

**Stage et mémoire : "Comment un projet de promotion du leadership féminin questionne les représentations traditionnelles de la place de la femme et des rapports de genre au sein de la société casamançaise ? Analyse socio-anthropologique du projet « Elle=Il » de Casamasanté Sénégal"**

**Auteur :** Robert, Anna

**Promoteur(s) :** Pirotte, Gautier

**Faculté :** Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme :** Master en sciences de la population et du développement, à finalité spécialisée  
Coopération Nord-Sud

**Année académique :** 2023-2024

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/20277>

---

*Avertissement à l'attention des usagers :*

*Ce document est en accès privé.*

---

NOM : ROBERT

Prénom : Anna

Matricule : S194431

Adresse électronique : anna.robert@student.uliege.be

Filière d'études : Master en Sciences de la population et du développement

Comment un projet de promotion du leadership féminin  
questionne les représentations traditionnelles de la place de la  
femme et des rapports de genre au sein de la société  
casamançaise ? Analyse socio-anthropologique du projet  
« Elle=Il » de Casamasanté Sénégal

## **Mémoire de fin d'études**

Promoteur : Gautier PIROTTE

Lectrices : Justine CONTOR, Carole-Anne  
WENGER

# Table des matières

<b>1.</b>	<b><i>Introduction</i></b> .....	<b>5</b>
<b>1.1.</b>	<b>Casamasanté et le projet « Elle=El »</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2.</b>	<b>Question de recherche et hypothèses</b> .....	<b>7</b>
1.2.1.	Question de recherche .....	7
1.2.2.	Hypothèse 1 .....	7
1.2.3.	Hypothèse 2 .....	7
1.2.4.	Hypothèse 3 .....	8
<b>1.3.</b>	<b>Clarifications conceptuelles</b> .....	<b>9</b>
1.3.1.	Le genre : les rapports et rôles de genre .....	9
1.3.2.	Le leadership féminin .....	10
1.3.3.	Les représentations sociales.....	11
1.3.4.	La tradition et la modernité .....	12
<b>2.</b>	<b><i>Méthodologie</i></b> .....	<b>14</b>
<b>2.1.</b>	<b>Approche et méthode</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.</b>	<b>Collecte des données</b> .....	<b>14</b>
2.2.1.	Entretiens semi-directifs .....	14
2.2.2.	Observation participante.....	15
2.2.3.	Sources écrites .....	15
<b>2.3.</b>	<b>Limites et biais de la recherche</b> .....	<b>16</b>
<b>3.</b>	<b><i>Résultats</i></b> .....	<b>17</b>
<b>3.1.</b>	<b>Les représentations du projet « Elle=El »</b> .....	<b>17</b>
3.1.1.	Casamasanté Sénégal.....	17
3.1.2.	Casamasanté France .....	18
<b>3.2.</b>	<b>Les représentations casamançaises</b> .....	<b>19</b>
3.2.1.	Les parents des bénéficiaires .....	19
3.2.2.	Les professeurs .....	20
<b>3.3.</b>	<b>Les représentations des bénéficiaires</b> .....	<b>21</b>
3.3.1.	La quatrième génération .....	23

3.3.2.	La troisième génération .....	24
3.3.3.	La deuxième génération.....	25
3.3.4.	La première génération.....	25
<b>4.</b>	<b><i>Discussion</i></b> .....	<b>26</b>
4.1.	Une réévaluation des rôles de genre.....	26
4.2.	Persistence des représentations traditionnelles .....	28
4.3.	Développement de représentations hybrides.....	30
<b>5.</b>	<b><i>Conclusion</i></b> .....	<b>32</b>
	<b><i>Bibliographie</i></b> .....	<b>34</b>

## Résumé

Le projet de développement « Elle=Il » de Casamasanté vise à combattre les inégalités de genre en Basse Casamance, au sud-ouest du Sénégal. Dans le projet, le programme des « Jeunes Filles Leaders » forme des jeunes filles au leadership, les aidant à développer des compétences telles que la prise de parole en public, afin de devenir des personnes influentes dans leurs communautés. En promouvant le leadership féminin, ce projet vise à briser le silence des femmes dans la société casamançaise. Ce *working paper* vise à explorer la manière dont ce projet remet en question les représentations traditionnelles de la place de la femme et des relations de genre au sein de cette société. Une approche socio-anthropologique a été adoptée, combinant des entretiens semi-directifs et des observations participantes. La recherche s'est déroulée pendant un stage de huit semaines au sein de l'association Casamasanté, offrant une immersion totale dans les activités du projet « Elle=Il ». Nos résultats montrent que le projet implique une remise en question des représentations traditionnelles de la place de la femme chez les jeunes filles, puisque le rôle de leader n'est pas en conformité avec le rôle traditionnel de la femme casamançaise. Toutefois, malgré cette évolution, les normes de genre et les structures patriarcales persistent dans les représentations, constituant des obstacles dans la mise en œuvre du projet. Ainsi, les bénéficiaires du projet développent des représentations hybrides, intégrant à la fois les valeurs traditionnelles et les représentations de la femme leader promue par le projet.

Mots-clés : Casamance, projet de développement, leadership féminin, représentations, tradition.

## Abstract

Casamasanté's "Elle=Il" development project aims to combat gender inequalities in Basse Casamance, southwest Senegal. In this project, the "Jeunes Filles Leaders" program trains young girls in leadership, helping them to develop skills such as public speaking, in order to become influential people in their communities. By promoting female leadership, this project aims to break the silence of women in Casamance society. This working paper aims to explore how this project challenges traditional representations of women's place and gender relations within this society. A socio-anthropological approach was adopted, combining semi-structured interviews and participant observation. The research took place during an eight-week internship with the Casamasanté association, offering total immersion in the activities of the "Elle=Il" project. Our results show that the project has challenged traditional representations of the place of women among young girls, since the role of leader is not in line with the traditional role of Casamance women. However, despite this evolution, gender norms and patriarchal structures persist in representations, constituting obstacles to project implementation. As a result, the project's beneficiaries develop hybrid representations, integrating both traditional values and the representations of the woman leader promoted by the project.

Keywords : Casamance, development project, female leadership, representations, tradition.

## 1. Introduction

Casamasanté Sénégal est une association engagée dans le développement, et plus particulièrement dans la promotion de la santé et de l'éducation, basée à Cap Skirring en Casamance, région au sud du Sénégal. En 2021, l'association a lancé le projet « Elle=Il » dans le but de lutter contre les inégalités de genre. Dans ce programme visant l'égalité des chances pour les garçons et pour les filles dans le district d'Oussouye en Basse Casamance, le projet des Jeunes Filles Leaders consiste à former des jeunes filles au leadership. Le but est que ces filles acquièrent des compétences, comme la prise de parole en public, afin de devenir des leaders au sein de leur communauté et de briser le tabou lié au silence des femmes. Grâce à ce projet, une prise de conscience émerge parmi les jeunes filles, réalisant leurs capacités à briser les stéréotypes de genre et aspirer à des rôles plus prédominants dans la société, contrairement à ce que la culture casamançaise attend d'elles. Ce programme contribue à élargir les perspectives d'avenir des jeunes filles, leur prouvant qu'elles ont le potentiel de devenir des leaders dans la société sénégalaise et de poursuivre dans la voie qu'elles désirent (Casamasanté, 2021).

Le présent *working paper* s'attache à analyser ce projet de développement en termes de représentations sociales. Notre objectif principal est d'explorer comment le projet « Elle=Il » remet en question les représentations traditionnelles de la place de la femme et des rapports de genre au sein de la société casamançaise. À travers une approche socio-anthropologique, nous cherchons à comprendre comment ce projet vise à transformer les perceptions des rôles et des rapports de genre dans cette société. Dans cette recherche, nous nous concentrerons sur un programme spécifique du projet « Elle=Il », à savoir le projet des Jeunes Filles Leaders. Ce dernier a pour objectif de lutter contre les inégalités de genre en promouvant le leadership féminin chez les jeunes filles. C'est ainsi que ce *working paper* s'oriente autour de la question suivante :

**« Comment un projet de promotion du leadership féminin questionne les représentations traditionnelles de la place de la femme et des relations de genre au sein de la société casamançaise ? »**

La structure de ce *working paper* se divise en plusieurs sections. Dans un premier temps, nous présenterons dans l'introduction de cet article le contenu du programme des Jeunes Filles Leaders dans le cadre du projet « Elle=Il », à savoir les objectifs à atteindre et les stratégies mises en place. Dans un deuxième temps et toujours dans l'introduction, nous présenterons notre question de recherche en détails ainsi que les hypothèses que nous avons émises. Afin de conclure l'introduction, nous définirons les concepts clés utilisés dans ce *working paper*, à savoir les notions de genre, de rôles et de rapports de genre, de représentations sociales, de leadership féminin ainsi que le clivage de tradition et modernité. Par la suite, nous présenterons notre méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche ainsi que les résultats obtenus. Nous discuterons finalement de ces résultats en les confrontant à nos hypothèses ainsi qu'à la littérature avant de conclure cet article.

### 1.1. Casamasanté et le projet « Elle=Il »

Casamasanté Sénégal est une association située à Cap Skirring, dans la région de la Casamance, au sud du Sénégal<sup>1</sup>. Créée en 2013, Casamasanté est une association à but non lucratif qui a pour vocation de favoriser l'accès aux soins de santé, de promouvoir l'aide à l'enfance ainsi que l'éducation des populations vulnérables. Elle est principalement active dans le district d'Oussouye<sup>2</sup>, en Basse

---

<sup>1</sup> Cfr annexes - image 1.1

<sup>2</sup> Cfr annexes - image 1.2

Casamance. Casamasanté Sénégal a une association jumelle, Casamasanté France, avec laquelle elle entretient une relation de partenariat. Il s'agit de deux associations distinctes, qui sont chacune autonomes financièrement, mais dépendantes l'une de l'autre et complémentaires en termes d'actions. Casamasanté France se concentre principalement sur l'élaboration et la gestion des projets tout en recherchant des financements tant publics que privés. Casamasanté Sénégal, quant à elle, met en œuvre les projets et les actions sur le terrain, et entretient des relations étroites avec les autorités locales afin de faciliter la réalisation des projets (Casamasanté, 2021).

Grâce à son projet « Elle=Il » mis en œuvre depuis l'année 2020, Casamasanté lutte contre les inégalités de genre. Le projet « Elle=Il » est un projet d'éducation à la santé reproductive visant l'égalité des chances pour les garçons et les filles dans le district d'Oussouye. L'objectif du projet est de promouvoir un nouvel équilibre social, où filles et garçons ont des opportunités égales afin d'occuper la place qu'ils choisissent dans la société. Les activités du projet sont réparties en trois sous-programmes, dont « Bien Vivre Mes Règles », « Les Jeunes Filles Leaders », et « Le Club des Héros ». « Bien Vivre Mes Règles » vise à lutter contre la précarité menstruelle des jeunes filles afin de maintenir leur présence à l'école. « Le Club des Héros » sensibilise des jeunes filles et jeunes garçons aux bons et mauvais comportements en termes de relations de genre. Le projet des « Jeunes Filles Leaders », sur lequel se concentre ce *working paper*, vise quant à lui à promouvoir le leadership féminin chez les jeunes filles. L'objectif de ce dernier est de former des jeunes filles âgées entre 12 et 20 ans afin qu'elles deviennent des leaders au sein de leur communauté. (Casamasanté, 2021 ; Lachaud, 2021).

Le programme des « Jeunes Filles Leaders » se déroule sur trois années consécutives. Pendant la première année, les bénéficiaires sélectionnées suivent des formations, à raison de deux par mois. D'une part, elles sont formées sur le leadership et les compétences qui s'y assimilent, c'est-à-dire notamment sur la prise de parole en public et la confiance en soi. D'une autre part, elles sont formées aux enjeux de santé reproductive, plus particulièrement aux activités du programme « Bien Vivre Mes Règles » menées par Casamasanté, ainsi qu'aux enjeux liés aux inégalités de genre, tels que les violences basées sur le genre ou les droits des femmes. Pendant cette première année, les jeunes filles participent également à des séances de rencontre avec des femmes leaders (ou « femmes inspirantes », terme utilisé par Casamasanté) de la région. Pendant la deuxième année, les jeunes filles mènent une ou plusieurs action(s) communautaire(s) par groupes, appelé(s) projet(s) communautaire(s), en fonction des thèmes qu'elles choisissent. Elles reçoivent également des formations concernant la gestion de projet afin de mener à bien ces actions. La troisième année consiste à poursuivre la gestion du projet qu'elles ont commencé l'année précédente. Elles sont également amenées, pendant cette dernière année et sur base volontaire, à animer seules des ateliers « Bien Vivre Mes Règles » dans des écoles grâce aux multiples formations qu'elles auront suivies (Casamasanté, 2021 ; Lachaud, 2021).

Les bénéficiaires du programme « Jeunes Filles Leaders » sont sélectionnées parmi deux communes du district d'Oussouye, à savoir Cap Skirring et Oussouye. Un nombre total de cinquante jeunes filles, scolarisées ou non, sont recrutées chaque année. Le programme ayant commencé en 2020, il comptabilise à l'heure actuelle quatre générations de jeunes filles, la première génération ayant terminé le programme. Le recrutement des jeunes filles se fait sur base d'entretiens informels avec les responsables du projet qui estiment la capacité de chacune à devenir une leader ainsi que leur volonté de s'engager. Le critère de sélection principal réside dans la volonté d'engagement des jeunes filles, mais leur potentiel de leadership, c'est-à-dire leur capacité à s'exprimer, est également pris en compte. Seules les jeunes filles présentant des capacités de prise de parole en public sont recrutées, contrairement aux plus timides (Casamasanté, 2021 ; Lachaud, 2021).

L'objectif principal de ce programme est qu'à l'aboutissement des trois années, les jeunes filles soient devenues des leaders au sein de leur communauté. Par communauté, Casamasanté entend l'école, la famille, les amis ou le quartier. Les jeunes filles deviennent des leaders, c'est-à-dire des relais communautaires, dans le sens où elles auront la capacité d'apprendre aux autres ce qu'elles ont appris à Casamasanté, surtout en matière de relations de genre et de santé reproductive. C'est grâce aux compétences de leadership apprises durant les formations que ces jeunes filles seront capables de transmettre leurs connaissances au sein de leur communauté (Casamasanté, 2021 ; Lachaud, 2021).

Notons que le projet n'établit aucune distinction entre les groupes ethniques. Le terme de « femme sénégalaise » que nous utiliserons dans ce *working paper* fait référence à la femme casamançaise en général, sans viser une ethnie en particulier. Toutefois, la Basse Casamance étant composée à majorité de l'ethnie Diola (Foucher, 2005 ; Rudolf, 2021), nous supposons que le projet touche principalement celle-ci, mais nous n'en avons pas la confirmation.

