vous vous sentez.

■■ Quelle est la première déclaration négative liée à votre peur à laquelle vous pensez ? Pouvez-vous reformuler cette pensée en une pensée positive ? Que diriez-vous de vous ?

■■ Par exemple, si votre peur est, « Je ne vaux rien, » votre déclaration positive pourrait être, « Je suis une personne forte. ». Mais une fois que vous le dites à haute voix, vous pouvez trouver que vous avez une certaine résistance à le croire, comme, « Pas du tout, je suis inutile et tout le monde me le dit. »

■■ Maintenant, au lieu de continuer avec cette nouvelle pensée négative, pensez à nouveau votre déclaration positive. Dites-là à nouveau et sentez la force dans cette déclaration. Si vraiment vous n’y croyez pas, reformulez votre déclaration de sorte à la croire, en veillant à ce qu’elle soit toujours positive. Par exemple, «Chaque jour, je deviens de plus en plus forte. » Une fois de plus, notez (ou dites à haute voix) la déclaration.

■■ Notez/formulez à haute voix la prochaine résistance qui vous vient à l’esprit. La prochaine résistance qui revient peut -être, « Pourquoi d’autres ne veulent pas que je sois forte ? »

** Cet exercice a été adapté de Gershon and Straub (2011) Empowerment : The art of creating the life that you want.*

SUJET 6 : GÉRER LA PEUR ET LE RISQUE

N° 1.12 Faire face à la peur et la surmonter

Durée : 60-75 minutes

Objectifs :

■■ Notez ou formulez à haute voix à nouveau votre déclaration positive, avec force et sentiment. Vous pouvez aussi penser, « Ce n’est pas grave si’il y a d’autres personnes qui veulent me descendre, je peux encore devenir plus forte chaque jour. »

- Identifier et affronter une peur personnelle et commencer le processus pour la surmonter
- Partager les croyances limitantes
- Développer une compréhension des moyens de recadrer ces croyances
- Pratiquer de nouvelles croyances

Matériel :

Tableau blanc ou tableau de conférence et feutres

■■ Faites-le cinq fois. Vous découvrirez que c'est comme éplucher les couches d'un oignon. Vous décollez une résistance et remarquez une autre résistance, plus subtile, dessous. Parce que vous travaillez avec une **crainte profondément enracinée**, il faut du temps pour décoller les résistances à croire votre nouvelle déclaration. N'oubliez pas de réaffirmer votre déclaration positive chaque fois que vous écrivez une résistance.

En se basant sur le premier exemple sur l'estime de soi, nous allons examiner comment ce processus pourrait se dérouler :

Croyance : « Je n'arriverai jamais à rien ».

- Recadrage 1: « Je suis une personne qui réussit. »

Vos pensées pour recadrer ou créer une nouvelle croyance : « Pas du tout, je suis une perdante et tout le monde me le dit. »

- Recadrage 2: « J'ai de nombreux talents grâce auxquels je vais réussir. »

Vos pensées : « Ah ! Les talents que j'ai ne me feront pas réussir. »

- Recadrage 3: « J'ai plusieurs bonnes qualités, et je suis prête à apprendre.»

Vos pensées : « C'est vrai que j'ai de bonnes qualités, mais je ne ai pas d'éducation.»

- Recadrage 4 :« Mon désir d'apprendre m'aidera à atteindre mes objectifs. »

Vos pensées : « Il est important de me souvenir de mes objectifs. »

- Recadrage 5: « Je vais apprendre ce que je dois savoir pour atteindre mes objectifs. »

3. Accordez plusieurs minutes aux participantes pour terminer le processus. **Demandez-leur d'écrire/de dire à haute voix leur déclaration finale.** Demandez-les de réfléchir aux émotions qu'elles ressentent.

4. Demandez à plusieurs participantes de partager leurs déclarations avec le groupe et de discuter de ce qu'elles ont pensé de ce processus.

REMARQUE : Les peurs et les croyances limitantes sont souvent liées à des rôles sociaux que les gens adoptent. De nombreuses craintes sont liées à des attentes sociétales associées à ces rôles et de ne peut-être pas répondre à ces attentes. Par exemple, une crainte peut être de ne pas avoir des enfants suffisamment forts et sains (une attente sociétale commune d'une mère).

Tout le monde joue de nombreux rôles au long de leur vie. Au lieu de se concentrer sur ce que nous devrions faire ou ce qui est attendu de nous, il est important de se concentrer sur ce que nous voulons pour notre vie, notre but et notre vision.

N°1.13 Les peurs dans le chapeau

Déroulement

Durée : 45 minutes

Objectifs :

- Identifier les peurs personnelles des participantes
- Mettre en pratique un processus pour les surmonter

1**. Distribuez les petites feuilles de papier à chaque participante**. Demandez-leur d'écrire anonymement une peur ou l'inquiétude lié-se à leur commerce ou leur travail. Dites-leur d'être aussi précises et honnêtes que possible, mais pas d'une manière telle qu'elles puissent être facilement identifiées.

2. Après qu'elles ont toutes terminé d'écrire leur peur/inquiétude, ramassez tous les morceaux de papier, et placez-les dans un chapeau.

Matériel

- Outils d'écriture et papier
- Un chapeau

3. Mélangez les feuilles, et transmettez-les aux participantes jusqu'à ce qu'elles soient toutes distribuées.

4. Lisez tour à tour une peur à haute voix, et chaque lecteur doit tenter d'expliquer ce que la personne qui a écrit la peur veut dire. Ne les laissez faire aucun commentaire sur ce que la lectrice dit. Il suffit d'écouter et de passer à la prochaine lectrice. 5. Après avoir lu toutes les peurs, discutez avec tout le groupe de quelles étaient les peurs communes.

6. Expliquez :

Nous avons tous nos propres peurs qui sont très réelles. Souvent, nos peurs sont partagées par d'autres. Afin de faire face et surmonter une peur, il faut d'abord être conscient de cette peur.

Il est important de savoir quelles peurs vous rencontrez dans votre travail de sorte que vous puissiez y faire face.

7. En tant que groupe, choisissez deux ou trois peurs et effectuez un processus de recadrage pour retourner la croyance limitante en une croyance qui permet l'autonomisation (similaire au processus décrit ci-dessus).

8. Discutez avec le groupe comment elles se sentent maintenant sur ces peurs. Ont-elles l'impression qu'elles pourraient faire cet exercice elles-mêmes ?

Exemples de commentaires que les formateurs peuvent mettre dans le chapeau :

1. J'ai peur de ne pas avoir autant de succès parce que je suis une femme.

2. J'ai peur de ne pas être en mesure de rembourser mes prêts.

3. Je crains que mon mari me traiter différemment si je gagne de l'argent.

Conseils aux formateurs

- Le formateur peut également mettre quelques craintes communes dans le chapeau.
- Si vous travaillez avec des **femmes analphabètes,** demandez aux participantes de former des groupes (de deux à quatre), et de veillez à ce que il y ait une personne par groupe qui peut écrire. Demandez-leur de discuter et d'écrire quelques craintes ensemble.

SUJET 7 SE CONNAITRE SOI-MÊME À TRAVERS DE SON CORPS

N°1.14 Dialogue corporel

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 95 – 96*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Conscience cognitive, (2) Gestion de soi* 1

Objectifs :

- Identifier les peurs personnelles des participantes
- Mettre en pratique un processus pour les surmonter

Matériel

- Outils d'écriture et papier
- Un chapeau

Introduction

Expliquez :

Maintenant, nous allons avoir l'occasion de nous déplacer et de nous sentir plus énergiques. Nous allons nous concentrer sur nos corps et la prise de conscience de nos corps.

Avec une prise de conscience de notre corps vient la compréhension des choses qui ont un impact sur la bonne santé, y compris la nourriture, la boisson, la pollution, et la nécessité d'être conscients des sources de mauvaise santé.

Cet exercice nous aidera à entrer en contact avec notre corps et aussi à nous permettre de réfléchir sur les raisons pour lesquelles les foyers améliorés et les combustibles peuvent être importants pour la santé de nos familles et nous-mêmes.

** Cet exercice a été adapté de Gershon and Straub (2011) Empowerment : The art of creating the life that you want.*

Déroulement

Durée : 60-75 minutes

Objectifs :

- Connecter les participantes à leur corps
- Explorer la façon dont la pollution de l'air de la maison et d'autres problèmes locaux ont des impacts sur votre santé
- Promouvoir l'idée qu'un corps sain est important pour un avenir productif

Matériel :

De la musique dynamique et forte pour encourager la danse ou le mouvement

2. Rassemblez le groupe dans une activité vivante de danse ou de mouvement, quelque chose qui permet aux individus d'obtenir leur rythme cardiaque et se sentir stimulés. Ce pourrait être de la danse, un jeu actif, ou une série d'exercices. Il est préférable que de la musique soit jouée.

3. Faites ceci pendant environ 15 minutes, puis laissez les participantes trouver une place sur le sol pour s'allonger (leurs coeurs devraient encore battre vite, les respirations sont profondes). N'éteignez pas la musique.

4. Pendant que les participantes sont couchées, demandez-leur d'avoir maintenant une conversation avec leur corps :

■■ À quel point je me sens forte ?

■■ À quel point mon corps fonctionne-t-il bien ?

■■ Est-ce que je prends soin de mon corps ?

■■ Est-ce que je mange des aliments nourrissants ?

■■ Est-ce que je me repose suffisamment ?

■■ Est-ce que l'eau que je bois est propre ?

■■ Est-ce que l'air je respire à l'intérieur de ma maison est propre ?

■■ Est-ce que je cherche à me soigner quand je suis malade ?

■■ Y a-t-il des idées ou des croyances limitantes que j'ai qui me empêchent de prendre soin de mon corps ?

■■ Demandez à votre corps, « Que voudrais-tu que je sache d'autre pour prendre soin de toi ? »

5. Laissez les participantes rester allongées quelques minutes de plus pendant qu'elles réfléchissent.

6. Lorsqu'elles sont prêtes, permettez-leur de s'asseoir lentement et de partager leurs expériences. Qu'est-ce que votre corps vous a dit ? Que ferez-vous différemment pour prendre soin de votre corps ?

Après cet exercice, demandez à deux ou trois personnes de décrire leur expérience avec ce processus.

9. Ayez une conversation de groupe avec les participantes autour des impacts sanitaires de la pollution de l'air domestique et la cuisine, encouragez-les à partager :

Pensez à la façon dont la pollution de l'air de la maison affecte votre santé, votre système respiratoire, et vos yeux. Quels effets ça a sur votre corps ?

Est-ce que la santé d'autres personnes que vous avez connues a été affectée en raison de la fumée des foyers inefficaces ou de l'éclairage ?

Qu'en est-il du mal causé par la collecte du combustible (soit pour vous ou celle de votre famille) ? Et des brûlures à cause du feu ouvert ?

Quelles solutions différentes pourraient être utilisées pour créer un environnement plus propre ?

10. Posez des questions aux participantes sur les autres causes de maladie dans leur communauté, y compris l'eau contaminée, l'exposition aux moustiques, le manque de recherche de soins adéquats, etc.

11. Rappelez aux participantes l'importance d'une bonne santé pour elles et leurs familles. Plus elles sont en bonne santé, plus elles ont la capacité faire les choses qu'elles veulent dans leur vie.

12. Demandez aux participantes quelles sont les prochaines étapes que chacune d'entre elles va entreprendre pour mieux se occuper de son corps ? (Inscrivez-les sur le tableau de conférence).

1. Rassemblez tout le monde en cercle et donnez une bougie à chacune d'entre elles une bougie éteinte.

	2. Expliquez au groupe qu'elles devraient toutes être fières des progrès qu'elles ont accomplis à ce jour et que c'est l'occasion de se féliciter mutuellement. **3. Allumez la bougie d'une participante et demandez-lui de dire une chose qu'elle a apprise sur elle-même ou sa vie qu'elle veut partager avec le groupe.** Accordez-leur une minute chacune pour parler. **4. Demandez à la personne qui a terminé de parler, d'allumer la bougie pour la personne suivante.** 5. Une fois que tout le monde a fini, demandez que tout le monde se regarde l'une l'autre (elles peuvent parcourir le cercle) et de sourire, d'apprécier, ou reconnait l'autre de façon positive (accordez une ou deux minutes pour cela). 6. Demandez-leur de souffler leurs bougies.

N°1.15 Cérémonie d'auto-célébration

Durée : 30 minutes

Objectif : Réfléchir sur et féliciter les participantes pour les progrès réalisés à ce jour

Matériel : Bougies

- ⇨ manquante

5.4 Module Communication égalitaire

➔ *fait partie du module leadersip*

Développement des relations / Prise de parole en public

Communication égalitaire	Proactivité – Communication EPIC
Compréhension communication égalitaire - Établir la confiance / confidentialité et le respect de soi - Langage corporel - Influencer les attitudes et les comportements	- Être proactive - **Écoute active** - Communication EPIC - Partage en cercle

Termes techniques clés :
Écoute active - Réponses réactives - Réponses proactives - Communication EPIC - Éveiller l'intérêt | Communication négative : Attaque - Effacement - Manipulation

A. Introduction thématique

L'objectif de cette thématique est d'aider les participants à gagner la confiance des autres et à développer des compétences qui leur permettront de communiquer entre eux de manière plus égale. La méthodologie de ce programme s'attache à développer l'intégration et l'égalité dans les pratiques quotidiennes, notamment dans la communication avec autrui, comme des conditions préalables au débat sur les attitudes, les normes et les définitions en matière de genre. L'idée derrière ces séances est de privilégier la pratique de l'égalité de genre avant même de plonger dans des débats théoriques.

Cette thématique représente le fondement méthodologique de l'ensemble du programme, et par conséquent doit figurer au coeur des priorités. Il est donc recommandé de s'attarder si nécessaire sur cette thématique jusqu'à ce que les concepts de communication égalitaire soient bien compris et maîtrisés, plutôt que de la survoler. La communication égalitaire se définit comme « l'interaction avec d'autres personnes de son entourage d'une manière respectueuse, en traitant chacune de la même manière, quelle que soit son identité de genre ».

Les participants étant amenés tout au long de ces séances à passer beaucoup de temps ensemble et à discuter de sujets délicats et personnels, il est essentiel de consacrer le temps nécessaire à ce que tous les participants se sentent en sécurité et à l'aise les uns avec les autres. C'est pourquoi cette thématique repose sur des exercices interactifs qui permettent aux étudiants d'établir un climat de confiance et de confidentialité tout en acquérant les compétences de communications visées. Comme pour les autres thématiques du programme, les séances peuvent être adaptées selon les besoins des groupes de dialogue. Ainsi, les groupes qui n'en sont pas à leur première séance n'ont pas forcément besoin de passer trop de temps sur la Séance 1 et peuvent même décider de la modifier.

SUJET 1 INTRODUCTION / COMPRÉHENSION COMMUNICATION ÉGALITAIRE

N°2.1 Introduction à la communication

Source : *Manuel de Formation Femmes et Gouvernance Locale p.*

Durée estimée : 30 minutes

1. Présenter l'image sur la communication et demander aux participantes de dire ce qu'elles comprennent de ces images en posant les questions suivantes :

- Que voyez-vous sur ces images ?
- Comment comprenez-vous ces images ?
- Que représentent ces images selon vous ?
- Qu'est-ce qui se passe sur chacune de ces images ?
- Comment chacune de ces personnes est-elle en train de s'exprimer ?

2. Rappeler que la communication est un élément déterminant dans le leadership. Les leaders doivent pouvoir maîtriser les techniques de communication pour être efficaces.

Définition de la communication : C'est la transmission d'un message par un émetteur à un récepteur avec un objectif précis. Toute communication suppose : · Un émetteur · Un récepteur · Un objet · Un objectif · Un message · Un moyen de transport du message (canal) · Un contexte ou un cadre (environnement) · Une réaction ou résultat ou encore feed-back.

3. Les occasions et les raisons de communiquer sont nombreuses tant la femme leader est en permanence en train de communiquer dans son milieu naturel ou professionnel.

Ø Où ?

- En famille
- Au travail
- Dans un groupe informel

Ø A quelles occasions ?

- En réunion
- Dans les meetings
- Dans les conférences

Ø Dans quel but ?

- Pour sensibiliser
- Pour plaider
- Pour informer
- Pour négocier

N°2.2 La compréhension de la communication égalitaire

Qu'est-ce que la communication égalitaire ?

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre p. 34 - 35*

Introduction

Qu'est-ce que la communication égalitaire ?

Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.

Annoncez que cette séance sera l'occasion pour vous de résumer tout ce qui a été discuté et enseigné. Expliquez que pour gagner du temps, vous travaillerez d'abord en petits groupes avant de faire un débriefing en plénière.

La compréhension de la communication égalitaire

Durée : 100 minutes

20 minutes pour l'activité en petits groupes

10 minutes au cours desquelles chaque groupe présentera ses résultats (soit 30 minutes au total)

50 minutes de questions-réponses

Objectifs : Résumer les principaux enseignements appris au cours de la thématique 1 et vérifier que tous les participants maîtrisent les principaux concepts.

Matériel : Tableaux de conférence et feutres. Facultatif : Des cahiers pour noter les

Expliquez que vous allez répartir les participants en trois groupes. Chaque groupe s'intéressera à une des activités qui a été menée :

– Groupe 1 : L'écoute active

– Groupe 2 : Le langage corporel

– Groupe 3 : L'influence des attitudes et des comportements

Demandez à chaque groupe de débattre et de répondre aux questions suivantes en 20 minutes et de désigner deux rapporteurs qui présenteront les résultats lors de la mise en commun :

– Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?

– En quoi ces objectifs sont-ils liés à l'égalité de genre ?

– Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?

Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.

Au bout des 20 minutes imparties, demandez à tous les participants de se rassembler pour la mise en commun.

questions pendant le débriefing. **Modalités :** Travail en petits groupes, puis débriefing en plénière.	Invitez les rapporteurs du Groupe 1 à faire part aux autres participants de leurs réponses aux trois questions. Réservez du temps pour toutes les questions brûlantes, mais demandez toutefois aux autres participants de noter leurs commentaires et questions dans leur cahier ou de les garder en tête pour pouvoir les poser ensuite. Rappelez aux membres du groupe qu'il ne s'agit en rien d'un examen ou d'une évaluation, mais simplement d'un exercice de réflexion et d'apprentissage, pour lequel il n'existe ni de bonnes ni de mauvaises réponses ou questions. Invitez les rapporteurs du Groupe 2, puis du Groupe 3 à faire part aux autres participants de leurs réponses aux trois questions. Veillez à ce qu'ils respectent les 10 minutes imparties. Une fois les présentations des groupes terminées, encouragez les participants des différents groupes à intervenir, à partager leurs opinions et à poser des questions aux autres groupes. Veillez à être très présents en tant que facilitateurs pour guider les discussions et maintenir leur logique. Dans les 15-20 dernières minutes de la séance, relancez le débat autour de la dernière question : Comment définiriez-vous la communication égalitaire ? Notez les principaux éléments de réponse au tableau et assurez-vous que tout le monde comprenne et approuve les points mentionnés.

Notes pour fascilitateurs

Notes pour les facilitateurs :

Cette partie vise à apporter des conseils sur les concepts et les contenus aux facilitateurs. Veiller à la sérénité du débat est essentiel, l'autoréflexion permettant un bon niveau d'apprentissage. Toutefois, il est essentiel de clarifier tout malentendu et de ne pas laisser les participants partir avec des idées fausses.

Quels étaient les principaux objectifs de l'activité ?

1. Écoute active : apprendre à estimer et apprécier les contributions des autres. Comprendre que son attitude en tant qu'auditeur peut fortement influer sur la volonté et l'enthousiasme de ses interlocuteurs à exprimer leur opinion et à partager leurs informations.

2. Langage corporel : prendre conscience du rôle clé que tient le langage corporel dans la communication, et de la manière dont il peut par conséquent la faciliter ou l'empêcher.

3. Influence sur les attitudes et les comportements : reconnaître la pluralité des attentes que les nombreuses personnes de notre entourage peuvent avoir envers notre façon de penser et de nous comporter. Comprendre qu'il est important de faire entrer tous ces conseils dans la balance tout en tenant compte de ses décisions et priorités personnelles.

En quoi ces objectifs sont-ils liés à l'égalité de genre ?

La communication est le principal outil d'interaction sociale. Veiller à écouter chacun à la fois avec la tête, mais aussi avec son corps est vital pour pratiquer l'égalité dans nos échanges sociaux avec autrui.

Cela signifie traiter quiconque qui entre en communication avec nous avec respect et égalité, indifféremment de son sexe, son âge ou son statut social.

Comment définiriez-vous la communication égalitaire ?

- Bien qu'il n'y ait pas une seule réponse correcte à cette question et que différentes interprétations soient valables, la communication égalitaire pourrait se définir comme « l'interaction avec d'autres personnes de son entourage d'une manière respectueuse en traitant chacune de la même manière, quelle que soit son identité de genre ». La communication égalitaire se caractérise entre autres par une écoute active, un langage corporel positif et le fait de ne pas imposer aux autres ses attentes personnelles.

N°2.3 Exercice pratique de communication efficace en petits groupes

Durée estimée : 2 heures

1. Il faut diviser les participantes en petits groupes de deux personnes (ou trois personnes si nécessaire) et les disposer dans la salle de telle sorte qu'elles puissent travailler ensemble sans être dérangées.

2. Les participantes doivent travailler avec leurs partenaires sur les stratégies de la communication. Chaque femme doit commencer par une courte déclaration (2 minutes) qui

l'introduit et qui décrit quelque chose à laquelle elle accorde une grande importance (par exemple : son travail, une question de plaidoyer, son leadership dans la communauté, son rôle dans la gouvernance, son rôle dans les affaires, etc.).

3. Quand elle parle, sa partenaire doit écouter attentivement et lui fait répéter les points suivants :

- Est-ce qu'elle a parlé de façon claire ?
- Est-ce que ses idées étaient organisées ?
- Est-ce que son discours était facile à comprendre ?
- Est-ce qu'elle était confiante ?
- Comment peut-elle améliorer sa présentation et sa communication ?

4. Quand elle finit, c'est le tour de sa partenaire de parler et le tour de la première de lui faire répéter les mêmes questions.

N°2.4 Révision du thème sur la « communication »

Durée estimée : 15 minutes

1. Présenter l'image consacrée à la communication.

2. Rappeler aux participantes la définition de la communication.

SUJET 2 TYPES DE COMPORTEMENTS – S'ENTRAINER À S'AFFIRMER

N°2.5 Les types de comportements : l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi (Leadership et communication)

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre p. 120 - 121*

Compétences de base : ……

Déroulement

Durée : 120 minutes - 60 minutes pour le jeu de rôle - 60 minutes pour le débriefing en plénière **Objectifs :** Nous remémorer les nombreux indices présents dans le langage verbal et corporel qui nous permettent de	**1. Introduction** - Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. - Demandez aux participants de relater un évènement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance. - Annoncez que cette séance sera très pragmatique puisqu'elle consiste à réfléchir aux moyens de lutter contre les problèmes mentionnés précédemment. **Déroulement :** - Expliquez aux participants que lorsque l'on veut influencer le comportement d'autrui, on peut parfois

décrypter les attitudes ou comportements d'autrui. Repérer ces indices en nous-mêmes et les exploiter pour découvrir le type de réactions qu'ils provoquent et vérifier par la même occasion son adéquation avec nos intentions. **Matériel :** Tableaux de conférence et feutres. **Modalités :** Un exercice en groupes et un jeu de rôle pour se familiariser à l'affirmation de soi et examiner les comportements agressifs, effacés et manipulateurs.	adopter un mode de communication qui ne fait pas avancer les choses. L'objectif de cette séance est d'examiner en profondeur la manière dont on tente d'influencer les autres et les réactions à avoir quand d'autres tentent de nous influencer. - Précisez que l'activité portera plus particulièrement sur les modes de communication que sont **l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi**. Expliquez que chacun d'entre nous a recours à ces stratégies à un moment donné. - Demandez-leur de **citer des types de comportements correspondant à ces quatre catégories** et **notez-les** sur un tableau à la vue de tous. - Demandez à des volontaires **d'illustrer un ou plusieurs de ces types de comportements.** - Surtout, rappelez-leur que nous sommes tous amenés à utiliser, de temps en temps, ces attitudes, qui souvent **semblent la manière la plus simple de gérer une situation à court terme. Toutefois, sur le long terme, elles peuvent devenir problématiques**. Par exemple, quelqu'un qui aura tendance à être effacé risque à terme de ne plus vraiment exister aux yeux des autres. De même, une personne souvent manipulatrice risque de ne pas être appréciée des autres qui se mettront alors à l'éviter. **Répartissez les participants en quatre groupes.** Demandez-leur de réfléchir à une occasion où ils ont adopté un **comportement agressif, effacé ou manipulateur et d'en tirer un scénario**. Donnez-leur 10 minutes pour préparer leur scène. - Demandez-leur ensuite de la jouer devant tous les autres, au centre du cercle. - Après chaque prestation, demandez aux autres participants de répondre aux questions suivantes : – Quels types de comportements avez-vous remarqués ?

