

ALPHADEV

Site : www.ongalphadev.org

Programme de promotion de
L'approche Genre dans les politiques sociales
Et publiques décentralisés



RAPPORT DIAGNOSTIQUE

PARTIEL

LE 11 OCTOBRE 2008

SOMMAIRE

I- Sigles et Abréviations**II- Préambule****III- Première partie : Cadre de l'étude****Chapitre 1 : Présentation des localités concernées**

- A- Commune d'Arrondissement Yeumbeul nord et sud
- B- Commune d'Arrondissement de Malika
- C- Commune d'Arrondissement Keur Massar (Darou Missette)
- D- commune d'arrondissement de Mbao (Médina Mbao gare)
- E- Communauté rurale de Latmingue (Fass Baba Thiané)
- F- Village de Bayakh (Communauté rurale de Djender)

IV- Deuxième partie : Présentation et analyse des données**Chapitre 2 : Caractéristiques générales des groupements**

- A. Organisation
- B. Pratiques sociales
- C. Notion sur le droit

Chapitre 3 : Données sur les familles

Organisation et pratiques sociales

Notion sur le droit

Chapitre 4 : Données sur les Organisations locales

- A. Organisation
- B. Citoyenneté
- C. Pratiques sociales

Chapitre 5 : Données sur les Collectivités locales

1. Renforcement de capacités
2. Actions sociales
3. Appui financier pour les groupements

V- Troisième partie: propositions et recommandations**VI- ANNEXES****Outils de recueils de donnés**

- 1- Questionnaires destinés aux groupements
- 2- Questionnaires destinés Familles
- 3- Questionnaire destiné aux organisations locales et ONG
- 4- Questionnaires destiné aux collectivités locales

I- SIGLES ET ABREVIATIONS

PV	:	Procès Verbal
AG	:	Assemblée Générale
CD	:	Comité Directeur
BE	:	Bureau Exécutif
CL	:	Collectivités Locales
ASLCD	:	Actions de Solidarité pour la Lutte Contre la Discrimination
AGR	:	Activités génératrices de Revenu
CNLS	:	Conseil National de Lutte Contre le Sida
CMS	:	Crédit Mutuelle du Sénégal
ADM	:	ADMInistration
MECZONM	:	Mutuelle de Crédit et d'épargne Zone de Malika
GIE	:	Groupement d'Intérêt Economique
GPMTS	:	Groupements
SSB	:	Soins Sociaux de Base
RADI	:	Réseau Africain pour le Développement Intégré
CCGN	:	Centre Communautaire Galle Nanondiral
EE	:	Eclaireurs Eclaireus
RECEC	:	Réseau des Caisses d'Epargnes et de Crédit
ARECS	:	Association pour la Renaissance Culturelle et Sociale
CNVAF	:	Convergence Nationale pour la Valorisation des activités de la femme
AAC	:	Association Action Citoyenne
AFID	:	Association Filles pour Initiative et Développement
ANBEP	:	Association Nationale pour le Bien Etre des Populations

II-PREAMBULE

Cette étude est effectuée dans l'objectif de collecter, au niveau de la zone d'intervention de Alphadev, des informations sur les différentes perceptions du genre et pratiques initiées pour son intégration au sein de la communauté.

Elle est effectuée uniquement au niveau des zones précitées dans **le cadre de l'étude** en sommaire.

Il s'agit donc d'interroger entre autres des collectivités locales, des organisations locales, des familles et des groupements de femmes.

Elle permettra au programme de disposer d'une situation de référence de départ sur les pratiques sociales en cours et le niveau de connaissances des bénéficiaires sur les aspects comme : le genre et le droit.

Elle servira de levier d'accompagnement au processus de recherche Action mis en œuvre par ALPHADEV pour mieux prendre en charge les autres problèmes auxquels sont confrontés la population.

Il s'agit entre autre de la lutte contre l'analphabétisme, l'ignorance et l'exclusion des couches défavorisées surtout chez les femmes et les jeunes.

Stratégie mise en œuvre

L'étude a connu les phases suivantes :

- a. la mobilisation d'une équipe de 24 acteurs/actrices sélectionnés et formés sur les outils d'enquête dans des ateliers préparatoires pour l'élaboration des questionnaires.
- b. Une planification pour la collecte des données dans les différentes zones d'intervention.
- c. le dépouillement des données ainsi que l'analyse
- d. l'élaboration du présent rapport :

III- Première partie : Cadre De l'étude

Chapitre 1: Présentation des localités concernées

A- La Commune d'arrondissement de Yeumbeul

Le Sénégal a mis en œuvre une politique de régionalisation dont l'un des objectifs principaux était de responsabiliser les populations locales afin de leur permettre de concevoir pour elle-même leur politique de développement et donc de gérer leurs propres affaires .C'est dans ce soucis de rapprocher l'administration des administrés qu'il a été décidé en août 1996 de la création de la commune d'arrondissement de Yeumbeul par le décret 96 745 DU 30 AOUT 1996

POPULATION

Selon l'audit urbain ADM ville de Pikine la Population estimée environ **104 199habitants** avec une population qui est majoritaire féminine :
Femmes 52779 soit 51%
Hommes 51420 soit 49%

Elle est à base élargie et s'explique par 75% de la population moins de 35 ans

Le pourcentage des jeunes de 0 à 35 ans est de 63% tandis que les personnes de troisième âge sont de l'ordre d'un peu plus de 4%.

Quant à la population en âge d'activité, elle est estimée à un peu plus de 52% dont moins de 50% sont réellement actifs.

La répartition par groupe ethnique : les wolofs constituent le groupe ethnique le plus important avec un taux de 45%, les Pulaar suivent avec 31%, ensuite viennent les Manding avec 13%, les Sérères avec 7% enfin les Diolas avec 5,5%.

◆ **REVENUS**

Les revenus déclarés pour notre échantillon, vont de moins de 15 000F à 214 500F par mois.

Les dépenses de nourriture se présentent en 6 paliers allant de 15 000F à 150 000F par mois ou 500 à 5 000F par jour.

◆ **DOMAINE EDUCATION**

Ceux qui n'ont aucun enseignement se chiffrent à 26%. Soit un taux largement supérieur à la moyenne régionale qui est de 43,8%.

Les femmes analphabètes représentent plus de 40% de la population.

◆ **SANTE**

01 poste de santé construite en 1952

01 maternité en 1985 équipée d'une douzaine de lits

Les deux (02) infrastructures de santé sont séparés par un mur

Source PLDI YEUMBEUL

B- Commune d'Arrondissement de Malika

Malika est créée en **1904** par Seydina Limamou Al Mahdiyoy Laye fondateur de la confrérie Layène. Le transfert du village en son emplacement actuel fut effectué 18 ans plus tard par son fils Seydina Issa Rouhou Laye sanctuaire religieux, ce village abrite un lieu sacré le « Ngédiaga », Site d'accueil de Seydina Limamou Laye durant son exil à Malika, lieu de prière. La communauté Layène y effectue annuellement un pèlerinage.

Sa population est estimée à **30 000** habitants environs.

Malika est érigé en commune d'arrondissement **en Août 1996**, jadis Bourg, Malika connaît aujourd'hui une démographie galopante favorisée par son extension rapide conséquence de mesures de déguerpissement pour désengorger Dakar et la création de nouvelles cités d'entreprises.

En ce qui concerne les **infrastructures socioéducatives**, pour 24 quartiers, Malika dispose : une école publique élémentaire, 04 écoles privées à partir de 1994, 01CEM et des Daara de Malika créée en 1976 par des mères de familles pour venir en aide aux enfants en situation difficile souvent talibés contraints à se livrer à la mendicité dans les rues de Dakar.

(1) « PLDI Malika

C- COMMUNE D'ARRONDISSEMENT KEUR MASSAR

La commune d'arrondissement né du processus de décentralisation initié par le gouvernement Sénégalais depuis le 1er juillet 1972 jusqu'au 30 AOUT 1996 par la loi 96-745 portant création des villes de Pikine, Guédiawaye et Dakar.

Sa population est estimée à **60 000** habitants en 1999, elle est répartie dans **53 quartiers**, qui eux aussi sont répartis en trois types d'habitats.

INFRASTRUCTURES

La Commune d'Arrondissement de Keur Massar dispose
Dans le domaine sanitaire :

- ✓ Trois postes de santé, celui de **Keur Massar** créée en 1994, celui de la **cité Aïnoumady** fonctionnel depuis 1993 et celui de **Boune**
- ✓ Une maternité dans le quartier de **Fass** qui est fonctionnelle depuis Janvier 1986
- ✓ Deux cases de santé, celle des parcelles assainies et celle de Darou Missette qui est mis en place par ENDAN SANTE

Dans le domaine de l'éducation :

- ✓ 3 préscolaires privées
- ✓ 3 écoles élémentaires
- ✓ 5 écoles élémentaires privées
- ✓ 2 collèges d'enseignement moyen public
- ✓ 4 collèges d'enseignements privés
- ✓ 2 écoles franco-arabes

ACTIVITES ECONOMIQUES

La Commune d'Arrondissement de Keur Massar regorge d'activités économiques émanant autant du secteur Formel que du informel. Ce dernier

secteur absorbe tout de même la grande majorité des emplois et activités de la zone.