## 1.2. Question de recherche et hypothèses

### 1.2.1. Question de recherche

Pour rappel, ce *working paper* vise à répondre à la question suivante : « **Comment un projet de promotion du leadership féminin questionne les représentations traditionnelles de la place de la femme et des rapports de genre au sein de la société casamançaise ?** »

Dans ce *working paper*, nous cherchons à étudier un projet de développement spécifique de l'association Casamasanté Sénégal, le projet « Elle=Il », et plus particulièrement le programme des Jeunes Filles Leaders qui en fait partie. Le but de cette recherche est d'explorer l'impact de ce programme, visant la promotion du leadership féminin chez les jeunes filles, sur les représentations sociales traditionnelles de la place de la femme et des rapports de genre au sein de la société casamançaise.

Nous avons émis trois hypothèses en réponse à notre question de recherche.

### 1.2.2. Hypothèse 1

Notre première hypothèse est la suivante : « **Le projet « Elle=Il » de Casamasanté remet en question les représentations traditionnelles de la place de la femme au sein de la société casamançaise en favorisant une réévaluation des rôles de genre et en encourageant les jeunes filles à développer des capacités de leadership.** »

Le projet encouragerait une réflexion critique sur les rôles traditionnellement assignés aux femmes dans la société casamançaise. En incitant les jeunes filles à développer des capacités de leadership, le projet irait à l'encontre des normes traditionnelles casamançaises qui limiteraient les femmes à des rôles domestiques et secondaires dans la société. Le projet remettrait en question les stéréotypes de genre liés à l'idée que les femmes ne seraient pas adaptées pour occuper des rôles de leadership. Ainsi, le projet favoriserait une vision plus inclusive et égalitaire des rôles de genre, contrairement aux représentations sociales traditionnelles présentes dans la culture casamançaise.

### 1.2.3. Hypothèse 2

Deuxièmement, l'hypothèse suivante postule que « **Les représentations du projet « Elle=Il » de Casamasanté visant à promouvoir le leadership féminin sont confrontées aux représentations traditionnelles de la place de la femme persistantes en raison de facteurs socio-culturels profondément enracinés, tels que les normes sociales et les structures patriarcales existantes.** »



La société casamançaise serait une société patriarcale dont les normes sociales liées aux relations et aux rôles de genre seraient fortement ancrées dans la culture. Malgré les efforts du projet « Elle=Il » pour promouvoir le leadership féminin chez les jeunes filles, les représentations traditionnelles liées à la place de la femme et aux relations de genre persisteraient. Les normes existantes concernant les rôles et rapports de genre seraient tellement enracinées dans la société que les schémas traditionnels de genre seraient maintenus, entrant en confrontation avec les nouvelles représentations promues par le projet. Cette hypothèse souligne le défi de promouvoir le leadership féminin dans un environnement où les normes traditionnelles de genre seraient ancrées dans la société, et suggère que ces représentations traditionnelles peuvent être une difficulté dans la réalisation des objectifs du projet « Elle=Il » de Casamasanté.

Pour saisir le sens de cette hypothèse, il nous semble utile de définir les notions de normes sociales et de structures patriarcales.

Premièrement, par normes sociales, nous entendons des règles non écrites et informelles qui définissent les attentes concernant les comportements des individus dans une société donnée. Les normes sociales sont à la base de l'ordre social et régissent constamment les interactions avec autrui. Dans une société, les individus suivent les normes sociales de manière inconsciente puisqu'elles sont intégrées dans leurs pensées (Young, 2015). Non seulement les normes sociales décrivent les comportements appropriés dans une société, mais elles comportent également des sanctions si elles ne sont pas respectées par les individus (Adjiwanou & Legrand, 2015). Les normes de genre, considérées comme des normes sociales, désignent les attentes sociales et les convictions qu'une société peut avoir concernant l'attitude et le rôle d'un individu en fonction de son sexe. Les normes de genre dictent la façon dont un homme ou une femme devrait se conduire dans la société (Adjiwanou & Legrand, 2015). Dans le contexte de cette recherche, nous désignons surtout les normes de genre lorsque nous parlons de normes sociales.

Deuxièmement, par structures patriarcales, nous faisons référence à la notion de patriarcat qui désigne « *un système de structures et de pratiques sociales dans lequel les hommes dominant, oppriment et exploitent les femmes* » [traduction libre] (Sultana, 2012, p.3). Le concept de patriarcat met l'accent sur la domination masculine dans une société, tant dans les sphères publiques que privées. Le patriarcat part du principe que l'homme est naturellement supérieur à la femme. Ainsi, dans une société patriarcale, les femmes sont dépendantes et soumises aux hommes dans tous les aspects de la vie, ces derniers détenant le pouvoir et l'autorité (Sultana, 2012).

#### 1.2.4. Hypothèse 3

Pour terminer, notre troisième hypothèse suggère que « **Les bénéficiaires du projet « Elle=Il » développent des représentations hybrides intégrant à la fois les représentations traditionnelles de la société casamançaise liées à la place de la femme et les nouvelles représentations de la femme leader introduites par le projet** ».

Les nouvelles représentations hybrides développées par les bénéficiaires du projet reflèteraient une évolution dans la perception de la place de la femme et des rapports de genre. Les Jeunes Filles Leaders doivent désormais concilier les anciennes représentations qu'elles avaient avant de participer au programme et les nouvelles représentations qui ont été introduites par celui-ci. Elles développeraient de nouvelles représentations complexes et nuancées, intégrant à la fois représentations traditionnelles et représentations du projet. Les deux types de représentations seraient intégrées et mélangées dans leur perception de la place de la femme et des relations de genre.

### 1.3. Clarifications conceptuelles

#### 1.3.1. Le genre : les rapports et rôles de genre

À l'heure actuelle, l'approche « genre et développement » est promue dans de nombreux pays du Sud, dont au Sénégal. Depuis l'avènement de cette approche dans les années 1980 et la conférence de Beijing de 1995 introduisant la notion de *gender mainstreaming*<sup>3</sup>, le genre constitue une priorité incontournable dans les programmes de développement (Charlier, 2017 ; Diallo & Molinier, 2017 ; Verschuur, 2015).

« *Le genre est la construction sociale de la différence des sexes* » (Revillard & de Verdalle, 2006, p.4). La notion de genre renvoie aux catégories sociales liées aux caractéristiques considérées comme féminines ou masculines, ainsi qu'aux attentes sociales relatives aux comportements et aux rôles sociaux de chaque sexe. Le genre englobe les stéréotypes créés par la société à l'égard des hommes et des femmes, ainsi que les normes sociales concernant la manière dont chaque sexe devrait se comporter ou adopter certains rôles sociaux (Rouyer et al., 2014). Selon Locoh (2007), « *le concept de genre exprime le fait qu'au-delà des différences biologiques qui caractérisent chaque sexe, les différences de statut entre hommes et femmes et les rapports qui en découlent ont un caractère socialement construit* » (p.24).

Chaque société ou culture forme son propre système de genre, à savoir un ensemble de convictions, de normes et de savoirs qui attribuent des rôles sociaux aux membres de la société du fait qu'ils soient homme ou femme, orientant leur comportement. Certaines attitudes sont favorisées par la société, d'autres sont réprimandées, en fonction de ce qui est attendu de chaque sexe (Locoh, 2007). Il est d'ailleurs essentiel de distinguer les concepts de genre et de sexe. Ce dernier se base sur des critères biologiques et physiques d'un individu, alors que le concept de genre, quant à lui, fait référence au comportement et au rôle que la société attend d'une personne en fonction de son sexe. De plus, le genre exprime une relation de domination entre les sexes, et par conséquent implique des rapports entre les hommes et les femmes. Ces rapports de genre sont considérés comme des rapports de pouvoir puisque les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes places dans la société, ces dernières étant généralement défavorisées par rapport aux hommes. Les rapports de genre sont inégalitaires, ils expriment un rapport de pouvoir étant donné que le sexe masculin est généralement privilégié (Charlier, 2019 ; Löwy & Rouch, 2003 ; Revillard & de Verdalle, 2006).

En outre, comme souligné par l'approche genre et développement depuis les années 1980, les rapports et rôles de genre sont façonnés et construits par la société dans laquelle ils se trouvent. Le genre est une construction sociale : les rapports et rôles de genre ne sont pas déterminés par les éléments biologiques comme le sexe, mais se développent plutôt en fonction de l'organisation de la société (Charlier, 2019 ; Löwy & Rouch, 2003 ; Revillard & de Verdalle, 2006). Effectivement, les rôles sociaux attribués aux hommes et aux femmes dans une société sont construits en fonction des stéréotypes et des préjugés de genre (Poggi & Waltmann, 2019).

La théorie des rôles sociaux élaborée par l'auteure Alice Eagly (1987, cité dans Saint-Michel, 2010) tente d'expliquer comment ces stéréotypes de genre façonnent les comportements des individus. Selon cette théorie, les hommes et les femmes tendent à se conformer aux attentes sociales liées à leur rôle de genre. Les comportements des individus correspondent aux attentes de la société définies pour chaque sexe car des contraintes sociales encouragent l'adoption des rôles de genre. Les individus finiraient par intégrer les rôles de genre définis par la société (Eagly, 1987, cité dans Saint-Michel, 2010).

---

<sup>3</sup> Selon le concept de *gender mainstreaming*, la perspective de genre doit être intégrée dans tous les programmes (Diallo & Molinier, 2017).

Par rôles de genre, nous entendons des attentes sociales qui dictent les comportements et les attitudes considérés comme appropriés pour les hommes et les femmes dans une société. Les rôles de genre sont culturellement définis. Nous pouvons distinguer, parmi ces normes sociales, les normes descriptives et les normes injonctives. Les normes descriptives décrivent les comportements typiquement observés chez les individus de chaque sexe ; les normes injonctives définissent plutôt les comportements que les individus devraient idéalement adopter. Les rôles de genre englobent ces deux types de normes et sont façonnés par celles-ci. Ainsi, les rôles de genre peuvent être définis comme des croyances concernant les comportements et les responsabilités attribués à chaque sexe dans une société (Eagly & Karau, 2002 ; Revillard & de Verdalle, 2006).

### 1.3.2. Le leadership féminin

Afin de clarifier la notion de leadership féminin, il nous semble utile et nécessaire de distinguer ce concept de *l'empowerment* féminin, notions liées mais souvent confondues.

Le concept *d'empowerment*, à la base *empoderamiento* en espagnol, est à l'origine un concept développé dans les années 1980 par les mouvements féministes en Amérique latine. La notion *d'empowerment* ou *d'empoderamiento* sera réappropriée dans les années 1990 par les institutions internationales, qui reconnaîtront *l'empowerment* des femmes comme outil essentiel au développement (Adjiwanou & Legrand, 2015 ; Charlier, 2017). D'après l'ONG (Organisation Non Gouvernementale) belge Le Monde selon les femmes, « *l'empoderamiento correspond dès lors au processus par lequel des individus et/ou des communautés acquièrent la capacité, les conditions de prendre du pouvoir, et d'être acteurs-trices dans la transformation de leur vie et de leur environnement.* » (Charlier, 2017, p.17). Les individus étant considérés comme centraux pour le progrès, le concept *d'empowerment* met l'accent sur le pouvoir d'action de chacun pour apporter du changement au niveau de sa propre vie ainsi qu'au niveau de la société. *L'empowerment* résulte d'une prise de conscience par les individus, dans ce cas les femmes, de leur situation de domination (Charlier, 2017 ; Sarr & Fall, 2021).

Le concept *d'empowerment*, se déclinant en quatre dimensions essentielles, fait référence à la notion de « pouvoir ». Premièrement, il s'agit d'acquérir du « pouvoir de ». Cette première dimension concerne la capacité de l'individu à exercer une autorité et à prendre des décisions. La deuxième dimension concerne le renforcement du « pouvoir intérieur », ou du « pouvoir en », renvoyant au développement et au changement de l'individu lui-même. La troisième dimension, « le pouvoir sur », dans une optique *d'empowerment* des femmes, se réfère à la remise en cause du système patriarcal dans son ensemble. Enfin, le « pouvoir avec » concerne les capacités d'influence et de changement sur la société. Cela fait référence, concernant *l'empowerment* des femmes, à la mobilisation collective des femmes. Cette dimension met l'accent sur la solidarité et l'action collective pour favoriser le changement. On fait ici notamment référence aux compétences de leadership. Ainsi, le leadership féminin peut être considéré comme une des composantes de *l'empowerment* des femmes, ce dernier étant un concept plus vaste qui vise l'autonomisation des femmes à tous les niveaux. Dans ce contexte, la promotion du leadership féminin consiste en une stratégie plus large *d'empowerment* des femmes (Charlier, 2017 ; Mayoux, 2001).

Le concept de *leadership* est une notion complexe qui connaît de multiples définitions dans la littérature scientifique, n'existant pas de définition universelle (Lerutla & Steyn, 2021). Dans cette étude, nous considérerons le concept de leadership comme « *un terme général pour désigner le fait d'influencer les autres en vue d'atteindre un objectif spécifique* » [traduction libre] (Abebe et al., 2020, p.145). Ainsi, la notion de leadership met l'accent sur l'idée d'influence ; il s'agit, pour la personne considérée comme leader, d'influencer d'autres individus afin d'atteindre un but précis (Hassan & Silong, 2008 ; Saint-

Michel, 2010). Le leadership est associé à de multiples qualités et comportements. Les traits et caractéristiques associés au leadership ne sont pas innés, ils peuvent être appris. Selon cette idée, chaque individu peut devenir un leader en suivant un programme de formation au leadership qui permet d'acquérir ces qualités nécessaires. Ces caractéristiques comprennent par exemple la confiance en soi, le courage, la prise de décision, le pouvoir ou encore le passage à l'action (de la Rey, 2005).

Toutefois, ces caractéristiques définissant un leader ont souvent été perçues comme masculines (de la Rey, 2005). C'est ce que reflète le paradigme « *think manager-think male* » de Schein (1973), postulant l'idée qu'un leader performant est souvent perçu comme possédant les traits et caractéristiques associés au stéréotype masculin. Ces caractéristiques du stéréotype masculin, nommées caractéristiques « agentiques » et considérées comme celles définissant un leader, comprennent notamment la confiance en soi, le contrôle, l'assurance et l'ambition. Le stéréotype féminin comprend plutôt des caractéristiques dites « communautaires », à savoir notamment l'attention, l'aide, la douceur et la compassion. Ainsi, lorsque les femmes se comportent comme des leaders, elles sont souvent considérées comme allant à l'encontre du stéréotype féminin (Eagly & Karau, 2002 ; Gipson et al., 2017 ; Titi Amayah & Haque, 2017 ; Saint-Michel, 2010).

