



FAWE Forum for African Women Educationalists
Forum des éducatrices africaines



MODULE DE LEADERSHIP TRANSITIONNEL PROGRESSIF POUR LES FILLES EN AFRIQUE LA PREUVE QUE LES FEMMES PEUVENT ÊTRE DES LEADERS

Un Module scolaire modèle pour
renforcer l'inclusion des filles dans le
leadership
Par
le Forum des éducatrices africaines
(FAWE)

*"Une fille instruite a de l'avenir, Elle a
de l'espoir, Elle deviendra un mentor
pour les autres filles. Elle changera le
monde." JOINMYVILLAGE.COM*

“Une fille instruite a de l’avenir, elle a de l’espoir, elle deviendra un mentor pour les autres filles, elle changera le monde.” JOINMYVILLAGE.COM



Cette publication ne peut être reproduite à quelque fin que ce soit sans l’autorisation écrite préalable du FAWE. FAWE ne peut être tenu responsable de toute inexactitude. Des parties de cette publication peuvent être copiées pour être utilisées dans la recherche, le plaidoyer et l’éducation, à condition que la source soit mentionnée.

©FAWE Forum des éducatrices africaines (FAWE). 2024.

Table des matières

RÉSUMÉ DU CONTENU	7
Résultats d'apprentissage du module : Participation des filles au leadership en Afrique	7
CONCEPTS CLÉS DANS LE CADRE DU LEADERSHIP ET DE L'AUTONOMISATION DES FILLES	10
INSTRUMENTS ET ORGANISATIONS INTERNATIONAUX, RÉGIONAUX ET	
NATIONAUX SUR LE LEADERSHIP	16
PREMIÈRE PARTIE	18
À PROPOS DU MODULE	18
1.0 Contexte, vision et mission du module	18
1.1 Cadre et piliers du module	16
1.2 Principes fondamentaux	21
DEUXIÈME PARTIE	24
GUIDE DE L'ENSEIGNANT ET DU FORMATEUR	24
2.0 Compétences de base pour les enseignants et les formateurs	24
2.1 Introduction au module	24
2.2 : Comprendre les avantages de l'inclusion des filles dans le leadership	34
2.3 : Reconnaître les signes d'exclusion des filles et des femmes du leadership	34
2.3 : Identifier les obstacles à l'inclusion des filles dans les processus décisionnels	36
2.5 : Structures institutionnelles pour l'inclusion des filles et des femmes dans le leadership	39
2.6 Perspectives d'inclusion des apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers	40
TROISIÈME PARTIE	42
Sessions pour les élèves en début de scolarité (6-10 ans, mais variable d'un pays à l'autre)	42
3.0 Éducation pour jeunes enfants : Acquis d'apprentissage	42
3.1 Session I : Devenir un leader	42
3.2 Session II : Ce qu'il faut pour être un leader : Le chemin vers le leadership des filles	45
LES FEMMES LEADERS DANS LE MONDE	49
Prof. Wangari Maathai	49
Samia Suluhu, présidente de la Tanzanie	50

Ellen Johnson Sirleaf, ancienne présidente du Liberia	51
Joyce Banda, ancienne présidente du Malawi	52
Jacinda Ardern, Premier ministre de Nouvelle-Zélande	53
Hillary Clinton	54
Mme Fatou Bensouda, ancienne procureure de la Cour pénale internationale	55
Phumzile Mlambo-Ngcuka, ancienne sous-secrétaire générale des Nations unies et directrice exécutive d'ONU Femmes	56
Mme Nkosazana Dlamini Zuma	57
Malala Yousafzai, lauréate du prix Nobel de la paix	58
Leymah Gbowee, lauréate du prix Nobel de la paix	60
Dr Ngozi Okonjo-Iweala, directrice générale de l'Organisation mondiale du commerce (OMC)	62
Joyce Aluoch	63
IMAGES DE MODÈLES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP	64
RÉFÉRENCES	65
ANNEXE 1 : RESSOURCES PÉDAGOGIQUES	66
ANNEXE 2 : EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE	67
ANNEXE 3 : LES CINQ COMPOSANTES DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE	67
ANNEXE 4 : TEST DE LEADERSHIP	68
ANNEXE 5 : ÉTAT D'ESPRIT DE DÉVELOPPEMENT	69
ANNEXE 6 : EXEMPLES D'ÉTAPES D'ANIMATION	70
ANNEXE 7 : EXEMPLES D'ÉTAPES D'ANIMATION	71
Les 22 femmes africaines qui ont été chefs d'État	72

REMERCIEMENTS

La réalisation de cette initiative novatrice, le programme scolaire modèle pour le renforcement de la participation politique des femmes et du leadership en Afrique, témoigne de l'engagement et de la collaboration indéfectibles de nombreuses personnes et organisations dévouées. Nos sincères remerciements à tous ceux qui ont joué un rôle essentiel dans son développement.

Nous saluons particulièrement les efforts inlassables et le leadership visionnaire du Forum des éducatrices africaines (FAWE) en partenariat avec l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA). Ce partenariat a été la pierre angulaire de cette entreprise. Il a apporté un soutien et une expertise essentiels qui ont permis de mener à bien le projet.

Nous sommes extrêmement reconnaissants aux participants de huit pays africains : le Botswana, la République démocratique du Congo, l'Eswatini, la Côte d'Ivoire, le Kenya, le Sénégal, la Tanzanie et le Zimbabwe. C'est dans ces pays que le projet "La participation politique des femmes (WPP)" a été mis en œuvre, et nous reconnaissons les contributions inestimables de tous les collaborateurs du projet. Leur volonté de partager leurs idées et leurs expériences a joué un rôle déterminant dans l'élaboration du module de formation.

Une reconnaissance particulière va aux experts techniques qui ont apporté leur expertise au processus d'élaboration du programme, à la fraternité des enseignants dévoués et aux ministères concernés. Leur soutien et leurs conseils inébranlables ont été déterminants pour la maturation de ce document.

Nous exprimons notre profonde gratitude au personnel du FAWE, dont les efforts diligents ont permis d'assurer la supervision, le soutien administratif et l'orientation logistique tout au long du projet. Nous remercions chaleureusement la directrice exécutive du FAWE, Dr Martha Muhwezi, et la directrice exécutive adjointe, Teresa Omondi, pour leur leadership exceptionnel qui a permis de mener ce projet à bien.

Notre reconnaissance va à l'endroit de l'équipe dynamique composée de Rachel Ouko, Shem Osomo, Michael Onguss et Beverly Mumbo, dont le dévouement a stimulé des conversations significatives, des discussions en atelier, des processus de validation et des activités de pilotage. Leurs conseils stratégiques ont été déterminants dans l'élaboration du programme d'études.

Par ailleurs, nous remercions les Dr Marygorety Akinyi Otieno et Samwel Oando dont l'analyse conceptuelle et les prouesses techniques ont été indispensables tout au long de ce processus participatif. Leur engagement, depuis l'élaboration du programme jusqu'au module final accompagné d'un guide de l'enseignant, a joué un rôle essentiel dans la réalisation de ce document.

Nous exprimons également notre gratitude aux réviseurs dévoués qui ont contribué de manière significative à peaufiner le contenu de ce module.

Le FAWE est extrêmement fier de présenter ce Programme scolaire modèle en tant que catalyseur de réformes transformatrices visant à renforcer la participation politique des femmes et leur représentation dans des rôles de direction à travers l'Afrique. Cette initiative est conforme au protocole de Maputo, à divers protocoles et normes sous-régionaux, ainsi qu'aux objectifs de développement durable (ODD). Ensemble, nous marquons un pas important vers un avenir plus inclusif et plus équitable.



RESUMÉ ANALYTIQUE



Dr. Martha Muhwezi

Dr Martha Muhwezi,
Directrice Exécutive.

En réponse au besoin pressant de garantir l'égalité des sexes dans l'éducation et l'autonomisation des jeunes filles, le Forum des éducatrices africaines (FAWE) a mis au point un programme éducatif innovant, le Module scolaire modèle pour renforcer l'inclusion des filles dans le leadership dès le début de l'apprentissage.

L'objectif principal de ce module est de doter les jeunes filles de compétences essentielles, de connaissances et de l'assurance nécessaires pour devenir des leaders efficaces. Conscient que les capacités de leadership peuvent être développées dès le plus jeune âge, cette initiative est conçue pour permettre aux filles de remettre en question les normes sociétales, de défendre leurs droits et d'apporter une contribution significative à leur communauté et au-delà.

Caractéristiques principales :

- i. Programme d'études complet : Le module comprend un programme d'études soigneusement conçu qui couvre un large éventail de sujets et de thèmes. Ce programme est conçu pour promouvoir la pensée critique, la prise de décisions éclairées et une plus grande confiance en soi.
- ii. Activités d'apprentissage interactives : Le FAWE met l'accent sur les méthodes d'apprentissage interactives. En conséquence, le module comprend des activités captivantes qui encouragent la participation active et des expériences d'apprentissage pratiques, garantissant que les filles développent des compétences pratiques en matière de leadership.
- iii. Programmes de mentorat : Les programmes de mentorat font partie intégrante de ce module et visent à fournir des conseils et un soutien. Des mentors expérimentés offrent des informations précieuses, partagent leurs expériences et inspirent les filles à réaliser leur plein potentiel de leadership.
- iv. Engagements extrascolaires : Reconnaissant l'importance d'un développement holistique, le module comprend des activités extrascolaires qui permettent aux filles d'explorer divers centres d'intérêt, de développer un esprit d'équipe et de cultiver un ensemble de compétences bien équilibré.

Le Module scolaire modèle du FAWE vise à créer un environnement inclusif et favorable où les filles peuvent exploiter leur potentiel de leadership. En participant à ce programme, les jeunes filles acquièrent non seulement des compétences en matière de leadership, mais aussi un sentiment d'autonomisation, de résilience et une conviction profonde de leur capacité à susciter des changements positifs.

Le Module scolaire modèle pour renforcer l'inclusion des filles dans le leadership dès le début de l'apprentissage, élaboré par le FAWE dans le cadre du Programme "Femmes dans la participation politique", représente un effort éducatif transformateur. Il vise à lutter contre les disparités entre hommes et femmes et à supprimer les barrières sociales en encourageant le potentiel de leadership inhérent aux jeunes filles. Le FAWE reste inébranlable dans son engagement à faire progresser l'égalité des sexes dans l'éducation et à donner aux filles les moyens de devenir des leaders qui façonneront un avenir plus équitable et plus prospère.

Pour en savoir davantage sur ce module ou sur sa mise en œuvre, n'hésitez pas à contacter le FAWE. Ensemble, nous pouvons construire un monde plus lumineux et plus inclusif en promouvant l'éducation et le développement du leadership des filles.

RÉSUMÉ DU CONTENU

Résultats d'apprentissage du module : Participation des filles au leadership en Afrique
À l'issue de cette formation, les apprenants et les participants acquerront une connaissance globale des éléments clés autour de l'inclusion des filles dans les postes de direction en Afrique. Les acquis d'apprentissage de ce module sont :

1. Avantages de l'inclusion des filles dans le leadership :

Les apprenants se pencheront sur les multiples avantages de l'intégration des filles dans le leadership. Il s'agit notamment d'étudier comment les perspectives et les compétences diverses apportées par les filles améliorent la prise de décision, favorisent la créativité et entraînent des changements sociétaux positifs. En outre, les apprenants comprendront comment un leadership intégrant la dimension de sexe contribue à remettre en question les stéréotypes et à favoriser une société plus équitable.

2. Identifier les signes d'exclusion et d'inclusion :

Les participants développeront une conscience aiguë des signes et des indicateurs qui révèlent si les filles sont exclues ou incluses dans des rôles de leadership. Il s'agit de reconnaître les pratiques discriminatoires et les problèmes émergents susceptibles d'entraver la participation active des filles. Grâce à une analyse critique, les apprenants élaboreront des stratégies pour relever ces défis, garantissant ainsi des environnements de leadership équitables et inclusifs.

3. Obstacles à la participation des filles au leadership :

Dans cette section, les apprenants auront un aperçu approfondi des différents obstacles qui peuvent empêcher les filles d'assumer des rôles de leadership. Ces obstacles peuvent aller des normes culturelles et des préjugés sexistes au manque d'opportunités et aux contraintes socio-économiques. Il est essentiel de comprendre ces obstacles pour élaborer des solutions efficaces et surmonter les barrières systémiques.

4. Avantages de l'inclusion des filles dans le leadership (suite) :

Cette section renforce les effets positifs de l'inclusion des filles dans les rôles de direction. Les apprenants verront comment la participation des filles profite non seulement aux communautés, mais aussi aux filles elles-mêmes, en renforçant leur confiance en soi et leur motivation à diriger. L'accent est mis sur le fait qu'un environnement de leadership inclusif est bénéfique pour la société.

5. Structures institutionnelles pour la participation des filles au leadership :

Explication : Les participants seront initiés aux diverses structures et cadres institutionnels qui soutiennent et facilitent la participation des filles au leadership. Il s'agit notamment de comprendre comment les politiques, les organisations et les institutions éducatives peuvent créer un environnement favorable aux filles pour qu'elles assument des rôles de leadership.



Formation des filles et des garçons à identifier et à comprendre les problèmes qui les affectent et à prendre des mesures pour les résoudre avec le modèle Tuseme du FAWE.

Aperçu du module :

a. Énoncé de vision :

L'énoncé de vision du module donne une image claire et inspirante des résultats escomptés et de l'impact sociétal de l'autonomisation des filles en matière de leadership. Il souligne l'importance d'encourager une génération de filles leaders qui peuvent impulser un changement positif en Afrique et au-delà.

b. Piliers du cadre du module :

Ces trois piliers fondamentaux servent de cadre à l'ensemble du module :

Valeurs : Ce pilier met l'accent sur les principes éthiques qui sous-tendent le leadership inclusif, tels que l'équité, l'égalité et la justice.

Approches théoriques : Ce pilier fournit aux apprenants des perspectives et des cadres théoriques, s'inspirant des études de genre et des théories du leadership, pour approfondir leur compréhension.

Principes fondamentaux : Ce pilier met en évidence les principes directeurs qui orientent le contenu du module, en insistant sur l'importance de l'intégrité, de l'inclusivité et de l'autonomisation.

Le guide de l'enseignant et du formateur :

a. Compétences de base :

Cette section présente les compétences, les connaissances et les qualités essentielles dont les éducateurs et les formateurs ont besoin pour dispenser efficacement le module. Elle met en avant l'importance des compétences en matière de facilitation, de la sensibilité culturelle et d'une compréhension approfondie des questions de genre.

b. Mise en œuvre des stratégies :

Le guide propose des stratégies d'enseignement et de formation efficaces, notamment des méthodes interactives et participatives, des études de cas et des discussions de groupe. Il souligne l'importance de créer un environnement d'apprentissage sûr et inclusif.

c. Perspectives d'inclusion des apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers :

Cette section aborde les stratégies d'adaptation offertes aux apprenants ayant des besoins d'apprentissage divers, en veillant à ce que le processus de formation soit inclusif et accessible à tous les participants, quelles que soient leurs capacités.



Sessions de modules pour l'éducation des jeunes enfants sur le leadership :

a. Objectif et justification de l'éducation des jeunes enfants :

Cette section aborde la raison d'être de l'introduction des concepts de leadership dès le plus jeune âge, en présentant comment une exposition précoce aux principes du leadership peut contribuer à inculquer des compétences, des valeurs et des attitudes en matière de leadership dès le plus jeune âge.

b. Acquis d'apprentissage :

Définit les connaissances, compétences et attitudes spécifiques que les apprenants doivent acquérir à l'issue du module, en apportant des précisions sur les objectifs éducatifs visés.

c. Terminologies clés :

Regroupe un glossaire des termes et concepts essentiels liés au leadership, afin de garantir que les apprenants ont une compréhension commune de la terminologie clé.

d. Sessions de formation :

Détaille les différentes sessions de formation qui constituent le module, en fournissant une feuille de route pour la diffusion du contenu. Chaque session est conçue pour renforcer progressivement la compréhension des apprenants sur l'inclusion des filles dans le leadership.

Ce module complet permet aux participants d'acquérir les connaissances, les compétences et les informations nécessaires pour favoriser la participation active des filles à des rôles de leadership dans toute l'Afrique. Il permet aux apprenants de reconnaître la valeur de l'inclusion et leur donne les outils nécessaires pour travailler à un avenir plus équitable et plus inclusif pour tous.

CONCEPTS CLÉS DANS LE CADRE DU LEADERSHIP ET DE L'AUTONOMISATION DES FILLES

Droits de l'homme : Il s'agit de principes moraux ou de normes visant à protéger tous les individus contre des abus politiques, juridiques et sociaux graves. Dans le contexte du leadership et de l'autonomisation des filles, les droits de l'homme servent de base pour s'assurer que les filles ont un accès égal aux rôles de leadership et sont protégées contre la discrimination et l'injustice.

Patriarcat : Ce terme renvoie un système sociétal ou gouvernemental dans lequel les hommes détiennent la majeure partie du pouvoir et les femmes sont souvent exclues des postes de responsabilité. Dans le contexte du leadership et de l'autonomisation des filles, il est essentiel de comprendre et de remettre en question le patriarcat pour promouvoir l'égalité des sexes et permettre aux filles de participer pleinement au leadership.

Pouvoir : Capacité ou aptitude à influencer le comportement des autres ou le cours des événements. En ce qui concerne le leadership et l'autonomisation des filles, il est essentiel de reconnaître et d'aborder la dynamique du pouvoir afin de garantir que les filles bénéficient de l'égalité des chances et ne soient pas marginalisées sur la base de leur sexe.

Pair : Individu appartenant au même groupe social qu'une autre personne, souvent sur la base de facteurs tels que l'âge, le sexe, la profession, la religion, le statut socio-économique ou la santé. Il est essentiel de comprendre la dynamique des relations entre pairs pour promouvoir le soutien et la collaboration entre les filles qui exercent un leadership.

Violence basée sur le genre : Violence dirigée contre une personne en raison de son sexe et profondément ancrée dans les inégalités entre les sexes au sein de la société. Elle est omniprésente et entrave souvent la participation des filles à des rôles de leadership. Reconnaître et traiter la violence basée sur le genre est essentiel pour la sécurité et l'autonomisation des filles.

Conflit : Lutte ou conflit d'intérêts, d'opinions ou de principes entre des individus ou des groupes. Il est important de comprendre les conflits et leur résolution dans le contexte du leadership des filles afin de s'assurer que les différends et les désaccords n'entravent pas les progrès.

Médiation : Processus dans lequel les parties rencontrent un tiers neutre pour les aider à résoudre leurs différends par la négociation. La médiation peut être un outil utile pour résoudre les conflits et promouvoir la coopération dans les initiatives de leadership des filles.

Motivation : Passion de travailler pour des raisons autres que le gain financier ou le statut. Dans le contexte du leadership et de l'autonomisation des filles, la compréhension et la valorisation de la motivation peuvent aider les filles à surmonter les difficultés et à poursuivre leurs objectifs de leadership.





