

# BOÎTE À OUTILS DU MENTORAT COMMUNAUTAIRE

EN PARTENARIAT AVEC



CO-FINANCÉE PAR :

Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne



**WALKING TOURS**  
WALKING TOWARDS EMPLOYABILITY

# Sommaire

Introduction .....	1
Le projet .....	2
Les partenaires .....	2
Chapitre 1 : Le mentor - aspect théorique .....	4
1.1. Qu'est-ce que cela signifie d'être un mentor? .....	4
1.1.1. Définition .....	4
1.1.2. Compétences et qualités d'un mentor .....	5
1.1.3. Code d'éthique, valeurs et principes .....	5
1.1.4. L'état d'esprit du mentor .....	6
1.1.5. Inspiration et leadership .....	7
1.2. Comment les médias peuvent-ils aider un mentor? .....	9
1.2.2. Comment l'utilisation des nouveaux médias peut-elle aider un mentor à impliquer les jeunes plus activement dans leur communauté? .....	10
Chapitre 2 : Mentorat communautaire .....	13
2.1. Qu'est-ce que le mentorat communautaire? .....	13
2.1.1. Définition .....	13
2.1.2. Différents types de mentorat.....	13
2.1.3. Processus de mentorat.....	15
2.1.3.1 Apprendre à se connaître.....	16
2.1.3.2. Rétroaction continue .....	20
2.1.3.3. Évaluation .....	25
Chapter 3 : Égalité des genres dans le mentorat communautaire.....	27
3.1. Diversité et genre dans le groupe .....	27
3.1.1. Stéréotypes de genre.....	27
3.1.2. Influence du genre sur la dynamique de groupe .....	28
3.2. Genre dans le groupe.....	31
Annexes .....	33
Ressources .....	35

---

# INTRODUCTION

Bienvenue dans la boîte à outils du mentorat communautaire !

Ni enseignant, ni coach, ni formateur, le mentor est une personne qui peut servir de modèle et aider les mentorés de différentes manières. Cette boîte à outils vous permettra de comprendre ce qu'est 'être un mentor', comment fonctionne le mentorat et ce à quoi il est important de prêter attention, concernant la diversité et le genre des membres.

Le premier chapitre vous amènera à travers les aspects théoriques afin de mieux exercer le rôle de mentor. Dans le deuxième chapitre, vous trouverez des exercices pour tout savoir sur le processus de mentorat, et les différentes façons de mentorer. Enfin, le troisième chapitre est consacré à la diversité et au genre des personnes, ce qui est important pour un mentorat réussi.

**Bonne lecture et nous vous souhaitons un parcours de mentorat épanouissant !**



---

# LE PROJET

Le projet Walking Towards Employability est financé par l'Union européenne via le programme Erasmus + KA2. Il est né de la nécessité d'identifier des modèles durables et facilement transférables d'entrepreneuriat des jeunes capables de répondre à l'inclusion socioprofessionnelle, notamment en situation de vulnérabilité. Le projet vise à valoriser des communautés/quartiers non touristiques, souvent défavorisés, par la création d'une entreprise responsable et communautaire de visites à pied.

## LES PARTENAIRES

### L'ASSOCIATION ITALIENNE POUR LE TOURISME RESPONSABLE - AITR

L'AITR est une association non gouvernementale à but non lucratif et elle est active depuis plus de vingt ans : c'est aujourd'hui la plus ancienne association active pour le Tourisme Responsable en Europe.

Depuis le 15 mai 1998, l'AITR s'inspire de principes éthiques et démocratiques et promeut et coordonne des activités qui soutiennent un tourisme responsable, durable et éthique. Il vise à sensibiliser les citoyens, à promouvoir des modes de vie et une consommation équitable pour tous. L'AITR coopère avec des organisations internationales et nationales qui s'occupent du développement durable (telles que ASVIS, OITS, EARTH).

### D'ANTILLES ET D'AILLEURS

Basée en Martinique (Antilles françaises), D'Antilles et D'Ailleurs est une organisation non gouvernementale créée en 2016. Nous œuvrons pour la formation et la participation active et démocratique, notamment des femmes et des jeunes défavorisés, à travers trois axes d'activité : Jeunesse et Mobilité, Femmes, Jeunesse et Coopération, Citizen Lab.

L'association développe et participe à des projets favorisant la mixité, l'égalité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations. L'équipe DA&DA mobilise ses vastes connaissances et ses expériences internationales pour les personnes de la communauté qui ont besoin d'informations et d'opportunités en matière de mobilité, de financement et de formation.



## GROUPE ONE

Fondée en 1997, GROUPE ONE ASBL est une association pour la création d'entreprise basée en Belgique. Groupe One propose une approche basée sur la pédagogie active à travers des jeux de rôles interactifs, des méthodes de conduite du changement telles que le neuro-management ainsi que des techniques d'intelligence collective.

Les publics visés sont principalement : les entrepreneurs (cadres, cadres dirigeants, jeunes scolarisés et leurs enseignants, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion professionnelle, entrepreneurs potentiels)

Groupe One offre à tous les porteurs de projets un service d'accompagnement professionnel et gratuit pour les guider dans la réalisation de leur business plan et leur recherche de financement dans une démarche de développement durable. A ce titre, l'association a développé une gamme d'outils simples et innovants de gestion environnementale et financière, adaptés aux petites entreprises, pour les aider à créer des emplois durables et locaux.



## KARPOS

Karpos développe des projets locaux et européens encourageant l'expression et l'échange de points de vue et d'idées créatives à travers l'utilisation des médias. Nous croyons fermement que, dans une société où les images nous entourent, ces outils peuvent permettre aux citoyens jeunes et adultes de participer aux transactions sociales et de faire entendre leurs propres voix alternatives. Nous nous spécialisons dans la façon dont les médias, l'image et le son peuvent développer des récits et comment ils peuvent être introduits dans des environnements éducatifs.



## TAMAT

Fondée en 1995, Tamat est une organisation non gouvernementale reconnue par le ministère des Affaires étrangères (MAECI) et l'Agence italienne de coopération (AICS), et travaille dans un large éventail de secteurs : agriculture, environnement, tourisme et promotion des petites entreprises. Nous croyons aux personnes et au renforcement des compétences personnelles, pour l'amélioration des conditions de vie de chacun. Tamat soutient les organisations locales, en veillant à ce que chaque personne dans chaque lieu puisse vivre de ses propres ressources et compétences. Nous accompagnons les populations locales et la société civile pour mettre en œuvre des solutions de développement durable dans les domaines social, environnemental, culturel et économique. Nous coopérons en Afrique, en Amérique latine et dans les Balkans. Nous travaillons en Italie avec des associations locales, la société civile, des institutions et des universités sur des questions et des défis liés au développement et aux processus d'interdépendance mondiale. Nous sommes pour un monde plus juste.



# Chapitre 1 : Le mentor - Aspect théorique

## 1.1. Qu'est-ce que cela signifie d'être un mentor?

### 1.1.1. Définition



"Un mentor est une personne expérimentée qui conseille et aide une personne moins expérimentée sur une période de temps"

[Le dictionnaire Oxford]

Être un mentor est différent d'être un enseignant, un coach ou un formateur, leur expérience n'est pas seulement faite d'études, mais aussi de compétences personnelles dans les domaines considérés. Un mentor n'est pas seulement un guide, il s'implique dans une démarche complexe faite de compréhension, d'efficacité et d'accompagnement auprès d'individus, de groupes, d'équipes ou d'organisations. Leur vaste champ d'action fait la différence d'être un mentor; un enseignant ou un entraîneur a tendance à se concentrer sur la performance dans un domaine particulier, tandis qu'un mentor a une vision plus large et concentre ses activités sur la carrière, les objectifs généraux des individus.