La littérature différencie le leadership féminin du leadership masculin, dans le sens où les hommes et les femmes ne développeraient pas les mêmes styles de leadership. Les femmes auraient des compétences de leadership spécifiques qui les amèneraient à développer un style de leadership différent des hommes. Ainsi, le leadership féminin serait caractérisé par un style démocratique, bienveillant, attentionné et participatif. Le leadership développé par les hommes relèverait d'un style plutôt autoritaire et directif. Les femmes leaders feraient preuve de plus d'empathie et de sens de l'écoute que les hommes leaders (de la Rey, 2005 ; Gipson et al., 2017 ; Hassan & Silong, 2008 ; Titi Amayah & Haque, 2017).

Bass (dans Saint-Michel, 2010) distingue deux styles de leadership : le leadership transformationnel et le leadership transactionnel. Selon ce dernier, le leader transformationnel est caractérisé par son charisme et sa confiance en soi. Il est vu comme un modèle et un exemple à suivre. Grâce à ses initiatives de mentoring, il incite les autres à développer leurs capacités. Le leader transformationnel est capable d'instaurer une relation de confiance avec ses subordonnés et d'obtenir leur engagement vers un objectif commun sans recourir à des récompenses. Au contraire, le leadership transactionnel repose sur un échange de récompenses lorsque les objectifs sont atteints par les subordonnés, ou la mise en place de sanctions en cas d'échec. Le leader transactionnel se caractérise par la gestion et le contrôle des autres afin d'atteindre les objectifs (Bass, dans Saint-Michel, 2010). D'après Rosener (dans de la Rey, 2005), le leadership développé par les femmes se rapprocherait du style de leadership dit transformationnel. Les hommes auraient plutôt tendance à développer un style de leadership transactionnel (Eagly et al., dans Saint-Michel, 2010). Cette différence de style de leadership s'expliquerait par la théorie du rôle social, explicitée ci-dessus, suggérant que le comportement des individus s'aligne avec leur rôle de genre qui leur est culturellement assigné en fonction de leur sexe. Des pressions sociales les obligent à respecter ces attentes qui sont intériorisées par les individus, ce qui amène les femmes leaders à développer un style qui se rapproche du rôle féminin (Eagly, dans Saint-Michel, 2010).

### 1.3.3. Les représentations sociales

Puisque le genre est une construction sociale (Revillard & de Verdalle, 2006), il est l'objet de représentations sociales.

Les représentations sociales peuvent être définies comme « *une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » (Jodelet, 2003, p.53). Les représentations sociales peuvent prendre des aspects

multiples tels que des convictions, des croyances, des idéologies, des valeurs, des attitudes, des opinions ou des images. Il s'agit de constructions mentales partagées qui influencent notre perception et notre interaction avec le monde qui nous entoure. Elles nous permettent de donner un sens à la réalité quotidienne en nommant, définissant et interprétant différents aspects de notre environnement social. Les représentations orientent nos comportements et nos communications sociales puisqu'elles peuvent être considérées comme des « systèmes d'interprétation » (Jodelet, 2003, p.53) qui influencent notre rapport avec le reste du monde. Plus particulièrement, les représentations sociales reflètent un processus de pensée où un sujet établit une relation avec un objet, que celui-ci soit un élément matériel tel qu'une chose ou une personne, ou un élément immatériel comme une idée ou une théorie. L'objet, réel ou illusoire, caractérise la représentation, cette dernière ne pouvant exister sans lui. Ainsi, le processus de pensée qu'est la représentation sociale établit une relation entre l'objet et le sujet (Jodelet, 2003).

Les représentations sociales constituent un concept initialement élaboré par Durkheim en sociologie à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, puis refaçonné par Moscovici en psychologie sociale, quelques décennies plus tard (Jodelet, 2003). Durkheim (1968, cité dans Moscovici, 2003), à l'origine du concept, distingue les représentations individuelles des représentations collectives. Il considère les représentations individuelles comme étant différentes d'un individu à l'autre. Celles-ci, régies en permanence par l'état de conscience de chacun, varient en fonction de l'expérience individuelle. Les représentations collectives, quant à elles, sont présentes dans l'ensemble de la société, exprimant une uniformité et partagées par tous les membres d'un groupe spécifique. Elles ont pour objectif principal de maintenir la cohésion du groupe en assurant la cohérence des actions et des idées entre les membres, tout en étant transmises de génération en génération. Ce type de représentations imposent une contrainte aux individus. Ainsi, Durkheim distingue représentations individuelles et collectives par le facteur de variabilité, ces dernières étant immuables (Moscovici, 2003).

Plus tard, en 1984, le psychologue social Serge Moscovici transforme le concept des représentations collectives en « phénomène des représentations sociales ». Selon Moscovici, la théorie durkheimienne des représentations collectives n'était plus adaptée aux sociétés en train de se moderniser. Le concept de représentations collectives était approprié pour les sociétés caractérisées par une homogénéité des opinions et des croyances, et non pour les sociétés où ces dernières se trouvaient plus diversifiées et individualistes. Les sociétés, devenant de plus en plus complexes, ne pouvaient plus être expliquées par le concept de représentations collectives. C'est ainsi que Moscovici, en élaborant le concept de représentations sociales, a mis l'accent sur l'aspect de flexibilité de celles-ci, contrairement aux représentations collectives qui étaient plutôt caractérisées par la stabilité. Selon le psychologue social, les représentations sont susceptibles de changer en fonction des contextes et des individus. Le caractère dynamique et interactif des représentations sociales est également à prendre en compte, puisque Moscovici considère que ces dernières sont construites activement par les individus à travers leurs interactions sociales. Contrairement à la théorie de Durkheim, les individus ne sont pas considérés comme de simples récepteurs passifs des représentations sociales. C'est ainsi que le psychologue social Moscovici a développé le concept de représentations sociales, tel qu'utilisé aujourd'hui, en se réappropriant la théorie durkheimienne (Moscovici, 2003).

#### 1.3.4. La tradition et la modernité

Afin de comprendre ce que nous entendons par « représentations traditionnelles », il nous semble essentiel de définir le clivage tradition-modernité tel qu'utilisé en sciences sociales.

En sciences sociales, et spécifiquement en anthropologie, la notion de tradition renvoie à « *l'ensemble des messages (historiques, religieux, politiques, techniques, etc.) reçus du passé et se perpétuant dans*

*le temps, en se transmettant de génération en génération* » (Géraud et al., 2016). Selon les anthropologues, la tradition est composée d'éléments du passé qui sont constamment réintégrés dans le présent. Ce qui caractérise la tradition est la répétition, puisque les éléments du passé sont perpétués dans le temps de manière fréquente et non rare (Lenclud, 1987).

En outre, il est essentiel de définir la tradition selon ses trois dimensions. Tout d'abord, la tradition, comme nous venons de le mentionner, fait référence à la conservation d'éléments du passé dans le présent. Ensuite, la deuxième dimension renvoie à l'idée de transfert d'un message significatif pour la société dans laquelle il se trouve. Tous les éléments du passé n'étant pas considérés comme traditionnels, seuls les plus importants sont inscrits dans le temps. En dernier lieu, le concept de tradition se rapporte à l'idée de transmission. Le fait de transmettre et la manière dont la tradition est transmise, c'est-à-dire de façon principalement orale, est caractéristique de celle-ci. Les éléments transmis par voie écrite ne sont pas considérés comme des traditions, la parole étant le moyen de transmission caractéristique de ces dernières (Lenclud, 1987).

Par ailleurs, il est nécessaire de distinguer la tradition de la coutume. Selon Eric Hobsbawm (1995), la tradition est invariable, ses pratiques sont stables et sont susceptibles de se répéter. Il met en évidence le fait que les traditions cherchent à retrouver une continuité avec le passé auquel elles se réfèrent, que celui-ci soit réel ou imaginaire. La coutume, quant à elle, n'est pas caractérisée par l'invariabilité, favorisant plutôt le changement. La coutume s'adapte aux circonstances changeantes, contrairement à la tradition qui ne varie pas (Hobsbawm, 1995).

Dans son célèbre article « Inventer des traditions » (1995), Hobsbawm distingue les « traditions inventées » des « traditions anciennes véritables ». Selon l'auteur, contrairement aux traditions anciennes véritables qui évoluent naturellement au fil du temps, les traditions inventées sont intentionnellement créées dans le but de répondre à des situations actuelles. Pour ce faire, ces traditions inventées utilisent des éléments historiques et cherchent à établir une connexion avec ce passé, que ce dernier soit proche ou lointain, imaginaire ou réel. Les traditions anciennes véritables, quant à elles, ont une continuité authentique avec le passé de la société. De plus, les traditions inventées sont caractérisées par une certaine répétition nécessaire afin d'établir ce lien potentiellement fictif avec le passé. Selon l'auteur, la répétition joue un rôle central dans les traditions inventées car elle permet de perpétuer les traditions dans le temps et de renforcer la cohésion sociale entre les individus d'un groupe. En effet, en répétant les pratiques et rituels traditionnels, les membres du groupe renforcent leur attachement aux valeurs et normes transmises par ces traditions. Ainsi, la répétition des traditions permet leur transmission dans le temps et le renforcement de leur ancrage dans une culture (Hobsbawm, 1995).

En somme, la tradition fait référence à une adhésion aux normes et pratiques héritées du passé. D'après Galland et Lemel (2006), la tradition accorde une importance aux croyances religieuses et est caractérisée par le respect de l'autorité et la collectivité. D'après ces auteurs, en opposition à ces valeurs traditionnelles, le concept de modernité se réfère plutôt à un ensemble de valeurs marquées par l'individualisme et la laïcité. La modernité nécessite une autonomie des individus et certaine indépendance par rapport aux structures traditionnelles comme la religion. Les sociétés dites modernes ne sont pas totalement émancipées des valeurs traditionnelles mais en sont moins dépendantes (Galland & Lemel, 2006).

## 2. Méthodologie

Cette recherche a été rendue possible grâce à un stage de huit semaines dans l'association Casamasanté Sénégal en Basse Casamance, durant lequel nous avons pu collecter l'ensemble de nos données. Nous y avons mené notre enquête pendant les mois de février et mars 2024.

### 2.1. Approche et méthode

Dans le cadre de cette recherche, nous avons utilisé une approche socio-anthropologique. La socio-anthropologie, d'après Olivier de Sardan (2008), caractérise un type d'enquête - dite enquête de terrain - combinant diverses méthodes de collecte des données relevant de la sociologie et de l'anthropologie. L'enquête socio-anthropologique est un type d'enquête qui cherche à étudier une population donnée dans leur milieu de vie en s'immergeant de manière prolongée dans leur vie quotidienne. Il s'agit pour le chercheur d'être en contact direct avec la population pendant une durée suffisamment longue, afin de produire des données « *visant à rendre compte du "point de vue de l'acteur", des représentations ordinaires, des pratiques usuelles et de leurs significations autochtones* » (Olivier de Sardan, 2008, p.41). Ainsi, nous avons mis en œuvre ce type d'enquête durant notre séjour en Casamance, car c'est une approche qui permet de décrire et d'analyser les représentations de la population étudiée (Olivier de Sardan, 2008).

Nous avons opté pour des méthodes qualitatives afin de rendre compte des représentations des individus. En effet, l'enquête socio-anthropologique s'appuie sur l'association de diverses méthodes qualitatives de production de données pendant la période d'immersion du chercheur dans la vie quotidienne des individus. Pendant son séjour sur le terrain, étape essentielle pour l'enquête socio-anthropologique, le chercheur combine les méthodes telles que les entretiens ou les observations (Olivier de Sardan, 2008). Nous avons surtout utilisé ces deux dernières méthodes pendant notre séjour en Casamance afin de récolter nos données. Nous détaillerons ce point dans la partie suivante.

Notre approche inductive adoptée dans cette enquête qualitative consiste à privilégier l'observation empirique et l'analyse des données afin de comprendre la complexité du phénomène étudié. Contrairement aux approches déductives, la démarche inductive requiert une flexibilité et adaptabilité de la part du chercheur, lui permettant de construire des théories en s'ajustant aux nouvelles données récoltées sur le terrain. La démarche inductive implique une comparaison continue entre les théories développées et les données recueillies (Denis et al., 2019).

### 2.2. Collecte des données

#### 2.2.1. Entretiens semi-directifs

Nous avons opté pour la méthode de l'entretien semi-directif car c'est une méthode qui convient particulièrement à l'analyse des représentations sociales des acteurs et qui permet de collecter des éléments fins et précis. L'entretien semi-directif est une méthode d'entretien qui permet à l'interviewé de s'exprimer librement tout en étant un minimum dirigé dans la conversation, afin de ne pas s'écarter des objectifs (Van Campenhoudt, 2017).

En premier lieu, nous avons mené des entretiens semi-directifs exploratoires avec des responsables du projet afin d'explorer le terrain et d'élargir les pistes de réflexion liées à notre question de recherche (Van Campenhoudt, 2017). En deuxième lieu, afin de récolter les données liées aux représentations du projet « Elle=Il », à celles des bénéficiaires et de la population locale, nous avons décidé d'établir quatre groupes cibles différents pour mener nos entretiens, reprenant les principaux acteurs impliqués dans ce

projet de développement : les responsables du projet « Elle=Il » à Casamasanté Sénégal et à Casamasanté France ; les bénéficiaires du projet, de chaque génération ; les parents des bénéficiaires ; les professeurs impliqués dans le projet. Ces entretiens semi-directifs étaient plus approfondis que les entretiens exploratoires et nous ont permis de mettre en évidence les représentations de chaque groupe cible (Demoncy, 2016).

Ainsi, nous avons mené des entretiens avec des bénéficiaires de chaque génération du projet afin de comparer l'évolution de leurs représentations au fil de leur avancée dans le projet. Notons que la première génération de Jeunes Filles Leaders a terminé le programme en août 2023. Dans un premier temps, nous avons mené des focus groupes - considérés comme des entretiens collectifs suscités par le chercheur - avec les bénéficiaires (Olivier de Sardan, 2008). Par la suite, des entretiens individuels ont été privilégiés pour récolter nos données. Nous développerons ce point de tension par la suite. Nous avons également choisi de réaliser des entretiens avec des parents des bénéficiaires puisque ceux-ci sont indirectement impactés par le projet. De même, des entretiens ont été menés avec des professeurs des Jeunes Filles Leaders de la commune de Cap Skirring ; nous trouvions intéressant de compléter notre enquête avec leurs représentations puisqu'ils sont également impliqués dans le projet. En effet, certains d'entre eux sont formés aux activités de Casamasanté et sont considérés comme des professeurs relais dans la mise en œuvre du projet des Jeunes Filles Leaders (Casamasanté, 2021). Nous avons conduit des entretiens jusqu'à l'atteinte de saturation dans chaque groupe cible (Olivier de Sardan, 2008).