Parmi ces activités économiques les plus représentés sont l'agriculture, l'élevage, le maraîchage et surtout l'aviculture (avec à peu près de 100 aviculteurs répartis dans la zone).

Au tour de cette activité d'aviculture, des structures sont implantées dans la zone comme :

- ✓ La SEDIMA (**SE**négalaise de **DI**stribution de **MA**tériel de poussins)
- ✓ La SODAVI
- ✓ Le Moulin Sentenac
- ✓ La PME Amina (fabrication d'alvéoles ou de tablettes d'œuf)

En marge de ces sociétés et d'une multitude de microprojets spécialisés dans l'aviculture, un certain nombre d'autres activités comme l'agriculture, le maraîchage, l'élevage et l'artisanat sont pratiqués. Le maraîchage et l'élevage constituent après l'aviculture les activités économiques les plus représentées.

.....
(1) « PLDI Keur Massar

D- commune d'arrondissement de Mbao (Médina Mbao gare)

Depuis 1996, date de promulgation de la loi 96.745 portant sur la décentralisation du pouvoir, des compétences sont transférées aux collectivités locales et on assiste à la création des communes d'arrondissement dans les villes de Dakar, Pikine, Guédiawaye et Rufisque.

En 1999, la population du village traditionnel de Grand Mbao et de la cité Ndéye Marie est estimée à 8756 habitants, dont 4960 ont moins de 20 ans. Avec un taux de fécondité de 6,5 %, les besoins en éducation se trouvent de moins en moins satisfaits pendant que les problèmes sociaux (éclatement de la cellule familiale, démission des parents, fort accroissement du chômage des jeunes, marginalisation, drogue, prostitution ...) se posent de plus en plus à la société.

E- Communauté rurale de Latmingue (Fass Baba Thiané)

Le village de **Fass Baba Thiané** est situé dans la communauté rurale de **Lat Mingue**. Il est limité à l'Est par Thiaméne, au sud par Sare Gatti, au nord par Keur Omar et Hannen et à l'Ouest Mbadiéne. Il fait parti également de l'arrondissement de Koumbal, région de Kaolack.

La distance de Kaolack à Fass Baba Thiané varie entre 21 et 22 Km. C'est un village accessible sur l'axe Kaolack -Ziguinchor à peu près 1km de Mbadiéne.

C'est un village en plein cœur du bassin arachidier du Sénégal d'où **l'activité principale est l'agriculture**. D'autres activités s'adjoignent à celle ci : le commerce du bétail, participation au marché hebdomadaire, la traite des récoltes et l'immigration, l'exode vers les villes pendant la saison sèche ou période de soudure.

F- Le village de Bayakh (Communauté Rurale de DJENDER)

C'est un village qui est créé par neveu de l'ancien successeur au nom de Médoune Ndoeye seye qui fut succédé par yakhame N'diaye ensuite Médoune

N'diaye , Sano Ndiaye, Modou N'diaye et enfin Mandoye N'diaye actuel chef de village de Bayakh .

Le village de **Bayakh** se situe entre Kayar et Sangalkam. Il est limité à l'Est par Kayar à l'Ouest par Gorom II au Nord par Keur Abdou Ndoye et au Sud par la route 50. C'est un village moderne qui renferme des potentialités démographiques importantes et d'infrastructures socioéducatives.

La **Principale activité** reste toujours le commerce avec la vente de produits maraîchers ainsi que les fruits des champs de mangues et mandarines.

Dans le **domaine de l'éducation** le village compte une école primaire avec 9 classes et deux écoles secondaires

Dans le **domaine sanitaire**, la maladie la plus fréquente est le paludisme qui touche une partie de la population pendant la saison des pluies. Le village dispose d'un poste de santé doté de matériels très importants :

- Hospitalisation des malades
- Maternité

IV- Deuxième partie : Présentation et analyse des données

Chapitre 2 : Caractéristiques générales des groupements

A- DOMAINE DE L'ORGANISATION

D'après l'étude, les données recueillies sur l'**organisation** nous ont permis de classer les groupements selon l'ordre suivant:

1-Structurés et fonctionnels : il s'agit des groupements ayant

un bureau exécutif comprenant : Une Présidente, Une Secrétaire et Une Trésorière

- des objectifs clairs et précis,
- au moins un effectif de 10 membres,
- menant des activités
- une prise de décision démocratique
- un règlement intérieur
- disposant des outils de gestion
- des réunions régulières.
- dispose d'une reconnaissance juridique

2-Moyennement structurés : nous entendons par ce mot : tous les groupements qui manquent un des critères ci dessus.

- ✓ les rôles mal compris par les membres du BE
- ✓ objectifs non précisés
- ✓ pas de règlement intérieur
- ✓ les membres sont mal informés

3-Pas du tout structurés :

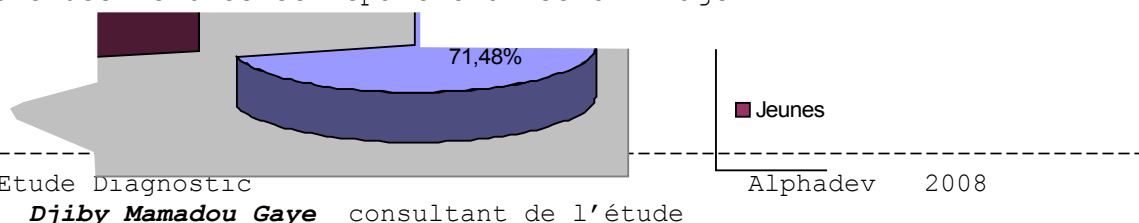
- ✓ Bureau fictif (seule la présidente gère seule)
- ✓ Moins de 10 membres
- ✓ Réunions irrégulières
- ✓ Pas d'outils de gestion
- ✓ Manque de transparence
- ✓ Prise de décision non démocratique

Typologie des groupements Diagnostiqués

- Le Nombre de **groupements diagnostiqués** s'élève à **47**. Ces groupements regroupent : **certains groupements de la fédération** « JANG Ngir Sukaliku » Créée en 2006, qui est composée des GIE Jokkoo jokkondiral de 1997, Bantaare Jigéen Ni 2001, Dentan Jigéen Ni 2004 et **des Cercles Reflect**.

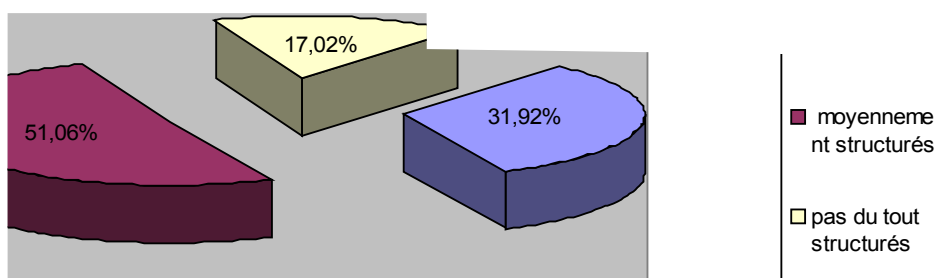
Nous avons ainsi donc un **effectif global** de **1385** participants de 10 à 50 participants par groupe, dont: **990** adultes soit **71,48%** de l'effectif total et de **395** jeunes soit **28,52%** de l'effectif total.

