

**Special  
Olympics**



# **Le cours Special Olympics pour le mentorat des Athlètes Leaders**

Manuel du participant



**LEADERSHIP  
DES ATHLÈTES**

# Bienvenue au Cours Special Olympics pour le Mentorat des Athlètes Leaders !

Vous utiliserez ce manuel comme ressource et guide d'activités tout au long des quatre leçons de cette formation. Ce manuel a un contenu important qui continuera à vous servir de ressource après la fin de la formation et quand vous débuterez votre parcours de mentor.

Le cours d'apprentissage en ligne pour les mentors est une autre ressource qui vous sera utile ; il est disponible sur <https://learn.specialolympics.org>. Recherchez le cours « Leadership des athlètes : mentorat ».

## Objectifs d'apprentissage



LEADERSHIP DES ATHLÈTES

### Présentation du Module



À la fin de la formation, vous pourrez :

- Discuter de la manière dont les mentors soutiennent et incarnent les **principes directeurs du Leadership des athlètes**.
- Utiliser les meilleures pratiques et les stratégies lors du mentorat des athlètes **de Special Olympics** pour les aider à devenir des **leaders**.
- Comprendre et mettre en pratique **une approche de Leadership unifié** pour le mentorat.
- Énumérer les responsabilités et les activités du mentor spécifiques à votre **Programme Special Olympics local**.

## Leçon 1 :

Mots clés et concepts à rechercher dans cette leçon :

Caractéristiques du mentor

Mentor

Mentoré

Quels sont les deux adjectifs que vous utiliseriez pour décrire un bon mentor :

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### Définition du mentor des athlètes leaders

En utilisant une approche de Leadership Unifié, les mentors aident les athlètes leaders à identifier, planifier et atteindre leurs objectifs de leadership.



### Les caractéristiques d'un bon mentor



LEADERSHIP DES ATHLÈTES

#### Les caractéristiques d'un mentor



##### Un modèle fiable

- Donne le bon exemple
- Crée un environnement avec un équilibre de pouvoir et de confiance

##### Soutient l'évolution

- Comprend les intérêts du mentoré
- Offre des occasions d'acquérir des compétences et des connaissances
- Trouve des experts et des ressources

##### Définit la réussite

- Détermine les objectifs et la vision de la réussite
- Crée un plan concret et réalisable

##### Co-crée un plan

- Enseigne aux mentorés comment créer un plan personnel
- Apporte son aide pour les stratégies d'adaptation

##### A des attentes élevées, mais raisonnables

- A des attentes appropriées et réalistes
- Fournit un défi et un soutien pour affronter et surmonter les obstacles

## Questions

- 1.** Les bons mentors incarnent les caractéristiques énumérées ci-dessus. Quels sont quelques exemples de bonnes relations mentor/mentoré que vous avez vues dans votre vie personnelle ou professionnelle ?

- 2.** Avez-vous un mentor au travail ou personnellement ? Si oui, quelles caractéristiques parmi les suivantes appréciez-vous chez lui ?

- 3.** D'après vous, quelles sont les caractéristiques qui manquent dans cette liste ?