Un mentor est une personne qui peut servir de modèle et aider les mentorés de différentes manières - par exemple en les aidant à découvrir leurs forces et de nouvelles façons de penser.

Le mentor n'est pas un parrain, un thérapeute, un travailleur social ou un leader.



Il est important de laisser les mentorés faire leurs propres choix et décisions et de les accompagner dans la démarche en leur proposant différents angles de réflexion. En fin de compte, les mentorés sont responsables de leur apprentissage et de leur développement.

## 1.1.2. Compétences et qualités d'un mentor

Pour être un bon mentor, il est important de se connaître soi-même et de connaître ses qualités et défauts personnels.



Faites une liste de vos qualités et de vos défauts, en réfléchissant à la manière dont ils pourraient affecter vos relations avec les mentorés et le processus de mentorat. Cette autoréflexion peut vous aider à identifier les domaines possibles de développement personnel ainsi que vos principales compétences relationnelles.

Après cet exercice, veuillez trouver ci-dessous une liste des qualités communément admises d'un bon mentor :

- Emphatique
  - Sans jugement
  - Bon auditeur
  - Ouvert d'esprit
  - Attitude positive
- Fiable
  - Exemple à suivre
  - Expérience personnelle du mentorat

## 1.1.3. Code d'éthique, valeurs et principes

Certains fondamentaux sont essentielles pour établir une bonne relation avec les mentorés. Les principaux piliers sont les suivants :

- **RÉFLEXION SUR SOI** : un mentor doit être empathique, curieux, authentique et capable de se connecter avec les autres ;
- **CONSTRUIRE LA CONFIANCE** : un mentor doit être un point de référence pour les mentorés dès le début, c'est pourquoi la confiance est essentielle. Pour y parvenir, il est important de se rappeler que tout le monde a des degrés de confiance différents, mais en gardant à l'esprit que la confiance est également cruciale pour atteindre les objectifs ;
- **ÉCOUTER ACTIVEMENT** : être à l'écoute est une compétence de base et démontrera aux mentorés qu'ils sont compris et pris en considération ;



- **INSPIRER LES AUTRES** : la capacité à inspirer les mentorés est vitale, il faut donc les mettre au défi de sortir des sentiers battus pour développer leurs capacités ;
- **AGIR AVEC INTÉGRITÉ ET ÊTRE RESPONSABLE** : l'élément clé est d'être conscient de ses responsabilités et de celles des autres, d'éviter les fausses attentes et de respecter les engagements pris par le groupe.

Enfin et surtout, il est important de respecter tout le monde. Un mentor ne doit pas interférer avec l'autodétermination individuelle ou collective (sauf dans des situations extrêmes), car le mentorat doit permettre aux mentorés de prendre leurs propres décisions grâce à leur jugement éthique, leur esprit critique et leur compréhension des objectifs.

Même si le mentor a la possibilité d'utiliser ses expériences et ses connaissances pour soutenir le développement du projet du mentoré, la responsabilité de faire bouger les choses et de mettre les plans en action incombe principalement aux mentorés.

Lors du mentorat, le mentor pourrait essayer ce qui suit :



- Développer leur compréhension et celle du mentoré d'une situation ou d'un problème
- Offrir des perspectives différentes et encourager l'auto-évaluation
- Offrir du soutien et des encouragements
- Soyez une caisse de résonance et un ami critique

#### 1.1.4. L'état d'esprit du mentor

Un état d'esprit peut être défini comme la vision du monde ou la philosophie de vie d'une personne. C'est un ensemble de croyances qui nous guident et nous aident à nous comporter et à prendre des décisions. Les mentalités encadrent la façon dont nous voyons les situations et suggèrent comment nous pourrions réagir ; ils concentrent notre attention sur certains aspects de l'environnement et peuvent devenir habituels.

Dans son livre "Mindset", la professeure de psychologie Carol Dweck a popularisé un type particulier d'état d'esprit en ce qui concerne l'intelligence. En bref, elle dit que les personnes qui ont un état d'esprit de croissance croient que l'intelligence peut être développée, ce qui conduit à un désir d'apprendre.

Les personnes ayant un état d'esprit fixe croient que l'intelligence est statique et ont moins de passion pour l'apprentissage. Pour un mentor, l'état d'esprit de croissance est crucial et pour être un bon mentor, ces caractéristiques sont essentielles :

- **CURIOSITÉ** : la conviction que le mentoré est l'expert de sa propre vie et qu'il est curieux d'en savoir plus sur les mentorés. Ne faites pas de suppositions - posez des questions;
- **HUMILITÉ** : le mentor doit croire qu'il a encore beaucoup à apprendre et ne pas se mettre sur un piédestal ;
- **RESPECT DE LA DIFFÉRENCE** : nous venons tous d'horizons différents et n'avons parfois pas grand-chose en commun mais cela doit être vu comme une opportunité d'apprentissage et une richesse ;
- **QUESTIONNEZ-VOUS** : reconnaissez les états d'esprit qui guident votre façon de vous comporter avec un mentoré.



La prochaine fois que vous participerez à une séance de mentorat, préparez-vous en vous demandant :  
« Quel genre de mentor est-ce que je me mets au défi d'être ? » et « Quel(s) état(s) d'esprit est-ce que j'apporte à la conversation aujourd'hui ? »

### 1.1.5. Inspiration et leadership

Inspirer les autres ne signifie pas être un exemple à suivre, mais plutôt prendre des responsabilités et aider les autres à se valoriser, identifier les besoins et offrir des opportunités de développement.



Pour atteindre cet objectif grâce au mentorat, voici quelques conseils et astuces pour y parvenir :



- **SERVIR LES AUTRES** : un véritable mentor est une personne qui veut faire une différence dans le cheminement de quelqu'un vers un objectif.
- **PARTAGEZ AVEC VOTRE ÉQUIPE** : le partage est un facteur clé pour inspirer et être un bon leader. Il peut s'agir de partage d'expériences ou de réseaux.
- **ÊTRE POSITIF** : il est crucial d'aider les mentorés à se valoriser, c'est pourquoi un mentor doit se focaliser sur leurs compétences plutôt que sur leurs manques et faiblesses.
- **ACCOMPAGNEMENT** : un bon leader est un bon guide qui aide le mentoré à se développer tant sur le plan professionnel que personnel.
- **ENCOURAGEMENT** : un mentor doit savoir parler et encourager, afin de créer un bon environnement et partager les bonnes pratiques tout en travaillant.

Il est important de souligner que le mentorat profite au mentor lui-même en enrichissant et en développant ses capacités professionnelles telles que:

- **DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES DE LEADERSHIP** : développer la capacité de motiver et d'encourager les autres, pas seulement les mentorés.
- **AMÉLIORER SES COMPÉTENCES DE COMMUNICATION** : chaque mentoré a un parcours différent, il est donc important de pouvoir « parler différentes langues » et d'être un communicant efficace.
- **VOIR LES NOUVELLES PERSPECTIVES** : en "enseignant" à un débutant, un mentor découvre de nouvelles perspectives sur des choses qu'il connaît déjà, ce qui aide à développer de nouvelles approches et façons de penser.
- **GAGNER EN SATISFACTION** : enfin et surtout, à la fin d'une période de mentorat mais aussi pendant la formation, un mentor est comblé en voyant les autres réussir, progresser et franchir des étapes.

