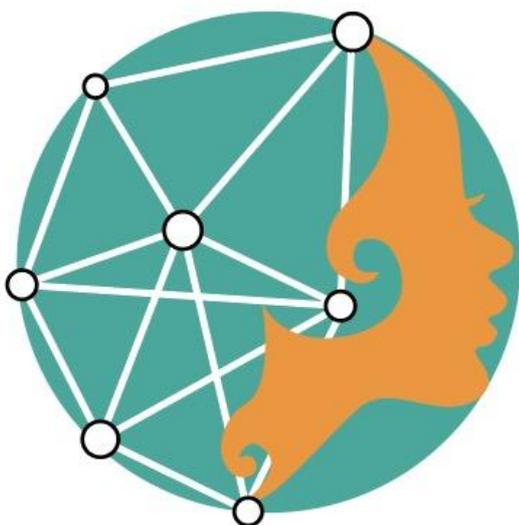




O3 Ressource  
supplémentaire  
Ressources  
supplémentaires pour



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

Contenu:

***Le coaching par l'acculturation : comprendre le choc culturel*** \_\_\_\_\_ **54**  
\_\_\_\_\_ **5**

***Objectifs*** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **4**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Processus d'immersion culturelle et d'acculturation \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **5**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Étapes du processus d'acculturation \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **6**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

***Feuilles de travail*** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **8**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Feuille de travail – Concevez votre « tarte » des contacts culturels : *Error! Bookmark not defined.* **8**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Document : \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **9**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Les Montagnes russes du choc culturel \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **10**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Document : \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **10**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

***Mentorat pour la motivation – techniques, activités et questions de mentorat***  
\_\_\_\_\_ **1312**  
\_\_\_\_\_ **13**

***Objectifs*** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **12**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Qu'est-ce que LESLLA? \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **13**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Mentorat LESLLA \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **14**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Outil d'évaluation des compétences de mentorat LESLLA \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **15**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

***Mentorat pour l'entrepreneuriat – outil d'évaluation des compétences et techniques de mentorat*** \_\_\_\_\_ **2522**  
\_\_\_\_\_ **25**

***Objectifs*** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.* **22**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

EntreComp: le cadre européen des compétences en matière d'entrepreneuriat\_ *Error! Bookmark not defined.* **24**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

***Mentorat pour l'entrepreneuriat : techniques spécifiques*** \_ *Error! Bookmark not defined.* **29**  
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**Mentorat pour la motivation – techniques de mentorat, activités et questions**

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*31

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**Objectifs** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*31

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Qu'est-ce que la motivation? \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*32

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Cycle de motivation \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*33

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Inventaire de curiosité \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*34

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**Chartes de mentorat pour le mentor et pour le mentoré – Un outil efficace pour une meilleure implication des deux parties** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*40

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**Objectifs** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*40

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

« Le plafond de verre est toujours là » \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*41

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**S'autonomiser à travers différentes actions pour atteindre l'amour de soi et l'acceptation de soi** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*45

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**Objectifs** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*45

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Qu'est-ce que l'autonomisation? \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*46

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Acceptation de soi \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*47

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Amour de soi \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*48

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**Activités d'autonomisation et d'acceptation de soi** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*49

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Feuille de travail : Thérapie d'acceptation et d'engagement : La feuille de travail sur l'observation de soi \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*49

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

Journal d'autonomisation \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*51

\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

**Renforcer mes émotions positives** \_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*53

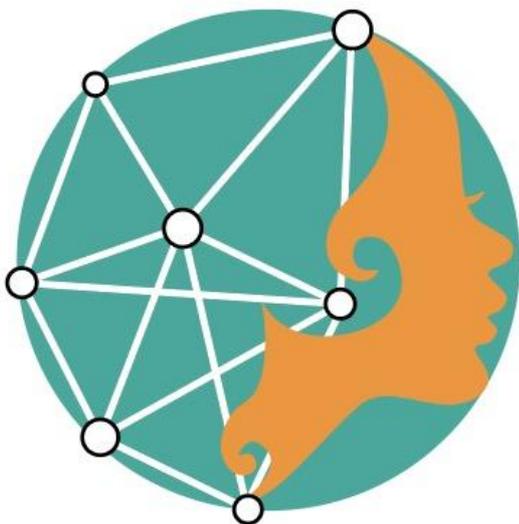
\_\_\_\_\_ *Error! Bookmark not defined.*

<i>Objectifs</i>	<b>57</b>
<i>Le pouvoir des émotions positives</i>	<b>57</b>
<b><i>Mentorat pour les féministes militantes</i></b>	<b>60</b>
<i>Objectifs</i>	<b>60</b>
Changer le monde grâce au mentirat activiste	<b>61</b>
Utilisez vos objectifs	<b>62</b>



## O3 Ressource supplémentaire

Le coaching par l'acculturation :  
Comprendre le choc culturel



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

# Coaching par acculturation : comprendre le choc culturel

## Objectifs

Dans le cadre du programme de cycle de mentorat NOW, FIP a produit cette ressource supplémentaire « Coaching par l'acculturation : comprendre le choc culturel ». Cette ressource fait partie d'une boîte à outils qui vise à :

- ☑ aider les mentors de NOW à comprendre le processus d'acculturation, afin qu'ils puissent soutenir les femmes migrantes dans leurs partenariats de mentorat qui en sont à diverses étapes du processus.
- ☑ soutenir les mentors de NOW pour accompagner les femmes migrantes à travers le processus de choc culturel, et pour surmonter les barrières et les obstacles liés à leur assimilation culturelle, qu'elles peuvent rencontrer.
- ☑ Cette ressource comprend :
  - #1 aperçu de la théorie du choc culturel et de l'acculturation
  - #2 deux documents que les mentors de NOW peuvent utiliser avec les femmes migrantes pour les aider à comprendre le processus d'acculturation et où elles en sont sur leur parcours.

## Comprendre l'acculturation

Voyager fait désormais partie de la vie quotidienne des gens; dans le monde globalisé, le tourisme international, les études ou les voyages d'affaires à l'étranger sont des événements courants. Pourtant, le contact culturel exige une implication psychologique et culturelle très différente de la part des gens selon le type d'«immersion culturelle » qu'ils entreprennent:

- **Touristes** : superficiels, avec une immersion à court terme dans la nouvelle culture, sans engagement ;
- **Visiteurs de courte durée** : contact culturel modéré au moyen de visites répétitives de courte durée/séjours de moyenne durée liées aux affaires, aux études, au bénévolat, etc., sans engagement sérieux ;
- **Immigrants** : séjour de longue durée indéfini nécessitant un engagement sérieux ;
- **Réfugiés** : séjour de longue durée indéfini nécessitant un engagement sérieux.

Ces quatre variables ont une influence clé sur la motivation et la stratégie d'intégration des nouveaux arrivants, ainsi que sur la façon dont l'immersion culturelle se déroule dans la nouvelle culture. (Ward et coll., 2001) Par exemple, le fait de s'attendre à retourner à un moment donné dans le pays d'origine réduit l'engagement envers le pays d'accueil.

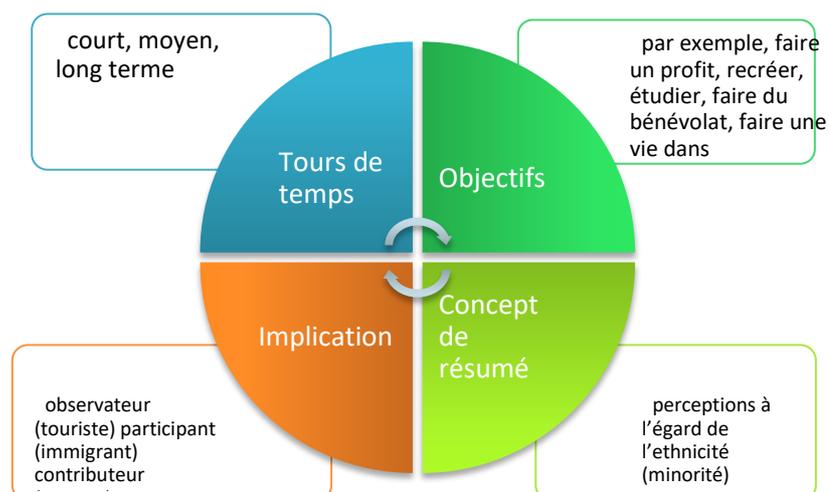


Figure 1. Quatre dimensions du contact culturel. « Culture-Contact-Pie »

### Le processus d'immersion culturelle et d'acculturation

**L'immersion culturelle** est un « voyage » puissant, qui affecte le bien-être, le concept de soi et l'identité ethnique de l'individu. (Brochner, 1982). Il faut certainement du temps pour apprendre à plonger en « eaux libres » dans la réalité d'une nouvelle culture, et plus vous plongez profondément, plus il prend du temps.

**Le processus d'acculturation** est le processus qui consiste à apprendre à faire face à une culture nouvelle et largement inconnue (Taft, 1977, p. 122; Dow, 2011).

- S'enraciner dans une nouvelle culture est considéré comme un événement important qui change la vie, qui implique des changements inhabituels et de nouvelles formes de contact interculturel. Il est inévitable que le processus d'acculturation entraîne un certain choc **culturel** chez tous ceux qui le traversent. Le choc culturel fait référence à la « dépression et à l'anxiété vécues par de nombreuses personnes lorsqu'elles se déplacent ou déménagent dans un cadre social et culturel à long terme ». (Oberg, 1960).

Le **processus d'acculturation** n'est pas facile et personne ne peut l'éviter ; en même temps, comprendre le processus et ses étapes peut aider à relever le défi et à y faire face. Les migrants peuvent sentir qu'ils ne sont pas seuls avec leurs sentiments, et savoir que ce qu'ils vivent est normal. Ils peuvent le partager, en parler et n'ont pas à le craindre. Ci-dessous, nous vous guidons à travers les principales<sup>1</sup>étapes. Notez qu'il ne s'agit que d'une description générale, mais rappelez-vous que tous les individus sont uniques. Il peut y avoir des différences individuelles significatives en fonction du niveau de contact culturel, de la personnalité de l'individu, de ses expériences passées, de son contexte culturel, de son statut social, etc. Certaines personnes passent par toute la courbe « parfaitement »; tandis que d'autres peuvent sauter une étape, ou passer plus ou moins de temps dans une étape que d'autres.

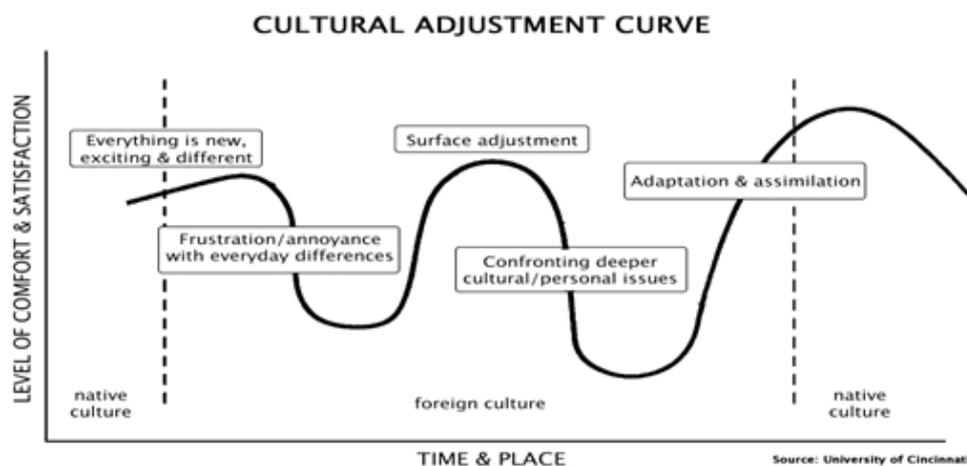


Figure 2. Montagnes russes de choc culturel

### Les étapes du processus d'acculturation

Les étapes suivantes sont toutes considérées comme des étapes clés du processus d'acculturation :

1. **Étape de lune de miel – euphorie & acceptation enthousiaste** : dès l'arrivée, vous trouvez intéressant tout ce qui est nouveau. Vous êtes tous curieux des nouveautés et pleins de motivation pour apprendre et découvrir. Votre implication dans la culture du pays d'accueil est encore superficielle (comme un touriste), d'où vous remarquez des similitudes et des différences entre la nouvelle culture et la culture originale. Dans cette phase, la plupart des gens se sentent pleins d'énergie, positifs, prêts à coopérer et à faire face à n'importe quoi.

<sup>1</sup> <http://deltadiscovery.com/five-stages-of-acculturation/>

En cas de migration à partir de circonstances bien établies et meilleures (par exemple, à l'occasion de mariages internationaux – abandon du foyer, de la famille, de réseaux personnels et professionnels établis), ou en situation d'être forcé tout laisser derrière soi (par exemple, les réfugiés fuyant une guerre), l'étape initiale de la lune de miel peut être ignorée et les nouveaux arrivants arrivent directement à la deuxième étape.

2. **Choc culturel – frustration et hostilité** : la nouveauté commence à s'estomper et vous commencez à remarquer le côté le plus sombre de la nouvelle culture, ce que vous n'avez jamais vu auparavant. Les gens deviennent plus sensibles, les petits problèmes peuvent être ressentis comme des catastrophes. Les sentiments d'incertitude, d'impuissance, de frustration, de baisse de confiance en soi sont courants. Vous avez le mal du pays; manquez les gens et les choses familières - et pour aggraver les choses, vous entendez que le temps dans votre ville natale est glorieux. La communication et l'expression de soi provoquent des difficultés, et vous avez tendance à vous retirer, plutôt que de vous ouvrir. Il est habituel de se ressentir à ce stade comme si les ressortissants d'accueil étaient froids, inaccessibles, snob et préféreraient rechercher des compatriotes expatriés.
3. **Ressentiment et critique** : cette étape n'est pas nécessairement une étape réelle, mais plutôt un État. Il est possible, que vous ne l'expérimentez jamais, ou tout simplement de la découvrir dans votre attitude parfois, alors que vous avancez du choc culturel vers l'ajustement progressif. Quand vous êtes dans cet état, vous avez tendance à tout voir avec la critique; rien n'est bon, personne n'est assez sympathique. Notez que cela fait partie du processus, mais il est préférable de continuer à vous rappeler que ce n'est qu'une phase difficile à surmonter; vous êtes un invité dans une nouvelle culture. Essayez de résister à se plaindre de tout aux habitants, car vous pourriez rechercher un ami potentiel.
4. **Ajustement progressif – Humour**: lorsque vous arrivez à ce stade, vous commencez à vous sentir plus familier avec la nouvelle culture et sa « logique ». L'orientation devient plus facile, vous vous sentez plus à l'aise et moins isolé. Vous vous rendez probablement compte que la négativité des étapes précédentes a été due en grande partie aux difficultés de l'acculturation ; autant reconnaître que certains aspects de la nouvelle culture peuvent être encore meilleurs que la culture d'origine. Il est toujours normal de connaître des hauts et des bas périodiques, cependant. Cela aide beaucoup lorsque le sens de l'humour réapparaît et que vous devenez capable de rire de choses (même de vous-même) qui vous ennuyaient auparavant.

Ce n'est qu'à partir de cette étape, après avoir « brûlé » tout le stress émotionnel précédent et atteint la consolidation, que les gens sont prêts à entrer dans un niveau plus profond d'intégration culturelle, d'apprentissage. Vous pouvez identifier de nouvelles approches de votre vie, réorganiser et réévaluer certaines de vos croyances importantes. Cela peut être à la fois excitant et déconcertant ; il offre une chance à une réelle croissance personnelle.

5. **Accommodement et le 'Ressenti comme chez soi'** : la « nouvelle » culture n'est plus nouvelle, vous commencez à vous sentir comme chez vous. Vous avez atteint un certain niveau de confort, d'intégration sociale (amis, collègues) et vous commencez à profiter des nouvelles expériences de vie. Les différences par rapport à la culture d'origine ne vous affectent plus trop négativement et vous devenez capable de vivre et de travailler à nouveau à votre plein potentiel. Cet état pourrait aussi bien vous honorer d'un sentiment de réussite et de fierté, vous permettre de le ressentir!

La transition culturelle est un « voyage » puissant, qui affecte le bien-être, la confiance en soi et l'identité des gens. Différents types de contacts culturels exigent une implication psychologique et culturelle différente de la part des personnes, en fonction de quatre caractéristiques principales:

- Durée (séjour court, moyen ou long terme);
- Implication (observateur, apprenant, contributeur, etc.);
- Objectif (loisirs, gagner de l'argent, développement professionnel ou personnel, emménagement, etc.);
- Concept général (perceptions de l'appartenance ethnique à l'étranger).