## Leçon 2

Mots clés et concepts à rechercher dans cette leçon

Leadership des Athlètes

Principes directeurs du Leadership des athlètes

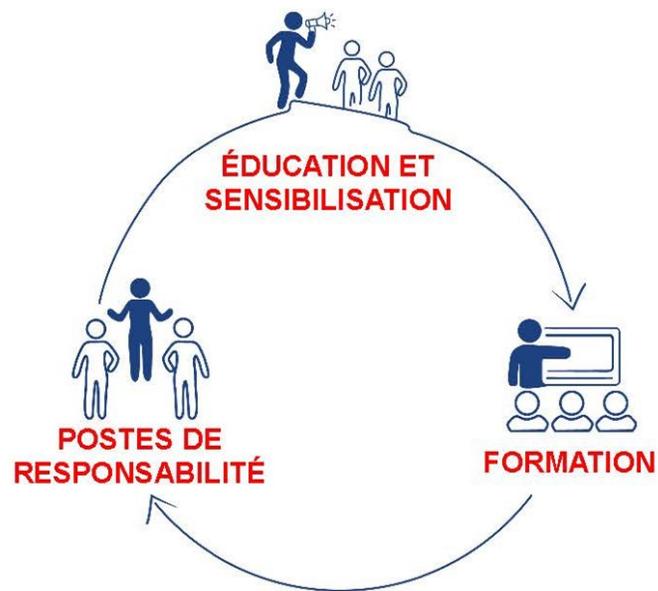
Un Leadership Unifié

Inclusion

Mentor des athlètes leaders

**Le leadership des athlètes** crée des occasions pour les athlètes Special Olympics de développer et de démontrer des compétences en leadership, d'utiliser leurs voix et leurs capacités pour assumer des rôles de leadership significatifs (tels que conférencier, membre du conseil d'administration ou entraîneur), influencer le changement au sein de Special Olympics et contribuer à la création de communautés inclusives.

Le Leadership des athlètes **est régi par trois principes directeurs** :



### 1. Éducation et sensibilisation

Ce principe souligne le fait que, pour que les athlètes leaders aient la possibilité de diriger, les personnes **sans** déficience intellectuelle doivent voir la valeur des personnes ayant une déficience intellectuelle. Cette approche est appelée Leadership Unifié.



Grâce au programme de **Leadership Unifié**, des leaders **sans** déficiences intellectuelles apprennent à :

- **Voir la valeur de chacun**, plus particulièrement pour les personnes ayant une déficience intellectuelle ;
- **Reconnaître un comportement** qui exclut les autres et travailler à l'améliorer ;
- Mieux comprendre ce que signifie **travailler avec des personnes ayant une déficience intellectuelle**, et ;
- **Créer des environnements** où les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent réussir.

## 2. Formation

Ce principe montre l'importance pour les athlètes d'avoir le choix en ce qui concerne la manière et le lieu où ils dirigent dans le cadre de Special Olympics. Grâce au Leadership des athlètes, les personnes ayant une déficience intellectuelle et de développement ont la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans tout ce qu'elles choisissent.

## 3. Postes de responsabilité

Ce principe souligne qu'avec l'aide des athlètes, les Programmes Special Olympics ont l'obligation de créer des postes significatifs d'influence et de leadership dans toute l'organisation pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Les rôles au sein de Special Olympics varient selon le Programme, mais certains rôles pour lesquels nous avons identifié et développé des ressources incluent : parler en public, siéger à un comité ou à un conseil, être entraîneur ou officiel, parler des inégalités en matière de santé, animer des formations, etc.



**Le Leadership Unifié** se concentre sur les leaders **sans** déficience intellectuelle et de développement pour contribuer à la création et au maintien de l'inclusion complète des personnes avec une déficience intellectuelle et de développement.

**Le Leadership des athlètes** se concentre sur les leaders **avec** une déficience intellectuelle et de développement. Il les forme à l'aide de différents cours pour les aider à devenir des leaders au sein du mouvement et de leurs communautés

En résumé, pour que les personnes ayant une déficience intellectuelle et de développement dirigent,

- › Les personnes sans déficience intellectuelle et de développement doivent **voir la valeur chez les personnes avec une déficience intellectuelle et de développement**.
- › **Les personnes avec une déficience intellectuelle et de développement doivent être formées aux compétences en leadership afin d'avoir le choix** quant à la manière et à l'endroit où elles dirigeront dans le cadre de Special Olympics.
- › **Les personnes ayant une déficience intellectuelle et de développement** doivent être encouragées à **déterminer une politique**, à définir une orientation et à diriger la programmation.

## Questions

1. Que pouvez-vous faire activement pour soutenir l'existence et la défense du Leadership Unifié au sein de votre Programme ?

2. Pensez aux formations que vous avez suivies au fil des ans. Qu'est-ce qui vous a permis d'obtenir le plus de réussites ? Que pouvez-vous apprendre de ces expériences à partager avec l'athlète leader que vous encadrez ?