Graphique 1 : Nombre des membres et répartition selon l'âge



Nous avons ainsi donc : **Comme groupements structurés et fonctionnels: 15, moyennement structurés : 24 et pas du tout structurés : 08**

Graphique 2 : Organisation et classification des groupements



- En ce qui concerne **le fonctionnement** des groupements nous avons noté selon le nombre évalué, ce qui suit et par groupement

Tableau 1 : fonctionnement de classification des groupements

Critères	Total Groupement
Bureau exécutif fonctionnel	15
objectifs clairs et précis,	20
dispose d'une reconnaissance juridique	20
Disposant règlement intérieur	20
réunions régulières.	39
disposant des outils de gestion	16
Prise de décision démocratique	39
Menant des activités	47
Dispose au moins un effectif de 10 membres	39

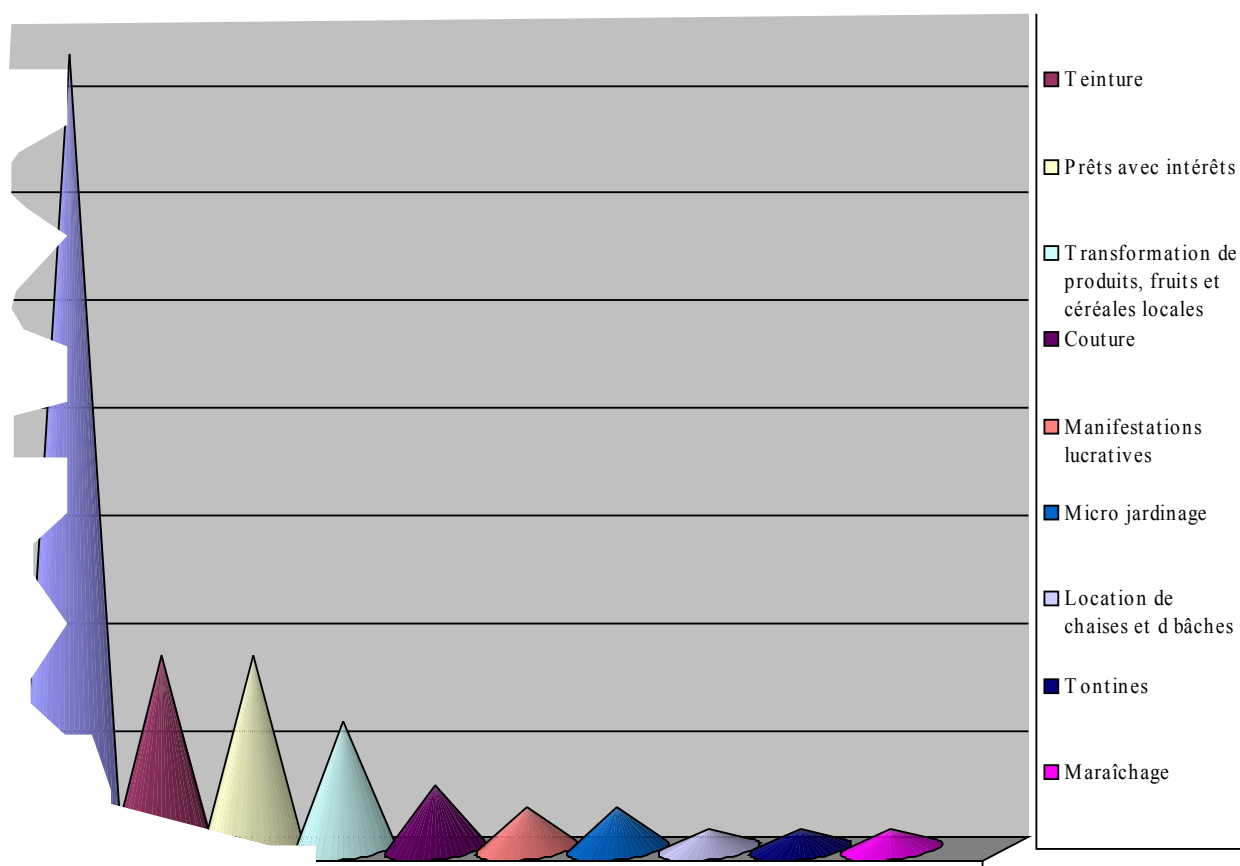
Pour ce qui est du contrôle des ressources au niveau des groupement, il se passe comme suit :

Contrôle effectué par	Nombre de groupement ayant répondu
Bureau exécutif	03
Commissaires aux comptes	07
Organisme externe	01
Groupement	36
	47

Nous pouvons donc constater, sur **47** groupements évalués, que le niveau du fonctionnement est moyen par rapport aux actrices potentielles que disposent les groupements.

- En ce qui concerne les **activités des groupements**, elles tournent autour de ces aspects suivants:
 - ✓ Commerce
 - ✓ Teinture
 - ✓ Prêts avec intérêts
 - ✓ Transformation de produits, fruits et céréales locales
 - ✓ Couture
 - ✓ Manifestations lucratives
 - ✓ Micro jardinage
 - ✓ Location de chaises et d bâches
 - ✓ Tontines
 - ✓ Maraîchage

Graphique 4 : Répartition des Activités des groupements par ordre d'importance



Nous pouvons constater que la principale activité reste pratiquement **le commerce** car 35 groupements sur 47 l'exercent soit un taux de **74,46%**. Ce qui prouve que tous les groupements, qui ne disposent pas de reconnaissances juridiques, aspirent à **devenir des GIE** de par l'activité principalement menée à leurs seins.

Cependant les vingt groupements qui en disposent, ont déjà ce statut.

- Comme **Forces** nous avons noté ces aspects suivant pour la quasi-totalité des groupements

Forces Principales

- ✓ **La Solidarité**
- ✓ **Le Financement**
- ✓ Le Partage d'idée
- ✓ Les Cotisations
- ✓ Le Faible taux d'intérêt sur les prêts des GIE
- ✓ Le Commerce

Nous avons constaté ici que **la force** de la quasi-totalité des groupements repose sur la **Solidarité** et le **financement**.

Tout de même il faut noter que d'autres **forces secondaires** sont énumérées et faisant partie intégrante du fonctionnement de certains groupements, mais qui sont variables d'un groupe à un autre. Nous avons ainsi donc :

- ✓ Le Respect du règlement intérieur
- ✓ Leurs Propres moyens
- ✓ L'Alphabétisation
- ✓ Les Formations obtenues
- ✓ Le Crédit rotatif
- ✓ L'Auto financement
- ✓ Les Tontines
- ✓ La Rigueur et la dignité
- ✓ La Mobilisation
- ✓ Le Matériel disposé
- ✓ La Gestion organisationnelle
- ✓ Le Fond de caisse
- ✓ La Volonté
- ✓ La Transparence

- Comme **faiblesses** nous avons noté sur tous les groupements ce qui suit

Principales faiblesses

- ✓ **Le manque de moyens financiers suffisants afin de mener des AGR importants**
- ✓ Le non remboursement des prêts individuels de certains membres dans certains groupements (dettes impayées)
- ✓ La mobilisation des membres pour mener des activités dans certains groupements
- ✓ La Démobilisation de certains groupements due aux (mariages, inondation etc.)
- ✓ Le Manque de matériels (teinture, transformations etc.)
- ✓ Le manque d'activités aux rendements importants telles que les Imports et Exports

D'autres **faiblesses secondaires** ont été également identifiés toujours variant d'un groupement à un autre :

- ✓ Déficit d'informations au sein des groupements
- ✓ Manque de fournitures (couture, crochet etc.)

- ✓ Rupture de leurs financements
- ✓ Cotisations tardives
- ✓ Manque de siège
- ✓ Pauvreté des participants

Nous avons constaté que pratiquement la faiblesse la plus importante pour les groupements de femme reste toujours **l'insuffisance des financements** pour mener des activités de grande envergure.

Ce pendant les groupements déplorent également le non remboursement des dettes ce qui explique la démobilité dans certains groupements et une certaine léthargie au niveau des activités lucratives.

Il faut noter également que certains groupements ont estimé ne pas avoir de forces, donc ce qui est qualifiable de faiblesse.

Ainsi donc ces aspects sont entre autres ce qui constitue un handicap au fonctionnement et à l'atteinte des objectifs des groupements.

En conclusion :

- ✓ Si l'activité principale pour **74,46%** des groupements est **le commerce**,
- ✓ Si la principale force repose sur le **financement**
- ✓ Si la principale faiblesse reste **l'insuffisance des financements**, donc la dynamique organisationnelle et la mobilisation des membres pour certains groupements deviendront de plus en plus difficiles car ne disposant pas de moyens suffisants pour fonctionner.

- Comme **Besoins en formation** nous avons noté pour l'ensemble des groupements ces axes suivants:

Prioritaires

- ✓ *La formation en Techniques de transformation de produits, fruits et céréales locales*
- ✓ *La formation en alphabétisation en langue locale*
- ✓ *La formation en gestion simplifiée*
- ✓ *La formation en teinture*
- ✓ *La formation en coupe, couture et broderie*
- ✓ *La formation sur le genre*
- ✓ *La formation en santé*
- ✓ *La formation en micro jardinage*

Secondaires :

- ✓ *La formation en Informatique*
- ✓ *La formation en Français*
- ✓ *La formation en marketing*
- ✓ *La formation sur le commerce international*
- ✓ *Formation en gestion de conflit*
- ✓ *La formation sur la religion*
- ✓ *La formation sur l'élaboration de projets*

- **RECOMMANDATION PARTIELLE**

Pour ce qui est de **l'organisation** des groupements nous recommandons :

- ✓ D'effectuer des sessions de renforcement de capacités des leaders de groupement sur les rôles et responsabilités de chaque membre pour redynamiser ces derniers
- ✓ De trouver des mécanismes financiers pour développer certaines activités de grandes rendements telles que l'import-export
- ✓ Augmenter les formations techniques des femmes pour leur permettre d'effectuer des choix sur des activités répondant à leurs statuts et objectifs.