Toutes ces variables ont une influence clé sur l'intégration, la motivation et la stratégie des « nouveaux arrivants » dans la nouvelle culture.

## Feuilles de travail

### Feuille de travail – Concevez votre « tarte » (« Pie ») des contacts culturels :

En suivant le contenu de l'immersion culturelle et les quatre dimensions du « Culture-Contact-Pie » culturel exploré précédemment, les mentors NOW peuvent diriger leur partenaire de mentorat dans le développement de leur propre « tarte » des contacts culturels. Chaque « tarte » doit refléter son expérience :

1. Avant de présenter l'exercice, les mentors devraient résumer une fois de plus les quatre dimensions du contact culturel.
2. Distribuez la feuille de travail pour concevoir le diagramme des contacts culturels.
3. Travaillez à concevoir le gâteau ensemble, puis discutez de chacun des aspects du gâteau avec leur partenaire de mentorat.

Dans l'espoir de faciliter la compréhension des défis psychologiques et émotionnels les plus importants que les migrants rencontrent parallèlement à leur transition culturelle, nous suggérons que les mentors NOW essaient de maîtriser ces tâches avec curiosité, humour et ouverture.



## Les Montagnes russes du Choc culturel

S'enraciner dans une nouvelle culture est considéré comme un événement important qui change la vie, qui implique des changements inhabituels et de nouvelles formes de contact interculturel. En fait, apprendre à faire face à une nouvelle culture inconnue a son propre terme scientifique, et est connu sous le nom de processus d'acculturation. Il est inévitable que ce processus entraîne un certain degré de stress et de choc culturel chez tous ceux qui le traversent.

Le choc culturel fait référence à la « dépression et à l'anxiété vécues par de nombreuses personnes lorsqu'elles voyagent ou déménagent dans un cadre social et culturel à long terme ». Les principales étapes que la plupart des gens connaissent sont cinq; cependant, il peut toujours y avoir des différences individuelles :

1. Étape de lune de miel – euphorie et acceptation enthousiaste
2. Choc culturel – frustration et hostilité
3. Ressentiment et critiques
4. Ajustement graduel – Humour
5. Accommodement et sentiment de se sentir chez soi

Utilisez le tableau « Montagnes russes de choc culturel » (Figure 2.) et posez à votre partenaire la question suivante : « **Où est votre montagne russe émotionnelle en ce moment ?** »

1. Concevez le graphique « Culture shock roller-coaster » ensemble à l'aide d'un stylo et de papier.
2. Discutez de chacune des étapes avec votre partenaire et demandez-lui où ils en sont actuellement.
3. Marquez les réponses dans le tableau et discutez de ce qu'il faudra pour passer à l'étape suivante.

Polycopié:

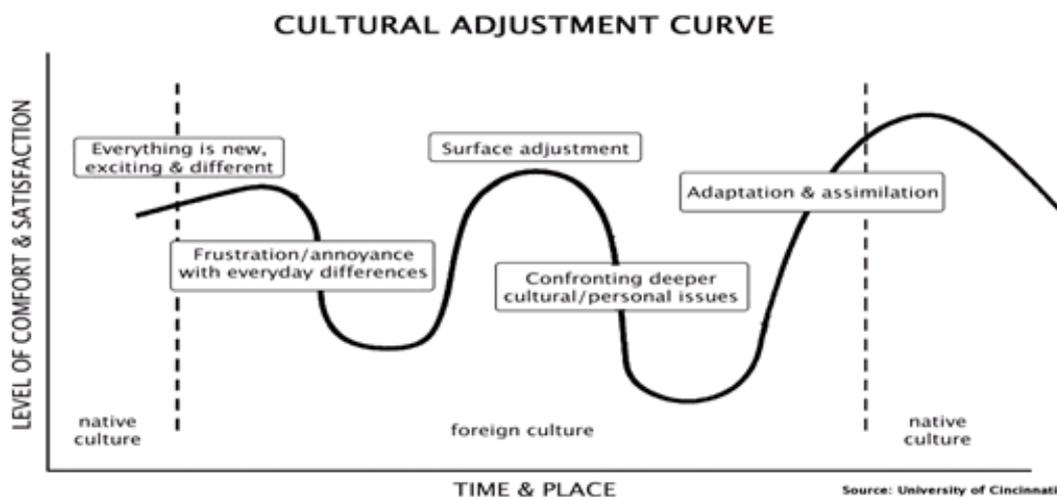
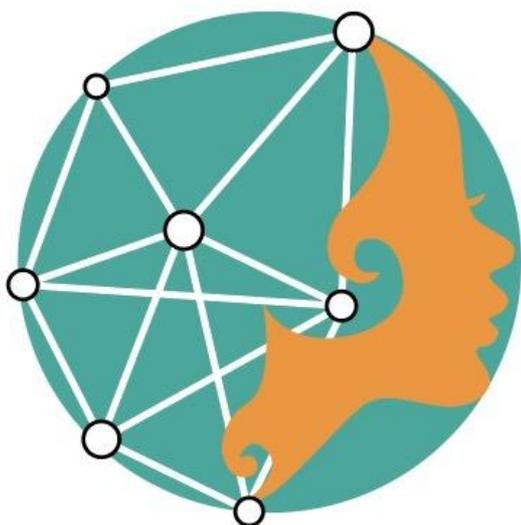


Figure 2. Montagnes russes de choc culturel



## 03 Ressource supplémentaire

Mentorat pour la motivation –  
techniques de mentorat, activités et  
questions



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

# Mentorat pour la motivation – techniques, activités et questions de mentorat

## Objectifs

Dans le cadre du programme de mentorat NOW, INFODEF a produit cette ressource supplémentaire « MENTORAT POUR LESLLA » cette ressource fait partie d'une boîte à outils qui vise à :

- ☑ Aider les mentors de NOW à acquérir des connaissances et des compétences pertinentes sur le mentorat des femmes ayant un faible niveau d'instruction dans la langue seconde et l'acquisition de l'alphabetisation (*LESLLA - Low-Educated Second Language and Literacy Acquisition*)
  
- ☑ Offrir une stratégie pratique et efficace à intégrer à leurs séances de mentorat, y compris :
  - #1** compétences de mentorat et outil d'évaluation LESLLA
  - #2** Activités et questions de mentorat spécifiques pour stimuler l'intégration et la position de la personne mentorée dans la communauté d'accueil

## Mentorat LESLLA

La migration vers l'Europe est une pratique courante. L'intégration et l'adaptation du migrant sont cruciales à la fois pour le migrant et pour sa communauté d'accueil.

L'intégration linguistique est l'un des éléments clés qui détermineront le succès d'une intégration et d'une adaptation efficaces. L'incapacité de communiquer réduit les chances de devenir un membre à part entière de la communauté, diminue l'indépendance peut-être en raison du chômage et limite les chances de poursuivre des études.

Les femmes migrantes sont l'un des groupes les plus défavorisés de l'UE ; elles souffrent d'une double discrimination en raison de leurs origines et de leur sexe. Ils présentent un faible taux de participation au marché du travail et d'inclusion sociale. Parmi les femmes migrantes, celles qui sont peu instruites présentent les plus grands défis et les plus grands problèmes découverts.

### Qu'est-ce que LESLLA?

Il n'existe pas de définition commune dans la littérature spécialisée de l'alphabétisation et de l'apprentissage de la langue seconde pour les adultes (LESLLA). Cependant, il y a un certain accord sur leurs caractéristiques:

Ce sont des adultes qui **apprennent à lire, écrire et parler une nouvelle langue pour la première fois**, qui est principalement la langue du pays dans lequel ils ont immigré.

Certains d'entre eux viennent de sociétés pré-alphabétisées où l'impression n'est pas courante, d'autres viennent de sociétés alphabétisées mais n'ont jamais été à l'école ou n'ont eu que quelques années de scolarité. Certains ne sont pas familiers avec l'alphabet latin/romain.

Dans la littérature spécialisée, les apprenants adultes non alphabétisés peuvent être classés en quatre groupes principaux:

- Les apprenants pré-alphabétisés viennent d'un environnement dans lequel l'angoisse est principalement utilisée sous forme orale et non sous forme écrite
- Les apprenants non alphabétisés viennent d'une culture alphabétisée, mais ils n'ont pas eu l'occasion d'apprendre à lire et à écrire dans leur langue maternelle ou seconde
- Les apprenants semi-alphabétisés ont été scolarisés dans leur propre langue, mais généralement moins de six ans et ils manquent de confiance dans leurs compétences en lecture et en écriture.
- Les alphabétisés mais en alphabet non romain: ils parlent couramment dans une langue qui n'utilise pas d'alphabet romain.<sup>2</sup>

Le groupe le plus vulnérable d'apprenants d'une langue seconde est celui des adultes pré-alphabétisés et non alphabétisés. Ceux qui ne sont jamais allés à l'école sont confrontés à des

---

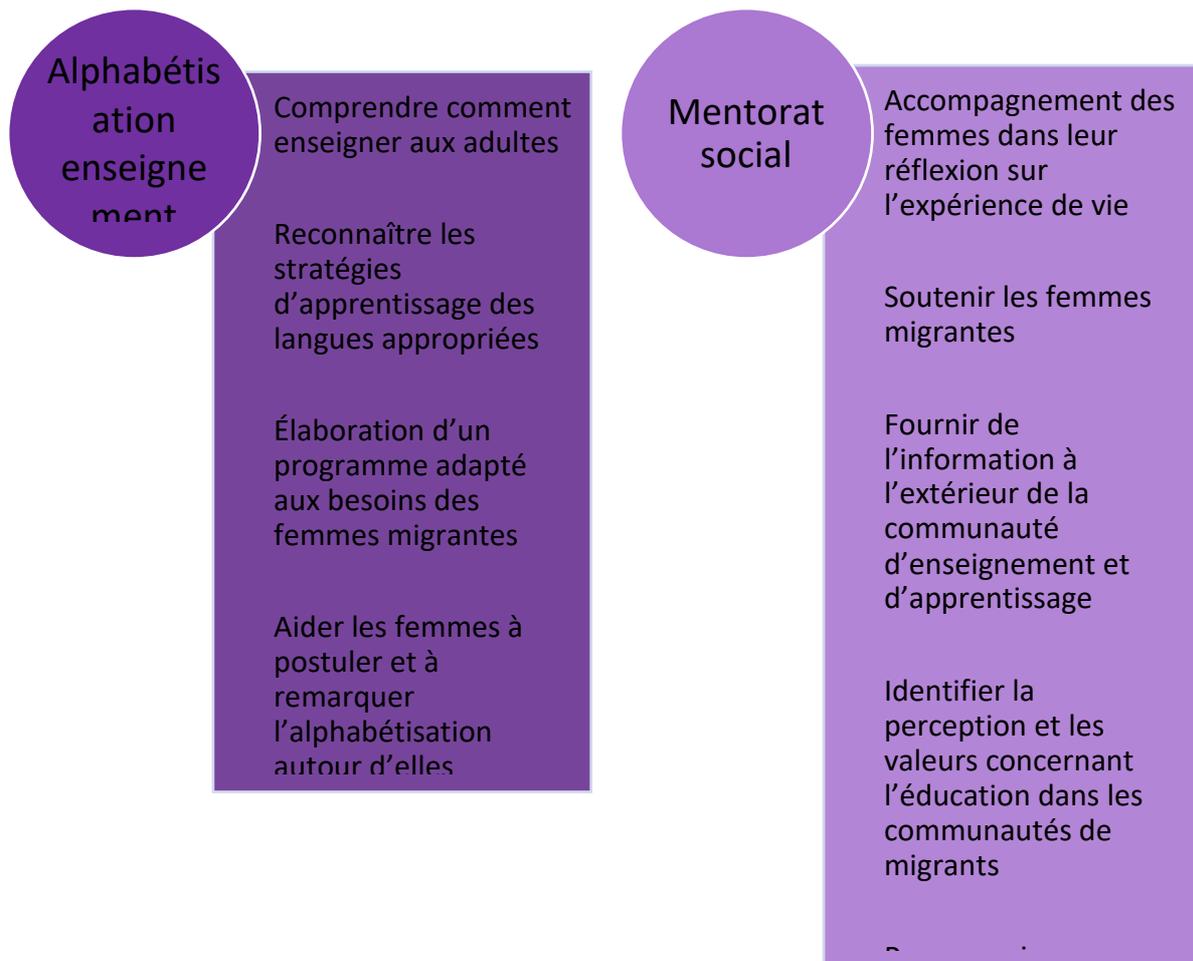
<sup>2</sup> Haveron, W & Haynes, J (1982): ESL/ Literacy for adult learners. Language in Education: Theory and Practice No.49.

défis différents de ceux qui ont des connaissances de base de la lecture et de l'écriture dans leur langue maternelle.

### Mentorat LESSLA

Les professionnels de LESSLA doivent développer des instructions spécifiques : sélectionner le matériel approprié, définir une orientation pédagogique et utiliser des approches pertinentes, afin que tous les joueurs aient une chance égale de réussir. Ces professionnels doivent garder à l'esprit que les étudiants LESSLA présenteront des progrès plus lents lors de l'apprentissage d'une nouvelle langue en raison de leur manque de compétences d'étude antérieures, de sorte que le professionnel devra soutenir l'autonomisation des étudiants et promouvoir leur participation active dans leurs communautés d'accueil.

L'enseignement d'une langue seconde exige des connaissances théoriques précises sur les différents types de besoins en littérature et les niveaux d'apprentissage. En outre, elle requiert une approche de soutien du mentor pour mieux comprendre les expériences culturelles et de vie et le contexte culturel du migrant et échanger des connaissances sur la culture du pays d'accueil.



### Outil d'évaluation des compétences de mentorat LESSLA

Comme mentionné ci-dessus, les apprenant LESSLA ont leurs propres besoins spécifiques qui ne doivent pas être interprétés comme des apprenants de seconde langue. De plus, les apprenants de LESSLA auront besoin d'un professionnel « passerelle » pour les soutenir dans leur intégration.

Avez-vous déjà travaillé avec ce groupe? Êtes-vous prête à autonomiser les migrantes LESSLA ? Évaluez les énoncés suivants afin d'évaluer les compétences requises pour travailler avec ce collectif.

Déclarations	Compétence extrêmement faible	Très faible compétence	Faible compétence	Compétence suffisante	Haute compétence
Je comprends les éléments clés de l'enseignement des langues pour adultes	1	2	3	4	5
J'identifie et réfléchis aux facteurs clés de la préparation des enseignants pour les apprenants LESSLA	1	2	3	4	5
J'identifie et définit les besoins en littératie et en apprentissage de la langue seconde des femmes migrantes peu instruites	1	2	3	4	5
Je comprends et identifie les perceptions et les valeurs concernant l'éducation dans les communautés de migrants	1	2	3	4	5
J'ai une connaissance de l'expérience de la migration et des réfugiés et de la signification de l'identité culturelle pour les femmes migrantes	1	2	3	4	5
Je réfléchis aux facteurs qui affectent l'apprentissage des langues par les femmes migrantes LESSLA	1	2	3	4	5
J'applique une approche de programme d'apprentissage et de mentorat	1	2	3	4	5
J'évalue les méthodologies appropriées pour fournir l'alphabétisation et l'apprentissage des langues aux femmes peu instruites en fonction des types de niveau d'alphabétisation des apprenants	1	2	3	4	5
J'aide les femmes migrantes à acquérir des compétences linguistiques de base afin de devenir un membre actif de leur communauté d'accueil	1	2	3	4	5
Créez une relation de confiance avec l'apprenant et adaptez le contenu du cours à ses préoccupations personnelles.	1	2	3	4	5
Notes / Observations					

## Stimuler l'intégration et la position de la personne mentorée dans la communauté d'accueil

### Approche de mise en valeur en faveur des apprenants

L'approche de mise en valeur (MV) est une ressource pour aider les personnes mentorées à apprendre de leurs expériences, à trouver leurs forces et à faire plus de ce qui fonctionne bien. Contrairement à l'approche plus traditionnelle de résolution de problèmes (trouver ce qui ne va pas et résoudre le problème), cette approche valorisante met l'accent sur ce qui va bien et la renforce pour aller de l'avant et continuer à se développer.

#### Objectifs d'apprentissage

- Se concentrer sur ce qui mène à un changement positif
- Stimuler le développement personnel grâce aux éléments positifs dans la situation des apprenants.
- Amélioration de l'estime de soi et de la confiance en soi

#### Principales étapes

- Réfléchissez individuellement à deux histoires positives.

