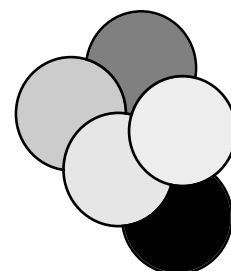
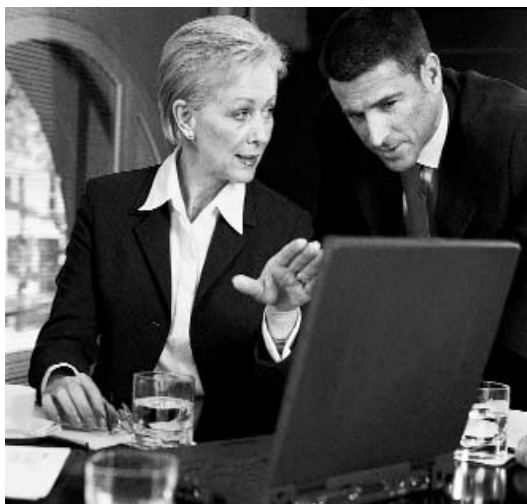


Déployer les ailes de mon leadership



SOMMAIRE

Problématique et information

Objectif	D-3
Introduction	D-3
Le leadership, c'est quoi ?	D-5
Quel est votre style de leadership ?	D-6
Du talent jusqu'au bout des ongles	D-8
Un mot sur les conflits	D-8
À ne pas oublier : les conditionnements	D-10
Où exercer son leadership: des lieux pour apprendre	D-12
Conclusion- Leader un jour, leader toujours	D-14

Informations complémentaires

Sources documentaires	D-15
Idée-éclair	D-16
Activité : suggestion et outils	D-17

Rédactrice Nathalie Chapados

Juin 2010

Déployer les ailes de mon leadership

Objectif : Démystifier la notion de leadership

« Je crois profondément que le leadership féminin est essentiel pour l'avancement de toute société. Plus nous aurons de modèles de leadership féminins, plus la société saura reconnaître la véritable valeur des femmes qui exercent un leadership féminin ».

Jocelyne Caron, ex-députée péquiste de Terrebonne et porte-parole officielle en matière de condition féminine, 2006¹.

Introduction

Le saviez-vous ? Pas besoin d'être une vedette, une figure connue, pour être une leader ! Pas besoin non plus de mettre son poing sur la table, ni de mener les autres à la baguette ! Et ce n'est pas seulement en politique ou dans le milieu des affaires qu'on trouve des leaders !

Comme nous le verrons dans ce thème, être une leader, c'est beaucoup plus subtil que ça. Chaque leader a son style. Et c'est possible d'exercer son leadership dans toutes les situations : à la maison, au travail, dans sa communauté, dans les groupes ou associations où l'on s'implique, etc.

Ce n'est pas nécessaire non plus d'exercer son leadership « comme un homme ». Les femmes aussi ont leur façon de faire, tout aussi légitime et importante que le modèle de « l'homme blanc à la cravate exerçant le pouvoir d'une main ferme » qu'on nous renvoie un peu partout.

Mais pourquoi, nous, les femmes, devrions-nous nous intéresser au leadership ? Chercher à développer nos talents de « leaders » ? Parce que les leaders, en général, influencent de façon positive leur entourage. En montrant la voie à suivre, ils contribuent à régler les problèmes, à trouver des solutions. Et Dieu sait si des problèmes, il y en a à régler dans notre monde !

Pourquoi ce thème?

Parce qu'il est complémentaire au thème « Le pouvoir à portée de main » traité en 2008-2009

L'environnement, la santé, l'éducation, l'économie, la politique, l'égalité hommes-femmes... rien n'est réglé et tous ces domaines ont besoin de notre attention et de notre contribution. À petite ou grande échelle : chez soi, dans sa famille, dans sa localité, ou si le cœur vous en

dit, dans des implications sociales ou politiques plus « officielles ».