2. Les types de comportements : l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi

Thématique

- Pourquoi les personnes ont-elles eu recours à l'attaque/l'effacement/la manipulation ?
- Comment ont-elles manifesté ces comportements (avec des mots, des gestes) ?
- Quelles conséquences leur comportement a-t-il eues sur la situation ?
- Pouvez-vous suggérer un autre comportement possible ?

Pour poursuivre le débriefing :

- Quels signes peuvent nous aider à reconnaître, voire à prédire le comportement des autres ?
- Quels indices dans notre propre comportement sont susceptibles de nous signaler que nous ne nous affirmons pas assez ?
- Comment pouvons-nous modifier nos réactions automatiques et apprendre à réagir autrement ?

Pour conclure cet exercice, rappelez que chacun utilise tous ces types de comportements à un moment donné, que ce soit volontairement ou involontairement.

Toutefois, la meilleure approche de communication est l'affirmation de soi.

Notes pour fascilitateurs

Exemple des différents types de comportements :

- **L'attaque :** harceler, crier, interrompre, avertir, corriger, persister, insulter.
- **L'effacement :** se mettre en retrait, contenir sa colère sans rien laisser paraître, éviter le conflit à tout prix, parler de quelqu'un dans son dos, faire l'autruche, ne pas dire ce que l'on pense, prétendre être d'accord, être poli tout en étant en colère.
- **La manipulation :** faire levier avec quelque chose, supplier, plaider en faveur, faire culpabiliser les autres, se livrer au chantage affectif, faire semblant de pleurer, monnayer quelque chose (contre des vivres, une aide conditionnelle, de l'argent).
- **L'affirmation de soi :** comportement qui permet à quelqu'un d'agir avec confiance, de savoir se défendre et d'exprimer sans crainte et en toute franchise ses sentiments, d'affirmer ses propres droits sans menacer ceux des autres.

Comment repérer ces différents types de comportements :

- **L'attaque** : menaces, antécédents de comportement violent, rejet systématique de la faute sur les autres, stress personnel important, très grande susceptibilité, comportement agressif, imprévisible ou agité.

- **L'effacement :** refuser de sortir et rester à la maison, préférer rester seul plutôt que de prendre part à des activités sociales, être rarement contacté par des amis ou connaissances, ne jamais parler au téléphone avec des amis ou ne jamais rendre visite à des amis, ne pas compter d'intimes.
- **La manipulation :** mentir et trouver des excuses, recourir à un humour sarcastique et ironique visant à déresponsabiliser ou à rabaisser autrui, les juger et les critiquer constamment, les ignorer, les culpabiliser.

Conclusion

- Demandez les participants de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée à …….

N°2.6 S'entraîner à s'affirmer - utiliser le pronom « Je » (Leadership et communication)

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre p.*

Compétences de base : ……

Durée : 60 min **Objectifs :** S'entraîner à s'affirmer dans une situation conflictuelle sans provoquer la personne en face ni éviter le problème. S'exercer à formuler des assertions qui ne sont ni catégoriques ni moralisatrices et à adopter un comportement propice à des discussions constructives. **Matériel :** Tableaux de conférence et feutres.	**1. Introduction** - Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents. - Demandez aux participants de relater un évènement positif qui leur est arrivé depuis la dernière séance. - Annoncez que cette séance clôt la thématique consacrée aux différentes formes de violence et qu'elle aura pour but de résumer les principales conclusions. Précisez qu'elle sera très pragmatique puisqu'elle consiste à réfléchir aux moyens de lutter contre les problèmes mentionnés précédemment. - Expliquez aux participants qu'ils s'exerceront à la communication affirmée en utilisant le pronom « Je ». - Utiliser la première personne du singulier permet d'exprimer clairement son point de vue sur une situation, notamment sur la manière dont elle nous affecte et sur les changements souhaités pour la faire évoluer. - Une bonne assertion à la première personne du singulier ne contient ni demandes spécifiques ni reproches. Elle fait de la

Prévoir aussi des carnets et stylos pour les participants. **Modalités :** Activité suivie d'un débriefing.	place au débat, laissant à son interlocuteur l'entière liberté de sa réponse. Expliquez aux participants que leurs assertions à la première personne du singulier doivent être claires (c'est-à-dire pertinentes) et irréprochables (autrement dit, sans reproche ni jugement). - Ajoutez qu'il est recommandé de se méfier des propositions à la deuxième personne qui tendent à rejeter la faute sur l'autre, à le tenir responsable, à demander une contrepartie ou à contenir une menace. - Les assertions ne doivent en aucun cas porter une accusation ; elles doivent être formulées de manière à ne pas gêner l'interlocuteur. Les attentes qu'elles véhiculent ne doivent être ni moralisatrices (évitez « tu dois/vous devez... ») ni accusatrices à son encontre. Ces assertions expriment les attentes et espoirs du locuteur sans pour autant exiger leur réalisation.

Expliquez la formule de l'assertion à la première personne du singulier et notez les éléments clés sur un tableau, à la vue de tous.

- **Action :** « Quand... » Veillez à ce que votre phrase soit dépourvue au maximum de jugement. Par exemple : « Quand tu m'as demandé un service l'autre fois... »
- **Réaction :** « Je me sens... » plutôt que « Je trouve/Je pense... ». De plus, limitez-vous à vos propres sentiments, par exemple : « Je me sens blessé(e)/triste/heureux(se)/déçu(e)/ignoré(e)... ». Surtout pas « Je trouve que tu es méchant ! »
- **Raison :** « ...parce que... » Si vous jugez qu'une explication est nécessaire, vous pouvez en ajouter une ici. Veillez toutefois à ne pas rejeter la faute sur l'autre. Bon exemple de justification : « ...parce que j'aime passer du temps avec toi. »
- **Suggestions :** « J'aimerais que... » Affirmez les changements que vous aimeriez voir. Il est totalement acceptable de dire ce que vous voulez sans pour autant l'imposer à votre interlocuteur, par exemple : « J'aimerais que nous discutions de cela ».

➔ *Il s'agit d'un format très structuré qui pourra vous sembler étrange au départ. Cela prend du temps de se familiariser avec de nouvelles compétences avant qu'elles ne deviennent un réflexe.*

- Demandez aux participants de travailler par deux (avec leur voisin-e) et de préparer chacun une assertion à la première personne du singulier en lien avec une difficulté qu'ils rencontrent actuellement dans leur vie. Ils peuvent s'entraider à rendre leur assertion claire et irréprochable.
- Laissez-leur 5 minutes de temps de préparation, puis demandez à quelques-uns d'entre eux de proposer leur assertion. Donnez la parole aux autres, s'ils ont des questions, des commentaires ou des suggestions d'amélioration.

Pour poursuivre le débriefing :

- Dans quelle mesure la formule de l'assertion à la première personne du singulier peut-elle vous être utile ?
- Dans quelles situations pourrait-elle vous servir ?

- Demandez à tous les participants de s'engager à s'affirmer face à quelqu'un, d'ici la prochaine séance, en mettant en pratique cette formule.

N°2.7 Réactions affirmées

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p.*

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre p.*

Compétences de base : ……

Déroulement

Durée 60 minutes **Objectif :** S'entraîner à réagir de manière affirmée, même sous la pression. **Matériel :** Aucun. **Modalités :** Jeu de rôle	- Expliquez aux participants qu'il nous arrive à tous « d'avoir l'esprit d'escalier », c'est-à-dire de ne trouver la bonne répartie que lorsqu'il est trop tard. - C'est pourquoi le but de cet exercice est de s'exercer à réagir plus rapidement. - Commencez par **passer en revue les quatre types de comportements – l'attaque, l'effacement, la manipulation et l'affirmation de soi** – en demandant aux participants de citer ce que l'on dit ou fait dans chacun des cas. - Invitez quatre participants (2 x 2) à se porter volontaires et à quitter la pièce pendant 5 minutes. Répartissez les participants restants en groupes de 3 à 5 personnes. En tant que facilitateurs, veillez à ce qu'il y ait un volontaire par groupe. Par conséquent, il se peut que vous ayez besoin de plus de quatre volontaires. - Chaque groupe doit imaginer une situation dans laquelle ses membres interprètent des personnages cherchant à contraindre l'un des volontaires à faire quelque chose qu'il ne souhaite pas. - Ils ont carte blanche pour le choix de la situation et des personnages à interpréter. Recommandez aux participants de commencer leur réplique en se présentant brièvement et en énonçant leur demande à la personne volontaire. Encouragez-les à s'exprimer verbalement et physiquement. - En voici un exemple : « Je suis votre professeur, et vous avez eu un mauvais résultat au trimestre dernier. Savez-vous que vous êtes très belle ? Et si l'on allait prendre un thé pour mieux faire connaissance ? Cela pourrait améliorer votre note. »

	- Une fois que tous les groupes ont leur scénario et que les rôles sont distribués, faites entrer les volontaires et assignez-en-un à chaque groupe. - Demandez au premier groupe de présenter rapidement son scénario, puis à chaque membre d'interpréter son personnage. - Quant au volontaire, il doit répondre sur-le-champ, en tentant de défendre sa position et son opinion d'une manière affirmée. Ainsi, à la proposition du professeur ci-dessus, il pourrait répondre : « Merci beaucoup, mais je ne veux pas aller boire un thé avec vous. Je vais continuer à travailler dur en espérant améliorer mes résultats la prochaine fois. » Donnez l'occasion à chacun de dire sa réplique.

Faites le bilan de l'activité en demandant aux volontaires :

– Qu'avez-vous ressenti en vous affirmant devant vos interlocuteurs ?

– Était-ce difficile ? Si oui, pourquoi ?

Puis demandez à tous les participants :

– Qu'avez-vous pensé de cette activité ?

– Qu'est-ce qui était le plus difficile ?

– En quoi trouvez-vous que l'affirmation de soi est utile ? Et comment la définiriez-vous ?

Notes pour les facilitateurs :

Définition de l'affirmation de soi :

S'affirmer signifie défendre ses droits personnels – exprimer son avis, ses sentiments et ses convictions d'une manière directe, honnête et appropriée.

S'affirmer veut dire toujours respecter l'avis, les sentiments et les convictions d'autrui, en plus des nôtres.

L'affirmation de soi englobe l'expression des sentiments, souhaits, volontés et désirs d'une manière adéquate. C'est une compétence personnelle et interpersonnelle fondamentale.

Dans l'ensemble des rapports avec autrui, l'affirmation de soi contribue à s'exprimer ouvertement, clairement et raisonnablement sans bafouer ses propres droits ou ceux d'autrui.

Caractéristiques d'un comportement affirmé :

- Exprimer ouvertement ses souhaits, pensées et sentiments en encourageant les autres à faire de même.
- Écouter le point de vue des autres et y réagir, en y souscrivant ou pas.
- Accepter des responsabilités et savoir les déléguer aux autres.
- Exprimer régulièrement son appréciation des actions passées ou présentes des autres.

- Être capable d'admettre ses erreurs et de présenter ses excuses.
- Garder son sang-froid.
- Se comporter comme l'égal des autres.

En tant que facilitateurs, assurez-vous que tous les participants aient bien compris les activités de cette séance. Vu que cette dernière compte deux activités au programme, veillez à bien respecter le temps imparti, d'une manière ferme, mais néanmoins polie et courtoise.

Vous pouvez encourager une discussion sur les normes de genre et l'affirmation de soi en leur demandant si les garçons et les filles sont conditionnés par la société à adopter des comportements différents, et quelles en sont les causes et les conséquences.

Conclusions

- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui, une chose dont ils feront part à quelqu'un d'autre et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.
- Annoncez-leur que la prochaine séance sera encore dédiée à …….

SUJET 3 ECOUTE ACTIVE – LANGUAGE CORPOREL - COMMUNICATION EPIC - INFLUENCER ATTITUDES / COMPORTEMENTS

N°2.8 Écoute active

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre p. 26 - 28*

Compétences de base : ……

N° b. Écoute active - Nos similarités et nos différences

Introduction

L'écoute active est une bonne compétence que tout leader se doit d'avoir

- Elle vous permet de mieux comprendre les personnes à qui vous parlez. Elle permet également à d'autres se sentir soutenus par vous.
- Quand la plupart des gens écoutent, elles peuvent être distraites parce qu'elles réfléchissent à ce qu'elles vont dire après que la personne a fini de parler leurs esprits peuvent se mettre à vagabonder.
- Lors de l'écoute active, vous donnez toute votre attention à la personne qui parle. Vous vous concentrez 100 % de votre attention sur ce qu'elle dit.

Invitez les participants à se demander si leur attitude est susceptible d'inspirer ou non la confiance chez les autres puis à en discuter ensemble (consacrez 10 minutes à cette activité).

Expliquez que cette séance sera consacrée à la pratique de l'écoute active qui constitue un aspect clé de la communication égalitaire.

EXERCICE / SEANCE N° Ecoute active - Nos similarités et nos différences

Objectifs :

- Définir l'écoute active
- Pratiquer l'écoute active

Aider les participants à prendre conscience de l'importance de l'écoute active pour une bonne communication non seulement au sein du groupe de dialogue, mais aussi dans leur vie personnelle. Les aider à comprendre que la communication est le principal outil d'interaction sociale et que pratiquer véritablement l'égalité de genre nécessite des compétences de communication positive.

Matériel : Aucun.

Durée : 80 minutes

- 15 minutes pour l'exercice par deux
- 65 minutes pour le débriefing en plénière

Matériel : Aucun

Expliquez au groupe qu'apprendre à s'écouter attentivement les uns les autres est très important pour prévenir et résoudre les conflits et augmenter les chances de paix dans son environnement immédiat. Cet exercice porte sur les compétences nécessaires à une bonne écoute.

Demandez aux participants de se mettre par deux ; l'un parle, c'est le « locuteur », l'autre écoute, c'est « l'auditeur ». Demandez aux locuteurs de réfléchir à un évènement de leur vie qu'ils aimeraient décrire puis invitez-les à quitter la pièce.

Une fois les « locuteurs » sortis, donnez comme instruction aux « auditeurs » de commencer par écouter leur interlocuteur attentivement durant les premières minutes, puis d'arrêter de le faire à votre signal (cela peut être un claquement de mains ou un autre signe).

Pendant que le « locuteur » poursuit son récit d'expérience, « l'auditeur » doit complètement arrêter d'écouter. Pour cela, il peut bâiller, regarder ailleurs, se retourner, commencer à discuter avec d'autres et faire ce qu'il veut :

l'essentiel est qu'il n'écoute plus, même si le locuteur en face continue son récit (la personne qui parle ne sait pas ce qu'il se passe et doit successivement faire face à une écoute active et non active).

Assurez-vous que les consignes sont bien comprises par les « auditeurs », puis faites entrer les « locuteurs » et commencez l'activité.

Au bout de 2-3 minutes, donnez le signal pour que les auditeurs arrêtent d'écouter.

Demandez aux locuteurs : Qu'avez-vous ressenti en racontant votre histoire ? L'expérience était-elle différente selon que votre auditeur était attentif ou dissipé ?

Demandez aux auditeurs : Qu'avez-vous ressenti en tant qu'auditeurs attentifs et dissipés ?

Demandez à tout le groupe :

- Quelles sont les caractéristiques d'une mauvaise écoute ?
- Pouvez-vous penser à des exemples dans votre vie où vous, ou quelqu'un d'autre avez été un auditeur attentif ou dissipé ?
- Quelles en ont été les conséquences ?
- Pourquoi l'écoute est-elle importante ?
- À votre avis, quel est le lien entre une écoute attentive et l'égalité de genre ?
- Quelles sont les caractéristiques d'une écoute active ?

Veillez à faciliter la discussion de groupe de manière à ce qu'une grande variété d'étudiants puisse s'exprimer.

Demandez aux participants de citer des façons de communiquer autres que par le langage. Lorsque quelqu'un suggère le « langage corporel », expliquez qu'avoir conscience de son langage corporel permet souvent de le modifier afin de pouvoir communiquer une autre humeur à notre entourage. Ce sera justement la thématique à venir.

Notes pour fascilitateurs

Qu'il s'agisse des avis, des critiques fortes, des besoins, des retours d'information des partenaires et groupes de dialogue, l'écoute s'effectue sur trois registres :

– le **registre factuel :** les événements, les chiffres tels qu'ils sont perçus ;

– le **registre conceptuel** : les opinions, les arguments, les raisonnements ;

– le **registre émotionnel :** les sentiments, les enjeux, les intentions.

Recueillir des informations nécessite de prendre en compte les filtres personnels qui existent chez l'interlocuteur, par exemple une perception des faits sélective, une généralisation s'appuyant sur une expérience antérieure, un raisonnement fondé sur une hypothèse non pertinente dans le cadre de l'activité ou le dialogue, un sentiment de menace qui pousse à occulter certaines informations.

Définition de l'écoute active :

L'écoute active signifie d'être capable de comprendre une idée ou pensée exprimée par un interlocuteur, tout en prenant en compte ce que voit, pense ou ressent cette personne.

Conseils pour l'écoute active

- N'interrompez pas.
- Répétez ce que vous avez entendu pour clarifier.
- Accordez toute votre attention quand quelqu'un vous parle.

ALTERNATIVE – Autre exercise

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 125 - 126*

COMPÉTENCES DE BASE : Favoriser des relations positives

Écoute active

Durée : 30 minutes	**Introduction – Expliquez :**
	Nous allons maintenant pratiquer l'écoute active.
Objectifs - Définir l'« écoute active » - Pratiquer l'écoute active	2. Divisez les participantes en paires. Dans chaque paire, la « Personne A » est celle qui parle, et la « Personne B » est celle qui écoute.
Matériel : Aucun	3. Demandez aux participantes de se répartir dans la salle afin qu'elles ne s'interrompent ou ne se distraient l'une l'autre.

Certaines participantes peuvent aller à l'extérieur, tant que vous pouvez toujours vérifier qu'elles participent.

Partie I

Instructions pour celle qui parle : Vous parlerez sans interruption pendant trois minutes.

- Si vous n'avez plus rien à dire, c'est acceptable. Vous pouvez garder le silence jusqu'à ce que vous pensiez à quelque chose. Les trois minutes entières vous appartiennent.

Instructions pour celle qui écoute : Votre travail est d'écouter. Lorsque vous écoutez, donnez toute votre attention. Ne posez pas de questions ou ne parlez pas pendant les trois minutes. Si celle qui parle n'a rien à dire, ça va aussi ; asseyez-vous simplement en silence jusqu'à ce qu'elle parle à nouveau.

Partie II

Instructions celle qui écoute : Après que la personne A a parlé pendant trois minutes, le travail de la personne B est de répéter à la personne A ce qu'elle a entendu. Commencez par dire, « Je vous ai entendu dire, c'est .... » La personne B ne doit pas partager ses pensées. Elle ne devrait répéter que ce qu'elle a entendu.

Instructions pour celle qui parle : Si la personne B a mal entendu, la personne A peut la corriger afin qu'elle comprenne exactement ce qu'elle a voulu dire.

DÉVELLOPPEMENT DES RELATIONS

4. Ensuite changez ! La personne B devient le celle parle et la personne A devient celle qui écoute.

5. Discutez :

- Qu'avez-vous ressenti lorsque vous étiez écoutait ?
- Avez-vous trouvé facile ou difficile d'écouter l'autre personne ? Pourquoi ?

N°2.9 Communication EPIC

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 127 - 131*

Compétences de base : (1) Favoriser des relations positives, (2) Persuasion

Introduction

Introduction :

Qu'est-ce qu'un discours EPIC ? EPIC est un acronyme pour nous aider à nous rappeler les bases de la création d'un message puissant. Il peut être utilisé pour une présentation, écrire une lettre, ou autre forme de communication. C'est une compétence importante pour pouvoir parler d'une question et peut aider à attirer d'autres personnes. Utiliser cette structure vous aidera à organiser les points de discussion, que vous fassiez une présentation à un voisin ou que vous présidiez une session sur l'éducation dans votre communauté.

EPIC signifie

- Éveiller l'intérêt
- Présenter le problème
- Informer des solutions
- Convier à l'action

Communication EPIC

Durée : 75 minutes

Objectifs

- Présenter la conversation « EPIC »
- Pratiquer de communication persuasive

Matériel

- Papier vierge
- Stylos et crayons

2. Guidez les participantes à travers chaque étape EPIC (Éveiller l'intérêt ; Présenter le problème ; Informer des solutions ; Convier à l'action) en utilisant les points de discussion ci-dessous. Après avoir expliqué chaque étape de du discours EPIC demandez aux participantes de pratiquer en écrivant quelque chose pour cette étape sur un sujet de leur choix. Alors qu'elles écrivent, marchez autour de la salle afin que d'être accessible si quelqu'un a besoin d'aide.

Éveiller l'intérêt : Éveiller l'intérêt signifie attirer ou de gagner l'attention et l'intérêt d'une autre personne.

Obtenez l'attention de l'auditoire avec une citation, une statistique, une histoire, ou un fait choquant. Cela devrait rendre le sujet intéressant pour le public. Ce ne devrait pas être une déclaration de fait simple comme*, « La cuisson est un gros problème ici. »*

Cela devrait rendre les faits réels ou urgents. Par exemple, il serait bien d'utiliser l'histoire d'une femme en particulier qui a une

maladie respiratoire à cause de la fumée de cuisson, ou qui doit marcher plusieurs heures par jour pour recueillir le combustible.

- Les gens aiment les histoires. Les histoires sont puissantes. Pourquoi ?
- Parce que nous nous souvenons des histoires beaucoup plus que nous nous souvenons des faits, des statistiques ou des informations brutes.
- L'histoire la plus puissante/convaincante est souvent votre propre histoire.
- Les histoires font agir les personnes. Les histoires favorisent l'autonomisation et l'inspiration et mettent de bonne humeur.

Maintenant pratiquez remplissant la section Éveiller l'intérêt avec un sujet de votre choix.

Dévelloppement des relations

Problème/Opportunité :

Exprimez le problème/l'opportunité avec des faits clairs sans opinion personnelle. Expliquez à quel point le problème est grave ou répandu, la nature de l'opportunité, ou des détails sur la réalité actuelle. Reportez-vous

« Points de discussion sur la cuisine » ci-dessous si vous avez besoin d'idées sur la façon de discuter des défis associés à la cuisson sur des foyers traditionnels.

Les connexions sont importantes.

