

AUTODIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL DE GENRE ET GESTION DE LA DIVERSITÉ



Association HAHATAY son risas de Gandiol. 2020

**En collaboration avec le Groupe d'Études et de
Recherches Genre et Sociétés (GESTES) de
l'Université Gaston Berger de Saint-Louis**





Autodiagnostic de genre et gestion de la diversité Association Hahatay son risas de Gandiol. 2020

INTRODUCTION

Le présent document entre dans le cadre du travail visant à introduire la perspective de genre de manière transversale dans l'ensemble des actions menées par l'Association Hahatay Son Risas de Gandiol dans le développement des différents projets et actions qu'elle mène.

Après plusieurs années de travail autour de la culture comme moyen de développement local, l'année 2020 marque une évolution remarquable dans la structure de l'entité du fait qu'elle commence à entreprendre des projets à grande échelle liés à la promotion de la santé, l'autonomisation des femmes et la formation des jeunes.

De nombreuses actions et analyses de genre ont été appliquées aux différents projets; une perspective bien présente dans la planification et l'exécution de l'intervention. Cependant, dans le but de rendre visibles toutes ces actions qui sont déjà en cours, les potentialités ainsi que les aspects à renforcer, on a initié en février 2020 ce présent autodiagnostic du genre et de la diversité, élaboré par et pour l'équipe de Hahatay.

Les principales raisons qui guident le début de cet autodiagnostic de genre sont définies par des critères éthiques, la volonté de l'équipe de direction et l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité et de la diversité.

1. PROCESSUS

L'initiative de l'Association Hahatay Son Risas de Gandiol de réaliser le présent processus démontre un engagement dans la recherche de la cohérence entre son idéologie, son discours et la pratique. Ceci a soulevé l'idée et la programmation dudit processus, en tenant compte des caractéristiques propres de l'organisation et des personnes qui en font partie.

C'est pour cette raison qu'on a opté pour la réalisation d'un **autodiagnostic** qui, orienté par l'équipe de dynamisation, a facilité des espaces de réflexion et d'autocritique qui ont permis de prendre conscience des propres difficultés et points forts. De même, l'attention a été mise sur les axes d'amélioration dans la gestion de l'égalité dans l'intervention de manière générale, mais aussi dans le travail quotidien de l'organisation.

Avec l'implication, au niveau interne, de toutes les personnes qui font partie de Hahatay et la création d'un groupe moteur de genre, on a cherché à faciliter un exercice de réflexion parallèle à la recompilation des informations; ce qui a apporté des propositions qui seront contenues dans le Plan d'Égalité qui sera élaboré postérieurement.

En tenant compte de la mission de Hahatay, qui opte pour mettre l'accent sur les personnes comme éléments fondamentaux de l'organisation, étant également une entité fortement marquée par l'interculturalité, on a soulevé l'idée d'ajouter à l'autodiagnostic et au futur plan, une approche au-delà du genre, dans le but de recueillir aussi des variables de la diversité.

Ainsi donc, après la réalisation d'une étude de la situation de l'égalité entre les hommes et les femmes, une autre a été aussi faite en rapport avec la diversité culturelle, religieuse, générationnelle, de formation, etc. Pour cela, on a inclus l'analyse des **variables de diversité**.

De cette manière, on a réalisé un autodiagnostic de genre et de diversité dans le but de connaître la situation de départ, en facilitant l'appropriation du processus pour recueillir des propositions de la part de la propre équipe, lesquelles feront partie du futur **Plan d'Égalité et de Gestion de la Diversité**.

La réalité sociale de Gandiol, particulièrement en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes et le genre, est très complexe et requiert du temps et d'un regard décolonial pour sa compréhension. C'est pour cette raison qu'on a misé sur une **équipe de dynamisation mixte**, composée d'une personne interne dans l'association, à avoir la technicienne de genre; et une autre externe, membre du Groupe d'Études et de Recherches Genre et Sociétés (GESTES) de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis. Toutes les deux sont connaisseuses de la culture sénégalaise et bien imprégnées dans l'environnement rural de Gandiol, ce qui a permis de mettre l'accent sur les détails fondamentaux et qui régissent la société et les rôles de genre à Gandiol. De cette manière, on a pensé à un processus qui a compté sur l'implication de l'équipe de Hahatay ainsi que du comité directeur de l'association, et qui a été réalisé en collaboration avec l'équipe de GESTES de l'Université Gaston Berger.

1.1. Équipe chargée de la dynamisation du diagnostic

La planification et la réalisation de l'autodiagnostic ont été menées par l'équipe composée de la technicienne de genre de l'Association Hahatay, Nuria del Rey SÁNCHEZ, et l'une des membres du Groupe d'Études et de Recherches Genre et Sociétés (GESTES) de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis, Ndeye Amy Sally NIANG.

Avec aussi l'appui de la coordinatrice de l'Association Hahatay et spécialiste en genre, Laura FEAL, en plus de la collaboration de l'équipe du groupe de GESTES/UGB.

On a priorisé la création d'une équipe mixte qui dirigerait la planification et la réalisation de l'autodiagnostic dans le but de pouvoir avoir deux points de vue différents qui pourraient être complémentaires et constituer des avantages au sein des propres caractéristiques des professionnelles/ selon les propres caractéristiques professionnelles.

On a considéré que le fait d'avoir une personne membre de l'association a facilité la recompilation de l'information, étant donné qu'on dispose d'une connaissance anticipée des besoins des personnes (au niveau de la langue et/ou espace nécessaire pour s'exprimer, etc.) en plus de favoriser un climat de confiance qui a permis l'exposition des demandes et besoins.

La bonne connaissance de l'association de la réalité de la zone a aussi facilité la prise des décisions ainsi que l'accès aux informateurs et informatrices clés durant le processus.

Par ailleurs, le fait de travailler avec une professionnelle au niveau externe a permis d'apporter un point de vue plus objectif, indépendant de la relation avec la structure et avec les personnes qui en font partie. En plus, on a pu réaliser des interviews en wolof et/ou en français avec les personnes qui, pour des raisons personnelles ou professionnelles, ont préféré parler avec une autre personne non membre de l'association.

De cette manière, la possibilité d'avoir une équipe de travail mixte a facilité la répartition des interventions selon les besoins, augmentant ainsi les avantages de disposer de ces deux profils au sein de l'équipe.

Dans la partie à venir, on décrit avec plus de détails le profil professionnel des personnes liées à la réalisation du présent autodiagnostic.



Équipe de facilitation

Nuria DEL REY SÁNCHEZ: Travailleuse sociale et diplômée de Beaux-Arts; avec une formation spécifique en migrations, médiation interculturelle, diversité et genre. Expérience de travail avérée en éducation informelle avec les adolescents. Elle a aussi travaillé avec différentes associations et dans projets avec des familles séparées, des personnes de la rue en situation d'exclusion et aussi des personnes âgées. Elle a fait partie des équipes de Travail Social Communautaire des Services Sociaux de la Mairie de Madrid dans la mise en œuvre du Centre Communautaire de Chamartín et, postérieurement, de l'Espace de Rencontre Féministe, deuxième centre social communautaire du District Centre, dans la localité de Lavapiés. Actuellement elle est Technicienne de Genre de l'Association Hahatay son risas de Gandiol.

Ndeye Ami Sally NIANG: Titulaire d'une Licence en sociologie de la famille: genre et accès à la terre, Université Gaston Berger. Actuellement, elle fait son Master en Sociologie de la Famille à l'UGB sous la direction de Professeure Fatou Diop Sall. Elle a fait des recherches sur l'accès des femmes à la terre et le développement du leadership féminin à travers le football. Elle est membre du Groupe d'Études et de Recherches Genre et Sociétés (GESTES) de l'UGB de Saint-Louis.

GESTES: Le Groupe d'Etudes et de Recherches Genre et Sociétés (GESTES), est une structure de Recherche-Action mise en place en 2004 avec une équipe pluridisciplinaire capitalisant plus de 15 ans d'expériences au service du développement équitable, inclusif. Il constitue aujourd'hui une référence en tant que réseau de formation et d'information sur les dynamiques de genre présentes dans la société sénégalaise, ainsi que point de départ d'initiatives orientées vers plus d'équité de genre au Sénégal. Sa vision est d'être un centre d'excellence et de référence sur la recherche action au plan national, régional et international d'ici 2022.

Appui technique

Fatou Diop SALL: Coordinatrice du Groupe d'Études et de Recherches sur le Genre et les Sociétés, GESTES, à l'Université Gaston Berger de Saint Louis. Professeure à la Faculté de Sociologie de l'UGB de Saint Louis. Elle a réalisé de nombreuses études sur le genre, en coordonnant diverses publications à leur sujet, parmi lesquelles celles menées sur l'accès des femmes à la terre. Elle a réalisé sa thèse de doctorat sur les politiques de santé publique et les dynamiques de reproduction, mettant l'accent sur les inégalités sociales qui conduisent à des inégalités d'accès à la santé, en tenant compte des réalités rurales.

Laura FEAL: Coordinatrice de l'Association Hahatay. Diplômée en Journalisme ; Mater en Gestion de projets et en Autonomisation et leadership des femmes africaines dans les projets de développement. Diplôme du troisième cycle en Agent de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Elle a travaillé comme point focal Genre durant plus de deux années dans la Fondation Habitáfrica, avec la réalisation de diagnostics de genre dans 5 pays d'Afrique, en plus de la réalisation de la stratégie de Genre de l'institution. Elle a également travaillé comme coordinatrice d'une convention de l'AECID en Algérie pour l'insertion socio-politique des femmes dans le Maghreb, avec des activités en Mauritanie, au Maroc, en Tunisie, en collaboration avec la Fundación CIDEAL.

1. 2. Objectifs

Objectifs

- Analyser la structure organisationnelle de l'association pour connaître quelle est la situation de base en matière d'égalité et de diversité.
- Connaître le travail quotidien et les relations entretenues entre les personnes qui travaillent à Hahatay.
- Analyser la stratégie, les projets et la communication de l'entité.
- Faciliter la création d'un groupe moteur de genre pour appuyer l'étude et participer de manière active dans l'évaluation du diagnostic et la proposition de mesures de changement :
 - Déterminer des zones d'intérêt et/ou de renforcement de connaissances liées au genre et à la diversité.
 - Planifier et réaliser des sessions de formation avec le groupe moteur.
- Identifier des zones d'amélioration et des priorités, ainsi que des potentialités et attitudes à maintenir/renforcer pour la promotion de l'équité et une bonne gestion de la diversité. (Égalité dans le traitement et égalité des chances).

Résultats

- Les personnes membres de l'association **reconnaissent** le besoin d'intégrer la perspective de genre dans toutes les lignes d'intervention de l'association.
- L'équipe de HAHATAY **a pris conscience** de l'importance de la diversité présente au sein de l'organisation ainsi que de la nécessité d'en faire une bonne gestion pour mieux en bénéficier et en apprendre.
- L'équipe **a identifié** des opportunités, des difficultés, des axes à améliorer et des bonnes pratiques pour l'intégration effective de la perspective de genre et la gestion de la diversité.
- Les **capacités** de l'organisation et de l'équipe de HAHATAY ont été renforcées et consolidées, lesquelles sont nécessaires pour atteindre les objectifs définis.
- La propre équipe s'est **approprié** de l'autodiagnostic ainsi des mesures visant à intégrer la perspective de genre et la gestion de la diversité.

Des **mesures et ressources nécessaires** ont été **identifiées** pour inclure la perspective de genre et la gestion de la diversité de manière effective et durable à HAHATAY.

Afin de garantir l'accomplissement des objectifs définis, trois phases ont été établies pour la réalisation de l'autodiagnostic de situation.

PHASE I: PLANIFICATION DU PROCESSUS DU DIAGNOSTIC (Annexe I)

PHASE II: COLLECTE ET ANALYSE DE L'INFORMATION FASE (Annexe II)

PHASE III: CONCLUSIONS GÉNÉRALES (Présent document)

1. 3. Outils de collecte de l'information

L'analyse de genre et de diversité a été appliquée à la structure de l'organisation, son modèle de gestion, les valeurs avec lesquelles elle s'identifie, les types de pouvoir que celles-ci exercent, les processus de prise de décisions, l'image qu'elle transmet d'elle-même et les projets et actions qu'elle mène.

Deux niveaux de collecte de l'information ont été établis: stratégique/institutionnel et opératif; dont les conclusions sont consignées dans les points suivants, de même qu'une troisième partie d'impact, aussi bien dans la communauté en général qu'au niveau des personnes qui font partie de l'association.

Au moment de la collecte des informations ainsi que dans le processus d'analyse, les informations ont été organisées en deux grands blocs. Le premier, au niveau institutionnel, comprend tous les aspects liés à la documentation, aux projets, à la stratégie et au travail au niveau du conseil d'administration. Au deuxième niveau, nous voulions prêter attention à la partie opérationnelle, au quotidien de l'équipe, à la mise en œuvre des projets et à la pratique des idées et concepts rassemblés dans les documents.

Dans ce processus, une attention particulière a été accordée à la communication, en analysant les forces et les faiblesses de la communication interne.

Sur la base des travaux réalisés, il a été possible de réfléchir sur un troisième axe d'analyse. Dans ce troisième niveau, des informations relatives à l'impact que le travail de l'entité a sur les personnes qui travaillent à Hahatay a été recueilli, ainsi que l'impact sur la communauté de Gandiol, au niveau du développement social et économique. De plus, sur la base des informations relatives à l'impact sur la communauté, les grandes lignes de communication externe ont été mises en évidence, en tenant compte de la culture et de l'imaginaire gandioliens afin d'établir des pistes d'amélioration.

Consultation de documents

On a procédé à une sélection des documents les plus significatifs pour l'association. Un accent particulier a été mis sur les documents en rapport avec l'intervention sociale avec les femmes, ainsi que d'autres diagnostics réalisés auparavant pour la mise en œuvre des différents projets.

CONSULTATION DE DOCUMENTS
Étude et AFOM (Atouts/Forces, Faiblesses, Occasions, Menaces) du groupement des femmes de Gandiol DEGGO. Juillet 2016
Diagnostic participatif du projet "Communication et culture pour l'autonomisation des femmes et des jeunes au Centre Culturel Sunu Xarit Aminata de Gandiol, Sénégal. Phase II". Janvier 2018
Quelques concepts clés sur la situation de la jeunesse de Gandiol. Avril 2018
Stratégie de Genre. Janvier 2018.
Plan Stratégique Institutionnel 2019-2024
Mémoire annuelle des activités du Centre Culturel Aminata. Décembre 2019.
Tableau annuel des activités et de la participation au Centre Culturel Aminata. Décembre 2019
Mémoire annuelle 2019 HAHATAY
Diagnostic pour la formulation du projet de Santé. 2019
Diagnostic pour la formulation du projet de la Maison des Femmes. 2019
Diagnostic pour la formulation du projet du Centre de Communication Communautaire 2020

La finalité de la présente consultation était de faire une révision de genre pour pouvoir analyser la présence de cette perspective au niveau des documents. Elle a aussi permis de doter à l'équipe chargée de la dynamisation de l'autodiagnostic d'une connaissance plus étendue sur la globalité des projets de HAHATAY. Ainsi, et dans l'optique d'avoir le plus d'objectivité possible, tous les documents ont été traduits en français, pour qu'ils soient ensuite révisés par l'équipe.

Pour la réalisation de ladite révision, on a procédé à une adaptation du test QIG (Quotient Intégration Genre) créant ainsi un outil d'analyse adapté à la réalité de l'entité et aux objectifs du présent autodiagnostic. (Annexe III. Tableau pour l'analyse des documents). Les tableaux qui recompilent de manière schématique cette analyse se trouvent dans l'Annexe IV. Analyse des documents.

Questionnaires

Les questionnaires ont été élaborés dans le but d'appuyer le profil sociologique de l'association, tel que mentionné dans le point antérieur, et ont été partagés avec l'ensemble des personnes qui font partie de l'entité. De même, ils ont servi à avoir une idée plus générale sur la situation de l'organisation au plan opérationnel, l'environnement de travail, les relations informelles entre les collègues, les idées de chaque personne en matière d'égalité, en plus de connaître quels sont les besoins ressentis et exprimés par l'équipe. (Annexe V. Questionnaires).

Ainsi donc, on a recueilli les opinions et connaissances des personnes qui travaillent à Hahatay, étant salariées ou bénévoles, de même que ceux/celles qui interviennent dans les secteurs productifs liés à l'association.

Avant la distribution, on a procédé à la révision des profils de chaque personne, en mettant l'accent sur les capacités d'expression en une langue ou une autre par rapport au niveau d'étude ou aux connaissances. De cette manière, on s'est adapté à la diversité au moment de la réalisation des questionnaires, avec certains qui étaient écrits en français et un autre questionnaire réalisé à travers des entretiens en wolof avec l'étudiante stagiaire, Ndeye Amy Sally NIANG, pour assurer une meilleure compréhension et expression des idées dans la langue maternelle.

Au total, 21 questionnaires ont été réalisés, avec 9 femmes et 12 hommes.

Entretiens avec l'équipe de Direction et les titulaires de postes de responsabilité

Dans la phase de collecte des informations, des entretiens ont été réalisés avec les personnes qui constituent l'équipe de Direction, dans le but de connaître plus en profondeur l'association et son travail dans la promotion de l'égalité ainsi que ses connaissances et idées en matière de genre. On a également inclus Amadou MBAYE en tant que responsable de l'axe social, étant donné qu'il gère un poste de responsabilité à partir duquel il a une vision globale du travail de Hahatay, sans oublier son long parcours au sein de l'association.

En outre, on a profité de la position de Lorenzo FAVARATO comme responsable de l'axe des Secteurs Productifs, et de Laura FEAL en tant que responsable de la culture et de la communication.

À travers ces entretiens, on a pu avoir une vision globale sur l'histoire de Hahatay et le début du travail avec les femmes, de même que les axes d'intervention actuellement et les défis futurs.

ENTRETIENS ÉQUIPE DE DIRECTION ET TITULAIRES DE POSTE DE RESPONSABILITÉ	
Mamadou Dia. Président de l'association. 36 ans. Originaire de Gandiol, résident en Espagne pendant 9 ans. Migrant de retour depuis 2014.	03/ 03/ 2020
Laura Feal. 38 ans. Espagnole et résidente au Sénégal depuis 2012. Coordinatrice de l'association et responsable stratégique. Responsable de l'axe de Culture et Communication.	03/ 03/ 2020
Amadou Mbaye. 27 ans. Originaire de Dakar, membre de Hahatay depuis 2012. Responsable de l'axe Social, qui inclut la santé, les femmes, les migrations, l'éducation et la jeunesse.	09/ 03/ 2020
Lorenzo Favarato. 42 ans. Italien et résident au Sénégal depuis 2018, Responsable de qualité et des Secteurs Productifs.	12/ 03/ 2020
Ainhoa Pérez-Arróspide. 30 ans. Espagnole, ayant résidé au Sénégal durant trois années et vivant présentement en Espagne. Axe stratégique et point de contact avec l'Espagne.	18/ 03/ 2020

Entretiens avec des agents clés

Dans le but de compléter les informations avec les contributions d'autres personnes qui ne font pas partie de l'équipe de Direction ni ne gèrent des postes stratégiques au niveau de l'organisation, mais qui constituent des figures fondamentales au sein de l'association ; on a réalisé d'autres entretiens avec les personnes décrites dans le tableau suivant.

Ces personnes clés ont été sélectionnées en tenant compte de leurs profils (âge, sexe, origine), leur rôle dans l'historique de l'association et la manière d'adhésion à celle-ci.

Au départ, l'idée était de réaliser des entretiens avec Absa Guindo, coordinatrice du projet de santé et Ndeye Fatou KA, directrice de la Radio GÉM SUNU BOPP. Mais, vu que toutes les deux faisaient partie du groupe moteur de genre, on a décidé de réaliser les entretiens avec d'autres personnes puisque leurs contributions seraient prises en compte dans cette équipe.

ENTRETIENS AVEC DES AGENTS CLÉS	
Personnes proches de Hahatay, présentes depuis le début. Médiation avec la communauté.	
Mama Khady. 61 ans. Mère du président de Hahatay, Mamadou Dia. Médiatrice avec la communauté depuis les débuts de l'association, conseillère sur divers aspects de la culture et de la tradition gandiolaïse. Membre du groupement des femmes DEGGO.	10/02/2020
Cheikh Dieye. 38 ans. Voisin au quartier de Ndiébène.	19/ 05/ 2020
Mama Awa. 63 ans. Voisine du quartier de Pilote-Barre et membre du groupement des femmes DEGGO. Membre active de l'association depuis le début.	18/ 01/ 2021
Entretiens avec les femmes et jeunes filles qui sont membres de l'association.	
Tata Ndeye Fatou. Responsable de l'École maternelle de Pilote-Barre, présente à Hahatay depuis 2014. Concernant les jeunes filles, sa présence constitue une « garantie de sécurité » pour leur participation et implication à Hahatay.	18/ 05/ 2020
Seynabou Faye. 21 ans. Équipe audiovisuelle FÈSS Prod.	19/ 05/ 2020
Coumba Ndiaye. Jeune fille membre de Hahatay depuis quelques années; membre du groupe de théâtre forum ÈTTU GANDIOL. Elle est actuellement cheffe des travaux de construction que mène Hahatay au village de Ndiol.	13/ 01/ 2021
Fatou Mbodj. Elle est également membre de la structure depuis quelques années; actuellement elle travaille dans le chantier de construction.	10/02/2020
Personnes en dehors de Hahatay avec des postes de représentation dans la communauté et proches du projet communautaire.	