Dialogue : Conversation entre deux personnes ou parties visant à atteindre un consensus ou une compréhension mutuelle. Une communication et un dialogue efficaces sont essentiels à la collaboration et à la résolution des problèmes dans les initiatives de leadership des filles.

Travail des enfants : Exploitation des enfants à travers un travail qui les prive de leur enfance, interfère avec leur éducation et physiquement, mentalement, socialement et moralement nuisible. Il est essentiel de lutter contre le travail des enfants afin de garantir l'accès des filles à l'éducation et leur permettre d'acquérir des compétences en matière de leadership.

Autogestion : Capacité à prendre soin de son bien-être émotionnel, à contrôler ses émotions et à faire preuve de transparence, de conscience professionnelle, d'adaptabilité et d'esprit d'initiative. Ces compétences sont essentielles pour permettre aux filles de relever les défis et de devenir des leaders.

Auto-contrôle émotionnel : Capacité à faire preuve de retenue, à réagir calmement et à calmer les autres dans des situations chargées d'émotion.

Transparence : Agir de manière cohérente avec ses valeurs, au-delà des pressions à agir à autrement, et d'admettre publiquement ses erreurs.

Conscience professionnelle : Elle se caractérise par le fait d'être prudent, précis, et responsable.

Capacité d'adaptation : Ouverture aux nouvelles idées, tolérance à l'ambiguïté et capacité à changer de stratégie si nécessaire.

Initiative : Volonté de saisir les opportunités actuelles, d'agir, de faire des efforts supplémentaires et d'entreprendre des actions pour l'avenir.

Conscience sociale : Elle comprend des traits tels que l'empathie, le sens de l'organisation et la réceptivité aux autres.

Empathie : Capacité à écouter attentivement, à lire les signaux non verbaux, à être ouvert à la diversité et à comprendre les autres.

Conscience organisationnelle : Capacité à comprendre les structures informelles et formelles au sein des organisations et à reconnaître les problèmes sous-jacents.
Répondre aux autres : Répondre aux autres revient à maintenir une communication claire et assumer la responsabilité de ses actes tout en répondant aux besoins sous-jacents.

Compétences sociales : Elles englobent la capacité à développer les autres, à fournir un leadership visionnaire, à influencer, à communiquer efficacement, à servir de catalyseur de changement, à gérer les conflits et à créer des liens.

Développement des autres : Le développement des autres implique de leur apporter un soutien, d'exprimer des attentes positives et de fournir un retour d'information en temps utile pour les aider à progresser.

Leadership visionnaire : Le leadership visionnaire stimule l'enthousiasme, utilise l'autorité formelle et se positionne comme un leader capable d'inspirer les autres vers une vision commune.

Communication : Elle implique de faire participer un public, de clarifier ou d'insister sur les messages et de participer efficacement à un dialogue constructif.

Catalyseur de changement : Un catalyseur de changement exprime une vision du changement, promeut et propulse ce changement.

Gestion des conflits : Elle implique l'identification des conflits potentiels et la préservation de l'objectivité lorsqu'ils sont abordés.

Tissage des liens : Tisser des liens implique d'établir des rapports et d'entretenir des relations de collaboration et de soutien.

Compétences générales : Elles englobent la communication, la persuasion, la négociation, l'établissement de relations, l'empathie, une attitude positive, le travail d'équipe, l'intelligence émotionnelle, la gestion du temps et l'éthique du travail.

Persuasion : La persuasion consiste à identifier ce qui intéresse les autres, à créer des histoires convaincantes et à les communiquer de manière efficace.

Négociation : La négociation consiste à écouter attentivement, à comprendre les intérêts de l'autre partie, à reconnaître sa propre valeur et à proposer des solutions qui profitent aux deux parties.

Établissement de relations : L'établissement de relations implique d'aider les autres de manière inconditionnelle, de rechercher des intérêts communs et d'apporter une valeur ajoutée avant d'attendre la réciprocité.

Attitude positive : Une attitude positive implique de s'abstenir de commérages ou de plaintes, de formuler des critiques constructives et de parler en bien des autres.

Travail d'équipe : Le travail d'équipe implique de partager les mérites, de célébrer les succès des autres et de reconnaître publiquement et de féliciter les membres de l'équipe.

Résolution des conflits : La résolution des conflits consiste à éviter les disputes, à se concentrer sur les solutions et à présenter des excuses inconditionnelles en cas de tort.

Gestion du temps : La gestion du temps implique de définir



des priorités, de déléguer et de pouvoir dire “non” en cas de besoin.

Éthique du travail : Une bonne éthique de travail implique d’assumer la responsabilité de son travail, d’être ponctuel, de respecter ses engagements et d’éviter de rejeter la faute sur les autres.

Plaidoyer : Action qui soutient, recommande, argumente ou plaide en faveur d’une cause, d’un groupe ou d’un individu.

Réactivité : Qualité qui consiste à réagir rapidement et positivement face aux difficultés, aux opportunités ou aux besoins des autres.

Élection : Choix formel et organisé d’une personne pour un poste politique ou d’autres fonctions à travers un vote.

Campagne : Effort organisé ou action visant à atteindre un objectif spécifique, souvent dans le domaine de la politique ou du changement social.

Directeur : Personne qui orchestre et dirige les personnes et les ressources de manière efficace et efficiente afin d’atteindre des buts et des objectifs spécifiques.

Organisation : Unité sociale de personnes structurée et gérée pour répondre à un besoin ou poursuivre des objectifs collectifs.

Autonomisation : Elle consiste à permettre aux individus de réaliser pleinement leur potentiel, d’accomplir des tâches qu’ils n’auraient peut-être pas pu faire autrement et de prendre le contrôle de leur vie.

Leader : Personne qui guide et dirige les autres vers la réalisation d’objectifs ou de tâches communs.

Leadership : Processus qui consiste à diriger et à organiser un groupe de personnes en vue d’atteindre un objectif et à obtenir le soutien d’autres personnes dans la poursuite d’objectifs communs.

Démocratie : Forme de gouvernement où le pouvoir et la responsabilité civique sont exercés par tous les citoyens adultes, directement ou indirectement par l’intermédiaire de représentants élus.

État d’esprit : Ensemble de croyances ou façon de penser qui façonnent le comportement, les perspectives et l’attitude mentale d’une personne.

Auto-évaluation : Évaluation des actions, des attitudes ou des performances d’une personne, souvent dans le but de s’améliorer.

Inclusion : Pratique ou politique consistant à offrir un accès égal aux opportunités et aux ressources aux personnes qui pourraient autrement être exclues ou marginalisées, notamment les personnes ayant des handicaps physiques ou mentaux et les membres d’autres groupes minoritaires.

Privilège : Droit, immunité ou avantage dont jouit une personne particulière ou un groupe restreint de personnes au-delà de ce qui est généralement disponible.

Estime de soi : Opinion générale qu’un individu a de lui-même, et qui englobe les sentiments relatifs à ses capacités et à ses limites.

Féminité et masculinité : Ces termes renvoient à l’identité de genre d’une personne et à la mesure dans laquelle les individus se perçoivent comme hommes ou femmes sur la base des normes et des attentes sociétales associées aux rôles de genre.



CARACTÉRISTIQUES DES DIRIGEANTS EFFICACES

Un dirigeant efficace devrait présenter les caractéristiques suivantes : réflexion stratégique, esprit critique, compétences en matière de communication, compétences en matière de négociation, motivation et intelligence émotionnelle.

Réflexion stratégique

Un leader stratégique se concentre à la fois sur le travail à accomplir et sur les personnes qui l'accomplissent. Il réagit de manière réfléchie et appropriée aux combinaisons de tâches à accomplir et aux personnes qui les exécutent. Le dirigeant est stratégique en ce sens qu'il procède à des ajustements réfléchis sur la base d'une compréhension de ces besoins.

Pensée critique

La pensée critique requiert la capacité d'abstraction. C'est la capacité à penser à ce qui n'existe pas, à prévoir les conséquences et les possibilités futures, à penser à sa propre réflexion, à imaginer des scénarios qui n'ont pas encore existé. La pensée critique se concentre sur l'analyse et la compréhension de son objet.

Compétences en matière de communication

Les bons leaders ont tendance à être de très bons auditeurs, capables d'écouter activement et d'obtenir des informations en posant de bonnes questions. Ils savent comment établir rapidement et efficacement des relations afin de développer de bonnes et solides relations avec les autres, les pairs, les subordonnés ou les groupes d'intérêt.

Compétences en matière de négociation

Négocier efficacement est une compétence importante pour les dirigeants. La négociation est un aspect intégral des compétences de leadership réussies. Des conflits et des désaccords surviendront inévitablement de temps à autre lorsque les différents besoins, désirs, objectifs et croyances des personnes seront réunis.

Motivation

Processus qui initie, guide et maintient les comportements orientés vers un but. Il s'agit des forces biologiques, émotionnelles, sociales et cognitives qui activent le comportement. Le leadership de motivation renforce la motivation, le moral et les performances des suiveurs à travers divers mécanismes. Il s'agit notamment de relier le sens de l'identité et du moi du suiveur à la mission et à l'identité collective du groupe, de l'organisation ou de l'institution.

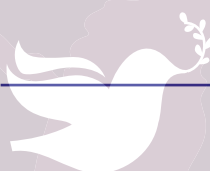
Intelligence émotionnelle

Capacité à s'identifier et à gérer ses propres émotions ainsi que celles des autres. Ne jamais agir de manière impulsive, prendre du recul en cas de contrariété, comprendre ses sentiments, mesurer les conséquences de ses actes et agir en conséquence.

Empathie : Capacité à comprendre la composition émotionnelle des autres personnes. Portez un véritable intérêt aux autres, regardez les choses de leur point de vue, acceptez leurs sentiments, ne les jugez jamais, soutenez-les toujours et donnez de votre temps et de votre attention.

Conscience de soi : Capacité à reconnaître et à comprendre ses émotions, ses humeurs et ses pulsions et la manière dont elles affectent les autres. Elle comprend la conscience émotionnelle, l'auto-évaluation et la confiance en soi.

- Conscience émotionnelle : Capacité à être conscient de ses propres sentiments, à en connaître les raisons et à comprendre les implications de ses propres émotions.
- Auto-évaluation : capacité à être ouvert au retour d'information, à être conscient de ses propres forces et faiblesses, à en tirer parti et à élaborer un plan de développement personnel à long terme.
- Confiance en soi : Avoir confiance en ses propres capacités, agir de manière indépendante et relever volontiers les défis.



LES DIFFÉRENTS TYPES DE LEADERSHIP



Au Ghana, des élèves lors de la prestation de serment des étudiants leaders.

Leadership autoritaire

Les dirigeants autoritaires, également connus sous le nom de dirigeants autocratiques, définissent clairement ce qui doit être fait, quand et comment il convient de le faire. Les autocrates mettent l'accent sur l'obéissance, la loyauté et le respect strict des rôles. Ils établissent et appliquent les règles. Ils veillent à ce que les décisions soient mises en œuvre.

Leadership charismatique

Le leadership charismatique se concentre sur les traits de personnalité. Ce type de leadership est dominant chez les hommes politiques, les chefs religieux et les célébrités. Les valeurs d'un leader charismatique sont très importantes. S'ils sont bien intentionnés à l'égard des autres, ils peuvent élever et transformer des groupes, des organisations, des institutions et des populations en raison de leur capacité à entraîner des masses de personnes.

Leadership par délégation

Le leadership par délégation, également connu sous le nom de "laissez-faire", laisse la prise de décision aux membres du groupe ou aux suiveurs et n'offre que peu ou pas de conseils aux membres du groupe.

Leadership participatif

Le leadership participatif, également connu sous le nom de leadership démocratique, est généralement le style de leadership le plus efficace. Sous la houlette d'un dirigeant démocratique, tous les participants ont leur mot à dire. Les points de vue, besoins et intérêts divergents sont pris en compte et la multiplicité des acteurs est autorisée à jouer un rôle dans les processus de développement.

Leadership transformateur

Il s'agit d'un style de leadership qui dépend d'un niveau élevé de communication de la part de la direction pour atteindre les objectifs. Les employés sont motivés et la productivité et l'efficacité sont améliorées grâce à la communication et à la grande visibilité des dirigeants. Dans ce type de leadership, la direction est fortement impliquée dans la réalisation des objectifs communs de l'organisation. Les dirigeants se concentrent ici sur la situation globale de l'organisation, et délèguent les tâches plus modestes sont afin d'atteindre des objectifs communs.

INSTRUMENTS ET ORGANISATIONS INTERNATIONAUX, RÉGIONAUX ET NATIONAUX SUR LE LEADERSHIP

Instruments internationaux : Il s'agit notamment de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (1979), de la Convention sur les droits politiques de la femme (1952), de la Déclaration et de la Plate-forme d'action de Pékin (1995), de la Déclaration du Millénaire sur les objectifs de développement (2000) et des Objectifs de développement durable (2015), en particulier les objectifs 4, 5, 8, 10, 16 et 17.

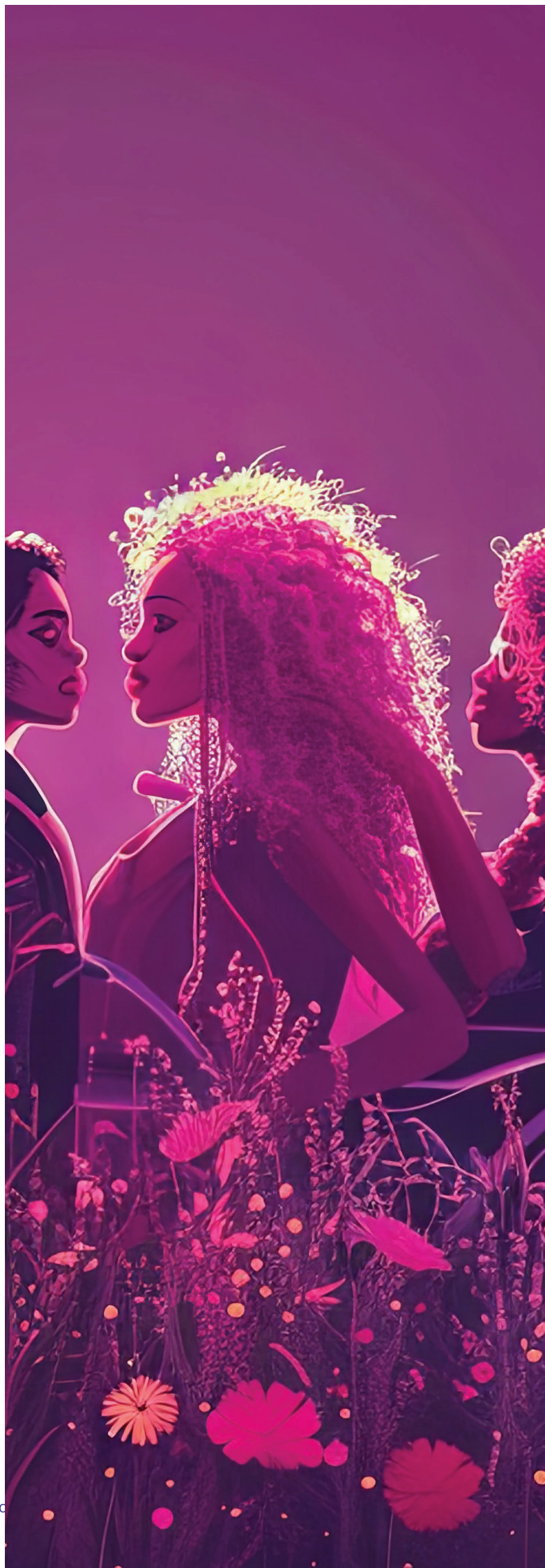
Instruments régionaux : Ils comprennent la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique (1981), la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (2003).

Instruments nationaux : Ils comprennent notamment la constitution nationale et les politiques traitant des questions relatives aux filles et au leadership des femmes.

Organisations internationales : Elles comprennent ONU Femmes, l'Association pour les droits des femmes dans le développement (AWID), le Fonds mondial pour les femmes (GFW), l'Agence internationale pour le développement des femmes (IWDA), le Centre pour les droits reproductifs (CRR), le Women International Live for Peace and Justice, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), le Plan international (PI), le Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP), l'Agence suédoise de développement international (ASDI), l'Agence canadienne de développement international (ACDI), l'Agence danoise de développement international (DANIDA), le Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), CARE

Organisations régionales : Le Réseau de développement et de communication des femmes africaines (FEMNET), l'Union africaine (UA), la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), la Coopération est-africaine (EAC), le Forum des éducatrices africaines (FAWE), les Nouveaux partenariats pour le développement de l'Afrique (NEPAD), l'Agence japonaise de coopération internationale (JAICA).

Organisations nationales : Forum des éducatrices africaines (FAWE) (34 sections), The Centre for Rights Education and Awareness (CREAW- Kenya), Women's Voice and Leadership, Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (CARE), Young Women's Leadership Institute, Women in Democracy and Governance.





PREMIÈRE PARTIE

À PROPOS DU MODULE

1.0 Contexte, vision et mission du module

Contexte

Le Forum des éducatrices africaines (FAWE) est une organisation non gouvernementale panafricaine composée de membres, dirigée par des femmes africaines qui œuvrent en faveur de l'égalité et de l'équité dans l'éducation sur l'ensemble du continent. Il œuvre sur tout le continent (dans 33 pays) et a pour mission de promouvoir l'équité et l'égalité entre les sexes dans l'éducation en Afrique en encourageant des politiques, des pratiques et des attitudes positives à l'égard de l'éducation des filles. Le FAWE, en partenariat avec l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (International IDEA), met en œuvre un projet intitulé les "Femmes dans la participation politique (WPP)". Il vise à accroître la participation et la représentation des femmes dans la vie politique à travers l'Afrique. Le modèle du projet est conforme au protocole de Maputo, à la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, à la Plateforme d'action de Pékin, ainsi qu'à divers protocoles et normes sous-régionaux associés, et aux ODD. Le projet est mis en œuvre dans huit pays africains, notamment le Botswana, la République démocratique du Congo, l'Eswatini, la Côte d'Ivoire, le Kenya, le Sénégal, la Tanzanie et le Zimbabwe.

Le projet WPP reconnaît qu'en dépit des efforts déployés pour renforcer la participation des femmes à la vie politique dans la plupart des pays africains, les femmes continuent d'être sous-représentées dans la prise de décision, tant dans l'espace politique que dans l'espace public, d'où le projet WPP. Parmi ses principales activités figure l'élaboration d'un programme scolaire modèle visant à renforcer la participation des femmes à la vie politique. Le programme d'études modèle vise à faciliter l'évolution souhaitée du statut des filles et des femmes en matière de leadership, en répondant à la nécessité de sensibiliser et de soutenir le WPP afin de changer les attitudes dominantes, d'examiner les obstacles à la participation politique des femmes, de fournir des propositions de réforme et de changement, d'habiliter les promoteurs du changement identifiés et de partager des données comparatives susceptibles de stimuler l'action.