Exemple : « La collecte combustible est un fardeau pour les femmes, les hommes et les enfants. Ma famille et moi avons passé [choisir un nombre approprié] heures par semaine à collecter du combustible. Cela se produit année après année, mais ce n'a pas à se passer de cette façon. Une cuisinière propre peut réduire la quantité de temps passé à collecter de combustible parce qu'il cuit aussi que votre foyer actuelle, mais avec beaucoup moins de combustible ».

Vous pouvez maintenant remplir la section Problème.

Informer :

Informez votre auditeur d'une opportunité, et proposez votre solution ou une vision. Utilisez un exemple de comment et où la solution a fonctionné, comment elle est prouvée et rentable, et comment elle bénéficie aux plus pauvres. Exemple : Avoir un foyer propre peut réduire la quantité de temps passé à recueillir le combustible, réduire la quantité d'argent que vous dépensez pour le combustible, réduire le temps passé à cuisiner, et il est plus sain pour vous et votre famille.

Informez sur les foyers ou les combustibles propres et pourquoi ce sont de meilleures options pour la cuisson. Encore une fois, ce serait bien de donner un exemple personnel de la façon dont la solution a eu un impact sur vous.

Vous pouvez maintenant remplir la section Informer.

Convier à l'action :

Maintenant que vous avez éveillé l'intérêt de vos auditeurs, présenté le problème, et les avez informés d'une solution, que voulez-vous qu'ils fassent ? Proposez une étape de but/d'action claire.

Choisissez quelque chose de spécifique de sorte que vous serez en mesure de faire un suivi avec elles et savoir se elles l'ont fait. Présentez l'action comme une question dont la réponse est oui ou non afin qu'elles puissent prendre une décision tout de suite.

Vous pouvez raconter aux auditrices une histoire qui concerne un foyer que vous vendez et leur demander si elles aimeraient essayer le foyer ou en acheter un. Vous pouvez également demander autre chose que quelques chose lié à l'atteinte de la vision.

Avant d'écrire un défi approprié pour l'action, assurez-vous que vous connaissez votre auditoire ! Si vous vous adressez à des mères et femmes au foyer, alors assurez-vous que vous les mettez au défi de faire quelque chose qu'elles peuvent réellement faire. Si vous faites une présentation aux leaders de la communauté, vous pouvez les mettre au défi de vous soutenir par d'autres moyens (elles ont plus de ressources).

Par exemple : Envisageriez-vous m'aider à rassembler les membres de la communauté pour une réunion sur l'éducation à la cuisson propre ?

Vous pouvez maintenant remplir la section Convier à l'action.

Conseils

Demandez aux participantes d'ajouter un « S » avant « EPIC » pour les aider à se souvenir de se saluer dans les présentations publiques ou lorsqu'elles parlent à quelqu'un qu'elles ne connaissent pas, ce qui pique l'intérêt du public, et contribue à maintenir son attention.

Saluez : Qui êtes-vous ? Reconnaissez les personnes présentes. Formulez votre objectif pour ce discours ou pour cet écrit. Il est important de montrer aux gens que vous êtes une

personne crédible, que vous êtes honorée de prendre la parole, et que vous appréciez qu'ils vous écoutent.

N°2.10 Langage corporel

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre p. 29 - 31*

Introduction

- Disposez les chaises de façon à ce que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, formiez un grand cercle. Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.
- Faites **un rappel de la séance précédente** en demandant aux participants de résumer ce qui a été discuté. Veillez à résumer les grandes lignes de l'écoute active, étudiée à la séance précédente.
- Expliquez que cette séance continuera d'être **consacrée à la communication égalitaire en dépassant les mots pour s'intéresser au langage corporel.**

Langage corporel

Durée : 100 min

10 minutes pour le travail de préparation en petits groupes

40 minutes pour l'activité en petits groupes

50 minutes pour le débriefing en plénière

Objectif : Aider les participants à mieux comprendre le rôle du langage corporel dans les relations avec autrui et

Déroulement :

- Pour cette activité, demandez aux participants de se mettre par groupe de 2-4 et de choisir des personnes avec lesquelles ils n'ont pas encore travaillé.
- Demandez à chaque groupe de penser à une situation vécue par l'un de ses participants et de la mimer, sans recourir aux mots. Le choix du scénario ne devrait pas prendre plus de cinq minutes.
- Les groupes décident ensuite des personnages et de leurs relations puis répètent le scénario en silence et en s'exprimant uniquement avec leurs corps et leurs visages. Donnez au groupe cinq à dix minutes pour répéter. Chaque scénario devrait durer entre trois et cinq minutes.
- Demandez ensuite à chacun de regagner le cercle. Choisissez deux groupes dont les scènes ont l'air particulièrement claires. Demandez au premier groupe d'interpréter sa scène au centre du cercle, afin que tout le monde puisse le voir.
- Une fois la scène terminée, demandez au reste du groupe de deviner la trame de l'histoire. Peu importe si l'audience ne connaît pas les détails ; montrez toutefois qu'il est facile de comprendre la situation générale grâce au langage du corps.

son importance dans les interactions quotidiennes avec l'entourage. La pratique de l'égalité de genre nécessite, elle aussi, un langage corporel positif.

Matériel : Aucun.

Modalité : Par le jeu de rôle, les participants sont invités à démontrer la manière dont le langage corporel peut aider les autres à comprendre la situation, sans avoir recours aux mots.

- Répétez cet exercice avec d'autres groupes (selon le temps disponible, puisque tous les groupes n'auront pas le temps de présenter leur scène).

- **Demandez aux participants :**
  - Quel type d'émotion communiquons-nous avec notre corps ? (ex. : colère, soumission, force, faiblesse, pouvoir, joie, etc.) Invitez-les à continuer la liste et à interpréter ces émotions avec leur corps.
  - De quelle manière utilisez-vous votre propre corps pour dire les choses aux personnes qui vous entourent et dans des situations différentes ?

- Encouragez-les à observer leur langage corporel au cours des jours et semaines à venir. Encouragez-les également à réfléchir aux différentes manières dont ils utilisent leur corps selon les contextes de façon à faire passer des messages différents aux autres.

Conseils

Décrypter le langage corporel

- Prêtez attention aux incohérences. La communication non verbale doit renforcer ce qui est dit.
- Examinez les signaux de la communication non verbale comme un tout. Évitez de surinterpréter un geste ou une réaction non verbale pris isolément. Envisagez les signaux non verbaux que vous recevez dans leur ensemble et voyez s'ils sont cohérents ou non avec les paroles qui les accompagnent.
- Faites confiance à votre instinct. Si vous avez l'impression que votre interlocuteur n'est pas honnête ou que quelque chose « ne colle pas », c'est peut-être que vous avez détecté un manque de cohérence entre la communication verbale et non verbale.

Notes pour facilitateurs

La **manière dont nous écoutons, regardons, nous déplaçons et réagissons** indique à nos interlocuteurs si nous nous intéressons vraiment à eux, si nous sommes honnêtes, et si nous avons une bonne écoute.

Lorsque **les signaux non verbaux concordent avec les paroles prononcées, ils augmentent la confiance, la clarté et le lien entre les interlocuteurs**. S'ils ne concordent pas, ils génèrent au contraire des tensions, de la défiance et une confusion.

Il existe de nombreux types de communication non verbale, tels que :

- **Les expressions faciales :** Quel sentiment peut-on lire sur leur visage ? Est-il inexpressif ou au contraire peut-on y lire des émotions et un intérêt ?
- **Les mouvements du corps, la posture et la gestuelle :** Le corps de nos interlocuteurs est-il relâché ou tendu ? Les épaules sont-elles haussées et tendues ou légèrement tombantes ?
- **Le contact visuel :** Y a-t-il un contact visuel d'établi ? Si c'est le cas, est-il trop appuyé ou normal ?
- **Le positionnement et le toucher :** Y a-t-il un contact physique ? Votre interlocuteur est-il trop près ou trop loin de vous ? Son positionnement est-il adapté à la situation ? Cela vous met-il mal à l'aise ?
- **L'intonation de la voix :** La voix de vos interlocuteurs exprime-t-elle de la convivialité, de la confiance et de l'intérêt ou est-elle au contraire tendue, forcée ou bloquée ? Entendez-vous des sons indiquant la bienveillance ou l'inquiétude ?

Conclusion

- Demandez-leur de mentionner une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui et une autre qu'ils ont hâte de faire d'ici la prochaine séance.
- Demandez-leur également s'il leur reste des questions à poser concernant la séance d'aujourd'hui.

N°2.11 Influencer les attitudes et les comportements des autres

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre p. 32 - 34*

Introduction

Disposez les chaises de façon que tous les participants et vous-mêmes, les facilitateurs, **formiez un grand cercle**.

Accueillez les étudiants à cette nouvelle séance et remerciez-les de leur présence. Renseignez-vous sur les retardataires ou les absents.

Faites un rappel de la séance précédente en demandant aux participants de **résumer ce qui a été discuté, à savoir l'importance du langage corporel dans notre communication au quotidien et son impact sur les rapports de genre.**

Annoncez que cette séance sera consacrée à la **mise en pratique des compétences acquises** jusqu'ici.

Influencer les attitudes et les comportements des autres

Durée : 100 minutes : 50 minutes pour l'activité 50 minutes pour le débat en plénière	**Déroulement :** - Répartissez les participants en trois groupes différents et demandez à chaque groupe de **s'asseoir en demi-cercle**. Dans chaque groupe, faites appel à deux volontaires Commencez par inviter les volontaires à s'asseoir au centre de leur demi-cercle respectif et à **adopter un personnage de même sexe et âge qu'elles.**

Objectifs : Montrer comment les personnes de notre entourage influencent la manière dont nous agissons en tant que jeune homme/jeune femme.

À la fin de l'activité, les participants devraient être à même de comprendre les attentes spécifiques qu'ont envers eux de nombreuses personnes de leur entourage, comme des membres de la famille, des voisins et des amis.

Par contre, il est important de prendre des décisions personnelles en étant sûr d'elles puisque notre vie va s'en trouver affectée.

Matériel : Aucun.

Modalités : Un jeu de rôle et une discussion en groupe. Une personne est assise au centre du groupe et joue son propre rôle (ou une personne du même sexe biologique et du même âge). Le reste du groupe interprète des personnages différents et donne des conseils à cette personne.

- Demandez aux autres participants de **choisir un personnage qui aura une influence sur cette personne**. Faites le tour du demi-cercle et demandez aux participants d'annoncer le rôle qu'ils ont choisi. Par exemple, ce pourrait être un autre étudiant, un fiancé, un parent, un enseignant... Préparez une liste de personnages clés que vous pourrez suggérer aux participants en manque d'idées. Il est important d'avoir une variété de personnages et de représenter plusieurs membres de la famille (père, mère, oncle, frère aîné…), de la communauté (prêtre, voisins…) et de l'université (amis, fiancé(e), enseignant…).
- Demandez aux membres du groupe de conseiller, à tour de rôle et en fonction du personnage incarné, l'étudiante ou étudiant assis au milieu du cercle sur sa manière d'agir.

Insistez bien sur le fait qu'il n'y a pas de « bonnes » ou « mauvaises » réponses, et qu'il est essentiel de respecter les opinions de chacun.

Encouragez une personne à commencer avec un conseil quelconque, du genre : « Je suis prêtre et je vous dis que la consommation d'alcool est un péché », ou « Je suis ta tante et je te dis qu'il est inapproprié de sortir tard le soir ».

Faites un premier tour de conseils. Quels sont les trois thèmes qui reviennent le plus souvent ? Demandez au groupe de choisir un thème, et de poursuivre plusieurs tours de conseils. Soyez conscients du fait que quelques personnes auront besoin de plus de temps pour réfléchir à des conseils.

Enfin, demandez aux participants de réfléchir à la façon dont ils ont essayé d'influencer le comportement de l'étudiante au centre. Quelles stratégies ont-ils utilisées ?

Demandez à la personne au centre :

- D'après vous, quelles sont les motivations respectives des personnes qui vous ont prodigué des conseils ?
- Que ressentez-vous à recevoir des conseils de toutes ces différentes sources ?
- Y a-t-il des conseils que vous adopteriez ? Pourquoi ?

Répétez le même processus avec la volontaire, et optez pour les mêmes thèmes choisis pour l'étudiante.

Questions à poser à la fin :

- Qu'est-ce que nous apprend cette façon dont nous influençons le comportement des autres ?
- En quoi ces conseils sont-ils différents selon qu'ils sont destinés aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles ?
- En quoi avons-nous montré que nos influences peuvent être négatives pour les personnes avec lesquelles nous inter agissons ?

Encouragez les membres du groupe à réfléchir à la façon dont ils conseillent les autres et l'influence qu'ils peuvent avoir sur eux.

Notes pour fascilitateurs

La façon dont on parle aux garçons est différente de celle dont on parle aux filles.

On s'adresse aux garçons d'une manière active, plus directe, qui souligne leur pouvoir de prendre des décisions importantes, d'être ambitieux et de faire preuve de leadership.

Par contre, on parle aux filles d'une manière plus douce, plus indirecte ; on leur donne plus de conseils en lien à la vie privée et domestique et on cite beaucoup plus la religion.

En fait, les conseils donnés aux filles sont plus durs que ceux prodigués aux garçons.

Les raisons pour lesquelles on parle de manière différente aux garçons et aux filles sont liées aux normes de genre, ainsi qu'au pouvoir et aux rôles présupposés.

Présuppositions qui ne représentent pas l'égalité de genre :

Les hommes :

- Ont l'autorité
- Ont les moyens économiques
- Sont des personnes d'action
- On ne leur mentionne pas la religion
- Prennent des décisions

Les femmes :

- Représentent la fragilité
- Sont dépendantes économiquement
- Sont perçues comme des personnes passives
- On leur rappelle la religion (comme une obligation)
- Ne prennent pas de décisions, mais les exécutent

Conseils

Voici les enseignements que les étudiants devraient tirer de cette séance :

- Les actes d'une personne sont observés par toute une communauté ;
- Il ne faut jamais sous-estimer les effets d'une relation ;
- Nos comportements influencent toute une société ;
- Une communauté peut contribuer au changement de la société.

SUJET 4 RÉSOLUTION DE CONFLITS

N°2.12 Introduire le thème sur la « résolution de conflits »

Durée estimée : 20 minutes

Conseils pour la formation ! Cette activité exige l'utilisation d'un appareil magnétophone et des messages enregistrés. Assurez-vous que vous avez l'équipement disponible à l'avance.

1. Présenter l'image consacrée à la Résolution de Conflits. Il y a deux images dont l'une qui démontre une bonne façon de résoudre des conflits, et l'autre qui démontre une manière constructive en gestion de conflit.

2. Afficher l'image dans un endroit et la maintenir visible durant toute la durée de l'activité relative au thème Résolution de Conflits.

3. Demander aux participantes de donner leur interprétation de l'image. Le formateur ou la formatrice relève les différentes interprétations et les consignes par écrit. Ensuite, il/elle dit que cette image illustre la résolution de conflits. Il pose donc la question suivante aux participantes :

- Comment ces gens gèrent-ils leurs conflits ?
- Quelle est la meilleure façon de gérer un conflit ?

4. Après avoir posé ces questions et recueilli les réponses des participantes, le formateur doit expliquer à l'ensemble du groupe le sens du dessin.

Audiocassette

S'il y a un appareil disponible, il faut jouer le message enregistré qui correspond au thème Résolution de Conflits. Vous expliquez qu'on peut aussi entendre ce message à la radio. Quand les participantes entendront ce message aussi à la radio, elles se souviendront de la session de la formation du jour.

N°2.13 Définir le conflit et montrer les types et sources de conflits

Durée estimée : 45 minutes

Conseils pour la Formation ! Encouragez les discussions. Encouragez les participantes à donner elles-mêmes des explications avant de leur donner des « éléments de réponses ».

1. Le formateur ou la formatrice pourra procéder à un brainstorming par rapport à la définition d'un conflit en posant la question suivante : Selon vous qu'est ce qu'un conflit ? Enregistrer les réponses avant de proposer la définition suivante :

Définition : Un conflit est un antagonisme, une opposition de sentiments ou d'opinions entre des individus ou des groupes. C'est aussi un désaccord, une mésentente. Le conflit peut conduire au combat ou à la lutte armée entre des individus, des groupes ou des états.

2. Le formateur pourra procéder par un brainstorming par rapport aux types de conflits ; poser la question suivante : Quels sont les types de conflits que vous connaissez ?

On peut distinguer les conflits latents des conflits ouverts. Les conflits latents sont des conflits difficiles à percevoir mais ils empêchent de décider dans de bonnes conditions et ont tendance à freiner l'action. Les conflits ouverts sont des conflits déclarés et dont les manifestations sont visibles et évidentes.

3. Le formateur pourra procéder à un brainstorming par rapport aux sources ou origines des conflits ; poser la question suivante : Selon vous, quelles sont les sources des conflits ? Ou bien poser la question suivante : Pourquoi il y a des conflits selon vous ?

Réponses souhaitées :

- Désaccord sur des objectifs, idéaux (conflits politiques)
- Désaccord sur des modes de pensée (conflits de génération)
- Désaccord sur des procédures/démarches ou manières de faire
- Frustration
- Exclusion

N°2.14 Discuter sur le processus de résolution des conflits

Durée estimée : 45 minutes

1. Le formateur ou la formatrice introduit donc ce chapitre en posant la question suivante aux participantes : Comment peut-on résoudre un conflit ? Il laisse les participantes donner des réponses et ensuite fait remarquer qu'en réalité il y a 4 stratégies :

- L'affrontement (les disputes, le combat, la guerre,..)
- La négociation (dialogue direct entre les parties opposées)
- La médiation (dialogue à travers un tiers : le médiateur)
- Le retrait ou l'abandon (une des parties se retire et ignore l'autre)

Conseil pour la Formation ! Demandez aux participantes de donner des exemples à partir de leurs

propres expériences dans la vie. Demandez aux femmes de penser aux façons dont elles ont géré des conflits dans le passé et les leçons qu'elles en ont tirées. Quelle était la façon la plus efficace ? La formation sera utile à ces participantes si elles peuvent lier les concepts à leurs propres expériences.

2. La première et la dernière stratégie (l'affrontement et le retrait) ne sont pas recommandées. Par contre, la négociation directe ou indirecte est une démarche positive qui parfois d'ailleurs intervient pendant ou après l'affrontement ou le retrait et l'abandon. Alors, le formateur ou la formatrice propose aux participantes de faire un exercice relatif à la résolution des conflits, objet de l'étape

N°2.15 Exercice de médiation

Durée estimée : 1 heure

1. Le formateur ou la formatrice divise les participantes en trois groupes dont deux groupes en conflit et un groupe de médiation. Faire jouer les groupes pendant 10 minutes sans intervenir.

Énoncé de l'exercice : Lors de campagnes électorales deux quartiers (deux personnes) du village sont entrés en conflit parce que le quartier sud s'est senti insulté publiquement par les gens du quartier nord. Les jeunes en sont venus aux mains dans un premier temps et ensuite la bataille a gagné tout le village. Les élus locaux des deux villages décident avec l'accord des chefs de résoudre le conflit.

2. Après le travail en sous-groupes, exploiter les résultats de l'exercice. Demander d'abord aux participantes comment elles ont trouvé le jeu : Intéressant ? Instructif ? Plaisant ?

Conseils pour la Formation ! Encouragez les discussions. Encouragez les participantes à donner elles-mêmes des explications avant de leur donner des « éléments de réponses ».

3. Décrire la médiation qui a eu lieu. Expliquer que le médiateur pour réussir sa mission ne doit pas prendre partie. Il doit rester neutre et objectif. Il doit écouter les deux parties, comprendre leur position respective et faire comprendre à chaque partie l'intérêt d'arriver à une résolution du conflit et l'esprit dans lequel cela doit arriver. Il doit situer les torts et demander aux parties d'avoir l'esprit de compréhension, de tolérance et de pardon. Elles doivent considérer l'intérêt de la communauté.

N°2.16 Révision et conclusion du thème sur la « résolution de conflits »

Durée estimée : 15 minutes

1. Faites encore référence au dessin du Résolution de Conflits et demandez aux participantes de définir la résolution de conflits.

2. Pour résumer ou conclure la session sur la Résolution de Conflits, le formateur ou la formatrice doit jouer encore l'audiocassette qui correspond à ce thème.

Audiocassette

S'il y a un appareil disponible, il faut jouer le message enregistré qui correspond au thème Résolution de Conflits. Vous expliquez qu'on peut aussi entendre ce message à la radio. Quand les participantes entendront ce message aussi à la radio, elles devront se souvenir de la session de la formation du jour.

3. Conclure en rappelant les temps forts des travaux : La définition du conflit, les sources et les formes de conflits, le processus de résolution des conflits et l'exemple de la médiation.

Conseils pour la Formation ! Il est toujours bon d'annoncer aux participantes le thème qui va venir puisque cela suscite leurs intérêts et les aide à anticiper la session suivante pendant la pause.

5. Le formateur ou la formatrice peut rappeler aux participantes que le thème suivant va porter sur la Négociation.

N°2.17 Introduire le thème sur la « négociation »

Durée estimée : 20 minutes

1. Présenter l'image consacrée à la Négociation. Des personnes en face de deux chemins dont l'un à droite l'autre à gauche et le troisième au centre. Première image : Un groupe est entrain de tirer vers la droite et l'autre vers la gauche. Sur les deux routes les gens sont en colère et se tournent dos.

Deuxième image : toutes les personnes des deux groupes sont en train de se saluer marquant ainsi leur accord pour emprunter le même chemin. Troisième image : tous optent pour un troisième chemin au milieu et décident de s'y retrouver. On les voit se serrer les mains et sourire.

2. Afficher l'image dans un endroit à la maintenir visible durant toute la durée de l'activité relative à la Négociation.

3. Demander aux participantes de donner leur interprétation de l'image. Demander ensuite aux participantes de bien regarder l'image et leur demander quel message ils perçoivent. Noter sans commenter et ensuite leur dire qu'il s'agit de Négociation et ensuite, passer à l'étape suivante. Le formateur pose donc la question suivante aux participantes :

- Que voyez-vous sur la première image ?
- Où est-ce que ces gens veulent aller ? Dans quelle direction vont-ils ?
- Quel est le désaccord ? Quel est le point qui les oppose ?
- Que voyez-vous sur la deuxième image ?
- Où vont ces gens ?
- Quelle était la résolution de leur désaccord ?
- Comment ces gens ont-ils trouvé une nouvelle option qui a satisfait tout le monde ?

4. Après avoir posé ces questions et recueilli les réponses des participantes, le formateur ou la formatrice doit expliquer à l'ensemble du groupe le sens du dessin.

5. Pour définir ce qu'est la négociation, le formateur pourra poser une question qui est la suivante :

« Qu'appelle-t-on négociation ? Quelle est l'utilité de la négociation ? »

Mémoriser (relever sur un papier par exemple) les propositions. Proposer la définition suivante :

« Négocier : c'est discuter en vue d'un accord ; c'est aussi engager des pourparlers en vue de régler un différend ou de mettre fin à un conflit ».

6. Après la définition, annoncer l'étape suivante aux participantes en leur disant qu'elles vont participer à un exercice pratique.

7. Rappeler aux participantes que la négociation est un type de résolution de conflits.

N°2.18 Jeu de rôles sur la négociation

Durée estimée : 1 heure

1. Le formateur ou la formatrice fait une mise en situation. Par exemple, former trois groupes, l'un représentant la candidate Assétou Bamba, l'autre représentant la candidate Bintou Diallo. Le troisième groupe sera celui des observateurs.