En plus, les problèmes de notre monde ne peuvent pas être réglés d'une seule manière. L'approche des femmes, comme celle des hommes, est nécessaire pour trouver l'équilibre. Si nous voulons que notre monde nous ressemble, que nos préoccupations, comme femmes et citoyennes, soient prises en ligne de

compte, il faut donc s'impliquer. Déployons les ailes de notre propre leadership en faisant connaître les façons de voir et de faire des femmes, partout où nous allons.

C'est un défi, bien sûr. Mais comme vous le verrez dans ce thème, nous sommes souvent, sans le savoir, bien plus « leader » que nous le pensons.

Le leadership, c'est quoi ?

Être une leader signifie exercer une influence sur les autres.

La principale caractéristique du leadership s'organise autour de la notion de « talent ». Le talent que l'on possède à travers ses compétences, son savoir-faire, son savoir-être. Le leadership s'exprime par les facultés innées ou acquises à communiquer, à influencer, à faire adhérer les autres aux actions communes².

En fait, le leadership, c'est être capable de guider, d'influencer et d'inspirer. Une leader n'exerce pas nécessairement le pouvoir, ce n'est pas obligatoirement une « cheffe », mais elle est capable d'influencer. On trouve des leaders dans tous les milieux, petits ou grands. En effet, le leadership ne s'exerce pas seulement dans les coulisses du pouvoir ou dans les grandes organisations, même si les modèles que l'on nous propose sont souvent issus de la politique, du monde des affaires, de celui de la culture ou de la science ou encore du domaine sportif !

Le leadership peut s'exercer dans la sphère privée comme dans la sphère publique. Ainsi, chaque famille, chaque groupe, chaque localité a ses leaders. Dans votre famille, ou dans votre localité,

vous connaissez peut-être une figure reconnue pour son leadership ? Cette personne est appréciée parce qu'elle s'implique, elle partage ses idées, elle aime communiquer. Elle est capable de rassembler les gens autour d'un objectif ou d'un projet commun. Peut-être même êtes-vous l'une de ces personnes ?

Auparavant, on croyait que le leadership était associé à la personnalité du leader, à son charisme. Qu'on « naissait » leader. Mais beaucoup d'études suggèrent que le leadership s'apprend et qu'il est le fruit de l'expérience. Une bonne leader fait un effort pour acquérir des compétences et les mettre en pratique. C'est donc en acceptant de s'impliquer auprès des autres, en s'exerçant à faire entendre « sa voix » et en ouvrant tout grand ses yeux et ses oreilles pour apprendre qu'on peut développer ses capacités de leader.

Parmi les qualités que l'on retrouve chez les leaders, on peut citer: la vision, la stratégie, la persuasion, la communication, la confiance et l'éthique (les principes moraux)³. Le leader doit donc être une personne de confiance, qui a des valeurs morales que les gens autour apprécient et reconnaissent. Et vous, êtes-vous une leader ? Sinon, êtes-vous prête à « libérer » la leader en vous ?

Quel est votre style de leadership ?

Une leader peut jouer son rôle de différentes manières⁴. Et vous, quel est votre style? Êtes-vous une « gère-mène », une « coach » ou une « mama-cool »? Pour le découvrir, faites le test!

- Dans un groupe ou en famille, je dis aux autres quoi faire, comment le faire et à quel moment je veux que cela soit fait.
- Dans un groupe ou en famille, je dis parfois aux autres quoi faire, mais je leur demande aussi d'exprimer leurs idées ou leurs suggestions. Je les encourage à participer.
- Dans un groupe ou en famille, je laisse les autres prendre les décisions. Mais je participe à résoudre les problèmes.
- Dans un groupe ou en famille, je laisse les autres prendre les décisions. Ce sont eux aussi qui décident quand et comment je dois m'impliquer. Ils font appel à moi seulement en cas de besoin.