3. Au sein du Leadership Unifié, l'existence de postes significatifs pour les athlètes leaders est un principe de base important. Quelles sont les deux manières dont les personnes ayant une déficience intellectuelle et de développement peuvent avoir des postes d'influence significatifs au sein de votre Programme (qu'il existe actuellement ou non) ?

### Pourquoi les mentors doivent-ils parler d'inclusion ?

Il est extrêmement important de **comprendre l'inclusion** pour pratiquer le **Leadership Unifié**.

#### Pourquoi ?

Parce que de nombreuses personnes sans déficience intellectuelle et de développement **pensent qu'elles sont inclusives, mais disent ou font des choses qui ne le sont pas.**

Dans le cadre de la série de formations Special Olympics sur le Leadership Unifié, nous avons identifié **trois niveaux d'inclusion : Diversité 101, Diversité 2.0 et Inclusion 3.0**. Ces niveaux s'appliquent à tous les groupes de personnes marginalisés et sous-représentés (race, sexe, LGBTQIA+, etc.), mais pour les besoins de notre formation et de nos exemples, nous les appliquons au plus grand groupe minoritaire du monde (plus de 15 % de la population mondiale) – les personnes handicapées et encore plus spécifiques à notre public cible, nous nous concentrons sur les personnes ayant une déficience intellectuelle et de développement.



**La Diversité 101** est ce qui se passe **au début lorsque les gens essaient d'abord d'être inclusifs** et invitent les personnes avec DID à participer à des activités de leadership. Bien que les intentions soient bonnes, **ce type d'inclusion est généralement symbolique**.

- › **Un exemple :** un athlète est invité à faire partie du conseil d'administration. Sa participation comprend sa venue aux réunions afin qu'il soit physiquement présent. L'athlète leader parle peut-être une ou deux fois pour partager son expérience en tant qu'athlète, mais on ne lui demande pas son avis sur les sujets abordés et on ne lui confie pas de tâches de suivi. On ne lui demande pas non plus de voter.

**La Diversité 2.0** est la prochaine étape. C'est là que les athlètes sont impliqués et que leur contribution est recherchée. **La Diversité 2.0 constitue un pas en avant**, mais ce n'est pas **l'objectif final**. La diversité est correcte au début parce que cela signifie **que des personnes d'horizons différents sont impliquées**, mais **une véritable inclusion** implique que ces personnes ne soient pas seulement dans la salle, **mais fassent réellement partie du processus de décision**.

- › **Un exemple :** Un athlète fait partie du conseil et participe aux conversations tout au long de la réunion du conseil. D'autres membres du conseil s'arrêtent et demandent à l'athlète leader quelle est son opinion sur chaque sujet abordé. Plus encore, les athlètes bénéficient des aménagements de base nécessaires pour réussir au sein du conseil, par exemple par le biais d'une rencontre avec un autre membre du conseil à l'avance pour discuter des sujets de la réunion afin de pouvoir se préparer.

**L'Inclusion 3.0** est **l'objectif à atteindre**. C'est l'objectif que chaque Programme, département, comité d'organisation local et personne doit atteindre au sein de l'organisation, mais c'est encore loin d'être le cas. **L'Inclusion 3.0 implique que les athlètes leaders se voient confier des rôles et des responsabilités significatifs** et que les autres **adaptent les activités** aux besoins de l'athlète leader.

- › **Un exemple :** Un athlète n'est pas seulement un membre général du conseil d'administration, mais il siège également à ou dirige un comité au sein du conseil d'administration. L'athlète leader participe à tous les votes. L'athlète leader travaille avec le président au préalable pour établir les ordres du jour des réunions du conseil d'administration, et les documents et le cadre de la réunion sont produits dans un format adapté à l'athlète leader (par exemple, en utilisant un langage facile à lire). Quelqu'un travaille avec l'athlète leader pour s'assurer qu'il connaît tous les documents, qu'il comprend ce qu'on attend de lui, et il est encouragé à parler des problèmes qu'il voit au sein de l'organisation.