La première histoire devrait se concentrer sur le but du développement personnel: Pensez à une situation, un exemple de réussite où la personne mentorée a fait preuve d'un bon leadership et a soutenu la croissance des autres. Il peut s'agir d'un long cours de développement ou d'une petite histoire.

La deuxième histoire devrait se concentrer sur les valeurs et la bonne attitude: Pensez à une situation, un exemple de réussite où votre personne mentorée travaille à partir de ses valeurs dans la vie quotidienne et montre des valeurs se transformant en action. Il peut s'agir d'un long cours de développement ou d'une petite histoire.

- Echangez oralement les uns avec les autres ou demandez au groupe de travailler par groupes de deux

Décrivez la séquence des histoires. Soyez précis sur ce qui s'est passé, ce qui l'a rendu si positive et les commentaires reçus autour des histoires. N'hésitez pas à poser des questions.

- Dites à vos personnes mentorées ou au reste du groupe

Racontez les deux histoires. Soyez précis sur ce qui s'est passé, ce qui l'a rendu si positive et les commentaires reçus autour des histoires. N'hésitez pas à poser des questions.

- Conclusion de l'activité

Recherchez des points communs dans chacune des histoires des participants. Rassemblez tous les points de réussite communs aux participants. Gardez à l'esprit les questions suivantes pour faciliter la clôture de l'activité :

Qu'est-ce qui s'est bien passé et pourquoi était-ce correct ?

Qu'est-ce que nous pouvons apprendre de nos échecs ? (il est acceptable d'«échouer » )

Quelles sont les possibilités qui s'offrent à nous aujourd'hui ?

Quel petit changement peut donner le plus grand effet ?

Qui sommes-nous et que faisons-nous lorsque nous travaillons le mieux ensemble ?

Que pouvons-nous faire ensemble pour faire de chacun un gagnant ?

### **Astuces**

Il peut être difficile de réaliser cet exercice, car les humains ont tendance à parler du négatif que de leurs succès et les accomplissements. Afin de faciliter l'exercice, recommandez aux participants de réfléchir au moment où ils ont reçu des commentaires positifs de la part des autres.

### Matériel requis

Papier et stylo, tableau blanc et tableaux à feuilles mobiles et possibilités de s'asseoir afin que les apprenants puissent se faire face lors de la ronde de présentation.

### Évaluation de l'activité

#### Lettre de choses à développer

Une méthode de travail est de faire une lettre de choses à développer

Fournissez une enveloppe à chacun des participants et demandez-leur d'y inscrire leur nom et leur adresse. Partagez un morceau de papier pour chacun d'eux et demandez-leur de réfléchir sur papier à quoi ils sont bons, à quoi doivent-ils se développer, comment devenir de meilleurs leaders, ce qu'ils ont appris, ce qu'ils apporteraient avec eux et quelque chose à rappeler dans trois mois. Demandez aux participants de fermer l'enveloppe. Après ces trois mois, leur mettre fin aux enveloppes et faire une session pour suivre tous les défis qu'ils ont surmontés.

### Ressources utiles

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.615.6954&rep=rep1&type=pdf>  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17449640802015202>

## L'approche de l'expérience linguistique

L'approche de l'expérience linguistique est une activité efficace pour le développement des compétences en lecture, en écoute, en expression orale et en écriture. L'approche de l'expérience linguistique améliore la compréhension et la fluidité de la lecture et fournit des moyens d'étendre l'expérience en intégrant d'autres tâches de lecture, d'écriture et d'apprentissage. De plus, les enseignants peuvent utiliser cette activité pratique pour expliquer la structure de la phrase et aider les élèves à comprendre la structure d'un texte écrit.

### Objectifs d'apprentissage

- Comprendre l'éventail des antécédents que les apprenants migrants apportent à leurs cours
- Identifier leurs motivations, leurs attentes, leurs facteurs personnels et familiaux et comment ceux-ci peuvent affecter l'apprentissage des langues
- Identifier et appliquer des méthodes d'apprentissage pour l'enseignement d'une langue supplémentaire

### Description de l'activité

L'approche de l'expérience linguistique (LEA) est une activité d'alphabétisation qui favorise la lecture et l'écriture par l'utilisation d'expériences personnelles et de la langue orale. Cette activité peut être utilisée dans des salles de classe avec des groupes homogènes ou hétérogènes de migrants n'ayant pas ou peu de compétences en littérature dans leur langue maternelle.

La base de l'application de la LEA consiste à raconter nos propres expériences aux autres par le biais d'un processus participatif, principalement en relation avec des images, des photographies ou des vidéos.

Dans le cadre de ce processus, les participants racontent leurs expériences personnelles au groupe, en utilisant des photos, des photographies ou des vidéos comme arrière-plan. Ces expériences sont ensuite transformées en une transcription qui sera ensuite utilisée pour des activités de lecture et d'écriture. Les expériences peuvent également être effectuées par les familles migrantes en tant qu'activité de groupe, au lieu d'être racontées, puis discutées ensemble et plus tard transformées en un compte rendu écrit.

### Principales étapes

- Sélectionnez l'expérience

Demandez à chaque participant de choisir une expérience à raconter et à écrire, ou à exécuter, à discuter et à écrire.

- Organiser l'activité

Planifiez avec la classe ce qu'il faut faire et quand (surtout s'ils vont effectuer). Écrivez le plan au tableau pour fournir le premier lien entre l'activité et le mot écrit.

- Mener l'expérience

Il y a deux options possibles: (a) Chaque participant raconte l'expérience qu'il a choisie ou (b) Chaque participant effectue l'expérience. Dans les deux cas, il est recommandé que l'enseignant raconte au fur et à mesure que l'histoire se déroule, en répétant les mots clés et les phrases

- Discuter de l'expérience

Impliquez les participants à la discussion en demandant qui, quand, quoi, comment, où. La classe peut reconstruire la séquence de l'histoire, décrire l'expérience ou générer un texte étendu sur une invite. L'instructeur écrit des mots et des expressions clés au tableau.

- Développement d'un compte écrit

Les apprenants travaillent tous ensemble ou en petits groupes pour élaborer un compte rendu écrit. L'enseignant écrit et met en évidence des mots et des phrases clés, sans encore apporter de corrections. Des corrections par les pairs sont recommandées.

- Lecture du compte

L'enseignant (ou un apprenant) lit le texte à haute voix à la classe, en se concentrant sur les mots et les expressions clés. Cela peut être fait à de nombreux points différents favorisant la remise en question et la révision tout au long de son évolution.

### **Matériel requis**

Tableau blanc, marqueurs, papier, crayons, Internet, ordinateur et projecteur. Invites pour la narration ou la performance de l'expérience: images, photographies, vidéos, chansons, livres, films, exercices partagés.

### **Conseils**

Plusieurs activités de langue et d'alphabétisation peuvent être basées sur le texte écrit, et len adapté en fonction du niveau de compétence des apprenants. Quelques exemples :

- Niveau de départ: demandez aux participants de copier l'histoire eux-mêmes; faites-les correspondre aux mots avec des images ou des définitions; supprimer certains mots et demander aux familles de remplir les blancs (utilisez une banque de mots si nécessaire); sélectionnez des mots de l'histoire pour le vocabulaire ou l'orthographe; revoir la grammaire (séquence de temps, ordre des mots); dictez l'histoire.
- Niveau intermédiaire : élaborer des textes écrits individuellement sur le même sujet, une expérience similaire ou en tant que critique de l'expérience; réviser et éditer le texte et préparer sa publication; lire d'autres textes liés au sujet; générer des questions de compréhension auxquelles les familles peuvent répondre.

### Évaluation de l'activité

Deux outils d'évaluation combinés sont suggérés :

- Observation en classe

L'enseignant doit observer le groupe pendant l'activité afin d'évaluer les aspects de base suivants:

- Motivation, participation et engagement
- Différents niveaux de compétence linguistique
- Compétences en lecture, écoute, expression orale et écriture
- Réflexion sur l'apprentissage des élèves

- Réflexion sur l'apprentissage des apprenants

Visant à aider les élèves à réfléchir après l'activité de manière structurée sur les nouvelles leçons apprises, car nous allons comme l'importance de ces leçons pour leur vie personnelle. Cette importance est étroitement liée à la motivation à acquérir un langage supplémentaire et pourrait améliorer la motivation et la performance des participants.

Ils devraient réfléchir et discuter de l'activité, puis noter les résultats. Les migrantes lessla ayant un niveau de compétence débutant peuvent être guidées ou assistées par l'enseignant lors de la rédaction des résultats. Est très important de permettre aux migrants de décider des sujets et des résultats qu'ils veulent réaliser.

Les questions suivantes peuvent aider à guider le processus :

- Avons-nous appris quelque chose de nouveau aujourd'hui ? Si oui, de quoi s'agissait-il ?
- Quelles ont été les choses les plus importantes apprises au cours de cette activité?
- Sur quoi voulons-nous en savoir plus ?
- Quels contenus devraient être repris dans d'autres activités d'apprentissage des langues ?
- Que voulons-nous mettre en pratique immédiatement ?

Les résultats écrits seront conservés par chaque participant comme conclusion de l'activité et seront revus plus tard au cours du processus d'apprentissage.

**Ressources utiles**

<https://www.theliteracybug.com/usi-approchng-the-language-experience/>

<http://k12teacherstaffdevelopment.com/tlb/understanding-the-language-experience-approach-lea/>

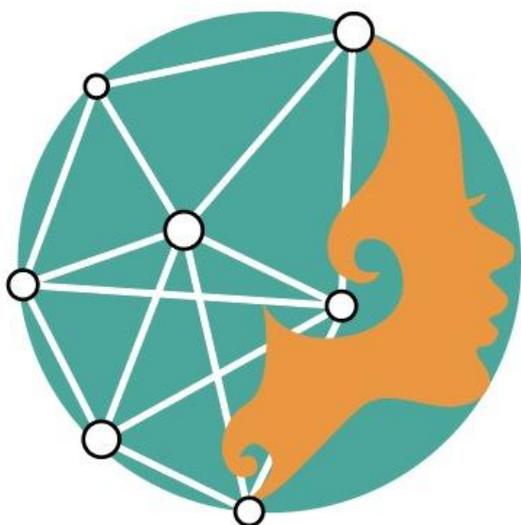
<https://youtu.be/zAMdcyL1RRU>

<https://youtu.be/Xg3fJQrG2cA>



## O3 Ressource supplémentaire

Mentorat pour l'entrepreneuriat  
– outil d'évaluation des  
compétences et techniques de



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

# Mentorat pour l'entrepreneuriat – outil d'évaluation des compétences et techniques de mentorat

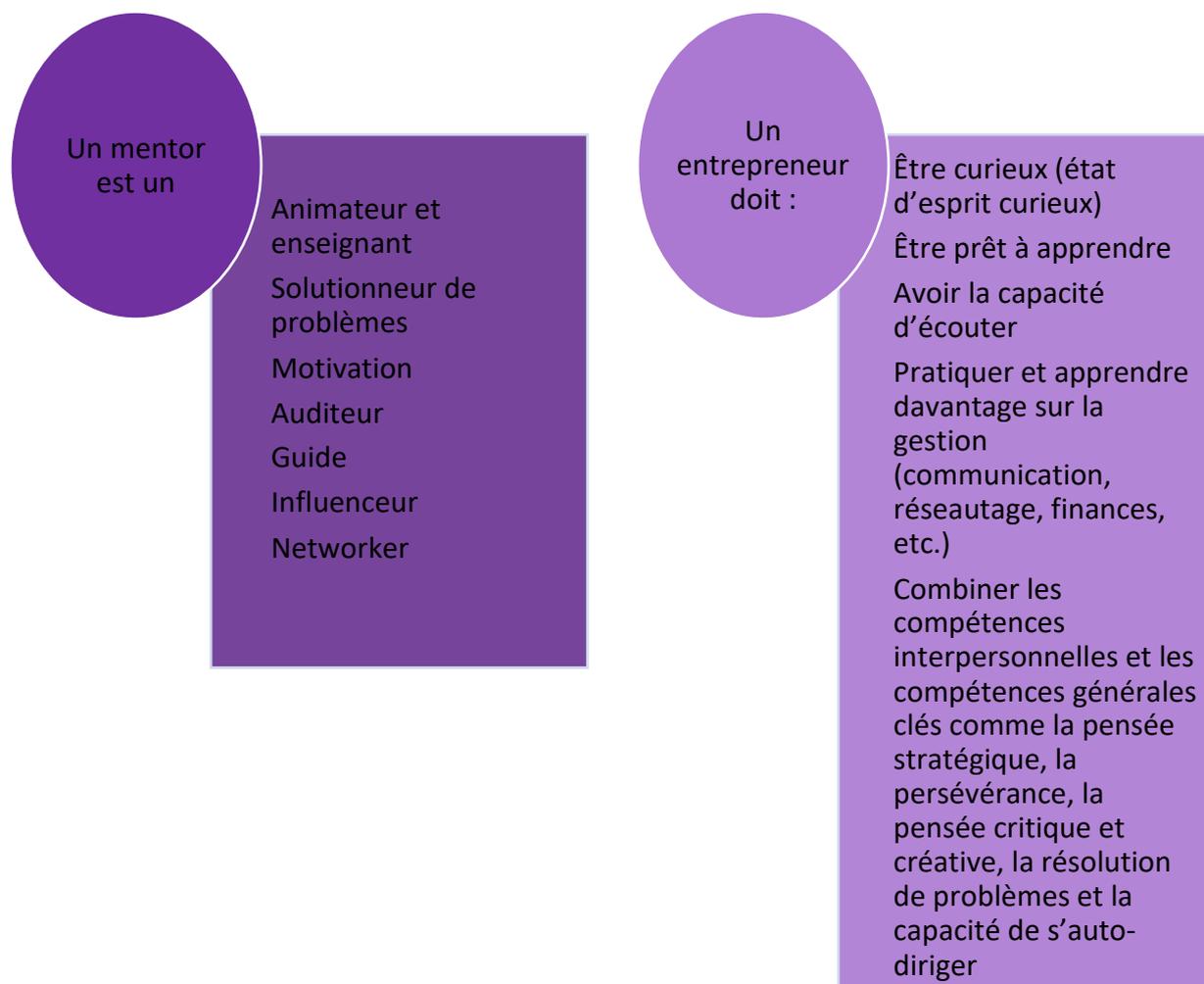
## Objectifs

Dans le cadre du programme de cycle mentorat NOW, Mindshift a produit la ressource supplémentaire « Mentorat pour l'entrepreneuriat - outil d'évaluation des compétences et techniques de mentorat » qui vise à :

- ☑ Aider les mentors NOW à acquérir des connaissances et des compétences pertinentes sur le mentorat pour le développement de l'état d'esprit entrepreneurial
- ☑ Offrir un ensemble de stratégies pratiques et efficaces à intégrer à leurs séances de mentorat, notamment :
  - #1 Outil d'évaluation des compétences entrepreneuriales
  - #2 Techniques de mentorat spécifiques pour renforcer les compétences des personnes mentorées en faveur d'un parcours entrepreneurial réussi

## Outil d'évaluation des compétences entrepreneuriales

L'esprit d'entreprise peut être décrit comme l'ensemble des compétences et des comportements combinés qui conduit une personne à reconnaître une opportunité de créer de la valeur. L'entrepreneuriat et le mentorat forment un ensemble harmonisé de compétences et de comportements. Cela signifie que les compétences qui définissent un bon mentor sont celles attendues de tout état d'esprit entrepreneurial.



Le mentorat joue un rôle important dans le développement d'un état d'esprit entrepreneurial individuel. Un état d'esprit d'entreprise peut être décrit comme un ensemble de propos, de connaissances, de compétences et d'attitudes qui stimulent le comportement entrepreneurial, c'est-à-dire la capacité de s'approprier; et d'être autogérée; orientée vers l'action; très engagée; résiliente; débrouillarde, axée sur les solutions; curieuse; créative, etc.

L'apprentissage de l'esprit d'entreprise n'est pas seulement fondamental pour le travail indépendant ou la création d'entreprises, il est également essentiel pour le développement personnel. L'apprentissage entrepreneurial, compris comme l'acquisition et le développement de connaissances, de compétences et d'attitudes, pour développer un ensemble entrepreneurial ou une activité entrepreneuriale, est essentiel dans le mentorat.

Le mentorat pour un état d'esprit d'entrepreneuriat n'apporte pas de réponses, mais aide la personne mentorée à identifier les bonnes questions. Ci-dessous, nous présentons un ensemble de ressources et d'outils pour vous aider à évaluer les compétences entrepreneuriales de votre personne mentorée, vous aidant à définir le type de soutien de mentorat dont il a besoin.