B- PRATIQUES SOCIALES

a. Perception sur le genre

Pour cette partie il faut retenir que pratiquement tous les groupements ne s'y connaissent pas, car pour la majorité : le genre est l'égalité des sexes, l'inversion des rôles dans les familles, le genre c'est la femme et pour d'autre c'est la source du mal, je cite : **« le genre est la source des conflits, la genre est la source de discrimination, enfreinte au développement d'un pays »**.

De ce fait les valeurs traditionnelles et religieuses sont toujours mises en exergue pour donner une explication au sujet.

Seuls quatre groupements ont une perception similaire à cet effet.

b. Dans le domaine des **Relations** avec les **Organisations locales** de base et le **Collectivités**, pratiquement cet aspect reste inexistant, si ce n'est que la mobilisation pour les meetings et ou recherche de papier d'état civil. Concernant la collaboration dans le travail ou l'appui dans les actions sociales des groupements, il est souvent noté **la présence** de certains responsables élus locaux et d'organisations de base dans quelques rares groupement ou zones.

c. Rôles des jeunes et adultes dans la gestion, pour ce domaine, nous avons constaté que dans la majorité des groupements les rôles sont répartis par compétences et dans les autres par âge:

Par âge : Les adultes ici détiennent le pouvoir de décider et les Jeunes d'exécuter et de faire preuve de discipline envers des adultes dans le respect de la tradition et des valeurs sociaux.

Par compétences : Ceci dit le problème d'âge ne se pose pas seule la compétence compte donc que se soit jeune ou adultes tous sont au mêmes pieds d'égalité pour le bon fonctionnement du groupement.

d. Pour les **Actions de Solidarité pour Lutter Contre toute forme de Discrimination et la Promotion de la légalité** (être conforme à la loi), nous pouvons retenir simplement que :

- ✓ ***c'est par des actions de sensibilisation,***
- ✓ ***des thés débat,***
- ✓ ***l'ouverture des ateliers de formation et garderies d'enfants,***
- ✓ ***la disposition de caisse de solidarité,***

- ✓ *le respect des droits d'aïnesse,*
- ✓ *port de tenue identique dans les rencontres.*

RECOMMANDATION PARTIELLE

Pour ce qui est des **Pratiques sociales** dans les groupements, nous recommandons:

- ✓ De veiller au respect et la valorisation des compétences de certains membres dans les organisations.
- ✓ De mener des actions de sensibilisation sur la notion du genre afin de corriger certaines opinions sur le sujet.
- ✓ De développer des cadre d'échanges plus performants pour les partages et la recherche de l'information exemple : Mettre en place des cellules de sensibilisation et d'orientation à la base.

C- Notion sur le droit

Pour cet aspect nous avons constaté que la notion sur le droit est répandue dans pratiquement l'ensemble des groupements notamment sur les thèmes suivants :

- Le voisinage, Le mariage, L'état civil, Locataire et bailleur,
- L'abandon de famille, Le divorce, Le droit de la femme,
- Le GIE, Les violences faites aux femmes.

D'autres parts beaucoup de groupements ont estimé avoir oublié certains thèmes abordés, Le manque d'informations, le manque de formation.

Comme à aborder les groupement ont préconisés de faire des causeries sur :

- ✓ le droit de la femme
- ✓ les violences faites aux femmes
- ✓ le gaspillage dans les cérémonies
- ✓ la santé de la reproduction
- ✓ le droit sur l'environnement
- ✓ la notion du genre
- ✓ Recyclage sur les thèmes déjà abordés

- **Recommandations partielles**

D'après les observations effectuées dans **le domaine du droit**, nous recommandons ce qui suit :

- ✓ Créer des centres d'alphabétisation pour adultes
- ✓ Augmenter les sessions de formations et de sensibilisations sur la notion du droit
- ✓ Appuyer et/ou mettre en place des cases de santé en collaboration avec les districts

- ✓ Développer la mise en place des mutuelles de santé pour alléger l'obtention des soins sanitaires
- ✓ Réseauter les organisations locales (Associations de jeunes) et Groupements de femmes dans la dynamique de gestion de leur environnement

Chapitre 3 : Données sur les familles

ORGANISATION ET PRATIQUES SOCIALES

- **Dans le domaine de l'organisation**, nous avons remarqués, sur les 32 familles diagnostiquées, que pratiquement les rôles sont répartis selon les sexes et la pratiques traditionnelles, c'est-à-dire que : ce sont des familles qui vivent dans une société où la croyance aux valeurs traditionnelles est enracinée d'où le respect de ces valeurs et habitudes sont mis en titre et donc à chacun, il est assigné un rôle spécifique.

Par ailleurs le **soutien à la famille** est assuré par tout le monde mais la gestion du pouvoir revient toujours aux hommes.

Suivant ce tableau ci-dessous nous pouvons constater que les hommes.

Tableau : 1 Récapitulation de la répartition des Rôles dans les familles

Rôles des hommes	Rôles des femmes
Promouvoir l'avenir de la famille	Respect des maries
Assure la sécurité	Mener des activités génératrices de revenus
Contrôler la famille pour les pratiques religieuses	Eduquer et Surveiller les enfants au sein de la famille
Assure la dépense quotidienne	Responsables de la maison
Encadrer et soutenir toute action au bénéfice de la famille	Exécutent les travaux moins pénibles
Exécuter les travaux durs	Protection du foyer
Travailler pour soutenir la famille	Apprendre aux filles les travaux domestiques
Nourrir la famille	Contribuer à la survie des familles
Abriter la famille	Appuyer leur mari dans les petites dépenses familiales
Habiller la famille	Etre une Référence pour la famille
Apprendre des métiers et le coran	La Procréation et de fécondité
Eduquer les enfants et sa femme	Soumission à leur conjoint
Assurer la stabilité de la maison	Respect et fidélité à leur conjoint
Assure le pouvoir économique de la famille	Entretien du mari
Entretenir sa femme	Gestion économique de la famille
Veiller au bon Fonctionnement de la famille	Unir la famille
Prendre des mesures et décisions pour le bien de la famille	Prévenir leur mari de tout ce qui se passe dans la famille
Etre le Conseiller de la famille	
Assurer le pouvoir hiérarchique	
Responsables de famille	

Rôles des garçons	Rôles des filles
Etre instruit (école, coran)	Apprendre et d'étudier
Aider leurs parents et les voisins dans les travaux	Aide leur maman dans les travaux domestiques
Apprendre des métiers	Protéger les petits enfants
Suivre les conseils	Ecouter les conseils
	Appuyer financièrement leurs parents en travaillant comme femme

Ainsi donc les causes soulevées par rapport a cette répartition se résument comme suit

D'une part:

- o les femmes sont analphabètes
- o les femmes sont considérées comme des personnes faibles
- o pour vivre en harmonie et en paix
- o pour une stabilité familiale
- o pour éviter les crises dans les familles
- o les femmes ont plus de temps qu'au hommes
- o c'est une répartition naturelle
- o manque de moins
- o coût de vie trop chère

D'autres part :

- o Pour que les enfants puissent prendre le relais
- o pour résoudre leur besoins et assurer leur avenir
- o Par ce que les garçon et les filles sont l'avenir
- o parce qu'ils faut montrer aux enfants que leur avenir est dans leurs mains et doivent être beaucoup plus responsable

- ◆ Pour ce qui est **du traitement des enfants**, sur 32 familles 15 seulement ont répondu à cette question dont 10 qui ont dit oui que leurs enfants sont traité de la même façon dans la famille par la promotion de l'équité entre les sexes car étant issue du même sang et 05 non parce que la rigueur pèse plus su les garçons que les filles et ces dernières leur places c'est le foyer car étant appelés à recevoir une éducation domestique.

Tableau 6 : Traitement des filles et des garçons en éducation.