## 1.2. Comment les médias peuvent-ils aider un mentor?



L'éducation aux médias est "la capacité de partager du sens à travers des systèmes de symboles afin de participer pleinement à la société".

[Hobbs 2010: 30-31]

Aujourd'hui, les gens participent quotidiennement à l'échange de messages médiatiques, que ce soit en tant que téléspectateur, consommateur, commentateur ou créateur. Ce dialogue peut porter sur une émission télévisée, un film, un post Facebook/Instagram, mêlant image et texte, un jeu vidéo, ou un tutoriel YouTube, et plus d'une fois une attitude critique envers les produits audiovisuels est nécessaire. Une question courante est de savoir comment un éducateur, un mentor, un animateur utilise la communication audiovisuelle pour l'aider dans le processus d'éducation ou de mentorat ?

### 1.2.1. En quoi l'éducation aux médias contribue-t-elle au processus de mentorat ?

Une caractéristique clé des médias est qu'ils nous impliquent généralement dans la visualisation de plusieurs éléments (images, textes, sons, discours, graphiques, etc.) qui forment un tout. Si vous regardez ces éléments un par un, vous obtenez une série de champs sur lesquels travailler. Selon l'approche de chaque mentor et le résultat d'apprentissage qu'il souhaite atteindre, la plupart de ces éléments peuvent être assez facilement adaptés à des tranches d'âges, de capacités et d'échelles de temps pour toute activité.

A travers le développement du processus de mentorat, le mentor devra établir des liens entre lui-même et l'équipe pour parvenir à une véritable communication avec les mentorés. Il/elle doit expliquer les principes de base et poser des questions à l'équipe sur lesquelles réfléchir.

Les questions principales sont :



1. S'intéresse-t-on au contenu, à une thématique ou à la recherche et aux procédures avant de se lancer dans la création d'une œuvre audiovisuelle ?
2. Quel est l'impact que ce travail médiatique a déjà eu sur nous ou peut avoir demain sur d'autres ?
3. Quels sont les éléments, les dialogues, les mots, les sons et les visuels qui servent à quelque chose ?
4. L'histoire est-elle significative et comment est-elle racontée ?
5. Que « disons » (ou montrons) en premier et comment cela nous aide-t-il à maintenir la cohésion du groupe et à développer un récit intéressant ?

Il est important pour un mentor de se rappeler que les médias nécessitent généralement un effort d'équipe pour créer une œuvre, cela conduit à un apprentissage interactif et participatif. Le travail de groupe est organisé autour de la maîtrise de la technologie spécifique, de la prise de décision collective à travers des processus de formulation d'arguments et de négociation, du développement des compétences pour écrire un texte audiovisuel et de la réception de commentaires via les réponses du public et l'auto-évaluation du mentor.

Ce ne sont que quelques paramètres typiques qui aident à construire une attitude critique. Grâce à des activités bien conçues, les participants sont encouragés à reconnaître qu'absolument tout peut prendre des significations différentes, selon leur point de vue. Acquérir une compréhension de chaque membre du groupe nous aide à avoir une attitude critique vis-à-vis de notre réalité environnante et régite notre culture de communication. Tous ces éléments aident un mentor à vraiment se connecter avec son groupe de mentorés, à établir une relation et à les aider à se fixer des objectifs communs et à éviter les malentendus.

### **1.2.2. Comment l'utilisation des nouveaux médias peut-elle aider un mentor à impliquer les jeunes plus activement dans leur communauté?**

Travailler avec les médias combine des connaissances, des compétences et des perspectives. Il y a trois raisons possibles pour lesquelles les jeunes peuvent s'impliquer plus activement dans leur communauté :

- La nature complexe des médias favorise une compréhension des différents aspects de leur quartier (social, économique, historique). Par exemple, même un petit détail (un panneau, la couleur des bâtiments, une statue) ou une construction faite par l'homme (un bâtiment, un pont) peut dissimuler une histoire plus large et intéressante de la communauté. Il peut s'agir d'informations anecdotiques, de liens avec une situation sociale plus large ou d'histoires humaines. Pour qu'un mentor aide le groupe à réaliser un média avec des sons et des images, il doit bien leur expliquer qu'avec les médias on examine des détails et des gestes, qui révèlent certains de ces aspects :
- L'expression audiovisuelle constitue un système de communication alternatif et intégré au-delà et parallèlement à la langue écrite et parlée. Cette forme d'expression permet aux participants de gérer un système complexe de communication interculturelle et a un grand potentiel pour diffuser des idées parmi des personnes de nationalités, de cultures et de compétences différentes.
- La connaissance des nouveaux médias et du monde numérique d'aujourd'hui est vaste et « appartient » pratiquement à tous les jeunes. Il leur offre la possibilité de s'exprimer et de communiquer à travers la création médiatique. Il existe de nombreuses options narratives disponibles, utilisant différents logiciels et applications en plus des techniques d'édition plus traditionnelles. La capacité de concentrer l'intérêt et la créativité à court terme des jeunes grâce à des appareils mobiles quotidiens relativement bon marché peut être obtenue grâce à des activités courtes et structurées. Chaque activité concentre leur attention sur certains aspects de l'expression médiatique et sur le thème choisi. Les activités audiovisuelles peuvent faire partie d'un processus plus large, accompagnant une discussion ou une exploration de leur communauté au sens large. Il existe de nombreux exemples que nous pouvons utiliser, même pour des formations de courte durée, allant d'une simple séance photo avec un concept précis en tête, un enregistrement sonore, une juxtaposition d'enregistrements réalistes à des éléments imaginaires, fictifs, poétiques ou liés au reportage sur la communauté locale.



## QUELQUES CONSEILS POUR LES MENTORS



- Commencez par faire de petits projets simples.
- Il n'est pas nécessaire d'utiliser une technologie haut de gamme, une variété d'activités ne peut se produire qu'en utilisant un téléphone portable avec un appareil photo et un enregistreur.
- Le plus important est de savoir quel est votre objectif. Ce que vous voulez accomplir à travers ces activités et ce que les mentees en apprendront.
- Une bonne idée est de faire quelques tests avec le matériel et quelqu'un qui le connaît, puis de l'essayer sur un nouveau public.



## Chapitre 2 : Mentorat communautaire

### 2.1. Qu'est-ce que le mentorat communautaire?



#### 2.1.1. Définition

"Le mentorat est un voyage où les mentors ne se contentent pas de fournir aux acteurs une feuille de route et des conseils de voyage, mais font également une partie du voyage avec eux. Le co-voyage permet à la fois aux mentors et aux acteurs de se développer ; et ils vivent un nouveau voyage plein de surprises ».

[La psychologie du coaching, du mentorat et de l'apprentissage, Law, Ho.2013]

Le mentorat communautaire implique des bénévoles au sein d'une communauté donnée qui apportent un soutien à ses membres. Les séances de mentorat (réunions individuelles ou de groupe) peuvent avoir lieu dans des contextes communautaires, au domicile des mentorés ou via Internet. L'objectif est de faciliter l'épanouissement des mentorés, de contribuer à l'amélioration de leurs réseaux sociaux et de les motiver à atteindre leurs objectifs.