### EntreComp: Le cadre européen des compétences entrepreneuriales

*EntreCom est un cadre de référence qui explique ce que l'on entend par un état d'esprit entrepreneurial. Il offre une description complète des connaissances, des compétences et des attitudes dont les gens ont besoin pour être entrepreneurs et créer une valeur financière, culturelle ou sociale pour les autres.*

*EntreComp est un cadre de **15 compétences entrepreneuriales**, structuré en trois domaines de compétence - Idées & Opportunités; Ressources; En action - et décomposé en fils qui décrivent ce que la compétence particulière signifie vraiment en termes pratiques. Ceux-ci sont clairement définis par les résultats d'apprentissage – ce qu'un apprenant sait, comprend et peut faire. Les résultats d'apprentissage sont cartographiés à travers huit niveaux de progression différents, du débutant à l'expert.*

# Pour accéder à une description complète et à une brève présentation de ce cadre de compétences, cliquez sur le lien suivant: [Comprendre EntreComp<sup>3</sup>](#)

IDÉES ET OPPORTUNITÉS	RESSOURCES	PASSER À L'ACTION
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Repérer les opportunités</li> <li>2. Créativité</li> <li>3. Vision</li> <li>4. Valoriser les idées</li> <li>5. Pensée éthique et durable</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Conscience de soi et auto-efficacité</li> <li>7. Motivation et persévérance</li> <li>8. Mobiliser les ressources</li> <li>9. Littérature financière et économique</li> <li>10. Mobiliser les autres</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Prendre l'initiative</li> <li>12. Planification et gestion</li> <li>13. Faire face à l'incertitude, à l'ambiguïté et au risque</li> <li>14. Travailler avec d'autres personnes</li> <li>15. Apprendre par l'expérience</li> </ol>

EntreComp est un cadre de référence gratuit et flexible qui peut être adapté pour soutenir le développement et la compréhension de la compétence entrepreneuriale dans n'importe quel

<sup>3</sup> Compréhension EntreComp: [https://iefp.eapn.pt/docs/AE1\\_Quadro\\_Europeu\\_competencias\\_digitais.pdf](https://iefp.eapn.pt/docs/AE1_Quadro_Europeu_competencias_digitais.pdf)

contexte. Pour cette raison, c'est une ressource que vous devez avoir dans votre boîte à outils!

[Entrecomp en action - Inspirez-vous, faites-le: un guide de l'utilisateur du cadre européen de compétences en entrepreneuriat](#) est un autre outil de référence que vous devez<sup>4</sup> explorer. Ce guide compile des idées, des ressources et des outils sur la façon dont vous pouvez explorer et travailler les compétences entrepreneuriales de votre personne mentorée. Ci-dessous, nous vous fournissons un exemple d'un test d'évaluation des compétences entrepreneuriales développé à partir du cadre EntreComp.

### Outil d'évaluation des compétences entrepreneuriales

Cet outil a été conçu par Mindshift, basé sur les trois domaines définis par EntreComp, et vise à fournir une vue d'ensemble du niveau de développement des compétences entrepreneuriales clés. Il peut être utilisé individuellement, comme une auto-évaluation, ou lors d'une séance de mentorat. Le résultat permet au mentor de concevoir un plan d'action dans les domaines qui doivent être améliorés et développés, ainsi que dans des évaluations de suivi que vous pouvez utiliser pour suivre et mesurer les progrès.

Instructions:

1. Tout d'abord, évaluez votre compétence sur une échelle de 1 (**à améliorer**) à 4 (**très compétent**) dans chacun des trois domaines de compétence suivants.
2. Deuxièmement, indiquez en marquant **Y (Oui)** ou **N** si vous êtes prêt à consacrer votre temps à développer les compétences ou les domaines dans lesquels vous indiquez qu'ils doivent être améliorés.

IDÉES ET OPPORTUNITÉS	1	2	3	4	Y	N
1. J'utilise mon imagination pour identifier les besoins et les défis qui doivent être relevés	<input type="checkbox"/>					
2. J'explore et expérimente de nouvelles approches innovantes pour faire face à différentes situations	<input type="checkbox"/>					
3. J'ai tendance à visualiser les scénarios futurs pour guider mes buts et objectifs	<input type="checkbox"/>					
4. Je peux reconnaître le potentiel d'une idée pour créer de la valeur	<input type="checkbox"/>					
5. Je comprends que mes choix et mes comportements ont un impact à la fois sur les personnes et sur la planète	<input type="checkbox"/>					
RESSOURCES	1	2	3	4	Y	N
6. J'ai la capacité d'identifier et d'évaluer mes forces et faiblesses personnelles	<input type="checkbox"/>					
7. Je suis déterminée à transformer mes idées en actions et à faire une différence	<input type="checkbox"/>					

<sup>4</sup> Guide de l'utilisateur EntreComp : <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC109128>

8. Je crois en ma capacité à mettre des efforts et les ressources nécessaires pour atteindre mes objectifs	<input type="checkbox"/>					
9. Je suis conscient qu'il est important de faire des plans financiers adéquats	<input type="checkbox"/>					
10. Je peux persuader, impliquer et engager les autres	<input type="checkbox"/>					
<b>PASSER À L'ACTION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Y</b>	<b>N</b>
11. Je peux agir et travailler de manière indépendante pour atteindre des objectifs, m'en tenir aux intentions et effectuer les tâches planifiées	<input type="checkbox"/>					
12. Je peux définir des priorités, concevoir des plans d'action et suivre le creux	<input type="checkbox"/>					
13. Je peux gérer une situation en évolution rapide rapidement et avec flexibilité	<input type="checkbox"/>					
14. Je peux résoudre les conflits et relever les défis de manière positive	<input type="checkbox"/>					
15. J'utilise la prise d'initiative comme une opportunité d'apprentissage	<input type="checkbox"/>					

## Comment les mentors peuvent-ils utiliser cet outil d'évaluation?

L'outil a été conçu pour relier chaque question à l'une des 15 compétences identifiées dans le cadre EntreComp. En l'utilisant, vous collecterez des informations sur les compétences entrepreneuriales de votre personne mentorée dans les domaines suivants:

IDÉES ET OPPORTUNITÉS
Question 1 – Compétence : <b>Repérer les possibilités</b>
Question 2 – Compétence : <b>Créativité</b>
Question 3 – Compétence : <b>Vision</b>
Question 4 – Compétence : <b>Valoriser les idées</b>
Question 5 – Compétence : <b>Pensée éthique et durable</b>
RESSOURCES
Question 6 – Compétence : <b>Conscience de soi et auto-efficacité</b>
Question 7 – Compétence : <b>Motivation et persévérance</b>
Question 8 – Compétence: <b>Mobiliser les ressources</b>
Question 9 – Compétence : <b>Littératie financière et économique</b>
Question 10 – Compétence: <b>mobiliser les autres</b>
PASSER À L'ACTION
Question 11 – Compétence: <b>prendre l'initiative</b>
Question 12 – Compétence : <b>Planification et gestion</b>
Question 13 – Compétence : <b>Faire face à l'incertitude, à l'ambiguïté et au risque</b>
Question 14 – Compétence : <b>Travailler avec les autres</b>
Question 15 – Compétence : <b>Apprendre par l'expérience</b>

Utilisez le tableau ci-dessus pour saisir les notes sur les résultats obtenus par votre personne mentorée. Comme vous pouvez le voir, chaque question du test correspond à une compétence spécifique. Vous ne pouvez utiliser qu'une partie des questions, ou les adapter, en tenant compte des objectifs du cycle de mentorat, de votre propre style de mentorat et aussi pour correspondre aux objectifs que vous avez l'intention d'atteindre avec votre personne mentorée. Vous trouverez ci-dessous des liens utiles vers d'autres outils d'évaluation des compétences entrepreneuriales en ligne spécifiques.

## Liens vers des ressources utiles pour évaluer les compétences entrepreneuriales

[OCDE – Soutenir les femmes dans l’autoévaluation de l’entrepreneuriat](#)<sup>5</sup>

[OCDE – Soutenir les migrants dans l’entrepreneuriat](#)<sup>6</sup>

Sur l’entrepreneuriat<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Outil d’évaluation des femmes en entrepreneuriat : <https://betterentrepreneurship.eu/en/node/add/women-quiz>

<sup>6</sup> Outil d’évaluation de l’entrepreneuriat migrant : <https://betterentrepreneurship.eu/en/node/add/migrants-quiz>

<sup>7</sup> Outil d’évaluation de l’entrepreneuriat des chômeurs: <https://betterentrepreneurship.eu/en/node/add/unemployed-assessment>

## Mentorat pour l'entrepreneuriat : techniques spécifiques

Quel que soit le contexte, il existe quelques exemples de techniques de mentorat pour renforcer les compétences de votre personne mentorée pour un parcours entrepreneurial réussi.

### #1 méthode STAR

Cette technique de mentorat peut vous aider à évaluer vos compétences interpersonnelles des personnes mentorées. Cette technique de questionnement de situation et de comportement permettra également à la personne mentorée d'être consciente de ses propres compétences générales.

S-T-A-R signifie:

#### SITUATION

Questions sur des situations/contextes spécifiques et des défis auxquels le mentoré pourrait être confronté.

#### TÂCHE

Questions sur les responsabilités; les valeurs et la perception des capacités de travail d'équipe.

#### ACTION

Questions sur les étapes et les procédures à suivre.

#### RÉSULTAT

Des questions qui mettent le mentoré au défi d'évaluer les plans d'action possibles.

### [Plus d'informations sur la méthodologie STAR<sup>8</sup>](#)

### #2 OSKAR

Utilisez cette méthodologie pour travailler sur les compétences de gestion de vos mentoré(e)s (fixer des objectifs, planifier des actions, atteindre des objectifs, mobiliser des ressources, etc.). OSKAR est un outil de coaching utilisé pour aider les personnes à passer des problèmes aux solutions. Il s'agit d'une approche axée sur la personne qui s'appuie sur les compétences, les connaissances et les attitudes du mentoré. Il peut être utilisé, par exemple, pour aider votre mentoré à concevoir un plan d'action. O-S-K-A-R signifie :

#### OUTCOME (RÉSULTAT)

Demandez à votre mentoré ce qu'il veut réaliser (à long, moyen ou court terme). Confiez au mentoré une tâche précise : élaborer un plan d'action pour atteindre le résultat indiqué.

#### SCALING (ECHELLE)

Dans chacune des séances de mentorat, utilisez les techniques d'échelle pour établir la progression des mentoré. Par exemple, sur une échelle de 1 à 10, si 1 représente x et 10 représente y, où en êtes-vous par rapport à votre plan initial?

#### SAVOIR-FAIRE (KNOW-HOW) & RESSOURCES

Utilisez cette phase pour explorer et évaluer vos connaissances et compétences de mentoré. Posez des questions comme : Quelles compétences possédez-vous qui peuvent vous aider à élaborer ce plan? De quelles compétences ou connaissances avez-vous besoin pour élaborer ce plan?

---

<sup>8</sup> Méthodologie STAR : <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/how-to-use-the-star-interview-response-technique>

### AFFIRMER & AGIR

L'affirmation de la demande est lorsque vous encouragez votre personne mentorée et fournissez des commentaires positifs. L'action, c'est quand vous orientez votre mentoré pour agir.

### REVUE

Évaluer les progrès du mentor avec les actions entreprises pour obtenir le résultat du désir. Formuler vos questions autour de cette méthode aidera le mentoré à analyser sa propre situation.

[Plus d'informations sur le modèle OSKAR<sup>9</sup>](#)

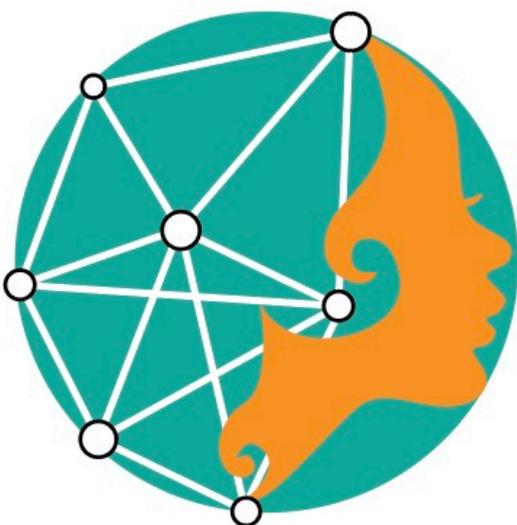
---

<sup>9</sup> Modèle OSKAR : <https://www.toolshero.com/management/oscar-coaching-model/>



## O3 Ressource supplémentaire

Mentorat pour la motivation –  
techniques, activités et  
questions de mentorat



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

## Objectifs

En tant que part du programme de coaching de mentorat NOW, EGS a produit une ressource supplémentaire « Coaching pour la motivation » qui fait partie de la boîte à outils et qui vise à :

- ☑ Aider les mentors de NOW à acquérir des connaissances et des compétences pertinentes sur le coaching pour la motivation
- ☑ Offrir une stratégie pratique et efficace à intégrer dans leurs séances de mentorat, y compris :

#1 L'outil d'évaluation des compétences de curiosité

#2 Des activités et questions de mentorat spécifiques pour stimuler la motivation énergétique de la personne mentorée et la fixation d'objectifs

## Mentorat pour la motivation

Souvent, en tant que mentors, l'enjeu central avec lequel nous soutenons les personnes mentorées est d'augmenter ou de maintenir leur motivation à atteindre leurs objectifs. Cependant, comme vous le verrez ci-dessous, la motivation est un processus actif qui a ses hauts et ses bas. Cette ressource aidera les mentors à relever ce défi.

### Qu'est-ce que la motivation?

La motivation a autant de visages qu'il y a de désirs humains. La définition la plus simple de la motivation se résume à celle de Baumeister, (2016) : vouloir un changement de comportement, de pensées, de sentiments, de concept de soi, d'environnement et de relations.

La motivation est un processus interne. Nous pouvons le considérer comme un signe ou un besoin. C'est une condition en nous qui désire un changement, que ce soit en nous-mêmes ou dans notre environnement. Lorsque nous puisons dans cette énergie, la motivation fournit à la personne le dynamisme et la direction nécessaires pour apporter les changements qu'elle recherche. La motivation est influencée par un sentiment de satisfaction – plus nous sommes satisfaits, plus nous serons motivés. Notre environnement et notre environnement social auront un impact sur la motivation extrinsèque. Les personnes sont également motivées par des objectifs et des valeurs.

Voici 3 exemples de motivation :

<b>Motivation extrinsèque- externe :</b>	<b>Motivation insèque- externe :</b>	<b>Addiction - Motivation externe et interne qui est toxique et qui n'est pas saine</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Argent</li><li>• Fierté</li><li>• Récompenses</li><li>• Reconnaissance</li><li>• Benefices</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Joie</li><li>• Assistance</li><li>• Accomplissement</li><li>• Sentiment de compétence</li><li>• Assurance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Honte</li><li>• Culpabilité</li><li>• Réserve</li><li>• Anxiété de n'avoir rien commencé comme activité</li></ul>

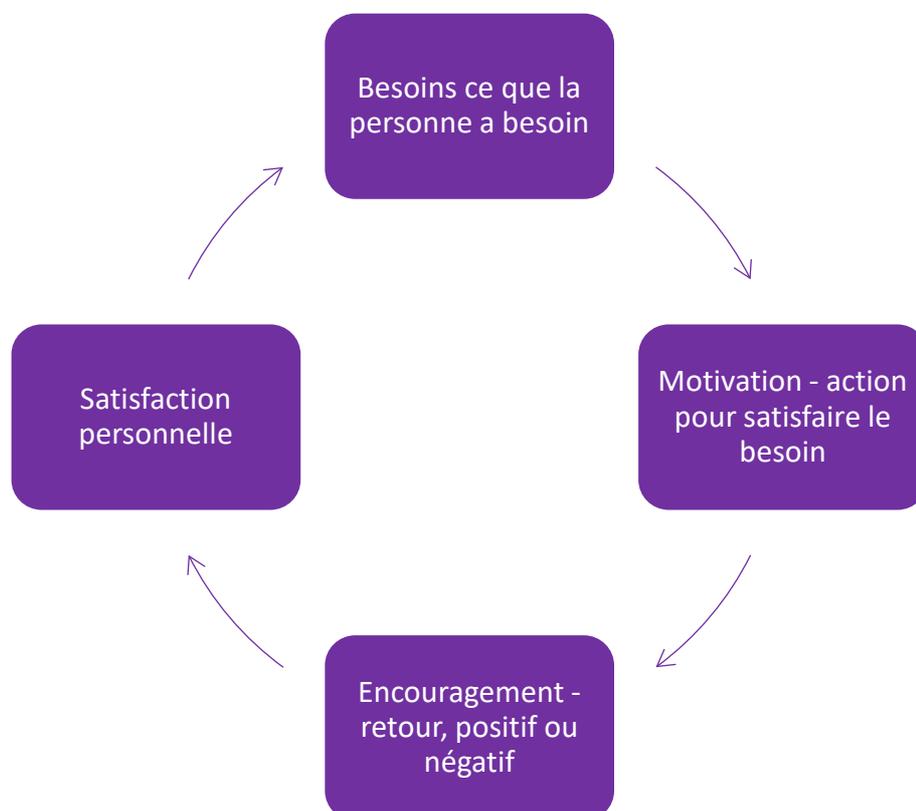
## Motivation Cycle

La motivation est un processus actif et nos motivations ou intentions varient au fil du temps, augmentant et diminuant à mesure que nos situations et nos circonstances changent. La prise de conscience de la façon dont la motivation varie au fil du temps est particulièrement importante lorsqu'il s'agit d'établir des objectifs.