Nous avons retranscrit chaque entretien en les anonymisant, afin de garder la confidentialité des personnes interrogées. Les retranscriptions de chaque entretien et un tableau de codage reprenant les noms d'emprunt se trouvent en annexe, ainsi que les guides d'entretiens menés avec chaque groupe cible.

### 2.2.2. Observation participante

Des observations directes ont été effectuées sur le terrain lors de notre stage dans l'association Casamasanté Sénégal. Celui-ci nous a permis de nous immerger directement dans les activités du projet en lui-même ainsi que dans la société casamançaise. Même si des entretiens ont été menés en parallèle, les observations directes nous ont permis de capter sur le vif, à l'instant où ils se manifestaient, les actions et attitudes des groupes étudiés sans les solliciter. Cette méthode relève de l'observation directe mais également participante, puisque nous avons été amenés à nous immerger dans les activités du projet et de l'association pendant une période suffisamment longue. Pratiquer l'observation participante pendant une période de deux mois nous a permis de nous imprégner du contexte et de saisir les modes de vie et les dynamiques sociales et culturelles des groupes cibles étudiés. L'immersion totale dans la société casamançaise a rendu possible la compréhension des valeurs, des normes et des pratiques culturelles de celle-ci. Nous avons pu observer et mieux comprendre le contexte dans lequel le programme « Elle=Il » est mis en œuvre. Nous avons complété cette méthode avec celle des entretiens puisque, étant complémentaires, ces deux méthodes réunies ont présenté un niveau de validité acceptable pour notre recherche (Van Campenhout, 2017).

### 2.2.3. Sources écrites

Avant et pendant notre séjour sur le terrain, nous avons parcouru et analysé les documents essentiels du projet de développement « Elle=Il ». Il était essentiel de consulter ces documents avant de nous rendre sur le terrain afin de nous familiariser avec celui-ci (Olivier de Sardan, 2008). Une fois sur place, nous avons pu avoir accès à une plus grande diversité de documents, que nous avons analysés en complément



des entretiens et des observations afin de comprendre le projet dans son intégralité et de faire ressortir les représentations qui lui sont associées.

### 2.3. Limites et biais de la recherche

Au cours de notre recherche, plusieurs points de tension ont émergé, nécessitant des ajustements et des réorientations dans notre méthodologie initialement envisagée.

L'un des défis majeurs rencontrés lors de la collecte des données a été la timidité des bénéficiaires. Cela concerne surtout les bénéficiaires de la dernière génération, celles entamant leur première année dans le programme, sachant que celui-ci se déroule sur trois ans. Un grand nombre de jeunes filles dans la société sénégalaise sont particulièrement timides en raison de croyances qui les obligent souvent à garder le silence (Sonko, 2022). Ainsi, parler avec elles lors d'entretiens n'a pas toujours été simple. Lors de nos premières tentatives de collectes de données, nous avons dans un premier temps organisé des focus groupes composés de quelques bénéficiaires, mais nous avons rencontré des difficultés pour converser, en raison de la timidité de certaines filles. Ainsi, lors des focus groupes, quelques filles parlaient beaucoup moins que d'autres, réticentes à s'exprimer en groupe. Nous nous sommes alors redirigés dans un deuxième temps vers des entretiens individuels avec quelques filles de chaque génération, où les jeunes filles ont présenté moins de difficultés à s'exprimer avec nous.

La langue a également posé des défis dans la collecte des données, la majorité des adultes ne parlant pas français mais *wolof* ou *diola*, les langues locales. Il a été nécessaire qu'un traducteur soit avec nous lors des entretiens avec les parents. Seuls les entretiens menés avec les parents ont nécessité une traduction. Nous espérons que cette traduction soit la plus proche possible des discours des personnes interrogées. Nous avons également été confrontés à un grand nombre de refus de la part des parents lorsqu'il s'agissait de conduire des entretiens avec ces derniers. Beaucoup disaient qu'ils manquaient de temps ou qu'ils n'étaient pas disponibles.

Un autre biais important à prendre en compte dans le cadre de cette enquête est la « modification des comportements » (Olivier de Sardan, 2008) des personnes interrogées. Il est possible que les personnes enquêtées modifient leurs comportements, ou leurs paroles dans le cadre d'entretiens, en raison de notre présence. En effet, selon Olivier de Sardan (2008), la présence du chercheur peut perturber la population étudiée et avoir un impact sur son discours. Les personnes enquêtées peuvent modifier leurs paroles de façon à nous satisfaire. Ainsi, nous prenons en compte la possibilité que les personnes interrogées aient adapté leurs propos. Étant donné que ces dernières voyaient l'enquêtrice comme une bénévole travaillant à Casamasanté, il est possible qu'elles n'aient pas toujours été totalement honnêtes avec elle. Nous faisons surtout référence aux parents. Ne comprenant pas toujours bien la raison de la présence de l'enquêtrice et la raison des entretiens, bien qu'expliqué avec rigueur, ils voyaient celle-ci comme travaillant dans le projet des Jeunes Filles Leaders, et donc comme ayant un impact sur la prise en charge de leur fille dans le projet. Indirectement, les parents ont peut-être modifié leurs propos de manière à nous transmettre des réponses favorables qui ne remettraient pas en cause la participation de leur fille au projet.

Une dernière limite de notre étude a été la limitation temporelle. Comme mentionné plus haut, cette enquête a été réalisée lors de notre stage dans l'association Casamasanté durant une période de huit semaines précises. Ainsi, nous avons été contraints de nous limiter à huit semaines intensives d'observation participante et d'entretiens. Olivier de Sardan (2008) souligne l'importance de s'immerger dans le contexte de l'enquête durant une période suffisamment longue afin de s'imprégner de la culture locale. Nous considérons cependant qu'une durée de huit semaines a constitué une durée

suffisante durant laquelle nous avons pu nous immerger dans les activités du projet « Elle=Il » et être directement en contact avec notre population étudiée.

### 3. Résultats

#### 3.1. Les représentations du projet « Elle=Il »

##### 3.1.1. Casamasanté Sénégal

Casamasanté Sénégal décrit une femme leader comme une femme qui mène une communauté sans être une cheffe désignée. Il s'agit d'être un relais communautaire pour la communauté, qui peut être l'école, la famille ou le quartier. Être une femme leader signifie également être une femme qui sait fédérer autour d'elle, dans le sens où elle mène des actions communautaires (entretien 6.1). Selon une autre responsable du projet à Casamasanté Sénégal, une femme leader est une femme modèle. C'est une femme qui montre le bon exemple. Elle cite : « *La femme leader, je la décris par cette femme qui impulse, cette femme qui donne envie, cette femme modèle* » (entretien 6.2). C'est également « *celle qui impulse les bonnes idées* » (entretien 6.2). L'idée que la femme leader détient les bonnes informations et les mots justes est mise en avant. Cette même responsable, Mariama, met l'accent sur la serviabilité comme qualité de la femme leader : c'est une femme « *qui sert les autres avant de se servir* » (entretien 6.2).

D'après Casamasanté Sénégal, le leadership serait quelque chose de présent chez chacun car il est inné. Mariama nous dit que « *le leader est endormi en toute personne* » (entretien 6.2). Selon elle, chaque personne serait née avec les capacités de leadership au fond d'elle. Toutefois, même si le leadership est inné en elles, il ne serait pas développé chez les femmes sénégalaises, en raison de leur éducation. En Casamance, l'éducation de base impose la discrétion et la douceur chez les femmes dès le plus jeune âge. Selon Mariama, dès leur enfance, les filles ne sont pas autorisées à s'exprimer comme elles le souhaitent. Elles ne peuvent pas lever la voix ou même regarder les adultes dans les yeux. Mariama cite : « *Dans notre culture, la femme n'a pas le droit de porter la voix haute* » (entretien 6.2). Traditionnellement, la femme n'est pas autorisée à parler fort, ce qui constitue un obstacle dans la prise de décisions. En assemblées mixtes, la femme doit en principe s'excuser lorsqu'elle veut prendre la parole : « *Tu ne peux pas crier devant un homme, tu n'as pas le droit de parler. En général, même nous, dans la logique de politesse, quand les hommes sont là, pour prendre la parole, tu t'excuses* » (entretien 6.2). L'éducation impose à la femme d'être calme, discrète et obéissante en toutes circonstances : « *La fille doit être douce, la fille doit être soumise, la fille doit être docile* » (entretien 6.2). Ainsi, toute femme traditionnelle sénégalaise serait une femme leader, mais dont le leadership est caché et aurait besoin d'être réveillé. Les filles auraient donc plus de difficultés à s'exprimer en public puisque leur éducation ne leur permet pas de développer leurs capacités d'expression. Les garçons, eux, ne rencontrent pas ce problème, et ont donc plus de facilités à s'exprimer. Mariama affirme : « *On (les femmes) a le leader en nous qui est endormi, parce que c'est notre éducation de base qui l'a fait. (...) Le leader est en nous. Mais quand l'éducation nous tasse, c'est ce qui fait qu'on voit plus les hommes.* » (Entretien 6.2)

Ainsi, selon Casamasanté Sénégal, les femmes sont des leaders au fond d'elles, mais le problème réside dans le fait que leur éducation empêche de développer un leadership (entretien 6.2). Selon Léa, bénévole à Casamasanté Sénégal, les femmes n'ont pas conscience de leurs capacités à devenir des leaders ou à exercer un autre métier que femme au foyer. Elle cite : « *Les femmes ici elles n'ont pas toujours notion de leur capacité et de leur pouvoir. Elles restent souvent dans ce qu'elles connaissent et dans ce qu'elles voient comme schéma qui sont autour d'elles.* » (entretien 6.1). Les filles suivent souvent ce que leur maman ou autres membres de leur famille font, par manque de connaissances d'autres possibilités. Elle explique toutefois que, selon elle, ce manque de prise de conscience ne concerne pas uniquement les filles mais également les garçons en Casamance.

C'est ainsi que Casamasanté Sénégal décrit la femme sénégalaise traditionnelle contre laquelle le projet « Elle=Il » lutte : la femme traditionnelle serait une femme ignorante, douce, docile et discrète. C'est une femme non seulement soumise à son mari, elle doit lui obéir, mais elle est également dépendante de celui-ci financièrement. Il s'agit d'une femme discrète dans le sens où elle ne hausse jamais la voix. Selon Mariama, « *traditionnellement, une femme, elle est leader* » (entretien 6.2). Elle explique qu'une femme traditionnelle est une leader mais qui doit rester discrète dans l'expression de son leadership. « *On est tous dans l'intimité, dans cette douceur, dans cette formule de faire les choses. Mais on a un leadership* » (entretien 6.2).

Même si le mariage forcé n'est pas une réalité en Casamance, il est toutefois attendu d'une femme qu'elle se marie assez tôt et qu'elle porte des enfants. Mariama affirme que « *la place de la femme, déjà, c'est à la maison, porter des enfants, être mère porteuse, couvrir, balayer, nettoyer* » (entretien 6.2). La place de la femme en Casamance n'est pas valorisée car elle est généralement réduite au rôle de femme au foyer. D'après Mariama, la femme traditionnelle est une femme qui se marie, qui a des enfants, qui reste à la maison pour s'en occuper et accomplir les tâches ménagères. Elle cite : « *La place de la femme, une femme digne, une femme valeureuse, c'est de se marier et de rester auprès de ses enfants* » (entretien 6.2). C'est une femme qui n'a pas le choix de devenir femme au foyer, notamment car elle n'a pas fait d'études, celles-ci étant moins valorisées pour les filles que pour les garçons. Mariama affirme : « *On nous disait que les études supérieures pour les femmes ne sont pas importantes. La femme, sa place, c'est de préparer, c'est de rester à la maison* » (entretien 6.2). Dès le plus jeune âge, les filles sont élevées et destinées à devenir des femmes au foyer, contrairement aux garçons : « *Le premier rôle d'une petite fille, c'est de pouvoir faire la vaisselle, préparer la cuisine, parce que tu es appelée à ça. (...) Le rôle de la bonne femme, de la bonne épouse.* » (entretien 6.2)

Mariama insiste sur le rôle de la religion dans la place de la femme en Casamance. Elle nous dit que la religion islamique oblige les femmes à se soumettre à leur mari, et que celles-ci acceptent puisque c'est la religion qui l'impose. Elle cite « *cette soumission (aux hommes) est, entre guillemets, normale dans la mesure où, dans notre religion, on nous le dit, on y croit* » (entretien 6.2). Selon elle, la religion est une contrainte, car les femmes y croient, la religion n'est jamais remise en question. Mariama affirme : « *Moi qui vous parle, il y a un paradoxe. Je défends ce leadership auprès des jeunes filles, mais je vis une soumission parce que ma religion me l'impose.* » (entretien 6.2).

### 3.1.2. Casamasanté France

Selon Casamasanté France, dans la société casamançaise, les stéréotypes et préjugés liés au genre sont fortement ancrés dans la culture. Il y a des métiers réservés aux hommes et d'autres réservés aux femmes. Une responsable affirme : « *Il n'y en a pas beaucoup (de filles) qui sont capables de s'imaginer autre chose que professeur, infirmière, femme de ménage, cuisinière ou maraîchère* » (entretien 6.3). En dehors de ces métiers, selon une bénévole à Casamasanté France, il est normal pour les jeunes filles de devenir femmes au foyer. Elle cite : « *elles continuent dans une voie qui est celle de leur mère ou de leur grand-mère, c'est-à-dire plutôt soit des mères au foyer ou bien des personnes sans qualification* » (entretien 6.0). Ainsi, les femmes de Casamance occupent ces métiers réservés aux femmes ou le rôle de femme au foyer car elles restent dans les modèles qu'elles connaissent. En raison de l'isolement de la région notamment, les jeunes filles ont peu de perspectives d'avenir (entretiens 6.0 et 6.3).

D'après l'association française, il existe un réel déséquilibre en Casamance entre les filles et les garçons concernant la prise de parole en public. Selon une responsable du projet, ce déséquilibre concerne surtout les situations de prise de parole dans les assemblées mixtes. Les garçons ne rencontrent pas de problème pour s'exprimer en public, contrairement aux filles qui n'osent pas s'exprimer lors de la présence de

garçons. Selon Casamasanté France, la raison est que les filles sont élevées de cette manière dans la société casamançaise et n'ont pas conscience de leur capacité à s'exprimer. Elles se conforment au groupe, c'est-à-dire aux autres femmes de la société qui ont traditionnellement été éduquées à ne pas parler en public (entretien 6.3). Valérie affirme que « *ce n'est même pas une question de timidité, c'est une question de conformité.* » (entretien 6.3) Elle souligne que les femmes casamançaises ne sont pas nécessairement timides. Il s'agirait plutôt d'un « *sentiment d'appartenance au groupe* » (entretien 6.3) dans le sens où elles copient le comportement des membres de leur groupe social, dans ce cas, les femmes. Ces dernières n'ont pas, durant leur éducation familiale, appris à s'exprimer, contrairement aux garçons. De telle sorte, Valérie affirme qu'il y aurait un réel déséquilibre en défaveur des femmes dans le sens où ces dernières n'ont pas conscience qu'elles peuvent s'exprimer tout comme les hommes (entretien 6.3). Ainsi, selon Casamasanté France, la femme traditionnelle sénégalaise est une femme qui ne s'exprime pas ou qui a des difficultés à s'exprimer en groupe mixte, en raison de l'éducation qui les oblige à garder le silence. C'est une femme qui n'est pas nécessairement timide mais qui se conforme au groupe (entretien 6.3).