Papa Bara Ka. 68 ans. Représentant du chef du village. Membre du Comité de Santé de Tassinère.	20/ 05/ 2020
Aminta Boye. 59 ans. Première adjointe au Maire de Gandiol et présidente du GIE Union des Femmes Cultivatrices.	21/ 05/ 2020
Premières personnes volontaires de Hahatay, résidente au Sénégal et membres de l'association depuis quelques années.	
Irene Sánchez. 41 ans. Membre de Hahatay depuis 2014. Ancienne responsable d'appui et d'intervention avec les jeunes. Elle a été aussi chargée de réaliser les entretiens et groupes de discussion pour les diagnostics antérieurs. (Exemple : DEGGO).	15/ 10/ 2020
Pablo Cobo. 53 ans, il est membre actif de l'association depuis 2015, étant responsable du volontariat international de moyenne et longue durée. Il appuie aussi de manière constante les différentes équipes de travail de l'association en matière de construction et de maintien des infrastructures.	20/ 08/ 2020

Groupe Moteur de Genre

Le travail du groupe moteur de Genre a commencé au mois de juillet 2020, dans le cadre de la dernière phase du processus d'Autodiagnostic de Genre et de la Diversité de l'Association Hahatay son risas de Gandiol, axé sur l'analyse de l'information et l'élaboration du présent rapport.

Les membres du groupe moteur ont été proposés par une partie de l'équipe de facilitation du processus d'autodiagnostic, vu qu'ils/elles font partie des différentes lignes d'intervention de la structure, étant ainsi des personnes clés aussi bien dans ledit processus que dans la mise en œuvre des mesures qui seront prises en compte dans le futur Plan d'Égalité et de Gestion de la Diversité.

Les personnes suivantes sont celles qui ont constitué le groupe moteur :

GROUPE MOTEUR GENRE
Absa Guindo. Coordinatrice du projet: « La santé des femmes de Gandiol, notre bien commun » et technicienne d'intervention avec les femmes.
Mame Boury Sarr. Technicienne d'intervention avec les femmes.
Ndeye Fatou Ka. Coordinatrice de la radio communautaire GÈM SUNU BOPP
Medoune Diop. Directeur du Centre Culturel Aminata de Gandiol.
Modou Diop. Responsable de la communication de la structure (réseaux sociaux) et dynamiseur de la radio communautaire GÈM SUNU BOPP
Tékheye Ka. Technicien de projets culturels et interculturels (Festival Taaru Gandiol et Volontariat espagnol); appui technique à la Résidence Artistique Dekandoo

La dynamisation du processus a été menée par Nuria del Rey Sánchez, technicienne de genre de l'association, avec l'appui à distance de Ndeye Amy Sally NIANG.

La diversité de ce groupe de travail est à mettre en valeur, puisqu'il a été composé d'hommes et de femmes d'âge et de profils éducatifs différents. En plus, on a mis l'accent sur la présence de personnes membres de l'axe culture et communication, de même que celles qui interviennent directement avec les femmes.

C'est ainsi que s'est formé un groupe diversifié, qui a apporté des visions complémentaires à l'information collectée dans la phase antérieure de l'autodiagnostic et qui a facilité les débats avec des points de vue différents qui ont enrichi les propositions de changement.

L'objectif général de ce processus a été de créer une équipe de travail diversifiée, composée de personnes intervenantes dans les différents axes de travail de l'association et qui disposent d'un certain pouvoir de décisions qui auront pour finalité de multiplier les mesures et amélioration de propositions en matière d'égalité et de gestion de la diversité dans l'association.

Comme objectifs spécifiques, ceux qui ont été définis sont les suivants :

- Créer un espace de sécurité et de confiance où toutes les personnes membres du groupe moteur de genre peuvent s'exprimer librement.
- Former l'équipe en connaissances clés sur le genre et la diversité
- Doubter d'outils qui facilitent l'analyse de l'information collectée au Groupe Moteur Genre
- Favoriser la critique constructive sur la situation actuelle de la structure en matière de genre et diversité chez l'équipe moteur genre
- Recueillir les idées et propositions pour la future élaboration du Plan d'Égalité et de Gestion de la Diversité de l'Association Hahatay.

Le travail réalisé avec le Groupe Moteur Genre se trouve dans l'Annexe VI ; et dans l'Annexe VII on peut trouver l'outil utilisé pour analyser la pertinence de genre.

Boîte à idées

Au démarrage du travail avec le groupe moteur de genre, on a décidé de créer une « boîte à idées » afin que les personnes puissent s'exprimer librement et dans l'anonymat, pour apporter des propositions qui renforceraient le processus d'autodiagnostic.

La boîte a été présente tout au long des mois de travail de l'équipe. Malgré la faible participation, un total de cinq contributions a été collecté ; ce qui a permis d'avoir des informations qui auraient été difficiles d'obtenir autrement.

Groupes de discussion

Dans le but d'obtenir plus d'information de qualité et plus de contributions de la part des membres de la structure, on a créé deux groupes de discussion, dynamisés par les participants du groupe moteur de genre.

L'idée de départ était de créer deux groupes non mixtes, où les hommes et les femmes, de manière séparée, partageraient leur point de vue sur les différentes thématiques définies. Ces groupes ont été dirigés par les mêmes personnes qui constituent le groupe moteur de genre (selon chaque sexe), étant exclue la facilitatrice du processus, pour veiller à une meilleure participation.

On a noté l'importance de la création de groupes non mixtes pour faciliter la participation active de toutes les personnes participantes, surtout en tenant compte des difficultés présentes pour le cas des jeunes filles, qui ont souvent du mal à partager leurs opinions.

Les thèmes qu'on a décidé d'aborder au cours des débats étaient : genre, communication, travail et futur (aspects à améliorer et propositions). **Dans l'Annexe VIII on peut trouver le guide pour les groupes de discussion.**

GROUPES DE DISCUSSION		
20/ 10/ 20	GROUPE DE DISCUSSION FÉMININ 8 participantes	DYNAMISÉ PAR Absa GUINDO et Mame Boury SARR
18/ 11/ 20	GROUPE DE DISCUSSION MASCULIN 8 participants	DYNAMISÉ PAR Médoune Diop, Modou Diop et Tékheye Ka

En principe, il été prévu de créer un troisième groupe de discussion avec l'ensemble des membres de Hahatay, mais, en raison du manque de temps et des charges de travail, on a décidé de ne pas le faire ou de le laisser peut-être pour le partage des résultats de l'autodiagnostic.

Observation participative

Tout au long du processus, un travail d'observation a été réalisé de la part des professionnelles de l'équipe de dynamisation, Ndèye Amy et Nuria del Rey, afin de pouvoir souligner des attitudes ou comportements qui font partie du quotidien de l'association, mais qui sont difficiles à expliquer dans les entretiens, questionnaires ou autres espaces de discussion.

De même, au cours du processus on a réalisé un glossaire des termes liés à l'autodiagnostic de genre, lequel se trouve dans l'Annexe IX.

2. AU NIVEAU STRATÉGIQUE/INSTITUTIONNEL

2.1. Historique de la structure

Hahatay est une association sénégalaise, inscrite dans le registre des associations de la Gouvernance de Saint-Louis le 3 octobre 2016 sous le numéro N°0001645GRSL/YD.

Son origine vient de la double expérience migratoire de Mamadou, son fondateur. En 2006, ce jeune entrepreneur, pas satisfait des opportunités qui lui sont offertes dans son environnement ni des obstacles administratives que les pays européens lui imposent pour ne pas poursuivre ses études supérieures en France, décide d'entreprendre une voie plus risquée.

Après 9 années de périple en Espagne et son perpétuel questionnement identitaire, sociétal et politique, Mamadou décide de retourner à son pays natal pour s'engager activement dans son développement. Ceci constitua alors une nouvelle expérience migratoire, pleine de barrières et de préjugés, pour commencer un projet qui cherche à provoquer un changement et une conscience critique au niveau de la jeunesse.

L'objectif principal de Hahatay est de **lutter con l'émigration de la jeunesse africaine dans des conditions d'insécurité.**

En ce sens, le travail s'articule concrètement autour de deux lignes d'intervention qui sont la réponse de Hahatay face à la question migratoire actuelle dans un monde globalisé et interconnecté :

#MIGRER EST UN DROIT (sensibilisation, information et incidence politique); #GANDIOL EST L'EL DORADO (développement communautaire).

Ainsi donc, Hahatay se définit comme une organisation non gouvernementale de développement communautaire, dont l'objectif est de donner une réponse efficace et efficiente face aux migrations forcées qui privent à l'Afrique sa jeunesse et son espoir ; avec la volonté d'autonomiser et d'impliquer les jeunes comme les véritables acteurs et actrices pour l'amélioration de leurs conditions de vie.

C'est également un espace de rencontre qui unit un groupe de personnes avec la même inquiétude et l'engagement de s'impliquer pour un développement humain intégral. Pour autant, on réfléchit, on apprend à nouveau et on agit à travers le métissage comme outil pour l'inclusion et la participation. **Il s'agit donc d'une organisation active, proactive, activiste, utopique, osée, interculturelle, consciente, « Globale » (Global et local)**

2.1.1 Culture de l'organisation

Mission

Hahatay travaille sous le concept wolof «Menenek» qui signifie «c'est possible», ce qui fait de sa mission une action constante (apprendre par l'action) pour s'assurer que toutes les personnes peuvent vivre selon leur dignité humaine étant acteurs et actrices de leur vie et force motrice de leur propre développement et de leur liberté.

Construire une culture à partir d'un tissu humain local qui s'étende à l'universel basé sur le respect et la garantie d'une solidarité centrée sur la personne et sur la nécessité de parvenir à des conditions de vie, de travail, de liberté et de participation sociale meilleures et plus dignes pour tous et pour toutes. Pour chaque jeune, un travail et un projet de vie.

Vision

L'aspiration de l'organisation est d'être une référence en termes de développement communautaire et de renforcer les capacités de chaque personne en mobilisant les ressources existantes, en s'appuyant sur une organisation agile et efficace, en mettant en avant la société civile et en promouvant l'activisme au véritable développement.

Valeurs

Les valeurs qui composent la mission institutionnelle de Hahatay sont précisées dans les objectifs institutionnels suivants:

- Motiver et contribuer à l'entrepreneuriat des jeunes pour réduire la pauvreté et les inégalités grâce à un développement humain, économique et social durable et équilibré.
- Promouvoir l'éducation, la formation, le travail et la culture en tant que moteurs de développement durable, générateurs de richesse et de leadership social.
- Favoriser la promotion des femmes dans tous les secteurs et activités, pour accroître leur participation sociale et favoriser leur pouvoir de prise de décision.
- Soutenir et garantir les conditions de justice et d'équité, les biens et services de base, le droit de voyager librement et de promouvoir le dialogue culturel ainsi que la contribution à la paix.
- Contribuer à créer une culture de la société, et notamment chez les jeunes, une plus grande prise de conscience de la citoyenneté, responsable et solidaire.

2.2. Diagnostics antérieurs

Dans le cadre de l'exécution du projet de Communication pour l'autonomisation des femmes et des jeunes à travers le Centre Culturel Aminata de Gandiol, les diagnostics suivants ont été réalisés :

- Étude et Analyse AFOM du groupement des femmes de Gandiol DEGGO. Juillet 2016
- Diagnostic participatif du projet « Communication et culture pour l'autonomisation des femmes et des jeunes de Gandiol à travers le Centre Culturel Sunu Xarit Aminata de Gandiol, Sénégal, Phase II. » Janvier 2018.
- Quelques concepts clés sur la situation de la jeunesse à Gandiol. Avril 2018

En janvier 2019 et sur la base des aspects décelés dans les diagnostics antérieurs, on a procédé à la rédaction de la Stratégie de Genre de Hahatay son risas de Gandiol.

D'autres travaux de diagnostics ont été aussi réalisés au cours des processus d'identification des projets suivants :

- La santé des femmes de Gandiol, notre bien commun. Phase II.
- La Maison des femmes
- Centre de Capacitation et de Communication Communautaire.

Ces documents rassemblent des diagnostics réalisés avec différents groupes de la population gandiolaïse, pas seulement des études de l'Association Hahatay elle-même, excepté le dernier mentionné, au cours duquel on a réalisé une analyse des capacités, de l'organisation et la composition des différentes équipes de travail au sein de Hahatay.

Dans le processus d'autodiagnostic, on a réalisé une analyse profonde de toutes ces études et procédures d'identification dans le but de revoir les actions menées et l'information obtenue, en plus de connaître la manière dont la perspective de genre a été prise en compte et apporter de nouvelles stratégies.

2.3 Travail préalable en genre

Tout au long de ces années où Hahatay a travaillé avec les femmes et les filles de Gandiol, le besoin s'est fait sentir d'intégrer la perspective de genre dans les actions menées. Cette perspective est progressivement intégrée dans les équipes et dans la conception des différentes interventions.

Dans le but de comprendre et d'adapter ce que cette approche genre signifie dans une petite localité rurale, africaine, avec des taux élevés de migration comme Gandiol ; ainsi que son inclusion dans le développement communautaire durable, entre les années 2017 et 2018 une série de sessions de formation a été réalisée avec les différents membres de l'équipe.

Lors de ces sessions, on a réfléchi à l'incorporation de cette approche de manière transversale dans les interventions menées par la structure et surtout, considéré le travail pour l'égalité entre les hommes et les femmes comme l'un des principaux objectifs de l'organisation.

En novembre 2018, les travaux ont commencé sur le projet «La santé des femmes Gandiol, notre bien commun», s'agissant d'une intervention spécifique auprès des femmes grâce à laquelle elles on a commencé à identifier les femmes qui étaient des références dans la communauté et à se renseigner sur les différents groupements et coopératives formés par celles-ci, dans les différents villages de Gandiol.

Cette intervention auprès des femmes a également été renforcée grâce au projet «Promotion d'un environnement éducatif favorable à Gandiol à travers l'amélioration des infrastructures éducatives, l'alimentation de qualité et la sensibilisation sur les droits humains» à travers lequel les travaux de création d'un réseau de femmes ont commencé à partir de mars 2019.

Dans ce contexte de travail direct avec les femmes, l'intégration de l'approche genre a été déterminante afin de mener une intervention plus adéquate et de qualité pour l'ensemble de la communauté Gandiol et, plus précisément, pour les femmes.

En juillet 2019, la figure d'une Technicienne de Genre a été intégrée dans l'équipe de Hahatay, celle-ci ayant réalisé les tâches de suivi et d'accompagnement des femmes et jeunes filles de l'association dans la promotion de leurs capacités, ainsi que l'introduction de la perspective du genre dans les documents et projets de l'association et la sensibilisation à travers des ateliers et/ou des formations de l'équipe Hahatay sur les questions de genre et d'égalité. Cette professionnelle a fait partie de l'équipe de dynamisation du présent autodiagnostic.

Actuellement, après avoir identifié la nécessité de travailler spécifiquement avec les femmes de Gandiol, la construction de la Maison des Femmes est en cours, et l'achèvement est prévu pour le premier semestre de 2021.

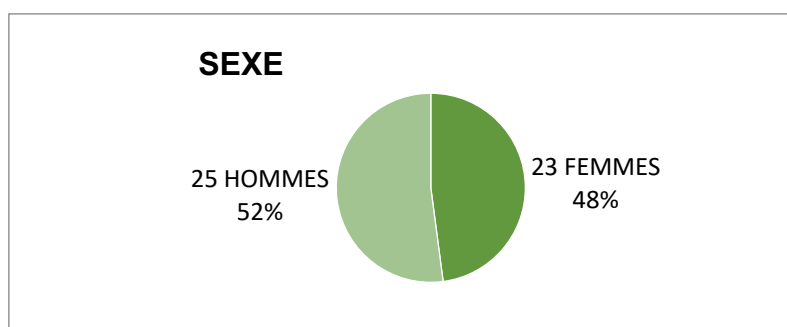
La construction d'un nouveau Poste de Santé et du Centre de Capacitation en Communication Communautaire est également en cours, et l'achèvement est également prévu pour la fin du premier trimestre 2021. L'introduction de la perspective de genre est aussi prévue dans sa mise œuvre.

Pour une meilleure compréhension des domaines de travail que couvre Hahatay, dans *l'Annexe X Principaux projets en cours*, on présente les principales actions et projets dans lesquels l'association intervenait au moment du début du présent autodiagnostic.

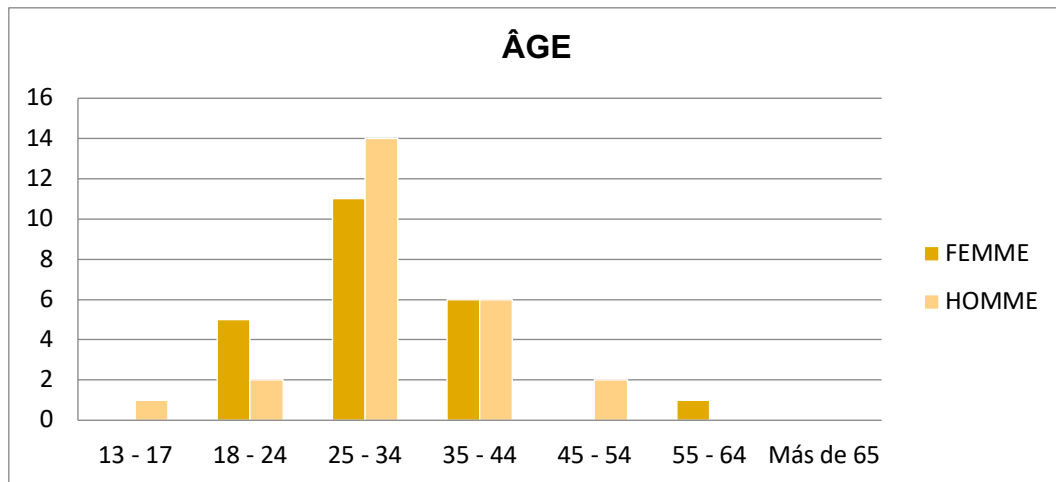
2.4. Profil de l'association. Composition

Les données obtenues à travers la collecte d'informations auprès de l'équipe de direction de Hahatay et des questionnaires réalisés avec les membres de l'association sont présentées dans les graphiques suivants.

SEXE: Les personnes les plus proches de l'entité, qui sont liés à Hahatay en tant que salarié(e)s ou qui font partie de l'équipe de bénévoles, sont au nombre de 48, dont près de la moitié sont des hommes et l'autre moitié des femmes.



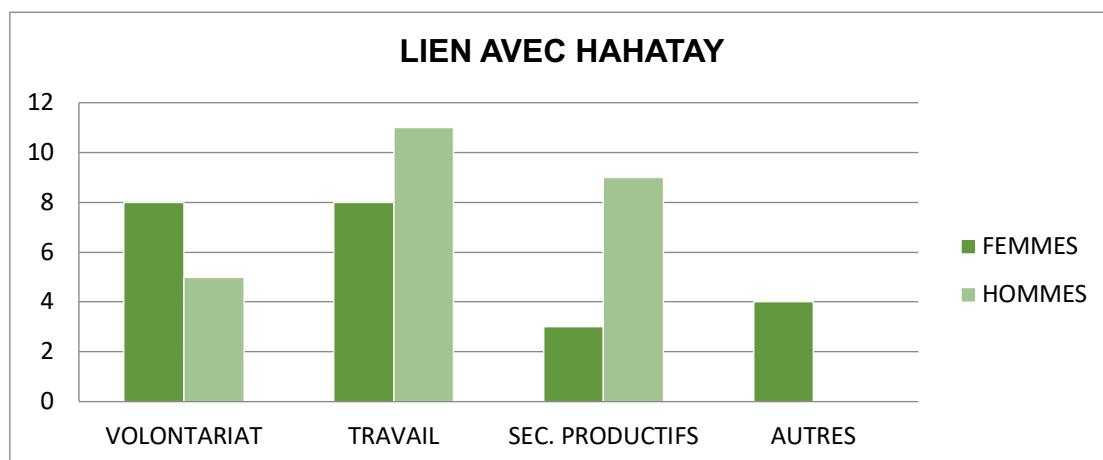
ÂGE:



En ce qui concerne l'âge, la plupart des membres de Hahatay se trouvent dans la tranche de 25-34 ans, avec un nombre d'hommes légèrement supérieur à celui des femmes. Il y a aussi de nombreuses personnes qui se trouvent dans la tranche suivante, entre 35 et 44 ans, lesquelles sont équitablement réparties entre hommes et femmes. À noter la grande présence des femmes dans la tranche d'âge de 18-24 ans.