Les familles qui ont répondu oui			Les familles qui ont répondu Non		
nombre	cibles	Comment	nombre	cibles	Pourquoi
3	Tous les enfants	Ils sont éduqués de la même manière.	1	Garçons	Plus de rigueur sur les garçons.
1		Pour leur mettre dans les bonnes conditions.	2	Tous les enfants	Les hommes et les femmes sont différents
2		Ils partagent les mêmes droits et devoir dans la famille.	1	Filles	Parce que les filles doivent surtout recevoir une éducation domestiques ;
2		Parce qu'ils sont de la même famille.	1		Mariage
1		Education			
1		Diversifier les domaines			

1		Dans l'éducation il n'y a pas de différence	XXXXXXXXXXXXXX
1		Instruction seulement que le français.	

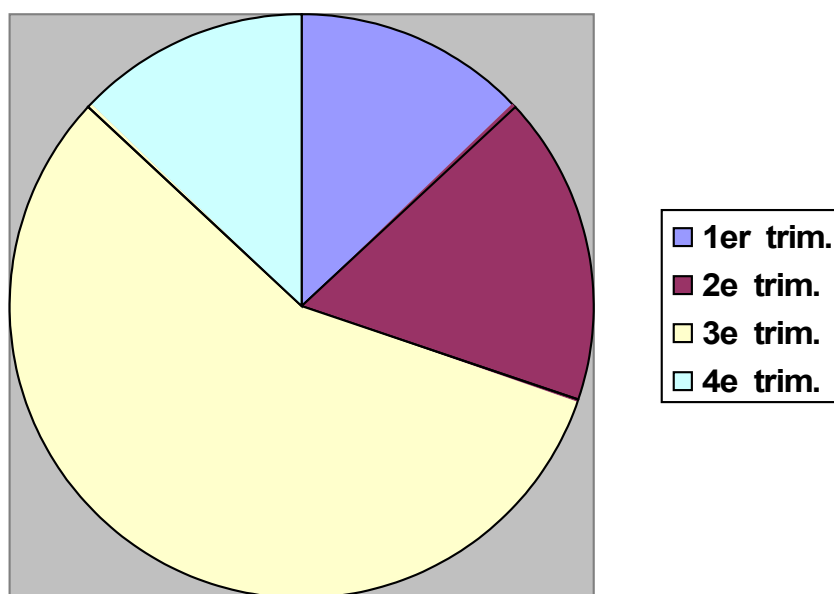
- **Dans la prise de décision** nous constatons, que malgré les valeurs traditionnelles encrées dans les familles, des améliorations positives Par la pratique du consensus et du partage qui font à cet effet une bonne intégration de tous les membres dans le fonctionnement et la gestion des familles pour une vie en harmonie et en société.

Ce tableau ci-dessous nous confirme les résultats de l'étude dans ce domaine :

Tableau 2: Récapitulation des Prises de décisions dans les familles

Nombre de familles	Prise de Décisions	Responsables	Pourquoi
07	Autoritaire	L'Homme	Parce que les femmes s'occupent des travaux ménagers. L'homme est le chef de la famille et prend ses décisions.
07	Consensuelle	L'Homme et la Femme	Les enfants doivent être encadré pour les valeurs culturelles par la concertation avec les parents, ils écoutent la famille avant de se prononcer sur la décision, car ils doivent s'entendre et s'accorder en générale sur la maison. Donc les enfants sont intégrés et informés.
12	Par des Réunion	Tous les membres de la famille	Discussion avec les membres de la famille avant de décider, une évaluation est effectuée sur la décision à prendre par sorte de vote ou par consensus pour se décider en famille. Pour certaines familles les enfants reçoivent seulement la conclusion des deux parents en discussion en famille. D'autres c'est par la concertation.
01	Par Responsabilisation	Garçon	La plus part ils gèrent et décident au sain de la famille.
05	Pas de réponses		

Graphique 1 : Répartition des prises de décision dans les familles



- Dans **le domaine de la lutte contre la discrimination** nous avons noté que quelques familles seulement ont eu un entendement qui se rapproche de la question. Donc nous avons seulement 12 sur 32 familles diagnostiquées, qui ont répondues comme ayant des mesures contre cela. Nous avons donc selon les domaines soulevés ces aspects suivants :

Tableau 3 : Récapitulation des actions de Lutte contre la discrimination dans la famille.

Nombre de familles	Actions
1	Accorder plus de responsabilité aux membres de la famille
2	Traitement équilibré des coépouses
2	Respect mutuel entre les membres de la famille
2	Concertation dans la famille
11	solidarité
1	Avoir la dignité, le caractère et la tolérance

1	mener une éducation d'équité entre les sexes
---	--

Ressources

- Pour ce qui est de **l'accès des femmes aux ressources**, nous pouvons tout simplement retenir que, dans presque toutes les familles, les femmes assurent la gestion des ressources que ce soit celles du foyer ou de leurs AGR. Voici donc ce que nous révèle l'étude : nous avons sur 32 familles, 27 réponses dont **05** ayant répondu **Non** Pour des raisons religieuses ou manque de formation

Tableau 4: Récapitulation de l'Accès des femmes aux ressources.

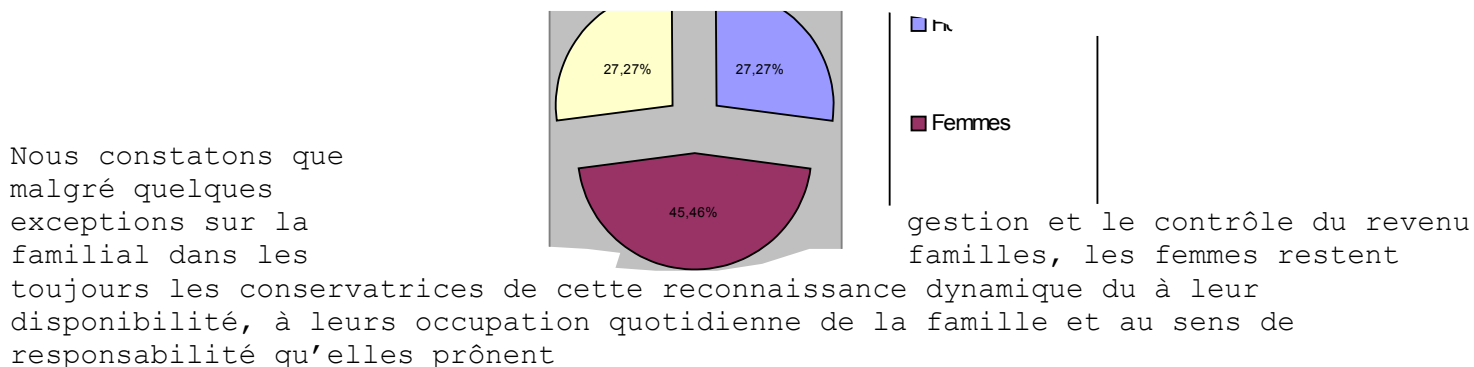
Oui	Comment	Non	Pourquoi
2	Partage de bien	1	Pas d'AGR rentable rien que Vendre de pain seulement pour 25F /kg.
2	A travers les Tontines	2	Parce que n'ayant par une formation.
4	En faisant du Petit commerce	1	Les femmes n'ont par accès aux ressources
9	Parce que les femmes travaillent	1	Croyance Religieuse
1	Rien que les matériaux immobiliers		XXXXXXXXXXXXX
1	Certaines femmes possèdent des terres		
1	Parce que les ressources de la famille sont dans nos mains		
1	Chacune selon ses compétences		

- Pour l'aspect concernant **le contrôle des bénéfiques** dans les familles, nous avons recueillis ce qui suit :

Tableau 5 : Récapitulation du Contrôle des bénéfiques dans les familles.

Nombre	Qui contrôle	Pourquoi
6	L'homme	- parce qu'il est le détenteur du grand nombre de pouvoir ; - les femmes sont réputées gaspilleuses ; - religion. - Il est le chef de famille et aucun d'autre n'est salarié.
6	individuellement	- chacun a ses moyens et contrôle ses propres moyens et il n'y a pas de bénéfice à contrôler
10	Femmes	- Elles sont au sommet - Bonne gestion mieux que des hommes, - plus disponibles, - Elles s'occupent des frais domestiques et l'éducation des enfants, cause pour la quelle elle apporte du bien dans la famille. - Elles sont toujours à la maison. - Elles sont responsables, - Elles aident leur marie et tout le temps dans les foyers - elles ne gaspillent pas car le gaspillage n'est pas bon

Graphique 1 : Répartition du contrôle du revenu familial dans les familles



Donc en terme de pourcentage, les femmes représentent le nombre le plus élevé pour la gestion et le contrôle des bénéfiques au sein des familles avec 45,46%.

Perception sur le genre

- Dans le domaine de la connaissance en matière de la citoyenneté, nous avons noté plusieurs définitions et perceptions du genre.

Nous avons ainsi donc ces réponses suivantes :

- o Les hommes dirigent des groupements
- o Les hommes et les femmes doivent s'entre aider
- o Les femmes ont des compétences en gestion
- o Les hommes et les femmes s'introduisent dans les instances de décisions.
- Restaurer des valeurs ancestrales
- Il y a souvent le fanatisme des femmes vis-à-vis des hommes.
- En général le genre concerne l'éducation
- Les hommes et les femmes ont le même droit
- Les hommes naissent égaux.
- La parité entre les sexes,
- Le respect mutuel et celui des valeurs,
- La non discrimination,
- Le partage des mêmes droits.
- o Le genre est le non respect des parents
- o Déracinement des valeurs (des filles qui s'habillent comme les garçons et les garçons comme les filles)
- o Il ne peut pas y avoir d'égalité entre Homme et femmes
- o Il y a toujours du favoritisme envers les hommes

◆ RECOMMANDATION PARTIELLE

Introduire Le programme et notion de genre sur **plusieurs aspects** et toujours prendre en compte le volet **culturel et traditionnel** car ça pourraient constitué un frein à la promotion du genre dans les familles. Donc initier les adultes dans cette dite notion à travers des cercles ou centre d'alphabétisation et de sensibilisation.