En ayant fait une première constatation, identifiez le modèle de « leadership » qui vous ressemble le plus.

- **Le leadership autoritaire.** Ici, la leader mène et dirige. Il y a une division claire entre la leader et ceux et celles qui la suivent. La leader prend elle-même ses décisions, sans consulter les autres. Elle est parfois perçue par les autres comme « contrôlante »

ou « dictatrice ». Ce type de leadership est peut-être plus approprié quand on dispose de peu de temps pour prendre des décisions (dans les situations de crise, par exemple) ou quand la leader est la seule « experte » dans le groupe. Mais de nos jours, selon les experts, ce style de leadership serait « dépassé ».

- **Le leadership démocratique.** La leader guide le groupe, elle participe au groupe et accepte aussi l'apport des autres. Elle encourage la participation de tout le monde, mais elle garde le pouvoir de prendre la décision finale. Les autres membres du groupe se sentent engagés dans le projet et font souvent preuve de plus de créativité et de motivation.
- **Le leadership de soutien.** La leader délègue les décisions aux autres, tout en participant aussi à la prise de décisions. Les autres se sentent en contrôle, car chacun est responsable de sa partie du projet. La leader sert plutôt de personne-ressource ou de personne à qui l'on peut se référer en cas de besoin.
- **Le leadership du laissez-faire.** Il ressemble au leadership de soutien, sauf que cette leader offre peu ou pas du tout d'encadrement et de soutien aux membres du groupe et qu'elle laisse les autres décider d'à peu près tout. Même si ce style de leadership peut être efficace dans le cas où tous les membres du groupe sont hautement qualifiés, il conduit souvent à des rôles mal définis et à un manque de motivation dans le groupe.

Votre leadership, bien sûr, peut être un mélange d'un ou de plusieurs ingrédients !

Par ailleurs, il existe d'autres types de leadership, qui sont davantage basés sur votre « intelligence émotionnelle ». L'intelligence émotionnelle est un concept récent qui correspond à la faculté de posséder des talents sociaux. C'est la capacité de percevoir et de gérer les émotions et d'en tenir compte pour mieux s'adapter à son milieu⁵. En effet, selon les experts, il n'y a pas seulement l'intelligence « intellectuelle » qui compte dans la vie, mais aussi l'intelligence « émotionnelle », c'est-à-dire la capacité d'être avec les autres, de les voir de manière plus approfondie. Pour réussir, les deux formes d'intelligence doivent aller main dans la main. L'intelligence émotionnelle, dans le fond, est une intelligence dans ses relations avec les autres, une intelligence « relationnelle ».

L'intelligence émotionnelle regroupe cinq capacités⁶.

- **Connaître ses propres émotions** - Être capable de les identifier quand elles montent à la surface ;
- **Régler ses émotions** - Identifier les émotions qui vous aident et dans quel contexte elles sont efficaces pour vous.
- **L'auto-motivation** - Pour faire en sorte que vos projets reflètent vos valeurs. Comment utiliser vos émotions pour atteindre vos objectifs.
- **Reconnaître les émotions de l'autre** - Quelle est votre capacité à percevoir

et à vous mettre dans l'émotion de l'autre ? À vous mettre à sa place (capacité d'empathie) ?

- **Savoir-vivre avec le monde** - Comment réglez-vous vos conflits ? Êtes-vous flexible dans votre comportement et capable de vous adapter à votre interlocuteur ?

L'intelligence émotionnelle, une fois qu'elle est développée, mène à d'autres styles de leadership. En voici quelque-un⁷.

- **Rassembleur** - Ce style axé sur « les gens d'abord » met l'accent sur les liens émotionnels et l'harmonie au sein du groupe.
- **Précurseur** - Ce style vise l'excellence et mise sur l'autonomie des gens autour. Il s'applique donc mieux aux groupes de personnes très qualifiées et motivées qui travaillent bien par elles-mêmes.
- **Coach** - Ce style met l'accent sur le développement personnel des membres du groupe. La leader joue ici un rôle « d'entraîneuse ». Elle incite les autres à se dépasser, à aller plus loin, à développer leurs propres talents et leurs compétences.