Le mentorat communautaire ne remplace pas les conseils, les médicaments, la scolarité, le travail social, l'amélioration de la parentalité ou de la justice sociale ou toute autre intervention pouvant avoir lieu dans une situation socialement plus difficile. Au contraire, grâce au mentorat, nous cherchons à travailler aux côtés de la personne, de sa famille et de ses professionnels, tout en restant indépendant avec une orientation communautaire claire.

#### 2.1.2. Différents types de mentorat

Le mentorat peut être réalisé de multiples façons et en utilisant différents rôles. Les paramètres suivants sont les plus courants :

**MENTORAT INDIVIDUEL** : le cadre le plus traditionnel où une personne plus expérimentée offre des conseils, du soutien et des connaissances à un mentoré moins expérimenté.

**MENTORAT DE GROUPE** : un ou plusieurs mentors expérimentés travaillent avec un groupe.

Selon l'objectif du mentorat, le rôle du mentor peut également varier.

Dans **le mentorat par des pairs** le mentor est au même niveau que les mentorés, souvent issus du même milieu. Dans ce cas, le mentorat est plus égal à égal et est basé sur le dialogue et l'apprentissage en commun.

Dans **le mentorat non-pair** le mentor a un rôle plus structuré et actif, en particulier pour soutenir le processus d'apprentissage des mentorés.

Dans le cadre du projet Walking Towards Employability, le mentorat a eu lieu dans un cadre de groupe qui permet un processus d'apprentissage plus dynamique et permet aux jeunes d'obtenir le soutien les uns des autres. Les mentors ont été sélectionnés pour leurs aptitudes et qualités en ce qui concerne l'objectif du mentorat qui est de permettre au groupe de jeunes de créer et de concevoir une visite à pied dans leur quartier et en même temps d'acquérir des aptitudes et des compétences plus larges dans les domaines des affaires, marketing, audiovisuel et tourisme responsable. Au fur et à mesure que les mentors participaient à la formation du personnel organisée par les organisations partenaires du projet, ils ont également acquis de nouvelles compétences et approfondi leurs connaissances. Les mentors peuvent être issus ou non de la même communauté que les jeunes, mais le fait qu'ils soient issus de la même communauté est une valeur ajoutée car cela facilite la connexion.

Dans un contexte de groupe, il est important que les jeunes s'engagent à travailler pour les objectifs qu'ils se sont fixés ensemble et définissent et s'accordent sur les méthodes de travail. Le rôle du mentor est de guider et de soutenir le jeune dans son processus d'apprentissage en écoutant, en posant des questions et en agissant comme un « miroir ». Ce n'est pas au mentor de fournir les réponses mais son rôle est de permettre au jeune d'apprendre activement par lui-même en lui donnant les outils et les connaissances nécessaires. Dans un contexte de groupe, il est important que le mentor permette à tous les participants de participer, en régulant les membres les plus dominants du groupe et en encourageant les plus silencieux. Il peut être bon d'établir au préalable les règles du groupe ou d'utiliser différentes méthodes permettant à chacun de participer, par exemple diviser le groupe en binômes pour les discussions, allouer à chacun un certain temps limite etc.



### 2.1.3. Processus de mentorat

Le processus de mentorat peut être considéré comme une arche avec un début, un milieu et une fin constitués des différentes rencontres entre les mentors et le groupe. Il est important de définir un début et une fin clairs pour le processus. Par exemple, l'outil "journal de bord" peut être utilisé.



#### OUTIL : LE JOURNAL DE BORD

Le journal de bord a été utilisé dans le projet « Walking Towards Employability » comme outil pour recueillir les commentaires des jeunes participants ainsi que des mentors concernant les modules de cours afin de les améliorer.



Au début du processus de mentorat, nous recommandons d'établir un ensemble de règles communes pour le groupe, soit par écrit, soit sous forme de discussion. Ces règles devraient couvrir les éléments suivants :

- **L'OBJECTIF DU PROCESSUS DE MENTORAT** : la création d'une visite piétonne dans le quartier choisi suivant les modules de formation Walking Towards Employability
- **LA MÉTHODE DE TRAVAIL** : Apprendre en faisant, participer activement au processus
- **LE CALENDRIER** : les mentors et les mentorés doivent établir ensemble un calendrier clair et s'y tenir
- **ANNULATIONS ET ABSENCES** : règles d'annulation ou de report si nécessaire (par exemple, si une seule personne ne peut pas venir à une réunion, faut-il ou non la reporter ?)
- **COMMUNICATION** : convenir des moyens de communication (e-mail/Facebook/ groupe Whatsapp...)
- **PROCESSUS DE QUITTER LE GROUPE** : pourquoi et comment cela pourrait arriver (manquer trop de réunions, ne pas participer activement, problèmes personnels...)

### 2.1.3.1 Apprendre à se connaître



Apprendre à se connaître;  
Établir des règles et des objectifs pour le processus ;  
Intégrer besoins et opportunités.

#### 1. Comment apprendre à se connaître ?

Il est important que le mentor et les jeunes mentorés prennent le temps de se connaître au début du processus. C'est la base de la confiance et du travail en équipe avec des personnes qui ont sûrement des opinions et des expériences de vie différentes. Voici quelques exercices brise-glace qui peuvent être utilisés pour cet objectif.



## **EXERCICE: MOI ET TOI**

TEMPS NÉCESSAIRE : 45-60 min selon le nombre de participants

MATERIEL NÉCESSAIRE: Un simple appareil photo ou une tablette/smartphone pour chaque binôme.

PRÉPARATION NÉCESSAIRE: Aucune préparation, mais un espace avec un peu de variété serait souhaitable.

OBJECTIF: Familiarisation au sein d'un groupe, exercice brise-glace, initiation à l'identité à travers un portrait photographique, initiation au langage des images, mise en scène d'images fixes autour d'un thème.

### **DESCRIPTIF/INSTRUCTIONS:**

Avant de commencer l'exercice, le mentor doit faire une courte présentation sur ce qu'est un gros plan et un plan large, en donnant des exemples, puis diviser le groupe en paires. Certaines ressources pour aider le mentor peuvent être trouvées [ici](#).

Chaque paire passe 5 à 10 minutes à apprendre à se connaître et à discuter du type de portrait qu'ils aimeraient chacun créer pour eux-mêmes.

Après la discussion, les mentorés prennent deux photos de leur binôme : une large où l'on voit tout le corps de la personne et une proche. Il est particulièrement important que les deux images capturent la personne exactement dans le même espace et dans la même position. Cela donnera l'occasion aux autres de voir quelles informations chaque image nous montre en fonction du cadre qui a été choisi. La personne sur le plan décrit et choisit le style, la pose, les accessoires s'il y a lieu, qui créent une image qui la caractérise. Le photographe est responsable de la consultation et de la proposition de modifications ou d'alternatives tant au niveau esthétique que du contenu. Ainsi, le rôle du réalisateur est partagé entre les deux, ce qui crée un dialogue créatif et critique.

Une fois que toutes les paires ont pris les photos, le mentor les présente sur un projecteur ou un ordinateur portable et demande à chaque personne de se présenter au reste du groupe. Cela aide le reste du groupe à en apprendre davantage sur leur groupe et à créer des liens entre eux.

Après les auto-présentations, le mentor peut poser quelques questions : qu'ont-ils appris l'un sur l'autre ? Pourquoi ont-ils choisi cet espace ou cette posture spécifique ?