Vision

L'objectif du module est de permettre aux apprenants de s'engager, de s'autonomiser et de devenir des citoyens éthiques conscients de l'importance de l'inclusion des filles dans le leadership. Cet objectif sera atteint en fournissant aux apprenants les compétences et les connaissances adéquates et adaptées à leur âge qu'ils méritent et dont ils ont besoin pour s'épanouir au 21e siècle. Cette vision sera atteinte grâce à la mission visant à fournir à chaque apprenant des connaissances homogènes et fondées sur les compétences en matière de leadership et d'inclusion des filles et des femmes dans le leadership.

Elle sera portée par des enseignants et des formateurs professionnels hautement compétents, réfléchis et passionnés par les initiatives en faveur de l'inclusion des filles dans le leadership. Ils bénéficieront de compétences et d'une confiance accrues dans une série d'outils pédagogiques modernes tels que l'encadrement, l'animation et le mentorat.

En répondant aux attentes de ce module, les enseignants et les formateurs agiront davantage comme des modèles pour les apprenants, en s'occupant de chaque enfant et en l'incitant à atteindre plein son potentiel. Il permettra également aux enseignants et aux formateurs de faire preuve de souplesse en adaptant ce module aux besoins, aux talents et aux intérêts de chaque enfant, en diagnostiquant constamment les besoins de l'apprenant et en collaborant avec d'autres parties prenantes qui influencent l'enfant, notamment les parents, la religion, les médias, d'autres professionnels, les leaders d'opinion et la communauté au sens large.

Mission

La mission de ce module est de veiller à ce que chaque fille en Afrique occupe différentes positions de leadership dans les sphères sociales, économiques et politiques.





1.1 Cadre et piliers du module

La vision et la mission du cadre ce module sont soutenues par trois piliers importants : les valeurs, les approches théoriques et les principes fondamentaux.

1.1.1 Valeurs

Les valeurs sont les normes qui guident les apprenants dans leur réponse aux situations et leur comportement en toute circonstance. Les valeurs influencent donc la manière dont les apprenants se sentent, agissent et font des choix dans la vie. Ces paramètres sont essentiels pour répondre aux attentes visant à atteindre l'inclusion des filles dans le leadership. (Chaque pays peut suggérer les valeurs générales) pour guider la mise en œuvre du module contextuel. D'une manière générale, il convient que les valeurs proposées permettent d'offrir aux apprenants des chances égales de contribuer pleinement au monde qui les entoure - sur les plans économique, culturel, social et politique. Quelques exemples de valeurs : l'équité, la responsabilité, l'intégrité, l'unité, la confiance, l'esprit de décision, la sagesse, le courage, l'authenticité, l'objectif, la résilience, le respect, la communication, l'empathie, l'humilité, l'innovation, la responsabilité, l'honnêteté, la passion, la délégation, l'influence sociale, l'embauche et le développement des meilleurs, la transparence, l'éthique et la patience.

L'inclusion des filles dans le leadership devrait permettre de renforcer les capacités des apprenants afin qu'ils deviennent des agents du changement et qu'ils maximisent leurs capacités individuelles pour influencer leurs communautés. Les valeurs doivent donc aider les apprenants à construire des réseaux et des relations à travers l'humilité, l'intelligence émotionnelle, l'équité, l'ouverture d'esprit, le travail d'équipe, la collaboration et la communication.

1.1.2 Approches théoriques

Ce module part du principe que les filles et les femmes en Afrique vivent généralement sous la construction sociale leur interdisant de défier le patriarcat et de contester l'autorité masculine, en particulier lorsqu'il s'agit de postes de direction, ce qui perpétue l'infériorité et la marginalisation. La première compréhension de la notion de leadership qu'on les femmes et les jeunes filles vient des formes traditionnelles d'autorité masculine. Ce postulat ressort des recherches qui montrent que, généralement, dans de nombreux cas, les femmes ne contestent pas les décisions prises par les hommes, même lorsqu'elles sont lésées en termes de bien-être, d'opportunités et de droits fondamentaux.

L'approche théorique de ce module fait appel à la théorie de l'apprentissage social et à l'autonomisation des femmes et des filles pour qu'elles revendiquent l'espace qui leur revient dans l'accès aux opportunités, pour qu'elles soient impliquées dans la prise de décision, pour qu'elles revendiquent l'égalité d'accès aux ressources et à leurs droits humains. Le FAWA a précédemment développé le "Tuseme" en tant que modèle approprié pour l'autonomisation des filles dans les écoles à partir du primaire supérieur.

Au Malawi, Une élève de l'école secondaire de Mponda prend des notes en classe.

1.1.2.1 Cadre d'autonomisation du Tuseme

L'autonomisation est le processus par lequel les personnes marginalisées, telles que les pauvres, les minorités, les filles et les femmes, deviennent conscientes de leur subordination (ou y sont aidées) afin d'acquérir des connaissances et des compétences leur permettant d'analyser et de prendre des mesures pour surmonter leur marginalisation et s'exprimer. TUSEME est un mot kiswahili qui signifie "Exprimons-nous !". Il s'agit d'un processus d'autonomisation des filles et des garçons pour leur permettre de comprendre et de surmonter les problèmes qui entravent leur développement scolaire et social. Le concept "TUSEME" est né de l'inquiétude des éducateurs, des parents et d'autres groupes sociaux quant au fait que les filles ne sont pas suffisamment habilitées pour faire face à la vie. Les facteurs qui expliquent le manque d'autonomisation sont la socialisation, les barrières structurelles, économiques et sociales, les valeurs et attitudes culturelles négatives, les lois discriminatoires, les attitudes et les stéréotypes sexistes, ainsi que la conception générale du genre qui place les femmes dans une position d'infériorité par rapport aux hommes. Le concept "TUSEME" a donc été créé pour permettre aux filles d'acquérir les compétences nécessaires pour faire face aux problèmes qui entravent leur développement scolaire et social. Sur la base des principes fondamentaux ci-dessous, le modèle TUSEME devient le meilleur cadre pour la mise en œuvre du module.



Une jeune fille prend la parole et soulève des problématiques sur les STIM et le leadership lors d'un congrès

1.1.2.2 Théorie de l'apprentissage social

Le module est ancré dans la théorie de l'apprentissage social d'Albert Bandura (1977), laquelle repose sur l'observation, l'imitation et la modélisation. Les filles seront donc exposées à l'histoire de grandes femmes dans la société et ces femmes leur serviront de modèles dans le but d'influencer leur comportement, leurs attitudes et leurs émotions. Cette approche conduira à un leadership féministe en tant que processus par lequel les femmes et les filles affirment leurs droits en évaluant continuellement leurs expériences pertinentes, en remettant en question leurs rôles dans la société, en contestant les structures de pouvoir et en catalysant efficacement les changements positifs dans la société.



Des filles attentives lors d'un forum sur le leadership

1.2 Principes fondamentaux

Le cadre est basé sur les principes fondamentaux suivants :

i. Autonomisation et identité culturelle

L'atteinte de la vision de ce module reconnaît que les jeunes en Afrique sont fortement influencés par les valeurs culturelles de l'Occident à travers diverses forces mondiales, en particulier les médias, la littérature (par exemple, le complexe de Cendrillon). Ce faisant, ils risquent de perdre leur identité culturelle et d'ignorer l'héritage culturel africain et d'autres principes fondamentaux tels qu'UBUNTU. Cela se manifeste par leur préférence pour les créations artistiques telles que la musique pop et la mode occidentale. Lorsqu'on leur demande de produire des créations artistiques, ils ont souvent tendance à copier ou à adapter des idées occidentales. Ils peuvent avoir honte ou éprouver des difficultés à créer des œuvres artistiques basées sur l'héritage culturel africain. Ce faisant, ils perdent leur identité culturelle, leurs racines, leur créativité et leur sens de l'innovation. Il s'agit là d'une forme d'aliénation, car elle affecte leur valeur personnelle et leur sentiment d'appartenance. De même, les apprenants doivent s'engager dans leur identité culturelle pour comprendre les pratiques qui peuvent aller à l'encontre de l'autonomisation, puis réfléchir à la manière de surmonter la crise et les obstacles culturels.

ii. Saisir l'opportunité

Le module offre aux apprenants une variété d'opportunités leur permettant d'identifier leurs besoins, leurs talents et leur potentiel. Il leur permettra de comprendre leur espace et comment agir sur l'inclusion de la participation des filles et des femmes dans la politique. L'accent est mis ici sur l'égalité d'accès à l'éducation pour tous et sur la place du leadership dès le plus jeune âge à l'école et au sein de la communauté. Cette mesure permettra aux apprenants d'apprécier l'apprentissage et de réduire la déperdition des apprenants qui abandonnent l'école parce que le module n'est pas adapté à leurs besoins.

iii. Poursuivre l'excellence

Chaque apprenant doit être encouragé à exceller dans les domaines qui l'intéressent le plus et dans lesquels il est le plus doué. Le cadre valorise l'excellence

et la compétitivité plutôt que la compétition brute pour les notes d'examen. Ce choix contribue à réduire les problèmes de mauvaise pratique dans les examens, car chaque apprenant sera guidé pour exceller dans son domaine d'intérêt et de compétence.

iv. Adopter la diversité et l'inclusion

Le module cherche à répondre aux besoins des enfants, même ceux qui ne sont pas scolarisés, et des jeunes adultes, afin d'améliorer leur accès et leur participation à la fois à l'éducation et au leadership, et donc d'élever leur niveau d'alphabétisation en faveur du développement économique et social personnel et national. Le cadre exige donc que les apprenants soient guidés pour apprécier la diversité en termes de race, d'ethnicité, de sexe, de langue, de culture et de religion. Il est également lié au fait que les apprenants sont différents en termes de besoins et de capacités d'apprentissage, et que ces différences doivent être respectées et valorisées dans le cadre d'un environnement d'apprentissage inclusif. L'inclusion implique de s'assurer que toutes les institutions d'apprentissage accueillent tous les apprenants, indépendamment de leurs besoins physiques, émotionnels, intellectuels ou autres. Elle implique la mise en place de dispositions raisonnables caractérisées par la flexibilité, la réactivité et le soutien.

v. Apprentissage par le service communautaire

Les apprenants doivent être impliqués dans le service communautaire, qui est une forme d'éducation par l'expérience leur permettant d'appliquer leurs connaissances et leurs compétences dans différents contextes. Les apprenants sont donc encouragés à analyser ce qu'ils ont appris sur la participation des filles et des femmes à la vie politique en prenant part à des activités connexes et à établir comment ces compétences et connaissances peuvent être appliquées à leur développement académique et personnel.

vi. Compétences de vie

Groupe de compétences psychosociales et d'aptitudes interpersonnelles qui aident les gens à prendre des décisions éclairées, à résoudre des problèmes, à penser de manière critique et créative, à communiquer efficacement, à établir des relations saines, à faire preuve d'empathie à l'égard d'autrui, à faire face à leur vie et à la gérer de manière saine.



LES PRINCIPAUX ACTEURS DU PROGRAMME SCOLAIRE MODÈLE.

La réussite de ce module scolaire modèle repose sur les acteurs suivants.

1. LES PARTIES PRENANTES ESSENTIELLES.

Ce sont les principaux bénéficiaires du module.

Il s'agit notamment :

- Des enfants
- Des enfants à besoins spéciaux dans l'éducation
- Des enseignants qui s'occupent de ces enfants et qui sont les principaux responsables de la mise en œuvre de ce module.
- Le conseil d'administration de l'école
- Les chefs d'institutions
- La communauté scolaire.

2. PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

- Il s'agit de tous les acteurs de l'éducation.
- Les responsables du soutien aux programmes d'études.
- Les concepteurs de programmes d'études - Kenya Institute of Curriculum Development
- Kenya Institute of Special Needs Education
- Le ministère de l'Enseignement
- La Commission du service des enseignants.

3. LES ACTEURS SECONDAIRES.

Il s'agit de promoteurs, tant sur le plan financier que sur celui de la réussite de la mise en œuvre du programme dans nos écoles.

Il s'agit notamment :

- De la société
- De la Nation
- Du continent
- Globalement - Organisations internationales, régionales et nationales qui défendent les droits des filles, des femmes et des enfants.

- Formation
- Les parents motivent les enfants à participer
- Sensibiliser
- Mise en œuvre
- Plaidoyer/autonomisation

Parties prenantes secondaires

- Sensibiliser
- Plaidoyer
- Soutien financier
- Application de la politique
- Organiser des séminaires pour former d'autres parties prenantes
- Suivi et évaluation du programme
- Publication/fourniture de matériel
- Vérification et validation du module
- Financement du programme
- Diffusion des documents/informations
- Fourniture de matériel pédagogique pour les PME - KISE
- Organiser/parrainer des cours aux festivals de musique
- TSC - autorise les enseignants à participer à des formations
- Mobilisation des ressources

RÔLES DES PARTIES PRENANTES

Principales parties prenantes

- Identifier les compétences de l'enfant
- Encourager les talents de l'enfant
- Parrainer/soutenir les clubs de leadership
- Offrir une orientation et des conseils à l'enfant
- Fournir un environnement propice au club





DEUXIÈME PARTIE

GUIDE DE L'ENSEIGNANT ET DU FORMATEUR

2.0 Compétences de base pour les enseignants et les formateurs

La compétence comprend le fait de connaître son propre processus d'apprentissage et ses besoins, d'identifier les opportunités disponibles et la capacité à surmonter les obstacles pour apprendre avec succès. Ceci signifie que les enseignants ou les formateurs doivent identifier la capacité des apprenants à acquérir, traiter et assimiler de nouvelles connaissances et compétences, ainsi qu'à rechercher et à utiliser toute orientation donnée. C'est ce qui aide les apprenants à s'appuyer sur leur apprentissage antérieur et leurs expériences de vie pour utiliser et appliquer les connaissances et les compétences dans une variété de contextes. C'est également lié aux domaines dans lesquels les compétences sont prises en compte. Ce module doit être mis en œuvre comme suit :

2.1 Introduction au module

Acquis d'apprentissage

- Permettre aux apprenants de décrire un aperçu du contenu de l'implication des filles/femmes dans le leadership.
- Permettre aux apprenants d'expliquer le concept de genre et d'autonomisation et comment il affecte la participation des filles au leadership.
- Les apprenants peuvent démontrer une compréhension approfondie du contenu en reliant les connaissances acquises aux expériences de la vie réelle.
- Les apprenants peuvent appliquer les connaissances acquises sur l'autonomisation et le leadership.

Aperçu

Temps requis : 2 heures (divisées en 30 minutes)

Activités initiales pour la mise en œuvre du modèle

Acquis d'apprentissage :

A l'issue de la mise en œuvre du module, les apprenants devront :

- i. Expliquer les concepts de genre, de rôles de genre, de rôles sexuels et d'autonomisation.
 - ii. Faire la différence entre les rôles sexuels et les rôles de genre.
- a. Posez cette question aux apprenants : "Si vous deviez demander UN enfant à Dieu, lequel demanderiez-vous et pourquoi ?"
 - b. Demandez aux apprenants s'ils ont déjà eu affaire au terme "genre".
 - c. Faites-leur savoir que le genre est construit/assigné "fait" par la société/ communauté sur les rôles/devoirs à remplir et sur la manière de se comporter en tant que fille/garçon et femme/homme. Le sexe, quant à lui, est naturellement féminin (fille/femme) ou masculin (garçon/fille), avec des rôles et des caractéristiques spécifiques à la naissance.





Au Togo, Un élève membre du Tuseme club dirige une séance de groupe.



d. Observez les termes/mots ci-dessous et cochez ceux qui sont liés au genre et ceux qui sont liés au sexe :

Enceinte	Enseignant	Père
Policier(ère)	Chauffeur(e)	Cuisine
Aimable	Garderie	Vantard
Agriculture	Fort(e)	Attentionné(e)
Moniteur	Mère	Proviseur(e)
Sage	Travailleur(se)	Soutien de famille
Honnête	Corvée d'eau	Médecin
Émotionnel(le)	Politique	Délégué(e)
Intelligent	Prise de décision	Respectueux(se)

e. Demandez aux apprenants si les différences sont basées sur le sexe ou sur le genre.

Remarque: Le sexe est la différenciation naturelle et biologique entre les femmes et les hommes et ne peut être modifié, tandis que le genre est une construction sociale, au fil du temps, des rôles, des responsabilités et des modèles de comportement attribués aux hommes et aux femmes, garçons et filles, dans une société/communauté donnée.

Expériences d'apprentissage: Travail de groupe, démonstration, discussions de groupe, présentation de cas.

Ressources pédagogiques: Tableau de conférence et papier, marqueurs, Powerpoint préparé

- Demandez aux apprenants d'énumérer ce qu'ils font à la maison et à l'école.
- Demandez aux apprenants si ces tâches sont propres aux garçons et aux filles
- Laissez les apprenants énumérer les différents rôles sexuels et les rôles de genre que les filles et les garçons (ou les hommes/ femmes) jouent dans la société.

	Garçons	Filles
À la maison :	Élevage	Cuisine
	Ménage	Corvée d'eau
		Ramasser le bois de chauffage
		Lessive
A l'école :	Délégué de classe/ Surveillant	Surveillant/Délégué de classe
	Rangement	Balayer la salle de classe

Remarque : Laissez les apprenants exprimer leur désaccord ou leur accord avec les rôles attribués dans les cases ci-dessus. =

Demandez aux apprenants ce qu'ils voient dans les images ci-dessous.



Demandez aux apprenants s'ils sont d'accord avec l'affirmation suivante : "les hommes construisent des maisons, les femmes construisent des foyers"



Termes clés

Genre: Le genre renvoie aux caractéristiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui sont socialement construites. Elles comprennent les normes, les comportements et les rôles associés au fait d'être une femme, un homme, une fille ou un garçon, ainsi que les relations mutuelles. En tant que construction sociale, le genre varie d'une société à l'autre et peut évoluer au fil du temps

Rôles de genre : Concept qui renvoie aux rôles et responsabilités des femmes/filles et des hommes/garçons définis dans nos familles, nos sociétés et nos cultures, y compris les caractéristiques, aptitudes et comportements attendus de chaque sexe. Ces rôles et ces attentes sont appris ; ils ne sont pas biologiquement prédéterminés et peuvent changer.

Autonomisation : Processus par lequel les personnes marginalisées, telles que les pauvres, les minorités, les filles et les femmes, prennent conscience de leur subordination et acquièrent les compétences et les connaissances dont elles ont besoin pour analyser et surmonter leur marginalisation.

Une fille autonomisée a confiance en elle, est visible et a une haute estime d'elle-même.

Demandez aux apprenants quels sont les rôles sexuels et les rôles de genre qu'ils peuvent assumer

Rôles sexuels (naturels)	Rôles de genre (attribués par la société)
Accouchement	Cuisine
Allaitement maternel	Élevage
Procréation	Corvée d'eau
	Ramasser le bois de chauffage
	Lessive

d. Laissez les apprenants discuter des scénarios de genre dans la société.

- Qui est susceptible d'assister aux réunions dans la communauté ?
- Le rôle de genre affecte-t-il la participation des femmes aux réunions ?
- Les femmes participent-elles librement à la prise de décision à la maison et dans la communauté ?
- Que peut-on faire pour que les femmes participent aux réunions et prennent des décisions ?

e. Incitez les apprenants à réfléchir aux attentes des filles en classe, à l'école ou dans la communauté.