Comme vous le voyez, il n'y a pas qu'un seul style de leadership ! Identifier son propre leadership, c'est aussi apprendre à mieux se connaître soi-même ! Une fois que l'on connaît son style, reste à développer les talents qu'il nous faut pour l'exercer en toute confiance...

Du talent jusqu'au bout des ongles...

Comme nous l'avons déjà dit, on ne « naît » pas leader, on le devient. Souvenez-vous qu'être une leader, c'est s'affirmer à la hauteur de son talent et exercer son influence. Voici quelques talents essentiels à développer pour bien jouer son rôle dans la famille, la communauté, au travail ou dans tout autre groupe ou organisation.

- **Affirmez-vous et faites valoir votre point de vue**⁸

- Rassemblez vos arguments : information ou persuasion.
- Dites bien ce que vous voulez dire - la première fois - et à chaque fois. Allez à l'essentiel.
- Utilisez un langage clair, soyez brève et convaincante.
- Sachez vous faire écouter sans vous faire interrompre.
- S'il y a des objections, répondez-y avec calme.
- Terminez une conversation sur une bonne note, de façon convaincante.

- **Maîtrisez le langage non verbal**

- Maîtrisez ou modulez vos gestes et votre émotivité.
- Utilisez l'attitude, la voix, le regard pour mieux comprendre les autres et mieux faire passer vos propres messages.

- **Écoutez pour entendre - Informez-vous pour bien informer**

- Développez votre écoute active,

pour être capable de détecter le non dit et éviter que les messages soient mal compris ou mal reçus.

- **Reconnaissez l'autre pour vous y adapter**

- Sachez repérer ses motivations et ses arguments.
- Identifiez le style de l'autre : adaptez votre langage.
- Réagissez aux différents types de personnalité.

- **Prévenez les conflits**

- Faites la différence entre les faits et les émotions.
- Transformez les critiques en informations.
- Sachez dire non avec aisance.

- **Apprenez comment négocier d'une manière « raisonnée »**

- Faites la différence entre la personne et la position qu'elle tient.
- Définissez les intérêts communs, pour en faire des objectifs communs. Trouvez une solution « gagnante-gagnante ».

☛ Un mot sur les conflits

Quand on exerce son leadership dans un groupe, il peut toujours surgir un conflit. D'où l'importance, comme femmes, d'apprendre à avoir moins peur des « chicanes » et à devenir plus habiles à les

désamorcer ou à les résoudre. Bien souvent, les sources de conflits sont les suivantes 9 :

- vision commune ou objectifs non partagés ou incompris;
- conflit de rôles, de responsabilités;
- communication insuffisante ou inadaptée;
- contrainte de temps;
- résistance aux changements;
- incompatibilité de caractères;
- perceptions d'injustice ou de favo-

ritisme;

- attitudes inadéquates dans les relations avec les autres (crises, manipulation, agressivité ...).

Une fois la source du conflit identifiée, il sera plus facile, en groupe ou individuellement, de tenter de trouver une solution.

Le saviez-vous?

Quand les femmes sont aux commandes, c'est bon pour les affaires !

Des études démontrent que les entreprises qui ont une plus grande proportion de femmes dans leurs comités de direction sont celles qui sont les plus performantes et qui rapportent le plus d'argent. Ces études ont remarqué un lien entre le rendement d'une organisation et le nombre plus important de femmes dans des postes de pouvoir. En effet, la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les conseils d'administration signifie une plus grande diversité de compétences, d'expériences, d'opinions et de stratégies, d'où une meilleure gouvernance. Et une meilleure gouvernance donne de meilleurs résultats. Pourtant, on estime que dans les conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises canadiennes, seulement 14% des sièges sont occupés par des femmes. Et au Québec, un conseil d'administration sur six ne compte aucune femme dans ses rangs.