Les objectifs à court terme fonctionnent mieux pour les activités inintéressantes, car ils stimulent l'engagement en fournissant plus souvent une rétroaction sur les progrès, ce qui renforce davantage l'effort de persistance (Reeve, 2015). La motivation à effectuer des activités de routine ou ennuyeuses peut être améliorée; cependant, en fournissant des précisions sur les objectifs et le choix dans la façon d'effectuer une tâche.

Les objectifs à long terme fonctionnent mieux car ils offrent souvent une plus grande flexibilité et plus d'autonomie (choix de soi et appropriation) dans la façon de les poursuivre. Les jalons à court terme peuvent sembler frustrants pour des activités intéressantes.

La science de la motivation nous dit que si nous voulons réussir à motiver notre propre comportement ou celui d'autres personnes, des motifs internes élevés doivent être associés à des motivations externes élevées. Enfin, si nous voulons maintenir la motivation au fil du temps, nous devons peut-être créer un ensemble de rappels, de répétitions et de rituels jusqu'à ce que l'objectif souhaité soit atteint.



## Inventaire de curiosité

La curiosité a été positivement liée à la motivation intrinsèque et est considérée par certains comme un mécanisme psychologique vital pour en atteindre davantage. Inventaire de curiosité et d'exploration de traits conçu par Kashdan pour mesurer notre inclination à des activités intrinsèquement enrichissantes. La curiosité a été liée à de nombreux avantages sociaux et de santé (2009).

Évaluez les énoncés suivants sur la façon dont ils décrivent ce que vous ressentez généralement :

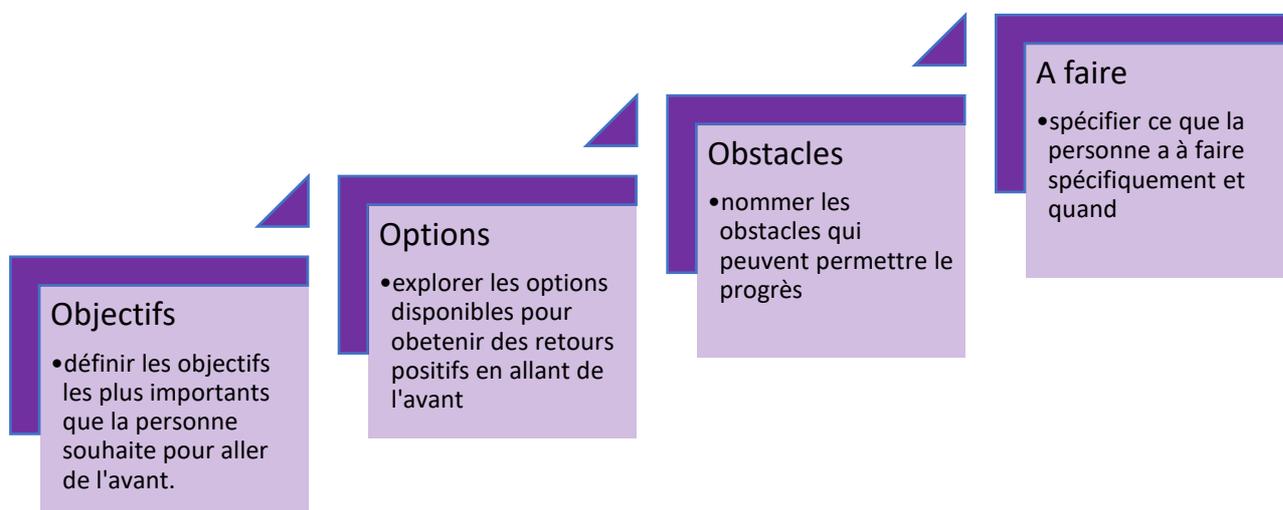
Déclarations	Extrême nt comme	Modéréme nt comme	neutre	Modéréme nt pas comme moi	Extrémeme nt pas comme moi
1. Je cherche activement autant d'informations que possible dans une nouvelle situation.	1	2	3	4	5
2. Je suis le genre de personne qui aime vraiment l'incertitude de la vie quotidienne.	1	2	3	4	5
3. Je suis à mon meilleur lorsque je fais quelque chose de difficile et complexe.	1	2	3	4	5
4. Partout où je vais, je suis à la recherche de nouvelles choses et expériences.	1	2	3	4	5
5. Je considère les situations difficiles comme une occasion de grandir et d'apprendre.	1	2	3	4	5
6. J'aime faire des choses qui sont un peu effrayantes	1	2	3	4	5
7. Je suis toujours à la recherche d'expériences qui remettent en question ma façon de penser à moi-même et au monde.	1	2	3	4	5
8. Je préfère les emplois qui sont incroyablement imprévisibles	1	2	3	4	5
9. Je cherche souvent des occasions de me mettre au défi et de grandir en tant que personne.	1	2	3	4	5
10. Je suis le genre de personne qui embrasse des personnes, des événements et des lieux inconnus.	1	2	3	4	5
Notes / Observations					
Mesures à prendre à la suite de la discussion					

## Activités de motivation

### Établissement d'objectifs

L'établissement d'objectifs est souvent mieux soutenu par l'encadrement. Un modèle de conversation sur l'établissement d'objectifs est le modèle d'entraînement Auerbach GOOD (2015). Il peut être utilisé pour structurer les séances de coaching d'une manière qui progresse de l'établissement d'objectifs et de l'exploration des options à la planification des actions et à la responsabilisation.

Modèle de coaching d'Auerbach GOOD :



Pour développer ces étapes du modèle GOOD, voici les questions que vous pouvez poser à chaque étape et tout en pratiquant l'empathie, l'écoute active et en fournissant un soutien. Voir page suivante

## Questions sur l'établissement des objectifs :

### Phase d'objectif :

- Quel est un objectif sur lequel vous souhaitez vous concentrer ?
- Lorsque vous réussirez avec cet objectif, à quoi ressemblera-t-il?
- Qu'est-ce qui rend cet objectif important pour vous?
- Comment cet objectif s'inscrit-il dans votre vision ?
- Lorsque vous atteignez le résultat souhaité, comment aimeriez-vous vous sentir?
- Quel type de changement rendrait votre vie encore meilleure?

### Phase des options :

- Comment votre objectif pourrait-il être atteint?
- Parlez-moi d'une fois où vous avez accompli quelque chose de similaire?
- Comment avez-vous vu d'autres personnes aborder une telle tâche ?
- Quelles mesures pouvez-vous prendre pour atteindre votre objectif?
- Si vous choisissez de ne pas prendre certaines des mesures, quel en sera l'impact?

### Phase d'obstacles:

- Qu'est-ce qui pourrait vous faire avancer dans la poursuite de votre objectif?
- Quels défis externes pourraient interférer?
- Quels défis internes pourraient se mettre en place?
- De qui pouvez-vous obtenir de l'aide?

### Faire la phase:

- Quelles stratégies êtes-vous prêt à employer pour atteindre votre objectif?
- Qu'allez-vous faire précisément, et quand?
- Comment saurez-vous que vous faites des progrès?
- Quelle est la mesure la plus immédiate que vous pouvez prendre, et quand?
- Combien de temps cela prendra-t-il et quand le terminerez-vous?

## Conseils pour la motivation

Créer un tableau de motivation qui comprend tous vos objectifs, aspirations et rêves peut également être une forme efficace de motivation.

Certains l'appellent un tableau de vision, et c'est essentiellement une incitation visuelle qui peut vous aider à trouver de l'excitation et de l'enthousiasme à travers des images de ce que vous voulez, ce qui rend plus difficile à ignorer que les mots. Il devrait être placé quelque part où vous pouvez le voir tous les jours parce que loin de la vue est hors de l'esprit.

D'autres aides visuelles telles que le dessin, les enregistrements vidéo, la visualisation d'images d'autres personnes accomplissant ce que vous voulez accomplir sont toutes des outils puissants pour rendre votre subconscient aligné avec votre désir conscient.



[https://unsplash.com/photos/82TpEld0\\_e4?utm\\_source=unsplash&utm\\_medium=referral&utm\\_content=creditShareLink](https://unsplash.com/photos/82TpEld0_e4?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditShareLink)

## Questions en faveur de la motivation

Les questions d'autonomisation sont essentiellement des questions de motivation. Ils sont toujours ouverts et incitent souvent à la réflexion. Ils sont un outil bien connu pour tout entraîneur et, lorsqu'ils sont utilisés de manière experte, peuvent être très efficaces comme technique de motivation à tout moment et dans la plupart des situations.

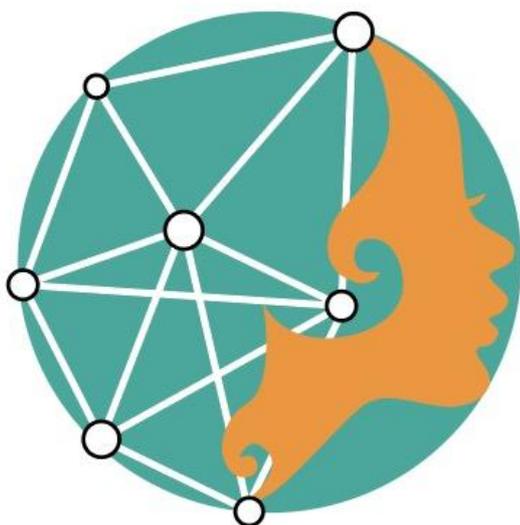
C'est une compétence qui nécessite une certaine pratique; cependant, les questions d'autonomisation sont rarement quelque chose que nous apprenons à la maison ou à l'école.

- Quelle valeur cet objectif représente-t-il pour vous ?
- Comment allez-vous célébrer votre victoire ?
- En quoi cela contribuerait-il au monde?
- Qu'en est-il de cet objectif démontre ce que vous représentez?
- Qu'est-ce qui vous permet de continuer?
- Qu'est-ce qui vous excite vraiment à ce sujet?
- Qu'est-ce que cet objectif correspond à votre objectif?
- Quelle partie de cela est liée à vos rêves?
- Si vous aviez tout le temps, l'énergie et l'argent pour atteindre vos objectifs, que feriez-vous?
- Pourquoi est-ce important pour vous?
- Que voulez-vous vivre?
- Qu'est-ce qui fonctionne bien?
- Quelle est une autre façon de voir les genres?
- Comment pouvez-vous recadrer cela pour vous aider à passer à autre chose?
- Comment allez-vous faire preuve de motivation et de persévérance?



## 03 Ressources supplémentaires

Chartes de mentorat à destination  
du mentor et de la personne  
mentorée – Un outil efficace pour  
une meilleure implication des deux  
parties



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

# Chartes de mentorat à destination du mentor et de la personne mentorée – Un outil efficace pour une meilleure implication des deux parties

## Objectifs

Dans le cadre du programme de cycle de mentorat NOW, ITG a produit la ressource supplémentaire « Chartes de mentorat à destination du mentor et de la personne mentorée – Un outil efficace pour une meilleure implication des deux parties » visant à :

- ☑ Fixer des engagements mutuels entre le Mentor et la Personne mentorée, sur des bases très simples et très claires.
- ☑ Cet outil résume tous les principes régissant les devoirs et les engagements des deux parties.

## Chartes de mentorat pour le mentor et pour la personne mentorée – Un outil efficace pour une meilleure implication des deux parties

Le fonds de dotation de la Women Initiative Foundation (WIF) a pour mission de<sup>10</sup> promouvoir les femmes dans les affaires et l'économie en général. WIF vise à mettre en valeur les femmes à tous les niveaux de l'entreprise et à briser le plafond de verre auxquels elles sont confrontées, dans leur salaire ou leur carrière.

Women Initiative Foundation est internationale et bénéficie d'une présence en France, en Europe, aux États-Unis, au Canada et à Singapour.

En 2010, Martine Liautaud a fondé la **Women Business Mentoring Initiative**, avec un groupe d'amis anciens de Stanford comme elle.

WBMI est un programme volontaire de soutien sur mesure pour les femmes entrepreneures depuis plus de trois ans. Il a accompagné plus de 100 chefs d'entreprise en 5 ans. **Fort de ce succès, Martine Liautaud a lancé début 2016 un nouveau projet (Women Initiative Foundation – WIF)** soutenu par ENGIE, BNP Paribas, Liautaud & Cie et de ses donateurs.

### « Le plafond de verre est toujours là »

*« La mission de WIF est avant tout la place des femmes dans la vie des entreprises. Il s'agit donc d'attirer tous les talents, ce qui est juste et nécessaire, mais aussi d'œuvrer pour la réussite financière des entreprises. La diversité est un besoin dans le monde d'aujourd'hui, et c'est l'affaire de tous de nous aider à briser le plafond de verre une fois pour toutes. »*

MARTINE LIAUTAUD

Fondateur et président de WIF

WIF offre aux femmes entrepreneures et aux femmes cadres un mentor dont l'expertise répond à leurs enjeux de développement en France, en Europe, aux USA et à Singapour.

La mission de la fondation est de contribuer à la réussite des femmes entrepreneures et des femmes en groupe. Le mentorat est l'outil numéro un de WIF pour ces deux catégories :

- 1. Tout d'abord, le mentorat des femmes entrepreneures : il offre aux créateurs d'entreprise de plus de 3 ans d'activité l'opportunité d'une relation privilégiée avec un mentor, homme ou femme d'expérience qui apporte ses compétences et sa vision stratégique pour les accompagner dans leur développement.**
- 2. Nos mentors sont des hommes et des femmes de renom et des experts dans leur domaine. Chaque relation de mentorat est adaptée aux besoins et aux objectifs spécifiques de l'entrepreneur. Nos mentorées bénéficient du soutien gratuit d'un mentor pendant 1 an et sont soutenues par la Fondation WIF. Les mentors de France sont pour de nombreux anciens étudiants de l'université de Stanford et connaissent les cultures européenne et américaine.**

---

<sup>10</sup> <https://women-initiative-foundation.com/fr/accueil/>

### Charte des mentors

- Tous les Mentors, hommes et femmes, sont bénévoles et agissent **en partageant la même philosophie et communauté de valeurs** : accompagner les femmes dans un projet d'entreprise à une réelle dimension entrepreneuriale, ouvert et respectueux « du monde », s'inscrire dans la société en créant de la valeur et de l'emploi.
- Les mentors **apportent leur expérience et leur regard plus transversal** au projet en question : ils doivent agir **objectivement**.
- Pour répondre aux besoins des Personnes mentorées, les Mentors **fournissent des conseils** dans leurs domaines de compétence respectifs, l'accès à leurs réseaux, le partage d'expériences, la préparation psychologique et technique aux principales étapes de la création d'entreprise, etc.
- Les mentors peuvent, si nécessaire, **faire appel à l'expertise de l'un ou l'autre des mentors réunis au sein de WIF**.
- Les mentors **s'engagent à fournir le temps et l'énergie** nécessaires à cette tâche, avec le désir de transmettre et d'accompagner les créateurs.
- Les mentors respectent **une confidentialité totale** sur les projets de leurs Personnes mentorées.