Sur le plan du TRAVAIL et de l'IMPLICATION dans l'association, au cours de la réalisation de l'étude on a réparti les équipes en quatre groupes :

- **Volontariat.** Ils/elles réalisent des tâches de manière ponctuelle, sans rémunération.
- **Travailleur/e.** Ils/elles ont un poste de travail avec des tâches déterminées, en échange desquelles ils/elles perçoivent un salaire. Ils/elles interviennent dans les différents projets de Hahatay.
- **Secteurs productifs.** Des membres de Hahatay qui font partie des équipes de travail des différents secteurs productifs. Exemple: Baan ak Suuf, Sunukeur et Defaratt.
- **Autres.** Dans ce groupe on retrouve quatre femmes qui travaillent comme salariées, mais qui n'entrent pas dans les catégories précédentes. Il s'agit des trois enseignantes de l'École maternelle et de la responsable de la cafétéria du Centre Culturel Aminata.



Il faut noter que, indépendamment des projets sur lesquels quelqu'un intervient de manière concrète, en général toutes les personnes participent de manière active dans les différentes activités de Hahatay, en réalisant des tâches volontairement en cas de besoin. Ainsi, une même personne peut intervenir dans différentes activités.

La présence des hommes dans le domaine du **volontariat** est nettement plus faible que celle des femmes, ils sont dans les tranches d'âge les plus jeunes (de 18 à 24 ans), sauf pour l'un d'entre eux qui a entre 35 et 44 ans, et qui effectue un accompagnement spécifique en médiation avec les familles et la communauté (ces processus de médiation avec la communauté seront rassemblés dans les prochaines sections de ce document)

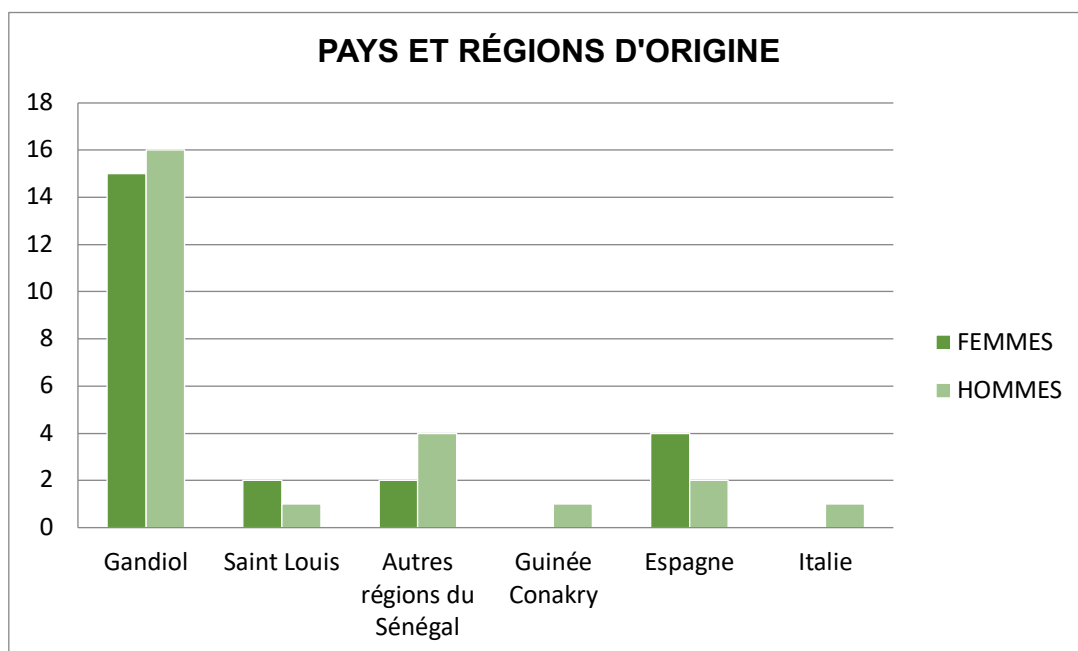
Parmi les femmes qui font partie du service bénévole, il faut noter qu'il y a une plus grande diversité d'âge, il y a deux Espagnoles (de 25 à 34 ans) qui ne vivent pas au Sénégal et qu'ont d'autres sources de revenus. Les autres sont des jeunes filles Sénégalaises appartenant aux deux groupes d'âge les plus jeunes, de 18 à 24 et de 25 à 34 ans.

Dans le cas du **travail**, l'âge moyen est similaire pour les hommes et les femmes et se situe entre 25 et 34 ans. Il y a deux hommes et deux femmes qui sont plus âgés entre 35 et 44 ans.

Dans les secteurs productifs, une majorité d'hommes est évidente. Plus tard, une lecture plus large sera développée sur la participation des femmes dans des sphères de travail majoritairement masculinisées. Cependant, comme expliqué ci-dessous, la présence des femmes s'est accrue au fil des mois que le processus d'autodiagnostic a duré. En ce qui concerne l'âge, la plupart des gens, hommes et femmes, ont entre 25 et 34 ans.

Concernant le dernier groupe, les femmes sont un peu plus âgées, entre 35 et 44 ans.

ORIGINE. En tenant compte du lieu d'origine des membres de Hahatay, le graphique suivant a été réalisé:



Les personnes présentes dans la partie Gandiol sont celles qui ont grandi et ont des familles dans le village. Il s'agit majoritairement de jeunes qui se sont progressivement approchés(e)s avec intérêt pour le travail de Hahatay. Le président de l'association en fait partie.

Il y a deux personnes résidentes à Saint-Louis, l'une d'entre elles engagée depuis janvier 2020 pour la gestion de la Résidence Artistique Dekandoo. L'autre est un jeune dont une partie de la famille vit à Gandiol et qui passe habituellement ses vacances au village, étant ainsi membre actif de Hahatay depuis deux ans.

Il y a deux hommes qui viennent d'autres régions du Sénégal, mais qui ont vécu beaucoup d'années à Gandiol, l'un d'entre eux étant membre de Hahatay depuis les débuts en 2012 et maintenant coordonnateur de l'axe d'intervention sociale. La troisième personne a intégré l'équipe en fin 2019 comme stagiaire avant de devenir membre actuellement. Les trois ont réalisé leurs études à l'Université de Saint-Louis.

Un des membres de Menenek est originaire de la Guinée Conakry, mais travaille à Gandiol depuis plusieurs années.

Parmi les quatre femmes espagnoles membres de l'Association, l'une d'elles réside au Sénégal depuis plus de 9 ans. L'autre est membre de l'association depuis 2014, étant devenue résidente à Gandiol depuis juillet 2019. Les deux autres Espagnoles travaillent de manière volontaire, l'une comme appui ponctuel dans la gestion du volontariat et l'autre faisant partie de l'équipe de Direction, ayant vécu à Dakar les trois dernières années avant de retourner en Espagne.

Concernant les deux hommes de nationalité espagnole, l'un d'eux réside à Dakar depuis 2014 et est membre de l'association depuis les débuts de celle-ci. L'autre vit à Gandiol depuis 2016.

Enfin, il y a un homme d'origine italienne qui réside à Saint-Louis depuis l'été 2018 jusqu'à ce jour.

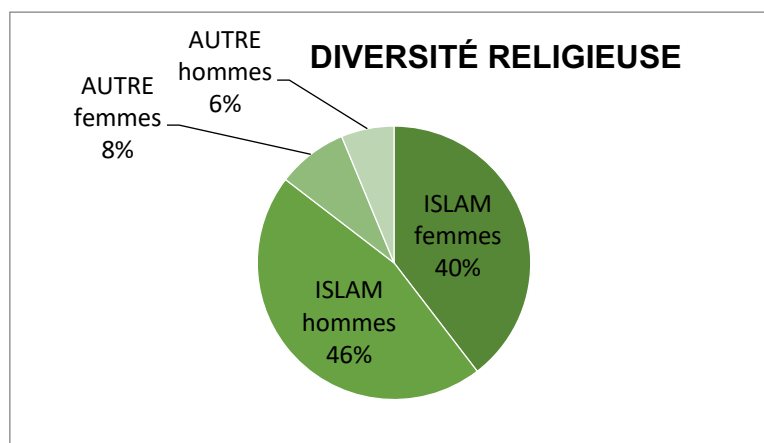
DIVERSITÉ RELIGIEUSE

Les religions proposent des échelles de valeurs moraux et des perceptions sur ce qui est bon ou mauvais, correct ou incorrect, juste ou injuste, pour notre vie personnelle et notre vie en communauté peut différer selon les différentes croyances. À partir de là, elles dictent des règles de comportement pour ses fidèles.

Les us et coutumes que promeut le comportement religieux ont un effet sur l'organisation du travail.

La prise en compte de la diversité religieuse dans les environnements professionnels est de la plus haute importance pour créer un environnement inclusif et respectueux avec les différents crédos. Analyser la diversité religieuse est essentiel afin de gérer les différences éventuelles et adapter certaines procédures de travail, si nécessaire.

La confession religieuse des membres de Hahatay est très liée à leurs lieux d'origine; c'est ainsi qu'on a pu constater une grande majorité musulmane qui vit en harmonie avec d'autres types de confessions religieuses pratiquées par les personnes d'origine européenne.

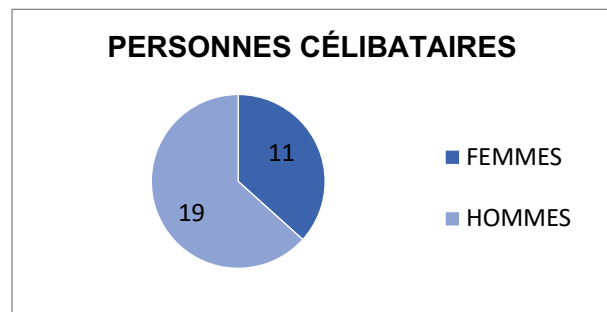
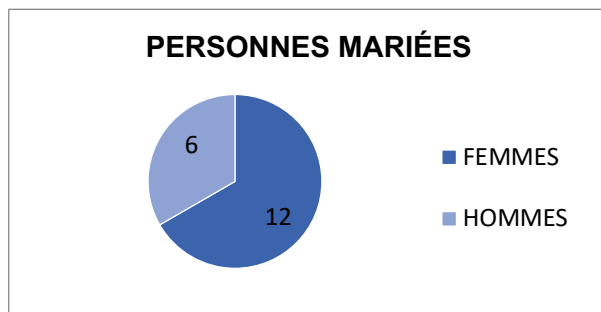


Toutes personnes d'origine sénégalaise et de la Guinée Conakry qui sont membres de l'association dont de confession musulmane, dont la croyance et la pratique religieuse est l'ISLAM.

Les sept personnes d'origine européenne, six issus de l'Espagne (quatre femmes et deux hommes) et un italien, ont été éduquées dans la religion CHRÉTIENNE même si aucune d'entre elles n'est pratiquante à présent.

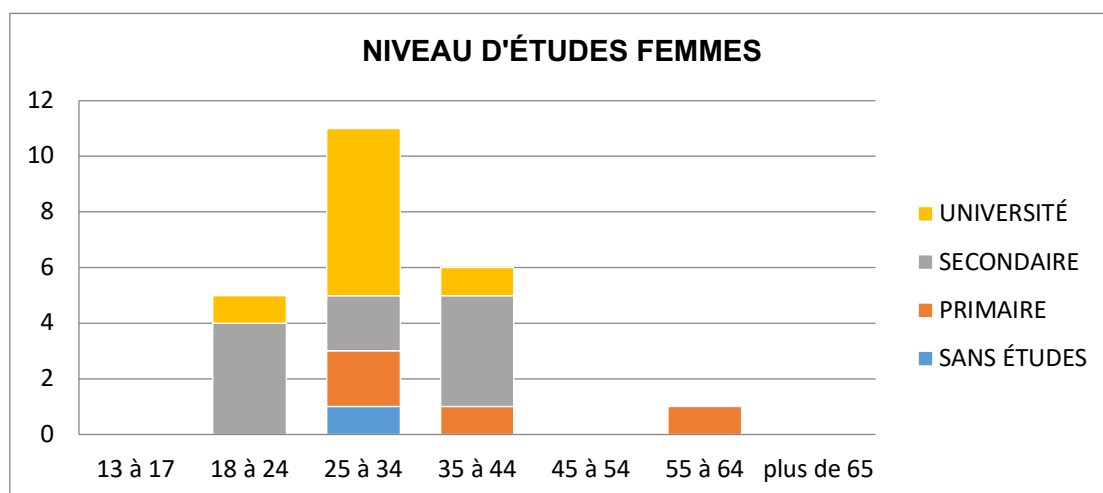
Dans l'association on veille au respect des fêtes des deux religions, tenant en compte les célébrations de Noel ainsi que celle de la Tabaski en adaptant également les horaires au mois de ramadan et autres célébrations musulmanes.

ETAT CIVIL: On a considéré la situation civile des personnes comme une donnée importante, étant une variante de plus qui reflète le statut dont la personne dispose sur le plan social. Dans la culture sénégalaise, on donne beaucoup d'importance au mariage et le statut des personnes, surtout celui des femmes, change après le mariage, car elle devient plus valorisée et respectée au sein de la communauté en général.



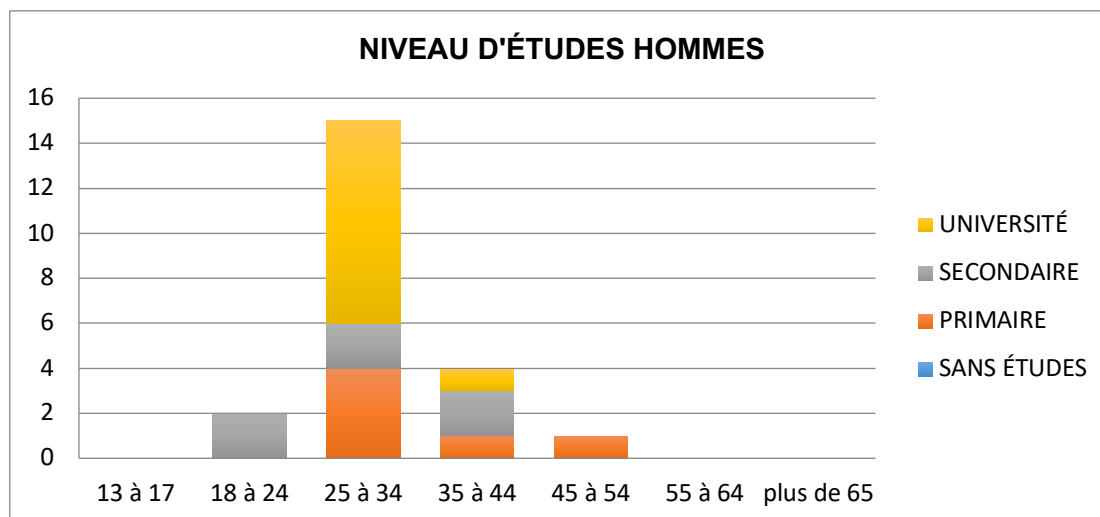
Concernant l'âge des personnes mariées, il y a une petite différence par rapport au genre. Dans les deux cas, les personnes de la tranche d'âge de 35-44 ans et plus sont mariées. Mais dans la précédente tranche d'âge, de 25 à 34 ans, il y a 6 femmes mariées et seulement 1 homme. On pourrait affirmer que la moyenne d'âge pour se marier est plus basse pour les filles, vu que les hommes se marient à un âge un peu plus avancé. Il y a un cas de divorce entre les jeunes filles, qui se considère actuellement comme célibataire et qui a été comptabilisé ainsi. (24 ans).

NIVEAU D'ÉTUDES: Le niveau d'études des personnes membres de Hahatay est détaillé dans le graphique suivant en tenant en compte le sexe ainsi que l'âge.



Il faut noter que, dans le bloc des études universitaires, 4 parmi les 8 femmes diplômées sont des Espagnoles, ce qui fait qu'il y a seulement 4 femmes sénégalaises qui ont fait des études à l'université, dont une seulement est de Gandiol.

Un contraste avec les 10 hommes sénégalais qui ont fait un parcours universitaire (en plus d'un italien et de deux Espagnols) dont 8 sont originaires de Gandiol.



Les niveaux d'études les plus bas correspondent, d'une part, aux responsables de la garde et de la maintenance du Centre Culturel Aminata (un homme d'âge compris dans la tranche de 45-54 ans, et une femme entre 25 et 35 ans).

Il y a 8 autres personnes avec des études et qui interviennent dans les secteurs productifs tels que Defaratt, Baan ak Suuf et Menenek.

Le reste des personnes avec un niveau d'études supérieures, du secondaire à l'université, interviennent majoritairement dans la Culture et la Communication ou dans l'Axe Social.

2.5 Inclusion de la perspective de genre et de gestion de la diversité au niveau des documents

Pour commencer, il est nécessaire de souligner que la plupart des documents sélectionnés sont étroitement liés aux actions allant dans le sens à renforcer la participation active des femmes dans la vie communautaire, leur autonomie économique et leur santé.

Inégalités entre hommes et femmes

Elles sont prises en compte au moment de la formulation des projets comme celui du Centre Culturel Aminata de même que les diagnostics du projet de Santé et de la Maison des Femmes. De manière générale, la totalité des documents, dont les susmentionnés, reflète une profonde connaissance sur les dynamiques de genre et les différentes réalités entre les hommes et les femmes de Gandiol. Les femmes sont considérées comme bénéficiaires de plusieurs des projets, par le fait qu'elles constituent le moteur du changement et la base de la communauté.

Par exemple, le projet «La Santé des Femmes de Gandiol, notre bien commun» a des objectifs spécifiques pour les femmes. Ce projet se concentre sur la promotion de la santé sexuelle et reproductive dans les différentes villes de Gandiol. Si la santé sexuelle et reproductive est un aspect qui concerne les hommes et les femmes, ce sont ces dernières qui souffrent le plus de maladies, celles qui sont impliquées dans la planification familiale et, elles sont les responsables de la santé de leurs enfants.

« La Maison des Femmes » est un projet pour créer un espace de participation d'entités, d'individus et de groupes féminins de la commune de Ndiebene Gandiol. L'objectif est de créer un espace sûr, accueillant et diversifié qui représente la pluralité des femmes dans la communauté et qui travaille sur leurs besoins fondamentaux et leurs intérêts stratégiques en tant que femmes.

Malgré tout, les inégalités entre hommes et femmes sont présentes et bien constatées, de manière directe ou indirecte, dans les documents. La Stratégie de Genre reflète amplement toute l'information relative à cet aspect.

Les extraits suivants du texte montrent quelques exemples :

« L'article 15 de la Constitution établit le droit des hommes et des femmes à posséder une terre, bien que la tradition favorise l'homme qui l'a historiquement exploitée. Par conséquent, l'accès et le contrôle des femmes sur la terre ne sont pas égaux et elles sont également affectées par une moindre disposition d'intrants agricoles et de crédits pour l'exploiter »

« (...) Ceci, conjugué aux grossesses précoces, à la courte distance qui les sépare, au nombre élevé de fils et de filles que chaque femme a, à la difficulté d'accéder à des services de santé de qualité et à la prévalence d'autres maladies, provoque une index des décès prématurés et limite la liberté des femmes de choisir leur vie et leur sexualité »

« Les rôles de genre traditionnels associés à la division sexuelle du travail sont très marqués à Gandiol. Les femmes assument le rôle reproducteur, les soins, à la maison (nettoyage) et en famille (cuisine) »

« Il y a 66,3% d'hommes alphabétisés, contre 40,4% de femmes. Cela est dû, en partie, à la nécessité d'effectuer les tâches ménagères ou au manque de ressources financières, ce sont généralement les filles qui restent à la maison, tandis que les garçons sont plus facilement en mesure d'aller à l'école »

« Sur le lieu de travail, les femmes travaillent davantage dans le secteur informel de l'économie. Son rôle historique en tant que responsable des travaux ménagers, de la grossesse, du congé de maternité, des soins aux enfants et des malades, ainsi que le manque de formation professionnelle sont la cause des femmes ayant plus de difficulté à trouver un emploi salarié »

Toute cette situation fait que, de manière générale, les actions soient dirigées aux femmes et à la jeunesse, sans qu'il y ait des stratégies rédigées pour travailler avec les femmes.

Parité

Au moment de la collecte d'informations présente dans les documents, on prend en compte la **parité** dans les différentes stratégies de recherche de l'information. Dans la plupart des documents où sont collectées les réflexions des différent(e)s participant(e)s, on observe attention particulière dans la constitution de groupes non mixtes.

Concernant la Stratégie de Genre, on décrit de manière générale les actions menées.

« Pour les besoins de réalisation d'un diagnostic sur la situation de la femme à Gandiol, durant les mois de janvier et février 2019 l'équipe de Hahatay a réalisé divers entretiens, groupes de discussions aussi bien mixtes que non mixtes et de différentes tranches d'âge, visites aux groupements de femmes, rencontre avec les sages-femmes, visites aux

associations de jeunes de Gandiol, programme radiophonique avec les femmes, etc. »

Ce serait intéressant de connaître plus à propos des profils des personnes participantes dans les espaces d'échange d'idées, ainsi que les groupements de femmes et les associations. Cette information est bel et bien présente de manière approfondie dans des documents ainsi que les identifications des projets de Santé et de la Maison des Femmes.