- Demandez aux apprenants de mettre en évidence certaines attentes de leur classe/école/communauté/culture/religion/médias à leur égard. (sonde sur ce qu'il faut manger, comment marcher, comment agir, comment se comporter, comment s'habiller, comment parler, quelles matières apprendre à l'école, le temps à passer à l'école, quelles carrières choisir)
- Demandez aux apprenants qui décide ce qu'ils doivent faire, comment et quand agir.
- Demandez aux apprenants si leurs attentes ont changé au fil du temps par rapport à leurs frères et sœurs plus âgés, à leurs mères et grands-mères et à la génération précédente.
- Que pensent les apprenants des attentes (négatives/positives), sont-ils d'accord avec ces attentes, les attentes sont-elles faciles ou difficiles à satisfaire.

- Les apprenants peuvent-ils citer des filles de leur classe/école/communauté qui ont surmonté des attentes négatives (ingénieur/docteur/membre du parlement/directeur exécutif) ?
- Demandez aux apprenants s'ils peuvent penser à des façons de contester les attentes et les normes culturelles négatives dans la société.

f. Les apprenants peuvent également démontrer les différences en

- Jouant des rôles et des jeux reflétant des rôles de leadership (moniteur, délégué, chef, membre du Parlement, premier-né, etc.)
- Jeux de rôle guidés
- Discussions et débats de groupe
- Contes et devinettes
- Travail de projet guidé
- Études de cas
- Programme d'observation
- Profil de l'apprenant
- Échelles d'évaluation
- Liste de contrôle

Exemple de liste de contrôle

École							
Nom de l'apprenant							
Nom de l'enseignant							
Note							
Branche							
Sous-branche							
Date							
Tâche/ expérience d'apprentissage	COMPÉTENCES, CONNAISSANCES, APTITUDES ET VALEURS (COCHER CE QUI CONVIENT)						
	Identifie les avantages de l'inclusion des filles dans le leadership		Distingue les signes d'exclusion et d'inclusion des filles dans le leadership		Identifie les obstacles à la participation des filles au leadership		COMMENTAIRE DE L'ENSEIGNANT
	OUI	NON	OUI	NON	OUI	NON	
Nom de l'apprenant							
1.	Mary J.	√		√		√	
2.	Janet M.		√	√		√	
3.	Florence N.	√			√		√



Les activités suivantes peuvent aider les apprenants à conceptualiser les différences de genre en matière de leadership en observant leur environnement et leur communauté :

Première activité : Définition d'un leader et introduction aux différences de genre en matière de leadership au niveau de la communauté immédiate :

Acquis d'apprentissage : A l'issue de cette activité, l'apprenant devrait pouvoir :

- i. Écrire le mot leader
 - ii. Définir le mot leader
 - iii. Expliquer les qualités d'un bon leader
 - iv. Décrire les compétences qu'un leader doit avoir
- a. Écrire le mot leader au tableau et demander-leur de le définir.
 - b. Dirigez la discussion à l'aide des questions suivantes :
 - Qui peut être un leader ? (Réponses possibles : quelqu'un qui possède les compétences nécessaires pour les tâches qu'il dirige, quelqu'un qui est motivé pour diriger, quelqu'un qui est respecté par la classe/l'école/la communauté et quelqu'un qui croit en une cause ou un objectif particulier)
 - Quelles sont les compétences que doit posséder un leader ? (Une personne qui sait travailler avec les autres, qui sait ce qu'elle doit faire dans les domaines du leadership et qui sait bien communiquer)
 - Comment se comporte ce leader ? (confiant, bienveillant et respectueux des autres)
 - Quelles sont les qualités d'un bon leader ? (Sûr de lui, honnête, averti et agissant avec diplomatie.
 - Les qualités qu'un dirigeant ne doit pas avoir. (corrompu, malhonnête, manque de confiance, intérêt personnel, autoritaire)
 - Pourquoi et comment devient-on leader ? (traits de personnalité, opportunités, inspiration, situations)
 - Demandez aux filles de répondre aux questions suivantes :
 - i. Qu'entend-on par leadership ?
 - ii. Pourquoi est-il important d'être un leader ? (Les leaders peuvent atteindre des objectifs et faire la différence au sein de la classe, de l'école ou de la communauté)
 - iii. Pourquoi est-il important que les filles et les femmes soient des leaders ? (Elles sont affectées par les décisions prises à tous les niveaux)
 - c. Orientez les apprenants pour qu'ils dressent une liste des femmes leaders et des hommes leaders de leur communauté. Demandez aux apprenants quels sont les rôles de leadership occupés par les femmes dans leur communauté. (Qu'ils comprennent qu'il n'y a pas de leadership réservé uniquement aux hommes ou aux femmes, aux garçons et aux filles)

Remarque : Les coupures de presse peuvent être utilisées pour identifier les leaders à différents niveaux

Citation : Un leader est un chef , le cœur de la perception et la langue de la justice.

-Égypte, 2300 av

Termes clés

Leader : Personne qui influence un groupe de personnes en vue de l'atteinte d'un objectif. Homme/femme qui réussit à mobiliser ses collaborateurs pour atteindre un objectif particulier.

Leadership : Accomplissement d'un objectif grâce à la direction d'assistants

Affilié -Type qui crée des liens émotionnels et de l'harmonie

Autoritaire - Type qui mobilise les gens autour d'une vision

Charismatique - Type qui rassemble des suiveurs grâce à sa personnalité et à son charme.

Encadrement- Type qui développe les personnes pour l'avenir

Coercitif -Type qui exige une conformité immédiate

Démocratique - Type qui construit un consensus à travers la participation

Rythmique – Type qui attend l'excellence et l'autodirection.

Qualités d'un bon leader :

- i. S'intéresse personnellement au développement à long

Deuxième activité : Femmes leaders

Acquis d'apprentissage : A la fin de cette activité, les apprenants devraient pouvoir :

- i. Identifier les filles et les femmes leaders dans leur classe/école/communauté et dans le monde entier.
 - ii. Expliquer les qualités, les compétences et les réalisations des filles/femmes leaders dans la classe/l'école/la communauté.
 - iii. Expliquer la différence entre un leader et un modèle.
 - iv. Identifier les caractéristiques des filles/femmes et des garçons/hommes leaders.
- a. Demandez aux apprenants de penser à une fille/femme qu'ils admirent, de faire un dessin de cette fille/femme et d'écrire ses qualités, ses compétences et ses réalisations.
 - Demandez à chaque apprenant de réfléchir à la raison pour laquelle il a choisi cette fille ou cette femme en particulier.
 - Cette fille/femme est-elle considérée comme un leader de classe, d'école ou de communauté ? Justifiez votre réponse.
 - Invitez les apprenants à partager leurs expériences.
 - b. Expliquez la différence entre un leader (une personne qui influence ou motive les autres dans une classe, une école ou une communauté particulière) et un modèle (une personne admirée pour un ou plusieurs caractéristiques particulières).
 - c. Demandez aux apprenants de citer des femmes leaders qu'ils connaissent dans leur classe/école/communauté ou dans le monde en général.
 - d. Amenez les apprenants à identifier les femmes leaders ci-dessous.



- e. Demandez aux apprenants ce que les leaders ci-dessous ont apporté à la société (sur le plan social, économique et politique)
 - Pourquoi considèrent-ils ces femmes comme des leaders ?
 - Aident-elles d'autres filles et femmes en classe, à l'école, dans la communauté ou dans le monde en général ?

- d. Après que les apprenants ont partagé leurs réponses, demandez-leur si les caractéristiques qu'ils ont énumérées décrivent uniquement les filles/femmes leaders ou également les garçons/hommes leaders.



- Si les apprenants disent que les caractéristiques qu'ils ont énumérées ne décrivent pas les garçons/hommes leaders, demandez-leur de décrire les caractéristiques des garçons/hommes leaders.
 - Les caractéristiques énumérées pour les leaders hommes et femmes sont-elles différentes ?
- Remarque :** Faites remarquer aux apprenants que les garçons/hommes et les filles/femmes leaders peuvent être perçus différemment en raison des attentes culturelles concernant le comportement des garçons/hommes et des filles/femmes, les rôles de genre ou les rôles traditionnels.
- Comment les apprenants perçoivent-ils ces différentes qualités de leadership pour les garçons/hommes et les filles/femmes ?
- e. Poursuivez la discussion en demandant aux apprenants quels sont les leaders de la classe, de l'école, de la communauté ou de l'extérieur qu'ils aimeraient imiter et pourquoi.
- f. Engagez une discussion qui aide les apprenants à réfléchir et à comprendre les différences qui existent entre les femmes leaders et les hommes leaders.
- g. Animez un débat pour établir un lien entre ce qui se passe dans la société et leurs expériences en tant que filles et garçons. La participation à des postes de direction à l'école peut être utilisée comme point de départ, puis associée à ce qui se passe à la maison et dans le village/la communauté.



Troisième activité : Styles de leadership, Le jeu du nœud humain

Acquis d'apprentissage : A la fin de ce jeu, l'apprenant devrait pouvoir :

- i. Identifier les différentes compétences en matière de leadership.
 - ii. Décrire les différents styles de leadership.
- a. Dans un groupe composé de 5 à 8 apprenants, laissez-les former un cercle, laissez chaque apprenante étendre son bras droit dans le cercle et prendre la main d'une autre fille, mais pas de celle qui se trouve à côté d'elle. Qu'elles répètent cette action avec leur main gauche pour former un gros nœud. Demandez-leur de se démêler les unes des autres sans se lâcher la main, en s'enjambant et en passant par-dessus la main de l'autre, mais sans la lâcher. Cette activité devrait prendre 10 minutes et le premier groupe à s'être démêler est gagnant.
 - b. Une fois que tous les groupes se seront démêlés, laissez-les répondre aux questions suivantes :
 - Comment avez-vous réussi à défaire le nœud ? (Travail en groupe, choix d'un leader)
 - Pourquoi les autres n'ont-ils pas pu se démêler ? (N'ont pas compris comment le nœud s'est formé, n'ont pas travaillé ensemble, se sont sentis frustrés et ont abandonné)
 - Quels sont les obstacles que vous avez rencontrés ? (N'ont pas écouté les instructions, n'ont pas réussi à travailler en groupe)
 - Avez-vous vu une fille prendre un rôle de leader, si oui, expliquez ce qu'elle a fait. (organiser le groupe, donner des instructions, s'encourager mutuellement)
 - Laissez les filles réfléchir aux leaders dont elles ont discuté dans ce module en leur posant des questions
 - i. Dirigent-ils de la même manière ?
 - ii. Laissez les apprenants décrire les différents styles de leadership qu'ils ont rencontrés, leurs avantages et leurs inconvénients.
 - Mettez en évidence les styles de leadership suivants : transformatif, charismatique, démocratique, rythmique, participatif, autoritaire et laissez-faire (reportez-vous aux notes de la barre latérale et aux concepts définis).
 - En utilisant le jeu du nœud humain, laissez les apprenants identifier le type de style de leadership nécessaire pour défaire le nœud.
 - Laissez les apprenants discuter du type de compétences que possèdent les leaders (courage, prêt à affronter et à gérer les défis, esprit d'équipe, engagement)

Quatrième activité :

Acquis d'apprentissage : A la fin de l'activité, les apprenants devraient pouvoir :

- i. Dresser la liste des qualités d'un bon leader.
 - ii. Discuter des raisons pour lesquelles ils ont choisi l'un d'entre eux (garçon ou fille) comme chef de groupe.
- a. Répartissez les apprenants en groupes de cinq. Laissez leur le soin de désigner une personne comme leader et que les quatre autres soient composés de deux filles et de deux garçons.
 - b. Observez les personnes qu'ils désignent comme leader et demandez-leur de justifier leur choix.
 - c. S'ils choisissent un garçon et non une fille, demandez-leur de justifier leur choix.
 - d. Notez les réponses suivantes (responsable, ponctuel, attentionné, empathique, à l'écoute)
 - e. Faites participer les apprenants en leur racontant des histoires et des études de cas qu'ils connaissent, notamment une personne qu'ils considèrent comme un bon leader dans la classe, l'école ou la communauté.

Cinquième activité :

Acquis d'apprentissage : A la fin de l'activité, les apprenants devraient pouvoir :

- i. Définir l'autonomisation
- ii. Expliquer à l'aide d'exemples ce qu'est une personne autonomisée.
- iii. Définir le modèle
- iv. Citer leurs modèles en classe, à l'école ou dans la communauté.

Une jeune fille dit à sa tante que lorsqu'elle sera grande, elle voudra être ingénieur et la tante en est ravie, même si, dans cette communauté, aucune fille n'a excellé dans les matières scientifiques et technologiques. La tante décide de se rendre à l'école et de s'entretenir avec le professeur d'orientation scolaire afin qu'il aide sa nièce à réaliser son rêve. Elle a été conseillée sur les matières qu'elle doit suivre et sur lesquelles elle doit se concentrer pour y parvenir. La tante promet de soutenir son rêve. Des années plus tard, elle devient la première fille de la communauté à devenir ingénieur. Elle est donc un modèle pour les autres filles de la communauté.

- a. Parler du concept d'autonomisation et de modèle. Commencez par expliquer le concept d'autonomisation et orientez les apprenants pour qu'ils parlent :
 - Des personnes qu'ils considèrent comme modèle à l'école.
 - Des personnes qu'ils considèrent comme modèle à la maison ?
 - Des personnes qu'ils considèrent comme modèle dans la communauté ?
- b. Qui considère-t-on comme fille ou autonomisé(e) ? (les contes populaires locaux peuvent être utilisés pour identifier un personnage qui peut être considéré comme autonomisé ou non)
- c. Demandez aux apprenants ce que signifie autonomiser quelqu'un.
 - Demandez aux apprenants s'ils ont déjà entendu le terme "Autonomiser", ce que cela signifie pour eux, et discutez avec eux de quelques possibilités.
 - Demandez aux apprenants s'ils ont déjà fait de tels rêves et n'en ont pas parlé à leurs parents, à leur famille ou à leurs enseignants.
 - Demandez aux apprenants s'ils sont prêts à accepter des tâches qu'ils jugent difficiles.

Autonomiser signifie donner la possibilité à quelqu'un d'accomplir quelque chose. L'autonomisation peut s'observer de différentes façons. À titre d'exemple, un enseignant peut autonomiser un apprenant pour qu'il obtienne de bons résultats en mathématiques et ce, en l'aidant à faire ses devoirs et à réviser avant un examen. Lorsqu'un apprenant améliore sa note, il reçoit des encouragements. Un autre exemple d'autonomisation est de désigner une fille déléguée de classe dans une école où ces titres sont traditionnellement réservés aux garçons.

Évaluation de la compréhension du concept d'autonomisation par les apprenants

Engagez une discussion avec les apprenants afin de cerner leur compréhension du concept d'autonomisation. Aidez les apprenants à proposer des activités qui leur permettront d'explorer et de discuter de la manière dont les filles et les garçons peuvent être affectés par le fait de ne pas s'exprimer, que ce soit dans l'environnement scolaire ou à la maison. Par exemple, les apprenants peuvent être guidés pour créer et présenter un sketch comme l'histoire suivante :

Une jeune fille est forcée par ses parents de quitter l'école parce qu'ils ont trouvé un homme pour l'épouser. La jeune fille n'est pas consentante, mais elle ne peut pas avancer d'arguments parce qu'elle ne peut pas s'exprimer. Et comme conséquence, elle est mariée de force.

A la fin du sketch,, demandez aux apprenants de discuter de ce que la jeune fille aurait pu faire pour se défendre. Au cours de la discussion, amenez les apprenants à identifier les éléments du sketch qui montrent un manque d'autonomisation.

2.2 : Comprendre les avantages de l'inclusion des filles dans le leadership

Acquis d'apprentissage :

A la fin de cette session, le formateur doit inciter les participants à :

- i. Expliquer les avantages de l'inclusion des filles dans le leadership
- ii. Citer des exemples, tirés de leur contexte, des avantages de l'inclusion des filles dans le leadership



- Orientez les apprenants dans leur discussion sur les avantages à avoir les leaders susmentionnés dans leur pays.
- Demandez aux apprenants s'ils ont entendu parler de filles/femmes leaders dans leur communauté.
- Amenez les apprenants à discuter des avantages à avoir des femmes comme leaders, même si ce n'est qu'une seule parmi de nombreux hommes, comme le montre la photo ci-dessous.

- Faites savoir aux apprenants que la leader en jupe rouge et noire représente les femmes leaders de la photo ci-dessus sur la réponse et la prise en charge du COVID-19.



Temps requis : 1 heure

Expériences d'apprentissage : Jeux de rôle, travail en binôme, démonstration, discussion en grand groupe, approche participative.

Ressources pédagogiques : Tableau de conférence et papier, marqueurs, Powerpoint préparé

Aperçu

Inclusion des filles dans le leadership

- Ce domaine d'apprentissage met en évidence la relation entre l'égalité des sexes et la bonne gouvernance comme étant les thèmes les plus omniprésents dans les débats sur le développement ces derniers temps. Ceci devrait permettre aux apprenants de se familiariser avec la littérature de plus en plus abondante et d'intérioriser les réflexions sur le genre, la démocratie et la bonne gouvernance.
- Il convient que l'enseignant/le formateur explique aux apprenants comment les femmes et les hommes se voient attribuer des rôles différents et inégaux dans la société à travers la socialisation, et non de la nature. Il s'agit notamment de savoir que les femmes sont affectées à la sphère privée, s'occupant du foyer et de la famille, tandis que les hommes sont assignés à la sphère publique, gérant les affaires de la société.
- Introduisez des activités et des missions en classe qui aident à souligner comment les filles ou les femmes qui s'aventurent dans les espaces publics peuvent être amenées à jouer des rôles similaires à ceux de la maison, c'est-à-dire des rôles de nourricières. À la "division du travail" entre les sexes se greffe également une différence dans les relations de pouvoir.
- Utilisez des exemples réels de modèles de leadership politique existants (nomination, élection et nombre d'élus ou de nominés dans diverses conditions de leadership) pour aider les apprenants à comprendre que, que ce soit à la maison, dans la communauté ou dans la vie nationale, ce sont les hommes qui occupent les rôles décisionnels. Les apprenants doivent être exposés à des histoires qui démontrent que le patriarcat est le système qui définit les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, attribuant un rôle dominant aux hommes et un rôle subordonné aux femmes. Les apprenants peuvent alors être amenés à lutter contre les stéréotypes.

Avantages à avoir des filles comme leaders :

Elles :

- Valorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Sont plus inclusives
- Sont plus empathiques
- Encouragent la libre pensée
- Sont multitâches
- Sont motivées par les défis
- Ont une intelligence émotionnelle élevée



2.3 : Reconnaître les signes d'exclusion des filles et des femmes du leadership

Acquis d'apprentissage :

À la fin de cette session, les apprenants devraient être informés des obstacles qui empêchent les filles et les femmes d'accéder au leadership. Impliquez-les. Ils doivent :

- Identifier les signes d'exclusion des femmes de la politique et d'autres postes de direction.
- Découvrir le moyen d'inclure les femmes dans la politique.
- Pouvoir discuter des problèmes émergents qui empêchent les filles de participer au leadership.