Chapitre 4 : Données sur les organisations locales

Pour ce qui est de la recherche sur les organisations locales, elle a été effectuée sur dix (10) organismes qui sont entre autres : le Centre communautaire Galle Nanondiral (**CCGN**) de Yeumbeul, Eclaireurs Eclaireuses (**EE**), le Réseau des Caisses d'Epargnes et de Crédit (**RECEC**) de Malika, **JAPPO** de Tally Bou Mag, Association pour la REnaissance Culturelle et Sociale (**ARECS**) de Keur Mbaye Fall, **Dimbalante** quartier Sant Yalla Boune, la **CNVAF** de Grand Yoff, Association Action Citoyenne (**AAC**), Association Filles pour Initiative et Développement (**AFID**), Association Nationale pour le Bien Etre des populations (**ANBEP**).

Étant donné que tous ces organismes œuvrent dans le secteur non formel et pour la lutte contre la pauvreté et la promotion des droits de la femme, Il a été estimé très judicieux de connaître leurs différentes pratiques et notions sur l'approche genre.

Nous avons ainsi donc recueillis ces données suivantes :

A- DOMAINE DE L'ORGANISATION

• Répartition des rôles au sein des organisations locales

Pour ce qui est de la répartition des rôles aux seins des organismes nous avons constaté, pour les organisations quantifiées, que les femmes font un nombre de 1672, représentant 72,50% du total. Donc cela montre que les femmes sont représentatives dans les organismes de par leur dynamisme et leur engouement pour le développement de la société, ce qui leur a valu la responsabilisation et la confiance des postes clés des organismes. Par conséquent nous pouvons retenir que les femmes jouent un rôle très important dans la vie organisationnelle pour un développement durable.

Graphique 1 : Répartition de l'effectif des organisations Quantifiées

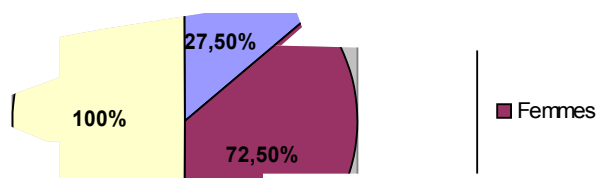


Tableau 1 : Récapitulation de la répartition des rôles

Organisme	Effectif			Répartition des Rôles	
	H	F	T	Hommes	femmes
CCGN	13	19	32	Selon les compétences	A partir de la 7 ^{ème} catégorie et les postes vacants sont occupés par des femmes depuis 2006
AAC	100	200	300		Elles occupent le secrétariat, la trésorerie, les commissaires aux comptes
AfID	00	45	45	Pas d'hommes	Selon les possibilités et avec l'accord de la présidente

ANBEP	150	800	950	Selon les compétences	Elles occupent les rôles capitaux au sein de l'association
Jappo	13	17	30	Le secrétariat	La présidence
RECEC	209	488	697	Les rôles sont repartis selon la motivation et la participation aussi bien pour la gestion que pour la consultance	
EE	100	30	130	Les rôles sont repartis suivant l'encadrement des unités de base et des unités autonomes	
ARECSC	48	45	93	Les rôles sont repartis de façon équitable pour chaque poste un garçon et une fille	
DIMBAMLANTE	02	28	30	Les rôles sont repartis selon les capacités mais les femmes sont les principales investigatrices	
Sous total	635	1672	2307		
CNVAF					
	80 organisations de femmes reparties au niveau national			Les organes de prise de décision sont tous occupés par les femmes, la CNVAF dispose d'une secrétaire permanente d'une présidente	

NB : Il faut noter que la CNVAF n'est pas concerné par les chiffres donnés en dessus

Tableau 2 : Récapitulation de la répartition des places des femmes et des Jeunes dans les organismes

Organismes	Place occupée par les femmes	Place des jeunes
CCGN	Postes stratégiques, Assistantes administratives et financières, Gestion de la Mutuelle d'épargne et de crédit Responsables de programmes	La moyenne d'âge étant 35 ans donc sur 32 employés, l'essentiel des programmes sont composés de jeunes
AAC	Responsables dans l'organisation elles occupent les places les plus importantes	Ils sont chargés de l'organisation, des volets sportifs et culturels ainsi que la collecte des cotisations mensuelles
AfID	Ce sont des filles en formation	Certaines deviennent mariées et quittent l'organisme, si non c'est aussi un centre de formation
ANBEP	Responsables de programmes et présentes dans toutes les différentes instances de décisions	Responsables de programmes
Jappo	Elles sont engagées à 90% dans l'organisme	Les jeunes ne sont pas très présents par manque de moyens financiers pour les motiver
RECEC	Majoritaires dans l'organisme et présentes dans toutes les instances	Surtout les jeunes filles, elles occupent la gestion des crédits, de la caisse, des manifestations et de la micro entreprise
EE	La gestion de la promotion féminine	Ils occupent une place très importante dans l'organisme, donc nous avons 100 jeunes regroupés en districts et 300 u niveau local
ARECSC	Les femmes occupent une place primordiale dans l'organisme	Il n'y a que des jeunes dans l'association
DIMBAMLANTE	Elles occupent 7 sur 10 postes clés dans l'organisme	Il faut que les jeunes s'impliquent pour assurer la continuité de l'organisation
CNVAF	Tous les postes sont occupés par les femmes	Nous avons un réseau de jeunes et nous travaillons ensemble

B - DOMAINE CITOYENNETE

Organismes	Connaissances sur le genre	Intégration du genre
CCGN	Notre connaissance sur le genre c'est produit par un cours sur la diversité culturelle, nous savons des connaissances sur : Genre et sexe Genre et développement Genre et équité Genre dans l'organisation Les styles de communication La conscientisation	C'est par la sensibilité et l'équité, le développement du leadership féminin
AAC	Le genre c'est responsabiliser toutes les selon les capacités morales et physiques qu'ils disposent	En faisant confiance aux autres
AfID	C'est surtout l'égalité des sexes dans l'éducation	Par des causeries en abordant des thèmes comme droit des femmes
ANBEP	C'est un Plaidoyer en faveur du leadership féminin qui participe au développement local	Par l'implication des femmes aux différentes activités
Jappo	Page omise dans le questionnaire	
RECEC	Le genre c'est promouvoir le développement de la femme, c'est pour aider les femmes à accéder au pouvoir au niveau des CL	En intégrant tout le monde dans la prise de décision bien que les femmes soient majoritaires dans l'organisme
EE	Nos connaissances se mesurent selon l'encadrement des jeunes	Il se fait dans les unités locales de base ou districts
ARECSC	Par l'Alphabétisation	Par le biais d'un groupe de sensibilisation
DIMBAMLANTE	Page omise dans le questionnaire	
CNVAF	Nous disposons des outils de communication sur le genre, nous faisons des sensibilisations par semestre	A travers les sensibilisations les femmes commencent à prendre des responsabilités dans les organismes

- **Connaissances sur le genre et son intégration dans les organismes**

Tableau 3 :

C - DOMAINE PRATIQUES SOCIALES

- **Action pour la lutte contre la discrimination**

C'est à travers les actions ci-dessous que cette lutte s'effectue à travers les organisations. Toute fois ce sont des actions partagées par toutes les organisations.

C'est donc Par :

✓ La Promotion des valeurs de justice et d'équité,

- ✓ L'intégration de toutes les personnes,
- ✓ En faisant des sensibilisations sur les droits des femmes,
- ✓ Par la mise en place d'un code de conduite,
- ✓ En interdisant tout acte discriminatoire,
- ✓ Le Port de la même tenue,
- ✓ En Interdisant toute propagande politique ou religieuse
- ✓ En faisant des sanctions à tout membre de l'organisation qui porte cette idée en lui

Dans l'ensemble des organisations, nous avons constaté que des actions de lutte contre la discrimination sont menées pour la bonne marche de ces derniers.

Ce pendant, nous pouvons en retenir que, les actions citées ci-dessus peuvent se justifier dans la répartition des rôles au sein des organisations et par la valorisation des compétences de chacun des membres.

• **Accès des femmes aux instances de prise de décision**

Par rapport aux instances de prise de décision, pratiquement dans tous les organisations les femmes y ont une forte représentativité et occupent des responsabilités mais les postes clés qu'elles occupent ne sont pas spécifiés.