L'inclusion du profil des personnes qui ont fait partie des groupes de discussions et/ou entretiens peut nous donner une idée de l'étendue de l'étude réalisée, ainsi qu'une manière de refléter la diversité réelle des profils des participants.

Participation des personnes compétentes en matière de genre

Même s'il y a l'habitude d'inclure des personnes professionnelles avec une expérience et/ou formation en matière de genre, ceci n'est pas toujours expliqué en détail dans les documents. Certains font mention des noms des personnes impliquées dans le processus, comme dans le cas du Diagnostic DEGGO, et la description des professionnelles présentes dans les documents d'identification du projet de Santé et de La Maison des Femmes.

Ceci est donc considéré comme un aspect à prendre en compte dans les futurs documents, puisque ça peut donner une information claire sur les éléments à prendre en compte et, dans tous les cas, favorisera la compréhension des informations a posteriori, en cas de besoin d'apporter des éclaircissements pour leur application dans les futurs projets ; en plus de mettre en valeur le travail des personnes qui ont réalisé cette recherche et sa rédaction.

Outils d'analyse et de planification spécifiquement sensibles à ces différences de genre

Le fait de noter des inégalités entre hommes et femmes de manière globale dans le travail de Hahatay fait qu'on utilise des outils d'analyse et de planification spécialement sensibles à ces différences de genre.

Dans le développement de son travail, l'association Hahatay procède à une série d'identifications pour en savoir plus sur les besoins et les demandes de la communauté, afin de concevoir et mettre en œuvre des projets.

Dans toutes les phases de ces processus, différents outils d'analyse sont utilisés en fonction des objectifs, parmi les plus utilisés: questionnaires, entretiens, réunions et groupes de discussion. Dans la conception et la utilisation de ces outils, la perspective de genre est introduite. Un exemple de ceci est la conception de groupes de discussion non mixtes où la participation active des jeunes filles est assurée, ce qui dans d'autres contextes n'aurait pas pu.

Des outils spécifiques d'analyse genre sont aussi utilisées dans le cadre des formulations de projets, à savoir :

- L'horloge journalière
- Les matrices d'accès et control aux ressources et bénéfices
- Analyse de la prise de décision

On perçoit un intérêt général dans l'application de ces outils qui, tout au long du processus d'autodiagnostic, sont retrouvés dans la pratique, à l'heure de la mise en œuvre des actions. Cependant, cette perspective n'est pas présente dans la totalité des documents, ou n'est pas utilisée de manière globale dans le contenu desdits documents.

Information détaillée selon le sexe

L'utilisation de l'information détaillée selon le sexe est généralisée, ce qui nous permet de mesurer le degré d'accomplissement des objectifs de manière différente en fonction des hommes et des femmes.

Mais cette distinction entre hommes et femmes se fait uniquement au niveau des adultes, c'est-à-dire avec les groupes de jeunes et plus. Au moment d'analyser la participation infantile, les filles et les garçons sont comptabilisés ensemble, ce qui ne permet pas de montrer la présence différenciée selon le sexe à bas âge.

Lorsque des activités sont menées dans le cadre de projets Hahatay, dont les groupes cibles sont des mineurs, aucune distinction n'est faite entre les garçons et les filles lors de la prise en compte de la participation. Cela ne permet pas de disposer de données et d'informations sur la différence de participation selon le sexe aux plus jeunes âges.

Il serait important de faire cette distinction étant donné que les dynamiques sociales et culturelles présentes à Gandiol font que la participation des filles dans certaines activités soit très faible ; pour autant, si on introduit de manière systématique la distinction selon le sexe, on pourra avoir une image plus claire sur la participation des filles et garçons, ce qui permettrait de mener des actions spécifiques qui vont promouvoir une participation équitable. La présence et la participation des jeunes est un défi qu'on peut commencer à travailler depuis l'enfance ; si on met en œuvre des stratégies de promotion de la participation des filles, ce sera plus facile de continuer lorsqu'elles seront adultes et ainsi travailler sur l'implication des femmes depuis les premières étapes.

Promotion des droits des femmes

La totalité des documents dispose généralement, ou au moins dans certaines parties, d'information, d'objectifs et/ou d'actions visant la promotion des droits des femmes. Les identifications des projets de Santé et de la Maison de Femmes sont deux exemples patents de la promotion des droits de santé, d'autonomie et de participation des femmes de Gandiol.

Transversalité du genre

La plupart des diagnostics, projets et documents analysés, d'une manière générale, font mention des inégalités de genre présentes à Gandiol et ont été rédigés dans le but de proposer des actions allant dans le sens de réduire cette brèche. Mais on note un manque d'inclusion de la perspective de genre de manière transversale dans tous les aspects, notamment dans des activités non spécifiques aux femmes.

Par exemple, dans le cadre du Plan Stratégique, si on prête attention à l'AXE 2 de Développement Communautaire, il y a certaines parties où les indicateurs de genre ne sont pas reflétés. Dans le cas de « CHANTIER », il n'y a pas d'indicateur de genre ; cependant, à l'heure de la mise en œuvre des actions en rapport avec le chantier, il y a une importante promotion et visibilité de la participation active des femmes.

« AGRICULTURE ET ÉLEVAGE » pourrait être un autre exemple ; les objectifs ou résultats spécifiques liés au genre ne sont pas spécifiés non plus, même si la mise en œuvre d'une bergerie gérée par des jeunes filles a été encadrée.

Le même constat est fait dans la partie « CULTURE » ; rien n'est spécifié, mais au moment de planifier les activités et actions concrètes, il y a bien une idée claire sur la promotion de la participation des femmes.

La COMMUNICATION montre des similitudes en ce sens, car même si dans le document il n'y a pas de précision, dans l'exécution il y a une grande implication des femmes et des jeunes filles dans la radio communautaire.

Tout cela montre que, bien qu'il y ait un intérêt réel et une conséquence directe dans la mise en œuvre des actions, la perspective de genre n'a pas une présence totalement transversale dans la globalité des documents et met l'accent surtout à la participation et la visibilité des femmes, en oubliant de toucher d'autres aspects comme la communication (la manière de communiquer, le langage utilisé, le contenu, etc.). On constate aussi la nécessité d'utiliser des indicateurs qualitatifs de genre qui nous permettront de connaître de plus près comment est cette participation, si les femmes prennent la parole, si elles participent dans des espaces de prise de décisions, quels types de travail elles ont, etc.

Il est donc nécessaire de créer un « outil » à travers duquel on peut réaliser une révision rapide de la transversalité de genre pour pouvoir introduire cette perspective dans toutes les actions, mais aussi pour que cela soit reflété dans les documents des actions réalisées pendant l'exécution, lesquels ne figurent pas dans le texte.

2.6 Priorités détectées au niveau institutionnel

Intervention depuis Gandiol pour Gandiol

Hahatay est une institution qui mise sur une élaboration de l'intervention depuis Gandiol, pour Gandiol. C'est-à-dire elle s'appuie sur les nécessités de la communauté elle-même, à la différence des pratiques des autres structures qui exécutent des projets sans avoir une compréhension profonde des réalités des zones où elles interviennent. En plus, elle mise sur l'implication directe de la communauté, avec comme principaux objectifs la jeunesse et les femmes, comme moteurs de changement.

Il y a une importance capitale pour rendre visibles et développer les potentialités de la communauté. Ceci se reflète dans les principaux axes d'intervention de l'association, tel que sa lutte pour le droit à une migration en sécurité et le développement communautaire, basé sur le travail autour de l'éducation ainsi que la promotion de la participation de la jeunesse et des femmes.

L'implication de la jeunesse

C'est un fait ; et il y a de plus en plus de jeunes filles avec une participation active dans l'association. On mise sur l'appui à la jeunesse visant le développement des habiletés et outils pour le travail de tout un chacun. Tel qu'on le voit dans un des entretiens réalisés avec l'équipe de Direction, « Une des particularités de Hahatay est de donner de la confiance et de la responsabilité aux jeunes, et de corriger ensuite s'il y en a besoin, évidemment ».

Il n'y a pas de protocole établi pour l'accompagnement de la jeunesse, et particulièrement les jeunes filles, bien qu'on réalise un travail individualisé selon la réalité et les besoins de chaque personne. On prend en compte chaque cas et la situation familiale duquel la personne est issue pour faciliter son adaptation et son implication.

Ce processus d'accompagnement va au-delà de la médiation qui peut se faire dans l'environnement familial ou social, d'autant plus qu'au niveau de travail interne on réalise une série d'appui et de suivi pour la promotion des potentialités et l'acquisition des outils et connaissances nécessaires pour mieux réaliser les tâches de chaque poste.

Une des personnes membres de l'équipe de Direction met en évidence dans son entretien ce renforcement de capacités : « je pense que le travail de Hahatay est difficile et qu'il est à long terme et nécessaire. Il y a des résultats assez visibles, mais le travail de fond, le travail invisible, je peux dire que c'est le plus intéressant et le plus important de tous, car il y a un processus de renforcement de capacités mis en œuvre pour les membres à différents niveaux ».

Femme et perspective de genre

Les femmes font partie des priorités de Hahatay qui, au plan organisationnel, prête une attention particulière dans leur implication dans toutes les actions, mais qui, en plus, élabore des projets spécifiques pour leur autonomie et leur promotion.

Dans un des entretiens réalisés, on relate que : « les principaux destinataires des projets de Hahatay sont la jeunesse et les femmes. Ces dernières occupent une place importante dans les initiatives de Hahatay, telles que la construction de la Maison des Femmes et les projets sur la santé de la reproduction. Pour le reste des projets, l'accent est mis sur la jeunesse, car si nous voulons un changement, le meilleur moyen est de passer par la jeunesse. De même, il y a un travail à faire surtout avec les jeunes filles afin de permettre la création d'espaces d'opportunités pour elles. »

L'intérêt pour l'implication des femmes et des jeunes filles justifie l'importance donnée à l'équipe de Direction à l'inclusion de la perspective de genre dans tous les domaines d'intervention de l'association. Il y a une connaissance générale de ce qu'implique la perspective de genre et une conscience réelle de l'importance de l'inclure dans les interventions de Hahatay.

Il est important de garder à l'esprit que le concept de genre renvoie à une construction sociale, qui dépendra du lieu où l'on se trouve, marquée par sa propre culture et ses traditions ainsi que par les caractéristiques de l'environnement (rural ou urbain). Elle sera également affectée par le moment historique, n'oublions pas que la définition du genre change avec le temps et que les rôles de genre établis dans les générations précédentes ne sont pas les mêmes que ceux établis dans les générations actuelles et plus jeunes.

Ainsi, il est essentiel d'avoir une large connaissance de la culture sénégalaise et, plus particulièrement, de la tradition et des aspects culturels de la société de Gandiol.

Dans ce sens, il est important de souligner que le concept de genre présent au niveau de l'équipe des responsables est lié à tout moment à la réalité, non seulement du Sénégal, mais aussi de Gandiol. En d'autres mots, il y a une profonde connaissance de la réalité des femmes de Gandiol et des rôles de genre établis dans ce contexte rural ; lequel se reflète dans les initiatives mises en œuvre et les propositions liées aux actions avec les femmes, ainsi que le travail de médiation antérieurement mentionné pour l'implication des jeunes filles.

Au cours de tous ces entretiens, on note clairement un grand intérêt pour continuer la réflexion sur le genre dans le but de la concrétiser dans des actions et mesures réelles: « *Pour moi, il est important d'intégrer le genre dans tous les sens, c'est pourquoi, évidemment, dans les projets et activités, il est indispensable d'avoir cette vision de l'égalité de genre puisque celle-ci favorise l'accès aux opportunités et aux droits que tout le monde doit avoir, mais cela contribue aussi au fait que les femmes puissent participer pleinement dans le développement.* »

« Nous voulions faire le diagnostic interne de genre maintenant, car je crois que nous avons assez d'expérience et nous avons beaucoup réfléchi en ce sens et nous souhaiterions mettre tout cela dans un document et programmer ou planifier une méthode concise pour le futur. »

Ainsi donc, le point de départ pour l'élaboration d'un futur Plan d'Égalité a déjà fait du chemin. L'intérêt général montré par les responsables de l'association fait que l'élaboration de ce dernier dispose d'un grand appui et d'une implication de leur part.

Cependant, cet intérêt pour la transversalité du genre n'est pas une chose généralisée dans la totalité de l'équipe de Hahatay. Il existe un certain écart entre la connaissance et les priorités de l'équipe des responsables et la réalité de l'équipe dans le quotidien de la structure. On considère qu'il est nécessaire de faire une approximation de l'équipe aux stratégies de l'association concernant le genre et le travail avec les femmes. L'équipe est consciente de cette priorité, mais on ne perçoit pas une compréhension profonde des raisons de certaines actions. L'implication des femmes est claire, mais, peut-être, on n'est pas conscient de la répercussion globale que ce travail pourrait avoir dans l'amélioration de la réalité communautaire de Gandiol.

Au-delà de l'approchement de cette perspective au reste de l'équipe, on considère nécessaire de réaliser un travail de transversalité de genre non seulement lié à la promotion des femmes, mais à la totalité des actions. Ceci en plus d'un possible travail spécifique de révision des privilèges et des conduites avec la jeunesse et, concrètement, avec les jeunes garçons qui font partie de Hahatay.

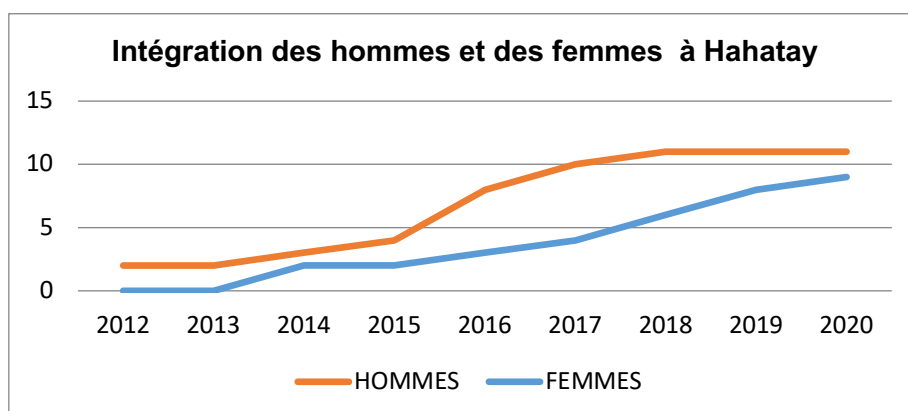
3. NIVEAU OPERATIONNEL

3.1. Relation dans l'équipe

Lors des dernières années, il y a eu une augmentation considérable de la participation de la jeunesse dans l'équipe de Hahatay. Les différents projets de la structure ont créé des opportunités de formation et d'intégration qui ont augmenté la présence des personnes qui s'impliquent dans l'entité, mais qui y trouvent surtout une opportunité professionnelle.

La plupart des personnes ont commencé à intégrer Hahatay à travers une activité ou par intérêt pour le travail de développement communautaire mené par la structure. Il est vrai aussi que le bon accueil de la part de l'équipe ainsi que la relation avec les personnes qui en font partie déjà rend plus facile l'implication des nouvelles personnes.

Sur la base des réponses des questionnaires, on a obtenu le graphique suivant qui est un reflet de l'évolution de cette intégration.



En ce qui concerne la participation féminine, il y a eu une forte implication des jeunes femmes au sein de l'équipe de Hahatay, lesquelles ont de plus en plus du poids et un rôle plus actif dans toutes les actions. En plus, aussi bien les questionnaires que les entretiens et groupes de discussion, on a évalué de manière très positive l'environnement de travail et les relations entre collègues. On a observé qu'il existe de la confiance et du respect dans le travail de toutes les personnes qui font partie de l'équipe.

La sensation de « famille » est revenue à plusieurs occasions, aussi bien dans les questionnaires que dans les entretiens, de même que dans le Groupe Moteur de Genre : « *Hahatay est un espace de développement, très ouvert. Chacun peut se sentir bien à l'intérieur* ».

Participation des jeunes

Dans les entretiens réalisés avec des agents clés, spécifiquement dans celui fait à l'un des premiers bénévoles de l'association, qui a mené pendant des années un travail de promotion de la participation des jeunes au sein de Hahatay, on fait référence à la méconnaissance comme principale barrière pour une meilleure participation des jeunes. « La méconnaissance ou le manque d'information sur l'association, son rôle et ses objectifs et l'ignorance de l'importance de prendre part aux activités ou le manque de curiosité pour connaître des choses différentes ; peut-être par le fait que ça soit un village. Pour les jeunes filles, en plus la difficulté de participation est due au rôle qui leur est attribué comme fille et femme, leur travail à la maison et les restrictions sociales. »

Sur le plan professionnel, le manque de reconnaissance envers ces disciplines comme domaines professionnels fait qu'on ne leur donne pas de l'importance. Cet aspect a été mentionné dans plusieurs des sessions réalisées avec le Groupe Moteur de Genre.

Il existe un manque de considération, de manière générale, au sein de la communauté, envers les travaux liés à la promotion culturelle et le développement communautaire, par ignorance et le fait que ce soient des domaines nouveaux dans l'environnement rural de Gandiol.

Malgré les difficultés de participation que la jeunesse peut rencontrer, l'équipe de Hahatay se caractérise principalement par être une équipe très jeune. Dans les graphiques rassemblés dans les sections précédentes, on peut voir que 50% des personnes de l'association ont entre 25 et 34 ans. Le deuxième groupe d'âge le plus peuplé, qui représente 25%, se situe entre 35 et 44 ans.

De plus, les postes de gestion de projet et de coordination sont également répartis entre ces personnes, c'est-à-dire que ce sont les jeunes eux-mêmes qui sont responsables de la radio communautaire, qui dirigent le Centre Culturel ou qui coordonnent différents projets. En accédant à des postes de grande responsabilité qui nécessitent un grand engagement et un leadership pour être en mesure de les assumer

Dans la plupart des entretiens réalisés, on évalue de manière positive le travail fait pour l'intégration des jeunes, à travers des espaces de rencontre, la familiarité et la proximité. On valorise surtout le travail réalisé avec les jeunes filles.

En dehors du travail quotidien, l'association organise des espaces de rencontre tels que des ateliers, des débats ou des réunions autour de sujets d'actualité ou qui intéressent l'équipe. Des journées de travail communautaire sont également organisées où des personnes qui ne travaillent normalement pas dans certains secteurs peuvent travailler et collaborer au développement du travail dans un domaine spécifique, comme le recyclage du plastique ou la construction.

Lors de ces rencontres, les jeunes qui font partie de Hahatay effectuent des tâches d'organisation et de coordination d'équipes, ainsi que des activités de dynamisation et de participation active aux débats.

Ces espaces de réunion permettent aux gens d'interagir dans un environnement détendu différent de celui du travail quotidien. De cette façon, une atmosphère familiale se développe augmentant le sentiment d'équipe et favorisant l'intégration de tous les membres.

Dans l'un des entretiens menés, l'une des femmes a déclaré qu'il faut « *continuer de miser sur leur responsabilité et leadership dans des postes de travail et activités et continuer de programmer avec perspective de genre* ».

On note une nécessité de réaliser plus de rencontres au niveau local pour donner des informations sur l'association, ses objectifs et son rôle à Gandiol ; aussi à travers des formations, tel que souligné par une des personnes interviewées : « *des formations préalables sur les domaines sur lesquels on travaille, puisque ce sont des domaines innovateurs à Gandiol : environnement et genre, en particulier. Je pense que c'est fondamental.* »

Pressions de l'entourage

Dans les différentes phases du processus et à travers les différents outils de collecte d'information, on constate qu'il y a une forte charge de préjugés de la communauté envers les personnes qui font membre de l'association, qui seront décrites tout au long de ce document et qui sont rassemblées de manière plus exhaustive au point 4.

Le groupe moteur juge que c'est dû au manque d'informations sur l'activité de l'organisation et reflète que, certaines personnes pensent qu'en étant une association au sein de laquelle il y a des personnes d'origine européenne, il y a beaucoup d'argent.

Les pressions exercées par la communauté sur les personnes qui font partie de Hahatay sont variées et elles sont en relation avec les idées et les préjugés qu'ils ont envers l'entité et le travail qu'elle développe. Ainsi, il y a des gens qui pensent que le fait qu'il y ait des étrangers, appelés « tubabs », dans l'association montre que l'entité a beaucoup d'argent. De cette façon, les pressions iront autour de demander plus d'argent aux personnes qui travaillent à Hahatay, ainsi que de leur demander du travail. Il y a aussi ceux qui disent que l'association en profite d'eux car elle ne leur donne pas assez d'argent pour leur travail.

Il existe également une opinion générale selon laquelle la culture ou la communication ne sont pas de véritables emplois. Ces domaines de travail ne sont pas reconnus comme des professions valides, de sorte que de nombreuses familles ne souhaitent pas que leurs fils et filles participent à ces activités.

Pendant le travail du groupe moteur de genre, on a mentionné à plusieurs occasions le sentiment de « stigmatisation sociale » et la non-reconnaissance du travail propre.