Sources :

- McKinsey&Company, Women Matter, « La mixité, levier de performance de l'entreprise », p.16.
- Association canadienne pour l'avancement des femmes du sport et de l'activité physique, « Les femmes au sein de conseils d'administration. Guide de participation », p. 2.
- Catalyst, « 2009 Catalyst Census: Financial Post 500 Women Board Directors », site visité le 29 mars 2010.
- Canal Argent, « Les femmes absentes d'un conseil d'administration sur six au Québec », 18 juin 2009.

À ne pas oublier : les conditionnements

Rien qu'à l'idée d'exercer son leadership ou d'occuper une position plus « visible », beaucoup de femmes se sentent démunies. Il y a plusieurs raisons à cela. Les femmes vivent encore des barrières et des contraintes de toutes sortes quand elles veulent prendre la place qui leur revient. Voici quelques exemples .

- **Des barrières d'organisation**¹⁰ - Notre culture est axée sur l'ambition et la disponibilité presque totale des gens. Ce sont les codes masculins qui s'appliquent dans les lieux de pouvoir. Il y a peu de mentors ou de modèles pour les femmes.
- **Des barrières de structures** - Le recrutement, la sélection des candidatures pour occuper des postes de décision, les horaires des réunions, le manque de réseaux et de contacts ne favorisent pas toujours les femmes qui veulent s'impliquer.
- **Des barrières individuelles** - Les comportements appris des femmes, les contraintes de la vie de famille, le partage inégal des responsabilités familiales réduisent la disponibilité des femmes pour s'impliquer.

Il faut dire que, culturellement et historiquement, comme femmes, nous n'avons pas appris à exercer notre leadership, ni à occuper les postes de commande. Notre culture dominante est encore sexiste ! Il y a encore des croyances bien ancrées à l'égard des rôles que doivent tenir les filles et les garçons dans notre société.

Les stéréotypes sexuels sont toujours présents dans la famille, à l'école ou au travail.

Résultats de tout ce contexte? Les femmes ont tendance à manquer de confiance en elles et à douter constamment d'elles-mêmes, même quand elles décident d'aller de l'avant. L'une des raisons est sans doute qu'à la longue, les femmes ont intégré certains « travers culturels » qui les empêchent d'exprimer pleinement leur leadership. Par exemple¹¹:

- la peur;
- le maternage ;
- le doute de soi et de sa valeur ;
- la culpabilisation ;
- la méfiance des autres femmes ;
- le souci du détail ;
- la volonté d'être parfaite ;
- la logique des sentiments ou émotions ;
- la peur de la chicane.

Toutes ces caractéristiques dites « féminines » se heurtent à la culture masculine du pouvoir. Les hommes aussi ont leurs « travers culturels ». Par exemple :

- la conviction d'être bon, d'avoir les compétences requises ;
- la peur de perdre le contrôle ;
- la peur de la complicité féminine ;
- l'attitude de « gagnant » ;
- l'exercice de la force et de la domination pour gagner.

Pour prendre sa place, il faudra sans doute imposer, comme femmes, une manière plus « mixte » de faire les

choses. Un partage plus égalitaire du pouvoir, où qu'il se trouve, afin de vivre dans un monde plus juste pour les femmes, comme pour les hommes.

Finalement, quand on décide d'exercer son leadership, la personne dont il faut peut-être d'abord se méfier, c'est soi-même. Chacune porte en soi sa « petite fille » intérieure qui a peur. Qui ne veut pas trop se mettre de l'avant et qui est gênée d'être reconnue ou récompensée pour ses idées ou ses actions.