Enoncé du cas : Assétou Bamba et Bintou Diallo sont deux femmes issues du même village et candidates aux mêmes élections. Pour être certains d'avoir une représentante parmi les élues, les villageois voudraient présenter une seule personne. Les deux groupes antagonistes doivent négocier pour ne présenter qu'une seule candidate aux prochaines élections. Le Chef du village organise la rencontre et demande à l'un des Conseillers de diriger les débats.

2. Le formateur ou la formatrice lit le cas et demande aux participantes de se mettre en situation pour jouer. La rencontre pourrait être initiée par l'un des groupes qui invite l'autre. Donc au début de la rencontre il y a les salutations d'usage selon le contexte culturel.

3. Le formateur ou la formatrice donnera les consignes suivantes au groupe des observateurs :

- Ne pas s'impliquer dans le débat

Observer attentivement et noter les points suivants :

- La progression de la discussion (impression d'avancer ou non)
- Les différents arguments développés par chaque partie
- Le poids des arguments et leur agencement (meilleurs arguments)

- Les concessions faites par chaque partie (positions abandonnées ou octroyées)
- La stratégie utilisée par chaque partie (objectivité, bluff, mensonge, « bonbons »…)
- La prise de parole (ordonnée ou désordonnée)

N°2.19 Procéder a l'exploitation du jeu

Durée estimée : 30 minutes

1. A la fin du jeu, le formateur pose les questions suivantes aux participantes :

- Que pensez-vous de ce jeu de rôles ?
- Comment vous qui y avez participé directement l'avez vécu ?
- Comment vous-êtes vous senties au cours du jeu (comme dans un jeu ou comme en situation
- réelle) ?
- Pour les deux groupes antagonistes, qui pense avoir gagné ? Pourquoi ?
- Qui pense avoir perdu et pourquoi ?

2. Question à l'équipe des observateurs :

- Impression générale sur le jeu
- Rapport sur les points d'observation mentionnés plus haut
- Qui a mieux joué et pourquoi ?

3. Après avoir recensé les réactions des participantes, le formateur va consolider les idées en donnant la définition et l'utilité de la négociation et en passant aux étapes suivantes portant respectivement sur les principes et le processus de la négociation et les qualités pour négocier efficacement.

Définition : « La négociation est un processus pour des personnes ayant un intérêt commun mais en conflit, de se retrouver pour discuter dans le but d'arriver à un accord mutuel » La négociation peut être définie aussi comme un échange (une transaction sociale) dans lequel chaque partie ou une partie cherche à influencer la position ou le point de vue de l'autre en sa faveur. Cela peut aboutir à un compromis. La négociation est souvent présentée comme un jeu qui peut déboucher sur les situations suivantes :

« gagnant-perdant », « perdant-gagnant », « perdant-perdant » ou « gagnant-gagnant » ; l'idéal étant cette dernière situation. La nature des gains peut être très différente. Par exemple une partie peut gagner de l'argent et l'autre la paix.

4. Le formateur ou la formatrice dira donc aux participantes que l'utilité de la négociation est réelle car elle permet :

- La prévention de conflits ouverts,
- La résolution de conflits,
- La recherche d'un accord,

- La recherche d’une alternative

Terminer ici en montrant que la négociation peut et devrait s’appliquer pour que les femmes candidates figurent également en meilleure position sur les listes électorales.

N°2.20 Les principes de la négociation

Durée estimée : 15 minutes

1. Pour parler des principes, le formateur ou la formatrice montrera aux participantes que la négociation suppose (pour qu’il y ait négociation il faut) :

- Deux parties en présence (pas forcément deux individus)
- Un objet (de quoi s’agit-il ?)
- Un objectif (quel résultat ou solution est recherché ?)
- Une démarche (comment arriver au résultat voulu ?)
- Un moment et un lieu (quand et où ?)
- Une reconnaissance de l’autre partie (acceptation de l’autre)
- Une connaissance de l’autre partie (avoir des informations sur l’autre)

2. Chaque fois le formateur ou la formatrice devra prendre l’exemple du jeu de rôles pour montrer chacun de ces éléments.

N°2.21 Répéter la matière couverte précédemment

Durée estimée : 30 minutes

1. Le formateur ou la formatrice doit souhaiter la bienvenue aux participants pour leur deuxième jour de formation. Commencer par leur demander ce qu'ils ont retenu de la session de formation la veille, et si d'aventure ils ont des questions.

2. Le formateur ou la formatrice principal(e) prend la parole et introduit la session en présentant les éléments suivants décrits ci-dessous :

- Le public cible (il s’agit du même groupe qui a suivi le plaidoyer)
- L’objectif
- Le contenu
- La méthodologie et
- Le matériel et les supports nécessaires

N°2.22 Processus de négociation

Durée estimée : 30 minutes

1. Le formateur ou la formatrice doit donner ici des conseils sur la manière dont la négociation doit se dérouler. Il va dire aux participantes qu’il faut au cours du processus :

- Situer le problème.
- Montrer les positions ou les motivations.
- Argumenter en faveur de sa position en partant progressivement de l'argument le plus faible au plus fort et en ne donnant pas tous les arguments en une seule fois.
- Progresser étape par étape selon la partie en face.
- Comprendre la position et les motivations de l'autre.
- Écouter ses arguments.
- Rechercher les contre arguments.
- Rechercher les points d'accord.
- Voir les concessions possibles.
- Rechercher les compromis ou alternatives.

2. Demander aux participantes de donner un exemple de type de conflits. Quand les participantes donnent un exemple de conflit, vous utilisez cet exemple pour illustrer chacune des étapes du processus de négociation (situer le problème, montrer les positions, ou les motivations, etc.)

Une autre option d'animation si vous le désirez sera de produire ou faire écouter un sketch relatif aux thèmes Résolution de conflits, Négociation et Plaidoyer et de demander aux femmes ce qu'elles y retrouvent qui est en rapport avec la formation et les discussions menées.

N°2.23 Qualités pour négocier

Durée estimée : 15 minutes

1. Le formateur ou la formatrice montre que pour négocier il faut posséder certaines qualités. Principalement, il faut pour négocier efficacement avoir des capacités à :

- Convaincre
- Développer des arguments
- Présenter une situation
- Anticiper les idées et les arguments de l'autre
- Deviner les concessions possibles
- Fixer et consolider les acquis

2. Il/elle doit conclure ici en disant qu'en somme, un bon négociateur doit être un bon communicateur avec un accent particulier sur la persuasion, la finesse, la patience et la gestion du temps.

5.5 Module Leadership

Commencé le module par un jeu pour jauger leur connaissance en matière de leadership

N° Jeux : Nommez votre leader

Pour jouer à “Nommez votre leader”, vous devrez répartir les participants en petits groupes.

Étape 1 : Demandez aux groupes de discuter des leaders qui les inspirent. Ils pourraient provenir d’une industrie ou d’une entreprise différente.

Étape 2 : Demandez aux équipes d’écrire les traits de leadership de leurs choix inspirants.

Étape 3 : Demandez à chacun de considérer les traits qu’ils ont en commun avec les leaders sélectionnés et de noter les caractéristiques qu’ils aimeraient développer.

Échangez sur les différentes réponses

« Nommez votre leader » est idéal pour aider les employés à identifier les compétences qu’ils aimeraient développer et voir adopter par les leaders.

Que signifie le leadership :

Après la session des échanges revenez sur la définition du leadership et celle du leader.

C’est la capacité d'un individu à mener ou conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs. Ce qui est différent **leader** qui est la personne capable de guider, d'influencer et d'inspirer.

Leader :

Être un leader, ce n’est pas une fonction, ni un titre officiel, mais une façon d’être charismatique qui a tendance à séduire son entourage professionnel et à porter ses fruits en termes de résultats.

Les styles de leadership :

Le leadership autoritaire

Il se fait manière autoritaire, (donner des ordres et sanctionne les comportements déviants.) Le leadership autoritaire ou “directif” repose sur un chef directif dans sa passation d’ordres, lesquels ne peuvent pas être discutés par le reste du groupe. Le statut du chef s’apparente au paternalisme où une seule figure fait office d’autorité.

Leadership participatif et démocratique :

. Dans ce contexte, un “bon” leader semble davantage tourné sur l’encouragement de son équipe et le développement de la motivation des collaborateurs plutôt que sur un

management purement autoritaire. Il doit être capable d'incarner une certaine vision de l'entreprise et de la partager aux différents membres. Le leadership participatif consiste à mettre l'accent sur la coopération entre les individus et favorise le travail collaboratif afin de développer des liens de confiance mais aussi le maintien d'une bonne ambiance de travail.

Le leadership permissif

Ce style va plus loin que le leadership démocratique et est à l'opposé du leadership autoritaire. Dans un contexte de leadership permissif ou encore du "laisser-faire", le leader ou le chef, laisse la liberté au salariés, équipes, collègues…, de faire "ce qu'ils veulent". Dans ce cas de figure, le leader se met en retrait total face aux demandes des autres membres qui ont la liberté de prendre leurs propres décisions. Le rôle du leader "permissif" est alors de surveiller de loin les activités sans jamais intervenir dans le **groupe.**

N° Scénario de direction

« Scénario de leadership » est un exercice de développement d'équipe de leadership situationnel qui explore les trois styles de leadership les plus courants : autoritaire, démocratique ou participatif et laissez-faire.

Étape 1 : Présentez les forces et les faiblesses de chaque style de leadership.

Étape 2 : Fournissez un scénario de travail hypothétique nécessitant un leadership.

Étape 3 : Demandez au groupe de faire correspondre le style de leadership le mieux adapté au scénario et d'expliquer leur raisonnement.

Étape 4 : Répétez un scénario pour chaque style de leadership.

'Leadership Scenario' est idéal pour découvrir les différents styles de leadership de vos employés et améliorer leurs compétences en résolution de problèmes en temps réel.

Comment améliorer votre leadership:

Pour améliorer son leadership il faut : savoir communiquer et écouter et savoir interpréter pour prendre les meilleures décisions.

Expliquez-leur que le leadership se travaille et que c'est une compétence particulièrement appréciée dans les entreprises. Et pour cela vous devez :

- Travailler votre capacité d'adaptation pour aider les membres de votre équipe à développer leurs propres compétences pour qu'eux-mêmes puissent évoluer
- Être capable d'insuffler le comment faire, le comment dire et le comment être.

- Garantir une évolution certaine dans l'entreprise vers des postes à responsabilité. Dans le monde professionnel, le leadership, c'est l'apanage des grands chefs.

- Avoir une certaine aisance relationnelle.
- Être en mesure de parler en public.
- Être doté d'un certain charisme.
- Définir une vision et des principes durables qui guideront son action au quotidien
- Miser sur l'écoute de ses clients ou se baser uniquement sur son offre et la mettre en avant ? « Se fixer une vision claire est décisif pour pouvoir ensuite la communiquer.
- Avoir confiance en soi, mais aussi envers les autres est l'une des caractéristiques incontournables du leadership.
- Faire confiance et déléguer efficacement vous permettra de réfléchir à d'autres problématiques.
- Être accessible, ouvert au dialogue car pour un leader, écouter est plus important que de parler
- Soyez proactif en initiant des changements nécessaires. L'occasion de montrer le bon exemple et créer ainsi un effet d'entraînement autour de soi.
- Mettre en avant le collectif au lieu de l'individualisme. Incarner un esprit d'équipe est décisif pour que le leadership soit reconnu.
- Ne pas hésiter à faire suivre des recommandations de vos collègues ou de supérieurs hiérarchiques qui reconnaissent vos talents de leader.
- Assurer une fluidité dans les échanges
- Être capable d'expliquer et de comprendre.

N° **Pensez à 2 excellents leaders pour lesquels vous avez travaillé, et 1 qui n'est pas si génial.**

- ✓ Énumérez 3 choses que vous pouvez apprendre de chaque personne.

- ✓ ÈNUMÉREZ 3 choses que vous n'avez pas aimé chez le leader qui n'est pas si génial ?

- ✓ Pour chaque chose, pensez à une action spécifique que vous pouvez entreprendre dans votre travail maintenant.

- ✓ **Ensuite ouvrez les débats ou échanges sur les différentes réponse et** demandé leur de ressortir l'aspect leadership à travers leurs réponses

Ce qui permettra de s'assurer qu'ils ont bien compris la différence entre le leadership et le leader.

b. Module Leadership - Aller de l'avant

Planification et Prise de décision

La section leadership fournira des outils et des plans de leçons pour développer les compétences en leadership et améliorer les compétences en leadership chez les participants

Sujets

- Introduction au leadership
- Établissement et développement de visions claires
- Fixer des objectifs et être proactif
- Résolution de problèmes
- Communication
- Plan d'action

Termes techniques clés : Vision - Conflit structurel - Objectifs SMART - Proactif - Plan d'action

Proposition de programme sur deux jours pour les exercices de leadership

Session	Jour 1	Jour 2
Matin A	Introduction à la section leadership (20 min) Faire face aux changements (30 min) Leadership 101 (45 min)	Révision de la 1ère journée Être proactive (65 min) Résolution de problèmes (50 min)
	Pause	
Matin B	Développer nos visions (135 min)	
	Déjeuner	
Après-midi A	Fixer des objectifs (105 min)	Partage en cercle (20 min)
	Pause	
Après-midi B	Plan d'action (105 min)	Évaluation de la section leadership

A. Introduction thématique

Introduction

1. Introduisez brièvement ce qui sera fait dans la section de leadership de l'atelier, et donnez un aperçu de cette partie de la formation.

- Il s'agit d'un processus axé sur l'amélioration de votre capacité à vous servir des compétences commerciales que vous avez acquises à travers le processus d'autonomisation et de les mettre en action.
- Nous allons explorer ce que cela signifie d'être un leader et réfléchir à la façon dont nous pouvons toutes être un meilleur leader.
- Nous allons explorer la création de visions pour nous-mêmes et pour notre travail, et de fixer des objectifs pour les accomplir. Nous allons mettre en pratique nos capacités à être proactives pour faire face aux situations, et nous allons apprendre des stratégies en relation avec la résolution de problèmes pour arriver là où nous voulons aller.

Toutes ces activités et processus impliqueront l'exploration de nous-mêmes et le renforcement de nos capacités pour être de meilleurs leaders et pour développer notre propre commerce, solide et prospère.

- À la fin de cette section, nous allons chaque **créer un plan d'action.** C'est un plan pour établir et atteindre nos prochains objectifs. Il peut être appliqué à des objectifs personnels ou des objectifs relatifs aux commerce.
- Pendant que nous effectuons ce processus, nous devons être conscientes de nos besoins personnels et aussi penser à nos autres engagements dans ce processus.
- Il sera important d'être ouverte à ce processus. Nous travaillons tous ensemble, et nous sommes ici pour nous soutenir mutuellement.

CONSEIL : Revoyez l'accord conclu au début de l'atelier. Demandez aux participantes si elles souhaitent ajouter quelque chose avant de commencer cette session. Durée :20 minutes

B. EXERCISES

Sujet 1 : Introduction au leadership

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 103 – 104*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Gestion de soi, (2) favoriser des relations positives

Déroulement

Durée : 45 minutes **Objectifs :** - Découvrez les qualités d'un bon et	- Placez les chaises en cercle et placez le tableau de conférence de façon à ce que tout le monde puisse le voir. - Tracez deux colonnes sur une feuille de tableau. Écrivez « bon leader » au-dessus d'une colonne et « mauvais leader » au-dessus de l'autre.

d'un mauvais leadership
- Travaillez ensemble pour créer une définition de « leadership »

Matériel :

- Papier blanc et stylos, crayons
- Tableau de conférence et feutres

- Donnez du papier et des crayons à chaque participante.

1. Demandez aux participantes de penser à un leader qu'elles admirent (par exemple, chef de la communauté, homme politique), et notez trois qualités dont elles pensent qu'elles font de lui un leader efficace.

2. Demandez aux participantes de penser à un leader qu'elles n'aiment pas et écrivez les qualités qui font de lui un mauvais chef.

3. Prévoyez environ dix minutes pour cela, et ensuite **demandez à chaque participante de partager ce qu'elle a écrit.** Notez les qualités énumérées sur le tableau de conférence sous la colonne « bon leader» ou « mauvais leader. »

4. Discutez des similitudes et des différences dans les qualités qui ont été énumérées.

- Y a-t-il eu des surprises ?
- Y a-t-il des similitudes entre les qualités d'un bon leader et d'un mauvais leader ?
- Est-ce que les leaders que nous n'admirons pas ont des qualités similaires à ceux que nous admirons ?
- Comment pouvons-nous éviter de devenir de mauvais leaders ?
- Que pouvons-nous faire pour être des leaders efficaces ?

5. Raccourcissez la liste aux définitions/qualités d'un bon leader qui ont été convenues.

6. Après la discussion demandez à chaque participante de réfléchir à toutes les qualités que le groupe a identifiées pour les bons et les mauvais leaders et de faire une liste.

a. Qualités positives qu'elle pense déjà avoir

b. Qualités positives qu'elle aimerait développer

c. Qualités négatives qu'elle aimerait gérer ou éliminer

Conseils

Donnez des exemples de personnes dont vous pensez que ce sont de bons leaders et également de mauvais leaders.

Décrivez quelques qualités qui font d'eux de bons ou mauvais leaders.

Assurez-vous que les participantes soient conscientes que les leaders peuvent également être des membres de la famille ou des amis, et pas seulement des figures d'autorité. Vous

pouvez évidemment proposer des exemples et coordonner le processus, mais laissez les participantes définir ce que le leadership signifie pour elles.

Si vous travaillez avec des femmes analphabètes, faites-les dessiner à la place la personne à laquelle elles pensent, demandez à chaque femme de travailler avec une partenaire pour décrire deux à trois qualités pour chaque leader.

Chaque partenaire devrait partager à haute voix deux ou trois qualités avec le groupe sur lesquelles elle s'accordent pour dire qu'elles concernent à la fois un bon et un mauvais leader.

- Utilisez des notes autocollantes pour écrire les bonnes et mauvaises qualités, et placez-les sur le tableau blanc ou le tableau de conférence. A
- u fur et à mesure que les qualités sont réduites pour créer une définition du leadership, placez les notes avec des caractéristiques ou des exemples qui ne sont pas utilisés sur le côté.
- Terminez par une petite collection de notes sur lesquelles toutes les participantes s'accordent.

EXERCISE / SEANCE N° Développement des relations

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 103 – 104*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Assertion/voix, (2) favoriser des relations positives, (3) persuasion, (4) prise de décision/ action

Developpement des relations

Durée : 12O minutes

Objectifs

- Pratiquer le leadership tel que défini dans l'exercice précédent
- Découvrir le styles et les qualités personnelles en leadership des participantes

Matériel :

- Bonbons ou petits

1. Donnez du papier et des stylos ou des crayons aux participantes

2. Diviser les participantes en équipes de quatre ou cinq.

3. Expliquer au groupe qu'elles recevront une série de défis, et que chaque défi doit être complété en 15 minutes.

Un membre de l'équipe différente mènera chaque nouveau défi, et aucun membre de l'équipe ne devrait diriger plus d'un défi sauf si tout le monde est déjà passé. À la fin de chaque défi les équipes gagnantes (ceux qui terminent le défi dans le temps imparti, recevront de petits prix).

4. Informez les participantes qu'à la fin de chaque défi on leur donnera cinq minutes pour évaluer le leader du groupe pour ce défi. Le leader devrait également s'évaluer elle-même. Encouragez les participantes à faire une liste des qualités qui ont le leadership efficace et les aspects où le leadership aurait

- jetons pour les prix Papier et feutre	pu être amélioré. Ces notes devraient être gardées pour la discussion de groupe qui suivra les défis. 5. Lorsque tout le monde a compris les instructions, expliquez aux groupes le premier défi, et donnez-leur une minute pour choisir un chef avant de commencer le défi de synchronisation. Tous les groupes effectuent le même défi simultanément. Les groupes qui remplissent les tâches dans les délais impartis peuvent recevoir de petits prix. 6. A la fin de l'activité, lorsque chaque participante a eu l'occasion de diriger son équipe, rassemblez le groupe en cercle pour discuter de ce qu'elles ont appris. Utilisez les points de discussion fournis. **Lignes directrices pour la discussion** 1. Donnez aux participantes l'occasion d'entendre les commentaires de ses coéquipières sur son style de leadership. Mettre l'accent sur l'importance d'être respectueuse dans les commentaires. Demandez-leur de faire des commentaires positifs et des commentaires sur quelque chose que le leader pourrait améliorer. 2. Après avoir écouté les commentaires, laissez la participante concernée partager ce que l'expérience de leadership a signifié pour elle. Qu'a-t-elle apprécié ? Qu'est ce qui a été difficile ? Qu'a-t-elle appris sur le leadership ? Qu'a-t-elle appris sur elle-même ? Est-ce que les qualités de leadership dont elle a discuté avec son équipe étaient les mêmes que celles qu'elle a écrites dans l'activité : bon leader contre mauvais leader. Les qualités de leadership, elle affiche avec son équipe de la même comme elle l'écrit dans l'activité étaient ? Ou y a-t-il eu des surprises ? 3. Donnez à chaque participante la possibilité d'écouter ses pairs et de partager ses propres réflexions.

Conseils

Si vous travaillez avec des femmes analphabètes, ou si vous préférez, faites un debriefing avec tout le groupe après chaque défi. Demandez aux participantes ce que le leader a bien fait ou ce que leur groupe a bien fait (laissez-les réfléchir sur les caractéristiques d'un bon leader) ? Que pourrait-elle/il améliorer ?

Il est important de relever qu'il existe différentes sortes de leaders. Tous les leaders ne correspondent pas à la description de dirigeants « charismatiques », extraverti, etc. Il existe également des leaders attentifs et calmes existent et ceux-ci sont nécessaires.

Propositions de défis

1. Chorégraphier une danse et expliquez ce qu'elle représente (par exemple, danse de la pluie, danse de mariage, etc.). Tous les membres de l'équipe doivent participer à la danse. 2. Construisez une machine humaine en utilisant tous les membres de l'équipe. Les équipes doivent être en mesure d'expliquer ce que la machine fait, et la fonction de chaque membre de l'équipe dans la machine. 3. Mettez en scène sur une pièce dramatique de deux minutes qui commence par la phrase, « Est-ce qu'elle respire encore ? » 4. Créez une publicité télévisée pour un produit de foyer ou un produit d'éclairage. 5. Rédigez un titre pour un article en première page d'un journal qui raconte l'histoire de leur vision inspirée pour cette formation. 106

-

EXERCICE /SEANCE N° E*tablir et développer des visions claires*

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 106 – 109*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Affirmation/voix, (2) Vision

Introduction

1. Expliquez:

- Rappelez-vous que dans la section de l'autonomisation, nous avons parlé du fait d'avoir des visions lors d'un changement de comportement personnel.
- Nous allons maintenant mettre l'accent sur les grandes visions, ce que cela signifie, pourquoi elles sont importantes, et comment avoir des visions claires pour nos vies.
- Donc, qu'est-ce qu'une vision ?

Que nous nous en rendions compte ou non, chacun de nous a des visions différentes pour sa vie. Certaines de nos visions sont très négatives, comme une pauvre veuve qui croit qu'elle va devenir une mendiante. Certaines de nos visions sont positives, comme une femme qui croit qu'elle aura son propre commerce de textile. Nous agissons

tous chaque jour sur nos visions pour nos vies en commençant de décider de se lever le matin et d'aller chercher du bois, à travailler dur ou non, même les amis que nous nous faisons et les clubs sociaux que nous fréquentons. Nous menons nos vies et de faisons des choix selon la façon dont nous voyons notre avenir.

Pourquoi est-il important d'avoir une vision claire ?

Certaines personnes savent depuis qu'elles sont jeunes qu'elles veulent être une femme entrepreneur ou un leader de leur communauté.