Dans l'exploitation des questionnaires, 3 femmes et 4 hommes soulignent avoir rencontré des difficultés de la part de leur famille ou entourage pour intégrer l'association : « *Au début, ma participation a été difficile en raison des préjugés de la population* ». « *On m'a dit plusieurs fois que je perdais mon temps en venant ici, et on continue de me le dire encore, car mes études n'ont rien à voir avec ce sur quoi je travaille* ». « *J'ai rencontré des difficultés de la part de la communauté, qui dit que l'association nous utilise* ». « *Oui, on pense que nous sommes ici pour perdre du temps, jouer, danser et que le fait d'abandonner les études et de travailler dans l'association est une perte de temps.* »

De même, cette pression exercée par la communauté et plus forte au niveau des femmes, particulièrement les jeunes filles qui ne sont pas encore mariées. C'est pourquoi les appuis et médiations avec la famille sont très importants, de même que la nécessité de réaliser une bonne communication avec la communauté pour éviter des préjugés ou rumeurs.

Une des jeunes filles interviewées a parlé de l'idée que la communauté avait auparavant sur Hahatay, et qui est toujours présente même si à un degré mineur. « *Je n'ai pas eu de problèmes avec ma famille, mais j'ai rencontré des difficultés avec les personnes dehors. Car avant, les gens pensaient que l'association était un espace où on ne faisait rien de concret, rien d'important, à part être avec des toubabs, danser et faire des choses qu'on ne devrait pas faire. Ceci était notre problème, c'est pourquoi il était difficile de participer en tant que fille* ».

Le terme « *tubab* » est utilisé au Sénégal pour désigner les personnes étrangères de couleur blanche ; c'est un mot qui est associé à une série de préjugés basés sur l'historique colonial et dans les relations, normalement asymétriques, qui s'établissent entre les personnes de couleur blanche, majoritairement françaises, et les autres personnes d'origine sénégalaise.

Dans l'un des autres entretiens, cette fois-ci des femmes adultes, l'une d'elles disait qu'« il y en a qui ont des parents compliqués, il y a des personnes derrière elles qui, si elles souhaitent venir ici, leur disent que si tu vas à Hahatay tu prends le mauvais chemin. Que tu es mal éduqué et que tu n'as pas de personnalité. »

Dans le groupe de discussion féminin, cette situation a été aussi soulevée : « nous écoutons beaucoup de rumeurs des gens, nous devons prendre en compte cette situation et traiter de donner le plus d'information possible sur ce qu'on fait, et aussi faire l'effort d'impliquer la population sur ce qu'on fait. Nous sommes appelés à être des acteurs de développement, raison pour laquelle nous devons mieux nous entendre avec la population. »

L'équipe facilitant du processus diagnostique a cherché à approfondir la perception qu'ont les jeunes de Hahatay de ces pressions de l'entourage. Ainsi, à travers des entretiens, des groupes de discussion et des conversations informelles, il a été confirmé que ce type de pression est généralisé.

Tous ces jeunes supposent qu'il y aura des gens dans la communauté qui répandront des rumeurs, ou une partie de leur environnement ou de leur famille qui n'appréciera pas le travail qu'ils/elles font. Il y a une sorte d'acceptation générale qui les aide à poursuivre leur travail mais qui n'empêche pas qu'à certains moments il devient difficile de supporter ce manque de reconnaissance et de soutien.

Pour faire face à ça, il existe un système informel de médiation avec la communauté pour pouvoir parler avec les familles des personnes qui ont des difficultés pour continuer leur relation avec Hahatay. Cette médiation est menée à travers plusieurs personnes clés interviewées, et qui sont des référents et « garants de sécurité » pour l'intégration, particulièrement celle des jeunes filles. Pour la communauté, il est important d'avoir la présence des femmes adultes comme garantie pour faciliter la participation des jeunes filles.

Comme cela a été observé tout au long du processus d'autodiagnostic, et à partir des entretiens réalisés, les personnes qui commencent à participer à l'association sont souvent l'objet de rumeurs et de pressions de leur propre famille ou des personnes proches. Il y a ceux qui ne finissent pas de bien savoir ce que fait l'organisation, d'autres qui font pression sur les jeunes pour ramener de l'argent chez eux, il y a aussi un manque général de reconnaissance des emplois liés à la culture et à la communication, qui augmente dans le cas des zones rurales comme Gandiol.

Le système de médiation auquel on fait référence, essaye de briser ces préjugés. Au sein de l'association, il y a plusieurs adultes, d'entre 40 et 50 ans, bien d'hommes que de femmes, qui se bénéficient de la reconnaissance de la communauté. Lorsqu'il y a un conflit avec une famille, ce sont ces personnes qui viennent dans les maisons et parlent aux personnes impliquées, afin de jouer ce rôle de médiateur.

Au cours de cette année, l'une des jeunes femmes venues en tant que bénévole et très impliquée dans les activités de l'association a cessé de venir car ses oncles lui ont dit qu'elle perdait son temps dans l'association. C'est alors que deux de ces médiateurs sont venus chez elle pour parler à leurs oncles et pour pouvoir faire la médiation.

Grâce à cette intervention, elle a pu continuer à s'impliquer dans l'association en tant que bénévole jusqu'à un moment où un nouvel emploi est sorti, et qu'elle occupe maintenant

Cela montre l'objectif d'impliquer les jeunes de Gandiol dans tous les domaines de travail, de générer des emplois et des formations afin que les gens puissent être activement impliqués dans le développement communautaire de leur village.

De même, au point 4 de ce diagnostic, une lecture plus approfondie est faite de la vision qu'une partie de la communauté a de l'association et des difficultés que cela implique.

3.2. Caractères spécifiques de la réalité/ de l'intégration des femmes

Différent niveau éducatif avec une composante de genre

Il existe une différence en ce qui concerne le niveau d'études formelles entre garçons et filles, celui des filles étant le plus bas. Cette réalité n'a pas d'influence dans le déroulement du travail ni dans les relations entre collègues garçons et filles ; mais cela peut devenir une limite pour mener certaines tâches.

De la part de l'équipe des responsables, on a réalisé une série d'appuis spécifiques aux jeunes filles ainsi que des formations concrètes selon les axes de travail, pour les deux sexes, en plus de la promotion des visites et séjour de stage où l'équipe de manière générale peut acquérir de nouvelles expériences et connaissances pour une amélioration dans l'exécution de leur travail.

Charges de travail dans le domaine privé et qui sont liées aux rôles de genre

Les femmes mariées, ainsi que les jeunes filles, ont une plus grande charge de travail chez elles, en rapport avec les tâches reproductives d'attention et de gestion du foyer. Ceci limite leur disponibilité et, par conséquent, leur participation dans certaines activités et/ou formations, surtout à des horaires d'après-midi. Au cours des débats tenus dans le groupe moteur, on a rappelé plusieurs activités qui n'avaient pas pris compte cet aspect et qui, pour autant, ont reçu seulement la participation masculine (le personnel de l'association).

On donne de l'importance à la nécessité de créer une stratégie pour prendre cela en compte, à chaque fois qu'on convoque des réunions, activités ou rencontres au plan interne en équipe.

Sur le plan externe, de promotion de la participation des femmes de la communauté, on considère que ces facteurs sont pris en compte de plus en plus.

Aucune des personnes interviewées a souligné avoir des problèmes en rapport avec la **conciliation familiale**, qui a un poids particulier en ce qui concerne les femmes. Hahatay opte pour un horaire ouvert et flexible dans lequel chaque personne peut gérer son temps de la meilleure manière pour atteindre les objectifs assignés et la réalisation des tâches prévues.

L'horaire de travail proposé par l'organisation dépend du type de travail à effectuer, mais il est toujours ouvert aux propositions et modifications qui s'adaptent aux besoins des personnes qui font partie de l'équipe ou à certaines dates, comme le mois de Ramadhan ou les différentes célébrations qui peuvent avoir lieu.

Ainsi, pour les équipes liées au Centre Culturel, les heures de travail présentiel sont de 9 heures du matin à 13 :30 heures de l'après-midi. Il y a la possibilité pour chaque personne d'organiser son travail l'après-midi. Ainsi, il y a des gens qui décident d'aller au centre l'après-midi et d'autres qui travaillent dans leur domicile, le tout en fonction de la charge de travail.

Dans le cas de la construction, qui compte actuellement une grande partie de l'équipe Hahatay, les horaires sont adaptés aux différentes tâches mais surtout au climat. Ainsi, dans les mois où il fait plus chaud, une journée de travail du matin (de 8 :00 à 14 :00 heures) est choisie pour éviter une exposition à des températures élevées.

En tout cas, cette flexibilité d'horaires permet de concilier les tâches professionnelles et ménagères, lesquelles sont plus importantes pour le cas des jeunes filles et, surtout, des femmes mariées.

Intégration et autonomisation des femmes

La participation et l'autonomisation de femme sont un de succès de Hahatay au cours de ces années, ainsi que le fait de programmer avec une perspective de genre de même que le début des formations sur le genre. Dans l'un des entretiens avec des agents clés, il est considéré qu'il y a encore du travail à faire pour plus d'égalité. « Je considère que les hommes monopolisent les discours et la prise de décisions, ou au moins, ont plus de poids que les femmes. »

Les barrières culturelles et les rôles de genre, profondément marqués dans la réalité rurale de Gandiol, ont surgi à nouveau comme difficulté pour avoir une égalité réelle dans la participation et la prise de décisions. Dans un autre des entretiens, avec l'un des hommes qui fait partie de l'organisation depuis des années et qui a une vision globale à un niveau historique de la participation des jeunes et des femmes, on souligne que « concernant la prise de décisions, sauf quelques exceptions personnelles dérivées du caractère et de l'attitude de certaines femmes de l'organisation, je pense que la perspective inégale de la société locale empêche beaucoup de personnes d'être plus proactives. »

L'entité a misé sur la participation des femmes dans tous les axes de travail, en mettant l'accent sur l'effort particulier pour leur implication dans des travaux généralement réservés aux hommes. Les domaines de l'audiovisuel et de la communication sont un exemple clair, à côté de celui de la construction.

À travers la participation dans la construction, on promeut des opportunités d'appropriation de nouvelles connaissances et techniques, par la pratique, ce qui a une valeur plus importante en ce qui concerne les filles. Dans l'un des entretiens, on mentionnait que « Particulièrement pour les jeunes filles, cela a un impact plus grand, car cela les fait sortir de leurs rôles (...); cela suppose une autonomisation personnelle qui dépasse inévitablement leur entourage social. Ainsi, la société locale a, en ce sens, l'opportunité de grandir vers une option plus égalitaire ».

L'implication des femmes dans le domaine de la construction suppose en soi un défi pour les hommes et une opportunité de revoir leurs préjugés et ouvrir de plus en plus l'esprit vers la possibilité de l'inclusion féminine dans des domaines de travail fortement dominés par des hommes.

Au cours du travail réalisé avec le groupe de moteur et à travers les graphiques, on a détecté une faible participation des femmes dans les secteurs productifs. Dans la section précédente qui décrit le profil de l'association, nous pouvons voir dans le graphique la présence de 3 femmes dans ce secteur, par rapport aux 9 hommes qui en font partie.

C'est pour cela qu'on a jugé nécessaire de continuer dans la ligne de la promotion de l'implication des femmes dans ces domaines de travail, tel qu'on l'a déjà initiée dans le cadre de la construction.

Il est important de noter que pendant la durée du processus d'autodiagnostic, le nombre de personnes impliquées dans les secteurs productifs a augmenté notablement, accompagné de

l'implication de nombreuses femmes qui font actuellement partie de l'équipe de construction de Ndiol.

Bien que la présence des femmes augmente, il sera nécessaire de développer une stratégie d'accompagnement qui renforce leurs compétences et permette le développement de leur potentiel, dans ces milieux de travail normalement masculinisés

Participation active et visibilité des femmes de l'équipe

Malgré le fait que la perspective de genre soit clairement reflétée dans les projets, à l'heure de l'exécution il y a certains aspects sur lesquels on devrait mettre l'accent. Même si on a observé par contre une grande sensibilisation sur l'importance de la participation féminine et l'inclusion de mesures concrètes visant leur promotion ; il y a certains détails de l'exécution qui favorisent une meilleure visibilité des hommes ou qui freinent une participation active de la part des femmes professionnelles de Hahatay.

Ces aspects sont dus à un manque de prévision de la pertinence de genre dans la planification de certains points des activités ou actions, ou dans certaines décisions prises au moment de l'exécution. Par exemple ; la réalisation d'une activité pour femmes au cours de laquelle les professionnels ou les personnes qui prennent la parole sont des hommes ; la non-prévision de la prise de parole des femmes dans une cérémonie publique ; la programmation de rencontres ou débats d'équipe à des horaires où les femmes de l'association ne peuvent pas participer, etc.

On a noté aussi qu'il y a une tendance pour la distribution des tâches informelles, non prévu dans la planification, selon les rôles de genre. Ainsi donc, durant certaines activités, une partie des jeunes filles de l'équipe vont aider à la cafétéria ou à la préparation de la pause, en perdant ainsi une partie des activités ou en ne pouvant pas assurer une participation de manière active.

Un exemple qui illustre cette répartition des tâches est ce qui s'est passé lors d'une rencontre de journalisme qui s'est tenue au Centre Culturel Aminata. Une des filles qui faisait partie de l'équipe du centre avait exprimé à plusieurs reprises sa volonté d'étudier le journalisme, raison pour laquelle on lui avait proposé de réaliser une série d'entretiens et de participer à l'évènement.

Elle a été d'accord et a travaillé dans la préparation de la journée ainsi que dans l'écriture des questions pour les entretiens, mais le jour de l'évènement elle n'a pas été avec les journalistes invités. Durant toute la matinée de la rencontre, au lieu de prendre part aux débats, elle a été à côté d'autres collègues dans la cafétéria. Quand on lui a demandé pourquoi elle était là-bas au lieu de profiter pour suivre et débattre avec les professionnels de journalisme, elle a répondu que « *c'est ce que faisaient les filles de Gandiol* ».

Cela signifie qu'au lieu de participer à l'activité comme il le voulait et comme l'ont fait ses semblables hommes. Elle était tout le temps à la cafétéria avec ses collègues femmes, parce que "c'est ce qu'elles doivent faire, en tant que femmes de Gandiol »

Ainsi donc, que cela soit par pression de la part des collègues de travail ou par pression sentie en elle-même, elle n'a pas pu participer activement à la rencontre malgré son intérêt, ceci pour assumer ce rôle que « que les filles de Gandiol doivent faire ».

Ainsi donc, dans certains débats ou présentations de projets, on a tendance à écouter plus la voix des garçons, soit parce que, généralement, les postes de coordination sont majoritairement gérés par des hommes ; soit parce que culturellement ils sont plus habitués à parler en public et prennent la parole de manière plus spontanée que les filles.

Il y eut aussi des activités, pas obligatoires au niveau du travail mais en tout cas très intéressantes pour le développement personnel et professionnel, auxquelles les filles de l'équipe n'ont pas pu assister, car ayant lieu à des horaires non compatibles avec les charges de travail dans les foyers, lesquelles sont très différentes de celles des hommes qui ont plus de temps et de disponibilité pour la participation.

Ces exemples prétendent illustrer des faiblesses dans l'exécution, qui sont causées par des détails qui ne sont pas toujours détectés, mais qui continuent de rendre difficile la participation active et la visibilité des femmes de l'équipe, ainsi que la promotion d'une meilleure équité de genre dans l'association.

3.4. Perspective de genre

En tenant compte de la considération et de l'intégration de la part de l'équipe, de la présence d'un regard de genre dans le développement et la mise en œuvre des projets et actions.

Connaissance sur la perspective de genre et les féminismes

De manière générale, il y a un manque de connaissance clair et précis sur la perspective de genre au sein de l'équipe de l'association (considérant l'équipe comme l'ensemble des personnes qui travaillent, sans prendre en compte l'équipe de Direction). Il y a une bonne partie qui a affirmé, dans les questionnaires et entretiens réalisés n'avoir aucune connaissance à ce propos.

On tend à la confusion et au mélange de concepts, en comparant le genre avec l'égalité entre hommes et femmes, la femme ou avec le sexe. Au cours du développement du processus d'autodiagnostic, il y a eu plusieurs événements au niveau national qui ont suscité beaucoup d'agitation chez la population et qui étaient liés à la promotion de l'égalité de genre. C'est cas du processus d'inclusion, dans le curriculum scolaire, d'un programme axé sur l'éducation depuis une perspective de genre et contre des attitudes homophobes; un programme développé par le Ministère de l'Éducation et l'UNESCO. Quand l'information est arrivée au niveau de l'équipe, elle a suscité un vif débat, mettant en évidence le manque de connaissance et d'idée claire sur les concepts liés à ce thème.

Il y a aussi une grande partie de la population qui lie le genre à la promotion de l'homosexualité, ce qu'on a aussi constaté dans certains cas au sein de l'équipe.

Cependant, il y a une partie des personnes qui a plus d'information ou qui a déjà reçu une formation en ce sens. Au sein du groupe moteur de genre on a détecté la nécessité de réaliser plus d'ateliers et de formations, ainsi que des débats et échanges d'idées.

Il y a un intérêt général pour travailler autour de ce thème, et une bonne prédisposition chez une grande partie des membres de Hahatay. Dans la réalisation du travail avec le groupe moteur genre, on a fait référence aux espaces de débats créés dans le cadre du 25N et du 8M, où les autres personnes participantes ont exprimé leur volonté de participer plus dans des espaces similaires à côté d'autres membres de l'équipe.

Inclusion de la perspective de genre dans les actions

L'équipe, de manière générale, est consciente des initiatives prises au niveau institutionnel concernant la promotion de l'équité de genre. C'est ainsi qu'ils l'ont exprimé dans les questionnaires à travers desquels ils ont expliqué les mesures les plus significatives menées par Hahatay en ce sens: « Mettre en valeur les idées et stratégies qui permettent aux femmes d'avoir un esprit d'entrepreneuriat et une autonomisation à travers des fonctions qu'elles occupent dans l'association et les opportunités qui leur sont offertes » (Homme). « L'association donne une grande importance à l'égalité de genre, en montrant toujours que les femmes ont autant de droits que les hommes » (Femme). « Des formations, des ateliers, des sensibilisations, engager une technicienne de genre, faire des échanges avec d'autres associations qui travaillent pour la promotion de l'égalité » (Homme).

Cependant, le manque de connaissance générale a des répercussions dans la non-inclusion de la perspective de genre d'une manière consciente et transversale. On observe que, généralement, l'équipe a une idée claire sur la priorité en rapport avec la participation des femmes, mais qu'on n'arrive pas à connaître si les objectifs qui en sont la base sont intégrés dans chacune des personnes membres de l'équipe. Il est donc nécessaire de renforcer la formation en matière de genre et la création d'outils qui définissent des stratégies pour leur inclusion dans les différents axes de travail.

Même s'il est clair qu'il y a un manque d'inclusion de la perspective de genre dans la totalité des actions, il existe aussi un manque de capitalisation des actions déjà réalisées. Il y a de nombreuses activités qui sont menées et qui tiennent une charge très importante dans la lutte pour l'égalité de genre à Gandiol, qu'on n'arrive pas à rendre visible suffisamment. On note pour autant la nécessité d'établir une stratégie pour donner de la visibilité à toutes ces actions qui, de manière inconsciente, sont présentes dans le quotidien de la structure et qui impliquent une importante pertinence de genre.

3.5. Diversité

LA DIVERSITÉ CULTURELLE est une constante dans l'association depuis sa création, elle est perçue comme une source d'enrichissement et d'apprentissage par les personnes qui font partie de Hahatay.

En revanche, il y a encore des préjugés dans la communauté envers les étrangers («*tubabs*», personnes de couleur blanche) qui provoquent des idées fausses qui conduisent parfois à des commentaires ou à des pressions envers les composantes propres de Hahatay et/ou au niveau des réseaux sociaux. À ce niveau externe, il est difficile de travailler, car ces préjugés ont de fortes racines historiques.

En interne, différentes actions sont proposées pour rendre cette valeur ajoutée plus visible et favoriser un apprentissage partagé sur les différentes cultures présentes dans l'entité.

LA DIVERSITÉ GÉNÉRATIONNELLE est présente dans l'équipe et apporte aussi plusieurs aspects positifs. Malgré le sens que la différence d'âge peut avoir sur le plan culturel, c'est-à-dire plus de respect et de la valeur aux contributions des personnes âgées, au sein de l'équipe ceci ne conditionne pas le bon déroulement du travail. Les personnes sont respectées et valorisées pour ce qu'elles sont, sans que l'on note une différence par rapport à l'âge, ce qui fait que les opinions et contributions des plus jeunes sont autant écoutées que celles des personnes âgées.

LA DIVERSITÉ RELIGIEUSE est liée à la diversité culturelle, car il y a une majorité musulmane par rapport aux non-musulmans, représentés par des non-Sénégalais (éduqués dans un environnement chrétien). Les deux parties et les traditions religieuses sont respectées, donc cette diversité n'entraîne pas de conflit, du moins apparent.

LA DIVERSITÉ FONCTIONNELLE n'est pas présente dans l'association ; il n'y a pas non plus de stratégie ou d'actions visant sa promotion.