Au contraire, une femme leader serait, d'après Casamasanté France, une femme capable de prendre la parole dans des assemblées mixtes et qui sait faire entendre sa voix dans sa communauté. C'est une femme qui occupe un rôle modèle auprès de ses pairs. Outre ce rôle d'exemple, une responsable affirme qu'une femme leader est une personne relais détentrice de la bonne information. Elle met en avant l'idée que les informations relayées par les leaders sont des informations justes, en opposition aux fausses croyances. Selon elle, les paroles des leaders sont « *appuyées sur des connaissances absolues* » (entretien 6.3). Ainsi, la femme leader serait une personne ressource pour sa communauté, détenant la bonne information. Casamasanté France décrit également la femme leader comme une femme capable de « *gérer à la fois les traditions et en même temps son ambition* » (entretien 6.3). C'est une femme « *capable de s'affranchir des règles de la société qui l'empêchent d'aller au bout de son rêve* » (entretien 6.3). En outre, Valérie distingue la femme leader de la femme influenceuse. Selon elle, la femme leader « *potentialise, elle permet à chacun d'entre nous, à d'autres femmes, de décider de vivre leur vie comme elles en ont envie* » (entretien 6.3), contrairement à une femme influenceuse. C'est une femme qui permet aux autres femmes de prendre en main leur destin, qui les met en capacité. Elle distingue la femme leader de la femme influenceuse car selon elle, le terme influenceuse fait référence aux personnes influentes sur les réseaux sociaux, qu'elle ne considère pas comme des leaders (entretien 6.3).

## 3.2. Les représentations casamançaises

### 3.2.1. Les parents des bénéficiaires

Dans l'ensemble, les parents des bénéficiaires soutiennent la participation de leur fille au projet, bien qu'ils ne comprennent pas toujours en quoi celui-ci consiste précisément. Ils ont souvent une idée floue des activités de leur fille à Casamasanté, les considérant parfois comme de simples activités extrascolaires. Ils reconnaissent toutefois l'utilité et l'importance du projet pour leur fille elle-même et pour la communauté dans son ensemble. Il est important de souligner le lien avec la sélection opérée par Casamasanté. En effet, l'association sélectionne, parmi les candidates, des filles ayant un potentiel de leadership et des capacités telles que la prise de parole en public. Cela implique que ces filles auraient déjà acquis ces compétences à travers leur éducation familiale, provenant de milieux où l'expression des femmes serait encouragée.

Les représentations du leadership et de la femme leader diffèrent selon les parents interrogés. Le terme *leader* est peu significatif pour ceux-ci. Pour Fatima et Mohamed, parents d'Amina, Jeune Fille Leader de la quatrième génération, le mot « leader » leur est étranger et n'est porteur d'aucune signification. Seuls Ousmane et Ibrahima se sont construits leur propre conception du leadership et de la femme leader,

légèrement différente de celle promue par Casamasanté. Selon Ousmane, président de la mosquée de Cap Skirring, un leader « *c'est quelqu'un qui doit prendre ses responsabilités. C'est quelqu'un qui doit dire non quand il faut dire non, et qui doit dire oui quand il faut dire oui* » (entretien 5.3). Ibrahima définit plutôt le leadership comme « *l'honnêteté, le courage et aider les gens* » (entretien 5.4).

Concernant les rôles de l'homme et de la femme à l'intérieur du foyer, il ressort des entretiens que le père demeure presque toujours le chef de famille. Les parents affirment que les décisions sont prises conjointement, mais que l'homme conserve le statut de « chef de ménage ». La femme ne pourrait assumer ce rôle que si l'homme venait à décéder. « *Si l'homme vit, c'est toujours l'homme qui est le chef de famille* » (entretien 5.2). Selon Ousmane, père de famille, le chef de ménage est l'homme car « *c'est l'homme qui doit défendre la famille, qui doit prendre ses responsabilités, qui doit aller chercher quelque chose pour la famille. Ça c'est son devoir en tant qu'homme, son devoir en tant que père de famille. Donc c'est dans ce contexte là qu'on peut employer le mot 'chef de famille'* » (entretien 5.3). Le terme « chef de ménage » est généralement associé à l'homme car c'est lui qui assume les responsabilités de la famille. Toutefois, Ibrahima affirme qu'être chef de ménage et prendre les décisions sont deux choses distinctes et sont des responsabilités qui ne relèvent pas forcément de la même personne. « *Quand on dit que c'est le père le chef, ce n'est pas parce que c'est forcément lui qui prend les décisions* » (entretien 5.3) Ainsi, c'est presque toujours l'homme le chef de ménage mais ce n'est pas nécessairement lui qui prend les décisions seuls. La femme joue un rôle dans la prise de décisions, car elles sont habituellement prises conjointement ou même parfois par l'ensemble de la famille. « *Pour les décisions il n'y a pas de chef, mais pour les responsabilités de la famille il y a vraiment un chef.* » (Entretien 5.3)

Quant au rôle de la femme au sein du foyer, celle-ci est généralement associée au travail, que ce soient le travail domestique ou le travail en dehors de la maison. L'idée que la femme travaille beaucoup pour nourrir sa famille, et ce, plus que l'homme, est mise en évidence dans les entretiens. Une mère de famille cite : « *Il y a des hommes qui travaillent, mais les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes. Ce sont les femmes qui vont là-bas pour vendre des choses pour prendre soin de la famille.* » (entretien 5.1) C'est ce que nous confirme Ibrahima : « *Les femmes de Casamance travaillent très bien, elles travaillent dur pour nourrir leur famille, elles s'occupent de la famille.* » (entretien 5.4) Les femmes travaillent dans et à l'extérieur de leur foyer dans un but de nourrir la famille, contrairement à l'homme. L'homme travaille mais ce n'est pas son rôle de nourrir les membres du foyer. Toutefois, un autre père de famille n'est pas du même avis : « *Quand il s'agit d'éduquer, de stabiliser la famille, de nourrir, l'homme et la femme ont les mêmes rôles dans le foyer* » (entretien 5.3). Ce dernier affirme qu'il n'y a pas de distinction entre les rôles de l'homme et de la femme dans le ménage concernant les travaux ménagers et l'éducation des enfants. La seule différence serait le statut de chef de ménage attribué à l'homme.

### 3.2.2. Les professeurs

Les professeurs interrogés estiment que le rôle de la femme au sein du foyer reste inchangé en Casamance, surtout en ce qui concerne les tâches ménagères et la responsabilité des enfants. Selon une professeure (entretien 7.2), ce rôle de la femme dans le ménage fait partie de la société africaine, ce n'est pas une tradition que l'on peut changer ou remettre en question. « *Nous en Afrique, particulièrement au Sénégal, on a l'habitude de dire que la place de la femme, c'est à la maison. La femme ne doit pas étudier, la femme ne doit pas prendre certaines responsabilités.* » (entretien 7.2)

Toutefois, les professeurs affirment observer des progrès dans l'égalité homme-femme dans le sens où les femmes travaillent plus qu'avant. De plus en plus de femmes accèdent au marché du travail. Il est

de plus en plus fréquent de voir les femmes travailler principalement dans le secteur du commerce, comme sur les marchés ou dans les ports de pêche, souvent en raison du manque de qualifications académiques. Alors qu'autrefois, c'était principalement l'homme qui était responsable de pourvoir aux besoins financiers de la famille, aujourd'hui, cette responsabilité est de plus en plus partagée entre les conjoints, contribuant ainsi à un plus grand équilibre au sein du foyer. Selon un professeur, « *la réalité d'aujourd'hui veut que les femmes travaillent.* » (entretien 7.1) Il est important de mentionner que, selon ce dernier, le village de Cap Skirring serait une exception notable concernant cette évolution. Alors que dans de nombreux villages reculés, l'idée qu'une femme puisse diriger est peu répandue, à Cap Skirring, la mentalité change petit à petit et les femmes occupent de plus en plus des postes importants au niveau de la prise de décision.

Une évolution notable est également constatée concernant l'éducation des filles : les parents encouragent désormais l'éducation de leurs filles, et celles-ci obtiennent souvent de meilleurs résultats que les garçons à l'école. La tendance s'est inversée. Ainsi, la valeur de l'école est devenue plus importante pour les filles et les garçons qu'auparavant. Toutefois, un problème majeur réside notamment dans l'éducation des enfants, car les parents se concentrent principalement sur la nécessité de subvenir aux besoins de leur famille, négligeant souvent d'enseigner d'autres valeurs essentielles à leurs enfants. L'éducation de base n'apprend pas aux enfants à s'exprimer et à développer leur confiance en eux. Les parents se concentrent principalement sur la fourniture des besoins matériels de leurs enfants.

Pour les professeurs interrogés, être leader signifie beaucoup de choses diverses. Selon Cheikh, professeur à Cap Skirring, « *être leader, c'est d'abord s'imposer. (...) Et pour s'imposer, il faut avoir l'art de parler. Il faut avoir cette présence scénique. D'être devant tout le monde, parler. Il y a une présence que vous devez vraiment travailler.* » (entretien 7.3). La capacité à prendre la parole et s'exprimer en public est mise en évidence. Il parle également de « *pouvoir exprimer ce qu'on ressent réellement* » (entretien 7.3). En outre, le fait d'aider les autres et de servir est mis en avant. « *Mis à part ça, être un leader, c'est celui qui peut mettre en place un projet qui va être au bénéfice de tout un chacun. C'est ça être leader. Leader c'est servir* » (entretien 7.3) Plus particulièrement, une femme leader, selon une autre professeure interrogée, est une femme qui occupe des postes importants tout comme les hommes. C'est également « *une femme qui n'a peur de rien* » (entretien 7.2), une femme qui fait preuve d'ambition et qui peut s'exprimer en public sans peur ni complexe.

### 3.3. Les représentations des bénéficiaires

Les bénéficiaires du projet – les Jeunes Filles Leaders – affirment que les femmes sont soumisees et minimisées dans la société casamançaise. D'après elles, la place de l'homme est vue comme supérieure à celle de la femme. Diarra cite : « *Les hommes se croient supérieurs aux femmes* » (entretien 2.2). D'après Gina, les gens pensent que les hommes ont plus d'autorité que les femmes (entretien 1.2). Selon Saly, cette croyance d'infériorité des femmes est ancrée dans les mentalités des jeunes filles dès leur plus jeune âge. Elle met l'accent sur le rôle de l'éducation, les filles étant éduquées de manière à ce qu'elles intériorisent l'idée que les hommes sont supérieurs aux femmes. Elle cite : « *Dès la naissance, on commence à te dire que tu es une femme, tu ne dois pas faire ça, tu ne dois pas faire ceci. Et ils (les hommes) te disent tout le temps qu'ils sont supérieurs à la femme* » (entretien 3.1).

Saly explique qu'avant de rejoindre le programme des Jeunes Filles Leaders, elle n'avait jamais remis en question l'idée de la supériorité des hommes. Cette croyance était intériorisée en elle depuis son enfance, de par son éducation. Elle affirme que c'est grâce au projet qu'elle a pu questionner cette idée, et c'est désormais contre celle-ci qu'elle se positionne (entretien 3.1).

Les Jeunes Filles Leaders, toutes générations confondues, affirment que la femme est réduite au rôle de femme au foyer. « *La femme est trop prise comme la femme de ménage à la maison* » (entretien 1.1). Elles disent que traditionnellement, les femmes ne sont pas autorisées à exercer un métier à l'extérieur du foyer, elles doivent rester à la maison pour s'occuper des tâches ménagères et des enfants. Khady, de la quatrième génération, cite : « *Ils (les gens) croient qu'une femme doit rester à la maison pour travailler. Elle ne doit pas aller dehors pour travailler* » (entretien 4.4). Saly confirme cela : selon elle, la société attribue aux femmes la responsabilité des tâches ménagères, elles doivent travailler à l'intérieur du foyer mais ne sont pas autorisées à travailler à l'extérieur (entretien 3.1).

Diarra, de la deuxième génération, affirme également que la place de la femme au Sénégal se limite à « *rester à la maison, cuisiner, balayer, et éduquer les enfants* » (entretien 2.2). Les Jeunes Filles Leaders soutiennent que ce sont les femmes qui s'occupent des enfants et des tâches ménagères, contrairement aux hommes. D'après Gina, « *même si elle est la seule fille, et il y a beaucoup d'hommes, les hommes ne vont pas l'aider. Parce que déjà ce sont les parents qui disent que tu es une fille, c'est toi qui dois faire ça, c'est ton rôle* » (entretien 1.2). D'ailleurs, Rama (entretien 2.1) nous dit que traditionnellement, la femme n'a même pas le droit d'aller à l'école. Awa souligne cependant qu'une évolution est constatée à ce niveau-là : « *Avant, les gens pensaient plus comme ça. Ils refusaient même la scolarité des femmes. Mais maintenant, ça va. Maintenant, il y a une évolution.* » (entretien 4.5).

Les Jeunes Filles Leaders mettent l'accent sur le rôle de l'éducation dans la place de la femme. Selon elles, les filles sont éduquées dès leur enfance à réaliser les tâches ménagères et à s'occuper du foyer. Elles disent que les parents les éduquent de cette manière, ils attribuent aux filles le rôle de femme au foyer dès leur plus jeune âge, contrairement aux garçons qui n'ont pas ce rôle. Amy explique par exemple que son frère n'est pas chargé d'accomplir les tâches ménagères chez elle. Elle cite également : « *C'est elle (la femme) qui fait quasiment tous les travaux. Elle se réveille tôt le matin, elle trouve de l'eau, elle fait la cuisine, le ménage, tout. Et puis les hommes, ils ne font rien* » (entretien 1.1). Les Jeunes Filles Leaders, toutes générations confondues, affirment qu'elles sont contre cette idée que la femme doit uniquement rester à la maison. Elles ne se positionnent pas totalement contre le rôle traditionnel de femme au foyer, mais insistent sur le fait que la femme ne peut être réduite à ce rôle. Pour elles, la femme a également le droit de travailler à l'extérieur du foyer. « *Ils nous disent que vu que tu es une femme, tu dois te marier, ta place est à la cuisine, tu dois être au foyer. Moi, je suis contre ça* » (entretien 4.1).