Temps requis : 1 heure

Expériences d'apprentissage : travail en binôme, démonstration, discussion en grand groupe

Ressources pédagogiques : tableau de conférence et papier, marqueurs, power point préparé

Aperçu du domaine d'apprentissage : Exclusion

- Notez que malgré les preuves de l'importance de la présence des femmes dans la prise de décision, il est capital de prendre en compte plusieurs facteurs qui continuent à saper l'espace des filles/femmes dans le leadership, mais qui sont souvent méconnus. On peut par exemple discuter des valeurs culturelles qui empêchent les filles de prendre des responsabilités.
- Amenez les apprenants à comprendre ces facteurs qui peuvent être divisés en deux catégories :
 - Facteurs informels : Les préoccupations profondes et systémiques telles que les coutumes, la culture, la tradition, la socialisation et les stéréotypes de genre qui, dans leur forme la plus extrême, s'expriment sous la forme de la violence à l'égard des femmes.
 - Facteurs formels : Les facteurs immédiats sur lesquels nous avons un contrôle sont les médias, les systèmes électoraux et la gestion des élections, l'éducation, les finances et les ressources.
- Impliquez les apprenants dans des activités de projet telles que le renforcement des capacités des femmes leaders, le soutien aux candidates politiques et tout travail effectué dans les écoles pour l'autonomisation des femmes qui se concentre sur la reconnaissance des signes des défis systémiques et environnementaux à long terme qui sous-tendent le modèle conceptuel pour l'inclusion des filles dans le leadership.

Termes clés

Politique : Actions ou activités liées à l'obtention et à l'utilisation du pouvoir dans un pays ou une société

Styles de leadership : Comportement caractéristique d'un leader lorsqu'il dirige, motive, guide et gère des groupes de personnes.

Culture : Mode de vie d'un groupe de personnes - comportements, croyances, valeurs et symboles qu'elles acceptent, généralement sans y réfléchir, et qui sont transmis par communication et imitation d'une génération à l'autre.

Stéréotypes sexistes : Représentation constante, par exemple dans les médias, les conversations, les blagues ou les livres, de femmes et d'hommes occupant des rôles sociaux selon une répartition traditionnelle des rôles ou des tâches. Dans les manuels pour enfants, par exemple, les femmes sont considérées comme des femmes de ménage, des soignantes et des infirmières, tandis que les hommes sont des chauffeurs, des médecins et des leaders

Us et coutumes : Manière traditionnelle et largement acceptée de se comporter ou de faire quelque chose qui est spécifique à une société, un lieu ou une époque donnés.

Tradition : Croyance ou comportement transmis au sein d'un groupe ou d'une société, ayant une signification symbolique ou particulière et dont les origines remontent au passé.

2.4 : Identifier les obstacles à l'inclusion des filles dans les processus décisionnels

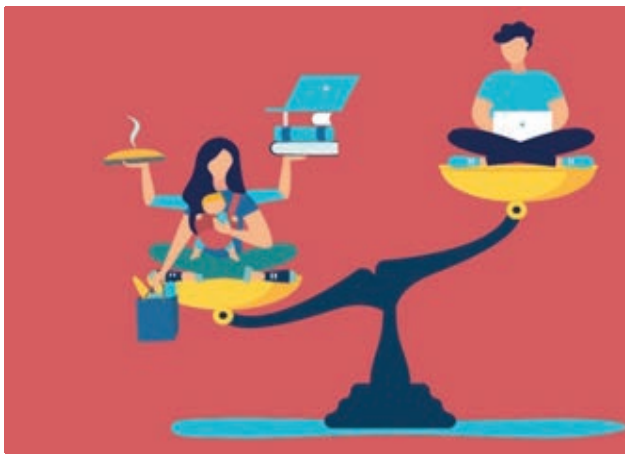
Acquis d'apprentissage :

A la fin de cette session, aidez les participants à :

- Comprendre les obstacles à l'inclusion des filles dans la prise de décision
- Déterminer quand agir contre les obstacles à la prise de décision
- Expliquer les compétences et les exigences en matière de leadership
- Dirigez les apprenants dans une discussion sur les obstacles à la prise de décision à l'aide des images ci-dessous (rechercher la discrimination de genre, les rôles de genre, les stéréotypes sexistes)



Les rôles de genre submergent la jeune fille/femme et ne lui laissent que très peu de temps pour participer à des activités où sa décision est requise



Les rôles de genre, la division sexuée du travail, la discrimination sexuelle pèsent sur la capacité de la fille/femme à suivre le garçon/homme.



Les statistiques belges ne sont pas très éloignées des statistiques africaines sur les rôles de genre. Cette discrimination éloigne les filles/femmes des activités de prise de décision.

Temps requis : 1 heure

Expériences d'apprentissage : travail de groupe, démonstration, jeu de rôle, discussion en grand groupe.

Ressources pédagogiques : Tableau de conférence et papier, marqueurs, Powerpoint préparé

- a. Discutez des affirmations suivantes sur les obstacles à l'inclusion des filles dans les processus décisionnel
 - Les femmes/filles sont émotives et ne peuvent donc prendre des décisions.
 - Les femmes/filles sont inférieures aux hommes/garçons.
 - Les hommes/garçons sont des leaders et les femmes/filles sont des suiveuses.
- b. Emmenez les filles à la découverte du leadership en action
 - Répartissez les apprenants en petits groupes, laissez-les identifier un problème dans leur classe, leur école ou leur communauté.
- c. Dirigez la discussion sur les points suivants :
 - Quelle est, selon vous, la cause du problème ?
 - Comment pouvez-vous résoudre ces problèmes ?
 - Y a-t-il des personnes qui pourraient vous aider à résoudre le problème ?
 - Quelles sont les mesures que vous pourriez prendre pour résoudre le problème ?
 - Dressez une liste ou rédigez un plan pour résoudre le problème sur une feuille de papier.
 - Laissez-les dresser la liste des compétences et des qualités de leadership dont ils ont besoin pour mener à bien leur projet.
 - Laissez chaque groupe partager ses idées.
 - Guidez-les sur la manière d'utiliser leurs idées pour résoudre leurs problèmes.
- d. Laissez les apprenants énumérer les activités qu'ils voient dans l'image ci-dessous et qui empêchent les filles et les femmes d'atteindre leur objectif.
- e. Demandez aux apprenants s'ils sont d'accord avec ce qu'ils voient dans l'image ci-dessous.
- f. Faites-leur comprendre qu'ils peuvent surmonter ces obstacles en étant conscients de leurs droits tels qu'ils sont énoncés dans les instruments internationaux, régionaux et nationaux.
- g. Des lois qui protègent les filles et les femmes pour leur permettre de jouir de leurs droits.
 - Faites connaître aux apprenants l'existence de conventions internationales et de lois régionales utilisées pour réduire la discrimination sexuelle et garantir que les filles et les femmes jouissent des mêmes droits que les garçons et les hommes dans les domaines de l'éducation, du leadership et de la santé.
 - Dans le monde, 185 pays ont ratifié des instruments tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui énonce tous les droits auxquels les femmes de ces 185 pays peuvent prétendre.
 - L'autre instrument est la Convention relative aux droits de l'enfant (garçons et filles) qui définit les droits humains fondamentaux des enfants (pas de travail des enfants, pas de maltraitance des enfants, pas de discrimination à l'égard des enfants)



- L'instrument régional qui protège les droits des filles, des femmes et des enfants est la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, entrée en vigueur en 1999.
- La Charte africaine a été suivie de près par le Protocole de Maputo qui protège les droits des filles, des femmes et des enfants.

Remarque :

- i. Les textes internationaux, régionaux et nationaux (constitution) sont disponibles sur l'Internet.
- ii. Identifiez les organisations internationales, régionales et nationales qui défendent les droits des filles, des femmes et des enfants (UNICEF, UNESCO, PNUD, FEMNET, CDAA, CEDEAO, EALA, FAWÉ)

Aperçu : Processus décisionnel

- Cette activité aide les formateurs à prendre conscience du fait que les filles et les femmes se sont vu refuser l'accès à la prise de décision politique. De tous les domaines de prise de décision, le leadership politique est le plus touché. Pourtant, il s'agit de l'une des sphères les plus critiques pour faire évoluer la société.
- Amenez les apprenants à comprendre comment le gouvernement a institué des "mesures spéciales" pour garantir une participation accrue des filles et des femmes au leadership. Discutez de certaines de ces mesures, notamment la discrimination positive, qui sont généralement considérées comme provisoires et comme un début de solution en faveur des filles et des femmes.



2.5 : Structures institutionnelles pour l'inclusion des filles et des femmes dans le leadership

Résultats de l'apprentissage:Acquis d'apprentissage :

À la fin de cette session, les participants sont censés :

- Dresser la liste des structures institutionnelles qui travaillent à l'inclusion des femmes dans la politique.
- Définir les principaux objectifs des structures politiques nécessaires à l'inclusion des femmes.
- Comprendre les stratégies qui peuvent être utilisées par les structures politiques nécessaires à l'inclusion des femmes, par exemple l'auto-mobilisation, la solidarité, l'abnégation, l'éducation civique et la sensibilisation, le plaidoyer et la connaissance de ce que veulent les femmes.



Temps requis : 3 heures

Expériences d'apprentissage : travail en binôme, démonstration, discussion en grand groupe,

Ressources pédagogiques : tableau de conférence et papier, marqueurs, pâte à modeler, crayons de couleur, etc.

Aperçu : Structures d'enseignement

- Cette activité explore les systèmes électoraux et les systèmes d'action positive pour la participation au leadership. Il s'agit d'initier les apprenants au processus de vote en utilisant des exemples de ce qui se passe à l'école et au niveau de la communauté. Elle devrait également exposer les apprenants aux questions mondiales et nationales, comme l'identité des leaders hommes et femmes des Nations unies, des présidents de différents pays et des dirigeants des juridictions nationales et locales.
- Faites quelques considérations sur les expériences africaines et reliez les possibilités au contexte local des communautés d'apprenants.



GENDER EQUALITY

2.6 Perspectives d'inclusion des apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers

Ce module est conscient que les apprenants ayant des besoins éducatifs spéciaux, comme tout autre apprenant, ont un potentiel qu'il convient de cultiver pour faciliter leur participation active aux objectifs d'inclusion des filles dans le leadership. Le cadre de participation active exige que l'éducation de ces apprenants commence par une évaluation fonctionnelle afin de déterminer leur disposition selon le type de mesures d'intervention qui répondrait le mieux aux besoins et aux capacités de l'enfant.

Les modules destinés aux apprenants ayant des besoins particuliers se présentent sous deux (2) formes, comme illustré ci-dessous :

- a. Apprenants ayant des besoins particuliers qui suivent le module normal

Certains apprenants ayant des besoins particuliers peuvent suivre le même module que des apprenants n'ayant pas de besoins particuliers identifiés. Cependant, pour que certains de ces apprenants puissent accéder au module normal, une adaptation et une modification peuvent s'avérer nécessaires. Les adaptations peuvent inclure la substitution du contenu des modules, la suppression de certains domaines de contenu et l'adaptation des stratégies d'enseignement et d'apprentissage, des ressources et de l'évaluation. Le contenu du module peut également être enrichi pour les apprenants surdoués. Ceci peut se faire en fournissant un contenu, des expériences d'apprentissage, des ressources, du temps et une évaluation supplémentaires et avancés.

Les apprenants ayant des besoins éducatifs particuliers qui peuvent suivre le module normal peuvent inclure ceux ayant :

- i. Une déficience visuelle
 - ii. Une déficience auditive
 - iii. Un handicap physique
 - iv. Une infirmité motrice cérébrale légère
 - v. Des troubles de l'apprentissage
 - vi. L'autisme
 - vii. Des Difficultés émotionnelles et comportementales
 - viii. Des troubles de la communication
 - ix. Les surdoués
- ii. Les apprenants ayant des besoins spécifiques et dont les attentes peuvent ne pas être comblées en suivant le module normal
- Les apprenants ayant des besoins particuliers et dont les attentes peuvent ne pas être comblées en suivant simplement le module normal peuvent être ceux

présentant les caractéristiques suivantes :

- i. Handicap mental
- ii. Surdi-té cécité
- iii. Autisme sévère
- iv. Infirmité motrice cérébrale grave
- v. Handicaps multiples
- vi. Handicaps graves

L'objectif de l'inclusion de ces apprenants est principalement de leur permettre d'acquérir des compétences qui ne sont pas nécessairement enseignées dans le cadre du programme d'enseignement ordinaire, afin de leur permettre de devenir des personnes indépendantes. Pour faciliter cette indépendance, les apprenants suivront différents niveaux d'éducation. Leur module pour ces niveaux sera basé sur le niveau plutôt que sur l'âge. Ces catégories d'apprenants requièrent un apprentissage individualisé. Les enseignants et les formateurs sont censés élaborer un programme éducatif individualisé (PEI) pour chaque apprenant. Le passage d'un niveau à l'autre devrait dépendre de la démonstration des résultats obtenus à un niveau donné.

Exemples d'inclusion :

Sièges d'action positive : Être proactif, diriger des clubs

S'engager dans le plaidoyer : Sensibilisation à ce qu'ils veulent





Forum for African Women Educationalists
Forum des éducatrices africaines

OESE
The Francophone Women's Fund
Fonds pour les Femmes francophones

TROISIÈME PARTIE

SESSIONS POUR LES ÉLÈVES EN DÉBUT DE SCOLARITÉ (6-10 ANS, MAIS VARIABLE D'UN PAYS À L'AUTRE)

3.0 Éducation pour jeunes enfants : Acquis d'apprentissage

- a. Session 3.1 : Que signifie être un leader ?
- b. Session 3.2 : Que faut-il aux filles et aux garçons pour devenir des leaders ?
- c. Session 3.3 : Quelles actions peuvent être entreprises dans différents contextes pour assurer l'égalité des chances et la participation aux fonctions de direction ?

3.1 Session I : Devenir un leader

Résultats attendus de l'apprentissage: Acquis d'apprentissage attendus :

- a. Identifier les possibilités de devenir un leader.
- b. Déterminer comment les filles et les garçons peuvent avoir les meilleures chances de devenir des leaders à l'école et dans la communauté.

Terminologie clé :

- a. Opportunités : Ensemble des circonstances et de l'environnement qui rendent possible l'exercice d'une fonction de direction. C'est la possibilité qu'une situation se produise.
- b. Stratégies : Plan d'action visant à atteindre un objectif ou un but global.

Matériels

Crayons, crayons de couleur, pâte à modeler, argile, sable, fil, pailles, ciseaux, ruban adhésif, récipients, bouchons de bouteilles, cartons vides, boîtes d'allumettes vides, etc.

Préparations :

- a. Rassembler à l'avance le matériel nécessaire à chaque activité
- b. Disposer des copies de ce module pour guider les animateurs
- c. Passer en revue les activités et les questions de discussion
- d. Préparer les réponses aux questions posées par les apprenants lors des sessions
- e. Préparer des fiches ou des cartes pour les questions

Introduction

Temps alloué : 5 minutes

Les étapes de l'animation

- a. Commencez par briser la glace avec les apprenants en chantant avec eux, par exemple
- b. Organisez les apprenants en groupes constitués d'un nombre égal de filles et de garçons ou en groupes de 5 pour créer un déséquilibre intentionnel entre les sexes
- c. Préparez à l'avance les activités pour faire participer les apprenants à chaque thème et à chaque session
- d. Établissez une liste de questions pour susciter la discussion et celles partagées par les apprenants. Lisez les questions à haute voix et répondez-y, ou aidez les apprenants à proposer des réponses
- e. Fournissez des explications adéquates aux apprenants sur les activités de la session
- f. Impliquez les apprenants dans des activités qui leur permettront de comprendre ce qu'est le leadership et de nommer certains leaders en fonction de leur sexe. Vous pouvez les impliquer dans un débat sur ce qu'il faut pour être un leader - et leur fournir des réponses si nécessaire





Activité 1 : Devenir un leader

- a. **Temps alloué** : 25 minutes
- b. **Âge recommandé** : 5-10 ans
- c. **Aperçu** : leadership

Connaître les dirigeants et le leadership

- a. Invitez les apprenants à énumérer quelques-unes des femmes leaders qu'ils connaissent à l'école, dans la communauté et dans le pays.
- b. Permettez-leur de discuter des leaders qu'ils admirent et demandez-leur pourquoi ils les admirent
- c. Vous pouvez les aider en identifiant et en parlant de certains leaders qu'ils ne connaissent pas, notamment les leaders politiques de leur entourage - si possible, vous pouvez inviter certains de ces leaders à leur parler

Comprendre les opportunités de devenir des leaders

- a. Partagez avec les apprenants quelques-unes des opportunités existantes qui leur permettent d'être des leaders à l'école et dans la communauté.
- b. Écrivez au tableau toutes les idées produites par les apprenants sur les opportunités pour d'autres filles et/ou femmes de devenir des leaders dans la communauté.

Obstacles à l'accès au leadership (ceci n'est possible qu'avec des groupes âgés de plus de 10 ans)

- a. Lancez une discussion avec les groupes mixtes pour comprendre comment les difficultés rencontrées par chaque groupe peuvent être similaires ou différentes des obstacles auxquels les leaders sont confrontés à l'école, dans la communauté et au niveau national.
- b. Vous pouvez par exemple demander aux apprenants s'il existe des obstacles spécifiques aux filles. Si oui ou non, aidez-les à identifier les obstacles qui empêchent plus particulièrement les filles de devenir des leaders.

Stratégies pour devenir des leaders

- a. Demandez aux apprenants de réfléchir aux opportunités et aux obstacles qui les empêchent de devenir des leaders et aidez-les à réfléchir à des stratégies pour surmonter ces obstacles et saisir des opportunités de devenir des leaders.
- b. Encouragez les filles à identifier les stratégies qu'elles peuvent mettre en œuvre par elles-mêmes et celles qui nécessitent la participation d'autres filles, de garçons, d'enseignants, de parents ou de membres de la communauté
- c. Demandez s'il y a une fille qui peut partager l'expérience qu'elle a acquise en essayant de surmonter un obstacle particulier. L'enseignant/le formateur peut raconter une histoire montrant comment quelqu'un a réussi à surmonter certains obstacles et à saisir les opportunités pour devenir leader.