### **ASTUCES:**

1. En raison du langage visuel des photographies, cet exercice peut être utilisé avec des groupes de caractéristiques multiculturelles.
2. Insistez pour que chaque paire ne fournisse que 4 photos. C'est une bonne pratique de décider lequel se représente le mieux.



## 2. Comment intégrer les besoins et les opportunités du milieu communautaire ?

Il est important d'intégrer les besoins et les opportunités au début en incluant les mentorés dans le processus.

L'outil utilisé est "le coup d'envoi". Le coup d'envoi est séparé en deux moments distincts.

1) Apports du mentor : Le mentor doit expliquer les buts et les objectifs du programme mais aussi la méthodologie qui sera utilisée par les intervenants lors de la session.

Il faut introduire le planning et les soucis logistiques et administratifs. Tout doit être clair à la fin de l'explication. Le mentor doit prendre le temps de s'assurer que les mentorés aient bien compris l'information.

2) Contributions des mentorés : C'est le moment d'entendre parler chaque mentoré. Ils expliqueront individuellement leurs attentes, leurs besoins, leurs peurs et leur état d'esprit.

Collectivement, le groupe déterminera la charte de vie du groupe (bienveillance, écoute...).



### **EXERCICE: CHARTE DU GROUPE**

Le groupe est divisé en trois sous-groupes. Deux groupes rédigent chacun un projet de charte avec de 7 à 10 suggestions. Le mentor est libre d'ajouter des suggestions en tant que membre du groupe.



Le troisième groupe fait un mélange des deux autres groupes et ajoutera quelques suggestions si nécessaire. Ce groupe peut également modifier la commande et mettre en valeur les propositions.

Le troisième groupe présentera la version finale aux autres. Un vote peut être organisé en cas de désaccord.

Le mentor accrochera le papier au mur pour s'y référer en cas de besoin. Un gardien de la charte peut être élu pour s'assurer du respect de celle-ci mais le mentor est censé avoir ce rôle.

La charte n'est pas figée et peut évoluer en fonction des besoins au cours du programme.

Ensuite, les mentorés prendront le temps de poser leurs questions.

COMMENT? L'outil utilisé est le "PARKING QUESTION", un espace où les mentorés peuvent écrire leurs questions. Cet outil peut être utilisé à différents moments de la séance.

Par exemple, une feuille peut être accrochée au mur avec quatre cases : « qu'est-ce qui va bien ? », « quelles sont les questions ? », « qu'est-ce qui pourrait être amélioré ? », « quelles sont les idées à améliorer ? ». Quand ils le souhaitent, les mentorés peuvent remplir les cases.

Avant de commencer les modules, une étape nécessaire consiste à identifier l'identité et les rôles au sein du groupe.

## EXERCICE : NOUS SOMMES CEUX QUI...

TEMPS NÉCESSAIRE : 20-25 minutes

MATÉRIEL NÉCESSAIRE : 2 cartons et marqueurs

PRÉPARATION NÉCESSAIRE : Convient à tout groupe qui a établi des règles de base pour le dialogue.

OBJECTIF : Construire/réaliser l'identité et les rôles du groupe

### DESCRIPTIF/INSTRUCTIONS :

Le mentor écrit en haut d'un tableau papier la phrase "Nous sommes ceux qui \_\_\_\_\_" et demande au groupe de la compléter par quelque chose qu'il pense que cela s'applique au groupe spécifique.

Il écrit ensuite au deuxième tableau la phrase « Je suis celui qui... ». Et demande à chaque membre du groupe de compléter la phrase par quelque chose qui s'applique à lui-même.

Une fois les deux listes complétées, le mentor entame une conversation autour des différents rôles qui existent dans un groupe et de ce que chaque rôle offre à l'entité de l'équipe. Ensuite, le groupe commente les éléments spécifiques qui ont émergé au cours de l'exercice. Ils commentent les choses communes qui les rassemblent en tant que groupe, mais aussi le rôle qui, selon eux, convient à chacun.

#### **ASTUCES:**

Comme il s'agit d'un exercice de remue-méninges, il est important d'écrire toutes les idées entendues avec le même niveau de respect par le mentor et le groupe.



### 2.1.3.2. Rétroaction continue



Nous recommandons d'utiliser les journaux de bord avec le groupe de mentorés comme moyen de recevoir une rétroaction continue tout au long du processus. Cette méthode est très bénéfique car elle garantit que les problèmes sont résolus à temps et non à la fin du processus lorsqu'il peut être trop tard. Cela permet également de corriger ou d'améliorer les problèmes qui surviennent et d'en tirer des leçons. Il est important que le groupe établisse une certaine méthode pour ce processus, par exemple à la fin de chaque réunion.

Le groupe peut désigner une personne par réunion pour recueillir les commentaires du groupe qui sont ensuite partagés avec le mentor ou ils peuvent décider de faire des journaux de bord individuels. Dans le projet Walking Towards Employability, le mentor dispose également de son journal de bord personnel afin de réfléchir à ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas avec le groupe, à ce qui pourrait être fait différemment et pour enregistrer tout résultat inattendu. Nous avons utilisé cette méthode pour améliorer les modules de cours.

Les deux modèles de journal de bord se trouvent dans les annexes de ce guide et peuvent être modifiés pour s'adapter au mieux à votre projet.

Pendant la formation, il y a de nombreux autres exercices pour générer des idées ou pour connecter les jeunes avec le contexte socio-économique de leur/la communauté, par exemple.

### Comment générer des idées ?



#### EXERCICE: L'ICEBERG DE LA CULTURE

TEMPS NÉCESSAIRE : 45 min-2 heures

MATÉRIEL NÉCESSAIRE : feuille de papier, stylos, paper board et marqueurs

PRÉPARATION NÉCESSAIRE : Le groupe doit déjà avoir établi des règles de base pour le dialogue et le brainstorming.

OBJECTIF : Explorer des éléments de notre communauté et de notre culture.

#### DESCRIPTIF/INSTRUCTIONS :

Sur un paper board, le mentor dessine un iceberg. Pendant que le groupe le regarde, le mentor explique que la partie qui est visible au-dessus de l'eau n'est en réalité qu'un petit morceau d'un tout beaucoup plus grand. De même, les gens pensent souvent à une communauté et à la culture d'un quartier ou d'un lieu comme les nombreuses caractéristiques observables d'un groupe qui peuvent être vues avec leurs yeux. Le mentor demande au groupe de réfléchir à des éléments en tant que tels, que ce soit par exemple leurs origines, leur religion ou leurs langues. Il décrit l'espace au-dessus de l'eau avec ces éléments.

Le mentor, explique alors qu'en réalité, ceux-ci ne constituent qu'une manifestation externe des composantes plus profondes et plus larges d'une communauté et de sa culture. Les idées complexes et les préférences et priorités profondément ancrées connues sous le nom d'attitudes et de

valeurs que nous ne pouvons comprendre qu'en analysant ce qui sous-tend les comportements extérieurs d'une communauté. Avant de présenter l'iceberg, le mentor peut demander au groupe de dessiner par groupes de cinq sur une grande feuille de papier une image de groupe de ce qu'est la communauté et la culture et d'en discuter ensuite. Après les étapes ci-dessus, le groupe peut discuter de l'importance accordée à chacun des éléments dans la vie quotidienne, entre différentes personnes, cultures, communautés, etc.