Aussi bien dans les entretiens réalisés que tout au long du travail avec le groupe moteur de genre, l'importance de la diversité est reconnue comme une source de richesse qui se reflète dans les activités et qui suppose une ouverture de réflexions et d'idées; elle apporte différentes visions et critères, en enrichissant le débat et l'échange lors de la prise de décision.

Bien que cela puisse également rendre difficile la compréhension des priorités ou des pensées de l'autre personne, ainsi que ralentir la prise de décisions.

Soit à travers des espaces partagés, soit à travers des conflits qui naissent de divers affrontements culturels, ils nous permettent de réfléchir et d'apprendre sur l'autre culture tout en étant conscients et en permettant une révision de la nôtre.

Ces conflits surgissent souvent à la suite d'échanges avec des volontaires. Le coordinateur du volontariat à long terme a souligné que les volontaires «ont tendance à présenter beaucoup de préjugés et de clichés en raison d'une vision très occidentalisée du monde. En général, je pourrais dire qu'il faut beaucoup de temps pour comprendre les différents détails qui caractérisent la communauté où se développent les différents projets ».

3.6. Discrimination ressentie

En complétant les questionnaires, une section a été incluse concernant la discrimination ressentie, à la fois par sexe, âge ou handicap. Le nombre total de personnes qui l'ont fait ont déclaré n'avoir ressenti ni décelé aucun type de discrimination au sein de l'association.

De même, dans la partie d'évaluation de la relation entre collègues, celle-ci a été jugée très bonne, obtenant des réponses plus positives dans les relations de garçon à garçon et de fille à garçon, et l'évaluation de la relation entre filles étant un peu plus faible, se référant aux causes de manque d'affinité.

En général, il existe une bonne relation, de confiance et de solidarité. Malgré cela, lors de la phase de collecte des questionnaires et de la réalisation d'entretiens en wolof à ce sujet, il a été détecté qu'il y avait un manque de sensibilisation quant à la détection des attitudes discriminatoires précédemment observées par les professionnelles. Comme peut l'être la hiérarchisation des opinions exprimées par les garçons par rapport à celles des filles qui font partie de l'équipe et que, à plusieurs reprises, on a constaté qu'elles étaient reléguées au second plan.

Ceci est le reflet de l'existence de rôles de genre très marqués dans la culture sénégalaise et, plus particulièrement, dans la communauté de Gandiol.

Dans l'entretien avec la coordinatrice du chantier de construction, elle a fait part de certaines difficultés rencontrées avec certains de ses collègues, soulignant l'importance de l'accompagnement reçu par l'entité pour que les filles et les femmes se réaffirment dans leur position. «Les hommes qui travaillent dans la construction n'ont aucun problème, ils ne vous sous-estiment pas. Le seul problème qu'ils ont c'est d'avoir une femme comme patron (...) C'est le problème des hommes qu'une femme est leur patronne ; quand on leur dit de faire quelque chose, il y en a qui le font et ils n'ont aucun problème et il y en a d'autres qui restent immobiles et ignore ; ils essaient de s'imposer. Le patron avec qui je travaille me dit que je dois croire en moi et m'imposer, et montrer que c'est moi qui dirige (...) ce qui nous autonomise à nous les filles et leur fait savoir qui nous sommes. Et pour cela, il faut être fort et ne pas avoir peur des commentaires des gens ».

Concernant le bon environnement de travail entre hommes et femmes, les commentaires et propositions suivants ont été recueillis lors de l'exploitation des questionnaires. «Une bonne communication est nécessaire et que chaque personne respecte le travail de son partenaire» (Femme). «À cet égard, je propose de nombreux débats sur la perspective de genre. Une possibilité qui permettra aux hommes comme aux femmes de comprendre qu'il n'y a pas de supérieur, qu'une femme peut diriger un homme professionnellement »(Homme). «Le rôle, le travail des femmes doivent être renforcés. Valoriser les opinions et le travail de chacun, sans différence de sexe, d'âge ou d'origine. Promouvoir plus de formations et d'espaces de débat avec l'équipe »(Femme). «En référence au bon environnement, pour moi c'est déjà le cas. Nous devons insister sur la participation des femmes à la prise de décision dans les activités qui doivent être menées dans les différents secteurs de l'association »(Homme). «Renforcer les activités liées au genre et les adapter à la vie quotidienne pour plus d'équité» (Homme).

Cela reflète l'existence d'une sensibilité à la promotion de l'équité au sein d'une partie de l'équipe, ainsi que la volonté de continuer à travailler pour un meilleur environnement de travail.

3.7. Communication interne

Il existe plusieurs manquements dans la communication interne à différents niveaux. En général, il a été considéré comme lent et peu clair.

Il y a un manque général de connaissances sur le travail effectué par les autres personnes de l'équipe, il y a une tendance à en savoir plus sur le travail des garçons, car ils parlent et partagent plus, que celui des filles, qui sont généralement plus timides. Le manque de connaissances sur le travail des personnes qui participent à d'autres projets conduit parfois, comme cela a été exprimé lors des réunions du groupe moteur de genre et des groupes de discussion, à ne pas donner de la valeur au travail de l'autre.

De la part de l'équipe de dynamisation du processus d'autodiagnostic, il a été perçu qu'il existe certaines difficultés de communication au sein des équipes de travail, ainsi que d'un projet à un autre. Le renforcement de ces compétences pour une meilleure coordination interne et coopération entre les projets serait positif.

Il est nécessaire de créer des espaces d'échange pour promouvoir la visibilité du travail de tous et toutes, particulièrement des femmes, en valorisant davantage leurs compétences et leur travail; cela conduirait à une augmentation de l'estime de soi et de la confiance en soi en ayant la reconnaissance du reste de l'équipe. De plus, cela faciliterait de nouvelles voies de collaboration entre les projets.

Il y a également eu l'expression d'un manque d'informations concernant les activités, les changements d'horaires, les annulations, etc. Elles ne sont pas partagées avec suffisamment de temps à l'avance.

La communication avec FÈSS, l'équipe de travail audiovisuel, a également été jugée précipitée, raison pour laquelle il y a donc également une difficulté de communication entre les différentes équipes de travail. Dans ce cas précis, cela peut rendre difficile la collecte d'informations audiovisuelles sur certaines actions, ce qui constitue un obstacle pour la capitalisation d'initiatives de grande importance au niveau du genre ou de l'impact sur la communauté, comme indiqué en haut.

Des difficultés ont également été détectées de la part des personnes participant aux questionnaires pour donner leur avis. Le groupe moteur de genre a confirmé cette réalité en déclarant qu'il y a un manque général de confiance au sein des membres de l'association lorsqu'il s'agit de présenter leurs idées ou de faire des critiques constructives; s'ils trouvent un problème pour effectuer leur travail, ils ne le communiquent pas non plus.

Il y a un manque de moyens ou d'espaces où les gens se sentent en confiance pour s'exprimer.

Dans les entretiens réalisés, l'importance de la communication interne pour un bon déroulement du travail est soulignée et il est fait référence aux barrières culturelles et de genre, qui conditionnent les relations entre collègues, et donc la communication qui est réalisée en ce sens. Le manque de régularité dans les réunions et le fait d'avoir de nombreux projets dont toute l'équipe n'est pas toujours au courant sont considérés comme des points faibles. « La communication s'améliore, mais je pense qu'elle est encore faible ... il faut améliorer le flux d'informations, faciliter cette communication entre les managers et travailler davantage sur la formation sur l'importance d'une bonne communication entre les membres d'une même équipe pour la réussite d'activités, de programmes et de projets ». « Je considère qu'il existe de nombreuses limitations culturelles et de genre, c'est-à-dire le respect des personnes âgées, la prévention des conflits et le fait d'être une femme, qui font que vos idées soient sous-évaluées ou non autorisées par rapport à celles des hommes ».

Ce manque de confiance pour communiquer et exprimer des opinions ou des aspects liés au travail augmente dans le cas des femmes, et plus particulièrement des jeunes filles, qui adoptent généralement une attitude moins proactive que les garçons au sein de l'association. L'éducation et les rôles de genre dans la société gandiolaïse font que les filles se sentent plus timides ou incapables de partager leurs idées.

La communication avec l'équipe de Direction a également été jugée rare et difficile; il semble qu'il y ait certaines difficultés à parler clairement et honnêtement du travail avec le conseil d'administration.

On observe un malaise général lié à cette difficulté de communication ou inaccessibilité (perçue) des personnes qui dirigent Hahatay, également provoqué par la croissance rapide et le changement observé dans la manière d'établir des relations de travail (exprimé dans les groupes de discussion ainsi que dans la boîte à idées).

Il y a aussi un manque de motivation lié à la prise de décision et au passage à une plus grande professionnalisation des emplois. Il semble qu'il n'y ait aucune idée claire de ce qui est attendu d'eux à ce niveau « professionnel » et qu'ils ne semblent pas le voir compatible avec les soins et le soutien de leurs collègues; une certaine réticence ou un reproche est détecté à l'égard des critiques venant de la direction de l'équipe, peut-être que la communication devrait être revue à cet égard. Dans le groupe de discussion masculin, ce qui suit a été exprimé : « Nous ne pouvons pas être trop professionnels, sinon nous serons obligés de nous occuper uniquement de ce qui nous incombe, laissant les relations personnelles derrière nous; nous ne pouvons pas faire d'autres tâches ou aider les autres si nous sommes obligés d'être des professionnels uniquement. »

On observe un conflit entre la forme plus associative et volontaire d'implication, de participation à toutes les activités et actions, comme cela pourrait être dans les premières années de Hahatay; et cette « deuxième étape » plus professionnalisante qui cherche à renforcer un travail plus orienté vers la réalisation des objectifs des tâches de manière systématique et éventuellement en conflit avec cette implication plus volontaire dans toutes les actions communautaires menées par Hahatay.

Malgré cette difficulté évoquée, dans les groupes de discussion la croissance de l'entité a été jugée positive « L'association évolue positivement et à un rythme constant. Ce serait bien, en plus des relations familiales et amicales, que nous donnions la priorité au travail sérieux ». « Le salaire nous a trouvés en cours de route, nous avons commencé comme bénévoles. Cela nous a motivés à nous former et à partager ».

Dans les groupes de discussion, le désir d'être pris en compte dans la prise de décision a été exprimé, ainsi que la nécessité d'établir une communication plus claire et plus fluide afin d'avoir toutes les informations à temps. Dans l'un des groupes, ils parlent du sentiment de manque de reconnaissance du travail et des efforts.

Voici quelques-uns des commentaires formulés à cet égard: «La communication doit rester la même. S'il y a une faible communication ou des échecs, cela affectera le travail.» (Groupe des hommes). «Nous devons avoir une relation de confiance et que les efforts que nous faisons pour bien faire notre travail soient reconnus» (groupe des femmes).

«Il est nécessaire d'impliquer les personnes de l'association dans la prise de décision pour ne pas se sentir frustré» (groupe masculin).

Il est jugé nécessaire de créer davantage d'espaces de rencontre et d'échange d'idées et d'informations, tels que ceux organisés en groupes de discussion, afin de promouvoir une meilleure communication interne.

4. IMPACT

Dans le travail mené par l'entité au cours de ces années et en relation avec la promotion d'une plus grande égalité hommes-femmes et l'implication des jeunes et des femmes de la localité dans le développement communautaire, Hahatay a eu un impact à différents niveaux.

Impact dans l'économie et le développement communautaire de Gandiol

Dans le développement de ses activités, l'association Hahatay Son risas de Gandiol contribue avec plus de 80% de ses dépenses au tissu économique local de la localité, en renforçant la formalisation des petites et moyennes entreprises de Gandiol.

Concernant le personnel employé, à la fin du processus d'autodiagnostic, dans les projets liés au domaine social, culturel et de la communication, 25 salaires mensuels sont payés, plus les personnes liées à la construction qui sont aux environs de 50. Les salaires se référant aux axes de la culture, du social et de la communication sont répartis de manière équilibrée par rapport au sexe, puisque 13 sont des femmes et 12 sont des hommes. La présence des femmes dans le secteur de la construction est très significative puisqu'elles représentent 18 des 50 personnes qui travaillent dans un environnement fortement masculinisé. Le tableau suivant montre les chiffres spécifiques, mais il convient de noter que la majorité des personnes qui travaillent pour une rémunération à Hahatay ont entre 25 et 34 ans. Ce qui provoque donc un impact important sur la situation économique de ces personnes, dont la plus part des jeunes, allant jusqu'à celle de leurs familles.

ÂGE	Culture, social et communication		Construction	
	De 18 à 24	3 femmes	3 hommes	9 femmes
De 25 à 34	7 femmes	6 hommes	7 femmes	12 hommes
De 35 à 44	3 femmes	2 hommes	2 femmes	4 hommes
De 45 à 64		1 homme		

Réticences de la communauté

Gandiol est une zone rurale dans laquelle toutes les familles se connaissent et entretiennent des relations entre elles ; la vie se déroule autour de la communauté et de la famille élargie. Les dynamiques créées autour de la vie communautaire soutiennent également une certaine tendance à contrôler les attitudes et les actions des personnes qui en font partie, faisant appel à la tradition et/ou à la culture pour exercer une pression sur ceux/celles qui empruntent des chemins différents ou qui tentent de rompre avec la tradition établie. Il y a une tendance à créer certains discours ou rumeurs face à l'inconnu ou à l'égard de ces choses qui supposent des défis ou des changements à la réalité établie.

Comme cela a été recueilli au niveau opérationnel, il y a encore une forte pression de la communauté envers les personnes qui font partie de l'entité ou des craintes qui, bien qu'elles étaient plus importantes au début, sont toujours présentes.

La réalisation des entretiens avec des personnes clés qui agissent en tant que médiateurs auprès de la communauté, a permis d'avoir une vision des débuts de l'association et des défis auxquels elle a été confrontée. Cela permet d'avoir une vision plus claire de ce qui a été le processus d'acceptation du projet par les membres, ainsi que de la désinformation ou des préjugés encore présents.

Une partie des problèmes survenus au début du travail de Hahatay était liée à la présence de «*tubabs*» (étrangers de couleur blanche). Cela a été à l'origine de préjugés et de rumeurs qui, bien que surmontés, sont toujours présents dans une partie de la population, comme on l'a vu dans les questionnaires et autres entretiens.

Voici quelques-uns des commentaires recueillis. «Gandiol est une localité assez compliquée, c'est vrai que c'est la famille elle-même, mais c'est compliqué. Une grande importance est accordée au fait d'être originaire de la localité, qui est la mère de qui, si elle a grandi ici ». « e me souviens de certaines rumeurs selon lesquelles les étrangers détruisaient les valeurs du village ». «Avant, quand les étrangers commençaient à venir, les gens pensaient que si vous participiez à l'association, les *tubabs* vous égareraient. Ce n'était pas le cas, ils sont venus apporter leur force, leur investissement, pour aider les gens, en proposant des projets pour soutenir les gens. Cela était leur objectif, ne pas venir pour influencer de manière négative ».

Grâce au travail effectué au cours de ces années et aux résultats obtenus par l'association, les rumeurs et les préjugés ont considérablement diminué. Cependant, c'est ce travail de médiateurs, ce bouche-à-oreille, qui est important pour continuer à faire face à l'ignorance et pour que ces idées fausses diminuent. «À l'heure actuelle, les préjugés ont diminué, ils sont à peine entendus. Il n'y en a pas beaucoup. Parce qu'ils ont vu le travail qu'effectue Hahatay à Gandiol, en donnant du travail à des jeunes et des femmes qui auparavant n'avaient rien à faire ». «Évidemment, vous ne pouvez rien savoir sans y avoir participé, et nous ne pouvons pas nous permettre de perdre du temps à répondre à de fausses accusations à notre sujet. Nous travaillons en sachant ce que nous faisons et pourquoi nous le faisons, notre objectif est le développement communautaire de Gandiol ». «Bien qu'il y ait des idées négatives dans mon environnement, elles ne sont pas écoutées. Peut-être que cela se dit ailleurs où je n'habite pas, ou du moins ce n'est pas dit devant moi. Parce que s'ils le disent devant moi, j'expliquerai ce qui se passe réellement ici. »

S'il est vrai qu'il y a eu une diminution de ces préjugés et pressions, dans les entretiens réalisés avec des femmes de Hahatay, il est indiqué qu'il y a encore des réticences et des idées fausses sur ce qui se fait dans l'entité, en raison de la présence de personnes de couleur blanche, mais aussi parce que les garçons et les filles travaillent ensemble. «L'association (...) n'a pas été accueillie comme il se doit, car les habitants de Gandiol ont eu une mauvaise opinion depuis le début, à cause de la présence d'étrangers, et surtout parce que les hommes et les femmes sont ensemble. Pour la plupart des gens, cela favorise les relations intimes entre eux, mais en fait c'est le contraire et cela ne peut être compris tant que vous ne faites pas partie de la structure et ne participez pas aux activités ».

Dans les groupes de discussion, la frustration provoquée par les rumeurs qui surgissent habituellement dans la communauté à la suite de ces préjugés s'est exprimée : «après toutes les rumeurs, on voit que la population n'a aucune idée des efforts que nous faisons».

Cette ignorance et ces idées fausses qui continuent à être présentes dans la communauté se traduisent par des pressions et des préjugés qui, bien que de moins en moins, continuent de conditionner la vie quotidienne des gens, en particulier les femmes qui font partie de Hahatay, tout comme ceux/celles qui veulent commencer à participer.

Lors des entretiens avec des agents clés, il a été possible de vérifier que ce ne sont pas seulement les jeunes et les femmes qui portent certains types de commentaires ou la suspicion de certaines personnes à l'égard de leur implication dans Hahatay, mais aussi les femmes plus âgées le perçoivent, malgré le fait qu'en général, elles jouissent d'un plus grand statut au sein de la communauté:

«Il y a des gens qui disent que je ne devrais pas venir à cause de mon âge, que m'impliquer est un manque de respect pour moi-même (...) Si j'avais écouté ces commentaires, je ne serais pas venue. Je n'accorde pas d'importance à cette différence d'âge, je me considère comme les autres ». « Je ne viens pas à Hahatay pour faire de mauvaises choses, je viens seulement apporter mon grain de sable pour construire un meilleur Gandiol, rien de plus. »

Les personnes de la communauté qui ont été interviewées ont souligné que l'implication de membres proches dans l'association et la connaissance du travail qui y est effectué facilitent l'absence de préjugés ou d'idées fausses sur ce qui est fait dans l'entité. D'un autre côté, il est reconnu qu'il y a une partie de la population qui a une grande ignorance du travail réel de l'entité et qui continue d'avoir des préjugés qui créent des obstacles lors de la promotion de la participation des jeunes.

Enfin, il faut souligner la vision positive du travail de l'entité exprimée par les deux personnes interrogées et qui reflètent l'opinion d'une grande partie de la population gandiolaïse, particulièrement celles qui sont les plus proches ou directement familières avec la trajectoire de Hahatay.

«Il est trop tôt pour évaluer ce que fait Hahatay, les vrais résultats ne seront pas visibles avant quelques années. Ce que je peux dire, c'est qu'un travail énorme est accompli. »

Genre et femme à Gandiol

Dans le cadre des travaux réalisés avec le groupe moteur de genre, une analyse a été menée sur les rôles de genre présents à Gandiol.

Entre tous et toutes, les attentes et les pressions auxquelles étaient confrontés les femmes et les hommes ont commencé à se manifester. Avec une attention particulière aux jeunes, qui sont les principaux bénéficiaires des interventions, en plus de constituer la majorité de l'équipe de l'entité.

Des idées ont émergé comme la répartition inégale des tâches de soins liées au domaine de la reproduction, qui incombent aux femmes et qui sont moins valorisées au niveau social. L'accent a également été mis sur la pression subie par les hommes en tant que soutien économique de la famille, comprise comme une famille élargie.

Il y avait une différence entre le statut de l'un et l'autre, la difficulté des femmes à acquérir de la pertinence au niveau public, contrairement aux hommes. L'idée de modestie est également née, toujours présente sur les jeunes filles et qui conditionnent grandement leur façon de s'habiller et de se comporter, ce qui est renforcé par un grand contrôle social exercé par l'ensemble de la communauté, et qui freinent leur développement et leur participation à diverses activités et/ou emplois.

Ainsi, les rôles de genre sont très marqués dans la communauté gandiolaïse et conditionnent la vie quotidienne des hommes et surtout des femmes et des jeunes filles.

Les entretiens menés avec l'équipe de Direction et les responsables ont également fourni des détails importants sur les inégalités de genre présentes à Gandiol et les barrières qu'elles peuvent poser pour le travail de Hahatay:

« Ici au Sénégal, il y a des inégalités très complexes (...) elles sont étroitement liées à une tradition méconnue et il y a confusion entre traditions et cultures concernant le genre et les rôles que les hommes et les femmes devraient jouer dans la société. » « Gandiol est un village et nous savons tous que dans ce contexte les femmes sont toujours reléguées au second plan ; donc si nous voulons changer cela, nous devons les appuyer et leur donner des responsabilités.» « Ce ne sera pas facile, car nous allons devoir faire face la culture de la localité, mais nous travaillons pour que peu à peu la perspective de genre soit intégrée à travers les activités et ainsi éviter de générer un choc ou un malentendu ».