**Le Leadership Unifié** implique des personnes **sans** handicaps qui se regardent et posent des questions de réflexion :

1. Ai-je des préjugés, des jugements ou des stéréotypes sur les personnes handicapées et sur ce qu'elles peuvent ou ne peuvent pas faire ?
2. Y a-t-il des obstacles à l'inclusion pour les groupes historiquement sous-représentés ou marginalisés, y compris les personnes souffrant d'un handicap, que je ne vois pas ?
3. Y a-t-il des obstacles à l'inclusion que j'encourage et défends activement sans m'en rendre compte ?

## Questions

**1.** En quoi puis-je bénéficier du Leadership Unifié ?

**2.** En quoi ma communauté bénéficie-t-elle du Leadership Unifié ?

**3.** Comment le Leadership Unifié affecte-t-il les personnes issues de communautés marginalisées ?

**4.** Que puis-je faire lorsque je vois quelqu'un utiliser une personne ayant une déficience intellectuelle et de développement pour jeter de la poudre aux yeux ?

## Leçon 3

Mots clés et concepts à rechercher dans cette leçon

Étapes du mentorat

Progresser par étapes

Évolution et occasions

Clarté des rôles

Progression

Soutien

La relation entre l'athlète leader et le mentor changera probablement au fil du temps à mesure que l'athlète leader acquiert des connaissances, des compétences et de l'assurance, tout en développant les compétences nécessaires pour travailler de manière plus indépendante. Alors que certains athlètes leaders ont besoin d'un soutien continu, chacun bénéficie de pouvoir faire appel à une assistance fiable tout au long de son parcours personnel et professionnel.

Ces étapes du mentorat montrent la **progression de la relation entre le mentor et l'athlète leader**.

### Étapes du mentorat

Les athlètes leaders bénéficient du soutien d'un mentor bénévole.

À tout moment, le mentor doit réserver ses propres opinions, tout en soutenant l'implication et la capacité de prendre des décisions de l'athlète leader.



- L'athlète découvre Special Olympics et les rôles de leadership.
- Le mentor est très impliqué (il participe à la formation, guide l'athlète leader à travers des expériences pratiques).



- L'athlète travaille en étroite collaboration avec son mentor pour développer et affiner ses compétences en leadership.
- Le mentor aide à organiser l'activité de leadership et interagit si nécessaire pour garantir l'obtention de résultats.



- L'athlète participe à des rôles de leadership avec un minimum de soutien.
- Le mentor peut aider à la préparation et au suivi si nécessaire, mais il est pratiquement invisible lorsque l'athlète leader s'implique dans des activités de leadership.



- L'athlète assume des rôles de leadership significatifs de manière indépendante.
- Le seul rôle du mentor est de fournir des conseils continus, des encouragements et un transport si nécessaire.

Tout en évoluant au fil des étapes du mentorat, tous les Mentors continueront à **utiliser les compétences et les stratégies de mentor** couvertes dans cette formation. Plus particulièrement :



Patience



Respect et  
partenariat



Évolution et  
occasions



Clarté des  
rôles



Leadership  
Unifié



### Patience

La progression n'est pas linéaire. Il y aura des moments où vous ferez **deux pas en avant et un pas en arrière**, ou des moments où vous ferez un pas en avant et deux pas en arrière sur des points spécifiques, tout en travaillant avec l'athlète leader ; et c'est normal. Il s'agit de déterminer, ensemble, comment savoir **quand apporter un soutien et quand « le laisser diriger »**.



### Respect

Au fur et à mesure que l'athlète leader évolue et progresse vers la quatrième étape de ce diagramme, sachez que vous devez toujours entretenir une relation étroite avec lui. Lorsque vous assumez un rôle de leadership, il est important que vous continuiez à travailler avec l'athlète leader, afin qu'il reste **ancré, humble et ouvert** à l'apprentissage continu. **Votre relation doit être un partenariat.**



### Évolution et occasions

Si le rôle de leadership est pour une période de temps spécifique, travaillez avec le leader de l'athlète afin qu'il soit **conscient et préparé** lorsque vous quitterez le rôle. Il est également important qu'il comprenne que ce n'est pas parce qu'il atteint la quatrième étape avec vous **qu'il doit arrêter de travailler avec vous**. Cela ne l'empêche pas non plus d'apprendre auprès **d'un autre mentor** disposant d'un ensemble de compétences différent. Les gens peuvent avoir plusieurs mentors pour différentes choses dans leur vie.