#### **ASTUCES:**

Ce modèle montre clairement que nous ne devons pas juger une autre personne ou sa communauté et sa culture uniquement sur ce que nous voyons en surface. Pourtant, l'idée d'une communauté et d'une culture n'est pas quelque chose de stable comme un iceberg, mais quelque chose qui coule et change continuellement comme l'eau.

**Comment connecter les jeunes avec le contexte socio-économique de leur/la communauté ?**

#### **EXERCICE : UN OBJET PLUSIEURS HISTOIRES**

TEMPS NÉCESSAIRE : 2-3 heures

MATERIEL NECESSAIRE : Téléphones avec appareil photo ou simple appareil photo, un ordinateur portable

PRÉPARATION NÉCESSAIRE : Aucune préparation, mais un grand espace ou un bureau avec une grande table serait souhaitable. Le mentor doit également être familiarisé avec le quartier exploré.

OBJECTIF : Explorer et apprendre notre identité communautaire et notre quartier.

#### **DESCRIPTIF/INSTRUCTIONS :**

Le mentor discute pendant environ 20 minutes avec le groupe de ce qu'il sait du quartier spécifique où se déroule l'activité. Existe-t-il une communauté ? Existe-t-il une identité propre à ce quartier ? Est-ce artistique ou historique ?

Après que le mentor demande au groupe d'aller explorer pendant environ 40-45 minutes la zone et de rapporter un à trois objets qui leur ont rappelé quelque chose ou qui leur semblent intéressants.



Il leur suggère également de prendre des photos de choses, de bâtiments ou de personnes. . Au retour du groupe, ils posent tous sur la table les objets qu'ils ont ramenés et montrent les photos qu'ils ont prises sur ordinateur et créent une sorte d'exposition hybride.

Chacun présente les objets et photos qu'il rapporte et explique sa pensée autour d'eux. Pourquoi ont-ils choisi cet objet spécifique ? Est-ce lié à quelque chose qu'ils connaissent de la communauté ou du quartier ? De cette façon, tous les membres du groupe apprennent à la fois sur la communauté, le quartier et l'autre personne.

Après que chacun ait présenté ses objets et ses photos, le mentor demande au groupe de commenter l'objet de quelqu'un d'autre. Qu'est-ce que cela signifie pour eux ? Comment le relie-t-il à ce quartier ? Cela est vraiment intéressant d'observer les différents points de vue du groupe et comment ils peuvent s'inspirer de la même chose d'une manière différente.

Lorsque la narration basée sur des objets est terminée, le mentor peut parler davantage de la communauté et du quartier dans lequel l'activité se déroule et donner un peu plus d'informations sur l'histoire du lieu.

#### **ASTUCES:**

Si possible, le mentor peut envoyer au préalable à chaque participant un fait sur la communauté et le quartier que le groupe va explorer et leur demander de trouver des objets en fonction du fait qui leur a été donné.



Un des enjeux lors de la formation est de garder la cohésion du groupe. La cohésion est la clé pour garder les mentorés impliqués dans le projet de leur visite piétonne.



#### **EXERCICE: JEU DE BALLE ET CHALLENGE DE TEMPS**

TEMPS NÉCESSAIRE : 20-30 minutes selon le nombre de participants

MATÉRIEL NÉCESSAIRE : Tableau à feuilles mobiles et marqueurs pour l'animateur. Plusieurs balles (différentes tailles).

PRÉPARATION NÉCESSAIRE : Aucune préparation mais un espace extérieur serait souhaitable.



**OBJECTIF :** En plus de la dimension purement ludique, qui est également utile pour la constitution d'équipes, l'activité stimule les compétences en résolution de problèmes et demande aux participants de développer et de mettre en œuvre des stratégies pour optimiser le temps, travailler ensemble et atteindre un objectif commun.

#### **DESCRIPTIF/INSTRUCTIONS :**

Avant de commencer l'activité, l'animateur écrit, sur le paperboard "Challenge par choix" et explique aux participants qu'il n'y a aucune obligation de participer au challenge et que chacun a le droit de décider de se challenger ou non.

Les participants sont invités à faire circuler une balle en prononçant leur propre nom et une caractéristique d'eux-mêmes le plus rapidement possible. Au fur et à mesure que le ballon tourne en rond, le groupe est encouragé à accélérer le passage du ballon tandis que l'animateur enregistre les temps et continue d'encourager le groupe à aller plus vite.

A la fin, l'animateur donne 15 minutes au groupe pour s'organiser et trouver une solution permettant d'obtenir des résultats dans les plus brefs délais.

Le mentor évalue brièvement l'exercice en demandant aux participants leurs impressions sur ce qui a été appris et sur la manière dont il peut être utilisé dans le contexte quotidien du travail de jeunesse dans lesquels les participants sont impliqués.

L'exercice aide à renforcer la confiance et la coopération entre l'équipe et amène le groupe à réfléchir à la manière dont ils peuvent travailler vers un objectif commun.

#### **ASTUCES:**

Le formateur peut stimuler les participants en leur racontant des anecdotes de groupes de personnes précédentes, voire plus larges, qui ont atteint l'objectif en très peu de temps.



### 2.1.3.3. Évaluation



Terminer le processus de mentorat sur une note positive est très important, peu importe les résultats obtenus ou si les mentorés ont pu créer une visite à pied viable. Nous vous recommandons d'avoir une session ou deux pour réfléchir sur les progrès réalisés et mettre en évidence les nouvelles compétences acquises. Ces dernières sessions doivent également être l'occasion de donner et de recevoir des commentaires et d'évaluer l'ensemble du processus. Si le groupe a réussi à créer une visite à pied viable, il faut également prendre le temps de discuter des prochaines étapes - la commercialisation possible de la visite à pied. Les mentors doivent être prêts à orienter les mentorés vers des instances qui peuvent aider davantage les jeunes dans ce processus.

Conclusion et évaluation de la session avec l'outil "Wrap up". Les objectifs sont de revenir sur les attentes, de montrer l'évolution ou/et de valoriser les acquis pour le groupe suivant.

#### 1. Comment cela peut-il être évalué ?

##### État émotionnel / état d'esprit des mentorés

**Comment?** Avec une météo personnelle liée à leur état émotionnel.

Exemple : « Mon temps est ensoleillé parce que je me sens heureux de cet entraînement et j'ai grandi. C'est positif ».

**Comment?** Avec une image du langage : Le mentor pose quelques images au sol et les mentorés choisiront l'image la plus représentative de leur état d'esprit.

## La réalisation de leurs objectifs/défis collectifs ou individuels

**Comment?** Le mentor peut organiser un jury qui écouterait le mentoré sur ce qu'il a fait pendant la session. Cela peut aider à recevoir des commentaires et à faire valoir des points sur :

- Le programme / la méthodologie
- Le mentor / la relation avec le mentor et au sein du groupe
- L'acquisition de compétences et de connaissances

**Comment?** Avec l'outil « **KISS** » : Quatre cases sur une feuille « Keep », « Improve », « Start », « Stop ». Les mentorés donnent leur avis sur ce qu'ils veulent de la séance (la relation avec le mentor, ce qu'ils ont appris...) et écrivent des commentaires liés aux quatre cases : "Qu'est-ce que le mentor doit retenir, améliorer, démarrer et arrêter ?".