Mais être leader ne se fait pas dans l'anonymat ! Quand on est leader, il faut accepter d'être visible. De prendre sa place. De faire valoir ses idées et de rendre visible le travail accompli. Accepter aussi de saisir les occasions d'apprendre et d'aller plus loin. Bref, malgré le doute et la peur, il faut foncer ! Sans oublier d'ouvrir l'œil pour trouver les endroits où votre « leader intérieure » pourra s'exprimer.

Où exercer son leadership : des lieux pour apprendre

Le leadership peut s'exercer à petite ou grande échelle. Aider sa famille à grandir et à s'épanouir demande du leadership. Dans sa localité aussi, les occasions ne manquent pas de s'impliquer, que ce soit auprès des groupes locaux, de sa bibliothèque, de sa caisse populaire ou de sa municipalité. On peut aussi viser à exercer son leadership dans des milieux plus formels, dans le monde des affaires ou en politique, par exemple.

L'Afeas a publié un thème intitulé « Le pouvoir à portée de main », dans son guide d'animation pour Activités Femmes d'ici 2008-2009 regroupant une foule d'idées pour trouver les endroits où s'engager. Ce thème est disponible à partir du site Internet de l'Afeas au www.afeas.qc.ca, dans la section « Publications », « Guide d'animation pour les Activités femmes d'ici ». N'hésitez pas à le consulter pour trouver l'inspiration !

Il existe aussi des formations pour aider les femmes qui veulent exercer leur leadership. Par exemple, le **Centre de développement femmes et gouvernance** offre une série d'activités qui favorise le développement de connaissances et d'habiletés des femmes qui veulent accroître leur influence dans leur milieu. Ces différents cours visent à soutenir et à accompagner les femmes qui sont intéressées à développer leur potentiel de leadership, à mieux comprendre le fonctionnement des instances qui les intéressent et à acquérir et expérimenter de nouveaux savoir-faire¹². Le Centre donne, entre autres, une formation sur les conseils d'administration intitulée « Les

c.a., Y accéder, Y agir.» et une autre activité nommée « Négocier son pouvoir avec influence ». Pour en savoir plus, visitez le site du Centre au <http://www.cdfg.enap.ca/> ou contactez le 418 - 658-6693. Courriel: elapointe@gfpd.ca

La YWCA Québec, quant à elle, offre le programme *Leaders et décisionnelles*. Ce programme vise à préparer, outiller et impliquer les femmes par le biais de formations et du programme de mentorat afin d'augmenter leur nombre sur les instances décisionnelles, particulièrement sur les conseils d'administration. Pour en savoir plus, visitez le <http://www.ywcaquebec.qc.ca/activites/pretes.asp#formation> ou contactez le 418 683-2155.

Courriel: leadershipfeminin@ywcaquebec.qc.ca

Vous pouvez aussi vous informer auprès du Centre des femmes de votre localité ou auprès de la table de concertation des groupes de femmes de votre région pour connaître si des formations touchant le leadership sont offertes près de chez vous. Pour connaître les coordonnées des groupes de femmes de votre région, visitez le Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec au <http://www.reseautablesfemmes.qc.ca/membres.htm>

D'autres ressources sont également citées dans notre thème 2008-2009 « Le pouvoir à portée de main », disponible sur le site Internet de l'Afeas.

En fin de compte, les endroits et les formations ne manquent pas pour qui veut s'impliquer davantage. À nous, donc, de prendre la place qui nous revient. Car il y a aussi des joies à exercer son leadership : la joie de faire évoluer un projet avec d'autres, la joie d'exercer ses talents pour motiver, influencer et communiquer avec les autres, la joie de se sentir utile.

La question se pose donc: comme femmes, comme citoyennes, comme membres de groupes ou d'associations, jouons-nous un rôle trop effacé? Sommes-nous trop timides, trop modestes? Si oui, il est peut-être temps de faire appel à la leader en nous et d'en faire profiter le monde!