Obstacles à l'accès au leadership

- Patriarcat
- Préjugés sexistes
- Discrimination sexuelle
- Rôles de genre
- Violence basée sur le genre
- Conflit
- Faible estime de soi

Surmonter les obstacles

- Conscience de soi
- Confiance
- Autogestion
- Dialogue
- Médiation
- Faire appel à des mentors
- Avoir des modèles
- Améliorer les relations de genre
- Lobbying
- Campagne
- Résolution des conflits
- Utilisez des instruments et des organisations qui promeuvent le leadership



Activité 2 : Mener le changement

Temps alloué : 30 minutes

Recommandation d'âge : 6 ans et plus

Les étapes de l'animation

- Laissez les apprenants observer l'image et en discuter.
 - Laissez les apprenants élaborer/identifier une histoire qui peut les aider à se motiver en tant que leaders.
 - Laissez les apprenants élaborer/identifier une histoire qui peut les aider à trouver un modèle parmi les leaders de leur classe/école/communauté.
- a. Demandez aux apprenants de lire à haute voix, à tour de rôle, différentes lignes de l'histoire que vous avez identifiée. Si le groupe est trop grand, divisez les apprenants en groupes de 5 à 7 personnes qui liront l'histoire et répondront aux questions qui en découleront. Après 5-10 minutes, demandez-leur de partager leurs réponses avec l'ensemble du groupe.

Activité 3 : Questions et réponses pour clôturer la session
Temps alloué : 5-10 minutes

Les étapes de l'animation

- a. Demandez aux apprenants de résumer les points clés recueillis lors des discussions sur :
- Ce que signifie être un leader,
 - Les opportunités qui leur sont offertes de devenir des leaders,
 - Les obstacles qui empêchent de devenir un leader, et
 - Les stratégies pour surmonter les obstacles et saisir les opportunités de devenir des leaders.
- b. Remerciez tous les apprenants pour leur participation active et cherchez à connaître ce qu'ils apprécient dans les discussions.
- c. Demandez aux apprenants s'ils ont des questions qu'ils aimeraient partager avec le reste des apprenants. Prenez le temps de répondre à toutes les questions posées.

- d. Fixez la date et l'heure de la prochaine rencontre avec les apprenants.

3.2 Session II : Ce qu'il faut pour être un leader : Le chemin vers le leadership des filles

Acquis d'apprentissage :

- a. Identifier les caractéristiques d'un bon leader.
- b. Identifier les différents styles de leadership.
- c. Explorer des stratégies pour devenir un leader au sein de la communauté.

Termes clés :

- a. Leader : Modèle - personne qui influence et motive les autres au sein d'une communauté donnée.
- b. Leadership : La capacité d'influencer les autres en vue d'atteindre un objectif commun.

Matériel recommandé :

- a. Tableau noir, tableau effaçable ou tableau de conférence et matériel d'écriture
- b. Cahiers, stylos et crayons pour la prise de notes par les apprenants
- c. Guide de l'enseignant dans ce module
- d. Feuilles de papier pour prendre des notes et répondre aux questions pendant les discussions de groupe
- e. Contenants (boîtes, paniers, enveloppes) pour récupérer les questions à la fin de la session

Préparations :

- a. Planifiez toutes les activités qui vous aideront à expliquer le contenu du domaine d'apprentissage
- b. Rassemblez tout le matériel dont vous pourriez avoir besoin pour chaque activité
- c. Passez en revue les activités et les questions de discussion en fonction du matériel disponible et des groupes cibles d'apprenants
- d. Préparez des feuilles de papier pour les questions et les séances de discussion



Introduction à la session

Temps alloué : 5 minutes

Les étapes de l'animation

- a. Commencez la nouvelle session en brisant la glace avec les apprenants. Il peut s'agir d'une chanson, d'un sketch, d'un conte, etc.
 - b. Fournissez une explication introductive sur la session. Par exemple, indiquez clairement que cette session est conçue pour aider les filles (et les garçons) à réfléchir aux raisons pour lesquelles il est important que les filles (et les garçons) aient des chances égales d'être des leaders dans la communauté.
 - c. Au cours de l'explication initiale, donnez la possibilité aux apprenants d'explorer, sur la base de la session précédente, les différentes stratégies pour devenir un leader communautaire.
- iii. Quelles sont les qualités d'un bon leader ? (Réponses possibles : Honnêteté, confiance, respect, averti, ayant une haute estime de soi, etc.)
 - iv. Comment les filles ou les garçons peuvent-ils devenir des leaders ? (Réponses possibles : avoir des traits de personnalité qui les poussent à assumer des rôles de leader ; pouvoir conduire les gens en temps de crise ; être inspiré par une autre personne pour devenir un leader ; acquérir des compétences pour assumer de nouveaux rôles ; être élu ou nommé, etc.)

Première activité

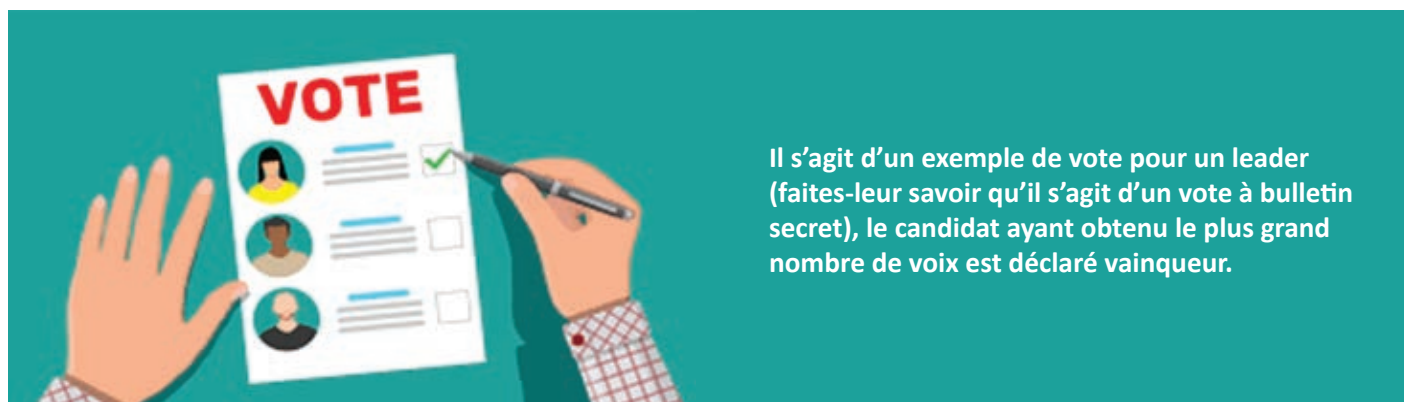
Comprendre le concept - Leadership

Temps alloué : 20 minutes

Âge recommandé : 6-10 ou plus

Les étapes de l'animation

- a. Écrivez le mot-clé "leader" au tableau noir/blanc ou sur le tableau de conférence et demandez aux apprenants de discuter de ce qu'ils pensent que ce mot peut signifier. Rappelez-leur de s'inspirer de la session précédente.
 - b. Utilisez les questions suivantes pour animer les discussions :
 - i. Qui peut être un leader ? (Les réponses possibles sont : toute personne possédant les compétences nécessaires pour accomplir la tâche requise à l'instant ; ou toute personne respectée au sein de la communauté ; ou toute personne qui croit en une cause donnée et peut guider les autres à suivre cette cause).
 - ii. Quelles sont les compétences nécessaires pour
- i. Quelle est la définition du leadership ? Consultez les termes clés ci-dessus et guidez les apprenants pour qu'ils trouvent une définition concise en rapport avec les questions du point (b) ci-dessus.
 - ii. Pourquoi est-il important pour une fille ou un garçon d'être un leader ? (éventuellement : pour faire la différence dans la société, pour apporter des changements, pour sauver la vie d'autres personnes, pour atteindre certains objectifs, etc.)
 - iii. Pourquoi est-il particulièrement important pour les filles et les femmes de devenir des leaders ? (Se référer aux activités de la partie II de ce module) : Les filles et les femmes sont le plus souvent exclues des niveaux de prise de décision, que ce soit à l'école, au sein de la communauté ou dans le gouvernement. Il est donc important d'avoir des chances égales de pouvoir servir et apporter des changements dans la société).
 - iv. Activités de sélection des leaders :
 - Incitez les apprenants à citer quelques-unes des activités qu'ils peuvent utiliser pour choisir les leaders (vote, alignement derrière le leader, nomination par l'enseignant/l'autorité)



Il s'agit d'un exemple de vote pour un leader (faites-leur savoir qu'il s'agit d'un vote à bulletin secret), le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix est déclaré vainqueur.

Deuxième activité

Participation des filles au leadership - miroir des femmes leaders

Temps alloué : 30 minutes

Âge recommandé : 6-10 ans

Les étapes de l'animation

- a. Invitez les apprenants à penser à une femme qu'ils admirent dans leur communauté ou dans le pays. Demandez-leur de faire un dessin de cette femme puis de noter les qualités qu'ils admirent chez elle(aidez les apprenants en s'appuyant sur l'activité 1 de cette session).
 - i. Demandez aux apprenants pourquoi ils ont choisi une femme en particulier
 - ii. Sondez-les (posez des questions de suivi en fonction des réponses données) pour savoir si la femme choisie peut être considérée comme un leader de la communauté. Justifiez votre réponse.
 - iii. Invitez les filles, à tour de rôle, à partager leurs réflexions pendant qu'elles présentent leurs dessins
- b. Expliquez aux apprenants la différence entre un modèle et un leader. (Un modèle est une personne admirée pour ses caractéristiques particulières ; un leader est une personne qui influence les autres pour une cause particulière).
- c. Demandez aux apprenants de citer des femmes leaders qu'ils connaissent au niveau national, régional ou mondial. (Vous pouvez utiliser des coupures de presse pour montrer les leaders mondiaux, régionaux ou nationaux et leur rôle).
- d. Après avoir montré les images des leaders sélectionnés, demandez aux apprenants si les caractéristiques qu'ils ont partagées dans l'activité 1 ci-dessus peuvent décrire les femmes leaders. Demandez aux apprenants de discuter et de dire si les hommes leaders partagent également ces caractéristiques
- e. Terminez l'activité en expliquant aux apprenants pourquoi l'égalité des chances pour les filles et les garçons (ou les femmes et les hommes) est importante dans la société.



Troisième activité

Questions et clôture de la session

Temps alloué : 5-10 minutes

Les étapes de l'animation

- Demandez aux apprenants de résumer les points clés recueillis pendant les discussions. Vous pourriez avoir à fournir un résumé supplémentaire pour plus de clarté.
- Remerciez tous les apprenants pour leur participation active et cherchez à connaître ce qu'ils apprécient dans les discussions.
- Demandez aux apprenants s'ils ont des questions qu'ils aimeraient partager avec le reste des apprenants. Prenez le temps de répondre à toutes les questions posées.
- Fixez la date et l'heure de la prochaine rencontre avec les apprenants.

Troisième session : Voie d'accès pour les filles à des rôles de leadership

Temps alloué : 30 minutes

Groupe d'âge recommandé : 6-10 ans

Méthode : Cette activité peut s'appuyer sur une étude de cas ou prendre la forme d'un projet. Elle peut donc nécessiter des séances de suivi supplémentaires.

Les étapes de l'animation

- a. Répartissez les apprenants en petits groupes. Demandez à chaque groupe d'identifier un problème à l'école ou à la maison qu'il aimerait résoudre.
- b. Demandez à chaque groupe de discuter des tâches suivantes et de les accomplir :
 - i. Après avoir dressé une liste de problèmes, demandez à chaque groupe de choisir un comme priorité pour une solution immédiate.
 - ii. Demandez-leur d'explorer et de marquer dans leurs cahiers ce qui cause le problème.
 - iii. Après avoir effectué la tâche sur les causes, demandez-leur ce qui peut être fait pour résoudre le problème.
 - iv. Laissez les apprenants débattre des ressources (personnes, finances ou matériel) nécessaires pour résoudre le problème.
 - v. Demandez-leur si quelqu'un pourrait aider à résoudre le problème (demandez si l'un d'entre

eux voudrait se porter volontaire pour résoudre le problème).

- vi. Demandez-leur de dresser une liste des actions spécifiques nécessaires pour résoudre le problème, et ce que les filles (et les garçons) pourraient faire pour résoudre le problème.
 - vii. Aidez les apprenants à réfléchir, en s'appuyant sur la session précédente, aux compétences, aux traits de caractère ou aux qualités de leadership nécessaires à la mise en œuvre du plan.
- c. Demandez à chaque groupe de partager ses idées avec les autres. Encouragez les filles à partager leurs idées et aidez-les à essayer de mettre en œuvre leur plan. Demandez aux apprenants d'applaudir leurs camarades lors des présentations.

Activités finales pour les enseignants afin de renforcer le leadership :

- Organisez des concours de rédaction.
- Organisez des visites d'exposition pour assister à des forums de dirigeants.
- Demandez aux filles d'écrire des poèmes, des chansons ou des sketches sur le leadership et l'autonomisation des femmes.
- Organisez des séminaires/débats sur le leadership auxquels les filles peuvent participer.
- Organisez un événement annuel au cours duquel les filles peuvent démontrer leur potentiel de leadership et recevoir des récompenses.
- Ajoutez d'autres activités
- Célébrez la Journée internationale de la femme, le 8 mars.
- Respectez les journées d'activisme sur les droits des femmes en octobre.
- Célébrez la journée de la petite fille.
- Organisez des visites d'organisations de femmes et de jeunes filles.
- Choisissez un problème lié au droit des filles (mariage précoce/enfant, grossesse chez les adolescentes, mariage forcé) dans la communauté et prenez des mesures à cet effet (campagne, manifestation, plaidoyer).

LES FEMMES LEADERS DANS LE MONDE



Prof. Wangari Maathai

Wangari Maathai (1940-2011), première femme à obtenir un doctorat en Afrique centrale et orientale, était une universitaire et une militante de l'environnement et des droits de l'homme.

En 1977, elle a fondé le Green Belt Movement, une organisation non gouvernementale qui encourage les femmes à planter des arbres pour lutter contre la déforestation et la dégradation de l'environnement. À ce jour, le Green Belt Movement a planté plus de 50 millions d'arbres.

De plus en plus consciente que l'environnement est directement lié aux questions de gouvernance, de paix et de droits de l'homme,

Maathai a commencé à utiliser son organisation comme un tremplin dans la lutte contre les abus de pouvoir, tels que l'accaparement des terres ou la détention illégale d'opposants politiques.

Elle a par la suite été élue membre du Parlement au retour effectif du Kenya à la démocratie multipartite en 2002. Elle a également occupé le poste de ministre adjointe au ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles.

En 2004, elle a été la première femme africaine à recevoir le prix Nobel de la paix.

In 2012, she won an International Women of Courage Award from the US State Department for what they called "her courageous efforts to advance human rights and democracy while working within her own country's political system". She is also a founding member of CEMOFA (Commission Empowering Marginalized African Women) as well as a board member of AWID (Association for Women's Rights in Development).



Samia Suluhu, présidente de la Tanzanie

Samia Suluhu est une femme africaine phénoménale et la première femme présidente de Tanzanie. Elle a consacré sa vie à la recherche de meilleures opportunités et d'une plus grande équité pour les femmes en Afrique et dans le monde. Son travail en Tanzanie a conduit à la création d'une commission gouvernementale sur les questions du genre, qu'elle a ensuite présidée.

En 2012, elle a reçu le Prix international du courage féminin décerné par le département d'État américain pour ce qu'il a appelé "ses efforts courageux pour faire progresser les droits de l'homme et la démocratie tout en travaillant au sein du système politique de son propre pays". Elle est également membre fondateur de la CEMOFA (Commission Empowering Marginalized African Women) et membre du conseil d'administration de l'Association pour les droits des femmes dans le développement (AWID).



Ellen Johnson Sirleaf, ancienne présidente du Liberia

Ellen Johnson Sirleaf a reçu le prix Nobel de la paix pour ses efforts non violents en faveur de la paix et sa lutte pour les droits des femmes. Elle est la première femme démocratiquement élue chef d'État en Afrique. Johnson Sirleaf est arrivée au pouvoir en 2005, elle a instauré la paix et le progrès économique dans le pays. Elle a renforcé les droits des femmes, élargi la liberté d'expression et est devenue un exemple pour d'autres dirigeants africains.

Ellen Johnson Sirleaf a fait ses études aux États-Unis, où elle a obtenu une Master en Administration publique. Par la suite, elle est retournée dans son pays et a occupé le poste de ministre des Finances, mais le gouvernement a été renversé par un coup d'État militaire en 1980. Contrainte à l'exil, elle a travaillé pour le Programme des Nations unies pour le développement -Afrique et le Fonds de développement pour les femmes.

Johnson Sirleaf a perdu les élections présidentielles en 1997 face au corrompu Charles Taylor, mais après avoir été contraint de fuir le pays, elle a remporté les élections présidentielles en 2005.



Joyce Banda, ancienne présidente du Malawi

Joyce Banda est un modèle pour les femmes leaders en herbe. Née dans une famille pauvre, Joyce a dû travailler dur pour s'en sortir. Aujourd'hui, elle est l'une des femmes les plus influentes du pays et joue un rôle important dans sa communauté. Son message aux jeunes est qu'ils ne doivent jamais abandonner, quelle que soit la difficulté, et que tout est possible s'ils ont de l'espoir.

L'histoire de la vie de Joyce nous montre que le succès n'est pas chose facile ; mais une bataille difficile avec de nombreux obstacles. Toutefois, il y a toujours une lumière au bout du tunnel si l'on travaille suffisamment dur. Première femme présidente du Malawi, elle a dirigé ce pays avec intelligence, responsabilité et panache. L'histoire de la vie de Joyce Banda est celle de la résilience face à d'immenses épreuves.



Jacinda Ardern, Premier ministre de Nouvelle-Zélande

Jacinda Ardern est une femme politique néo-zélandaise qui, depuis octobre 2017, occupe le poste de 40e Premier ministre du pays. Ayant prêté serment à l'âge de 37 ans, elle est devenue la plus jeune femme chef de gouvernement au monde. En 2017, elle est également devenue la plus jeune dirigeante du parti travailliste et la deuxième femme à le diriger après Helen Clark. Elle a rejoint le parti travailliste alors qu'elle n'avait que dix-sept ans et, à vingt-huit ans, elle est entrée au Parlement en tant que plus jeune députée en exercice. Elle se considère comme une sociale-démocrate et une progressiste ; son gouvernement accorde une attention particulière à la crise du logement, à la pauvreté des enfants et aux inégalités sociales. Elle a été largement appréciée pour sa gestion de la situation à la suite de la fusillade dans la mosquée de Christchurch en 2019 et de la pandémie de COVID-19 en Nouvelle-Zélande en 2020.



Hillary Clinton

Hillary Clinton est une femme leader phénoménale. Elle est une source d'inspiration pour de nombreuses jeunes filles. Elle est un modèle pour les jeunes filles du monde entier. Elle parvient à surmonter l'adversité et à continuer à se battre. Hillary Clinton possède des qualités que beaucoup admirent chez eux et chez les autres. Elle est le symbole que les femmes sont tout aussi capables que les hommes de faire tout ce qu'elles veulent.