### Charte des Personnes mentorées

- Les Personnes mentorées **bénéficient d'entretiens réguliers et individualisés** avec leur mentor sur une période de 6 à 12 mois.
- Les Personnes mentorées s'engagent à **identifier précisément leurs besoins** dès les premiers entretiens.
- Les Personnes mentorées doivent s'investir avec **régularité, sérieux et confiance** dans la relation avec leur Mentor **en n'hésitant pas à partager leurs doutes et leurs questions en toute franchise**.
- Les Personnes mentorées doivent être prêts à **écouter et à accepter de manière constructive tous les commentaires ou suggestions** du mentor.
- Les Personnes mentorées doivent **respecter la valeur de l'investissement du Mentor**, en le tenant au courant des conséquences à la fin de la période du mentorat.

### Principaux avantages de cet outil

Cet outil a été conçu par une initiative privée, mais ITG-France estime qu'il est très généralisé et qu'il peut servir de ressource supplémentaire pour le projet NOW, pour établir des engagements mutuels entre le Mentoré et la Personne mentorée, sur des principes très simples et très clairs. Cet outil résume tous les principes régissant les devoirs et les engagements des deux parties.

### Liens vers des ressources utiles pour évaluer les compétences entrepreneuriales

<https://women-initiative-foundation.com/fr/accueil/>

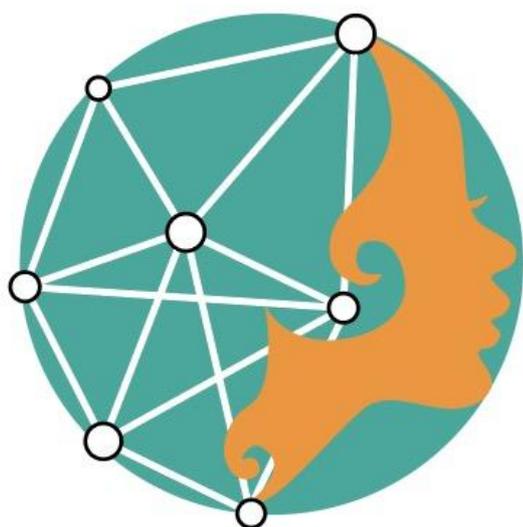


(Source : <https://women-initiative-foundation.com/fr/accueil/#>)



## 03 Ressource supplémentaire

Se responsabiliser à travers différentes  
actions pour atteindre l'amour de soi et  
l'acceptation de soi



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

# Se responsabiliser à travers différentes actions pour atteindre l'amour de soi et l'acceptation de soi

## Objectifs

Dans le cadre du programme de cycle de mentorat NOW, CSI a produit cette ressource supplémentaire « Autonomiser soi-même à travers différentes actions pour atteindre l'amour de soi et l'acceptation de soi ». Cette ressource fait partie d'une boîte à outils qui vise à :

- ☑ Aider les mentors NOW à acquérir des connaissances et des compétences pertinentes sur l'autonomisation, l'acceptation de soi et l'amour de soi
- ☑ Offrir une stratégie pratique à intégrer à leurs séances de mentorat, y compris :
  - #1 les solutions en vue de soutenir le parcours d'autonomisation de la personne mentorée,
  - #2 deux feuilles de tests appropriées.

## Soutenir et autonomiser les femmes grâce au mentorat

En tant que mentors, nous sommes souvent appelés à travailler en autonomisant les femmes mentorées, à accroître leur confiance et à les guider dans leur cheminement vers l'acceptation de soi. C'est important, car c'est une condition préalable forte pour prendre en main leur propre vie, tant dans le domaine professionnel que dans la sphère personnelle.

L'acte d'autonomisation est un processus actif et cette ressource aidera les mentors à a) comprendre et distinguer entre l'autonomisation, l'acceptation de soi et l'amour de soi, et b) proposer des exercices pratiques pour atteindre l'autonomisation et l'acceptation de soi.

### Qu'est-ce que l'autonomisation?

L'autonomisation signifie prendre une décision consciente de prendre en main votre destin. Cela implique de faire des choix positifs, de prendre des mesures pour progresser et d'avoir confiance en votre capacité à prendre et à exécuter des décisions. Les personnes autonomes comprennent leurs forces et leurs faiblesses et sont motivées à apprendre et à réussir.

Prenons par exemple le scénario d'un licenciement. Sûrement, c'est un grand changement dans la vie de la personne concernée, et qui peut affecter son psychisme, son état psychologique et mental. Il y a deux choix ici : la personne qui a été licenciée peut-être passive dans sa recherche d'emploi, attendre qu'un recruteur la contacte (via LinkedIn par exemple) ou être déçue très facilement des premiers refus d'embauche. L'autre option : l'autonomisation, qui permet aux individus de reconnaître qu'ils ont le pouvoir de faire des choix qui peuvent les aider à atteindre leurs objectifs.



par [le projet Just Girl](#), sur Instagram

Un mentor peut potentiellement être une force motrice dans l'autonomisation de la personne mentorée et fonctionner comme un mécanisme de soutien. Cependant, il est important de se rendre compte avec votre personne mentorée que l'autonomisation ne vient pas d'autres personnes, mais principalement par soi-même, de l'intérieur.

Un mentor est là pour guider, pas pour prendre les choses en main. C'est à la personne mentorée de s'ouvrir à de nouvelles possibilités et de prendre en main sa propre vie.

## Acceptation de soi

L'acceptation de soi est exactement ce que son nom suggère: l'état d'acceptation complète de soi-même. La véritable acceptation de soi consiste à embrasser qui vous êtes, sans aucune qualification, condition ou exception.

Pour une définition plus théorique et académique, nous pouvons nous tourner vers la définition de travail de Morgado et de ses collègues (2014):

« [L'acceptation de soi est] l'acceptation par un individu de tous ses attributs, qu'ils soient positifs ou négatifs. »

Cette définition souligne l'importance d'accepter tous les aspects de soi. Il ne suffit pas d'embrasser simplement le bien, le précieux ou le positif de soi; pour incarner la véritable acceptation de soi, vous devez également embrasser les parties les moins désirables, les négatives et les plus laides de vous-même.

Bien sûr, accepter tous les aspects négatifs de vous-même n'est pas une tâche facile. Il n'est pas facile d'accepter les choses que nous voulons désespérément changer sur nous-mêmes ; cependant, contre intuitivement, ce n'est qu'en nous acceptant vraiment que nous pouvons même commencer le processus d'amélioration significative de nous-mêmes.

## Reframe the what ifs

what if i fail?

what if i excel?

what if i go and have a terrible time?

what if i'll have the time of my life?

what if none of this is worth it?

what if i can create my own purpose?

what if they'll hate me?

what if they'll be my new friends?

what if i'll never be good enough?

what if i already am?

what if i never achieve this goal?

what if trying my best is good enough?

@crazyheadcomics

En d'autres termes, nous devons d'abord reconnaître que nous avons des traits et des habitudes indésirables avant de commencer notre chemin vers l'amélioration. En tant que mentor, vous souhaitez insister sur ce point, car le mentoré pourrait avoir du mal à faire face à ses traits de personnalité moins désirables. Le mentor doit s'attacher à faire comprendre au mentoré qu'il n'est pas défini par son traumatisme, ses actions et ses défauts. Au contraire, pour parvenir à l'acceptation de soi, une personne

doit accepter ses expériences passées, ses défauts, ses actions ou même ses prises et ne pas les laisser les définir.

«Recadrer les what ifs», par [@crazyheadcomics](#), Instagram

## Amour-propre

Nous pouvons définir l'amour de soi est un état d'appréciation de soi-même qui grandit à partir d'actions qui soutiennent notre croissance physique, psychologique et spirituelle. L'amour de soi signifie avoir une grande estime pour votre propre bien-être et votre bonheur. L'amour de soi signifie prendre soin de vos propres besoins et ne pas sacrifier votre bien-être pour plaire aux autres. L'amour de soi signifie ne pas se contenter de moins que ce que vous méritez.

L'amour de soi peut signifier quelque chose de différent pour chaque personne parce que nous avons tous de nombreuses façons différentes de prendre soin de nous-mêmes et nous avons tous des besoins différents. En tant que mentor, vous pouvez aider la personne mentorée à déterminer à quoi ressemble l'amour de soi pour lui en tant qu'individu et souligner à quel point il est important pour sa santé mentale.

### Qu'est-ce que l'amour de soi signifie pour vous?

Pour commencer, cela peut signifier:

- Parler de vous-même avec amour
- Donner la priorité à soi-même
- S'accorder une pause dans le jugement de soi
- Faire confiance à soi-même
- Être fidèle à soi-même
- Être gentil avec soi-même
- Fixer des limites saines
- Se pardonner quand on n'est pas vrai ou gentil avec soi-même

Pour beaucoup de gens, l'amour de soi est une autre façon de dire prendre soin de soi. Pour pratiquer l'autosoin, nous devons souvent revenir à l'essentiel et

- Écoutez notre corps
- Prenez des pauses du travail et déplacez/étirez-vous.
- Posez le téléphone et connectez-vous à vous-même ou à d'autres, ou faites quelque chose de créatif.



«Comment s'aimer plus», via  
OurMindfulLife.com

- Mangez sainement, mais parfois laissez-vous tenter par vos aliments préférés.

L'amour de soi signifie vous accepter comme vous êtes en ce moment même pour tout ce que vous êtes. Cela signifie accepter vos émotions pour ce qu'elles sont et mettre votre bien-être physique, émotionnel et mental en premier. C'est pourquoi l'amour de soi est inextricablement lié à l'acceptation de soi, car au cœur des deux définitions se trouve la capacité d'être à l'aise avec toutes les facettes de vous-même, de les célébrer et d'y travailler, si nécessaire.

Les façons suivantes de commencer à pratiquer l'amour de soi peuvent être partagées avec les personnes mentorées et vous pouvez discuter ensemble de la façon dont ils pourraient les ajuster à leurs propres besoins.

- **Devenir conscient.** Les gens qui ont plus d'amour-propre ont tendance à savoir ce qu'ils pensent, ressentent et veulent.
- **Prendre des mesures en fonction des besoins plutôt que du besoin.** En restant concentré sur ce dont vous avez besoin, vous vous détournez des modèles de comportement automatiques qui vous causent des ennuis, vous maintiennent coincé dans le passé et diminuent l'amour de soi.
- **Pratiquer de bons soins personnels.** Vous vous aimerez plus quand vous prenez mieux soin de vos besoins de base. Les personnes riches en amour-propre se nourrissent quotidiennement grâce à des activités saines, comme une bonne nutrition, l'exercice, un sommeil approprié, l'intimité et des interactions sociales saines.
- **Faire de la place pour des habitudes saines.** Commencez vraiment à prendre soin de vous-même en reflétant cela dans ce que vous mangez, comment vous faites de l'exercice et ce que vous passez du temps à faire. Faites des choses, non pas pour « le faire » ou parce que vous « devez », mais parce que vous vous souciez de vous.

## Activités d'autonomisation et d'acceptation de soi

Feuille de travail : Thérapie d'acceptation et d'engagement : La feuille de travail sur l'observation de soi

Par exemple, une instance de devenir observateur peut ressembler à ceci :

- Permettez à la personne mentorée de réfléchir aux rôles qu'il joue quotidiennement : est-il une mère ? Un leader au travail ? Parfois un joueur d'équipe ? Une fille ? Un aidant ? Même lorsque nous n'adoptons pas consciemment un rôle dans le monde qui nous entoure, nous le faisons. Et pourtant, une partie d'entre nous reste constante malgré ce changement de rôle.

- Soulignez que les moyens de votre moi observateur ne sont pas définis par les rôles que vous avez identifiés; c'est plutôt la constante qui peut voir les changements en cours. The Observer fait l'expérience de ce que vous faites, pensez et ressentez, et regarde simplement.
- Lorsque la personne mentorée devient l'Observateur lui-même, encouragez-le à regarder, à écouter et simplement à remarquer toute turbulence qu'il pourrait autrement permettre de consommer ou de définir. Notez comment ces expériences changent constamment et encouragez-les à essayer de lâcher prise et à reconnaître que leur « soi » reste inchangé.

Rentrer dans le moment présent en se concentrant sur les sens: Prenez une profonde respiration, remplissez votre ventre, et continuez à respirer confortablement. Remarquez trois sons, trois choses que vous voyez, quelque chose que vous goûtez et sentez, trois choses que vous ressentez sur votre corps. Remarquez votre sensation corporelle, votre fréquence cardiaque. Remarquez vos émotions. Remarquez vos pensées. Gardez à l'esprit que chaque fois que vous « remarquez » vos pensées, émotions, actions, etc., vous entrez dans le rôle d'observateur de soi. Dans de nombreux cas, vous pouvez être en mesure de désamorcer (déresponsabiliser) une pensée ou une émotion en le remarquant simplement. Qu'avez-vous remarqué ? Ci-dessous, complétez le tableau pour commencer à remarquer certaines des histoires qui peuvent être associées à votre ego ou à votre moi conceptualisé. Les deux dernières colonnes offrent l'occasion de commencer à changer votre réponse à votre ego ou à votre moi conceptualisé.

Émotion (identifiez votre émotion)	Histoire (Je ne fais toujours pas ce que je veux faire en ce moment, je suis tellement béni d'avoir eu le meilleur matin, je ne peut pas croire que s'est reproduit)	Pensée basée sur les valeurs ou Ego / Soi conceptualisé pensée basée? (Utilisation de should, comparaison du courant avec un soi antérieur ou futur, dévalorisant le moment)	ACT Defusion (remarquer la pensée ou l'imaginer prendre un siège arrière) ou CBT Remettre en question la pensée (quels sont les faits)	Action ou pensée fondée sur des valeurs (En ce moment, j'honore mes valeurs par. . .)

### Exemple

Calme	Je n'ai pas de stress. Je ne peux être calme que parce que je ne le fais pas avoir du stress	Ego/moi conceptualisé. Le stress est un statut, donc je suis mal à l'aise de me sentir calme	ACT: Je remarque que je me sens calme en ce moment et que cela me fait du bien dans mon corps.	J'apprécie ma santé et mon bien-être et me donner la permission de me sentir calme est important pour remplir ma valeur de santé et de bien-être
Triste	J'aimerais avoir plus de succès au travail; Je me sens comme un échec.	Ego. Désir d'être populaire, en se comparant aux autres	CBT: Ce n'est pas un concours de popularité, mon travail acharné va payer.	J'apprécie mon éthique de travail, pas d'être l'artiste du lieu de travail. Je peux faire un effort <b>pour me connecter davantage</b> avec mes collègues, mais ce qui est le plus important pour moi, c'est le bon travail que je fais.

## Journal d'autosatisfaction

<b>LUNDI</b>	Quelque chose que j'ai bien fait aujourd'hui...	
	Aujourd'hui, je me suis amusé quand...	
	Je me suis senti fier quand...	
<b>MARDI</b>	Aujourd'hui, j'ai accompli...	
	J'ai eu une expérience positive avec...	
	Quelque chose que j'ai fait pour quelqu'un...	
<b>MECR.</b>	Je me sentais bien dans ma peau quand...	
	J'étais fier de quelqu'un d'autre...	
	Aujourd'hui était intéressant parce que...	
<b>JEUDI</b>	Je me suis senti fier quand...	
	Une chose positive dont j'ai été témoin...	
	Aujourd'hui, j'ai accompli...	
<b>VENDR.</b>	Quelque chose que j'ai bien fait aujourd'hui...	
	J'ai eu une expérience positive avec (une personne, un lieu ou une chose)...	
	J'étais fier de quelqu'un quand...	
<b>SAM.</b>	Aujourd'hui, je me suis amusé quand...	
	Quelque chose que j'ai fait pour quelqu'un...	
	Je me sentais bien dans ma peau quand...	
<b>DIM.</b>	Une chose positive dont j'ai été témoin...	
	Aujourd'hui était intéressant parce que...	
	Je me suis senti fier quand...	

# O3 Ressource supplémentaire

## Renforcer ses émotions positives

### Renforcer ses émotions positives

#### Objectifs

Dans le cadre du programme de cycle de mentorat NOW, l'ONG IASIS a produit cette ressource supplémentaire « *Renforcer mes émotions positives* ». Cette ressource fait partie d'une boîte à outils qui vise à :

- Aider les mentors NOW à comprendre la fonction vitale des émotions positives et comprendre pourquoi elles sont un élément clé de l'épanouissement humain.

# Renforcer mes émotions positives

## Le pouvoir des émotions positives

Il est essentiel de reconnaître qu'une émotion peut être bénéfique si elle est ressentie et exprimée dans l'environnement approprié et au moment opportun. Chaque émotion a sa place, et être humain signifie que nous avons accès à un vaste univers émotionnel à portée de main qui nous permet de comprendre l'ampleur et la portée d'un certain événement ou d'une certaine expérience dans notre vie. Nous nous référons à nos sentiments comme étant soit (+) ou (-) puisque nous n'avons pas un lexique plus riche sur lequel nous appuyer.