Nous pouvons retenir que dans le globalité leurs responsabilité tournent autour de :

- ✓ *Qu'elles occupent la 2^{ème} place au sein de certaines organisations,*
- ✓ *Qu'elles sont consultées pour toute prise de décision,*
- ✓ *Qu'elles Occupent des postes importants*
- ✓ *Qu'elles sont associées à toutes les prises de décisions*

• **Partage du pouvoir**

En ce qui concerne ce domaine les données de l'enquête, nous avons recueillis ces différents axes ci-dessous qui sont les portes clés lesquelles ayant favorisés le partage du pouvoir au sein des organismes, à savoir :

- ✓ La valorisation de l'esprit d'équipe
- ✓ L'exercice du pouvoir de façon horizontale
- ✓ L'exclusion de l'esprit du pouvoir
- ✓ Prise de décision bilatérale par une concertation rigoureuse de tous les membres
- ✓ La promotion du respect réciproque
- ✓ La démocratie
- ✓ La solidarité
- ✓ La pratique du vote

Nous pouvons dire que le pouvoir est partagé dans toutes les organisations de manière démocratique et horizontale, ce qui a valeur la responsabilisation et l'intégration de tous dans les instances de prise de décision.

◆ **RECOMMANDATION PARTIELLE**

De manière générale, bien que des notions sur le genre existent dans la plupart des organisations, il faut tout de même effectuer plus de sensibilisation sur le domaine et surtout sur l'intégration de ce dernier dans les organisations.

Chapitre 5 : Données sur les collectivités locales

La recherche sur les Collectivités locales a été effectuée sur Huit (08) Zones, lesquelles faisant partie des zones d'interventions du Programme Promotion de l'Approche Genre. Il s'agit donc des communes d'arrondissements respectives de : **Yeumbeul Nord, Yeumbeul Sud, Malika, Keur Massar, Mbao** et des communauté rurales de : **Djender, Latmingue**.

Étant tous des organismes étatiques et représentant l'autorité suprême, oeuvrant pour la communauté et disposant des compétences transférées, donc il est nécessaire de connaître leurs différentes pratiques et notions sur l'approche genre.

Sur ceux, les données recueillies nous montrent que sur un effectif de **266** personnes, Les femmes y représentent seulement **13,53%** du total soit un effectif de **36** membres. Ce faible taux de présence se justifie par plusieurs facteurs ne favorisant pas la présence effective des femmes dans les CL à savoir :

- ✓ Le manque de compétences des femmes
- ✓ Le manque de participation des femmes aux actions de développement économique et éducatives.
- ✓ La méconnaissance des femmes de leurs vrais rôles,
- ✓ Le niveau d'étude des femmes très faible.

Selon les collectivités, il faut d'autres types de connaissances pour la politique car le manque d'instruction est un frein de développement. Quitte même à organiser des foras pour ça car les communes regorgent d'un pourcentage important de femmes actives

Graphique 1 : Répartition des membres dans les CL

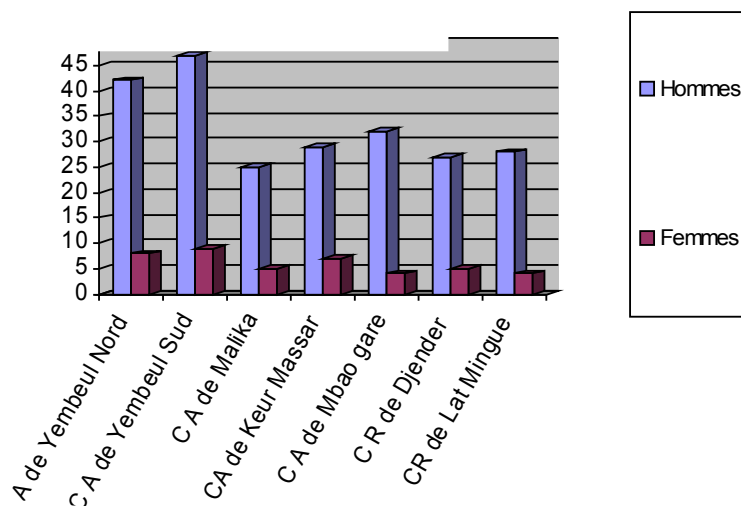


Tableau 1 : Répartition des postes occupés par les femmes

Collectivités Locales	Effectif			Postes occupés par les femmes	Comment sont elles choisies
	H	F	T		
Commune d'arrondissement de Yeumbeul Nord	42	08	50	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deux adjointes au Maire ✓ Une présidente de commission ✓ Le reste des conseillères municipales 	Par élections libres et démocratiques
Commune d'arrondissement	47	09	56	<ul style="list-style-type: none"> - Deux adjointes au maire - Deux présidentes de commissions 	Elles sont choisies à partir d'une liste des

de Yeumbeul Sud				techniques	parties, les 08 pour la coalition sopi et L'une sur la liste du CPC
Commune d'arrondissement de Malika	25	05	30	- Deux commissaires	Elles sont choisies par vote
Commune d'arrondissement de keur Massar	29	07	30	Elles occupent les commissions: sociales, éducation et environnement	Elles sont choisies par rapport à leur profession
Commune d'arrondissement de Mbao	32	04	36	Commission technique	Elles sont choisies par vote
Communauté rurale de Djender	27	05	32	Commission technique	Pas mentionné
Communauté rurale de Latmingue	28	04	32		
TOTAL	230	36	266		

Tableau 2 : participation des femmes aux PLD et perception des CL sur le genre

Collectivités Locales	Comment participent les femmes à l'élaboration des PLD	Quelle est la perception de la collectivité par rapport au genre
Commune d'arrondissement de Yeumbeul Nord	Dans un premier temps on crée une commission de vote pour pouvoir s'accrocher sur les problèmes de la population l'éducation des enfant, le premier combat : un lycée, eau, électricité	Veiller à ce que l'homme et la femme vivent équitablement et non d'être des rivaux
Commune d'arrondissement de Yeumbeul Sud	Elles participent à tous les niveaux d'élaboration des PLD Elles participent aux travaux d'atelier et donnent leurs points de vue surtout en ce qui concerne les femmes et les enfants	Le genre doit être défendu
Commune d'arrondissement de Malika	Elles défendent les objectifs et sont très conscientes de leurs acquis	C'est l'intégration de toutes les femmes dans le processus du développement
Commune d'arrondissement de keur Massar	Les femmes apportent les PA au niveau des commissions et qu'après étude ces PA seront mentionnés dans les PLD	La collectivité a une vision très faible par rapport au genre car son existence n'est pas sentie par cette même collectivité
Commune d'arrondissement de Mbao	Elles assistent aux réunions d'élaboration des PLD	La perception de la collectivité c'est la parité ou un grand nombre de femmes
Communauté rurale de Djender	Elles participent aux débats d'orientations budgétaires	Le genre c'est la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les instances de prise de décision
Communauté rurale de Latmingue		

Tableau 3 : Stratégies de mise œuvre pour l'intégration du genre dans les collectivités locales

Collectivités Locales	Stratégies de mise œuvre pour l'intégration du genre
Commune d'arrondissement de Yeumbeul Nord	La première partie est de mettre d'abord un tronc commun, parce que les femmes s'investissent en politique et à la scolarisation des filles
Commune d'arrondissement de Yeumbeul Sud	La première chose c'est de les responsabiliser d'avantage en les formant, les envoyer dans des séminaires, les pousser à s'engager dans la politique
Commune d'arrondissement de Malika	Il y a des structures pour les femmes, les garder le plus longtemps possible dans les écoles et les impliquer à des postes de responsabilités
Commune d'arrondissement de keur Massar	Aucune à notre niveau
Commune d'arrondissement de	Nous tenons souvent des réunions avec les femmes pour les

Mbao	intéresser aux activités de la collectivité, la création des sources de revenus (site de transformation des produits halieutiques, l'usine de fabrique de farine, de poisson)
Communauté rurale de Djender	Associer tous les leaders d'opinion aux initiatives de décisions
Communauté rurale de Latmingue	

Tableau 4 : Existence et fonctionnement des cellules genres dans les CL

Collectivités Locales	Existe-t-il une cellule genre			
	Oui	Comment fonctionne-t-elle	Non	Pourquoi
Commune d'arrondissement de Yeumbeul Nord	X	Mais ne fonctionne pas pour des raisons politiques	--	---
Commune d'arrondissement de Yeumbeul Sud	--	---	X	Du fait de leur faible taux d'alphabétisation, parfois elles refusent de collaborer avec les autorités locales
Commune d'arrondissement de Malika	--	---	X	Due à leur niveau d'alphabétisation, elles ne sont pas actives dans les commissions, certains débats les dépassent
Commune d'arrondissement de keur Massar	--	---	X	Par ce que le genre ne fait pas partie des priorités de collectivité, les femmes sont presque marginalisés dans les prises de décision, elles ne sont pas concernées
Commune d'arrondissement de Mbao	X	Le collectif pour développement des femmes de Mbao Il y a un comité de pilotage et il y a aussi un cadre de concertation	--	---
Communauté rurale de Djender	Pas de données sur ce domaine			
Communauté rurale de Latmingue				

- **Besoins en formation des élus locaux**

Comme besoins en formation des élus nous avons retenus selon les données de l'étude ces aspects suivants :

- Former les élus pour une prise de conscience de leurs missions
- Formations sur les politiques de développement
- Formation sur la décentralisation, la démocratie et la bonne gouvernance
- Formation sur l'approche genre
- Formation sur le leadership féminin et local
- Formation en management et recherche de financement
- Formation sur le rôle d'un conseiller
- Formation sur la citoyenneté et les droits humains
- Formation en gestion
- Formation en communication
- Organisation d'autres formations pour les élus

- ◆ **RECOMMANDATION PARTIELLE**

—
Vu le très faible **taux de représentativité des Femmes dans les CL**, Il est important d'organiser des formations en vue de renforcer les capacités des élus sur le genre et de son intégration dans les CL.