Les actions d'Hillary Clinton, en particulier dans le cadre du mouvement pour les droits des femmes, ont été une source d'inspiration à travers le monde entier. La plupart des gens s'accordent à dire qu'Hillary est une force à laquelle il ne faut pas se frotter, dans tous les sens du terme, et que ses réalisations sont bien trop nombreuses pour qu'on puisse les compter. Elle a aidé des femmes dans le monde entier. Si vous avez reçu de l'aide de l'une ou l'autre des causes sur lesquelles Hillary a travaillé et qu'elle a menées à bien, alors tant mieux pour vous. Elle est un modèle pour toutes les femmes du monde et les autres peuvent apprendre d'elle, tout comme ils apprennent de ses réalisations. Hillary Clinton prouve que même une femme qui a été élevée différemment de la plupart des gens peut surmonter l'adversité dans la vie et arriver au sommet, elle continuera à se battre jusqu'à ce qu'elle y parvienne. La résilience d'Hillary Clinton continue d'être une source d'inspiration pour des millions de personnes dans le monde entier. Hillary Clinton a pu prouver qu'elle était à la fois une grande femme dirigeante et une personne de cœur. Elle continuera à inspirer les gens de par ses actes et ses paroles tout au long de sa vie.



Mme Fatou Bensouda, ancienne procureure de la Cour pénale internationale

Mme Fatou Bensouda a été le procureur de la Cour pénale internationale (CPI), entre juin 2012 et juin 2021. En 2011, elle a été élue par consensus par l'Assemblée des États parties pour exercer cette fonction. Mme Bensouda a été désignée et soutenue comme seule candidate africaine à l'élection à ce poste par l'Union africaine. Elle est la première femme et le premier Africain à occuper le poste de procureur de la CPI. Sous sa direction, Mme Bensouda a considérablement renforcé la capacité du bureau grâce à un certain nombre d'initiatives stratégiques et de gestion et a étendu les activités de son bureau pour couvrir 14 enquêtes et d'innombrables examens préliminaires actifs dans des conflits à travers le monde.

De par son travail, Mme Bensouda s'est efforcée de faire progresser l'obligation de rendre des comptes pour les crimes d'atrocité, en soulignant en particulier l'importance de s'attaquer aux crimes traditionnellement peu dénoncés, tels que les crimes sexuels et sexistes, les atrocités de masse commises contre et sur les enfants, ainsi que la destruction délibérée du patrimoine culturel dans le cadre du Statut de Rome.

Entre 1987 et 2000, Mme Bensouda a été successivement conseillère d'État principal, procureur général d'État, directrice adjointe du parquet, sollicituse générale et secrétaire juridique de la République de Gambie, et procureure de la République et ministre de la Justice de la République de Gambie. Sa carrière internationale en tant que fonctionnaire non gouvernementale a officiellement commencé au Tribunal pénal international pour le Rwanda, où elle a travaillé comme conseillère juridique et avocate générale avant d'être nommée conseillère

juridique principale et chef de l'unité de conseil juridique (2002 à 2004), après quoi elle a rejoint la CPI en tant que première procureure adjointe de la Cour. Mme Bensouda a été déléguée de la Gambie, entre autres, aux réunions de la Commission préparatoire de la CPI.

Mme Bensouda a reçu de nombreux prix, notamment le prix des juristes internationaux de la Commission internationale des juristes (2009), remis par le président indien de l'époque, PD Patil ; le prix de la paix mondiale par le droit (2011), remis par l'Institut de droit mondial Whitney Harris, le prix du membre honoraire de la Société américaine de droit international (2014) et le XXXVe prix de la paix décerné par l'Association espagnole pour les Nations unies (2015).

En plus d'avoir reçu plusieurs doctorats honorifiques, Mme Bensouda a été citée par le magazine Time comme l'une des 100 personnes les plus influentes au monde (2012), par le magazine New African comme l'un des Africains les plus influents, par Foreign Policy comme l'un des principaux penseurs mondiaux (2013), par Jeune Afrique comme l'une des 50 femmes africaines qui, par leurs actions et initiatives dans leurs rôles respectifs, font avancer le continent africain (2014 & 2015), et par le magazine Forbes comme l'une des 50 femmes les plus puissantes d'Afrique (2020). En 2018, elle a rejoint l'éminente liste des International Gender Champions, un réseau de "promoteurs du genre" fondé en 2015. Mme Bensouda et son bureau ont été nominés pour le prix Nobel de la paix 2021, en reconnaissance de leurs réalisations et de leur travail pour faire avancer la justice pénale internationale, sans peur ni faveurs.



Phumzile Mlambo-Ngcuka, ancienne sous-secrétaire générale des Nations unies et directrice exécutive d'ONU Femmes

Phumzile Mlambo-Ngcuka a été secrétaire générale adjointe des Nations unies et directrice exécutive d'ONU Femmes d'août 2013 à août 2021. Elle a prêté serment le 19 août 2013 et apporte à ce poste une grande expérience et une grande expertise. Elle a consacré sa carrière aux questions des droits de l'homme, de l'égalité et de la justice sociale.

Mme Mlambo-Ngcuka a autrefois travaillé au sein du gouvernement et de la société civile, ainsi que dans le secteur privé, et a activement participé à la lutte pour mettre fin à l'apartheid dans son pays d'origine, l'Afrique du Sud. De 2005 à 2008, elle a été vice-présidente de l'Afrique du Sud, où elle a supervisé des programmes visant à lutter contre la pauvreté et à faire profiter les pauvres des avantages d'une économie en pleine croissance, avec une attention particulière accordée aux femmes. Elle a auparavant été ministre des Mines et de l'Énergie de 1999 à 2005 et vice-ministre au ministère du Commerce et de l'Industrie de 1996 à 1999. Elle a été membre du Parlement de 1994 à 1996, dans le cadre du premier gouvernement démocratique d'Afrique du Sud.

Mme Mlambo-Ngcuka a commencé sa carrière comme enseignante et a acquis une expérience internationale en tant que coordinatrice à l'Association mondiale des jeunes femmes chrétiennes (YWCA Mondiale) à Genève, où elle a mis en place un programme mondial pour les jeunes femmes. Elle est la fondatrice de la Fondation Umlambo, qui soutient le leadership et l'éducation. Promotrice de longue date des droits de la femme, elle est affiliée à plusieurs organisations consacrées à l'éducation, à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes.



Mme Nkosazana Dlamini Zuma

Elle a obtenu son doctorat en Éducation et Technologie à l'université de Warwick, au Royaume-Uni. Nkosazana Dlamini Zuma est une pionnière incontestée de l'élévation et de l'autonomisation des femmes sur le continent africain. Elle a été élue présidente de la Commission de l'Union africaine par les chefs d'État à Addis-Abeba, en Éthiopie, en 2012. Elle est la première femme à diriger l'organisation continentale, y compris son prédécesseur, l'Organisation de l'unité africaine.

Médecin de profession, Dlamini Zuma s'est battue dans les tranchées pour la libération de l'Afrique du Sud. Elle a également défendu le développement de l'Afrique et l'autonomisation des femmes au cours de son illustre carrière au service des Hommes.

Lorsque l'Afrique du Sud a accédé à l'indépendance en 1994, elle a fait partie du cabinet du président Nelson Mandela en tant que ministre de la Santé, poste qu'elle a occupé jusqu'en 1999. En tant que ministre de la Santé, Mme Dlamini Zuma a dirigé le processus de mise en place d'un système de santé non racial et a lancé des réformes radicales dans le domaine de la santé. Parmi ses principales réalisations au cours de cette période figurent l'accès pour tous aux soins de santé de base, les droits reproductifs des femmes et l'interdiction de fumer dans les espaces publics.

En 1999, Dlamini Zuma a été nommée ministre des Affaires étrangères. Elle a occupé ce poste jusqu'en 2009. Elle a défendu la politique étrangère de l'Afrique du Sud en matière de promotion des droits de l'homme, de multilatéralisme, de paix et de développement collectif, et de renaissance africaine.

En tant que ministre des Affaires étrangères, elle a présidé la Conférence mondiale contre le racisme de 2001. Elle a également joué un rôle important dans le lancement de l'Union africaine à Durban en 2002.

En 2009, elle a été nommée ministre des Affaires intérieures, poste qu'elle a occupé jusqu'en 2012, date à laquelle elle a été élue présidente de la Commission de l'Union africaine. Son travail au sein de la Commission de l'Union africaine était axé sur une initiative continentale visant à garantir une Afrique prospère, intégrée et pacifique. Elle est la présidente fondatrice du Conseil de la Fondation de l'Union africaine, qui vise à mobiliser des ressources pour l'Union africaine et à promouvoir ses programmes.



Malala Yousafzai, lauréate du prix Nobel de la paix

Malala Yousafzai est née le 12 juillet 1997 à Mingora, la plus grande ville du district de Swat, dans l'actuelle province de Khyber Pakhtunkhwa au Pakistan. Elle est la fille de Ziauddin et Tor Pekai Yousafzai et a deux frères plus jeunes.

Dès son plus jeune âge, Malala a développé une soif de connaissances. Pendant des années, son père, lui-même fervent défenseur de l'éducation, a dirigé une institution scolaire dans la ville, et l'école occupait une place importante dans la famille de Malala. Elle a écrit plus tard que son père lui avait raconté des histoires sur la façon dont elle entrait dans les classes avant même de savoir parler et se comportait comme si elle était l'enseignante.

En 2007, alors que Malala avait dix ans, la situation dans la vallée de Swat a rapidement changé pour sa famille et sa communauté. Les talibans ont commencé à contrôler le district de Swat et sont rapidement devenus la force sociopolitique dominante dans une grande partie du nord-ouest du Pakistan. Les filles n'avaient pas le droit d'aller à l'école et les activités culturelles telles que la danse et la télévision étaient interdites. Les attentats suicides se sont multipliés et le groupe s'est opposé à une éducation correcte pour les filles, la pierre angulaire de sa campagne de terreur. À la fin de l'année 2008, les talibans avaient détruit environ 400 écoles.

Déterminée à aller à l'école et fermement convaincue de son droit à l'éducation, Malala a tenu tête aux talibans. Aux côtés de son père, Malala est très vite devenue détracteur de leurs tactiques. "Comment les talibans osent-ils me priver de mon droit fondamental à l'éducation ?" a-t-elle déclaré un jour à la télévision pakistanaise.

En début 2009, Malala a commencé à faire des blogs anonymes sur le site en ourdou de la British Broadcasting Corporation (BBC). Elle a écrit sur la vie dans le district de Swat sous le régime des talibans et sur son désir d'aller à l'école. Sous le nom de "Gul Makai", elle a expliqué qu'elle était forcée de rester à la maison et s'interrogeait sur les motivations des talibans.

Malala avait 11 ans lorsqu'elle a rédigé son premier journal à la BBC. Sous le titre "J'ai peur", elle décrit sa crainte d'une guerre généralisée dans son beau district de Swat et ses cauchemars où elle a peur d'aller à l'école à cause des talibans. La guerre du Pakistan contre les talibans approchait à grands pas et, le 5 mai 2009, Malala est devenue une déplacée interne (PDI), après avoir été forcée de quitter sa maison pour trouver refuge à des centaines de kilomètres de là.

À son retour, après des semaines d'absence de Swat, Malala a de nouveau utilisé les médias et a poursuivi sa campagne publique en faveur de son droit d'aller à l'école. Sa voix s'est amplifiée et, au cours des trois années suivantes, son et elle père se sont fait connaître dans tout le Pakistan pour leur détermination à donner aux filles pakistanaises un accès à une

éducation gratuite et de qualité. Son activisme lui a valu d'être nommée pour le Prix international de la paix pour les enfants en 2011. La même année, elle a reçu le prix national de la jeunesse pakistanaise pour la paix. Malheureusement, tout le monde n'a pas soutenu et salué sa campagne visant à apporter des changements à Swat. Le matin du 9 octobre 2012, Malala Yousafzai, alors âgée de 15 ans, avait été fusillée par les talibans.

Alors que Malala parlait de ses devoirs avec ses amis assise dans un bus qui la ramenait de l'école, deux talibans ont immobilisé le bus. Un jeune Talib barbu a demandé après Malala et lui a tiré dessus à trois reprises. L'une des balles a transpercé sa tête et s'est logée dans son épaule. Malala avait été grièvement blessée. Le même jour, elle avait été transportée par avion vers un hôpital militaire pakistanais à Peshawar et, quatre jours plus tard, vers une unité de soins intensifs à Birmingham, en Angleterre.

Une fois au Royaume-Uni, Malala est sortie d'un coma artificiel. Bien qu'elle doive subir de multiples interventions chirurgicales, notamment la réparation d'un nerf facial pour réparer le côté gauche paralysé de son visage, elle n'a subi aucune lésion cérébrale majeure. En mars 2013, après des semaines de traitement et de thérapie, Malala a pu commencer à aller à l'école à Birmingham.

Après la fusillade, son incroyable rétablissement et son retour à l'école ont suscité une vague mondiale de soutien à Malala. Le 12 juillet 2013, jour de son 16e anniversaire, Malala s'est rendue à New York et a pris la parole devant les Nations unies. La même année, elle a publié son premier livre, une autobiographie intitulée "Moi, Malala, je lutte pour l'éducation et je résiste aux talibans." Le 10 octobre 2013, en reconnaissance de son travail, le Parlement européen lui a décerné le prestigieux prix Sakharov pour la liberté de l'esprit.

En octobre 2014, Malala a été nommée lauréate du prix Nobel de la paix, au même titre que le militant indien des droits de l'enfant Kailash Satyarthi. À l'âge de 17 ans, elle est devenue la plus jeune personne à recevoir ce prix. En acceptant le prix, Malala a réaffirmé que "Ce prix n'est pas seulement le mien. Il s'adresse aux enfants oubliés qui veulent être éduqués. Il s'adresse à ces enfants effrayés qui veulent la paix. C'est pour ces enfants sans voix qui veulent du changement."



Leymah Gbowee, lauréate du prix Nobel de la paix

Leymah Gbowee, lauréate du prix Nobel de la paix 2011, est une Libérienne qui milite pour la paix, une travailleuse sociale et une défenseuse des droits des femmes. Elle est fondatrice et présidente de la Gbowee Peace Foundation Africa, basée à Monrovia.

Leymah est surtout connue pour avoir dirigé un mouvement non violent qui a rassemblé des femmes chrétiennes et musulmanes pour jouer un rôle essentiel dans la fin de la guerre civile dévastatrice qui a duré quatorze ans au Liberia en 2003. Cette réalisation historique a ouvert la voie à l'élection de la première femme chef d'État en Afrique, la présidente libérienne Ellen Johnson Sirleaf. Elle a également marqué l'avant-garde d'une nouvelle vague de femmes qui émergent dans le monde entier en tant que participantes essentielles et particulièrement efficaces dans l'instauration d'une paix et d'une sécurité durables.

Leymah avait dix-sept ans lorsque la guerre civile libérienne a commencé et l'a transformée, selon ses propres termes, "d'enfant en adulte en l'espace de quelques heures". Pendant que le conflit faisait rage, elle est devenue une jeune mère et a par la suite suivi une formation d'assistante sociale et de conseillère en traumatologie, travaillant avec d'anciens enfants soldats. Elle en est venue à croire à la responsabilité des femmes envers la prochaine génération, qui doit travailler de manière proactive pour rétablir la paix, et elle est devenue membre fondatrice et coordinatrice pour le Liberia du Réseau des femmes dans l'Édification de la Paix (WIPNET) du Réseau ouest-africain pour l'Édification de la Paix (WANEP). Inspirée par un rêve et en tant que personne de foi, elle a organisé la mobilisation de ses consœurs chrétiennes en faveur de la paix. Elle a ensuite collaboré avec une partenaire musulmane pour mettre en place une coalition sans précédent avec des femmes musulmanes, donnant naissance au mouvement interconfessionnel connu sous le nom de "Women of Liberia Mass Action for Peace" (qui opérait sous les auspices de WIPNET).

Leymah a été nommée porte-parole et a conduit les femmes dans des manifestations publiques de plusieurs semaines qui se sont étendues à des milliers de participants engagés. Leymah a dirigé les participants du Women of Liberia Mass Action for Peace lors de manifestations publiques qui ont contraint l'impitoyable président libérien de l'époque, Charles Taylor, à les rencontrer et à accepter de prendre part à des pourparlers de paix formels à Accra, au Ghana. Elle a dirigé une délégation de femmes à Accra, où elles ont exercé une pression stratégique pour faire avancer les choses. À un moment crucial où les pourparlers semblaient dans l'impasse, Leymah et près de 200 femmes ont formé une barrière humaine pour empêcher les représentants de Taylor et les chefs de guerre rebelles de quitter la salle de réunion pour aller chercher de la nourriture ou toute autre raison, jusqu'à ce que les hommes parviennent à un accord de paix.

Lorsque les forces de sécurité ont tenté d'arrêter Leymah, celle-ci a fait preuve d'un grand sens tactique en menaçant de se déshabiller - un acte qui, selon les croyances traditionnelles, aurait attiré sur les hommes une terrible malédiction. La menace de Leymah a fonctionné et s'est avérée être un tournant décisif pour le processus de paix. En l'espace de quelques semaines, Taylor a démissionné de la présidence et s'est exilé, et un traité de paix prévoyant un gouvernement de transition a été signé.

L'impact de Leymah sur le monde ne faisait que commencer. Elle s'est imposée comme un leader mondial dont la participation est sollicitée lors des réunions de la Commission des Nations unies sur le statut des femmes et d'autres grandes conférences internationales.

En 2006, elle a été la cofondatrice du réseau Women Peace and Security Network Africa (WIPSEN-A) à Accra et en a été la directrice exécutive pendant six ans. WIPSEN-A est une organisation panafricaine à but non lucratif dirigée par des femmes et axée sur les femmes, qui se consacre à la promotion de la participation stratégique et du leadership des femmes dans la gouvernance de la paix et de la sécurité sur le continent. Les programmes de développement du leadership de WIPSEN-A au Ghana et au Liberia ont transformé la vie d'innombrables jeunes femmes.

En février 2012, Leymah Gbowee a lancé une nouvelle organisation à but non lucratif, la Gbowee Peace Foundation Africa (GPFA), à Monrovia, au Libéria. Celle-ci offre des possibilités d'éducation et de développement du leadership aux femmes, aux filles et aux jeunes. Elle siège au conseil d'administration de la Nobel Women's Initiative, de la Fondation Gbowee pour la paix et de la Fondation PeaceJam, et elle est membre du Réseau des femmes africaines leaders pour la santé reproductive et la planification familiale.

Elle est titulaire d'un master en Transformation des conflits de l'Eastern Mennonite University (Harrisonburg, VA). Elle a également obtenu un doctorat en droit (LLD) honoris causa de l'université de Rhodes en Afrique du Sud et de l'université d'Alberta au Canada, ainsi qu'un doctorat honoris causa en Gestion spécialisée et en Résolution de conflits de l'université polytechnique du Mozambique. En 2013, elle a été nommée Distinguished Fellow in Social Justice, Visiting Transnational Fellow au Centre for Research on Women et Fellow in Residence à l'Athena Centre for Leadership Studies au Barnard College. Leymah a été honorée comme porte-drapeau lors de la cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques de 2012 à Londres. Elle est l'heureuse mère de six enfants.