Notre monde émotionnel peut activer des sentiments, des idées et des comportements qui font qu'il est difficile de voir la forêt à travers les arbres, en particulier pendant les périodes de difficulté et de douleur. Pendant ces périodes, nous pouvons ressentir un sentiment inébranlable d'impuissance, de désespoir et même d'inutilité.

En revanche, nous pouvons remarquer que le soleil semble plus brillant et que notre sentiment général de nous-mêmes dans le monde est plus facile et plus léger lorsque nous sommes heureux. Les émotions positives sont les sentiments que les gens ont tout au long de ces moments, mais quel que soit le nom, leur but est de les stimuler.

Barbara Fredrickson (2013),<sup>11</sup> par exemple, a passé des années à étudier le rôle de survie des émotions heureuses. Elle a prouvé à plusieurs reprises que les émotions heureuses s'élargissent et grandissent nos pensées, changeant ainsi l'étendue de notre cerveau. Nos pensées grandissent et les possibilités augmentent lorsque nous sommes alimentés par des émotions positives comme la joie, la gratitude, la tranquillité, la curiosité, l'espoir, la fierté, l'amusement, l'inspiration, l'émerveillement et l'amour.

---

<sup>11</sup> Fredrickson, B. L. (2013). Les émotions positives s'élargissent et se construisent. In E. Ashby Plant & P. G. Devine (Eds.), *Advances on Experimental Social Psychology*, 47, 1-53. Burlington : Academic Press

## Le modèle PERMA

### Qu'est-ce que le modèle PERMA?

Les cinq aspects essentiels du bonheur, des émotions positives et du bien-être sont représentés dans le modèle PERMA. PERMA est un acronyme qui signifie Émotion positive, Engagement, Relations, Signification et Réalisations. **Martin Seligman (2018)**,<sup>12</sup> psychologue et éducateur américain, a créé le modèle PERMA. En tant que psychologue, Seligman sait à quel point il est naturel pour les gens de chercher ce qui les rend heureux, indépendamment de leur âge, de leur statut social ou d'autres caractéristiques.



Selon l'étude de Seligman, les cinq aspects clés du modèle PERMA sont ce dont les individus ont besoin pour développer un sentiment sain de bien-être, d'épanouissement, de positivité et d'émotions positives, ainsi que de bonheur dans la vie, ce qui peut conduire à la découverte du sens ultime de la vie.

### Cinq éléments du modèle PERMA

#### émotions Positives

Les émotions positives comprennent l'espoir, l'intérêt, la joie, l'amour, la compassion, la fierté, l'amusement et la gratitude. Les émotions positives sont une indication clé du bien-être, et elles peuvent être nourries ou apprises pour stimuler le bonheur. Elles améliorent la pensée et l'action

<sup>12</sup> Martin Seligman (2018). PERMA et les éléments constitutifs du bien-être, *Le Journal de psychologie positive*, 13:4, 333-335, DOI : [10.1080/17439760.2018.1437466](https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466)

habituelles lorsque les gens peuvent explorer, apprécier et intégrer des sentiments agréables dans la vie quotidienne (et les visions futures). Les émotions positives peuvent contrer les impacts négatifs des émotions négatives et aider les gens à être plus résilients. L'augmentation des émotions positives contribue au développement des ressources physiques, mentales, psychologiques et sociales, qui contribuent toutes à un meilleur bien-être général.

L'émotion positive consiste à se sentir bien, et c'est le moyen le plus rapide de se rendre au bonheur. Cependant, une telle bonne émotion ne se termine pas par quelqu'un clignotant un grand sourire, ce que n'importe qui peut faire ou, malheureusement, faux.

L'émotion positive va au-delà pour inclure l'acceptation du passé et l'avenir avec optimisme. Cependant, une telle humeur n'implique pas que l'individu devrait être joyeux tout le temps, car cela est difficile à réaliser. Cependant, tenter d'atteindre une humeur agréable a un impact significatif sur de nombreuses autres parties de la vie, y compris les autres composants vus dans le modèle PERMA.

Les termes plaisir et plaisir sont souvent liés au bonheur, mais ils sont souvent mal compris comme synonymes. Selon le concept, le plaisir se rapporte à la satisfaction de ses besoins corporels, tels que la nourriture, l'abri, l'eau, les vêtements et la protection. Le bonheur et l'accomplissement acquis en faisant quelque chose comme peindre, le point de croix ou l'exploration, d'autre part, est connu sous le nom de plaisir.

## Engagement

La deuxième composante du modèle PERMA est l'engagement, qui fait référence à quelque chose qui peut captiver une personne. Presque tout le monde a été perdu dans un livre ou a vécu dans « son propre univers » à la suite de quelque chose d'aussi captivant. C'est, en fait, extrêmement bienfaisant pour l'intelligence, les émotions et les capacités d'une personne. Même si cela n'a rien à voir avec sa profession ou est considéré comme stupide par les autres, faire quelque chose qui engage une personne procure satisfaction et des niveaux élevés de bonheur et d'autres émotions positives.

## Relationnel

Selon le modèle PERMA, les relations sont le troisième facteur de bonheur et de bien-être. C'est la nature humaine de vouloir appartenir à un groupe, qu'il s'agisse d'une clique, d'une organisation scolaire ou peut-être même d'un cercle. Nous sommes nés avec le besoin d'amour, d'affection, d'attention et de contact. C'est pour cette raison que les gens devraient tisser des liens avec leur famille, leurs collègues, leurs amis et leurs pairs, car c'est à partir de ces groupes que nous pouvons obtenir un soutien émotionnel lorsque les temps sont durs.

## Meaning (le Sens)

Le quatrième élément de PERMA est le sens. Par-dessus tout, c'est le sens qu'une personne trouve dans sa vie qui la motive à vivre. La vie est tellement plus importante que de l'argent et des choses matérielles.

## Accomplissement

Enfin, les réalisations sont la sixième composition du modèle PERMA. Nous sommes tous fiers de tout ce que nous avons fait ou réalisé. Ces succès renforcent notre estime de soi et nous donnent l'assurance que nous sommes précieux. Lorsque nous faisons quelque chose, nous nous sentons bien dans notre peau et nous voulons en faire plus et grandir. Il peut être remarqué même dans le tinnest des enfants. En un mot, ces réalisations motivent les gens à s'efforcer davantage et à se sentir bien.

## Façons de construire une émotion positive

Le sentiment positif peut être cultivé de diverses façons, notamment :

### **Participer à des choses que vous aimez**

Prenez un jeu de cartes, criez le long de votre air pop préféré, ou tout simplement danser dans votre salon. Gardez les choses simples et appréciez les sentiments qui l'accompagnent.

### **Prenez le temps de réfléchir à ce dont vous êtes reconnaissant et à ce qui se passe bien dans votre vie.**

Prenez une minute pour réfléchir aux événements, aux personnes, aux expériences ou aux réalisations qui vous rendent fier. Il peut s'agir d'événements ou de situations peu remarquables, mais ils servent tous de rappels de votre développement et de vos réalisations. Permettez à votre corps de se remplir d'une bonne énergie pendant que votre esprit examine ces histoires.

### **Exprimez votre gratitude**

Réfléchissez à la façon dont vous pouvez exprimer votre reconnaissance à votre famille, vos amis, vos collègues, vos copains, vos animaux de compagnie et vos proches, en les remerciant, en les sensibilisant et en attirant l'attention sur leur importance. L'antidote aux mauvais sentiments est la gratitude. Lorsque nous rencontrons et ressentons de l'appréciation pour ce que nous avons, il est impossible de ressentir un autre sentiment.

## SEEKLIFT: Étapes positives vers le bien-être

Les émotions positives sont plus que de simples pensées positives.

C'est un état qui active et éveille notre esprit et notre corps.

Cultiver des émotions positives demande du travail, mais tout votre moi bénéficiera de leur pouvoir.

### Voici quelques conseils :

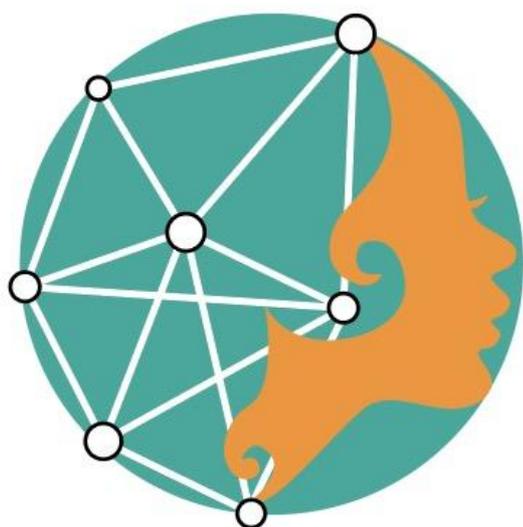
#### Positive Steps to Wellbeing

<p><b>See the Bigger Picture</b></p>  <p>We all give different meanings to situations and see things from our point of view. Broaden out your perspective and consider the bigger picture or 'the helicopter view')</p> <p>What meaning am I giving this? Is this fact or opinion? How would others see it? Is there another way of looking at this?</p> <p>How important is it, or will it be in a year's time? What can I do right now that will help most?</p>	<p><b>Look after your Body</b></p> <p>Eat healthily &amp; regularly. Start the day with breakfast.</p> <p>Get into a healthy sleep routine – including going to bed and getting up at the same time each day.</p>  <p>Take care of any medication conditions and take medication as prescribed.</p>
<p><b>Exercise Regularly</b></p>  <p>Being active helps lift our mood, reduces stress and anxiety, improves physical health, and gives us more energy.</p> <p>Get outside, preferably in a green space or near water.</p> <p>Find an activity you enjoy doing, and just do it.</p>	<p><b>Interact &amp; Connect with Others</b></p>  <p>Stay or get back in touch with family or friends.</p> <p>Make time to be with others.</p> <p>Attend an evening class or support group.</p> <p>Get involved with a community project, charity work, or simply help out someone you know.</p>
<p><b>Enjoy Fun and Creativity</b></p>  <p>Having fun or being creative helps us feel better and increases our confidence.</p> <p>Plan fun or creativity every day!</p>	<p><b>Find Meaning</b></p>  <p>Live a fulfilled life by finding your purpose:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• What am I passionate about and skilled at?</li> <li>• What is really important to me?</li> <li>• What do I want to be remembered for?</li> </ul> <p>Plan meaningful activity every day.</p>
<p><b>Be Kind to Yourself</b></p> <p>Our culture, genes, religion, upbringing, education, gender, sexuality, beliefs, and life experiences make us who we are. We all have bad days.</p>  <p>Be kind to yourself. Encourage rather than criticise yourself. Treat yourself the way you would treat a friend in the same situation.</p>	<p><b>Take Notice</b></p> <p>Move your spotlight of attention away from your own anxious or depressing thoughts. Choose focus:</p>  <p>Notice your environment: see, hear, smell, feel.</p> <p>Throughout your busy day, make time to just breathe now and then.</p> <p>Every evening, notice the positives about the day.</p>



## 03 Ressource supplémentaire

Mentorat pour des militantes  
féministes



**NOW**  
New Opportunities  
for Women

# Mentorat pour des militantes féministes

## Objectifs

Dans le cadre du programme de cycle de mentorat NOW, IWRA a produit cette ressource supplémentaire « Mentorat pour les activistes ». Cette ressource fait partie d'une boîte à outils qui vise à :

- ☑ Aider les mentors de NOW à acquérir des connaissances et des compétences pertinentes sur l'activisme pour l'égalité des sexes et les droits des femmes
- ☑ Offrir un conseil pratique pour aider les mentors à guider leurs personnes accompagnées dans la planification de leurs campagnes:
  - #1 Conseils utiles pour les militants
  - #2 Exercices pour définir la vision et les objectifs, via une carte mentale
  - #3 Exercices pour identifier les cibles, les alliés et l'opposition, via une carte de pouvoirs
  - #4 Exercices pour identifier les ressources

## Changer le monde grâce au mentorat activiste

Tous les gains que nous avons réalisés au cours du siècle dernier pour les droits des femmes ont été accomplis grâce à l'activisme résolu de toutes les femmes du monde entier, des femmes qui se sont battues pour la première fois pour le droit de vote au 19<sup>ème</sup> siècle, des femmes qui se sont battues pour l'autonomie corporelle et sexuelle et l'égalité sur le lieu de travail au début du 20<sup>ème</sup> siècle, des militantes inter sectionnelles d'aujourd'hui qui luttent pour démanteler les structures complexes de l'iniquité et de l'oppression dans notre société.

Le mouvement féministe a toujours été soutenu par un solide réseau de militantes, à la fois des réseaux transnationaux et des réseaux intergénérationnels.

La coopération internationale a toujours été un aspect crucial de l'autonomisation de l'activisme féministe. Les femmes acquièrent des connaissances sur les mesures prises dans d'autres pays qu'elles peuvent imiter, ainsi que des connaissances et du soutien de militantes de l'autre côté de la frontière qui ont travaillé sur ces questions.

Tout aussi importante est la coopération intergénérationnelle, où les femmes qui ont une longue expérience dans l'activisme partagent leurs compétences et leurs connaissances avec les jeunes activistes et offrent un soutien mutuel. Ce soutien peut prendre la forme d'une participation directe à des actions et sous la forme d'un mentorat.

*N'oubliez pas que nous sommes tous égaux dans le mouvement féministe et que nos relations doivent être fondées sur le respect mutuel. Nous avons tous quelque chose à apporter. Vos connaissances et votre expérience diversifiées sont tout aussi valables et importantes pour le travail de création d'un avenir féministe.*

### Qu'est-ce que l'activisme?

Par définition, l'activisme est :

La politique de participation active ou d'engagement dans un domaine d'activité particulier; l'utilisation de campagnes vigoureuses pour amener un changement politique ou social. (OED)

Essentiellement, l'activisme signifie prendre des mesures pour soutenir ou s'opposer à une cause et **amener le changement.**

L'activisme peut être aussi simple que de dénoncer les inégalités ou la discrimination que vous voyez dans votre vie quotidienne et d'être un allié de soutien aux activistes dans votre vie, ou de travailler sur une campagne nationale ou même internationale pour apporter des changements législatifs. Toutes ces activités, à la fois la prise de parole quotidienne et les efforts de campagne entrepris depuis des années, sont nécessaires pour changer le monde.

### Voici quelques conseils pour les militants :

- **Exprimez-vous fort!** Chaque jour, nous sommes confrontés à des discriminations autour de nous, qu'elles soient dirigées vers nous ou vers les autres. Il est important de ne pas rester silencieux lorsque nous sommes confrontés à la discrimination. Parlez et dénoncez la discrimination, mais n'oubliez pas de toujours rester en sécurité.

- **Éduquez-vous.** Renseignez-vous sur l'orientation que vous avez choisie en matière d'activisme, pour vous aider à plaider en faveur du changement. Pensez aux ressources qui sont à votre disposition et à la meilleure façon de les utiliser. Plus vous en savez, plus il est facile d'apporter des changements.
- **Organisez-vous pour le changement.** Changer le monde est un travail difficile et vous ne pouvez pas le faire seul. Chacun d'entre nous qui travaille pour le changement social a besoin de soutien. Formez un groupe avec des femmes et des personnes en faveur de votre cause militante ou rejoignez un groupe qui travaille déjà sur le sujet. Demandez l'aide des organisations faitières nationales et internationales plus importantes qui travaillent sur le changement social.
- **Trouvez et offrez de l'aide.** Offrez et demandez le soutien de vos pairs. L'épuisement professionnel est élevé dans l'activisme, vous aurez besoin d'aide pour maintenir votre passion et votre dynamisme.
- **Concentrez les voix marginalisées.** Notre société est une mosaïque colorée de personnes individuelles. Un mouvement social efficace concentre les expériences des groupes marginalisés de notre société. N'oubliez pas que le travail pour les droits des femmes est inextricablement lié au travail de l'égalité des droits pour tous.
- **Soyez patient et persévérant.** Le changement n'est pas facile, mais il vient! Rappelez-vous les paroles de Martin Luther King, Jr. qui nous a rappelé que « l'arc de l'univers moral est long, mais il se penche vers la justice ».
- **Soyez prudent.** Des actions audacieuses et créatives sont importantes pour apporter des changements sociaux, qu'il s'agisse de planifier de grandes manifestations et de grands rassemblements ou des actions symboliques plus petites. Cependant, il est important que vous restiez en sécurité.
- et rappelez-vous: **N'abandonnez pas.**

## Le mentorat des femmes est féministe

Traditionnellement, les hommes ont davantage accès à des mentors qui leur ouvriront des portes et soutiendront leur carrière. Les femmes doivent s'encadrer les unes les autres et offrir un soutien mutuel. En encadrant d'autres femmes, vous participez à changer le monde. Le mentorat axé sur les femmes et le mentorat de soutien est intrinsèquement un activisme en soi.

