# Note de synthèse

# Programme de développement du leadership Cycle 5

Forus, voué à soutenir le renforcement des capacités de ses membres, accorde une grande priorité au développement de compétences de leadership plus larges par le biais d'échanges entre pairs sur le leadership, le changement social et l'évolution des rôles des plateformes d'ONG nationales et régionales. Lancé en 2017, le **programme de développement du leadership** vise à former des individus entreprenants et visionnaires qui transformeront le fonctionnement des réseaux d'OSC à l'avenir. Après 4 cycles réussis en partenariat avec Tamarind Tree Associates et une longue pause depuis 2021, le cycle 5 débutera en **novembre 2024.**

Lors de l'assemblée générale de Forus 2024, les membres ont commencé à explorer ce que signifie et ce à quoi ressemble le leadership inclusif dans les plateformes de la société civile. Inspirant un programme qui vise à développer les femmes leaders en tant qu'acteurs du changement social et à préparer la prochaine génération de leaders, qui orienteront le rôle des plateformes nationales d'ONG/OSC vers le changement social au 21st siècle.

Cette cohorte de 12 femmes leaders constituera une communauté de praticiens pour stimuler le débat et les échanges sur la prise de décision participative, le changement social et l'évolution des rôles des plateformes nationales d'OSC en matière de changement transformateur. Les participantes joueront ensuite le rôle de multiplicatrices en portant le débat au sein des plateformes nationales/régionales et d'autres formations de la société civile.

Le programme facilitera l'apprentissage entre pairs et l'innovation en matière de compétences et de pratiques de leadership inclusives. Il encouragera les dirigeants des plateformes d'ONG à réfléchir à leur rôle et à leurs approches en matière de changement social et à porter le débat dans leur contexte national, avec les ONG individuelles membres des plateformes également. Il encouragera les nouvelles communautés/groupements d'ONG enclins à collaborer davantage avec d'autres parties prenantes, en particulier les institutions publiques.

## Objectifs spécifiques

- Doter les dirigeants actuels et émergents des plateformes nationales et régionales d'ONG/OSC, en particulier les femmes, des compétences essentielles et de la confiance nécessaire pour devenir des agents efficaces du changement social.
- Prendre conscience du style de négociation et des techniques préférées de chacun, tout en développant des stratégies pour tirer parti des succès passés afin d'améliorer les négociations futures.
- Améliorer les compétences des femmes dirigeantes en matière de narration et de partage des connaissances afin de garantir la durabilité des connaissances acquises, en facilitant l'inclusion et la représentation de voix diverses dans les espaces de décision et les situations de résolution de problèmes/négociation.

## Approche et méthodologie

Tamarind Tree Associates apportera une contribution importante et stimulante, mais le processus sera hautement participatif, faisant appel aux expériences des participants et les incitant à développer, à poser et à répondre à leurs propres questions. Cette approche de l'**intérieur vers l'extérieur** et de l'**accompagnement** n'engage pas seulement le monde des idées, mais aborde les dynamiques émotionnelles et intentionnelles moins visibles pour permettre aux participants d'identifier leur propre volonté de travailler et toutes les résistances qui les retiennent.

Dans leur approche, les animateurs du programme catalysent l'apprentissage croisé entre les participants, ce qui génère **une dynamique d'apprentissage horizontale** particulièrement fructueuse pour une communauté de praticiens désireux de repenser et de renouveler la manière dont ils dirigent. Le processus de l'atelier débouche sur l'action afin de garantir que les participants puissent appliquer leur apprentissage à leur pratique dans le monde réel.

En pratique, l'ATT utilisera une variété de méthodes et de processus, comme l'**écriture libre, les niveaux d'écoute, le fait de poser de meilleures questions, les simulations, la réflexion individuelle/collective, le travail en petits groupes, le dialogue, les groupes de révision quotidiens, les exercices artistiques, l'apprentissage par l'action** et d'autres pour faciliter l'apprentissage des participants.

## Composantes essentielles du programme

Le programme sera mené avec une cohorte de 12 participants, sur une période de 9 mois, et comprendra les éléments de base suivants :

| STEP | ENGAGEMENT DANS LE TEMPS | DATE |
|---|---|---|
| **Présentations en ligne :** Rencontre et accueil | 2 heures | novembre 2024 |
| **Session de travail en ligne** : 1 tâche[st] | 2 heures | Décembre 2024 |
| Atelier en face à face | 4 jours | Février/mars 2025<br>*La date et le lieu seront déterminés en fonction des participants. |
| Session de travail en ligne : Webinaires de réflexion | 2 heures | avril 2024 |
| Atelier d'écriture finale en ligne | 3 heures | Juin 2025 |

## Les participants

Chaque plateforme nationale ou régionale désignera la représentante qui, selon elle, apportera le plus de valeur au développement de la plateforme. Le programme s'adresse à des femmes leaders très performantes ou à des leaders émergents aux niveaux supérieur, intermédiaire ou de coordination, y compris les membres des organes de gouvernance et les membres internes de l'équipe de coordination des plateformes, qui sont passionnées par les négociations internationales et nationales, les litiges, le plaidoyer et la prise de parole en public ou les rôles.

Chaque candidat devra fournir les éléments suivants :

- un bref curriculum vitae, y compris les fonctions quotidiennes
- une brève motivation indiquant leur intérêt pour le programme et une brève vision du leadership dans le secteur des ONG/OSC.

La sélection des participants sera effectuée par le comité de pairs de Forus pour le renforcement des capacités et prendra en compte la diversité des langues, des âges, des régions et des expériences afin d'obtenir un groupe de participants diversifié et cohérent.

## Principaux enseignements attendus

- Partage d'expériences et de connaissances sur les obstacles et les possibilités de créer un espace tout en reconnaissant les privilèges, l'inclusivité et les préjugés dans les espaces de prise de décision de la société civile.
- Sensibilisation et pratiques pour faire face aux risques, aux anxiétés et aux inconnues dans la promotion de l'intersectionnalité dans les réseaux de collaboration avec des ressources financières et humaines limitées.
- Outils et ressources tirés de l'expérience des partenaires pour gérer des scénarios éthiques réels qui nécessitent des négociations avec diverses parties prenantes, en particulier les institutions publiques ou les représentants du gouvernement.
- Des témoignages documentés de membres de Forus qui font progresser le leadership de leurs plateformes vers des modèles plus inclusifs, éthiques, adaptatifs et collaboratifs.