### Clarté des rôles

C'est une bonne idée **d'évaluer constamment votre relation** afin que vous et l'athlète leader soyez sur la même longueur d'onde quant à l'étape de mentorat à laquelle vous pensez être actuellement. Si l'athlète leader pense que vous êtes à l'Étape 4 alors que vous pensez être à l'Étape 1, cela entraînera des problèmes.



### Leadership Unifié

Au fur et à mesure que votre mentoré progresse au fil des étapes, assurez-vous de garder un œil sur vos attitudes et **de maintenir une volonté de changer votre façon de faire les choses afin que les personnes ayant une déficience intellectuelle puissent atteindre leur plein potentiel**. Vous devrez peut-être parler à d'autres personnes ne souffrant pas de handicap et leur apprendre à être plus inclusives.

C'est votre travail **en tant que mentor d'aider les personnes sans handicap à considérer les athlètes de Special Olympics** :



- > **D'égal à égal** et non comme des subordonnés ;
- > **Comme des personnes compétentes** et non ineptes ;
- > **Comme des personnes responsables**, pas irresponsables ;
- > **Comme des leaders**, pas simplement comme des contributeurs, et ;
- > **Comme des membres de la communauté**, pas comme des étrangers.

## Questions

- 1.** Être le mentor d'un athlète leader implique d'aider les personnes sans déficience intellectuelle et de développement à considérer les athlètes Special Olympics d'égal à égal, comme des personnes capables et responsables, des leaders qui font partie de la communauté. De quelle manière pouvez-vous procéder ?

- 2.** D'après vous, laquelle des compétences de mentor ci-dessus est la plus importante ? Pourquoi ? Comment vous assurerez-vous d'aider l'athlète leader dans ce domaine ?

## Leçon 4

Mots clés et concepts à rechercher dans cette leçon

Mentorat dans ce Programme

Attentes

Quelle est la prochaine étape ?

Évolution du mentor

Amélioration

Soutien des mentors

### Mentorat dans ce Programme

Cette section vous permet de respecter toutes les règles ou attentes spécifiques de votre Programme Special Olympics envers les mentors.

#### Critères et attentes du mentor

Âge/Restrictions familiales	
Engagement en termes de temps	
Exigences de formation	
Méthodes de Communication	
Formulaires et documentation	

### Auto-évaluation du mentor

Maintenant, il est temps de **réfléchir aux compétences de mentor que vous considérez comme des points forts et des domaines à améliorer.**

Réfléchissez aux **compétences et stratégies** que nous avons abordées dans le cadre de cette formation. Énumérez-les dans la colonne de gauche. Ensuite, décidez à quelle catégorie elles appartiennent : « **point fort** » ou « **peut être améliorée** » pour vous. Ensuite, créez quelques **idées d'action** sur la façon dont vous « améliorerez cette compétence ».

Enfin, remplissez la colonne intitulée : « **Qui va m'aider ?** » C'est ici que vous identifiez un athlète leader, le personnel du Programme, un mentor personnel ou une formation supplémentaire où vous pourriez trouver **une assistance pour l'amélioration des compétences.** »

## Auto-évaluation du mentor

Compétence/Stratégie	Je maîtrise cette compétence	Je pourrais améliorer cette compétence	C'est de cette façon que je vais améliorer cette compétence	Qui m'aidera ? Comment vais-je en apprendre davantage ?



Pour entrer en contact avec votre Programme local et démarrer le processus pour devenir mentor, [cliquez ici](#)

Pour acquérir encore plus de compétences liées au rôle de mentor d'un athlète leader, recherchez « Mentor » pour le cours de formation en ligne sur : <https://learn.specialolympics.org>.

**Merci de jouer un rôle aussi important dans le développement du leadership des athlètes de Special Olympics !**