Conclusion

Leader un jour, leader toujours

Une fois que l'on a identifié et développé ses talents de leader, on porte cette richesse en soi, partout où l'on va. Comme l'a dit Jocelyne Caron, ex-députée péquiste de Terrebonne et porte-parole officielle en matière de condition féminine: « Nos modèles sont (...) très limités et (...) nous devons apprendre en remplissant nos fonctions et exercer notre propre style de leadership¹³ ».

Elle note aussi que plusieurs hommes ressentent un certain malaise face à l'autorité féminine. Plusieurs femmes ressentent le même malaise ; elles projettent leur propre manque de confiance sur les femmes qui souhaitent exercer une fonction de leadership.

Pourtant, si le Québec a pu adopter des lois progressistes et féministes, nous le devons au leadership que des femmes politiques ont exercé :

- statut des femmes mariées (fin de l'incapacité juridique des femmes mariées): Claire Kirkland;
- première politique en condition féminine « Pour les Québécoises : égalité et indépendance » : Lise Payette ;
- Loi sur le patrimoine familial: Monique Gagnon-Tremblay ;

- Plan d'action pour contrer la violence conjugale et Loi sur la perception automatique des pensions alimentaires : Jeanne Blackburn ;
- Politique familiale, CPE, congé parental : Pauline Marois ;
- Orientations en matière d'agressions sexuelles : Linda Goupil ;
- Loi sur la Lutte à la pauvreté : Nicole Léger¹⁴.

Selon Mme Caron : « Pour les lois les plus féministes, nous avons réussi grâce à une solidarité des femmes de toutes les formations politiques. Sans cette solidarité, nous n'aurions pas réussi à convaincre une majorité de collègues masculins¹⁵ ».

D'où l'importance, comme femmes et citoyennes, de prendre sa place. Et de se créer des réseaux d'alliées ! Comme le dit Mme Caron : « L'inconnu fait toujours peur. Le jour où le leadership féminin fera partie du connu à cause du plus grand nombre et de la visibilité, non seulement il ne fera plus peur, mais il sera apprécié à sa juste valeur¹⁶ ».

Sources dans le texte

- 1- Jocelyne Caron, « Le prix à payer pour exercer un leadership féminin », Université féministe d'été « Droits, justice et démocratie. Au cœur de l'action et des luttes féministes », 7 juin 2006.
- 2- Intercoach, « Le leadership », site visité le 29 mars 2010.
- 3- Pour cette section: Université de Sherbrooke, « Leadership », Perspective Monde, site visité le 29 mars 2010.
- 4- Pour cette section: About.com: Psychology, « Lewin's Leadership Styles », site visité le 30 mars 2010. Aude Marie Marcoux, « Les 10 styles de leadership », Les Affaires.com, site visité le 30 mars 2010. « Quel est votre style de leadership? », Les Affaires.com, site visité le 30 mars 2010.
- 5- HEC Montréal, « L'intelligence émotionnelle, une compétence professionnelle », site visité le 6 avril 2010.
- 6- Patrick E. Merlevede, « Une check-list de l'intelligence émotionnelle », site visité le 6 avril 2010.
- 7- Aude Marie Marcoux, « Les 10 styles de leadership », Les Affaires.com, site visité le 6 avril 2010.
- 8- Leadership au féminin, « Influence et leadership », site visité le 19 octobre 2009.
- 9- Rosette Côté, « Comprendre, apprendre et prendre le pouvoir », document de formation, tableau « Sources de conflits », 2009.
- 10- Rosette Côté, « Comprendre, apprendre et prendre le pouvoir », document de formation, tableau « Des barrières et des contraintes », 2009.
- 11- Rosette Côté, « Comprendre, apprendre et prendre le pouvoir », document de formation, tableau « Travers culturels féminins » et « Travers culturels masculins » 2009.
- 12- Site du Centre de développement femmes et gouvernance, visité le 7 avril 2010.
- 13- Ibid. 1, p. 2.
- 14- Ibid. 1, p. 6.
- 15- Ibid. 1, p.6.
- 16- Ibid. 1, p. 7.