La relation de mentorat la meilleure et la plus efficace est lorsque vous les abordez comme une voie à double sens, un partenariat plutôt qu'une relation enseignant-étudiant. Le mentor devrait partager ses connaissances, ses compétences, ses expériences et ses ressources, mais il devrait également vouloir apprendre de son mentoré, en partageant et en échangeant de l'information interculturelle et/ou intergénérationnelle.

Une ressource importante pour chaque militante féministe est *Girl's Resist: A Guide to Activism, Leadership and Starting a Revolution* de KaeLyn Rich (2018). Dans son livre, Rich propose des conseils clairs et réfléchis aux femmes qui veulent changer le monde, allant de la recherche de leur passion à la formation de groupes activistes, en passant par l'organisation de campagnes, la prise de parole avec les médias et le soin de soi.

KaeLyn Rich donne aux militants un cadre pour concentrer leur activisme et planifier une campagne, un cadre qui peut être fait seul ou avec l'aide d'un mentor.

Utilisez les trois activités ci-dessous pour aider votre personne mentorée

1. à définir sa vision et ses objectifs ;
2. à comprendre ses cibles, ses alliés et son opposition,
3. et à identifier des ressources pour sa campagne militante.

### 1. Définissez votre vision et vos objectifs

Guidez votre personne mentorée dans la définition de sa vision et de ses objectifs.

#### Identifiez votre vision

KaeLyn Rich nous rappelle qu'avant de commencer à planifier nos campagnes, nous devons concentrer nos réflexions pour choisir la question sur laquelle nous voulons nous concentrer - nous devons définir notre vision.

Un exercice utile pour éclairer votre vision est la création **d'une carte mentale**, où nous cartographions les problèmes qui nous tiennent à cœur, pour identifier le problème sur lequel nous voulons nous concentrer à tout moment. Une carte mentale est un outil visuel pour vous aider à organiser vos pensées. Utilisez le modèle de KaeLyn Rich ci-dessous pour créer votre propre carte mentale personnalisée pour l'activisme.

- Dans la bulle d'entrée, dessinez une image qui représente l'activisme pour vous. En dessinant, vous déverrouillez le côté créatif de votre cerveau et encouragez la libre circulation des idées.
- Ensuite, dans les bulles plus petites, écrivez ou dessinez les causes ou les problèmes qui vous intéressent. Ajoutez plus de bulles si vous en avez besoin. N'y surestimez pas, écrivez tout ce qui vous vient à l'esprit. Utilisez des marqueurs colorés si vous le souhaitez, ou un stylo ou un crayon, tout ce qui vous convient le plus.
- Autour de chaque bulle, écrivez pourquoi vous vous souciez de ce problème et comment vous le changeriez si vous aviez des ressources illimitées. Écrivez tout ce qui vous vient à l'esprit. Tracez une ligne entre chaque raison et idée et le problème dans la bulle.
- Regardez votre carte. Quelles bulles ont le plus de lignes autour d'elles? Qu'est-ce qui vous passionne le plus? Choisissez cela comme la question au cœur de votre campagne. Dessinez quelque chose de visuel pour le marquer comme le centre de votre campagne, dessinez des cœurs ou des étoiles ou utilisez un surligneur.
- Regardez les autres questions sur votre carte mentale, celles sur lesquelles vous êtes, vous n'allez pas concentrer votre travail. Pensez à une petite façon concrète que vous pouvez utiliser pour le soutenir, comme « donner de l'argent », ou « signer une pétition » ou « partager en ligne ».
- Gardez cette carte pour vous inspirer à apporter des changements.

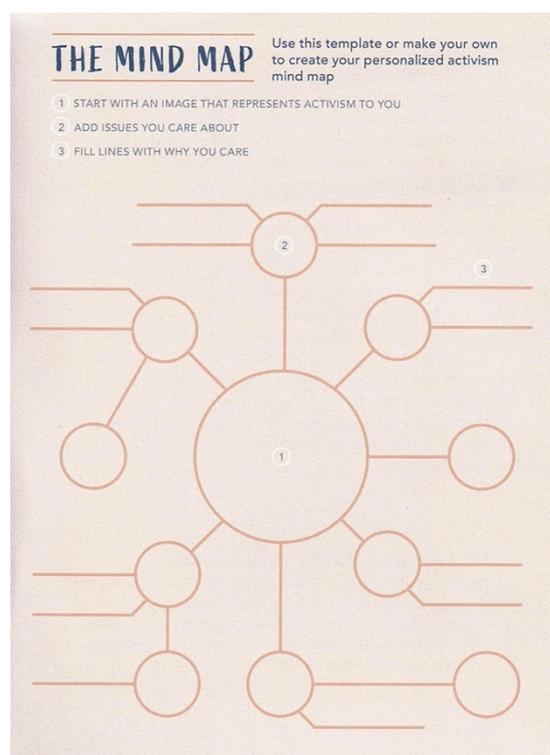


Image de *Girls Resist! Guide de l'activisme, du leadership et du lancement d'une révolution* par KaeLyn Rich (2018)

## Identifiez vos objectifs

Changer le monde demande du temps et des efforts, et sans plan, l'activisme est insoutenable. Pour créer un plan, vous devrez identifier vos objectifs.

N'oubliez pas qu'une vision n'est pas un objectif. La **vision** est la raison pour *laquelle* vous faites un travail activiste, un rappel de ce pour quoi vous vous battez. Un **objectif** est mesurable **et** spécifique. Les objectifs doivent être décomposés en étapes ou en phases pour être réalisables.

Maintenant que vous avez identifié votre vision via la carte mentale, guidez votre mentoré à travers l'identification de ses objectifs.

### Identifier l'objectif principal

Écrivez la seule grande chose que vous espérez accomplir, une action mesurable, réalisable et concrète que vous voulez voir se produire. Voulez-vous adopter une loi en particulier ou recueillir des fonds pour un programme en particulier? C'est le *but* de votre campagne.

### Identifier les objectifs à court terme

Notez vos objectifs à court terme, les objectifs plus petits que vous devez remplir en cours de route vers votre objectif principal. Ces objectifs à court terme pourraient par exemple inclure l'éducation des autres sur votre problème, attirer l'attention des médias sur votre problème, obtenir le soutien des personnes au pouvoir.

Les objectifs à court terme concernent davantage *la façon dont* nous accomplissons le changement, tandis que l'objectif principal est ce *que* nous accomplissons.

## 2. Comprenez vos cibles, vos alliés et votre opposition

**Guidez votre mentoré dans la définition de ses cibles, alliés et oppositions.**

### Identifiez vos cibles

Maintenant que vous savez *ce que* vous voulez réaliser et comment vous voulez les atteindre - vos objectifs - vous devez déterminer qui peut y arriver.

Vous devez déterminer qui sont les personnes et les institutions qui peuvent vous aider à atteindre vos objectifs et qui se dressent sur votre chemin. Ce sont vos *cibles*. Les cibles secondaires sont des personnes ou des groupes qui peuvent vous mettre en contact avec les personnes ou les institutions que vous souhaitez changer.

Dressez la liste des différentes personnes, institutions et entreprises que vous devrez cibler pour atteindre vos objectifs.

- Il peut s'agir d'institutions gouvernementales, de gouvernements locaux, de gouvernements d'État, de gouvernements fédéraux ou d'institutions internationales.
- Il peut également s'agir d'entreprises privées, d'entreprises locales, de sociétés internationales, de sociétés médiatiques et d'organisations à but non lucratif.

### Identifier les alliés et les oppositions

Rappelez-vous, que vous ne pouvez pas mener votre bataille seule, vous devez trouver des alliés! Les bons alliés ont votre dos, vérifiez votre logique, apportez votre soutien et incitez-vous à penser de manière plus critique.

Identifiez qui peut être votre allié et dressez une liste d’alliés précis et d’alliés potentiels qui pourraient être persuadés de vous rejoindre:

- Qui est déjà d’accord avec vous?
- Qui fait déjà un travail similaire?
- Quelles personnes et organisations de soutien pourraient être utiles à votre campagne?

Vous devez également identifier ceux qui travailleraient pour arrêter ce que vous faites. Afin d’avoir une image réelle de ce à quoi vous êtes confronté, il est important de savoir *qui* est contre vous.

Identifiez qui peut s’opposer à vos objectifs et faites une liste:

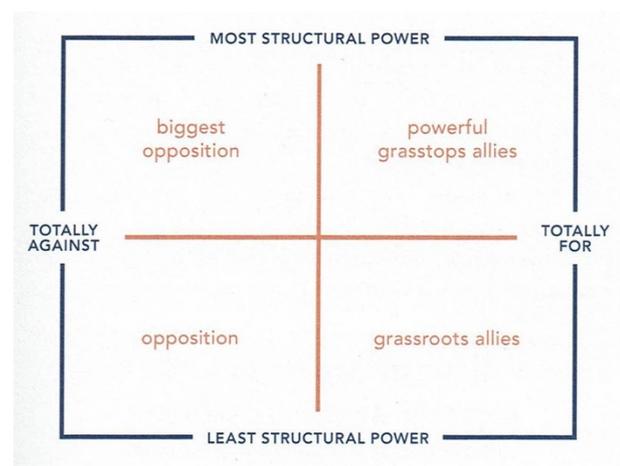
- À mon avis, qui sera ouvertement hostile à ma position?
- Qui fait un travail militant qui va à l’encontre du mien?

Allez en ligne et effectuez des recherches sur ce que font ces groupes ou individus opposés, découvrez leurs objectifs et leurs cibles, déterminez leurs tactiques, réfléchissez à la façon de les contrer.

### Créer une carte des pouvoirs (Power Map)

Maintenant que vous avez déterminé vos cibles, vos alliés et votre opposition, vous pouvez créer une carte de pouvoir à utiliser comme visuel pour cartographier votre campagne. Cette carte de pouvoir vous aide à comprendre qui a le pouvoir de vous donner ce que vous voulez (cibles), qui est de votre côté (alliés), qui peut vous aider à vous connecter à vos cibles (cibles secondaires) et qui est contre vous (opposition).

Sur le tableau ci-dessous, écrivez dans les personnes et les organisations que vous avez énumérées, en fonction de leur pouvoir structurel et si elles sont pour ou contre votre cause.



De *Girls Resist! Guide de l'activisme, du leadership et du lancement d'une révolution* par KaeLyn Rich (2018)

### *3. Identifier les ressources*

#### **Guidez votre personne mentorée dans l'identification de ses ressources.**

Maintenant que vous avez identifié votre vision et vos objectifs, et que vous avez acquis une vue d'ensemble et une meilleure compréhension de vos cibles, alliés et oppositions, il est temps de réfléchir aux ressources dont vous disposez pour aider votre campagne.

Posez-vous des questions et faites une liste:

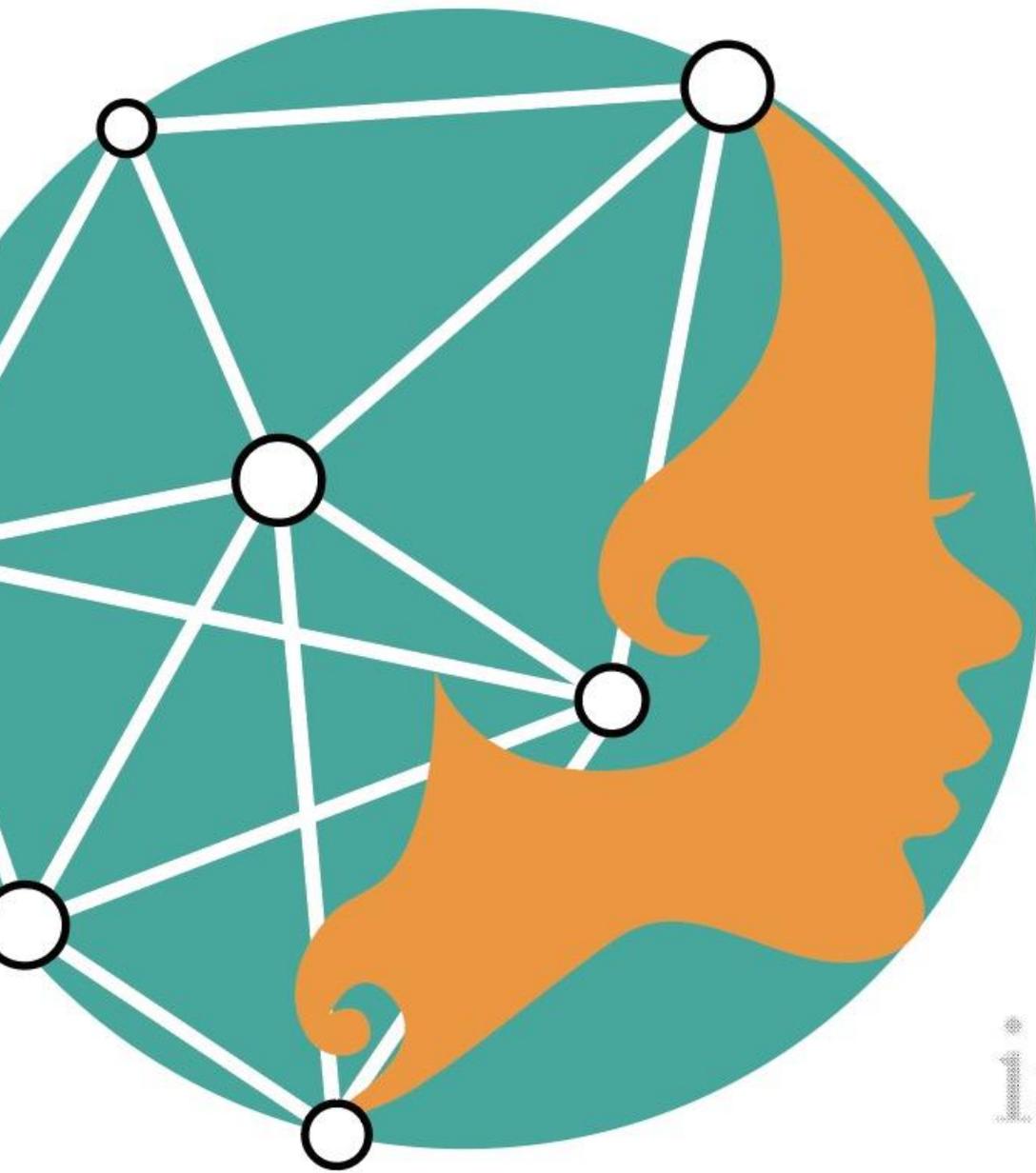
- De quelles ressources ai-je besoin pour atteindre mes objectifs de campagne ?
- Quelles ressources ai-je déjà?

Les ressources peuvent être des ressources matérielles comme un ordinateur, des fournitures de bureau ou une application téléphonique, ou un réseau social comme des amis qui feront du bénévolat, un mentor ou votre famille. Les ressources peuvent être des comptes de médias sociaux où vous pouvez publier, un espace de réunion auquel vous accédez et des ressources peuvent être de l'argent.

- Regardez la liste des objectifs à court terme que vous avez faits, et identifiez quelles ressources seront nécessaires pour atteindre ces objectifs. Écrivez-les.
- Examinez la liste des cibles, des alliés et de l'opposition que vous avez formulées et déterminez quelles ressources seront nécessaires pour les atteindre. Écrivez-les.
- Avez-vous déjà ces ressources? Si ce n'est pas le cas, comment pouvez-vous obtenir ces ressources et qui peut vous aider?

Avoir un aperçu clair des ressources disponibles et nécessaires est crucial pour créer un plan de campagne pour atteindre vos objectifs et votre vision.

**Exprimez-vous! Organiser! Changez le monde!**



**MINDSHIFT**  
Talent Advisory



**Icelandic Women's  
Rights Association**



Le Portage Salarial



INSTITUTO  
PARA EL FOMENTO  
DEL DESARROLLO  
Y LA FORMACIÓN

iasis



**evolve**  
GLOBAL SOLUTIONS

*Innovating Minds  
Creating Change  
Transforming Futures*



Future In  
Perspective



Center for Social  
Innovation

# NOW

New Opportunities  
for Women



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Project 2019-1-UK01-KA204-061406