Selon les Jeunes Filles Leaders, la société casamançaise empêche les femmes de s'exprimer comme elles le souhaitent. Elles ne peuvent pas s'exprimer librement car on leur apprend, durant leur éducation, à garder le silence. D'après Awa, de la quatrième génération, les femmes « *ont peur de parler de leurs sentiments* » (entretien 4.5). Selon elle, ce silence des femmes est ancré dans la société et ce n'est pas quelque chose qu'on peut changer. Elle aimerait toutefois que cela change. Elle cite : « *Je ne suis pas d'accord, je me révolte en disant que ce n'est pas normal et tout ça, mais la société sénégalaise, c'est difficile* » (entretien 4.5). Selon Awa, ce silence concerne également les jeunes garçons, touchant les enfants dans l'ensemble. Toutefois, elle dit que les garçons gagneraient une certaine légitimité en vieillissant, contrairement aux filles qui doivent garder le silence pendant toute leur vie. Fatou s'accorde avec Awa pour dire que cette obligation de garder le silence touche tous les enfants, et pas uniquement les filles. Elle cite : « *Ils (des membres de ma famille) ne m'écoutent pas, ils disent 'toi tu es trop petite', ils pensent souvent que c'est les adultes ou les grands qui ont raison et pas les enfants* » (entretien 4.3). Amina affirme également ce phénomène : « *On dit que toi tu es une petite fille, tu ne connais rien. C'est à cause de ça qu'on ne parle pas* » (entretien 4.2). Les enfants, et surtout les filles, auraient moins de crédibilité dans leurs propos.

Aux yeux des Jeunes Filles Leaders, le principal bénéfice du projet réside dans le développement de leur capacité à s'exprimer en public et dans le renforcement de leur confiance en elles. Les filles de chaque génération insistent sur le fait qu'elles ont acquis des compétences concernant la prise de parole en public et qu'elles se sentent désormais plus confiantes. Elles affirment qu'avant de participer au projet, elles avaient des difficultés à s'exprimer. « *J'avais tellement honte de parler en public. Mais maintenant, je me sens bien et motivée.* » (entretien 4.5). Amina confirme également cette évolution : « *Auparavant j'étais timide. Je n'osais même pas parler devant une personne* » (entretien 4.2). Gina affirme que le projet lui a apporté de la confiance en elle et qu'elle se sent moins timide qu'auparavant. Elle exprime être sortie de sa zone de confort (entretien 1.2). Sana confirme également l'apprentissage de la prise de parole en public : « *ça m'a permis de pouvoir parler en public* » (entretien 1.3). Depuis leur participation au projet, les bénéficiaires affirment également qu'elles ont appris beaucoup de choses concernant la place que la femme peut occuper dans la société. Elles disent que le projet leur a ouvert les yeux. Amina, de la quatrième génération, cite : « *Je ne savais même pas qu'une femme avait le droit de faire des choses. Mais depuis que j'étais là, j'ai compris qu'une femme doit être respectée et qu'une femme doit se défendre de son côté.* » (entretien 4.2).

Il ressort également des entretiens avec les bénéficiaires qu'avant de participer au programme, elles avaient peu de perspectives d'avenir. Elles disent que dans la société casamançaise, les jeunes ont peu de possibilités futures concernant les métiers, filles et garçons y compris. Elles soulignent que le projet leur a ouvert les portes vers une diversité de carrières. Bien que bon nombre d'entre elles avaient déjà une idée de ce qu'elles voulaient faire plus tard, cela leur semblait souvent hors de portée. Grâce au projet, elles ont réalisé qu'il existait d'autres possibilités de métiers et que leurs rêves n'étaient pas inatteignables.

Amy, par exemple, souhaitait devenir architecte mais cela lui semblait irréaliste. Elle sait désormais que ce rêve est réalisable car elle a acquis de la confiance en elle (entretien 1.1). Amina évoque également que le programme lui a permis de découvrir de nouvelles perspectives, grâce aux formations organisées avec des femmes inspirantes. Elle veut désormais devenir avocate, et elle affirme que c'est une des formations qui lui a donné envie de poursuivre dans cette voie (entretien 4.2). Fatou confirme cette ouverture de perspectives : « *C'est important parce que, comme moi, je n'avais pas de choix de travail. Avec les formations qu'on fait, tu peux aussi réfléchir à ton choix. (...) Parce qu'avec les formations, de plus en plus, on s'éveille et on se cultive aussi.* » (entretien 4.3). Saly, de la troisième génération, souligne le fait qu'avant de participer aux Jeunes Filles Leaders, ses perspectives d'avenir se limitaient à devenir sage-femme. Les formations et rencontres avec des femmes inspirantes lui ont ouvert plus de portes et elle souhaite désormais devenir *designer*, ce qui est considéré comme un métier moins traditionnel pour les femmes. Khady, quant à elle, souhaite devenir une basketteuse professionnelle. Elle affirme que le sport est une activité plutôt réservée aux hommes dans la société casamançaise, mais elle se positionne contre cette idée. Elle dit toutefois qu'elle avait déjà ce rêve avant de participer au projet (entretien 4.4).

Concernant les représentations du leadership chez les bénéficiaires, celles-ci diffèrent légèrement en fonction des générations de Jeunes Filles Leaders.

### 3.3.1. La quatrième génération

Les Jeunes Filles Leaders de la quatrième génération, venant de commencer le programme, se construisent une image de la femme leader qui n'est pas toujours en concordance avec la vision qu'a Casamasanté du leadership. Être une femme leader n'est pas toujours quelque chose de clair et de concis pour les jeunes filles de la première année.



Selon Amina, être une femme leader signifie être une femme indépendante, notamment par rapport à son mari. C'est une femme qui ne reste pas au foyer, mais qui travaille, tout comme l'homme, afin de ne pas dépendre de celui-ci (entretien 4.2). Maimouna s'accorde sur ce point : « *je me dis qu'être leader, ça me permettra d'aider d'autres filles à trouver leur vocation, à faire ce qu'elles aiment, et pas seulement rester dans la cuisine* » (entretien 4.1). Amina décrit également la femme leader comme une femme qui sait se défendre, qui ne laisse pas les autres lui faire du mal. Pour elle, le leadership féminin, « *ça veut dire qu'une fille doit être respectée* » (entretien 4.2).

Awa voit plutôt la femme leader serait celle qui détient la vérité, et qui n'hésitera pas à se manifester pour faire entendre cette vérité. Pour elle, une femme leader est « *une femme forte, engagée, courageuse* » (entretien 4.5). D'après elle, c'est une femme qui a les capacités de parler en public et qui n'a pas peur de parler de ses sentiments. Sa vision de la femme leader s'accorde avec celle d'Amina pour dire que la place de la femme leader est « *au travail pour gagner sa vie, comme les hommes le font* » (entretien 4.5). Fatou, quant à elle, met plutôt l'accent sur la confiance en soi ; elle cite : « *pour être femme leader, moi je pense qu'il faut avoir confiance en soi et oser* » (entretien 4.3).

En outre, tout comme Maimouna et Awa (entretiens 4.1 & 4.5), Fatou affirme qu'une femme leader est quelqu'un qui aide ses amis, sa famille et sa communauté dans son ensemble. C'est quelqu'un qui apprend dans le but d'aider les autres. Maimouna ajoute qu'une femme leader est un exemple pour les autres, dans le sens où la femme leader agit pour le bien de la communauté. Elle insiste sur le fait qu'une femme leader soutient les femmes qui se trouvent en situation de besoin et lutte contre les inégalités de genre (entretien 4.1).

Selon Khady, une femme leader est plutôt une femme qui dirige. Elle assimile la femme leader aux femmes gendarmes, car selon elle, les gendarmes dirigent le pays. Pour elle, une femme au foyer est également une leader car elle dirige la famille (entretien 4.4).

### 3.3.2. La troisième génération

Les Jeunes Filles Leaders de la troisième génération voient la femme leader comme une héroïne. Selon Saly, une femme leader est une femme qui se dévoue à sa communauté. Elle est déterminée à aider les autres. Pour elle, le rôle d'une leader est d'être présente quand des membres de sa communauté ne se portent pas bien, et de les aider à se sentir mieux. « *Une leader doit tout le temps essayer de remonter le moral des autres* » (entretien 3.1). Professionnellement, c'est une femme qui travaille en dehors de sa maison et qui n'est pas constamment dans son foyer pour accomplir les tâches domestiques. La femme leader travaille dans son foyer mais exerce également un métier en dehors. Elle affirme que la femme leader « *doit travailler comme tout le monde parce qu'elle a les capacités* » (entretien 3.1). Saly met l'accent sur les capacités de gestion de la femme leader. Elle cite : « *En tant qu'une femme leader, elle a la capacité de bien gérer* » (entretien 3.1). Cela concerne surtout le fait de bien gérer son foyer et d'en prendre soin. Saly décrit la femme leader comme une femme déterminée, qui sait ce qu'elle veut faire dans la vie. Astou (focus groupe 2) insiste également sur la détermination de la femme leader, dans le sens où, selon elle, la femme leader atteint ses objectifs malgré les obstacles qu'elle peut rencontrer. D'après Saly, la femme leader est une femme qui cherche à convaincre les autres dans ses idées, ce qui la distingue d'une femme forte (entretien 3.1).

Saly ajoute qu'elle ne savait pas ce qu'était un *leader* avant de participer au projet. Auparavant, le mot *leader* ne lui parlait pas et ce n'est pas un mot commun dans la société casamançaise. Elle cite : « *'Leader', c'est Casamasanté qui l'a installé ici* » (Entretien 3.1).

### 3.3.3. La deuxième génération

Pour les jeunes filles de la deuxième génération, la femme leader est un modèle d'altruisme et de détermination. Elles mettent l'accent sur le pouvoir de décision de la femme leader. Diarra nous dit que « *c'est une femme qui sait prendre des décisions* » (entretien 2.2.). Rama affirme également que c'est une femme qui prend ses initiatives et qui peut décider de ce qu'elle veut faire dans la vie (entretien 2.1). Diarra voit la femme leader comme une femme qui est déterminée à aider sa communauté et qui exerce une influence positive sur son entourage. Elle dit que c'est une femme qui aide sa communauté dans le sens où elle transmet ses connaissances, elle apprend dans un but d'apprendre aux autres. Elle encourage les autres à suivre son exemple. C'est une femme qui « *fait de bonnes choses* » (entretien 2.2). D'après Rama, la femme leader fait preuve de qualités telles que le courage, la patience et le sens de l'écoute envers les autres. C'est une femme qui ne se laisse pas influencer par les autres. Cette dernière décrit le leadership comme le fait de « *pouvoir influencer les gens à devenir comme soi (...) et mieux s'exprimer envers les gens* » (entretien 2.1).

Diarra pense qu'il n'existe pas assez de femmes leaders dans la société casamançaise. Selon elle, la raison est le manque de motivation des filles : « *il n'y en a pas assez, parce que... voir le nombre de jeunes filles même qui n'ont plus goût à la vie, je veux dire, c'est parce qu'elles manquent de motivation* » (entretien 2.2).

Rama affirme que sa participation au programme des Jeunes Filles Leaders l'a changée. Comme les filles des autres générations, dit que le programme lui a apporté beaucoup de confiance en elle, surtout au niveau de la prise de parole en public. Elle affirme être désormais capable de s'exprimer comme elle le souhaite avec son entourage et de prendre la parole en public sans avoir honte (entretien 2.1). Toutefois, contrairement aux autres générations de Jeunes Filles Leaders, elle insiste sur le fait qu'elle est sortie de sa zone de confort pour devenir une leader : « *Je suis devenue une autre personne, je ne suis pas restée dans ma zone de confort.* » (entretien 2.1).

### 3.3.4. La première génération

Les Jeunes Filles Leaders de la première génération ont désormais une conception plus claire de ce que signifie être une femme leader, une vision qui se rapproche de celle qu'a Casamasanté. Elles envisagent désormais leur rôle comme celui d'un relais communautaire et d'un modèle. Pour Amy, être leader, c'est « *savoir servir les autres avant de se servir d'abord* » et « *faire passer les autres avant soi* » (entretien 1.1). Elle voit la femme leader comme quelqu'un qui aide les autres, qui a le sens de l'écoute et qui est disponible pour sa communauté quand elle a besoin. C'est quelqu'un qui est dévouée et déterminée à aider ses proches. Amy cite également l'ambition comme qualité de la femme leader. Gina décrit plutôt la femme leader comme une personne courageuse et déterminée, qui surmonte les obstacles qu'elle pourrait rencontrer. Pour elle, « *être une leader, c'est être une personne engagée, dévouée, intégratrice, sociable, et aider autour de soi* » (entretien 1.2). Elle insiste sur le fait qu'une femme leader est une femme qui travaille. Gina distingue la femme leader de l'homme leader : la femme leader exprimerait plus de compassion et de sensibilité envers les autres. Selon elle, l'homme aurait plus de difficultés à percevoir les émotions des autres (entretien 1.2).

Sana décrit la femme leader comme « *une femme qui s'affirme, qui a confiance en elle, qui sait ce qu'elle veut et qui ne se laisse pas faire* » (entretien 1.3). Elle émet également l'idée qu'une femme leader est une femme indépendante et non soumise à son mari. C'est une femme qui ne laisse pas son foyer de côté ; la femme leader gère son foyer tout en travaillant à côté. Sana n'exclut pas les travaux domestiques

dans ses représentations de la femme leader mais elle met l'accent sur la vie professionnelle de celle-ci. Elle serait une femme qui travaille aussi bien dans sa maison qu'à l'extérieur.

Les Jeunes Filles Leaders de la première génération affirment que le rôle traditionnel d'une femme n'est pas d'être une leader. Être un leader est habituellement associé à l'homme. D'après Sana, les hommes ont depuis toujours occupé des rôles de leaders, contrairement aux femmes. Elle cite : « *Quand une femme veut devenir leader, on peut dire qu'elle se rebelle* » (entretien 1.3). Amy dit également : « *Quand une femme décide d'être leader, ça choque beaucoup de gens parce qu'ils croient toujours que les hommes doivent être en avant, alors que ce n'est pas du tout ça* » (entretien 1.1). D'ailleurs, Gina définit le leadership comme le fait de « *sortir de sa zone de confort* » (entretien 1.2). Khadija (focus groupe 1) a la même vision du leadership, mais elle ajoute que c'est également le fait de prendre des décisions et de s'affirmer.