Il est à noter que dans les deux entretiens réalisés avec des personnes externes, qui représentent des postes de responsabilité dans la commune, il a été précisé que la réalité des femmes Gandiol commence à changer. De plus en plus, des femmes s'organisent en tontines et constituent des groupements ; beaucoup cherchent des alternatives différentes pour obtenir de l'autonomie économique et de plus en plus de femmes jouent un rôle actif dans la vie publique de la communauté.

Les tontines sont des groupes dans lesquels il y a une participation économique périodique et dont le fonds économique (le total des contributions d'une séance) est remis à chacune des personnes qui font partie du groupe à tour de rôle. Cette forme d'organisation est très courante dans les groupements de femmes et facilite l'épargne ainsi que l'accès à une grosse somme d'argent en cas de besoin sans avoir à accéder aux processus de crédit liés aux banques.

«À Gandiol, la vie des femmes est réduite à rester à la maison en raison des réalités socioculturelles, mais cette tendance commence à changer, car nous voyons de nombreuses femmes se consacrer aux affaires et à l'agriculture. Ce qui nous manque, ce sont des conseils et un soutien pour nos idées de projets. »

«C'est normal, chaque jeune devrait chercher un emploi pour subvenir à ses besoins et aussi aider ses parents. Gandiol est en construction, il faut que chacun essaie d'apporter quelque chose. Nous avons passé le temps où les femmes restaient à la maison. »

Inclusion des femmes dans tous les domaines de travail

La promotion des femmes et l'implication des jeunes filles dans des professions fortement dominées par des hommes a eu un impact sur la communauté, qui est obligée de reconnaître que les femmes peuvent également travailler dans certains secteurs qui ne leur étaient pas accessibles auparavant, comme l'audiovisuel ou la construction.

Elle génère également un soutien et un développement dans la confiance des femmes elles-mêmes qui, non libres de pressions et de préjugés, découvrent des domaines de travail où elles peuvent se développer professionnellement, ayant également accès à un salaire et donc à une plus grande indépendance économique, ce qui aura également des répercussions de manière positive dans leur environnement familial.

Voici les idées les plus représentatives recueillies lors des entretiens avec des femmes et des jeunes filles de Hahatay, reflétant l'impact que le travail de la structure a eu sur elles et leurs collègues, ainsi que sur la communauté de Gandiol:

«C'est une très bonne chose de faire comprendre à la population que tout ce que les hommes peuvent faire, les femmes le peuvent aussi, la construction en est le meilleur exemple. (...) Et faire comprendre cela aux femmes leur permettra de s'affirmer et non seulement de se limiter à la maison, mais aussi d'essayer d'avoir leurs propres activités. »

"Ma famille m'a soutenu et m'a encouragé dans ma décision depuis le début ».

«Au début, il n'y avait pas beaucoup de participation des filles. Désormais, l'implication des femmes est bien plus grande, car elles savent toutes que le Centre Culturel Aminata et Hahatay travaillent pour le développement de Gandiol. Il y a au moins 15 ou 16 femmes qui ont un emploi rémunéré dans la construction ; à chaque fin de mois, elles touchent leur salaire. Chaque fois qu'elles viennent travailler, elles le commentent ».

« Cela a aidé de nombreuses filles parce que si elles n'avaient pas cet emploi, elles devraient se consacrer à travailler dans d'autres maisons, faire le ménage et cuisiner, et elles gagneraient moins ».

«Il serait plus difficile de rester inactif et de dépendre de quelqu'un (financièrement). Si je dépendais économiquement de quelqu'un, je perdrais ma dignité, si je devais demander de l'argent pour mes besoins ».

L'accompagnement apporté par l'entité aux personnes qui commencent à travailler dans un nouvel environnement est mis en valeur. Le fait que le travail lui-même est un processus d'apprentissage dans lequel si vous faites une erreur, vous en tirez des leçons pour continuer à avancer. «Nous sommes avec quelqu'un qui sait que ce que nous faisons, nous ne l'avons jamais fait, que ce n'est pas notre métier. Et ce n'est pas si facile pour nous. Mais il nous a encadrés, il nous a aidés. Nous avons la force et la conviction de continuer ».

Au cours des entretiens, il a été observé que le fait de commencer à faire partie de Hahatay et de travailler avec des collègues, en plus d'effectuer des tâches dans des domaines normalement masculinisés, entraîne des pressions et des commentaires dans l'environnement le plus proche. Quelques exemples exprimés de préjugés de certaines connaissances ou voisins montrent qu'il existe encore des barrières lorsqu'il s'agit d'accepter ces changements dans les rôles de genre. C'est pourquoi le soutien que l'association apporte aux femmes est très important, car elles font face à des situations qui les obligent à avoir confiance en elles et une grande confiance dans le travail qu'elles font afin que cela ne les affecte pas et qu'elles puissent continuer à apprendre et à se développer professionnellement.

«Une de mes collègues m'a dit que chaque fois qu'elle termine sa journée et rentre chez elle, on l'appelle « xale bu goor » (le garçon) ou on l'appelle avec les noms des maçons qui vivent dans son quartier. Elle dit qu'elle n'en tient pas compte parce qu'ils le font juste pour la démotiver. Le plus important est que chaque fin de mois, avec son salaire, elle donne de l'argent à sa mère, contribuant ainsi aux dépenses de sa famille. Presque tout son salaire va à sa famille ».

Malgré les difficultés et, en gardant à l'esprit cette réalité liée à l'évolution des besoins d'une zone rurale comme Gandiol, les personnes originaires de la communauté qui ont été interrogées, ont fortement apprécié les initiatives de Hahatay, qui soutient ce processus d'autonomisation et d'autonomie qui commence déjà à devenir visible chez les femmes.

Ils reconnaissent également la valeur de la promotion de l'emploi chez les jeunes et leur implication dans différents projets, en particulier l'implication des jeunes femmes dans des domaines réservés aux hommes tels que la construction.

«Je suis très heureux de la participation des femmes dans la construction et il est très important que les femmes comprennent qu'elles peuvent faire la même chose que les hommes. C'est un avantage pour elles et c'est Gandiol qui gagne. »

Formation et autonomisation

L'importance de l'association dans le développement communautaire est reconnue, mais surtout l'impact qu'elle génère sur la jeunesse de Gandiol, et en particulier dans le cas des jeunes filles et des femmes. Hahatay a créé des espaces de formation et de promotion de la participation active des jeunes et des femmes.

Cette stratégie de soutien à l'acquisition d'expériences pratiques telles que le renforcement des capacités est réalisée à travers des formations, des stages et des ateliers, à la fois au niveau local ainsi que dans d'autres régions du Sénégal et en Espagne. Tout au long de 2019, un total de six stages ont été facilités dans d'autres organisations liées à la culture et à la communication, la formation de l'équipe et le volontariat au Centre culturel Aminata et trois échanges dans des projets menés en Espagne.

Dans le bloc d'entretiens avec des femmes et des jeunes filles qui font partie de l'équipe de Hahatay, la création d'emplois ainsi que le développement personnel qui facilite l'appartenance à l'entité sont très appréciés.

Voici quelques commentaires partagés au cours des entretiens : « Avant de faire partie de l'association, je ne parlais pas beaucoup, mais c'est Hahatay qui a fait que maintenant je puisse m'exprimer et donner mon avis devant une assemblée de personnes qui participe dans les activités. » « Hahatay a permis que des jeunes puissent travailler et avoir un salaire, et beaucoup ont pu acquérir des connaissances dans plusieurs domaines ». « En ce qui concerne la timidité des jeunes filles, nous faisons des efforts pour changer ce fait. Il faut juste savoir que l'éducation joue un rôle dans cette direction et moi je suis naturellement ainsi. »

Les personnes qui agissent en tant que médiateurs auprès de la communauté et qui ont été présentes dans l'histoire de l'association mettent en avant le travail de formation réalisé par l'association, afin d'impliquer les jeunes et les femmes, ce qui a eu un impact important dans le développement du potentiel des personnes qui y ont participé. Dans l'un des entretiens, il a été noté qu' «avec les femmes, Hahatay a adopté la stratégie de formation. C'est le meilleur moyen de faire comprendre et mettre en valeur chacune des capacités dont vous disposez. Aujourd'hui, vous voyez des femmes dans le domaine de l'audiovisuel, de l'élevage, de la construction... et tout cela grâce à la formation ».

Dans les groupes de discussion, la formation dispensée et le soutien reçu ont été évalués très positivement ; il est donc proposé de réaliser davantage de cours. Cela se reflète en particulier dans le groupe des femmes, qui manifeste son intérêt à avoir une formation sur différents aspects liés aux tâches professionnelles, mais aussi à accroître ses compétences personnelles, comme la prise de parole en public.

«Il y a une amélioration sur le plan professionnel. Tout le monde a suivi une formation, mais nous avons tous parfois besoin de soutien. Qu'on favorise le renforcement de capacités à tous les niveaux, en fonction de la tâche ».

Au cours du déroulement du travail avec le groupe moteur de genre, l'impact que les cours de formation réalisés ont eu sur le développement personnel et professionnel des personnes liées à Hahatay a été mis en évidence.

Communication externe

Il y a une bonne communication externe via les réseaux sociaux, avec plusieurs profils sur des plateformes comme Facebook et Instagram en fonction des projets. L'une des personnes interrogées déclare que : « concernant la communication externe, je considère qu'elle est plutôt bonne, si l'on se réfère aux réseaux sociaux et autres canaux par lesquels les actions de l'association sont partagées, et qui sont constamment mis à jour, etc. »

La communication par cette voie est large, bien que la nécessité d'unifier les critères et d'établir des lignes directrices pour communiquer de manière plus inclusive soit valorisée, ce qui rend les différents rôles de genre visibles et promeut l'égalité des sexes.

L'une des personnes interrogées, membre de Hahatay, a souligné la nécessité de mettre à jour le site Web pour y intégrer des informations plus claires et plus accessibles, ainsi que des informations mises à jour sur le travail de l'entité.

Un autre moyen de communication externe qui est devenu très important dans la localité est la radio communautaire, où sont réalisées différentes émissions proposées par l'équipe, à partir des différents projets et par la communauté elle-même.

Il y a une présence significative de jeunes filles et de femmes qui participent aux différents programmes de radio, et il y a aussi plusieurs émissions qui ont une grande pertinence de genre. Encore une fois, comme indiqué dans les sections précédentes, il n'y a pas de stratégie de capitalisation de ces actions, chose qu'il serait important de rendre visible et de travailler pour maintenir son développement.

La communication avec la communauté en général est bonne et tout au long des entretiens et des groupes de discussion, l'importance des réunions tenues avec les personnes clés de chaque village a été soulignée. Avant le démarrage des projets, une communication est effectuée avec les principaux agents impliqués, et ils sont également généralement invités à des activités ponctuelles clés.

Cependant, il y a une certaine demande pour maintenir et renforcer cette communication, exprimée dans plusieurs entretiens, afin que les gens aient une information claire et vraie sur ce qui se fait dans l'association et sur les projets Hahatay. Comme cela a déjà été remarqué, la communauté continue d'avoir de nombreux préjugés et a tendance à répandre des rumeurs ou des idées fausses qui reviennent aux personnes les plus proches de la structure.

Un exemple clair de cela est ce qui s'est passé avant l'ouverture de l'espace de recyclage *Defaratt*. En décembre 2020, la peinture extérieure de l'espace de travail a été réalisée. Afin de le rendre visible et reconnaissable depuis la route, l'utilisation de couleurs vives a été choisie. À la porte d'entrée, plusieurs lattes de bois ont été peintes selon une gamme chromatique qui, bien que n'ayant pas les mêmes couleurs, a été interprétée comme le drapeau LGTBIQ+. Cela a provoqué des commentaires désobligeants de la part de plusieurs voisins via les réseaux sociaux, exerçant également une pression directe sur les personnes liées à ce projet.

Concernant la perception que les agents extérieurs de Hahatay ont sur la communication, les deux entretiens ont exprimé la nécessité de mener un travail d'information plus détaillé et approfondi sur les différents projets pour la communauté.

Dans la réalité rurale de Gandiol, la population en général a besoin que l'information passe directement, par le biais de réunions ou de communications directes en personne. Bien que l'information soit transmise par la radio ou les réseaux sociaux, ainsi que par des réunions avec des représentants et des agents clés des villages, il y a une grande partie de la population qui préfère encore la communication directe.

C'est ainsi que c'est exprimé à travers les entretiens, au niveau culturel et traditionnel; le fait de ne pas dire ou informer directement et en personne est interprété comme un manque de considération. C'est la principale raison exprimée en ce qui concerne le manque d'implication majeure de la communauté dans les activités menées par Hahatay, ainsi que le manque d'information qui conduit à une image déformée de l'entité.

Voici quelques-uns des commentaires recueillis lors de ces entretiens:

« Je pense qu'il y a encore des améliorations à faire au niveau de la sensibilisation et de la communication (...) à chaque fois que l'association démarre un projet, elle doit appeler la communauté et l'informer pour que chacun ait la bonne information à temps. »

«Les informations passent par la radio Gëm Sunu Bopp mais ce n'est pas suffisant. C'est une habitude d'aller dans la communauté et d'avoir un contact direct, c'est plus intéressant pour eux et de cette façon ils sentent plus de respect à leur égard. C'est un mode de vie ici à Gandiol. »

«Les femmes ne se sentent pas impliquées, car il y a un manque de considération. Il y a des lacunes parce que beaucoup voient Hahatay comme quelque chose de jeune et de "tubabs" (blanc) et pour y remédier, nous devons aller directement à la population, en particulier les femmes pour une réussite totale dans les activités. »

Il y a un dicton en wolof qui illustre ce qui est exprimé dans ces déclarations: «yëk yëk a kay faay», cela signifie que la considération est rendue par la considération. C'est une façon d'exprimer ce besoin d'approcher directement la personne, d'aller à l'endroit où elle se trouve pour communiquer ou lui parler. Si cette approche au niveau du face-à-face n'est pas présente, on interprète qu'il y a un manque de considération envers la personne, ce qui fait qu'elle ne se sente pas impliquée dans le processus et que, par conséquent, elle ne participe pas.

Ainsi donc, la communication externe est confrontée à un grand défi entre la nécessité de se rapprocher de la population et l'investissement en temps et en énergie qu'une telle communication peut impliquer avec le développement du reste du travail. De même, il est nécessaire de poursuivre le travail à cet égard afin que la communauté dispose d'une information claire et aussi dans le but principal de réduire ces préjugés et pressions envers l'équipe.

5. LIMITES DE L'AUTODIAGNOSTIC

Le processus de cet autodiagnostic a été réalisé entre les mois de mars et décembre de l'année 2020. De manière générale, ce fut un processus très enrichissant dans lequel des informations et des opinions très intéressantes ont été recueillies; lesquelles vont faciliter le futur travail de conception du Plan d'Égalité et de Gestion de la Diversité de l'Association Hahatay son risas de Gandiol.

Bien que le déroulement de l'autodiagnostic soit valorisé positivement, son exécution n'a pas été sans difficulté, avec des événements qui ont impacté le calendrier de durée et le développement de certaines actions qui avaient été planifiées.

Ces difficultés ont modifié le calendrier des actions prévues ainsi que l'obtention de certaines informations, ce qui se traduit par certaines limites de l'autodiagnostic dont il faut tenir compte.

Les principaux obstacles rencontrés qui ont affecté son déroulement sont listés et décrits ci-dessous.

Coronavirus et périodes de vacances

La pandémie a gagné du terrain au Sénégal peu après le début du processus d'autodiagnostic. Elle a entraîné une série de mesures gouvernementales et institutionnelles qui ont modifié le développement des actions prévues. Les entretiens ont été ralentis et les groupes de discussion ont été reportés.

Cette situation a provoqué la prolongation dans le temps et à coïncidé avec les périodes de vacances de l'équipe de dynamisation du processus, ainsi que de certains membres du groupe moteur de genre; ce qui a encore une fois retardé certaines actions prévues dans le cadre de l'autodiagnostic.

Réticences au moment de la participation

Au cours de la première étape de déroulement de l'autodiagnostic, une certaine réticence à participer à ce processus a été observée. Il y a des gens qui ont refusé de répondre aux questionnaires ou qui ont manifesté des réticences à l'heure de répondre.

En ce moment, on a compté sur l'aide de l'équipe de Direction, qui a insisté sur l'importance de la collaboration de toutes les personnes de l'association. Le personnel de l'entité s'était redéployé pour servir de pont et d'agent de médiation avec certaines personnes.

Un processus de clarification des objectifs de l'autodiagnostic a été mené, insistant sur le fait qu'on ne voulait pas évaluer le travail ou l'implication au niveau individuel, mais plutôt procéder à une évaluation générale de la situation de la structure.

Manque de confiance pour exprimer des idées honnêtement. Les possibles distorsions

On a aussi détecté une certaine méfiance et de la suspicion lorsqu'il s'agissait de s'exprimer en toute sincérité.

Le manque de confiance était dû à un échec lors de la conception des questionnaires, car, bien qu'ils aient été revus et étudiés en profondeur, il n'a pas été détecté que, à travers certaines questions, il était possible de savoir qui était la personne qui a répondu. C'est pourquoi on considère que quelques réponses obtenues puissent avoir des distorsions.

À cet égard, le groupe moteur de genre a joué un rôle important en rendant visible cette distorsion et en proposant des alternatives permettant à chacun de s'exprimer librement. L'une d'elles était la création d'une boîte à idées. Bien que la participation n'ait pas été très élevée, plusieurs avis et propositions ont été recueillis, lesquels n'auraient pas pu être obtenus autrement.

Cette distorsion a également pu être surmontée par la tenue de groupes de discussion, qui ont mis en œuvre pour créer un environnement de confiance et de sécurité et qui a finalement facilité la participation active et sincère de toutes les personnes présentes.

Charges de travail

La charge de travail de l'équipe de l'association a également empêché à certains moments de réaliser les actions prévues dans un délai modéré.

Cela a influencé le processus d'autodiagnostic, en particulier dans le cas du groupe moteur de genre, qui a été formé par des membres ayant une charge importante de responsabilités, car la plupart d'entre elles sont des personnes qui coordonnent et/ou dirigent des projets ou des domaines spécifiques de l'entité. Ainsi, le développement du groupe moteur de genre a été plus lent que prévu en raison de la difficulté à trouver des heures de réunion où tout le monde pourrait participer. Cela a également amené le groupe de discussion des hommes à se tenir plus tard que prévu.

Non-inclusion des secteurs productifs de l'élevage et de la bio-construction dans les groupes de discussion

Dans les différentes étapes du processus, la participation des personnes appartenant à tous les domaines de l'association a été prise en compte: culture et communication, axe social et secteurs productifs.

Concernant les Secteurs Productifs, à la fin des questionnaires, il y avait 7 jeunes appartenant au domaine de l'élevage, du recyclage, de la bio-construction et de la production audiovisuelle; en plus de la réalisation des entretiens avec 3 filles, issues des domaines de la construction et de l'audiovisuel. Ces 10 personnes, appartenant à des secteurs productifs, ont été sélectionnées notamment pour être des jeunes qui sont liés à Hahatay depuis longtemps et qui se sont portés volontaires dans différents projets, plusieurs d'entre eux ont également fait partie de la Compagnie de Théâtre ÉTTU Gandiol.

La charge de travail des personnes qui composent le groupe moteur de genre a rendu difficile la planification des groupes de discussion en raison du manque de disponibilité ; elles ont donc finalement été réalisées avec les personnes les plus proches du Centre Culturel Aminata, sans inclure aucune composante des secteurs de la construction ou de l'agriculture.

On considère également qu'il aurait peut-être été intéressant de créer un groupe spécifique avec les filles qui travaillent actuellement au chantier de construction, dont le nombre a augmenté tout au long de l'année et a atteint un nombre représentatif. Il serait intéressant d'avoir les opinions et les expériences de ces filles qui viennent de commencer à intégrer l'équipe Hahatay.

6. EVALUATION DU PROCESSUS

Bien que l'autodiagnostic ait subi certaines altérations dans son exécution et présente des limites différentes, un processus participatif a été mené dans lequel il a été possible de collecter des informations qui ont apporté plus de clarté lorsqu'il s'agissait de détecter différents domaines à améliorer, ainsi que les aspects les plus positifs et les plus appréciés de Hahatay qui doivent continuer à être pris en charge.

Une fois de plus, il est important de mentionner la facilitation du processus par l'équipe de Direction, ainsi que la grande implication du Groupe moteur de Genre, qui a exprimé sa volonté de maintenir un rôle actif dans l'exécution du futur Plan d'Égalité et de Gestion de la Diversité.

Les objectifs fixés au début du processus, malgré les limites énoncées dans la section précédente, ont été atteints.