Cependant, la plupart des personnes comprennent ce qu'elles veulent faire de leur vie au long du chemin. Parfois, elles sont inspirées par un ami ou on leur propose une opportunité de travail dont elles profitent.

2. Partagez l'histoire d'une personnalité du monde (ou locale) qui a eu une vision de changement. Insistez sur la façon dont cette personne n'est pas restée fixée sur des choses qui rendraient difficile la réalisation de sa vision (pathologie), mais plutôt comment elle a pensé positivement pour être en mesure d'y parvenir. Choisissez une de ces options :

a. Utilisez l'histoire que vous avez créée dans votre plan de conception centrée sur l'humain pour un leader visionnaire.

b. Présentez Wangari Maathai (Kenya) et lisez l'extrait de son discours d'acceptation du prix Nobel de la paix qui se trouve à la page suivante.

3. Faites un compte rendu de l'histoire et/ou de l'extrait de discours. Discutez de la vision du leader, de ce que le leader a décidé de faire, pourquoi et comment il ou elle a travaillé avec d'autres personnes pour faire de cette vision une réalité.

a. Rappelez qu'il est important de penser positivement lorsqu'on confrontés à des défis.

b. Demandez aux participantes quelles sont les caractéristiques de leadership que cette personne avait/a.

SUJET 1 : INTRODUCTION AU LEADERSHIP

N° 3.1 Faire face au changement

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 101 - 102*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Autogestion, (2) Encourager des relations positives

Changez votre regard

Durée : 20 minutes **Objectif :** Changer les pratiques et identifier les changements **Matériel :** Aucun	**1. Demandez aux participantes de trouver un partenaire et de se placer face à face.** **2. Demandez aux participantes de déterminer celle qui observera et celle qui effectuera les changements.** **3. Dites à l'observatrice d'étudier sa partenaire de près parce que sa partenaire va effectuer quelques changements.** **4. L'observatrice de chaque paire devrait tourner le dos (ou fermer les yeux).**

5. Maintenant, demandez à l'autre partenaire de faire cinq changements à son apparence physique.

- Cela pourrait signifier enlever son chapeau, enlever une chaussure, enlever les bijoux, etc.
- Donnez aux participantes 30 secondes pour faire les modifications.

6. Les participantes peuvent de nouveau se mettre face à face. Demandez à la partenaire qui n'a pas faire des changements d'identifier autant de changements que possible. Accordez environ 30 secondes pour cela. Demandez à la participante qui a fait les changements de les conserver, même si sa partenaire s'en va, et ce jusqu'à ce que cet exercice soit terminé.

7. Répétez plusieurs fois les étapes 4 à 6. 8. Enfin, demandez aux participantes de faire 10 changements en 20 secondes. Vous constaterez probablement une certaine résistance à ce point. Lorsque vous commencez à sentir une résistance verbale, arrêtez et passez aux questions de discussion.

Discussion:

- Qu'avez-vous ressenti lorsqu'on vous a demandé de faire autant de changements ?
- Qu'est ce qui rend les gens résistants au changement ?
- Que pouvez-vous faire pour que ce soit plus facile pour les personnes (personnes de votre commerce, le cas échéant) d'accepter les changements ?
- Pourquoi est-il difficile de garder des changements une fois qu'ils sont faits ?

CONSEIL

Lorsque vous donnez les instructions pour cet exercice, obtenez l'accord des participantes pour qu'elles conservent tous les changements qui ont été faits jusqu'à la fin de l'exercice. Invitez le groupe à réfléchir et à partager leurs propres émotions personnelles liées au fait de faire des changements.

N° b. Croiser les bras (Activité facultative)

Durée : 30 minutes **Objectifs :** - Pratiquer le changement et identifier les changements - Discuter des premières réactions au changement **Matériel :** Aucun	Pour les formateurs avec une grande classe et limités dans le temps, cet exercice peut être plus approprié. **1. Demandez aux participantes de croiser les bras**. La définition de « croisé » pour cette activité est de le faire plier leurs deux bras ensemble, comme si elles s'ennuyaient ou en attendaient quelque chose. **2. Maintenant, demandez aux participantes de « croiser les bras dans l'autre sens**, » le sens inverse de ce qu'elles viennent d'effectuer. **Discussion :** - Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez été invitée à croiser les bras dans l'autre sens - Est-ce que c'est venu naturellement, ou est-ce que vous avez-vous dû vous arrêter et y réfléchir ? Étiez-vous mal à l'aise ? - Qu'est-ce qui rend les gens résistants au changement ? Que pouvezvous faire pour que ce soit plus facile pour les personnes d'accepter les changements ?

N° 3.2 Leadership 101

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Gestion de soi, (2) favoriser des relations positives

Introduction

….

Durée : 45 minutes **Objectifs :** - Découvrez les qualités d'un bon et d'un mauvais leadership - Travaillez ensemble pour créer une définition de « leadership » **Matériel :** - Papier blanc et stylos, crayons	**Préparation :** Placez les chaises en cercle et placez le tableau de conférence de façon à ce que tout le monde puisse le voir. - Tracez deux colonnes sur une feuille de tableau. Écrivez « bon leader » au-dessus d'une colonne et « mauvais leader » au-dessus de l'autre. - Donnez du papier et des crayons à chaque participante. 1. Demandez aux participantes de penser à un leader qu'elles admirent (par exemple, chef de la communauté, homme politique), et notez trois qualités dont elles pensent qu'elles font de lui un leader efficace. 2. Demandez aux participantes de penser à un leader qu'elles n'aiment pas et écrivez les qualités qui font de lui un mauvais chef.

- Tableau de conférence et feutres	3. Prévoyez environ dix minutes pour cela, et ensuite demandez à chaque participante de partager ce qu'elle a écrit. Notez les qualités énumérées sur le tableau de conférence sous la colonne « bon leader» ou « mauvais leader. » 4. Discutez des similitudes et des différences dans les qualités qui ont été énumérées. Y a-t-il eu des surprises ? Y a-t-il des similitudes entre les qualités d'un bon leader et d'un mauvais leader ? Est-ce que les leaders que nous n'admirons pas ont des qualités similaires à ceux que nous admirons ? Comment pouvons-nous éviter de devenir de mauvais leaders ? Que pouvons-nous faire pour être des leaders efficaces ? 5. Raccourcissez la liste aux définitions/qualités d'un bon leader qui ont été convenues. 6. Après la discussion demandez à chaque participante de réfléchir à toutes les qualités que le groupe a identifiées pour les bons et les mauvais leaders et de faire une liste. ***a. Qualités positives qu'elle pense déjà avoir*** ***b. Qualités positives qu'elle aimerait développer*** ***c. Qualités négatives qu'elle aimerait gérer ou éliminer***

Conseils

Donnez des exemples de personnes dont vous pensez que ce sont de bons leaders et également de mauvais leaders.
Décrivez quelques qualités qui font d'eux de bons ou mauvais leaders.
Assurez-vous que les participantes soient conscientes que les leaders peuvent également être des membres de la famille ou des amis, et pas seulement des figures d'autorité. Vous pouvez évidemment proposer des exemples et coordonner le processus, mais laissez les participantes définir ce que le leadership signifie pour elles.

Si vous travaillez avec des femmes analphabètes, faites-les dessiner à la place la personne à laquelle elles pensent, demandez à chaque femme de travailler avec une partenaire pour décrire deux à trois qualités pour chaque leader.
Chaque partenaire devrait partager à haute voix deux ou trois qualités avec le groupe sur lesquelles elle s'accordent pour dire qu'elles concernent à la fois un bon et un mauvais leader.

Utilisez des notes autocollantes pour écrire les bonnes et mauvaises qualités, et placez-les sur le tableau blanc ou le tableau de conférence. Au fur et à mesure que les qualités sont réduites pour créer une définition du leadership, placez les notes avec des caractéristiques ou des exemples qui ne sont pas utilisés sur le côté. Terminez par une petite collection de notes sur lesquelles toutes les participantes s'accordent.

N° 3.3 Leadership en action

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Assertion/voix, (2) favoriser des relations positives, (3) persuasion, (4) prise de décision/ action

Durée : 120 minutes **Objectifs :** - Pratiquer le leadership tel que défini dans l'exercice précédent - Découvrir le styles et les qualités personnelles en leadership des participantes **Matériel :** - Bonbons ou petits jetons pour les prix - Papier et feutre	1. Donnez du papier et des stylos ou des crayons aux participantes 2. Diviser les participantes en équipes de quatre ou cinq. 3. Expliquer au groupe qu'elles recevront une série de défis, et que chaque défi doit être complété en 15 minutes. Un membre de l'équipe différente mènera chaque nouveau défi, et aucun membre de l'équipe ne devrait diriger plus d'un défi sauf si tout le monde est déjà passé. À la fin de chaque défi les équipes gagnantes (ceux qui terminent le défi dans le temps imparti, recevront de petits prix). 4. Informez les participantes qu'à la fin de chaque défi on leur donnera cinq minutes pour évaluer le leader du groupe pour ce défi. Le leader devrait également s'évaluer elle-même. Encouragez les participantes à faire une liste des qualités qui ont le leadership efficace et les aspects où le leadership aurait pu être amélioré. Ces notes devraient être gardées pour la discussion de groupe qui suivra les défis. 5. Lorsque tout le monde a compris les instructions, expliquez aux groupes le premier défi, et donnez-leur une minute pour choisir un chef avant de commencer le défi de synchronisation. Tous les groupes effectuent le même défi simultanément. Les groupes qui remplissent les tâches dans les délais impartis peuvent recevoir de petits prix. 6. A la fin de l'activité, lorsque chaque participante a eu l'occasion de diriger son équipe, rassemblez le groupe en cercle pour discuter de ce qu'elles ont appris. Utilisez les points de discussion fournis.

SUJET 2 : ÉTABLISSEMENT ET DÉVELOPPEMENT DE VISIONS CLAIRES

N° 3.4 Établir une vision claire (vide)

Exemple de leader visionnaire: wangari maathai wangari maathai

N° 3.5 Exemple de leader visionnaire: Wangari Maathai Wangari Maathai

- Voir descriptif dans l'Annexe 9.3

N° 3.6 Visualisation

Durée : 60 minutes

Objectif : Discutez de ce qu'est une vision et pourquoi il est important d'avoir des visions pour l'avenir

Matériel : Aucun

1. Guidez les participantes à travers un exercice de visualisation :

■■ Asseyez-vous confortablement dans votre siège, en fermant les yeux, et assurez-vous que les deux pieds touchent le sol.

■■ Détendez-vous ... prenez conscience de votre respiration. Respirez profondément, permettant à vos poumons de se remplir complètement avant d'expirer.

■■ Prenez conscience des points par lesquels votre souffle entre dans votre nez, votre gorge et vos poumons.

■■ Pensez à quelque chose que vous voulez accomplir. Cela pourrait être quelque chose que sur lequel vous travaillez actuellement ou un but/rêve pour l'avenir.

■■ Imaginez le jour où vous l'accomplissez. Imaginez-vous dans cet environnement. À quoi ressemblez-vous ? Qu'est-ce que vous dites et faites ? Qui d'autre est là ?

■■ À quoi est-ce que ça ressemble ? Quelles sont les odeurs, les bruits ? Comment vous sentez-vous ?

■■ Maintenant pensez à ce qu'il a fallu pour que vous arriviez à ce point dans votre vie. Combien de temps a-t-il fallu ?

■■ Quels sacrifices avez-vous dû faire ? Quels ont été les petites victoires que vous avez été en mesure de célébrer le long du chemin ? Quels ont été les victoires dont vous saviez qu'elles vous rapprocheraient de l'endroit où vous êtes aujourd'hui ?

■■ À quoi ressemblait ce chemin ? Était-il lisse et sans histoire, ou chaotique et turbulent ?

■■ Quels obstacles avez-vous rencontrés ?

■■ Comment avez-vous parcouru ces obstacles ? Considérez le temps qu'il a fallu pour traverser chacun d'entre eux.

■■ Quels sentiments avez-vous vécu ?

■■ Maintenant, imaginez-vous aujourd'hui, et réfléchissez à l'itinéraire que vous allez prendre pour arriver à vos prochains objectifs.

2. Demandez aux participantes d'ouvrir les yeux et de prendre cinq minutes pour revoir ce qu'elles avaient prévu (cela pourrait être par écrit, avec photos, ou une combinaison des deux).

Donnez l'occasion aux participantes de partager avec la classe.

Durée : 30 minutes

Objectif : Visualiser la réalisation d'un objectif ou d'un rêve

Matériel : Aucun

N° 3.7 Développer vos visions

N° a. Création de réseaux de visions (Discussion et exercise)

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 110 – 113*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Vision, (2) Indépendance et confiance en soi

Introduction

1. Expliquez:

■■ Avoir beaucoup de visions ne signifie pas que vous avez compris exactement ce que vous voulez faire dans l'avenir maintenant. Mais, cela signifie que vous commencez le processus de découverte active de ce que vous voulez faire pour vous, pour votre famille et pour votre communauté.

Au lieu **d'attendre qu'une opportunité ou un intérêt tombe du ciel**, vous devez **rechercher activement vos visions personnelles** à l'intérieur et autour de vous. De cette façon, lorsque vous faites des choix de jour en jour, vous n'êtes pas perdue ou en attente que le monde soit à vos pieds. Lorsque vous avez des visions, vous savez ce que vous voulez et vous faites bouger les choses.

■■ Maintenant, il est temps de créer vos réseaux de vision. Votre réseau de vision devrait inclure différentes visions que vous avez pour différents domaines de votre vie. Si vous avez plusieurs visions pour chaque domaine, n'hésitez pas à les énumérer. Comme vous commencez à acquérir de l'expérience dans vos différents domaines d'intérêt, la vision peut changer.

Le réseau permet simplement d'écrire toutes les différentes visions. Commencez à penser à ce que vous mettriez dans votre propre réseau de vision.

■■ En créant des visions pour votre commerce, pensez à l'activité de la vision pour le commerce qui a été faite plus tôt. Maintenant, faites un brainstorming par rapport à votre feuille de travail sur le brainstorming concernant le commerce en vous posant les questions suivantes :

Dans cinq ans :

- À quoi je veux que mon commerce ressemble ? Que fais-je tous les jours ?
- Combien d'argent je gagne ?
- Où est-ce que je vends mon produit ou service ?
- À qui je vends mes produits ou offre mes services ? À combien de personnes ?
- Est-ce que j'ai un bureau ? Est-ce que j'ai des employées ?

- À quoi suis-je bonne maintenant ? Quelles sont mes compétences ?

Par groupes de deux ou trois, partagez vos visions pour le travail en fonction de vos réponses aux questions.

Déroulement

Durée : 75 minutes **Objectifs :** - Créer des réseaux/ toiles de visions (en écrivant ou en dessinant) - Partager et discuter des réseaux de vision **Matériel :** - Feuilles de réseaux de vision - Feuilles de brainstorming relatif au commerce - Stylos et crayons - Crayons ou feutres de couleur	**Lignes directrices pour la discussion** ■■ Était-ce difficile de formuler vos visions ? Pourquoi ou pourquoi pas ? ■■ Croyez-vous que vos visions peuvent changer au fil du temps ? Pourquoi ou pourquoi pas ? ■■ Comment vous êtes –vous sentie en entendant les visions des autres participantes ? ■■ Pourquoi est-il important de mettre votre(vos) vision(s) par écrit et/ou d'exprimer votre(vos) vision(s) à voix haute aux autres ? ■■ Mettez l'accent sur la vision pour le travail : A-t-il été difficile de formuler cette vision ? ■■ Qu'est-ce que vous devez savoir, ou quelles compétences supplémentaires aimeriez-vous avoir auriez-vous besoin de pratiquer pour atteindre cette vision ?

Conseils

Si vous travaillez avec des femmes analphabètes, faites-leur dessiner leurs visions en une seule image ou un ensemble d'images.

N° b. Visions et conflit structurel

Durée : 30 minutes **Objectifs :**	**1. Après que les participantes ont partagé en groupes de deux ou trois les réponses aux questions ci-dessus, demandez aux participantes de reformer le grand groupe et de partager leurs réponses aux questions.**

- Expliquer qu'il peut y avoir des conflits qui peuvent rendre nos visions difficiles à atteindre
- Discuter des situations dans lesquelles on peut se sentir impuissante

Materials :

- Tableau blanc
- Une grande feuille de papier avec une image d'un élastique de caoutchouc (impuissance) et une main (vision), avec un homme entre les deux (voir l'image en exemple ci-dessous)
- Deux bandes élastiques

Commencez par la première question pour introduire le conflit structurel.

a. Définition du conflit structurel : conflit causé par des motifs ou des structures du pouvoir réel ou perçu qui créent l'inégalité perçue.

2. Ayez les élastiques à portée de main, et demandez à trois volontaires de venir. Donnez des indications claires aux volontaires. Une volontaire a un signe qui dit « vision » et joue le rôle de la main de l'image. Une autre volontaire joue le rôle de l'impuissance (elle tient également un signe), et une bénévole est au milieu (la visionnaire).

3. Demandez à la visionnaire de partager la vision de travail qu'elle a écrit pendant l'activité précédente. Pendant que la visionnaire partage ses espoirs pour cette vision, la personne qui joue le rôle de la « vision» tire la bande élastique en avant. Aidez à effectuer ce mouvement si nécessaire.

4. Maintenant demandez à la visionnaire de partager les craintes, les jugements, et les commentaires négatifs qui entourent cette vision.

Pendant qu'elle le fait, la personne jouant le rôle de « l'impuissance » tire l'élastique dans la direction opposée. Aidez à effectuer ce mouvement si nécessaire.

a. Rappelez aux participantes l'importance d'avoir une attitude positive. Mettez l'accent sur les problèmes potentiels, les peurs, les jugements, ou d'autres aspects qui peuvent nous faire sentir impuissants et nous retenir.

b. Connexion au corps : Un outil important à enseigner ici est à quel point notre corps se sent détendu/contracté lorsque l'on réfléchit aux émotions/pensées qui entravent le processus de faire de notre vision une réalité.

Demandez à la volontaire comment c'était de faire partie de ce processus.

- A-t-elle eu l'impression de se détendre lorsqu'elle se dirigeait vers la vision et de se contracter lorsqu'elle était tirée par les croyances limitantes ?
- Demandez-lui de mettre un nom sur ces croyances limitantes (par exemple, la peur, le jugement, etc.).

Déroulement

Durée : 30 minutes

Objectif : Partager des visions de travail personnelles

Matériel : Ballons

Expliquez:

■■ Même si vous avez une vision claire, il peut y avoir des défis ou des circonstances de la vie qui rendront difficile l'atteinte de cette vision. Il est important de penser stratégiquement à la façon d'atteindre votre vision et aux problèmes que vous pourriez rencontrer. Plus tard, chacune de vous créera un plan pour votre vision pour vous aider à penser stratégiquement à atteindre votre vision. Le sentiment d'impuissance, cependant, n'est pas bénéfique, car il peut conduire au stress. Il est important non seulement d'avoir un plan, mais de prendre soin de vous dans le processus de transformation d'une vision en réalité.

IMPORTANT : Soyez conscient des routines dynamiques - paradoxes défensives du groupe »» Si nous observons une routine/habitude défensive dans d'autres, les chances sont que nous y participent aussi. »» Plus l'habitude défensive est efficace, plus elle est difficile à « voir ». »»

Aller à l'encontre d'une habitude défensive est la meilleure façon de la renforcer. »» L'absence d'habitudes défensives ne garantit pas l'efficacité de l'équipe. Sentiment d'impuissance Réalité actuelle Vision

REMARQUE : L'importance de l'image ci-dessus est d'engager les participantes à reconnaître comment les voix de la peur, du jugement, de l'impuissance, des croyances limitantes, etc. entravent leur progression vers une vision personnelle/ collective.

Conseil

Mettez l'image ci-dessus sur le mur pour que tous voient ce qui vient d'être démontré par les volontaires

N° c. Activité de partage

Durée **Objectif** **Matériel**	**1. Demandez aux participantes de réfléchir à leur vision personnelle pour le travail. Demandez-leur si quelque chose a changé avec leur vision.** **2. Donnez un ballon à chaque participante.** **3. D'un côté du ballon, demander à la participante d'écrire ou de dessiner sa vision personnelle de travail.** **4. Demandez aux participantes de partager ce qu'elles ont écrit. 5. Après le partage, demandez aux participantes de faire exploser leurs ballons.** **6. Expliquez :** Cette action représente chacune d'entre vous en train de définir vos intentions pour suivre vos visions. Il est temps d'entrer dans une vision en pleine confiance. Ensuite, nous allons parler de prendre des étapes d'action et fixer des objectifs pour faire en sorte que vos visions se produisent.

Conseils

Si vous travaillez avec des femmes analphabètes, donnez-leur l'occasion de réfléchir à leur vision personnelle tout en tenant leur ballon (sans dessin ou écriture), ou de partager avec un partenaire.

SUJET 3 : FIXER DES OBJECTIFS ET ÊTRE PROACTIF

N° 3.8 Fixer des objectifs

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 114 – 115*

COMPÉTENCES DE BASE : Définition d'objectifs et réflexion stratégique

Introduction

1. Expliquez:

■■ L'étape suivante consiste à définir de grands objectifs pour la réalisation de nos visions. Les objectifs sont le cadre pour la création des étapes d'action pour atteindre une vision. L'une des compétences les plus précieuses pour les leaders est de croire en de nouvelles possibilités et également de convaincre les autres qu'ils sont possibles. Il est important de fixer de grands objectifs. Bien sûr, les premières étapes doivent être petites et réalistes, mais voyez grand d'une façon qui excite et vous stimule. 2. Demandez aux

participantes de s'allonger sur le sol (ou de s'asseoir sur leurs chaises si plus approprié) et d'imaginer la vision de travail qu'elles ont choisie. Posez la question : à quoi ressemble votre commerce ? À quoi ressemblez-vous ? Maintenant, pensez à comment passer de la réalité actuelle à cette vision. Qu'est-ce qui doit changer ?

3. Les objectifs doivent être SMART (voir ci-dessous) :

S – Spécifiques

M – Mesurables

A – Atteignables

R – Réalistes

T – Temporels

Spécifiques :

●● Qui : Qui est impliqué ?

●● Quoi : Qu'est-ce que je veux accomplir ?

●● Où : Identifier un emplacement.

●● Quand : Établir une période de temps.

●● Comment : Identifier les besoins et les contraintes.

●● Pourquoi : Quelles sont les raisons, les buts spécifiques, ou les avantages de réaliser l'objectif ?

- Exemple : Rejoindre le groupe d'épargne de femmes dans mon village et aller à des réunions chaque semaine (tant qu'elles n'entrent pas en conflit avec mes autres responsabilités et tâches). Promouvoir les foyers et combustibles propres à travers le groupe, et apprendre comment les autres femmes du le groupe économisent de l'argent.

Mesurables : Établir des critères concrets pour mesurer les progrès vers la réalisation de chaque objectif. Mesurer le progrès vous aide à rester sur la bonne voie, à atteindre vos dates cibles, et à savoir que vous progressez.

Déroulement

Durée : 60 minutes	**Posez des questions telles que :**

Objectifs :

- Définir des objectifs SMART
- Pratiquer la création d'objectifs SMART.

Matériel : Aucun

Combien ? Comment je saurai que j'ai accompli cet objectif ?
●● Exemple : J'irai à dix réunions de la communauté.

Atteignables : Les objectifs doivent être atteignables ; ils devraient vous mettre légèrement sous tension, mais suffisamment bien définis pour que vous puissiez les atteindre. Vous devez posséder les connaissances, les compétences et les capacités appropriées nécessaires pour atteindre l'objectif.