# Chapitre 3 : Égalité des genres dans le mentorat communautaire

## 3.1. Diversité et genre dans le groupe

Lorsque l'on parle de genre, il faut d'abord comprendre ce que le terme définit. Quand on parle de genre, on ne parle pas des caractéristiques physiques innées de la personne (le sexe comme dans la dichotomie masculin/féminin) mais des caractéristiques sociales acquises.



Les attributs sociaux et les opportunités associés au fait d'être un homme et une femme et les relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons, ainsi que les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont construits socialement et sont appris à travers des processus de socialisation.

Ils sont spécifiques au contexte/temps et modifiables.

L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes

De plus, le genre détermine ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un certain contexte. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes dans les responsabilités attribuées, les activités entreprises, l'accès et le contrôle des ressources, ainsi que les opportunités de prise de décision.

### 3.1.1. Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes sont des habitudes de jugement non confirmées par des preuves, que chaque société fournit à ses membres à travers la famille, l'environnement social, l'école ou les médias.

Ils sont construits à partir d'une idée ou d'une image populaire que l'on se fait d'un groupe, basée sur une simplification excessive des traits de caractère et qui devient une croyance.

Les stéréotypes de genre sont à la base des préjugés (jugements). Cela signifie que les croyances que nous avons ne sont pas fondées sur des faits scientifiques.

Ces préjugés renforcent les inégalités et les discriminations (comportements). Ces stéréotypes nous sont inculqués à travers les dictons, les chansons, les jouets, les proverbes, les contes, la publicité, les médias, la religion, l'éducation, le cadre légal, le travail, etc. Il est important d'identifier et de déconstruire puis de partir d'eux en les transformant positivement pour construire l'égalité entre les personnes.



### 3.1.2. Influence du genre sur la dynamique de groupe

Adopter une approche genre exprime la volonté de concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Les femmes et les hommes ont des besoins différents et spécifiques ;
- De nombreuses femmes représentent encore une catégorie discriminée et défavorisée par rapport aux hommes ;
- Presque partout dans le monde, les femmes ont moins de droits de contrôle sur les ressources (financières, naturelles, humaines...).

#### **Complémentarité ne veut pas dire égalité**

La complémentarité est souvent évoquée pour refuser le principe d'égalité. La complémentarité, qui consacre un rôle subalterne pour les femmes, n'est pas significatif de relations égalitaires.

#### **Egalité ne veut pas dire similarité**

Être égaux en droit ne signifie pas être semblable, ni faire la même chose, ni inverser les rôles... mais pouvoir faire les choses par choix. Cela signifie que les actions de chacun doivent être reconnues.

#### **L'égalité des sexes**

L'équité entre les sexes signifie que des traitements différents, visant à rétablir l'équilibre, sont accordés aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et équitablement au développement de leur société.

Le sexe est un autre facteur important à prendre en compte lorsque vous essayez de former l'équipe de mentors idéale.

Dans les équipes entièrement masculines, il y a généralement un niveau plus élevé de compétitivité et de concentration sur la tâche, alors qu'il y a très peu de partage des préoccupations et de concentration sur les problèmes personnels. En revanche, les équipes entièrement féminines montrent beaucoup plus de coopération interpersonnelle, de soutien et de compatibilité, et se soucient également beaucoup plus du bien-être émotionnel des autres membres de l'équipe.

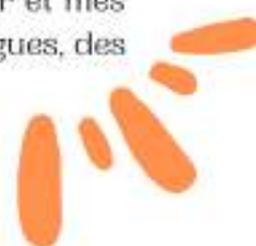
En général, les équipes mixtes semblaient bénéficier de la présence des femmes, des équipes signalant une atmosphère plus calme, et inoffensive par rapport aux équipes entièrement masculines.



**EXERCICE: Accroître l'équité et l'inclusion dans la société commence par une réflexion individuelle menant à l'action.**

Il est important que le mentor réfléchisse à son identité et à sa compréhension des rôles de genre afin que d'éventuels préjugés n'influencent pas la façon dont les mentorés sont traités. Quelques questions possibles à se poser :

- Qu'ai-je appris sur le fait d'être une femme/un homme ?
- Qu'est-ce que j'attends des autres en tant que femme/homme ?
- Si je suis une femme, quelles sont les étapes que je pourrais prendre dans ma propre vie pour remettre en question les rôles de genre qui auraient pu me limiter dans le passé ?
- Si je suis un homme, quelles sont les mesures que je pourrais prendre dans ma propre vie (par exemple, les interactions personnelles et professionnelles) pour partager plus équitablement mon pouvoir et mes privilèges avec les femmes (cela peut inclure des amis, des collègues, des membres de la famille ou des partenaires intimes) ?





## EXERCICE : AGIR COMME UN HOMME/AGIR COMME UNE FEMME

TEMPS NÉCESSAIRE : 45- 60 min

Cette activité est conçue pour aider les mentorés à comprendre les rôles et les attentes liés au genre qui sont appris dans notre société. Il s'agit d'une activité d'introduction utile sur les rôles de genre en relation avec la façon dont ils influencent notre comportement.

**OBJECTIFS :** Comprendre et analyser les stéréotypes et les origines des rôles de genre, remettre en question et minimiser et/ou éliminer les perceptions et les actions stéréotypées envers « l'autre » genre.

### DESCRIPTIF/INSTRUCTIONS :

Divisez les mentorés en petits groupes. Les groupes peuvent être de même sexe ou mixtes.

Donnez à chaque groupe un grand papier/carton divisé en deux colonnes. En haut de la colonne de gauche, écrivez « Agir comme un homme » ou « Agir comme une femme ». Demandez aux mentorés de faire une liste de ce que signifie agir comme un homme ou une femme dans cette colonne.

Dans la colonne de droite, demandez-leur d'écrire ce que les gens pourraient 'dire' ou 'faire' si quelqu'un n'agit pas comme un homme ou une femme tel que défini dans la colonne du milieu. Cette partie de l'activité peut générer une utilisation vivante et graphique des mots et de la discussion. Rappelez aux mentorés d'être respectueux. Certains instructeurs voudront peut-être établir des règles de base concernant l'utilisation de la langue.

Accrochez les listes pour que les mentorés puissent les voir et les contempler. Demandez à chaque groupe de faire quelques commentaires sur leurs listes.

Aider les mentorés à analyser ces listes. Les questions possibles pour la discussion incluent :

- Comment et où apprenons-nous notre perception des rôles masculins et féminins ?
- Ces rôles et descriptions nous limitent-ils ou nous améliorent-ils dans nos choix de vie ?
- Avez-vous ou quelqu'un que vous connaissez a-t-il déjà agi différemment de la façon dont votre sexe est 'censé' agir ?
- Le fait d'être un homme ou une femme influence-t-il son comportement dans un groupe, si oui comment ?
- Quelles autres conclusions/affirmations avez-vous sur ce sujet ?



### 3.1. Genre dans le groupe

L'entrepreneuriat joue un rôle important dans la création d'innovations, d'opportunités, de nouveaux emplois, d'occupations et de développement. Ces dernières années, selon les données de la Banque mondiale, l'intérêt des femmes pour l'entrepreneuriat s'est accru ; les femmes sont intéressées à créer de nouveaux emplois pour elles-mêmes et pour les autres, mais aussi à améliorer les conditions des femmes, à proposer des solutions différentes et à stimuler l'innovation. Même si l'entrepreneuriat n'est pas un phénomène non sexiste, l'activité entrepreneuriale est ancrée dans des systèmes socialement construits et des croyances largement partagées sur les caractéristiques généralement associées aux femmes et aux hommes et sur les comportements et les rôles jugés appropriés pour les membres de chaque sexe. Néanmoins, l'entrepreneuriat féminin dans le tourisme a été identifié comme un élément clé pour atteindre les ODD de l'ONU « égalité des sexes » et « croissance durable et croissance économique ».