## 4. Discussion

### 4.1. Une réévaluation des rôles de genre

Notre première hypothèse suggérait que le projet « Elle=Il » encourage une réévaluation des rôles de genre et favorise le développement du leadership féminin chez les jeunes filles. Par conséquent, le projet remettrait en question les représentations préétablies sur le rôle et la position des femmes dans la société casamançaise.

Nos résultats confirment cette hypothèse. Le projet « Elle=Il » oppose deux visions de la femme casamançaise : la femme traditionnelle, dont les compétences de leadership ne sont pas développées ; et la femme moderne, la femme leader. L'image de la femme leader promue par le projet va à l'encontre des représentations traditionnelles de la femme réduisant celle-ci au rôle de femme au foyer. Traditionnellement, selon les responsables du projet et les bénéficiaires, la femme en Casamance ne doit pas travailler, elle doit rester au foyer et s'occuper de ses enfants. La femme traditionnelle n'est pas considérée comme une leader puisqu'elle n'a pas le droit de s'exprimer librement ou de s'imposer, elle doit obéir aux hommes. Le projet « Elle=Il » cherche à rendre des jeunes filles plus confiantes pour s'exprimer en public et prendre position face aux stéréotypes genrés ancrés dans la société. Ainsi, en promouvant le leadership chez les jeunes filles, le projet incite ces dernières à développer des compétences qui s'opposent à l'image de la femme traditionnelle.

Globalement, nos entretiens avec les bénéficiaires montrent une évolution dans leurs représentations du rôle de la femme, le projet ayant remis en question leurs perceptions. Elles affirment qu'avant de participer au projet, elles ne savaient pas qu'une femme pouvait devenir une *leader*. Grâce au projet, elles ont pu questionner les stéréotypes genrés qui limitaient la femme au rôle de femme au foyer. Elles affirment que pendant leur éducation, elles ont intériorisé l'idée de la supériorité des hommes et le rôle de femme au foyer. Elles disent elles-mêmes que c'est grâce au projet qu'elles ont pu remettre en question ces croyances ancrées en elles. Elles s'affirment désormais contre l'idée que les tâches domestiques sont la responsabilité des femmes.

Nos entretiens avec les Jeunes Filles Leaders montrent qu'elles se positionnent désormais contre les stéréotypes genrés qui limitent la femme au rôle de femme au foyer. Le projet a changé leurs perspectives d'avenir, désormais considérées comme moins conformes au rôle féminin traditionnel. Beaucoup ont changé leurs perspectives futures. Elles affirment qu'avant de participer au projet, elles se pensaient limitées à exercer des métiers réservés aux femmes comme celui de sage-femme. Désormais, elles se projettent comme avocates, sportives professionnelles, ou même ingénieures mécaniques, des métiers plutôt considérés comme masculins dans la société casamançaise. Les

bénéficiaires affirment également une évolution dans leur capacité de prise de parole en public et dans leur confiance en elles. Elles disent qu'auparavant, elles n'avaient pas confiance en elles et elles avaient peur de parler en public. Avant de devenir des Jeunes Filles Leaders, elles ne s'exprimaient pas comme elles le voulaient. Les parents interrogés affirment cette évolution : ils disent que depuis leur participation au projet, leur fille s'exprime beaucoup plus avec eux. Selon eux, leurs filles étaient plus timides auparavant et ne parlaient pas beaucoup.

Certaines bénéficiaires, surtout celles des deux premières générations, affirment être sorties de leur zone de confort pour devenir des leaders. Selon elles, des filles occupant des positions de leadership sont considérées comme anormales dans la société casamançaise. En effet, une femme leader s'oppose aux normes de genre dans la société casamançaise, puisque le rôle de leader ne s'aligne pas avec le comportement culturellement attendu d'une femme. Ce phénomène reflète la théorie de l'« *incongruité des rôles de genre* » définie par les auteures Eagly et Karau (2002). Cette théorie explique l'existence d'une incompatibilité entre les caractéristiques stéréotypées féminines, dites « communautaires », et les qualités perçues nécessaires pour les rôles de leadership, dites « agentiques » (Eagly & Karau, 2002). On observe cette incompatibilité dans la société casamançaise : le rôle de leader n'est pas conforme avec le rôle féminin puisque le leadership nécessite des caractéristiques dites agentiques, généralement associées à l'homme (Saint-Michel, 2010).

En effet, d'après Diekman et Eagly (2000), l'homme est généralement stéréotypé comme étant « agentique » alors que la femme est plutôt perçue comme « communautaire ». L'agentivité comprend des traits tels que la domination, l'indépendance et l'agressivité, alors que les traits communautaires concernent plutôt la compassion, la douceur et l'empathie (Saint-Michel, 2010). Effectivement, d'après Titi Amayah et Haque (2017), « *traditionnellement, les femmes sont associées à des attributs tels que le soutien, la douceur, l'empathie et l'attention, tandis que les hommes sont davantage associés à des traits d'agentivité tels que l'affirmation de soi, le contrôle, la domination et la compétition* » [traduction libre] (p.123). Nos résultats affirment cette vision traditionnelle de la femme en Casamance ; la femme traditionnelle est vue comme douce et calme, faisant référence aux caractéristiques communautaires. Ainsi, lorsque une femme exerce un rôle de leader, elle est considérée comme anormale, puisque le leader idéal est perçu comme étant un homme (Titi Amayah & Haque, 2010). Par conséquent, lorsqu'une femme devient une leader dans la société casamançaise, elle s'oppose au stéréotype féminin et aux normes de genre, selon lesquelles la femme doit être douce, discrète et soumise. Ce portrait-robot de la femme sénégalaise traditionnelle, défini par nos résultats, incarne des caractéristiques communautaires. Au contraire, la femme leader reflète plutôt des traits agentiques, tels que l'indépendance, l'ambition et la confiance en soi, caractéristiques associées au leadership mais également à l'homme (Saint-Michel, 2010).

En outre, les représentations de la femme leader chez les bénéficiaires reflètent un style de leadership transformationnel. En effet, elles considèrent la femme leader comme une figure de modèle et de service, capable de gérer à la fois les responsabilités familiales et professionnelles. Elles perçoivent la femme leader comme celle qui inspire, qui fédère et qui aide sa communauté. Cette représentation est en concordance avec le style de leadership transformationnel, caractérisé par la capacité à inspirer confiance et à encourager le développement personnel chez les autres (Eagly, 2007). Selon la théorie de l'incongruité des rôles de genre (Eagly & Karau, 2002), les femmes leaders adoptent un style transformationnel afin de réduire l'inadéquation entre leur rôle de genre et leur position de leader.

Comme observé en Casamance, la théorie du rôle social (Eagly, 1987, dans Saint-Michel, 2010), qui voudrait que la femme se comporte en fonction du rôle de genre culturellement défini, est problématique pour les femmes leaders : il y a une inadéquation entre le rôle de genre féminin et le rôle de leader, ce

dernier étant plutôt attribué aux hommes (Eagly & Karau, 2002). Ainsi, adopter un style transformationnel permettrait aux femmes leaders de diminuer cette inconformité du rôle de genre et de se rapprocher des attentes sociales liées au rôle féminin, puisque c'est un style de leadership qui est plus en concordance avec le stéréotype féminin. Cette théorie de l'incongruité des rôles de genre expliquerait en partie la différence de style de leadership entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, les auteures parlent même d'« avantage féminin », dans le sens où le leadership transformationnel serait avantageux pour les femmes : ce style est compatible avec le rôle féminin car il comprend des qualités « androgynes », c'est-à-dire à la fois considérées comme féminines et masculines (Eagly & Carli, 2003 ; Eagly, 2007). Nos résultats confirment ce phénomène : les bénéficiaires voient la femme leader comme intégrant des qualités dites masculines telles que la confiance en soi et la détermination, mais également des caractéristiques perçues comme féminines telles que l'empathie et la serviabilité.

## 4.2. Persistance des représentations traditionnelles

Notre deuxième hypothèse avançait l'idée que la société casamançaise est une société patriarcale dont les normes sociales liées aux relations et aux rôles de genre seraient ancrées dans la culture, constituant un obstacle dans la mise en œuvre du projet.

Nos résultats montrent en effet la présence d'obstacles socio-culturels dans la mise en œuvre du projet dans la société casamançaise. Le projet introduit de nouvelles idées concernant la place de la femme dans une société où les structures patriarcales, les normes et les stéréotypes de genre sont fortement ancrés dans les représentations.

D'abord, nos résultats confirment que la Casamance incarne une société patriarcale, puisque les femmes sont soumises aux hommes tant dans la sphère publique que privée (Sultana, 2012). Nos entretiens montrent qu'à l'intérieur et à l'extérieur du ménage, la femme dépend de l'homme et doit lui obéir. En effet, d'après les auteurs Simen et Diouf (2013), le Sénégal est ancré dans un système patriarcal qui considère que l'homme domine et que la femme obéit. En Afrique subsaharienne, le patriarcat, imposant la soumission des femmes aux hommes, représente un des défis majeurs auxquels sont confrontées les femmes leaders (Titi Amayah & Haque, 2017).

Ensuite, nos résultats montrent principalement que malgré l'évolution des rôles de genre promue par le projet, les représentations traditionnelles du rôle de la femme au sein du foyer persistent. D'après les parents et les professeurs interrogés, c'est la femme qui réalise les tâches ménagères et qui s'occupe des enfants, alors que l'homme occupe la fonction de chef de ménage. D'après nos entretiens, ces rôles restent inchangés au fil du temps. Les Jeunes Filles Leaders affirment que chez elles, ce sont elles qui réalisent les tâches ménagères. Elles disent que les hommes ne réalisent aucune tâche à l'intérieur du foyer. Les auteurs Simen et Diouf (2013) mettent l'accent sur le fait que, malgré une évolution dans la structure de la famille donc nous parlerons plus loin, la prise de décision au sein du ménage reste une responsabilité de l'homme au Sénégal et c'est celui-ci qui garde le pouvoir. Comme nous ont montré nos entretiens, si le mari est présent, c'est systématiquement lui le chef de ménage. La femme peut exercer ce rôle uniquement si son mari est physiquement absent (Kebe & Charbit, 2007).

Par ailleurs, un père de famille nous affirme qu'être chef de ménage ne va pas nécessairement de pair avec la prise de décision. Il fait la distinction entre deux registres : la responsabilité du ménage, qui relève du chef de ménage ; et la prise de décision, qui ne revient pas nécessairement au chef de ménage. D'après les parents interrogés, les décisions sont souvent prises conjointement au sein d'un ménage, et pas uniquement par le père de famille. Ainsi, la femme n'est pas considérée comme cheffe de ménage au sein du foyer, puisqu'elle n'est pas perçue comme responsable du ménage, même si elle est intégrée dans le processus décisionnel.

Nos entretiens révèlent que l'éducation joue un rôle central dans la perpétuation des rôles de genre. D'après nos résultats, les filles sont éduquées dès leur jeune âge à devenir des femmes au foyer. Les bénéficiaires et leurs parents confirment que les tâches ménagères sont une responsabilité des filles. Sonko (2022) confirme le rôle central de la socialisation dans la persistance des représentations traditionnelles. Au sein du foyer, filles et garçons sont éduqués différemment dès la naissance : les hommes apprennent à devenir des chefs de famille, tandis que les filles sont préparées aux tâches ménagères et à s'occuper des enfants. Les filles intègrent l'idée qu'elles devront être soumises à leur mari et devenir des femmes au foyer. Les enfants sont élevés en fonction des attentes sociales futures qui leur sont attribuées selon leur sexe. Selon l'auteure, cette socialisation différenciée contribue à maintenir l'invisibilité et l'infériorité des femmes dans la société. Elle maintient les stéréotypes et les rôles traditionnels qui limitent la capacité des femmes à s'exprimer librement et à occuper des rôles secondaires, expliquant ainsi leur silence dans l'espace public. Les filles et garçons n'ont pas les mêmes chances, chaque sexe étant socialisé de manière à perpétuer les rôles traditionnels. Les femmes sont dévalorisées et les hommes valorisés, ce que Françoise Héritier (cité par Sonko, 2022) appelle « la valence différentielle des sexes ».

Ainsi, la socialisation familiale joue un rôle central dans la persistance des représentations traditionnelles de la place de la femme en Casamance. Les rôles de genre traditionnels sont perpétués par la socialisation et constituent donc un obstacle pour la promotion du leadership féminin. D'après Poggi et Waltmann (2019), le rôle reproductif est en effet une priorité dans l'éducation d'une fille en Afrique subsaharienne. Ce rôle consiste à se marier, fonder une famille et s'occuper de son foyer. Contrairement aux garçons, les filles sont éduquées à occuper ce rôle dès leur plus jeune âge. C'est pourquoi l'éducation des filles est moins valorisée que celle des garçons ; dans la conception où les filles doivent uniquement occuper le rôle reproductif, elles n'ont pas besoin d'être scolarisées pour apprendre à réaliser les tâches domestiques (Poggi et Waltmann, 2019). Toutefois, nos résultats ne confirment pas cette réalité concernant la scolarité des filles : nos entretiens montrent qu'en Casamance, les parents accordent de plus en plus de valeur à l'école, que ce soit pour les garçons ou pour les filles. Cela représente une évolution par rapport aux croyances patriarcales. De plus, selon nos résultats, la femme en Casamance n'est pas limitée au rôle reproductif puisqu'elle occupe désormais une place dans le rôle productif.

En effet, nos entretiens montrent une évolution dans le rôle de la femme en dehors du foyer en Casamance. On observe une amélioration dans la vie professionnelle des femmes, malgré les traditions qui les confinaient au foyer. Nos résultats montrent que les femmes casamançaises travaillent de plus en plus, parfois dans des métiers autrefois réservés aux hommes, bien que cela reste plutôt rare. Simen et Diouf (2022) expliquent cette évolution par des changements dans la structure familiale au Sénégal. Il devient de plus en plus difficile pour l'homme de subvenir seul aux besoins du ménage, ce qui pousse les femmes à travailler à l'extérieur pour contribuer aux besoins familiaux. Cette évolution valorise le rôle productif des femmes, et certains entretiens révèlent même qu'elles travaillent plus que les hommes. Les professeurs interrogés affirment qu'on retrouve de plus en plus de femmes sur les quais de pêche et dans les marchés, une évolution notable puisque cela leur était autrefois interdit. Néanmoins, cette progression reste limitée, dans le sens où les métiers sont marqués par des stéréotypes de genre qui perdurent, avec certaines métiers réservés aux hommes, et d'autres réservés aux femmes. Certes, la femme travaille de plus en plus, mais elle travaille généralement dans les métiers qui lui sont culturellement réservés, soit dans le domaine du travail du *care*, c'est-à-dire orientés vers des activités de service et de soins (Poggi & Waltmann, 2019), soit dans le commerce. En effet, les femmes sont principalement actives dans la production et la vente de nourriture dans les pays du Sud, comme le confirment Simen et Diouf (2022). Les hommes, quant à eux, occupent des postes plus importants. Ainsi,

on remarque une évolution car le rôle productif de la femme est de plus en plus considéré, mais cette évolution est limitée les stéréotypes de genre persistent dans le domaine des métiers.