●● Lorsque vous identifiez les objectifs qui sont les plus importants pour vous, vous commencez à vous trouver des moyens de les réaliser. Vous pouvez développer l'attitude, les capacités, les compétences et la capacité financière de les atteindre. Vous pouvez atteindre la plupart des objectifs que vous définissez lorsque vous planifiez sagement vos étapes, en établissant une période de temps qui vous permet de compléter ces étapes. Les objectifs peuvent sembler loin et hors de portée, mais ils finissent par se rapprocher et devenir réalisables, parce que vous vous développez pour aller à leur rencontre.

Demandez : Quelles les compétences ou ressources ai-je pour remplir cet objectif ? De quelles compétences ou ressources ai-je besoin pour remplir cet objectif ? Quelles sont les compétences ou les ressources dois-je remplir cet objectif ? Comment puis-je les obtenir.

Réalistes : Pour être réaliste, un objectif doit représenter un objectif vers lequel vous êtes prête et capable de travailler. Un objectif et peut être à la fois haut et réaliste. Vous êtes la seule personne qui peut décider à quelle hauteur votre objectif devrait être.

●● Chaque objectif devrait être construit par rapport au prochain.

Temporels : Un objectif devrait être fixé sur une période de temps.

●● Pour quelle date voulez-vous accomplir chaque objectif ?

●● Exemple : J'irai à dix réunions communautaires dans les trois prochains mois.

Exercice 1(b): Des objectifs SMART pour ma vision de travail 1. Demandez aux participantes de réfléchir sur leurs visions de travail. Elles devraient retourner à leur réseau de vision et réfléchir à leur vision de travail. 2. Chaque participante doit réfléchir, avec une partenaire, à deux objectifs SMART qui l'aident à compléter sa vision de travail. 3. Chaque participante doit ensuite utiliser la feuille de travail SMART qui se trouve dans son dossier de participant pour écrire ou dessiner des images qui aident à se rappeler l'un de ses objectifs SMART. 4. Les participantes doivent ensuite partager avec leur partenaire. CONSEIL Demandez aux participantes de se lever et d'aller à l'extérieur, ou ailleurs, pour obtenir faire un peu d'activité physique et sortir de la salle. Durée 45 minutes Objectifs ❶ Définir des objectifs SMART ❷ Pratiquer la création d'objectifs SMART Matériel ❶ SMART feuille de travail (dossier de participant) ❷ Stylos et/ou crayons ÷ 116 COMPÉTENCES DE BASE : (1) Gestion de soi, (2) Définition d'objectifs et la réflexion stratégique, (3) Prise de décision* Objectifs ❶ Savoir ce que cela signifie d'être proactive c/ réactive ❷ Discuter pourquoi il est important d'être proactive. Exercice 2(a): Être proactive 1. Discutez : ■■ Rappelez-vous quand nous avons discuté de l'importance de l'autoresponsabilité comme une croyance de base ? Nous allons explorer cela plus en détail en apprenant à être « proactive ». Être proactif est une caractéristique importante d'un leader et homme d'affaires. Être proactif en prenant la responsabilité de votre vie. ■■ Être proactive signifie assumer la responsabilité de nous-mêmes, de nos actions, de nos choix et de notre avenir. « Pro » signifie « pour, » littéralement « pour l'action », pour agir au lieu d'attendre d'être sollicité. ■■ En étant proactive, vous dites que : « Ce que je suis aujourd'hui et ce que je deviendrai dans le futur, c'est ma responsabilité. » Quand vous adoptez cette attitude, vous vous mobilisez. Vous vous rendez compte que vos choix sont la plus grande force créative de votre vie. ■■ Lorsque vous répondez à une situation sans prendre le temps de réfléchir à la façon de répondre, ou pourquoi vous répondez d'une certaine manière, vous êtes réactive. Lorsque vous êtes réactive vous laissez la situation déterminer votre réponse, vous permettez circonstances de contrôler votre comportement et vous blâmez les autres pour vos actions. ■■ Les réponses réactives sont guidées par des sentiments, pas des valeurs. Lorsque quelqu'un ou quelque chose nous fait du mal, nous réagissons simplement, sans réfléchir. Si quelqu'un nous hurle dessus dans

la rue, nous hurlons également sur cette personne, sans réfléchir ou choisir notre réponse ; nous réagissons simplement. Les personnes réactives blâment les autres pour leurs problèmes. ■■ En revanche, les choix proactifs sont guidés par des valeurs. Au lieu de simplement réagir, vous faites une pause pendant un moment et vous sélectionnez une réponse qui est en accord avec vos valeurs. Être proactive vous rappelle que vous êtes libre de choisir la façon de réagir à une situation. Lorsque vous êtes proactive, vous examinez vos pensées et vos comportements avant de réagir. Ou, vous pouvez ne pas répondre du tout, mais plutôt débuter - en prenant la première étape, à introduire une toute nouvelle façon d'agir. Même si une situation ou le comportement d'une autre personne est complètement hors de notre contrôle, nous sommes encore en mesure de choisir notre réponse à cette situation ou ce comportement. * Adapté a partir des Educate! matériaux

Notes pour fascilitateurs

……

- ……..

Conseils

- …

Conclusion

- ……..

Introduction

….

N° 3.9 Être proactive

Durée Durée : 15 minutes Matériel : Aucun	■■ Vous devez être « en mesure de répondre », c'est-à-dire en mesure de choisir vos réponses (en anglais : « response-able » - ne pas confondre avec « responsible »). ■■ C'est un des aspects uniques qui séparent les humains des animaux. Un animal sait simplement comment réagir. Il ne peut pas se contrôler. La possibilité de choisir une réponse est une caractéristique propre à l'homme. Un animal est programmé par instinct pour agir d'une certaine manière lorsqu'il reçoit un stimulus particulier. Ils ne peuvent pas modifier la programmation.
Durée : 15 minutes **Matériel :** Aucun	**Jeu 2(b): Proactive c/ réactive** **1. Présentez la situation suivante aux participantes :** a. Vous entendez votre voisine raconter un méchant mensonge sur vous et votre commerce à un autre voisin. Elle ne sait pas que vous avez entendu la conversation. Vous ne comprenez pas pourquoi cette voisine dirait un mensonge sur vous ou irait raconter ce mensonge à une autre personne. **2. Demandez-leur de vous donner deux ou trois réponses qu'elles pourraient avoir qui seraient réactives.** **Exemples :** a. Aller vers elle et lui crier dessus. b. Devenir très triste parce que vous vous sentez si mal à propos de ce qu'elle a dit. c. Décider que c'est une menteuse à deux visages et lui tourner le dos à son chaque fois que vous la voyez. d. Répandre des méchantes rumeurs à son sujet. Après tout, elle l'a fait pour vous. **3. Demandez aux participantes de vous donner deux ou trois réponses qu'elles pourraient avoir qui seraient proactives.** **Exemples :** a. Lui pardonner. b. L'affronter et lui expliquer calmement comment vous vous sentez.
Durée : 20 minutes **Matériel :**	**Jeu 2(c): Proactive ou réactive... C'est votre choix**

- Une canette ou bouteille de soda - Une bouteille d'eau Un feutre pour écrire sur les canettes/ bouteilles	4. Expliquez que cette activité explorera davantage comme les personnes réactives et proactives réagissent. Demandez deux volontaires **5. Donnez à une volontaire une petite bouteille ou canette de soda étiquetée « réactive », et donnez à l'autre volontaire une petite bouteille d'eau étiquetée « proactive ».** **6. Dites au groupe que vous allez lire certaines déclarations (voir ci-dessous). Demandez** aux participantes de lever la main si elles pensent que la situation décrit une réaction réactive ou proactive. Une fois décidé, demandez à la volontaire de secouer sa bouteille : « réactive » ou « proactive ». a. Votre mari revient à la maison et vous crie dessus parce que le dîner n'est pas prêt. Vous lui criez que vous avez travaillé toute la journée aussi. b. Votre fils vous demande de l'aider à faire ses devoirs. Vous ne voulez pas, mais

Déroulement

Durée **Objectif** **Matériel**	**Vous décidez de le faire quand même.** c. Vous sentez que vous avez besoin d'une aide supplémentaire ramasser du bois et de l'eau, de sorte que vous décidez de demander à votre mari s'il peut vous aider à réduire ce fardeau qui pèse sur vous. d. Quelqu'un vous bouscule au marché, et vous le bousculez à votre tour. e. Vous êtes fatiguée après une longue journée de travail et criez sur vos enfants quand vous voyez qu'ils n'ont pas commencé leurs devoirs. f. Vous essayez de vendre un foyer et votre cliente vous dit brutalement que c'est un produit inutile. Vous expliquez calmement les avantages du foyer et lui demandez si elle aimerait essayer. **g. Vous marchez de maison en maison pour expliquer les habitudes de cuisson saine, et quelqu'un vous claque la porte au nez.**

Vous frappez et criez pendant deux ou trois minutes avant de vous éloigner.

7. Demander aux participantes : Qu'est-ce qui arriver à notre volontaire proactive si je lui demande d'ouvrir la bouteille ?
Qu'est-ce qui arrivera à notre volontaire réactive ?

Demandez aux volontaires d'ouvrir la bouteille (à l'extérieur).
Lignes directrices pour la discussion

Vous êtes-vous déjà sentie comme la bouteille réactive ? Pourquoi ou pourquoi non ?

Les personnes réactives sont comme cette bouteille de soda. Le soda est secoué et finira par exploser. Les personnes proactives sont plus comme la bouteille d'eau. Elles réfléchissent avant de répondre, et vous pouvez les secouer autant que vous voulez, mais rien ne se passera.

Être proactive fait partie du fait d'être consciente de vous-même et d'être capable de réfléchir patiemment ou réagir. N'oubliez pas de prendre un moment parfois, et de réfléchir avant de réagir.

■■ Prenez la responsabilité quand les choses ne se passent pas comme prévu ? Ou cherchez-vous autour de vous quelqu'un à blâmer ? Soyez honnête ! Les leaders savent comment accepter la défaite avec grâce, comment apprendre de leurs expériences, et comment faire quelque chose de différent la prochaine fois.

■■ Avec une partenaire, partager une expérience que vous avez vécue lorsque vous étiez responsable de quelque chose qui ne s'est pas passé comme prévu: Qu'avez-vous appris ? Comment est-ce que ça a affecté vos décisions aujourd'hui ? Conseils pour être proactive : »» Prenez une respiration profonde ou comptez jusqu'à dix ans quand il se passe quelque chose qui vous dérange ou vous ennuie. »» Pensez à trois choses que vous aimez en vous. « Je suis ... » Écrivez-les si vous le pouvez, ou répétez-les dans votre tête. 119 Suite de la discussion être proactive

■■ Tous nos problèmes se répartissent en trois catégories, et la capacité de déterminer dans quelle catégorie mettre vos

problèmes permettra de maximiser nos interventions proactives.

Certains aspects de nos problèmes sont soit :

●● Les choses que nous pouvons contrôler directement (par exemple, le temps que nous passons sur la création d'un business plan ou d'un plan d'épargne).

●● Les choses que nous pouvons contrôler indirectement (par exemple, l'élection d'un chef de la communauté).

●● Les choses que nous ne pouvons pas contrôler du tout (par exemple, le prix de foyers).

■■ Qu'est-ce qui est sous votre contrôle ? Qu'est ce qui est hors de votre contrôle ?

■■ Des choses comme le fait de devoir faire un prêt à payer pour votre commerce ou le coût du combustible pour votre foyer sont dans le cercle plus large de nos préoccupations, mais nous n'avons aucune influence sur eux. Donc, passer beaucoup de temps à s'inquiéter pour ces aspects est inutile.

Notes pour fascilitateurs/participants

Une personne réactive et une autre proactive personne peuvent être préoccupées par les mêmes choses. Mais les personnes proactives se concentrent sur le développement des questions qui sont sous leur contrôle. Elles croient qu'elles contrôlent plus de facteurs, ou elles essaient de prendre le contrôle de plus de situations. Elles deviennent plus influentes, et ainsi leur cercle d'influence s'étend. Elles ne dépensent pas leur énergie se plaindre de choses sur lesquelles qu'elles n'ont aucun contrôle. En conséquence, les personnes proactives sont plus efficaces. Les personnes proactives ne blâment pas les forces extérieures ; à la place, les personnes proactives choisissent les meilleures façons de répondre aux situations.

■■ Les personnes « proactives » font avancer les choses. Elles n'attendent pas que quelqu'un d'autre fasse quelque chose, fasse des excuses, ou fasse un petit effort. En outre, elles n'ont pas besoin de supervision.

Les personnes proactives regardent une situation, savent ce qui doit être fait, et le font.

Croyance proactive : Ce que nous sommes est déterminé par les choix que nous faisons chaque jour.

■■ La liberté de choix est le plus grand facteur déterminant dans nos vies. S'il est vrai qu'il y a d'autres forces puissantes, ces forces deviennent un problème pour nous quand nous commençons à croire que nous sommes déterminés ou limités par elles - que nous n'avons pas le pouvoir de contrôler nos vies, ou que nous ne pouvons pas les rompre et

nous élever au-dessus de ces facteurs. Il n'y a rien que nous pouvions faire pour changer ce qui est arrivé dans le passé. Nous ne pouvons changer que notre comportement présent.

■■ Vous êtes la force créatrice de votre vie. Vous n'avez pas à être victime de votre conditionnement. Vous pouvez rompre avec le passé et créer une vie unique. Le monde serait un endroit différent s'ils avaient blâmé l'histoire au lieu de faire l'histoire. Donc, si nous sommes responsables de toutes nos actions, les autres facteurs sont des excuses. Voici d'autres théories et pensées pessimistes : « Je suis née ainsi », « Mes parents m'ont élevé pour agir de cette façon », et « Je n'avais pas le choix dans ce milieu, » sont tous des excuses.

■■ Que pensez-vous ? Est-ce que ce sont de bonnes excuses ? Quand est-il acceptable de blâmer les circonstances de la vie ?

■■ Les personnes proactives choisissent d'être la force créatrice de leurs propres vies. Elles choisissent de prendre le contrôle de leur présent et de réaliser et d'atteindre leurs objectifs.

SUJET 4 : RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

N° 3.10 Résolution des problèmes

Source : *Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs p. 120 - 127*

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Favoriser des relations positives, (2) recherche d'information, (3) définition d'objectifs et réflexion stratégique, (4) résilience, (5) résolution de problèmes

Introduction

Exercice 1(a): Noeud humain

1. Les participantes forment un cercle tourné vers l'intérieur. Chaque personne doit être debout suffisamment proche des personnes à côté d'elle pour que leurs épaules se touchent. 2. Chaque personne tend ses mains vers le centre du cercle, et saisit la main d'un autre membre du groupe. 3. Demandez au groupe de trouver un moyen de dénouer le « noeud » qu'elles ont créé, tout en se tenant la main. 4. Chaque membre du groupe peut se déplacer à travers, autour, au-dessus ou sous de tout autre membre du groupe. La seule chose qu'elles ne peuvent pas faire est de lâcher les mains qu'elles tiennent. Les membres du groupe ne seront pas toutes tournées dans la même direction lorsque vous aurez terminé, mais elles devraient toutes encore tenir des mains. Questions de discussion

■■ Comment le processus a-t-il commencé ?

■■ Quels ont été les obstacles à la finition de cette tâche ?

■■ Quels sont les rôles que vous avez vu les membres du groupe prendre ?

Exercice 1(b): Défis par équipe et discussion sur la résolution de problèmes

1. Expliquez ce qui suit, ensuite utilisez les points de discussions pour les 5 étapes de résolution de problème sur la page d'en face :

■■ Vous rappelez-vous quand nous avons discuté de la façon de surmonter les défis dans nos vies personnelles ? Maintenant, nous allons voir comment surmonter les défis et résoudre les problèmes qui se mettent en travers de nos objectifs.

■■ Parfois, lorsque nous avons des objectifs, des choses vont nous barrer la route dans notre chemin, et nous devront faire face à des problèmes ou des défis qui semblent difficiles à surmonter.

La résolution de problèmes est la capacité d'identifier et de résoudre ces problèmes ou défis. Il s'agit de prendre des mesures personnelles pour surmonter les défis, résoudre les conflits, et discuter des alternatives.

C'est un processus, une activité continue dans laquelle nous prenons ce que nous savons pour découvrir ce que nous ne savons pas. Il s'agit de surmonter les obstacles en générant des solutions potentielles, de tester ces solutions potentielles, et d'arriver à des solutions finales.

Déroulement

Durée	Durée : 30 minutes Objectif : Les participantes apprennent des techniques de résolution de problèmes Matériel : Aucun Durée 20 minutes
Objectif	Objectif Introduire la résolution de problèmes aux participantes Matériel Aucun
Matériel	Dites aux participantes qu'il est maintenant temps de tester ceci avec quelques défis que nous avons dans nos vies quotidiennes et avec nos commerces. CONSEIL Utilisez des exemples du monde réel lorsque vous parcourez cet exercice. Vous pouvez peut-être raconter un défi que vous avez rencontré et surmonté, ou utiliser une personne célèbre qui a surmonté un défi.

Il y a cinq étapes pour la résolution de problèmes:

1. Comprendre le problème/défi. Tout comme la première étape pour surmonter des défis personnels, est d'en être consciente, la même chose est vraie pour les défis rencontrés lors de la réalisation de vos objectifs. Il est important de comprendre la nature du problème/défi. Pensez à un défi et décrivez-le avec vos propres mots avec un partenaire.

2. Décrivez les obstacles. Vous devez être conscient de tous les obstacles ou contraintes qui peuvent vous empêcher d'atteindre votre objectif. Donc, qu'est ce qui crée le problème/défi a. Énumérez les faits pertinents : Qui ? Où ? Qu'est ce qui est en jeu ? b. Faites une liste de toutes les informations. c. Reformulez le défi avec vos propres mots. d. Énumérez les conditions qui entourent le défi. e. Décrivez des défis connus qui y ressemblent.

3. Identifiez les différentes solutions. Une fois que vous avez compris le contexte du défi, choisissez deux solutions possibles pour le résoudre. Il n'y a pas de stratégie unique qui fonctionne pour les problèmes/défis, mais il peut y avoir de nombreuses solutions. Voici quelques façons de réfléchir à des solutions : a. Dessinez le problème et ses solutions possibles. b. Écrivez le problème, les informations à ce sujet, et les solutions possibles. c. Discutez des solutions avec quelques amis. 4. Tester une solution. a. Allez-y lentement et travaillez avec la solution jusqu'à ce qu'il soit évident qu'elle ne fonctionne pas. b. Écrivez ou dessinez ce que vous avez fait pour résoudre le défi si cela a fonctionné. 5. Évaluez les solutions. Essayez une autre solution si nécessaire.

Activité facultative d'échauffement avant le brainstorming
Utilisez cette activité pour amener les participantes à avoir un esprit ouvert et plein d'énergie pour le brainstorming.

1. Demandez aux participantes de travailler par deux. La personne A fait un brainstorming sur un commerce potentiel qu'elle veut commencer (sinon, ce pourrait être sur les ingrédients d'un repas qu'elle veut préparer).

2. Round 1 : La personne A fait un brainstorming de plusieurs idées. La personne B dit NON et donne explique pourquoi chaque idée ne marchera pas. Faites-le pendant deux à trois minutes.

3. Round 2 : Maintenant, la personne B réfléchit à plusieurs idées et de la personne A doit dire OUI à chaque idée et la développer. Faites-le pendant deux à trois minutes.

4. Avec l'ensemble du groupe, discutez de la façon dont ces deux expériences ont été ressenties de façon différente. L'expérience Round 2 reflète l'environnement que vous voudrez créer pour un brainstorming réussi.

Activité 1(c): Résolvons ce défi

1. Demandez aux participantes de réfléchir à certains des défis communs auxquels elles sont confrontées. Si possible, se concentrez-vous sur les défis auxquels elles font face dans leur commerce ou leur travail. Exemple : je veux obtenir des foyers de l'emplacement central où ils se trouvent, mais c'est à dix miles de distance, ce qui est trop loin pour y aller en marchant, et je ne peux pas conduire.

2. Des groupes de deux ou trois participantes devront surmonter un défi.

Dites aux participantes de :

a. Comprendre le défi. Exemple : Qu'est-ce qui me empêche d'obtenir les foyers ? C'est trop loin pour y aller en marchant. Je ne peux pas me permettre d'embaucher quelqu'un avec un camion.

b. Décrivez les obstacles. Exemple : C'est est à dix miles de distance, ce qui prendrait trop de temps en marchant, et je ne peux pas les ramener. Il y a un seul camion disponible localement, et il est coûteux à embaucher.

c. Faites un brainstorming et identifiez les solutions possibles.

Exemple : (1) Louer le camion avec un groupe d'autres femmes entrepreneurs qui ont le même problème.

(2) Demander au fabricant de foyers de les me les expédier en utilisant les transports en commun - le bus passe à travers mon village !

d. Testez des solutions en demandant aux groupes de faire des jeux de rôle.

3. Une fois que les groupes ont deux ou trois solutions, demandez-leur de choisir leur préférée, et de la mimer.
Chaque petit groupe fera la démonstration de sa solution à l'ensemble du groupe.

Durée : 45 minutes

Objectif : Les participantes mettent en pratique les techniques de résolution de problèmes

Matériel : Aucun

4. Discutez:

■■ Laquelle fonctionnerait bien pour vous ?

■■ Selon vous, lesquelles ne fonctionneraient pas bien pour vous ?

■■ Si vous essayez un plan d'action et qu'il ne résout pas le problème, essayez autre chose ! Continuez à essayer de résoudre le défi jusqu'à ce qu'une des solutions fonctionne. Conseils pour résoudre les problèmes »» Réfléchissez à ces questions : »» Que se passerait-il si ... ? Est-ce que ce serait sans danger ? Est-ce que ce serait juste ? Comment tous les autres se sentiraient ? »» Testez des solutions et soyez prête à faire des erreurs. »» Accordez-vous du temps et l'espace pour surmonter les frustrations. »» Lorsque vous résolvez de problème – parlez-en, dessinez, écrivez ! Des représentations abstraites peuvent aider à le rendre plus concret et encourager un flux plus important d'idées. »» Demandez à un ami ou deux à qui vous pouvez vous adresser pour discuter des problèmes et des solutions de brainstorming.

Exercice 1(d): Scénario (option avancée)

1. Identifiez et définissez un défi : posez de questions jusqu'à ce que le groupe soit d'accord sur un sujet principal. Notez-le sur une fiche, et placez-la au sommet du scénario (voir schéma ci-dessous).

2. Générez des idées : demandez aux participantes d'écrire individuellement leurs pensées concernant le sujet sur des fiches. Elles doivent écrire une seule idée par carte. Plus il y a d'idées, mieux c'est et toutes les idées sont acceptées.

3. Regroupez les idées : rassemblez toutes les fiches, discutez de chaque fiche avec le groupe, et demandez au groupe de regrouper les cartes par thème, similitudes et caractéristiques communes.

4. Déterminer les cartes d'en-tête : une fois que trois ou quatre fiches ont été regroupées ensemble, le groupe détermine un en-tête qui décrit ce groupe. Inscrivez le titre sur une fiche en rouge et en gras. Disposez les fiches du groupe dans une colonne sous la carte d'en-tête.

5. Définissez des priorités : une fois qu'il a été discuté de toutes les cartes, qu'elles ont été regroupées et qu'un en-tête a été choisi, placez-les par ordre de priorité dans le scénario. Donnez à tous les participantes des points de couleur afin qu'elles puissent hiérarchiser leurs choix. Elles placent leurs points sur tout ce qu'elles perçoivent comme étant les cartes les plus importantes.

6. Résolution du problème : prenez chaque groupe désigné comme une priorité pour générer des solutions.

7. Utilisez pour référence : gardez le scénario sur le mur pour servir de référence au groupe et pour la poursuite des travaux.