V- Troisième partie : proposition et recommandations

Comme il a été dit dans les recommandations partielles ci-dessus, nous proposons des idées de perspectives pour la mise en œuvre de ces dites recommandations et ceci portera sur trois axes :

1- le Renforcement de Capacités

- Les sessions de renforcement de capacités des leaders de groupement ne devront seulement pas s'arrêter aux présidentes de groupes, mais surtout faire de sorte que les membres à la base comprennent les rôles et responsabilités de chacune donc en d'autres termes **décentraliser les formations et élargir les cibles à former**. Effectuer éventuellement des suivis rapprochés pour veiller au respect de la gestion des groupements
- Les formations techniques à octroyer aux femmes, pour leur permettre d'effectuer des choix sur des activités répondant à leurs statuts et objectifs, doivent **se tenir par zone et prendre en compte les réalités du milieu pour faciliter la collaboration sectorielle entre les Groupements**, pour ainsi permettre une motivation beaucoup plus pertinente au sein des groupes de femmes.

- Pour ce qui est du renforcement des capacités des élus et ou leaders d'organisations locales, c'est à travers des **coorganisation de formation** entres CL ou Organisations locales que ces sessions doivent se tenir. Cela permettrait une communication beaucoup plus ample et un partage opérant sur la compréhension des différents rôles et responsabilité des élus et conseillers locaux.

Actions sociales

- Dans le **domaine de la santé**, il faudrait **développer une stratégie de mutualité** entre les groupements, c'est-à-dire les permettre de disposer de moyens financiers mutualistes leur favorisant l'accès aux soins sanitaires de base. Donc mettre en place **une mutuelle de solidarité sanitaire**. Pour cela il faudrait à travers les cadres et/ou centres ou cercles d'alphabétisations et de sensibilisation, discuter et analyser les possibilités de participations des membres par groupement en terme de cotisation et d'adhésion, éventuellement voir quels seront les aspects à prendre en charge
- Pour le **résautage** des groupements avec les organisations locales (Associations de jeunes), il s'agira de créer des espaces de concertations zonales ou par quartier, incluant adultes et jeunes, qui leur serviront de **cadre de réflexion et de prise de décision** pour le changement social positif de leur environnement.
- Pour ce qui est de la notion de droit, il faudrait mettre en place des **cellules de sensibilisation et d'orientation** à la base tout en organisant des **journées portes ouvertes** en collaboration des services compétents

Appui financier des groupements

- En ce qui concerne les mécanismes financiers, pour développer certaines activités de grands rendements telles que l'import-export ; il faudrait en collaboration avec les groupements effectuer des financements beaucoup plus pertinents car ils disposent des moyens financiers qui pourraient appuyer et promouvoir l'entre aide au niveau des groupements exemple :
- En organisant des visites rotatives dans les groupements avec une cotisation de 10000 F par groupe et par mois, ce qui fera : **47gpmts X 10000 = 470 000F**, cette somme pourra financé 2 groupements au mois donc **235 000F** par groupement et dans l'espace de 2ans 3mois tout les groupements auront eu un financement consistant pour développer une activité beaucoup plus rentable.

Si les **470 000F** sont pour un seul groupement ce serait au bout de 3 ans et 9 mois ce qui serait souhaitable et plus avantageux pour mener des activités de grands rendements

❖ Il faut comprendre également que cet argent cotisé trouvera une autre somme disposée par les groupements, ce qui relancera ces derniers et les permettra d'aller de l'avant.

- En outre les programmes peuvent appuyer selon les moyens disponibles en Liquide et /ou en nature.

Outils de recueils de donnés

QUESTIONNAIRE POUR LE DIAGNOSTIC
Destiné aux groupements de femmes

Date

Identification

Nom du groupement :.....
Localisation :.....
Adresse /siège :.....
Date de création :.....
Tel :.....

I- Domaines Organisation :

Quel est l'Effectif du groupement ? - :
Total : Adultes : Jeunes : Hommes
Femmes

Quels sont les objectifs du groupement ?

.....
.....
.....
.....
.....

Existe -il un bureau exécutif ? Oui :
Non :

Comment est -t-il composé?

Présidente :
VP :
Secrétaire :
SA :
Trésorière :
TA :

Comment sont-ils élus ?

.....
.....
.....
.....
.....

Comment sont prises les décisions ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Quelles sont les régularités de vos réunions ?

.....
.....
.....
.....
.....

Quels sont vos outils de gestion ?

.....
.....
.....
.....
.....

Quelles sont vos activités ?

.....
.....
.....
.....
.....

2-Quelles sont vos forces ou potentialités ?

.....
.....
.....
.....

Quelles sont les faiblesses ou obstacles ?

.....
.....
.....
.....
.....

Quels sont vos bailleurs ?

.....
.....
.....

Domaine pratique publiques et sociales

Quels sont vos domaines de compétences ?

.....
.....
.....
.....
.....

Quelle est votre perception sur le genre ?

.....
.....
.....
.....

Quelles sont vos relations avec les collectivités locales ?

.....
.....
.....
.....

Quelles sont vos relations avec les associations locales de base ?

.....
.....
.....
.....

Quels thèmes juridiques souhaiteriez- vous qu'on aborde pour vous dans les animations ?

.....
.....
.....
.....

Quelles sont les actions de solidarité que vous menez pour lutter contre toute forme de discrimination ?

.....
.....
.....
.....

Quels est le rôle et la place des jeunes et Adultes dans la gestion ai sein du groupement ?

QUESTIONNAIRE DESTINE AUX FAMILLES

Qui est le chef de famille ?

Hommes

Femmes

Quel est le rôle des hommes et des garçons ?

.....
.....
.....

Quel est le rôle des femmes et des filles ?

.....
.....
.....

Et Pourquoi ?

.....
.....
.....

Comment les décisions sont prises au sein du ménage ?

.....
.....
.....

Et pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

Est-ce que les filles et les garçons sont éduqués de la même manière ?

Oui Non

Si oui comment ?

.....
.....
.....

Si non pourquoi ?

.....
.....
.....

Quelles sont vos connaissances par rapport au genre ?

.....
.....
.....
.....

Comment faites vous pour lutter contre les inégalité ou discriminations au sein de la famille ?

.....
.....
.....

Est-ce que les femmes ont accès aux ressources ?

Si Oui comment

.....
.....
.....

Si non pourquoi

.....
.....

Qui contrôle les bénéfices au sein de la famille ? Et pourquoi

.....
.....
.....

QUESTIONNAIRE DESTINE AUX ORGANISATIONS LOCALES ET ONG

Date :

Nom de l'organisme :

Date de création :

Objectif

Nombre Hommes

Nombre de Femmes

Comment les rôles sont répartis au sein de l'organisme ?

.....
.....
.....

Quelle est la place des femmes dans l'organisme ?

.....
.....
.....

Quelle est la place des jeunes dans l'organisme ?

.....
.....
.....

Quelles sont vos connaissances par rapport au genre ?

.....
.....
.....
.....

Comment le genre est intégré dans votre organisme ?

.....
.....
.....
.....

Comment faites vous pour lutter contre les inégalités ou discriminations au sein de votre organisation ?

.....
.....
.....
.....

Est ce que les femmes ont accès aux instances de décisions ?

.....
.....
.....
.....

QUESTIONNAIRE DESTINE AUX COLLECTIVITES LOCALES

Quel est le nombre ?

Hommes

Femmes

Quels sont les postes occupés par les femmes ?

.....
.....
.....
.....

Comment sont -elles choisies ?

.....
.....
.....

Comment participent - les femmes à l'élaboration des PLD ?

.....
.....
.....

Quelle est la perception de la collectivité par rapport au genre ?

.....
.....
.....
.....

Quelles sont les stratégies mise en œuvre pour l'intégration du genre dans la commune ?

.....
.....
.....
.....
.....

Existe-t-il une cellule genre au sein de la commune ?

Si oui comment fonctionne -t-elle ?

.....
.....
.....
.....

Si non pourquoi ?

.....
.....
.....

Quels sont les besoins en formation des élus ?

.....
.....