Les femmes représentent une énorme main-d'œuvre dans le tourisme et une grande source d'innovation. Partout dans le monde, les femmes sont considérées comme des gardiennes et des transmettrices de la culture, car elles ont tendance à diffuser des traditions et des histoires à travers leur « rôle » de cuisinières, de tisserandes, de cultivatrices et de ménagères. Les femmes font évoluer ces rôles et appliquent leurs connaissances au secteur du tourisme et aux possibilités de conception, aux façons de raconter l'histoire d'un lieu et d'offrir une nouvelle perspective.

De plus, les femmes entrepreneures se distinguent de leurs homologues masculins sur le plan pratique, les femmes ont une autre vision du monde et peuvent penser à différentes solutions adaptées aux besoins de leurs clients. L'innovation des femmes se manifeste par leurs circuits spécialement conçus pour d'autres femmes, ceci parce qu'elles savent ce qu'une femme veut, par exemple, elle veut se sentir en sécurité ou veut un circuit conçu pour ses intérêts et explorer avec un objectif (nourriture, vin, culture, randonnée, artisanat de bijoux, etc.), ou souhaite simplement une expérience touristique modulable pour sa vie de maman.

Pour comprendre l'entrepreneuriat féminin, il est important de mettre en évidence les capacités qu'elles possèdent et qui rendent les entreprises féminines différentes. Les compétences principales sont les suivantes :

- **Adaptabilité** : être capable de s'adapter aux besoins et aux changements au fil du temps est essentiel pour une entreprise prospère. Les femmes améliorent leur capacité d'adaptation tout au long de leur vie, puisqu'elles couvrent de nombreux rôles et fonctions, elles doivent être capables de s'adapter à de nombreuses situations ;
- **Capacité à nouer des relations** : les femmes sont de bonnes conteuses et cela aide à nouer des liens avec d'autres personnes, qu'elles soient clientes, partenaires ou employées, les femmes sont douées pour créer des relations ;

- **Empathie** : les femmes ont un sens inné de l'empathie qui les aide à comprendre ce que l'autre ressent afin qu'elles puissent agir correctement en fonction de ce dont l'autre a besoin à ce moment-là.

Il y a une variété de circuits organisés par des femmes comme «Walking Women», une entreprise touristique qui organise des promenades à travers le monde pour les femmes; "Koru Enterprises" une organisation néo-zélandaise qui crée des circuits personnalisés pour vivre la culture, la gastronomie et l'artisanat de la région natale du pays, mais il existe également des entreprises qui aident les femmes à organiser elles-mêmes leurs circuits en leur donnant les informations nécessaires d'un place et donner des conseils. Promouvoir les femmes en tant qu'entrepreneures ne profite pas seulement à elles, mais aussi à la communauté dans laquelle elles vivent ; l'autonomisation des femmes dans l'entrepreneuriat est un moyen efficace de créer le changement et le développement dans les zones rurales, en fait, de cette façon, nous montrons un rôle différent des femmes et encourageons les jeunes filles à suivre cette carrière ou simplement à faire partie d'un changement.



## ANNEXES

### QUESTIONS DU MODÈLE DE JOURNAL DU MENTOR

Nom

Date

Thème(s) de la séance (par ex. BMC , vidéographie, storytelling...)

Les participants ont quitté cette session avec une meilleure compréhension de...

Mon ressenti général sur cette séance

Les trois principales choses qui se sont bien passées lors de la session d'aujourd'hui sont...

Trois choses que je veux améliorer à propos de cette session sont...

Pour améliorer cette session, j'ai besoin de...

Je me sens préparé pour la prochaine session (oui ou non, si non pourquoi pas)

Je suis satisfait du déroulement de la séance d'aujourd'hui : OUI/NON

Tout autre commentaire ou remarque



## ANNEXES

### QUESTIONS RELATIVES AU MODÈLE DE JOURNAL DE BORD POUR LES JEUNES

Nom

Date

L'objectif de la séance d'aujourd'hui était de...

Dans la séance d'aujourd'hui, j'ai appris...

La meilleure partie de la séance d'aujourd'hui était...

Si je pouvais améliorer la session d'aujourd'hui, je recommanderais...

Je suis encore perplexe ou j'aimerais plus d'informations sur...

Pour la prochaine session, j'espère...



## RESSOURCES

Practical Guide to Community Mentoring - innovative quality mentoring for social inclusion, Kilcooley Women's Centre, Asociatia Consultantilor In Dezvoltare Comunitara, Inspectoratul Scolar Judetean Teleorman, OZZIPS, Social Life Volunteers

[https://www.kilcooleywomenscentre.co.uk/media/uploads/cm4si\\_community\\_mentoring\\_-\\_good\\_training\\_\\_practice\\_guide\\_-\\_final.pdf](https://www.kilcooleywomenscentre.co.uk/media/uploads/cm4si_community_mentoring_-_good_training__practice_guide_-_final.pdf)

Mentoroinnin Työkirja, Minna-Rosa Kanninen, Jaana Nylund, Päivi Kupias. Helsingin Yliopisto (Université de Helsinki), 2017

[https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/Mentoroinnin-tyokirja\\_A4\\_0.pdf](https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/Mentoroinnin-tyokirja_A4_0.pdf)

Go Responsible! Unlocking the potential of youth entrepreneurship through responsible tourism - guide for mentors, D'Antilles et D'Ailleurs, Solidarity Tracks, BAAT, 2019.

<https://goresponsible.org/wp-content/uploads/2021/10/Go-responsible-Guide-FR-with-Layout.pdf>

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<https://www.igwg.org/wp-content/uploads/2017/05/ActLikeAMan.pdf>

Les essentiels du genre 01 - Approche genre - Concept et enjeux actuels, Le Monde selon les femmes, Bruxelles, 2019

Unesco, Cadre de mise en oeuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, p. 17



# COLOPHON

Walking Towards est un projet co-financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne. Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui ne reflète que les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

Rédaction du manuel menée par D'Antilles et D'Ailleurs en collaboration avec tous les partenaires. Merci à tous les partenaires pour les tests et les retours d'expérience.



D'Antilles et D'Ailleurs  
Fort-De-France, Martinique (France)



Italian Association for Responsible Tourism  
Milan, Italie



Groupe One  
Bruxelles, Belgique



**karpos**  
Karpos  
Athènes, Grèce

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



**tamat**  
Tamat  
Pérouse, Italie

## AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

Tous les visuels ont été librement accessibles depuis les plateformes d'images en ligne et/ou Canva et appliquent les lois d'utilisation équitable sans intention de violer les droits d'auteur. Si vous pensez que les droits d'auteur ont été violés, veuillez nous contacter sur la page Web Walking Towards

<https://www.walkingtours.dantillesetdailleurs.org/> pour résoudre le problème dans le cadre d'une justice réparatrice.



# WALKING TOURS

WALKING TOWARDS EMPLOYABILITY

<https://www.walkingtours.dantillesetdailleurs.org/>



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