Durée : 60 minutes

Matériel :

- Fiche
- Stylos (au moins 1 rouge
- Ruban adhésif
- Autocollants de couleur

Il est difficile d'obtenir plus de foyers si le lieu de ramassage est trop loin pour s'y rendre à pied. Je ne peux pas payer pour engager quelqu'un qui a un camion.

Demandez à votre beau-frère, qui a une voiture, s'il pourrait vous conduire la prochaine fois qu'il se rend dans le ville où se situe le point de ramassage.

Demandez au fabricant de vous les envoyer en utilisant les transports publics - le bus passe par votre village ! Prenez un bus jusqu'au lieu de ramassage.

Louez un camion avec un groupe d'autres femmes entrepreneur qui ont le même problème.

Demandez à votre mari s'il pourrait aller les chercher.

	EN-TÊTE - Transport public EN-TÊTE - Amis et famille Si vous savez conduire, demandez à un ami si vous pouvez emprunter son véhicule. EN-TÊTE - Louer/emprunter un véhicule Exemple scénario :

Notes pour fascilitateurs

……

- ……..

Conseils

- …

Conclusion

- ……..

Introduction

….

Déroulement

Durée **Objectif** **Matériel**	- ……

Notes pour fascilitateurs

……

- ……..

Conseils

- …

Conclusion

- ……..

SUJET 4: PLAN D'ACTION

N° 3.11 Quel est mon plan d'action ?

COMPÉTENCES DE BASE : (1) Définition d'objectifs et réflexion stratégique, (2) planification systématique, (3) prise de décision Exercice 1(a): Création de mon plan d'action

Durée : 90 minutes

Objectif :

Créer un plan d'action

Materials :

- Plan d'action (tiré du dossier de participant)
- Feutres et/ou crayons
- Feutres et/ou crayons de couleur

. Expliquez aux participantes qu'un plan d'action sert à fixer des objectifs (personnels ou professionnels) et à les aider à atteindre ces objectifs. Dans cette activité, nous allons créer un plan d'action autour de votre vision et de vos objectifs commerciaux.

2. Demandez aux participantes de compléter leur plan d'action du dossier de participant. Expliquez qu'un plan d'action contient :

Vision de travail :

a. Pourquoi voulez-vous créer ce commerce en relation avec les foyers et les combustibles ?

b. Quelle est votre vision pour votre commerce ? (Référez-vous à l'activité précédente, et demandez aux participantes d'écrire ou de dessiner à nouveau leur vision.) Objectifs:

c. Quels sont mes objectifs pour y arriver ? Quel est ma première étape ou mon premier objectif ?

d. Quand vais-je le faire ? Comment vais-je le faire ?

e. De quoi ai-je besoin pour le faire (compétences ou ressources) ?

f. Quand vais-je savoir que je l'ai fait ?

	g. Quel est ma deuxième étape ou mon deuxième objectif ? (Répétez ci-dessus les questions ci-dessus.) ? h. Veillez à ce que les objectifs soient SMART ! i. Quels sont les défis auxquels je pourrais faire face ? Quels sont les moyens pour les surmonter ? **3. Demandez à chaque participante de partager ses trois premiers buts et le délai pour les compléter.**

N° 3.12 Comprendre les différents plans

Durée : 15 minutes **Objectif :** Les participantes comprennent la différence entre leur business plan et un plan d'action. **Matériel :** Aucun	**1. Demandez aux participantes : Quelle est la différence entre un business plan et un plan d'action ?** **2. Inspirez-vous de leurs réponses pour expliquer :** ■■ Un business plan constitue à savoir où mon commerce est (réel/présent). Il est factuel et technique, et il s'agit souvent des nombres. C'est un plan pour savoir ce dont mon commerce est capable. ■■ Un plan d'action concerne ce que j'aimerais obtenir pour mon commerce (futur) et comment atteindre mes objectifs pour y arriver. Il n'est pas factuel, c'est plutôt une feuille de route pour atteindre mes objectifs. C'est un plan pour m'aider à arriver là où je veux aller dans mon commerce, et m'aider à me préparer pour toutes les difficultés que je peux rencontrer. Activité de révision : Partage en cercle 1. Demandez aux participantes de s'asseoir en cercle. Demandez aux participantes de partager avec un partenaire (quelqu'un à côté de qui elles sont assises) une chose qu'elles ont apprise, ou quelque chose qu'elles peuvent utiliser de la section de leadership de cet atelier. 2. Ensuite, faites le tour du cercle, en demandant aux participantes de terminer la phrase suivante et de partager avec le groupe : « Mon engagement envers moi-même et/ou mon commerce est ... »

Conseils

- Accordez un peu de temps ici aux participantes pour réfléchir sur leurs activités et leurs stratégies financières. Assurez-vous qu'elles en soient contentes, et permettez-leur de changer ou modifier comme elles le souhaitent.

- Écrivez ou connectez chacun des objectifs pour les participantes quand elles les auront terminés afin que vous puissiez faire un suivi avec elles.

5.4 Module Genre / VBG

Masculinités et féminités – analyser les normes et rôles de genre

Comment gérer les obstacles : Népotisme, Harcèlement sexuel, Cyberharcèlement, VBG/Abus, Harcèlement de groupe …

- Différence entre le sexe et le genre - Hommes et femmes, idéal et réalité - Découverte des masculinités / féminités	**Rôle des médias dans les perceptions sur le genre** - Déconstruire les normes de genre stéréotypées

Source : *Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre*

Comprendre rapports de pouvoir	Comprendre différentes formes de violence
- Marché du pouvoir - Statues du pouvoir - Types de pouvoir - Cercles d'influence	- Concept de consentement : quand non veut dire non. - Formes de violence ordinaire **Violence** - émotionnelle et psychologique - économique - physique et sexuelle Harcèlement sexuel - où commence-t-il ? / Prévention

Terminologie clé : Sexe - Rôles des genres - Egalité de genre - Equité de genre - Inégalités de genre – Discrimination - Discrimination sexiste - Sexisme - Normes sociales - Attitude - Division sexuelle du travail - Prestations de soins / travail non-rémunéré - Violence basée sur le genre - Violence conjugale - Violence domestique / violence familiale

A. Introduction thématique avec interaction questions – réponses

Genre : Fait référence aux rôles sociaux, au pouvoir et aux opportunités liées au fait d'être une femme ou un homme. Le genre se réfère également aux relations entre femmes et hommes et entre filles et garçons, ainsi qu'aux relations entre femmes et aux relations entre hommes. Ces rôles, possibilités et relations sont construits socialement et culturellement et sont assimilés au travers de processus de socialisation. Ils ne sont pas déterminés biologiquement et sont donc susceptibles d'évoluer.

Le genre est une identité qui s'apprend, qui évolue au fil du temps et qui varie d'une culture ou d'une société à l'autre. Par conséquent, le genre est à la fois une construction sociale (quelque chose construit par les gens) et une identité personnelle. Il renvoie aux rôles créés

par la société, aux traits de personnalité, aux attitudes, aux comportements et aux qualités qui sont attribués aux hommes et aux femmes et jugés appropriés.

Cela signifie que le genre est relationnel (c'est-à-dire qu'il s'inscrit dans une relation à autre chose). Il ne réfère donc pas uniquement aux hommes ou aux femmes, mais à la relation qu'ils entretiennent. Par exemple, le genre féminin sous-entend non seulement que les femmes sont réservées et douces, et sont censées agir comme telles, mais aussi que leur rôle dans la société du fait de ces caractéristiques doit forcément être moins dominant que les hommes.

Idées reçues à l'égard des hommes et des femmes et sur leurs possibles effets négatifs.

Notre vision des hommes et des femmes repose principalement sur des stéréotypes d'ordre social et culturel. Ces derniers aident à renforcer les rôles sociaux qui, même s'ils ne sont pas toujours forcément négatifs, peuvent avoir des conséquences néfastes. En effet, ils peuvent rendre les choses difficiles pour ceux ou celles qui ne veulent pas rentrer dans des cases « homme » ou « femme ». Ils peuvent également réduire le champ des possibles (notamment pour les femmes) et favoriser une répartition inégale des pouvoirs.

Quant aux femmes, elles sont souvent censées être soumises et gérer l'ensemble des tâches domestiques. Elles peuvent soit en tirer une certaine satisfaction, car leur aide est ainsi reconnue et appréciée, soit être malheureuses de voir le peu de contrôle qu'elles ont sur leur vie.
En effet, l'influence de **nos pairs** sur notre vie est grande. Ils peuvent ainsi nous inciter à nous comporter d'une manière que nous n'approuvons pas totalement, ou au contraire nous inspirer et nous pousser à nous surpasser.

Bien que **les hommes** soient généralement privilégiés et aient le contrôle de leurs relations avec les femmes, cette position peut cependant les désavantager. Ainsi, le stéréotype d'un homme fort et dur, qui par exemple boit beaucoup et règle les disputes en en venant aux mains, n'est pas forcément du goût de tous les hommes qui pour leur part préféreraient passer du temps avec leur femme et leurs enfants, mais craignent les moqueries s'ils n'agissent pas ainsi.
Le but de cette activité est d'aider les participants de l'atelier à prendre progressivement conscience de la façon dont le genre, les normes et valeurs sociales se combinent pour créer des attentes sexospécifiques et inégales dans notre société, qui à leur tour influencent notre vision des choses et le risque d'exposition à la violence. Ainsi, les stéréotypes de l'homme dominant et de la femme soumise peuvent conduire à un jeu de pouvoir inégal et augmenter le risque de violence conjugale et de mauvais traitements.

Construction médiatique et représentations du genre : images et imaginaire

Dans une étude de la caricature de 3 magazines de la presse togolaise les images de l'homme et de la femme subit des connotations de valeur (idéologique, socio-psychologique, morale, etc.) susceptibles d'exercer une influence considérable sur les lecteurs. En exagérant les défauts pour choquer et corriger les mœurs, la caricature devient finalement le lieu de production d'un imaginaire médiatique

susceptible d'influencer l'imaginaire collectif ou individuel (social, psychologique, symbolique, etc.).

Représentation des femmes

Celles qui sont dominantes, récurrentes et communes aux trois magazines décrivent la femme comme aguicheuse, dévergondée ou amorale, dominatrice ou tyrannique, matérialiste. Elle apparaît aussi comme très moderne et rusée ou traditionnelle et naïve, croyant encore à l'amour et refusant de suivre un homme pour de l'argent. Le sexe, omniprésent, est explicitement ou implicitement latent dans chaque trait qui dépeint la femme.

D'une part, la femme apparaît comme objet de désir sexuel mettant constamment ses atouts en valeur d'une manière ostentatoire, soit pour provoquer les hommes ou pour assouvir ses propres pulsions. Leurs comportements et leurs propos révèlent des femmes s'assumant totalement comme sujet et objet de désir. Ce vécu les conduit parfois à l'infidélité, à « voler » les maris de leurs copines ou à vivre une sexualité précoce.

D'autre part, la femme se sert du sexe pour atteindre ses objectifs : s'accomplir, s'enrichir, se positionner face à l'homme et, au besoin, par la force. Les femmes développent alors des stratégies de pouvoir et de séduction qui les font apparaître comme matérialistes, opportunistes, rusées.

Par le sexe ou par son aspect physique, la caricature montre une femme forte qui a tendance à dominer et à terroriser son partenaire masculin « la femme est certes considérée comme le sexe faible, mais elle n'est pas pour autant inoffensive. Elle compense sa faiblesse par rapport à l'homme en étant audacieuse et malicieuse (Anate, 2013).

Représentation de l'homme

Parmi les images récurrentes et significatives décrivant de manière prépondérante l'homme : obsédé-sexuel, menteur-infidèle, vilain, dominé, pédophile, naïf-victime, confident, ingrat, calculateur-matérialiste, séducteur. La majorité de ces stéréotypes sont connotés négativement.

Dans la représentation de l'homme, le sexe est omniprésent et semble définir intrinsèquement sa nature. Ici, il apparaît comme un individu toujours porté vers le sexe. Sa libido le rend souvent amoral et pervers : les caricatures le montrent toujours en train de fantasmer sur chaque femme qu'il voit, d'essayer de la séduire, enclin à tromper sa femme et à s'adonner à la pédophilie. Même lorsqu'il est vilain (ce qui est très fréquent) et vieux, il peut parvenir à ses fins, en usant de l'argent et des mensonges.

On remarque une permanence de stéréotypes habituellement véhiculés par l'imaginaire collectif : l'homme porté vers le sexe, son infidélité, ses mensonges et sa capacité de séduction. Toutefois, son image de naïf, de victime et de matérialiste est plus

surprenante, dans la mesure où ce sont des attributs fréquemment associés aux femmes.« Les hommes sont débrouillards, mais leur faiblesse est le sexe. Et c'est là que les femmes sont plus fortes et profitent d'eux (Anate, 2013).

6. Conclusion de l'atelier

N° Exercice final et conclusion

Durée estimée : 1 heure 30 minutes

1. A la fin de la session de formation, il faut demander à toutes les femmes de se lever et de former un cercle. Il faut leur expliquer qu'après avoir passé quatre jours ensemble à apprendre sur le leadership, le changement, la confiance et la communication, elles ont eu beaucoup d'opportunités de s'observer et d'apprendre les unes des autres. Chacune de ces femmes a la potentialité d'être une agente de changement dans sa communauté - qu'elle soit une leader dans le gouvernement, dans les affaires, qu'elle soit une leader dans un groupement féminin local, ou une leader dans sa famille.

2. Le formateur/formatrice doit insister que chacune de ces femmes est une leader. Il faut terminer avec une série d'affirmations qui servent à renforcer la confiance en soi chez les femmes: Demandez à chaque femme d'observer la femme arrêtée à leur droite. Donnez-leur un moment de réflexion sur ce que cette femme a fait et ce qu'elle a dit pendant ces quatre jours de formation.

3. Le formateur/formatrice doit commencer en s'adressant à la femme qui se trouve à sa droite.

Voici un exemple possible :

« Vous êtes une agente de changement parce que vous avez plaidé pour avoir un centre de santé dans votre communauté. »

4. Après que le groupe ait fait le tour du cercle, chaque femme s'adressant à celle qui se trouve sa droite, le formateur/formatrice doit conclure la formation en rappelant aux femmes de se considérer toujours comme des leaders.

N° Synthèse et clôture

Durée estimée : 30 minutes

Demandez aux femmes de se lever et de former un cercle. Faites le tour du cercle et demandez à chaque femme de dire une chose qu'elle a apprise pendant cette formation, c'est-à-dire une technique qui lui sera utile.

N° Comment allez-vous rester en contact avec les participantes ?

Objective: Conclude the workshop Materials

Réflexion : formulaires de suivi et information

Comment allez-vous rester en contact avec les participantes ? De quel soutien ont-elles besoin pour rester au top de leurs plans d'action ? Quel type de système de support (mentors, formations continues, groupes de pairs, etc.) allez-vous encourager pour leur développement continu ? Comment les principes de cette formation ont-ils changé les

perceptions d’elles-mêmes de vos participantes et de ce qui peut être possible dans leur vie ? Il est conseillé de recueillir des histoires du groupe.

Comment vos attentes se sont-elles alignées avec ce qui s’est passé ?

Réfléchissez aux questions de Conception centrée sur l’humain et à vos réponses données à **Écouter** (Brainstorming : méthodes d’enseignement), **Créer** (Brainstorming : à quoi ressemble le succès ?), **Délivrer** (Brainstorming : défis potentiels et solutions).

7. Glossaire – Concept clés

Concepts clés

Liens entre l'autonomisation économique des femmes et la violence domestique

OBJECTIF DE LA FICHE

Cette fiche a pour but d'introduire le cadre conceptuel structurant l'approche d'Oxfam sur les liens entre l'autonomisation économique des femmes et la violence domestique.

Bien que les projets en autonomisation économique des femmes (AÉF) favorisent une prise de pouvoir, un épanouissement professionnel et une indépendance matérielle des femmes qui y participent, l'autonomisation qui en résulte peut aussi créer des tensions au sein des familles et des communautés qui se traduisent parfois en violence domestique (VD).
Les nombreuses études sur le sujet démontrent qu'il est difficile d'identifier le lien causal pouvant mener à la violence domestique. C'est pourquoi il est préférable de parler de facteurs ou de contextes de vulnérabilité, qui peuvent rendre une personne plus susceptible de subir (ou de commettre) de la VD. Dans une optique de programmation sûre (*safe programming*) et de non-nuisance (*do no harm*), il est donc primordial de savoir analyser et atténuer ces facteurs de risque.

Autonomisation économique

L'autonomisation économique des femmes (AÉF) est le processus qui vise à soutenir l'accroissement de la capacité de ces dernières à accéder aux ressources et aux biens ainsi que leur pouvoir de les contrôler. Le processus vise aussi à faciliter la capacité des femmes à gérer les risques et améliorer leur statut économique et leur bien-être, ce qui implique un niveau d'autonomie et de confiance en soi pour pouvoir faire des choix, prendre des décisions éclairées et exercer une influence sur le changement dans plusieurs sphères, qu'elles soient personnelles, familiale, communautaire ou nationale. L'autonomisation économique peut être soutenue par divers moyens tels que des programmes de microfinance, de transferts conditionnels d'argent, d'accès à des moyens de subsistance durables, d'activités génératrices de revenus ou d'employabilité des femmes et des filles.

Violence domestique (VD)

La violence domestique (VD) est une forme de violence basée sur le genre, qui se produit entre des partenaires (ou ex-partenaires) intimes ou entre membres familiaux. Elle peut être physique, sexuelle, psychologique, économique, verbale. Elle comprend notamment les torts causés aux femmes et aux enfants exposés et victimes de violence familiale. Certaines définitions comprennent aussi tout type de violence qui se produit au sein de la famille, p.ex. les « punitions » sévères à l'égard des enfants et les mauvais traitements infligés aux membres âgés de la famille. Dans le cadre du présent document, l'angle conceptuel étudié est celui de la première définition, bien que les autrices reconnaissent que la question de l'AÉF s'inscrit dans le contexte plus large des violences faites aux femmes et aux filles. La VD peut être une conséquence non souhaitée des initiatives d'AÉF ou encore un obstacle à l'autonomisation économique des femmes. Plusieurs études se sont attardées aux facteurs associés au contexte de vulnérabilité et aux risques accrus des femmes de vivre de la VD lorsqu'elles participent à des initiatives d'autonomisation économique. Ces études permettent d'orienter les pratiques en matière de prévention et d'accompagnement des

femmes qui subissent de la violence. Elles révèlent aussi la présence de facteurs individuels, interpersonnels, communautaires, socioéconomiques reliés au contexte.

Rôles et normes de genre traditionnels

La remise en question des rôles et normes de genre traditionnels qui découle de l'autonomisation économique des femmes peut expliquer, en partie, le risque accru de subir de la violence domestique chez celles qui s'autonomisent économiquement3. L'indépendance financière des femmes, valorisée par les projets d'autonomisation économique, serait perçue par les conjoints comme une menace à leur pouvoir. Et cette perception de perte de pouvoir pourrait susciter une résistance de la part de certains conjoints et, en l'occurrence, générer des conflits pouvant se traduire par la violence domestique, particulièrement lorsque les inégalités de genre au sein du ménage sont marquées. Le risque se présente plus particulièrement lorsque les tâches ménagères, le soin des enfants et la préparation des repas sont automatiquement attribués à la femme, alors que les hommes sont responsables de la prise de décisions, du budget familial, du travail salarié, etc. Les hommes qui croient que leur masculinité est menacée par la prise de pouvoir des femmes dans la sphère domestique, seraient enclins à vouloir réaffirmer leur pouvoir au sein du ménage en ayant recours à la violence. Des situations de violence domestique surviendraient aussi lorsque le conjoint n'accepte pas que sa femme, financièrement indépendante, prenne place dans l'espace public (marchés, réunions de groupe, emplois, politique, etc.). Ce bouleversement des rôles et des normes de genre peut influencer de façon indirecte la violence contre les femmes et les filles au sein des familles

Contextes sociaux, politiques et culturels

Bien que la violence domestique touche les femmes de toutes classes et milieux, certains contextes sociaux, politiques et culturels dans lesquels évoluent les femmes qui développent leur autonomie économique auraient une portée considérable sur l'exposition des femmes à la violence domestique. Ces contextes varient considérablement d'une région à une autre au sein d'un même pays. Ce qui signifie que l'effet de la participation à des initiatives d'autonomisation économique des femmes sur la violence domestique, dépend d'une conjoncture de facteurs macrosystémiques, notamment les suivants: valeurs et niveau de progressisme de la communauté, degré d'acceptation des violences faites aux femmes et aux filles dans la société, politiques et services mis en place par les institutions publiques, lois (et leurs écarts d'application), guerres et conflits internes, etc.

Niveau d'éducation

Les recherches sont unanimes sur le fait que l'éducation s'avère une stratégie efficace pour diminuer les risques de violence domestique associés aux initiatives d'autonomisation économique des femmes. Néanmoins, les études ne s'accordent pas sur l'effet potentiel du niveau d'éducation des femmes en relation avec celui des conjoints ainsi que sur la vulnérabilité à la violence domestique après avoir participé à une initiative d'autonomisation économique des femmes. Certaines études montrent que la violence émotionnelle et le contrôle exercé par le conjoint sur les femmes travailleuses ayant complété des études plus longues seraient moindre que chez les femmes ayant moins de scolarité. En revanche, d'autres études concluent que les femmes plus scolarisées qui

participent à un programme de microfinance seraient deux fois plus nombreuses à subir de la violence domestique que les femmes moins scolarisées. En somme, il semble que le niveau d'éducation peut à la fois constituer un facteur de protection en favorisant la connaissance des femmes de leurs droits et des ressources d'aide existantes, et aussi représenter un facteur de risque en remettant en question les rôles et normes de genre traditionnels au sein de la famille et de la société.

Revenu

Des études soulignent que le stress découlant de la pauvreté et d'un faible revenu serait un facteur de risque associé à la perpétration de la violence domestique de la part du conjoint9. Vaincre les situations de précarité financière des foyers dans lesquels les femmes développent leur autonomie financière serait donc une stratégie efficace pour réduire la violence domestique10. Cependant, ici encore, la littérature scientifique ne fait pas consensus. Certaines recherches ont montré que les femmes dont le revenu est supérieur à celui de leur conjoint seraient plus susceptibles de subir des épisodes de violence domestique, comparativement aux femmes dont le revenu est égal ou moindre à celui de leur conjoint. Par ailleurs, d'autres études arrivent à des conclusions nettement plus optimistes, à savoir que plus les femmes sont en mesure d'assumer elles-mêmes les frais associés aux dépenses du foyer et de la famille (indépendance financière), moins elles seraient susceptibles de subir de la violence domestique, et que cette autonomisation économique pourrait leur permettre d'éviter des conflits, voire même de quitter une relation abusive.

Le statut d'employé de chacun-es des conjoints-es

Le statut d'employée et la transition vers le marché du travail augmenteraient les risques pour les femmes de vivre de la violence domestique13. Celles qui travaillent à l'extérieur du domicile et celles occupant un emploi saisonnier et ponctuel seraient plus nombreuses à déclarer vivre des expériences de violence sexuelle en contexte conjugal, comparativement à celles qui occupent un emploi régulier. D'autre part, la stabilité d'emploi du conjoint serait également associée à l'exposition des femmes à la violence domestique. Les conjoints qui rencontrent des difficultés à obtenir et à maintenir un emploi seraient plus susceptibles d'exercer de la violence envers leur conjointe, comparativement aux conjoints ayant une stabilité d'emploi.