Idée-éclair - Mon « leadership » déploie ses ailes

Identifiez les « leaders » féminines dans votre localité et invitez-les à participer à une rencontre d'échange avec vos membres, ainsi que vos invitées et invités.

Activité : Suggestion et outils

Suggestion pour l'Activité femmes d'ici

Le thème portant sur le leadership au féminin se prête bien à une *Activité femmes d'ici* de type « **ateliers de discussion** ».

Pour plus de renseignements sur les repères et le déroulement de cette *Activité femmes d'ici*, veuillez consulter la section permanente du guide d'animation 2008-2009, au cahier 1 intitulé « Caractéristiques, repères et techniques d'animation des Activités femmes d'ici ». Cette section permanente est également disponible au www.afeas.qc.ca (dans la section « Services aux membres, Outils internes »). Chaque *Activité femmes d'ici* y est présentée en détail. Les modèles proposés dans cette section serviront à guider la préparation et l'animation de l'activité.

Outils de communication à utiliser

Texte pour la publicité locale



Mon « leadership » déploie ses ailes

Être une leader, cela s'apprend! Il y a une bonne façon et une moins bonne façon d'influencer les autres, de les rassembler pour atteindre un but commun. On peut aussi exercer son leadership à plein d'endroits : pas seulement en politique, mais aussi dans sa famille, son milieu de travail, sa communauté. Comme les femmes ont parfois de la difficulté à se connecter à leur " leader " intérieure, l'Afeas _____ (*Nom de l'Afeas locale*) vous invite à une rencontre animée par _____ (*Nom et fonction de la personne-ressource invitée ou de l'animatrice Afeas*), pour découvrir toutes les facettes du leadership au féminin. Cette activité aura lieu le _____ (*date, heure, lieu et coordonnées*). Bienvenue à toutes !
 Pour informations supplémentaires _____ (*# de téléphone d'une responsable locale*).

Présentation de l'Afeas (à utiliser au début de l'Activité femmes d'ici, pour présenter l'Afeas au public participant à l'activité)

Pour savoir comment présenter l'Afeas, référez-vous à la section permanente du guide d'animation 2008-2009, au cahier 4 intitulé « Présentation générale de l'Afeas ». Cette section permanente est également disponible au www.afeas.qc.ca (dans la section « Services aux membres, Outils internes »).

Voici le texte de présentation du thème « Mon « leadership » déploie ses ailes »

Contrairement à ce qu'on pense, il ne suffit pas d'avoir une forte personnalité pour être une leader. Être une leader, cela s'apprend ! Comme nous le verrons ensemble aujourd'hui, le leadership, ça se développe et ça peut être très utile pour réussir nos projets.

Déjà, comme femmes, nous sommes parties prenantes de toutes sortes de groupes et d'associations de personnes : dans notre famille, à notre travail, dans notre communauté, à l'Afeas, etc. Nous sommes très actives, mais nous avons parfois du mal à bien exercer notre « leadership ». Soit nous prenons trop de place. Soit nous hésitons à manifester à voix haute nos élans, nos idées, nos initiatives. Pourquoi? Ce sont sans doute les relents de notre histoire, de notre culture, de notre éducation, qui restent encore bien présents en nous.

Pourtant, si on n'apprend pas à exercer son leadership d'une façon positive, on risque de passer à côté de son plein potentiel. Il faut savoir aussi que nos communautés, notre entourage, notre monde a besoin, plus que jamais, du leadership au féminin. Ne serait-ce que pour s'assurer de bâtir une société qui prend en compte les besoins de tout le monde, les femmes y compris.

C'est dans ce but que l'Afeas vous accueille pour cette activité d'échanges et de discussion. Merci d'être présentes. À partir de nos discussions, l'Afeas pourra poser des actions, s'il y a lieu, pour améliorer la situation. Bonne Activité femmes d'ici!