Dr Ngozi Okonjo-Iweala, directrice générale de l'Organisation mondiale du commerce (OMC)

Mme Ngozi Okonjo-Iweala a pris ses fonctions de directrice générale de l'OMC le 1er mars 2021. Elle est experte en finance mondiale, économiste et professionnelle du développement international, avec plus de 30 ans d'expérience cumulée en travaillant en Asie, en Afrique, en Europe, en Amérique latine et en Amérique du Nord. Mme Okonjo-Iweala était auparavant présidente du conseil d'administration de Gavi, l'Alliance du vaccin. Elle a auparavant siégé aux conseils d'administration de la Standard Chartered PLC et de Twitter Inc. Elle a été nommée envoyée spéciale de l'Union africaine (UA) pour mobiliser le soutien financier international en faveur de la lutte contre le COVID-19 et envoyée spéciale de l'OMS pour l'accès à l'Accélérateur d'accès aux outils contre le COVID-19. Mme Okonjo-Iweala est une négociatrice chevronnée. Elle a négocié de nombreux accords qui ont abouti à des résultats gagnant-gagnant. Elle est considérée comme une bâtisseuse de consensus efficace et une courtière honnête jouissant de la confiance des gouvernements et des autres parties prenantes.

Mme Okonjo-Iweala a été par le passé deux fois ministre des Finances du Nigeria (2003-2006 et 2011-2015) et a brièvement occupé le poste de ministre des Affaires étrangères en 2006, devenant ainsi la première femme à occuper ces deux fonctions. Elle s'est distinguée en menant des réformes majeures qui ont amélioré l'efficacité de ces deux ministères et le fonctionnement de l'appareil gouvernemental. Elle a fait une carrière de 25 ans à la Banque mondiale en tant qu'économiste du développement, où elle a accédé au poste de deuxième directeur général des opérations. En tant qu'économiste du développement et ministre des Finances, Mme Okonjo-Iweala a piloté son pays à travers diverses réformes allant de la macroéconomie au commerce, en passant par les questions financières et le secteur réel.

Elle est connue pour avoir été la première femme et candidate africaine à la présidence du Groupe de la Banque mondiale en 2012, soutenue par l'Afrique et les principaux pays en développement dans la première course véritablement contestable pour le poste le plus élevé du monde en matière de financement du développement. Mme Okonjo-Iweala a été le fer de lance de plusieurs initiatives de la Banque mondiale visant à aider les pays à faible revenu lors de la crise alimentaire de 2008-2009 et, plus tard, lors de la crise financière. En 2010, elle a présidé la campagne de la Banque mondiale visant à lever 49,3 milliards de dollars sous forme de subventions et de crédits à faible taux d'intérêt pour les pays les plus pauvres du monde.



Lady Justice Joyce Aluoch, EBS, CBS, (retraîtée)

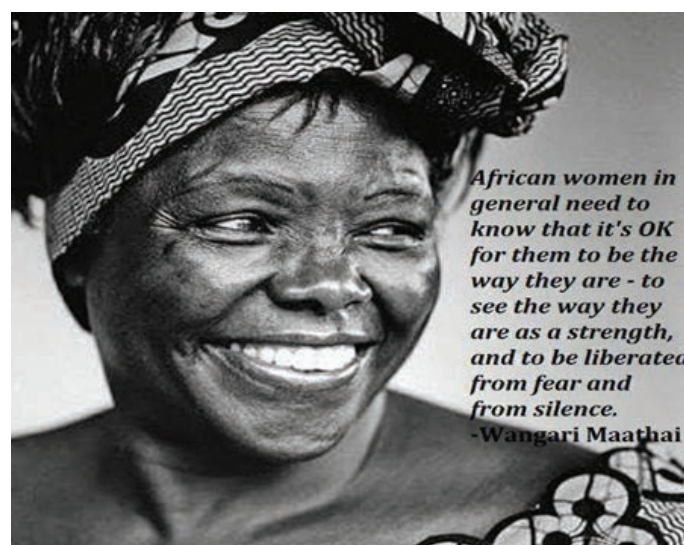
Lady Justice Joyce Aluoch, EBS, CBS, (retraîtée) est une ancienne juge et première vice-présidente de la Cour pénale internationale à La Haie, aux Pays-Bas.

Elle a été juge à la Haute Cour et à la Cour d'appel du Kenya, ayant été nommée deuxième femme juge au Kenya. Elle est titulaire d'une licence en Droit de l'université de Nairobi et d'un diplôme de la Kenya School of Law. Elle est titulaire d'un master en Affaires internationales (GMAP) de la Fletcher School of Law and Diplomacy de l'université Tufts à Boston. Cette institution lui a décerné le Distinguished Achievement Award en avril 2015, et en septembre 2018, son prix le plus prestigieux.

- La juge Aluoch a réussi à faire évoluer sa profession juridique vers d'autres formes de mécanismes alternatifs de résolution des conflits, à savoir l'arbitrage et la médiation. Elle est médiatrice certifiée, International Mediation Institute (IMI), et médiatrice accréditée (Centre for Effective Dispute Resolution London). Elle est membre du Chartered Institute of Arbitrators, Londres, et de la branche kenyane, du Conseil international pour l'arbitrage commercial (ICCA) Peace Palace, La Haie, du Nairobi Centre for International Arbitration et de l'African Arbitration Association. Elle mène des médiations dans le cadre du programme de médiation annexé à la Haute Cour du Kenya ainsi que du FIDA-Kenya, et des médiations privées. Elle est formatrice accréditée pour le Foundation Mediation Skills du Dispute Resolution Centre de l'Université de Strathmore. Elle a récemment été nommée membre du conseil d'administration de Médiateurs sans frontières International, présidente du conseil consultatif de la nouvelle Association de médiation Afrique-Asie et marraine du Centre de médiation de Kisumu.

Elle a reçu plusieurs prix internationaux et nationaux. Il s'agit notamment des distinctions présidentielles de "Elder of the Burning Spear" (EBS), de "First Class Chief of the Order of the Burning Spear" (CBS) et du "Trail Blazer Award" (2018), pour les services rendus à la nation kenyane.

IMAGES DE MODÈLES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP PREFERENCES



RÉFÉRENCES

Science Impact. (2022). Consulté le 3 septembre 2022 sur le site Web <https://www.mindsetworks.com/science/Impact>

Wangari Maathai biography | Women. (2022). Consulté le 3 septembre 2022 sur le site Web <https://en.unesco.org/womenin africa/wangari-maathai/biography>

The Nobel Peace Prize 2011. (2022). Consulté le 3 septembre 2022 sur le site Web https://www.nobelprize.org/prizes/peace/2011/johnson_sirleaf/facts/

(2022). Consulté le 3 septembre 2022 sur le site Web <https://www.skillsyouneed.com/quiz/325444>
Gender and Transformative Leadership (A Contextualized Curriculum for Nigeria) (1st ed.).

Who is Jacinda Ardern? Everything You Need to Know. (2022). Consulté le 3 septembre 2022 sur le site Web <https://www.thefamouspeople.com/profiles/jacinda-ardern-52970.php>

Profil : Mrs Fatou Bensouda, former Prosecutor of the International Criminal Court (June 2012 to June 2021) – Nelson Mandela Foundation. (2022). Consulté le 4 septembre 2022, sur <https://www.nelsonmandela.org/content/page/profile-prosecutor-of-the-international-criminal-court-dr-fatou-bensouda>

Former Executive Director Phumzile Mlambo-Ngcuka, 2013–2021. (2022). Consulté le 4 septembre 2022 sur le site Web <https://www.unwomen.org/en/about-us/directorate/former-executive-director-phumzile-mlambo-ngcuka>

Joyce Aluoch - Mediators Beyond Borders International. (2022). Consulté le 5 septembre 2022 sur le site Web <https://mediatorsbeyondborders.org/bio/joyce-aluoch/>

The Nobel Peace Prize 2011. (2022). Consulté le 5 septembre 2022, à l'adresse suivante <https://www.nobel-prize.org/prizes/peace/2011/gbowee/biographical/>

Le Prix Nobel de la paix 2014. (2022). Consulté le 5 septembre 2022 sur le site Web <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/2014/yousafzai/biographical/>

Dr Nkosazana Dlamini Zuma – African Union Foundation. (2022). Consulté le 5 septembre 2022 sur le site Web <https://www.africaunionfoundation.org/dr-nkosazana-dlamini-zuma/>

- WTO Director-General: Ngozi Okonjo-Iweala. (2022). Consulté le 5 septembre 2022, à l'adresse suivante https://www.wto.org/english/thewto_e/dg_e/dg_e.htm

ANNEXE 1 : RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Audiovisuel

- Appareil photo
- Ordinateur
- Projecteur pour les présentations Power-point
- Écran
- Ressources vidéo

Fournitures

- Documentation
- Tableau de conférence
- Marqueurs
- Support de tableau de conférence
- Ruban adhésif

Ressources en classe

- Carnets
- Photos et illustrations d'hommes et de femmes qui sont des leaders transformateurs
- Documentation

ANNEXE 2 : EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE

- Jouant des rôles et des jeux reflétant des rôles de leadership (moniteur, délégué, chef, membre du Parlement, premier-né, etc.)
- Jeux de rôle guidés
- Discussions et débats de groupe
- Contes et devinettes
- Travail de projet guidé
- Études de cas
- Programme d'observation
- Profil de l'apprenant
- Échelles d'évaluation
- Liste de contrôle
- Présentations multimédias
- Partage d'expérience
- Discours impromptus
- Présentations
- Travail de groupe (simulation, interview de leaders)
- Élaboration de plans de leadership personnels
- Réflexions personnelles
- Excursion
- Visites sur le terrain (organisations, dirigeants, parlement, assemblée départementale, galerie)
- Dialogue
- Séminaire
- Atelier

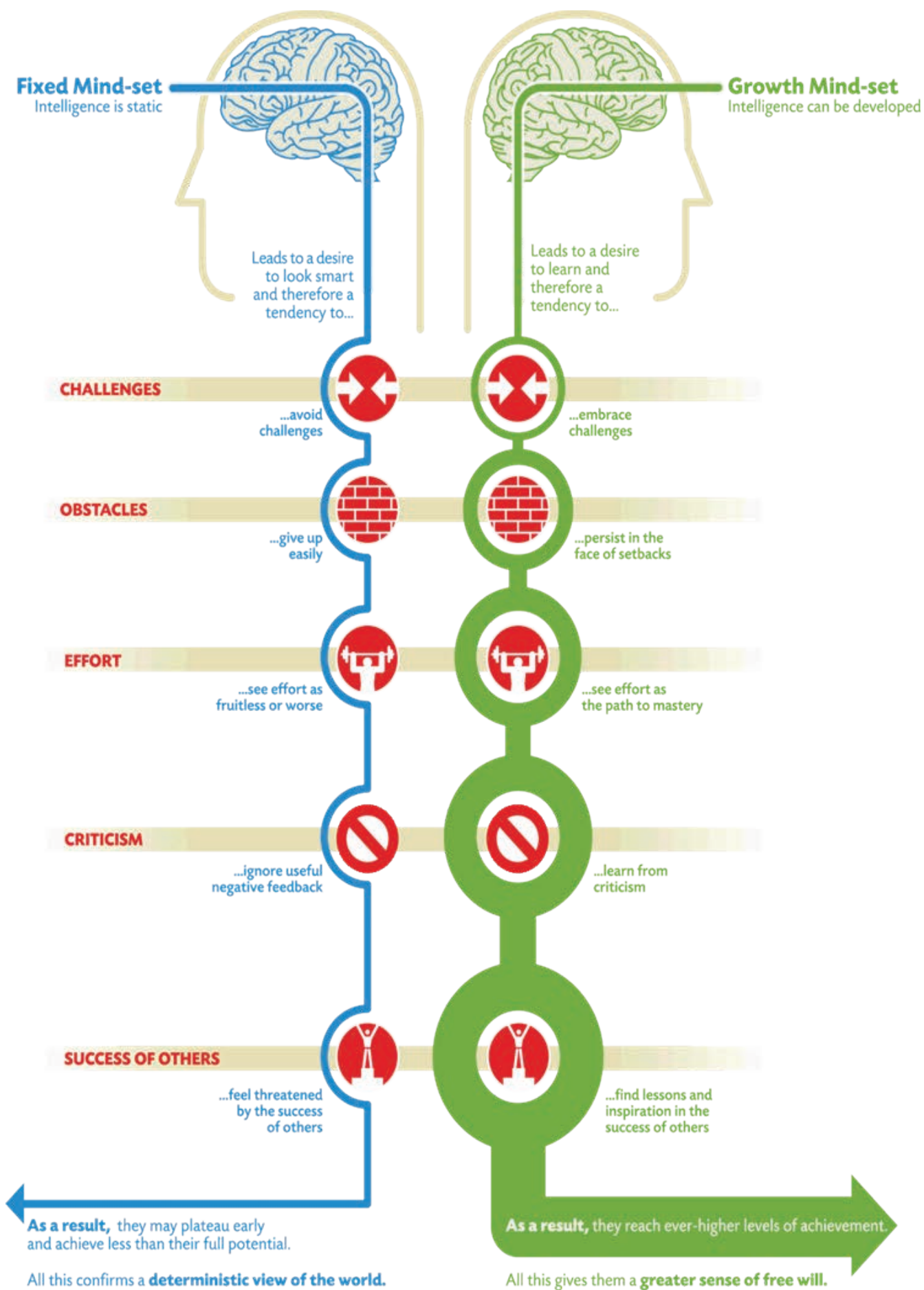
ANNEXE 3 : LES CINQ COMPOSANTES DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

COMPOSANTE	DÉFINITION	MARQUES DE SALLE
Conscience de soi	• Capacité à reconnaître et à comprendre ses émotions, ses humeurs et ses pulsions et la manière dont elles affectent les autres	• Confiance en soi • Auto-évaluation réaliste • Autodépréciation saine
Autorégulation	• Capacité à contrôler ou à réorienter les impulsions et les humeurs perturbatrices. • Propension à réfléchir avant d'agir.	• Fiabilité • Aise face à l'ambiguïté • Ouverture au changement
Motivation	• Passion de travailler pour des raisons qui vont au-delà de l'argent ou du statut • Propension à poursuivre des objectifs avec énergie et persévérance	• Forte volonté de réussite • Optimisme, même face à l'échec • Implication organisationnelle
Empathie	• Capacité à comprendre l'état émotif des autres. • Capacité à traiter les personnes en fonction de leurs réactions émotionnelles.	• Expertise en matière de développement et de maintien des talents • Sensibilité interculturelle • Service aux clients et aux consommateurs

ANNEXE 4 : TEST DE LEADERSHIP

Déclaration	Poste				
	Fortement d'accord	Accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Je pense que je n'ai pas ce qu'il faut pour être un leader					
Je crois en moi et je sais que je peux être un bon leader					
J'attribue des tâches aux personnes en fonction de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs aptitudes					
Je n'attends rien d'autre que le meilleur des personnes qui travaillent avec moi					
Je laisse volontiers les personnes qui travaillent avec moi se débrouiller					
Lorsque quelqu'un se plaint ou est contrarié par quelque chose, je l'écoute et je vois dans quelle mesure résoudre au mieux le problème					
Je crois que chacun peut trouver les réponses à ses propres problèmes, avec un peu d'aide					
J'estime que les sentiments personnels ne devraient pas entraver les performances et la productivité					
Le temps consacré à l'amélioration du moral du personnel est du temps perdu					
J'encourage les membres de mon équipe à travailler pour atteindre les objectifs de l'organisation					
Je veille à ce que tout membre de l'équipe qui ne peut pas respecter les règles et les attentes quitte l'équipe					
De par mes actions, les gens savent ce qu'ils doivent faire					
Je prends le temps d'apprendre ce que les gens attendent de moi, afin qu'ils puissent réussir					
Je pense que les équipes sont plus performantes lorsque les membres effectuent les mêmes tâches et les perfectionnent, au lieu d'acquérir de nouvelles compétences et de se remettre en question					
Je m'assure que tout le monde sait ce qui se passe à tout moment					
Certaines informations sont réservées aux cadres supérieurs et ne doivent pas être communiquées au personnel subalterne					
Le partage d'informations est essentiel à la réussite globale de l'organisation					
Je suis une personne qui réussit et je suis fier de faire avancer les choses					
Nous obtenons de bons résultats lorsque nous travaillons en équipe					
Je m'appuie sur les compétences de mon équipe pour faire avancer les choses					
Je consulte toujours les autres avant de prendre une décision					

ANNEXE 5 : ÉTAT D'ESPRIT DE DÉVELOPPEMENT



ANNEXE 6 : EXEMPLES D'ÉTAPES D'ANIMATION

L'impact des rôles de genre

Temps alloué : 2 heures

Acquis d'apprentissage :

- i. Comprendre comment les rôles de genre influencent nos vies.
- ii. Définissez les attentes de votre communauté à l'égard des filles et des garçons.
- iii. Identifiez des stratégies pour surmonter les obstacles liés aux rôles de genre.

Termes clés

- Discrimination : Traitement injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de l'appartenance ethnique, de la religion, du sexe ou d'autres caractéristiques déterminantes.
- Discrimination sexuelle : Traitement injuste d'une personne ou d'un groupe sur la base de son sexe.

Ressources pédagogiques

- Cahier ou papier
- Stylo ou crayons pour prendre des notes
- Feuilles de papier pour les questions des filles
- Contenant pour récupérer les questions à la fin de la session

Préparation

- i. Rassemblez le matériel
- ii. Activités de révision et questions de discussion
- iii. Préparez les réponses aux questions posées par les filles lors de la session précédente
- iv. Préparez des bouts de papier pour les questions

ANNEXE 7 : EXEMPLES D'ÉTAPES D'ANIMATION

Devenir un leader

Temps alloué : 1 heure

Acquis d'apprentissage :

- i. Identifier les stratégies et les obstacles pour devenir un leader
- ii. Discuter de la façon dont les filles peuvent devenir des leaders au sein de la communauté

Termes clés

- Obstacle : Ce qui empêche quelque chose d'autre de se produire
- Stratégie : Plan pour surmonter un obstacle et atteindre un objectif

Ressources pédagogiques

- Tableau noir et craie, ou tableau de conférence et marqueurs
- Cahier de notes pour les participants
- Stylos ou crayons pour prendre des notes
- Documentation : Choisir une histoire pertinente
- Feuilles de papier pour les questions des filles
- Contenant (boîte, panier, enveloppe, etc.) pour récupérer les questions à la fin de la session

Préparation

- i. Rassembler le matériel.
- ii. Faire des copies de tout document pertinent.
- iii. Activités de révision et questions de discussion.
- iv. Préparer les réponses aux questions posées par les filles lors de la session précédente.
- v. Préparez des bouts de papier pour les questions.

LES 22 FEMMES AFRICAINES QUI ONT ÉTÉ FEMME POLITIQUE INFLUENTE





FAWE House
Chania Avenue, Off Wood Avenue Kilimani,
PO Box 21394-00505,
Ngong Road, Nairobi, Kenya.
+254 709 436 000/+254 714 606 629/+254 736 387 000

 **@RsFawe**  **FAWE Africa**

www.fawe.org  **Forum for African Women Educationalists**