Source : La communication égalitaire - Agir par l'Éducation, transformer le monde, 2018, FICEMEA, UNESCO, ERASMUS+, Francophonie, Wallonie : www.ficemea.org/wp-content/uploads/2019/10/COM_EGALITAIRE.WEB_.pdf

Guide pratique pour une communication égalitaire (PPT), Onisep : https://www.egalite-filles-garcons.ac-creteil.fr/IMG/pdf/2022_onisep_guide_communication_egalitaire.pdf

Définitions clés

Communication égalitaire
Afin que chacun·e puisse intégrer la logique de ce guide, il est important avant toute chose, de revenir sur certains concepts tels que : discrimination, égalité, équité, genre, rôles de sexe, épicène, féminisation, etc.

Définitions sont tirées du guide de l'association Adéquations (www.adequations.org).

Androcentrisme : C'est un mode de pensée, d'analyse, d'action qui se place souvent inconsciemment du point de vue des hommes. Approche de « genre » : L'approche de «genre» étudie les rôles, statuts, stéréotypes attribués à chaque sexe. Les rapports sociaux entre femmes et hommes varient selon les sociétés et les époques, mais ils restent en grande majorité fondés sur des inégalités au détriment des femmes dans tous les domaines et notamment en matière de pouvoir politique et économique. Le «genre» ou «sexe social» est à la fois un concept sociologique, un objectif en matière de respect des droits humains et une méthodologie pour des actions plus efficaces.

Egalité : C'est un droit fondamental de la personne humaine, quelque soit le sexe biologique ou social et quelles que soient les différences entre les personnes. Selon l'article 2 de la Déclaration Universelle des Droits humains (1948), « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ». La notion d'égalité ne se confond pas avec l'identité et n'est pas contradictoire avec la notion de différence. Si l'égalité existe de façon formelle dans le principe, elle est loin d'être acquise dans les faits. L'égalité de jure (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité de facto (de fait) - d'où la nécessité de mettre en oeuvre des démarches d'équité. (Ci- dessous) Différences et inégalités : La différence a trait à la diversité physique, culturelle sociale... Exemple : la différence des sexes : l'anatomie d'un homme est différente de celle d'une femme. On confond souvent « différent » et « inégal ». Or, l'inverse de « égal » est « inégal ». L'inverse de « différent » est « identique ». La notion d'égalité n'est pas contradictoire avec la notion de différence. Chaque personne, parce qu'elle est unique, est différente des autres, mais toutes les personnes sont égales en droit. L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais que tout le monde ait les mêmes droits et des opportunités égales dans l'existence.

Féminisme : Le féminisme est une pensée et une action politique et sociale en faveur de l'émancipation des femmes, de leurs droits et de l'égalité des femmes et des hommes. Féminisation : Action d'utiliser la forme féminine des mots lorsqu'ils désignent une femme, tandis que la tradition des mots utilise le masculin.

Genre : Système de normes hiérarchisées et hiérarchisantes de masculinité/féminité. Ces normes sont différentes, construites en opposition, et valables dans une culture donnée, à une époque donnée. Ce système produit encore aujourd'hui des inégalités entre les femmes et les hommes.

Machisme : Attitude considérant que les hommes sont supérieurs aux femmes. Le seul fait d'être un individu masculin leur confère une supériorité sur les femmes.

« Empowerment » ou pouvoir d'agir : La notion d'empowerment, utilisée dans le domaine du féminisme, des luttes sociales et du développement humain, renvoie aux processus d'autonomisation, de participation aux décisions, d'acquisition et de renforcement du pouvoir. On peut distinguer (et favoriser par des actions) différents niveaux d'empowerment : - Niveau cognitif, intellectuel : prise de conscience, compréhension des systèmes de domination. - Niveau psychologique : renforcer la confiance, l'estime de soi, condition nécessaire prélude au décisionnel. - Niveau socio-économique : activités permettant de générer des revenus, une indépendance et de contrôler des ressources. - Niveau politique : capacité à analyser le milieu social, le contexte politique pour agir afin d'y favoriser des changements.

Épicène : qui conserve la même forme au féminin qu'au masculin (ex. : stagiaire, élèves, enfant...).
Equité : La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, ces besoins et intérêts peuvent s'exprimer de façon différente.

Parité : Elle signifie que chaque sexe est représenté à égalité. La parité est souvent une condition nécessaire de l'égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être paritaire, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas égalitaire.

Phallocratie : C'est la domination politique, sociale, culturelle, symbolique exercée par les hommes sur les femmes. Cette domination se concrétise par des institutions et modes d'organisation qui confortent le pouvoir des hommes sur les femmes.

Mixité : Démarche qui intègre des personnes des deux sexes. La mixité n'est pas synonyme d'égalité. Elle peut prendre diverses formes :

- ***Mixité de coexistence :*** présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.
- ***Mixité aménagée :*** hommes et femmes occupent un même poste de travail, mais sans être investis de tâches similaires.
- ***Mixité indifférenciée :*** hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restent sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (par exemple, situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours aux heures supplémentaires, ...).
- ***Mixité de coopération : Répartition*** du travail entre hommes et femmes entraînant réellement l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

Misogynie : Haine et mépris à l'égard des femmes. Rôles de sexe : Traits psychologiques, les comportements, les rôles sociaux ou les activités assignés plutôt aux femmes ou plutôt aux hommes, dans une culture donnée, à une époque donnée. Par exemple : « les femmes s'occupent des enfants, les hommes des affaires publiques ».

8. Bibliographie

Utilisation de modules existants :

PRINCIPALEMENT

1. **Manuel de formation pour l'autonomisation des entrepreneurs, Global alliance for clean cookstoves**
   https://cleancooking.org/reports-and-tools/manuel-de-formation-pour-lautonomisation-des-entrepreneurs/
   https://www.cleancookingalliance.org/binary-data/RESOURCE/file/000/000/394-1.pdf
   Chapitres Autonomisation p.64 et Leadership p.98

2. **Curriculum Genre - Manuel pratique de formation sur le genre, International Alert 2017**
   https://www.international-alert.org/fr/publications/curriculum-genre/
   https://www.international-alert.org/sites/default/files/Gender_Curriculum_FR_2017.pdf

SÉCONDAIRE

3. **Manuel de Formation Femmes et Gouvernance Locale, Formation de Formateurs/Formatrices, 1ère partie, USAID, Isidore Boutchué, Elizabeth Powley**
   https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnadq668.pdf

4. **Implication des hommes et des garçons dans l'égalité de genre et de santé: une boîte à outils pour l'action, UNFPA, Promundo, MenEngage, Ricardo, C, Verani, F**
   https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Engaging%20Men%20and%20Boys%20Toolkit%20FRENCH.pdf
5. **Masculinités positives, livret de formation - Stratégies pour allier les hommes à l'égalité pour toutes et tous, JUPREC :**
   https://www.ceci.ca/data/juprec-02-masculiintes-positives-270618.pdf

Sexualité

Principes directeurs internationaux sur l'éducation à la sexualité - Une approche factuelle, UNESCO
https://www.evras.be/fileadmin/user_upload/3/2018_-_principes_directeurs_internationaux_sur_ES_-_fr.pdf

BBC Afrique : Sexualité – VBG/MGF
https://drive.google.com/file/d/187maSBPBp-MJbqKJJVppW9SicNP08f-o/

Guide de prévention et atténuation de la violence domestique en contexte d'autonomisation économique des femmes, Oxfam Quebec, 4/2021
https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/10546/621293/2/gd-preventing-mitigating-domestic-violence-130421-fr.pdf

9. Annexe

9.1 Principes directeurs internationaux sur l'éducation à la sexualité - Une approche factuelle, UNESCO

https://www.evras.be/fileadmin/user_upload/3/2018_-_principes_directeurs_internationaux_sur_ES_-_fr.pdf

Concepts clés, thèmes et objectifs d'apprentissage

En relation étroite avec sujet	J2
3. Comprendre la notion de genre - Construction sociale du genre et des normes de genre - Égalité des genres, stéréotypes et préjugés - Violence basée sur le genre	**1. Relations interpersonnelles** - Familles - Relations amicales, amoureuses et romantiques - Tolérance, inclusion et respect - Engagements à long terme et parentalité
4. Violence et sécurité - Violence - Consentement, vie privée et intégrité physique - Utilisation en toute sécurité des technologies de l'information et de la communication (TIC)	**2. Valeurs, droits, culture et sexualité** - Valeurs et sexualité - Droits humains et sexualité - Culture, société et sexualité
6. Corps et développement humains - Anatomie et physiologie sexuelles et reproductives - Reproduction - Puberté - Image du corps	**5. Compétences pour la santé et le bien-être** - Normes et influence des pairs sur le comportement sexuel - Prise de décision - Techniques de communication, de refus et de négociation - Maîtrise des médias et sexualité - Trouver de l'aide et du soutien
7. Sexualité et comportement sexuel - Sexe, sexualité et cycle de la vie sexuelle - Comportement sexuel et réponse sexuelle	**8. Santé sexuelle et reproductive** - Grossesse et prévention de la grossesse - Stigmatisation associée au VIH et au SIDA, traitement, soins et soutien

- Compréhension, prise en compte et réduction du risque d'IST, y compris d'infection par le VIH

9.2 Exercices thématique Playdoyer

Source : Manuel de formation femmes et gouvernance locale

N° Introduire le thème sur le « plaidoyer »

Durée estimée : 30 minutes

Conseils pour la formation ! Cette activité exige l'utilisation d'un appareil magnétophone et des messages enregistrés. Assurez-vous que vous avez l'équipement disponible à l'avance.

1. Présenter l'image consacrée au Plaidoyer. Trois femmes debout ou assises à une table parlant à un public. Elles plaident pour les femmes. Autour de cette image centrale on aurait des images de femmes travaillant au bureau, dans un champ et à la maison.

2. Afficher l'image dans un endroit et la maintenir visible durant toute la durée de l'activité relative au Plaidoyer.

3. Demander aux participantes de donner leur interprétation de l'image. Le formateur ou la formatrice relève les différentes interprétations et les consignes par écrit. Ensuite il dit que cette image illustre le plaidoyer.

Il/elle pose donc la question suivante aux participantes :

- Que font ces trois femmes qui se trouvent au centre ?
- A qui pensent ces trois femmes ?
- De la part de qui ces trois femmes agissent-elles?
- Quelles sont celles qui ont déjà entendu parler du plaidoyer ?
- Qu'est-ce qu'un plaidoyer ? ou bien
- C'est quoi un plaidoyer ?

4. Après avoir posé ces questions et recueilli les réponses des participantes, le formateur doit expliquer à l'ensemble du groupe le sens du dessin. Le formateur ou la formatrice recense les réponses et ensuite fait une consolidation en donnant les définitions suivantes :

Un plaidoyer c'est la présentation d'une situation dans le but de sensibiliser et convaincre des personnes, des structures ou des autorités à réagir pour soutenir ou trouver une solution satisfaisante à une situation. Le plaidoyer est un message qu'on donne pour faire prendre conscience d'une situation afin d'entreprendre des actions adéquates.

Le formateur ou la formatrice doit faire le commentaire suivant à partir des définitions et dire que : « La personne ou la structure qui plaide a besoin de persuader, de convaincre et d'influencer. »

5. Le formateur ou la formatrice précise qu'il y a trois types de plaidoyers qui sont :

- le plaidoyer au niveau individuel,
- le plaidoyer par rapport à une cause générale et
- le plaidoyer au nom d'une communauté/collectivité par exemple.

Le formateur ou la formatrice doit donner un exemple de plaidoyer aux participantes avant de passer à l'exercice pratique. Il doit montrer le problème posé, l'objectif visé, l'agencement des idées, le destinataire du message.

6. Le formateur ou la formatrice doit poser la question : est-ce que tout le monde comprend la définition de plaidoyer ? Ensuite demander si une participante peut montrer la différence entre la négociation et le plaidoyer. La nuance réside dans le fait que la négociation implique un échange direct entre les partie concernée pour avoir un accord alors que le plaidoyer ne recherche pas un accord mais une sensibilité pour agir dans le sens de l'amélioration d'une situation (voir page 38 pour la définition de la négociation).

Audiocassette

S'il y a un appareil disponible, il faut jouer le message enregistré qui correspond au thème du Plaidoyer.

Vous expliquez qu'on peut aussi entendre ce message à la radio. Quand les participantes entendront ce message aussi à la radio, elles se souviendront de la session de la formation du jour.

N° Exercice pratique - plaidoyer

Durée estimée : 3 heures

Conseils pour la formation ! Il y a deux options.

Option 1 : Le formateur ou la formatrice peut diviser les participantes en sous-groupes et tous les sous-groupes travaillent successivement à préparer chacun des trois types de plaidoyer (1 heure pour chaque).

Dans cette option il faut suggérer de traiter les types dans l'ordre suivant :

Groupe 1 : 1, 2 et 3 ; Groupe 2 : 2, 3 et 1 et Groupe 3 : 3, 1 et 2. Ceci fera que même si les groupes ne finissent pas de traiter les trois types, au moins l'un des trois types sera traité entièrement.

Option 2 : Le formateur ou la formatrice peut aussi diviser les participantes en trois sous groupes et chaque sous-groupe travaille sur un type de plaidoyer pendant deux heures.

1. Le formateur ou la formatrice doit fournir les sujets ci-après en demandant aux participantes de faire un plaidoyer selon le cas :

- Plaider pour être tête de liste.
- Plaider pour la construction d'un centre de santé dans la commune.
- Plaider pour une meilleure implication des femmes dans le processus de développement et les sphères de décision.

2. Le formateur/formatrice peut décider de choisir avec les participantes un thème qui relève de leurs préoccupations du moment.

3. Le formateur/formatrice ne donne pas d'autres précisions concernant l'exercice. Il demande aux participantes de travailler selon leur compréhension du travail demandé. Par exemple, le formateur ne doit pas donner de réponse à une question comme « à qui on doit adresser le plaidoyer ? »

4. Au terme du temps imparti, le formateur ou la formatrice demande au représentant de chaque sous-groupe de restituer ses résultats en plénière. Chaque présentation doit durer dix minutes au maximum.

Quand tous les sous-groupes auront fini de présenter, on instaure pendant 30 minutes, une discussion sur le travail de chaque groupe pour faire des critiques de la part des participantes elles-mêmes. Faire remarquer ce qui a été bien fait mais aussi les lacunes pour savoir à quel niveau il y a lieu d'apporter des corrections. Les discussions doivent avoir lieu après que les groupes aient présenté chaque cas de plaidoyer. Ce qui veut dire que si un groupe traite les trois cas, il présentera trois fois et chaque cas présenté par un ou plusieurs groupes sera suivi de discussion avant de passer à un autre cas.

5. C'est à ce niveau que le formateur ou la formatrice doit dire que pour tout plaidoyer il faut mettre en évidence (il n'y a pas d'ordre précis pour ces éléments, pourvu qu'on les retrouve) :

- Le groupe qui fait le plaidoyer.
- Le problème en question ou la situation qui incite à faire le plaidoyer.
- L'importance de la question.
- Les principaux acteurs.
- La nature de la solution ou des solutions proposées ou voulues.
- L'urgence de la solution ou des solutions (facteur temps).
- La personne, le groupe ou l'organisation interpellée.
- Les conséquences si rien n'est fait.

6. Chaque groupe va revoir ses résultats à la lumière de cet apport et voir ce qui mérite d'être retiré, changé ou ajouté.

7. Montrer que souvent le plaidoyer a comme implications de :

- Construire une coalition, un groupe de pression,

- Définir un calendrier,
- Travailler avec le gouvernement,
- Réaliser une campagne,
- Utiliser les media,
- Influencer le processus politique,

N° Révision du thème sur le « plaidoyer »

Durée estimée : 15 minutes

1. Faites encore référence au dessin du Plaidoyer et demandez aux participantes de définir le plaidoyer.

2. Pour résumer ou conclure la session sur le Plaidoyer, le formateur ou la formatrice doit jouer encore l'audiocassette qui correspond à ce thème.

Audiocassette

S'il y a un appareil disponible, il faut jouer le message enregistré qui correspond au thème du Plaidoyer. Vous expliquez qu'on peut aussi entendre ce message à la radio. Quand les participantes entendront ce message aussi à la radio, elles se souviendront de la session de la formation du jour.

3. Conclure en résumant tout ce qui a été fait au cours de la session sur le plaidoyer et exhorter les participantes à faire des plaidoyers.

Conseils pour la Formation ! Il est toujours bon d'annoncer aux participantes le thème qui va suivre pour susciter leur intérêt et éventuellement les aider à anticiper la réflexion sur la prochaine session pendant la phase de pause.

9.3 Exemple de leader visionnaire: Wangari Maathai Wangari Maathai

Etait une militante écologiste et politique kenyane. Dans les années 1970, Mme Maathai a fondé Mouvement de la ceinture verte, une organisation environnementale non-gouvernementale axée sur la plantation d'arbres, la conservation de l'environnement et les droits des femmes. En 2004, elle est devenue la première femme africaine à recevoir le Prix Nobel de la Paix pour « sa contribution au développement durable, à la démocratie et à la paix. » Extraits de son discours d'acceptation du prix Nobel de la paix : Mon inspiration vient en partie d'expériences vécues dans l'enfance et de mes observations de la nature dans le Kenya rural.

Elle a été influencée et nourrie par une éducation formelle, que j'ai eue le privilège de recevoir au Kenya, aux Etats-Unis et en Allemagne. En grandissant, j'ai été témoin du défrichement des forêts qu'on remplaçait par des plantations commerciales, qui ont détruit la biodiversité locale et la capacité des forêts à conserver l'eau. En 1977, quand nous avons

commencé le Mouvement de la ceinture verte, je répondais en partie aux besoins identifiés par les femmes rurales, à savoir le manque de bois de chauffage, d'eau potable, d'alimentation équilibrée, de logement et de revenu.

Partout en Afrique, les femmes sont les principales gardiennes, ayant une responsabilité importante dans le labour de la terre et pour nourrir leurs familles. En conséquence, elles sont souvent les premières à prendre conscience des dommages environnementaux lorsque les ressources deviennent rares et qu'elles sont incapables de nourrir leurs familles. Les femmes avec lesquelles nous avons travaillé ont raconté que contrairement au passé, elles étaient incapables de répondre à leurs besoins de base. Cela était dû à la dégradation de leur environnement immédiat ainsi qu'à l'introduction de l'agriculture commerciale. J'en suis venue à comprendre que lorsque l'environnement est détruit, pillé ou mal géré, nous sapons notre qualité de vie et celle des générations futures.

Planter des arbres est devenu un choix naturel pour répondre à certains des besoins de base initiaux identifiés par les femmes. Ainsi, ensemble, nous avons planté plus de 30 millions d'arbres qui fournissent du combustible, de la nourriture, des abris, et de revenus pour soutenir les besoins d'éducation et de ménage de leurs enfants. L'activité crée aussi des emplois et améliore les sols et les bassins versants. Grâce à leur participation, les femmes acquièrent un certain degré de pouvoir sur leur vie, notamment leur position sociale et économique et de l'importance dans la famille.

Ce travail se poursuit. Initialement, le travail était difficile parce que, historiquement on a persuadé nos femmes à croire que parce qu'elles sont pauvres, non seulement ils n'ont pas d'argent, mais en plus, ils n'ont pas les connaissances et les compétences pour faire face aux défis. Au contraire, elles sont conditionnées à penser que les solutions à leurs problèmes doivent venir de « l'extérieur ».

En outre, les femmes ne se rendaient pas compte que la satisfaction de leurs besoins dépendait de leur d'un environnement sain et bien géré. Elles ignoraient également qu'un environnement dégradé conduit à une ruée vers les ressources rares et peut aboutir à la pauvreté et même des conflits. Nous avons développé un programme d'éducation des citoyens, au cours duquel les populations identifient leurs problèmes, leurs causes et les solutions possibles.

Elles font alors des liens entre leurs propres actions personnelles et les problèmes dont elles sont témoins par rapport à l'environnement et à la société. Dans le processus, les participantes découvrent qu'elles doivent faire partie des solutions. Elles réalisent leur potentiel caché et deviennent autonomes pour surmonter l'inertie et prendre des mesures. Elles ont fini par reconnaître qu'elles sont les principales gardiennes et les bénéficiaires de l'environnement qui les soutient.

Initialement les activités de plantation d'arbres du Mouvement de la ceinture verte n'ont pas abordé les questions de la démocratie et de la paix, mais il est vite devenu clair que la gouvernance responsable de l'environnement était impossible sans espace démocratique. Par conséquent, l'arbre est devenu un symbole de la lutte pour la démocratie au Kenya. Les citoyens se sont mobilisés pour contester les abus généralisés de pouvoir, la corruption et la

mauvaise gestion de l'environnement. Par le biais du Mouvement de la ceinture verte, des milliers de citoyennes ordinaires ont été mobilisés et responsabilisés pour prendre des mesures et opérer un changement. Elles ont appris à surmonter la peur et leur sentiment d'impuissance et se sont déplacées pour défendre les droits démocratiques.

Avec le temps, l'arbre est également devenu un symbole pour la paix et la résolution des conflits, en particulier pendant les conflits ethniques au Kenya lorsque le Mouvement de la ceinture verte a utilisé les arbres de la paix pour réconcilier les communautés en conflit. Lors de la réécriture de la constitution du Kenya en cours, ces mêmes arbres de paix ont été plantés dans de nombreuses régions du pays afin de promouvoir une culture pacifique. Utiliser des arbres comme un symbole de paix s'inscrit dans une tradition africaine répandue.

Ces pratiques font partie d'un vaste patrimoine culturel, qui contribue à la fois à la conservation des habitats et la culture de la paix. Avec la destruction de ces cultures et l'introduction de nouvelles valeurs, la biodiversité locale n'est plus valorisée ni protégée et, par conséquent, elle est rapidement dégradée et disparaît. Au fur et à mesure que nous comprenions les causes de la dégradation de l'environnement, nous avons vu la nécessité d'une bonne gouvernance.

En effet, l'état de l'environnement de tout comté est un reflet du type de gouvernance en place et sans une bonne gouvernance, il ne peut y avoir de paix. De nombreux pays, qui ont des systèmes de gouvernance pauvres, sont également susceptibles d'avoir des conflits et des lois insuffisantes en matière de protection de l'environnement. En 2002, le courage, la résilience, la patience et l'engagement des membres du Mouvement de la ceinture verte, d'autres organisations de la société civile et de la population kényane ont abouti à la transition pacifique vers un gouvernement démocratique et jeté les bases d'une société plus stable.

Cela fait 30 ans que nous avons commencé ce travail. Les activités qui ont dévasté l'environnement et les sociétés se poursuivent sans relâche. Aujourd'hui nous sommes confrontés à un défi qui appelle à un changement dans notre façon de penser, de sorte que l'humanité cesse de menacer son système de soutien à la vie. Nous sommes appelés à aider la Terre à guérir ses blessures et à guérir les nôtres dans le processus - en effet, à embrasser l'entière création dans toute sa diversité, sa beauté et ses merveilles. Cela arrivera si nous comprenons la nécessité de ranimer notre sentiment d'appartenance à la grande famille de la vie, avec laquelle nous avons partagé notre processus évolutif.

Au cours de l'histoire, il arrive un moment où l'humanité est appelée à passer à un nouveau niveau de conscience, de parvenir à un niveau moral plus élevé. Un moment où nous devons nous débarrasser de notre peur et donner de l'espoir à l'autre. Ce moment, c'est maintenant. Le Comité Nobel norvégien a défilé le monde à élargir la compréhension de la paix : il ne peut y avoir de paix sans développement équitable ; et il ne peut y avoir de développement sans gestion durable de l'environnement dans un espace démocratique et pacifique. Ce changement est une idée dont le temps est venu. (Le discours entier se trouve à l'adresse www.wangarimaathai.com.)