- La structure organisationnelle de l'association a été analysée pour décrire la situation existante en matière d'égalité et de diversité.
- Il a été possible d'établir une relation de confiance avec l'équipe, ce qui a permis de montrer au premier plan le travail quotidien et les relations, formelles et informelles, qui existent entre les personnes qui travaillent à Hahatay.
- La stratégie, les projets et la communication de l'entité ont été étudiés à travers différents canaux d'information quantitatifs et qualitatifs, en s'appuyant à la fois sur des documents et des déclarations de différents groupes et individus de l'association.
- On a facilité la création d'un groupe moteur de genre qui a soutenu l'étude et a participé activement à donner de la valeur au diagnostic, en passant en revue les informations

collectées, en jouant le rôle de médiateur auprès de certaines personnes de l'association et en facilitant la dynamisation de la discussion des groupes. Ces derniers ont également joué un rôle actif en proposant des mesures d'amélioration et des actions visant à promouvoir une plus grande sensibilisation au genre et son inclusion dans tous les domaines de l'entité. Ce travail réalisé avec le groupe moteur de genre a facilité l'appropriation du processus d'autodiagnostic.

- Des axes d'amélioration et des priorités ont été identifiés, ainsi que des potentialités et attitudes à maintenir/renforcer pour la promotion de l'équité et une bonne gestion de la diversité. (Égalité de traitement et égalité des chances).

7. CONCLUSIONS

1. Hahatay son risas de Gandiol est une organisation non gouvernementale de développement communautaire, dont la finalité est de donner une réponse efficace et efficiente face aux migrations forcées qui privent l'Afrique de sa jeunesse et de son espoir. Pour cela, elle travaille dans deux lignes d'intervention qui sont la réponse de la structure à la question migratoire actuelle dans un monde globalisé et interconnecté : #MIGRER EST UN DROIT (Sensibilisation, information et incidence politique) ; #GANDIOL EST L'ELDORADO (développement communautaire)
2. Les valeurs qui constituent sa mission sont précisées dans les finalités institutionnelles suivantes.
 - Motiver et contribuer à l'entrepreneuriat des jeunes pour réduire la pauvreté et les inégalités grâce à un développement humain, économique et social durable et équilibré.
 - Promouvoir l'éducation, la formation, le travail et la culture en tant que moteurs de développement durable, générateurs de richesse et de leadership social.
 - Favoriser la promotion des femmes dans tous les secteurs et activités, pour accroître leur participation sociale et favoriser leur accès à la prise de décision.
 - Soutenir et garantir les conditions de justice et d'équité, les biens et services de base, le droit de voyager librement et de promouvoir le dialogue culturel ainsi que la contribution à la paix.
 - Contribuer à créer une culture de société et, notamment chez les jeunes, une plus grande conscience civique, responsable et solidaire.
3. L'entité a réalisé une série de diagnostics et travaux antérieurs sur le genre qui se concrétisent dans des formations en matière de genre et féminismes africains avec l'équipe, l'exécution de projets liés à la promotion de la santé des femmes de Gandiol, la création d'un réseau à partir de 2019, l'incorporation d'une Technicienne de Genre à l'équipe, la sensibilisation à travers des ateliers et/ou des formations de l'équipe de Hahatay sur les questions de genre et d'égalité, la construction de la Maison des Femmes ainsi que d'autres centres qui soutiendront la promotion des droits de la femme (Centre de Santé et Centre de Formation en Communication Communautaire) ainsi que la réalisation du présent autodiagnostic.
4. Il existe un rapport similaire entre les hommes et les femmes au sein de l'association. L'implication des femmes est large dans tous les secteurs, légèrement moindre dans les secteurs productifs. La grande majorité de l'équipe est originaire de Gandiol, avec une partie de Sénégalais d'autres régions ainsi que des personnes d'origine espagnole ou italienne, donnant à l'entité une diversité culturelle caractéristique. L'âge moyen de l'équipe se situe entre 25 et 34 ans, la fourchette entre 35 et 44 ans étant également représentée. Le niveau d'éducation des garçons est plus élevé, avec plus de présence dans les formations universitaires que les filles.

5. Il y a une large introduction de la perspective de genre dans les documents de l'association. Les inégalités entre les femmes et les hommes sont prises en compte lors de l'élaboration des projets.

La parité est prise en compte dans les différentes stratégies de recherche d'informations. Dans la plupart des documents dans lesquels les réflexions de différents participants sont recueillies, une attention particulière est accordée à la mise en place de groupes non mixtes. Il serait intéressant d'en savoir plus sur les profils des personnes participant aux espaces d'échange d'idées, ainsi que sur les groupements et associations de femmes. Bien que l'inclusion de professionnels ayant une expérience et/ou une formation spécifique en matière de genre soit courante, elle n'est pas toujours reflétée de manière explicite dans les documents.

L'usage d'informations adaptées selon le sexe est généralisé, mais cette distinction entre hommes et femmes n'est faite qu'à l'âge adulte, c'est-à-dire avec des groupes de jeunes et plus. Lors de l'analyse de la participation des enfants, les filles et les garçons sont comptés ensemble, ne permettant pas de rendre visible la présence différenciée par sexe à un âge précoce.

Bien qu'il y ait un réel intérêt et une conséquence directe dans la mise en œuvre des actions, la perspective de genre n'a pas une présence totalement transversale dans la globalité des documents et s'occupe avant tout de la participation et de la visibilité des femmes, laissant d'autres aspects intacts tels que la communication (la manière de communiquer, la langue utilisée, le contenu, etc.). La nécessité d'utiliser des indicateurs de genre qualitatifs est également détectée, lesquels nous permettent d'en savoir plus sur le degré de cette participation, si les femmes prennent la parole, si elles sont présentes dans les espaces de prise de décision, quels types d'emplois elles ont, etc.

6. Parmi les priorités détectées au niveau institutionnel, il y a l'engagement dans l'élaboration de l'intervention depuis Gandiol et pour Gandiol. Il est clairement important de rendre visible et de développer le potentiel de la communauté.

Il y a un engagement à apporter un soutien aux jeunes dans le but de développer des compétences et des outils pour le domaine de travail de chacun.

Les femmes font partie des priorités de Hahatay qui, au niveau organisationnel, met un accent particulier sur leur implication dans toutes les actions, mais conçoit également des projets spécifiques pour leur autonomie et leur promotion.

Il est important de noter que la notion de genre présente dans l'équipe des responsables est à tout moment liée à la réalité, non seulement du Sénégal, mais aussi de Gandiol. Il existe une profonde connaissance de la réalité des femmes de Gandiol ainsi que des rôles de genre établis dans ce contexte rural.

Cet intérêt pour la transversalité du genre n'est pas généralisé dans la totalité de l'équipe de Hahatay. Il existe une certaine distance entre les connaissances et les priorités de l'équipe des responsables et la réalité de l'équipe dans la vie quotidienne de l'entité. Il est jugé nécessaire d'approcher l'équipe aux stratégies de l'association en matière de genre et de travail avec les femmes. L'équipe est consciente de cette priorité, mais une compréhension approfondie des raisons de certaines actions n'est pas perçue. L'implication des femmes est claire, mais peut-être on n'est pas assez conscient de la répercussion globale que ce travail peut avoir sur l'amélioration de la réalité communautaire de Gandiol.

En plus de rapprocher cette perspective au reste de l'équipe, il est jugé nécessaire de mener un travail d'intégration de la dimension de genre non seulement lié à la promotion des femmes, mais également à toutes les actions. En plus d'un éventuel examen spécifique des privilèges et des comportements avec les jeunes et plus particulièrement avec les jeunes garçons qui font partie de Hahatay.

7. Ces dernières années, il y a eu une augmentation considérable de la participation des jeunes au sein de l'équipe de Hahatay. Il y a eu une forte implication des jeunes femmes au sein de l'équipe Hahatay, qui ont de plus en plus de poids et un rôle plus actif dans toutes les actions. Le sentiment de «famille» est apparu à plusieurs reprises, tant dans les questionnaires que dans les entretiens réalisés, et également au sein du Groupe Moteur de Genre.
8. Il y a un manque général de considération au sein de la communauté pour le travail lié à la promotion culturelle et au développement communautaire, en raison de l'ignorance et parce qu'il s'agit de nouvelles domaines dans la zone rurale de Gandiol. Au niveau professionnel, le manque de reconnaissance de ces disciplines en tant que domaines professionnels, fait que leur importance est sous-estimée. Le besoin de plus de réunions locales pour informer sur l'association, ses objectifs et son rôle à Gandiol, est détecté. En faire de même aussi à travers des formations.
9. On constate qu'il y a un lourd fardeau de préjugés dans la communauté envers les personnes qui font partie de l'association, ce qui conditionne leur participation et le quotidien de leur travail. Là encore, cette pression exercée par la communauté est plus forte sur les femmes, en particulier sur les jeunes filles non mariées. C'est pourquoi le soutien et la médiation avec la famille sont si importants, ainsi que la nécessité d'une bonne communication avec la communauté pour éviter les préjugés ou les rumeurs. Il existe un système informel de médiation avec la communauté pour pouvoir parler avec les familles de ceux/celles qui éprouvent des difficultés à poursuivre leur engagement avec Hahatay. Cette médiation est réalisée à travers plusieurs des personnes clés interrogées, qui sont des références et «gages de sécurité» pour créer des liens, particulièrement pour les plus jeunes filles. Pour la communauté, la présence de femmes adultes est importante, car constituant une assurance pour permettre aux filles plus jeunes de participer.
10. De nombreuses spécificités de la réalité des femmes conditionnent leur participation à l'équipe.
Il y a une différence en ce qui concerne le niveau d'éducation formelle entre les garçons et les filles, cette dernière étant généralement plus faible. Les femmes mariées, ainsi que les jeunes filles ont une plus grande charge de travail à la maison, liée aux tâches reproductives consistant à prendre soin et à entretenir le foyer. Cela limite leur disponibilité et donc leur participation à certaines activités et/ou formations, notamment aux horaires de l'après-midi.
11. La participation et l'autonomisation des femmes sont l'une des réalisations de Hahatay ces dernières années, ainsi que le fait de programmer dans une perspective de genre et d'avoir commencé à dispenser des formations sur le genre. Les barrières culturelles et les rôles de genre fortement marqués dans la réalité rurale de Gandiol réapparaissent comme une difficulté pour une réelle égalité dans la participation et la prise de décision. Hahatay a misé sur l'intégration des femmes dans tous les domaines de travail, en faisant un effort particulier pour leur implication dans des emplois hautement réservés aux hommes. Les domaines de l'audiovisuel et de la communication en sont un exemple clair, de même que la construction. L'intégration des femmes dans le domaine de la construction représente également un défi pour les hommes et une opportunité de revoir leurs préjugés et de s'ouvrir à la possibilité d'une inclusion féminine dans des domaines de travail fortement masculinisés.
12. Concernant la participation active et la visibilité des femmes de l'équipe, certains aspects à améliorer dans l'exécution sont détectés. Ces aspects sont dus à un manque d'anticipation de la pertinence du genre dans la planification de certains points d'activités ou d'actions, ou dans certaines décisions prises au moment de l'exécution, qui conduisent à la non-prévision de la prise de parole des femmes dans un acte public, des événements, la planification des réunions ou discussions d'équipe à des moments où les femmes de l'association ne peuvent pas participer, etc.

Il a également été détecté qu'il existe une tendance à la répartition des tâches informelles, non prévues dans la planification, en fonction des rôles de genre.

Dans certains débats ou présentations de projets, on a tendance à écouter plus la parole des hommes, soit parce qu'en général les postes de coordination sont pour la plupart dirigés par ces derniers, soit parce que sur le plan culturel, ils sont plus habitués à parler en public et ils parlent de manière plus spontanée que les filles.

Il y a également eu des activités auxquelles les filles de l'équipe n'ont pas pu assister en raison d'heures non compatibles avec les charges de travail à la maison.

13. Il y a un manque de connaissances claires et précises sur la perspective de genre au sein de l'équipe de l'association; avec une grande partie qui a expliqué, dans les questionnaires et dans les entretiens réalisés, n'avoir aucune connaissance à cet égard. De même, il y a une partie des personnes qui ont plus d'informations ou qui ont déjà effectué un type de formation en ce sens.

Il y a un intérêt à travailler autour de cette question et une bonne prédisposition de la part de la majorité des personnes qui constituent Hahatay.

Le manque de connaissances générales a des répercussions dans la non-inclusion de la perspective de genre de manière consciente et transversale. On constate qu'en général l'équipe a une idée claire sur cette priorité envers la participation des femmes, mais il est difficile de savoir si les objectifs qui la soutiennent sont intégrés dans chacune des personnes de l'équipe. Il est donc nécessaire de renforcer la formation sur le genre et la généralisation des outils qui établissent des stratégies pour leur inclusion dans les différents domaines de travail.

Il y a aussi de nombreuses activités et initiatives qui sont menées et qui pèsent très lourd dans la lutte pour l'égalité des sexes à Gandiol, mais qui ne sont pas suffisamment visibles.

14. Aussi bien dans les entretiens réalisés que tout au long du travail avec le groupe moteur de genre, l'importance de la diversité est reconnue comme une source de richesse qui se reflète dans les activités et qui suppose une ouverture de pensées et d'idées; elle apporte différentes visions et critères, enrichissant le débat et l'échange lors de la prise de décision.

S'il est vrai que la diversité peut aussi être une source de conflit ou générer des problèmes de communication ; il est proposé de créer des espaces de rencontre et de débat où différentes idées et réalités peuvent être partagées, lesquels favorisent la connaissance et la confiance entre les personnes qui constituent l'équipe (quelque chose comme la création d'un espace interculturel continu) ; ainsi que la mise en place de mécanismes pour promouvoir un dialogue efficace et efficient.

15. En général, il existe une bonne relation de confiance et de soutien au sein de l'équipe. Les questionnaires ont mis l'accent sur un bon environnement de travail et sur l'absence de discrimination.

En revanche, de la part de l'équipe de dynamisation du processus d'autodiagnostic, un manque de sensibilisation est observé lorsqu'il s'agit d'identifier les attitudes discriminatoires détectées par les professionnels. Comme peut l'être le cas de la hiérarchisation des opinions exprimées par les garçons par rapport à celles des filles qui font partie de l'équipe et que, à plusieurs reprises, on a constaté qu'elles étaient reléguées au second plan. Ceci est le reflet de l'existence de rôles de genre très marqués dans la culture sénégalaise et, plus particulièrement, dans la communauté gandiolaïse.

Lors de l'entretien avec la coordinatrice du chantier de construction, quelques difficultés rencontrées avec certains de leurs collègues ont été exprimées, soulignant l'importance de l'accompagnement reçu par l'entité pour que les filles et les femmes se réaffirment dans leur position.

Tout au long du processus, l'existence d'une sensibilité à la promotion de l'équité s'est reflétée au sein d'une partie de l'équipe, ainsi que la volonté de continuer à travailler pour un meilleur environnement de travail.

16. La communication interne présente plusieurs lacunes à différents niveaux. En général, elle a été considérée comme lente et peu claire.

Il y a une méconnaissance générale du travail effectué par les autres personnes de l'équipe. Le manque de connaissances sur le travail des personnes qui participent à d'autres projets conduit parfois, comme cela a été souligné lors des réunions du groupe moteur de genre et des groupes de discussion, à ne pas valoriser le travail de l'autre.

Il existe également certaines difficultés de communication au sein des équipes de travail, ainsi que d'un projet à l'autre.

Un manque d'information a été exprimé au niveau des activités, des changements d'horaire, des annulations, etc. Elles ne sont pas diffusées transmises avec suffisamment de temps à l'avance.

Il y a un manque général de confiance au sein des membres de l'association lorsqu'il s'agit d'exprimer leurs idées ou de faire des critiques constructives; s'ils rencontrent un problème pour effectuer leur travail, ils ne le communiquent pas non plus.

Il y a un manque de moyens ou d'espaces où les gens se sentent en sécurité pour s'exprimer.

Ce manque de confiance pour communiquer et exprimer des opinions ou des aspects liés au travail est plus noté chez les femmes, et plus particulièrement des jeunes filles; lesquelles adoptent en général une attitude moins proactive que les garçons au sein de l'association.

La communication avec le conseil d'administration a également été jugée déficiente et difficile; il semble qu'il y ait certaines difficultés à parler clairement et honnêtement du travail avec l'équipe de Direction. Il existe un malaise général lié à cette difficulté de communication ou inaccessibilité (perçue) au niveau des personnes qui dirigent Hahatay; ceci également causée par la croissance rapide et le changement observé dans la manière d'établir les relations de travail.

Dans les groupes de discussion, le désir d'être pris en compte dans la prise de décision a été exprimé, ainsi que la nécessité d'établir une communication plus claire et plus fluide afin d'avoir toutes les informations à temps. Dans l'un des groupes, on parle du sentiment de manque de reconnaissance du travail et des efforts.

Il est jugé nécessaire de créer davantage d'espaces de rencontre et d'échange d'idées et d'informations, tels que ceux organisés en groupes de discussion, afin de promouvoir une meilleure communication interne.

17. Les réticences de la communauté de Gandiol à l'action menée par Hahatay continuent d'être présentes, lesquelles se traduisent par des pressions d'une partie de la population sur les personnes qui constituent l'entité. Ces préjugés sont liés avant tout à la présence de «*tubabs*», des étrangers, ainsi qu'au fait que garçons et filles travaillent ensemble.

Grâce au travail effectué au cours de ces années et aux résultats obtenus par l'association, les rumeurs et les préjugés ont considérablement diminué. Cependant, c'est ce travail des médiateurs qui est important pour continuer à faire face à l'ignorance et pour que ces idées fausses diminuent.


Malgré ces réticences de la part de la communauté, il faut souligner qu'il existe une vision positive du travail de l'entité exprimée par les deux personnes interrogées et qui reflète l'opinion d'une grande partie de la population de Gandiol, en particulier les plus proches ou ceux/celles qui connaissent directement la trajectoire de Hahatay.

18. Les rôles de genre sont très marqués dans la communauté de Gandiol et conditionnent la vie quotidienne des hommes et, surtout, des femmes et des jeunes filles. Il est à noter que dans les deux entretiens menés auprès des personnes d'origine étrangère, qui représentent des postes de responsabilité dans la localité, il a été précisé que la réalité des femmes de Gandiol commence à changer. De plus en plus, des femmes recherchent des alternatives différentes pour obtenir une autonomie économique et jouent un rôle actif

- dans la vie publique de la communauté.
19. La promotion des femmes et l'implication des jeunes filles dans des professions fortement masculinisées ont eu un impact sur la communauté, qui est forcée de reconnaître que les femmes peuvent également travailler dans certains secteurs qui ne leur étaient auparavant pas accessibles, comme l'audiovisuel ou la construction. Les jeunes filles et les femmes qui participent à ce processus l'apprécient très positivement, soulignant le soutien que l'association apporte au développement de leurs compétences et connaissances, en augmentant leur confiance en soi et pouvant compter sur un salaire à la fin du mois. Les originaires de la communauté qui ont été interviewées ont apprécié très positivement les initiatives de Hahatay, qui soutient ce processus d'autonomisation qui commence déjà à devenir visible chez les femmes de Gandiol. Ils reconnaissent également la valeur de la promotion de l'emploi chez les jeunes filles et leur implication dans les différents projets.
 20. Hahatay a mené tout au long de ses années de travail, un processus de formation et de formation qui a eu un impact important sur le développement personnel et professionnel des personnes liées à l'entité. Cela a également été un moyen d'impliquer et de promouvoir la participation active des jeunes filles et des femmes de Gandiol. Supposant ainsi un impact non seulement sur le développement communautaire, mais au niveau personnel.
 21. La communication externe menée par Hahatay à travers les réseaux sociaux a été évaluée de manière très positive, même si on signale la nécessité d'harmoniser les critères et établir des normes pour pouvoir communiquer d'une manière inclusive, que rende visible les différences de rôles de genre et favorise l'équité de genre.
Il est nécessaire de mettre à jour la page Web pour incorporer des informations plus claires, plus accessibles et actualisées.
Un autre moyen de communication externe qui est devenu très important dans la localité est la radio communautaire, où sont réalisées différentes émissions proposées par la structure, à partir des différents projets et par la communauté elle-même. Une fois encore, l'absence de stratégie de capitalisation de ces actions est détectée, d'où la nécessité de les rendre visibles pour accompagner leur développement.
Il y a une certaine demande pour maintenir et renforcer cette communication, exprimée dans plusieurs entretiens, afin que les gens aient une information claire et vraie sur ce qui se fait dans l'association et sur les projets de Hahatay.
De la part des agents externes à Hahatay, on a exprimé le besoin de mener un travail d'information plus détaillé et approfondi sur les différents projets envers la communauté. Dans la réalité rurale de Gandiol, la population en général a besoin que l'information passe directement, par le biais de réunions ou de communications directes en personne. Bien que l'information soit transmise par la radio ou les réseaux sociaux, ainsi que par des réunions avec des représentants et des agents clés des villages, il y a une grande partie de la population qui préfère encore la communication directe.

En foi de quoi, est signé à Gandiol et Saint Louis, SENEGAL
Le 30 d'avril du 2021

Pour le nom de HAHATAY
Le Président,
M. MAMADOU DIA



HAHATAY.Org
GANDIOL - SENEGAL
001646 / GRSL / YD

Pour le nom de GESTES
La coordonatrice,
Pr. Fatou Diop SAIS



GRUPPO DE RECHERCHES GENÉRIQUES ET SOCIALES
GESTES
Téléphone : +221 33 901 30 90