Notons le rôle centrale qu'occupe la religion dans la place de la femme au sein du foyer. La Basse Casamance est une région majoritairement musulmane, comme le reste du Sénégal, même si la religion catholique y est plus présente qu'ailleurs dans le pays (Foucher, 2005). Nos résultats montrent que la religion islamique exerce une influence considérable dans les rapports de genre puisqu'elle oblige les femmes à se soumettre à leur mari. Cette soumission constitue un obstacle dans le développement du leadership féminin. D'après Simen et Diouf (2022), le Coran incite en effet les femmes à se soumettre à leur mari et à prendre en charge les tâches domestiques, réduisant le rôle de la femme à celui de femme au foyer. Étant ancrée dans la société casamançaise, la religion islamique peut être considérée comme un obstacle pour l'égalité des genres et l'*empowerment* des femmes. Les parents affirment que la religion reste une priorité pour eux et que leur fille peut participer au projet tant qu'elle continue de respecter la religion.

En somme, les représentations traditionnelles concernant le rôle de la femme au sein du foyer persistent en Casamance, alors que les représentations concernant la vie professionnelle de la femme voient une évolution. D'après Poggi et Waltmann (2019), les sociétés patriarcales reposent sur une conception traditionnelle de la division des tâches, limitant les femmes au rôle reproductif et les hommes au rôle productif. Nos résultats représentent cependant une exception puisque les femmes casamançaises combinent les rôles reproductif et productif. Toutefois, une division sexuelle du travail persiste à l'intérieur du foyer et cette division est intériorisée par les individus. Ainsi, nos résultats montrent en Casamance la persistance de la division sexuelle du travail dans le foyer, intériorisée par les individus, et une division de moins en moins marquée à l'extérieur du foyer.

Notons ici la difficulté pour le projet « Elle=Il » de changer les mentalités au sein des familles, même lorsque les jeunes filles ont acquis de nouvelles compétences et aspirations.

### 4.3. Développement de représentations hybrides

Notre troisième et dernière hypothèse postulait que les Jeunes Filles Leaders développent des représentations mixtes depuis leur participation au projet. Ces représentations hybrides intègreraient à la fois les représentations traditionnelles de la place de la femme et les nouvelles représentations de la femme leader introduites par le projet.

Nos résultats confirment cette hypothèse. D'abord, nos entretiens montrent que les Jeunes Filles Leaders développent, grâce au projet, de nouvelles représentations concernant la place de la femme et les rapports de genre. Dans l'ensemble, elles affirment que le projet a changé leur vision de la femme dans la société. Elles voient désormais la femme comme étant capable de devenir une *leader*, terme qu'elles ne connaissaient d'ailleurs pas avant de participer au projet. Elles ont désormais de nombreuses perspectives d'avenir qu'elles pensaient autrefois irréalisables. Toutefois, les représentations traditionnelles présentes avant leur participation au projet ne sont pas pour autant disparues et certaines d'entre elles persistent. Il n'y a pas de rupture totale avec celles-ci.

En effet, les Jeunes Filles Leaders des quatre générations expliquent que c'est toujours elles qui assument les tâches ménagères dans leur foyer. Certaines affirment être désormais en désaccord avec ces responsabilités qui leur sont imposées par leurs parents, mais réalisent tout de même les travaux domestiques, contrairement aux garçons présents dans le foyer. Certaines Jeunes Filles Leaders expliquent que ces tâches les empêchent parfois de se rendre à Casamasanté lors de formations.

De plus, leurs représentations de la femme leader restent orientées autour du travail du *care*. En effet, le *care*, c'est-à-dire le service et le souci des autres, sont au centre de leurs représentations de la femme leader tout comme celles de la femme traditionnelle. Le travail de *care*, faisant référence au stéréotype féminin, désigne toutes les activités de service, de soins et d'attention envers les autres, ainsi que le travail domestique réalisé dans le foyer (Molinier, 2010). « *Le travail de care désigne ainsi des activités spécialisées où le souci des autres est explicitement au centre* » (Molinier, 2010, p.162). Nos entretiens avec les bénéficiaires montrent que celles-ci, toutes générations confondues, voient la femme leader comme une femme qui rend service aux autres ; elles mettent l'accent sur la serviabilité de la femme leader. En outre, les Jeunes Filles Leaders n'excluent pas le rôle de femme au foyer chez la femme leader. Elles voient la femme leader comme une femme qui travaille tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de son foyer ; elle est une femme capable de gérer son foyer et sa vie professionnelle. Elles ne rejettent pas la responsabilité des tâches ménagères et l'éducation des enfants chez la femme leader. En somme, leur vision de la femme leader intègre des caractéristiques de la femme traditionnelle ainsi que des traits de la femme moderne promue par le projet.

Ainsi, on voit que les Jeunes Filles Leaders n'effectuent pas de rupture totale avec les valeurs traditionnelles ; elles procèdent plutôt à une adaptation entre les traditions et les valeurs promues par le projet. Les représentations des Jeunes Filles Leaders sont hybrides puisqu'elles intègrent les deux mondes : celui du projet Elle=Il, de la femme leader ; et celui de la société casamançaise, de la femme traditionnelle.

Cette dynamique peut être mise en lien avec les travaux d'Alain Marie dans l'ouvrage « L'Afrique des individus » (1997). L'auteur explique les phénomènes d'individualisation dans les sociétés urbaines africaines contemporaines. Il explore comment les individus africains naviguent entre la société et la communauté, deux concepts qu'il distingue. Selon lui, la communauté fait référence à la collectivité. Elle est définie par des relations étroites entre les individus, et par des principes de partage, d'entraide et de solidarité qui prédominent. La communauté est régie par l'idée d'une appartenance au groupe, avec des normes et valeurs communautaires qui guident le comportement de chacun. La société, au contraire, est plutôt marquée par l'individualisme. Les individus y sont incités à poursuivre leurs intérêts personnels et à s'émanciper des contraintes traditionnelles. Ils sont libres de suivre leurs propres objectifs et aspirations (Marie, 1997).

Alain Marie (1997) explique qu'en Afrique urbaine, les individus cherchent un équilibre entre leurs aspirations personnelles et les attentes communautaires pour créer une modernité hybride, construisant leur identité entre valeurs traditionnelles et autonomie personnelle. Selon Marie, l'individualisme en Afrique ne se traduit pas par une rupture totale avec la communauté, mais plutôt par une adaptation où les individus cherchent à s'équilibrer entre les deux mondes, c'est-à-dire entre leur autonomie personnelle et les valeurs communautaires. Il ne s'agit pas d'abandonner les valeurs de la communauté, mais plutôt de s'adapter à de nouvelles réalités afin de trouver un équilibre. Les individus cherchent à s'émanciper tout en maintenant une connexion avec les structures et valeurs communautaires. Marie explique que les sociétés en Afrique créent une modernité hybride où l'individu et la communauté coexistent (Marie, 1997).

Les Jeunes Filles Leaders illustrent cet équilibre. En effet, elles adoptent des représentations hybrides, conciliant les valeurs traditionnelles de la société casamançaise avec les nouvelles compétences de leadership acquises grâce au projet. Elles intègrent des nouvelles pratiques et idées concernant la place de la femme au sein de la société, tout en respectant les attentes sociales de leur communauté. Elles adoptent leur nouveau rôle de leader tout en continuant à respecter leurs responsabilités familiales comme les tâches ménagères. Elles intègrent les valeurs traditionnelles dans leurs représentations de la



femme leader puisqu'elles n'excluent pas le rôle de femme au foyer. Elles développent des compétences de leadership, considérées comme modernes, dans un milieu social valorisant les normes et valeurs traditionnelles liées à la place de la femme. Elles naviguent entre les attentes communautaires et leurs aspirations personnelles, entre la communauté et la société. Malgré l'*empowerment* des filles promu par le projet, et opposée aux valeurs traditionnelles casamançaises, les bénéficiaires restent profondément liées aux attentes culturelles et familiales, ce qui témoigne d'un mélange de rôles traditionnels et modernes (Marie, 1997).

## 5. Conclusion

Ce *working paper* avait pour objectif d'analyser le projet « Elle=Il » de Casamasanté Sénégal, projet de développement visant à promouvoir le leadership féminin parmi les jeunes filles en Casamance. Notre problématique s'orientait autour de l'impact du projet en termes de représentations sociales de la place de la femme et des rapports de genre au sein de la société casamançaise.

Plusieurs hypothèses ont été formulées en réponse à cette problématique. Premièrement, il était supposé que le projet « Elle=Il » remette en question représentations traditionnelles de la place de la femme en favorisant une réévaluation des rôles de genre et en encourageant les jeunes filles à développer des capacités de leadership. Les résultats de cette étude vont dans ce sens, montrant que le projet a effectivement incité les jeunes filles à remettre en question les normes et stéréotypes de genre et à envisager des perspectives de carrière autrefois jugées inaccessibles. Notre deuxième hypothèse postulait que les représentations du leadership féminin promues par le projet sont confrontées à des représentations traditionnelles persistantes en raison de facteurs socio-culturels profondément enracinés. Nos résultats soutiennent cette hypothèse, révélant que les structures patriarcales et les normes de genre constituent des obstacles significatifs dans la mise en œuvre de celui-ci. Nous remarquons plus particulièrement une évolution des représentations de la place de la femme à l'extérieur du foyer, mais le rôle de la femme eu sein du ménage reste inchangé. Enfin, la dernière hypothèse suggérait que les bénéficiaires du projet développent des représentations hybrides intégrant à la fois les valeurs traditionnelles et les nouvelles compétences de leadership. Les résultats confirment également cette hypothèse, indiquant que les jeunes filles adoptent des rôles de leaders tout en respectant certaines responsabilités familiales, témoignant d'un mélange des rôles traditionnels et modernes.

En somme, le projet « Elle=Il » questionne les représentations traditionnelles de la place de la femme et des relations de genre en procédant à une réévaluation des rôle de genre, puisque la promotion du leadership féminin s'oppose aux normes de genre dans la société casamançaise. Toutefois, cette réévaluation des rôles de genre entre en confrontation avec les facteurs socio-culturels ancrés dans la société casamançaise, entravant en partie l'évolution des représentations et donc la mise en œuvre du projet. En somme, les bénéficiaires du projet développent des représentations hybrides puisqu'elles intègrent les nouvelles idées promues par le projet mais elles n'opèrent pas de rupture totale avec les valeurs traditionnelles.

Ainsi, bien que le projet « Elle=Il » contribue à la remise en question des représentations traditionnelles, il ne remet pas en cause les structures patriarcales de la société casamançaise. Le projet, se concentrant sur le développement personnel des jeunes filles, opère des changements dans les représentations du rôle de la femme dans l'espace public mais non dans l'espace privé. Dans la sphère privée, il se trouve que les normes traditionnelles demeurent profondément enracinées, maintenant le rôle traditionnel de la femme au sein du foyer. Certes, les bénéficiaires et leurs parents se disent ouverts au changement, mais nos résultats montrent que ces changements ne pas peuvent s'opérer totalement sans une remise en

question des normes sociales profondes. Le projet étant individualiste, il agit sur le développement individuel des jeunes filles ; il ne remet pas en question les structures patriarcales et n'agit pas sur la société de manière plus globale. Pour agir pleinement sur les inégalités de genre, nous recommandons une remise en question des représentations à un niveau plus global. Les projets de développement nécessitent d'agir sur les facteurs socio-culturels enracinés dans les sociétés afin d'atteindre pleinement leurs objectifs.

En conclusion, nos observations soulèvent des questions sur l'atteinte des objectifs du projet « Elle=Il » et sur la portée réelle de tels projets dans des contextes patriarcaux. Ce projet contribue à la promotion du leadership féminin et à la remise en question des représentations traditionnelles en Casamance. Cependant, la persistance des normes patriarcales et des normes de genre souligne la nécessité de mettre en place des stratégies qui pourraient favoriser un réel changement social afin que les projets de développement puissent atteindre leurs objectifs. Une recherche future pourrait explorer comment une combinaison d'efforts de développement individuel avec des initiatives visant à transformer les structures sociales peuvent influencer plus profondément les représentations sociales et impacter les inégalités de genre.

## Bibliographie

- Abebe, M. A., Tekleab, A. G., & Lado, A. A. (2020). Multilevel perspectives on leadership in the African context. *Africa Journal of Management*, 6(3), 145-160. <https://doi.org/10.1080/23322373.2020.1779575>
- Adjiwanou, V., & Legrand, T. (2015). Effets des normes de genre, de l'éducation et de l'emploi sur l'autonomie décisionnelle des femmes en Afrique subsaharienne. *Cahiers québécois de démographie*, 44(1), 89-128. <https://doi.org/10.7202/1032150ar>
- Casamasanté. (2021). *Note d'opportunité projet Elle=Elle*
- Charlier, S. (2017). *Les essentiels du genre 10 - Genre et empoderamiento - Empowerment : même concept ?*. Le Monde selon les femmes.
- Charlier, S. (2019). *Les essentiels du genre 01 - Approche genre - Concept et enjeux actuels*. Le Monde selon les femmes.
- de la Rey, C. (2005). Gender, women and leadership. *Agenda*, 19(65), 4-11. <https://doi.org/10.1080/10130950.2005.9674614>
- Demoncey, A. (2016). La recherche qualitative : Introduction à la méthodologie de l'entretien. *Kinésithérapie, la Revue*, 16(180), 32-37. <https://doi.org/10.1016/j.kine.2016.07.004>
- Denis, J., Guillemette, F., & Luckerhoff, J. (2019). Introduction : Les approches inductives dans la collecte et l'analyse des données. *Approches inductives : travail intellectuel et construction des connaissances*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.7202/1060042ar>
- Diallo, H., & Molinier, P. (2017). « Faire du genre » au Sénégal. Retour critique sur une intervention humanitaire. *L'Autre*, 18(1), 57-66. <https://doi.org/10.3917/lautr.052.0057>
- Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs : Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171-1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage : Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage : An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Foucher, V. (2005). La guerre des dieux? Religions et séparatisme en Basse Casamance. *Canadian Journal of African Studies / Revue Canadienne des Études Africaines*, 39(2), 361-388. <https://www.jstor.org/stable/25067488>

- Galland, O., & Lemel, Y. (2006). Tradition-modernité : Un clivage persistant des sociétés européennes. *Revue française de sociologie*, 47(4), 687-724. <https://doi.org/10.3917/rfs.474.0687>
- Géraud, M.-O., Leservoisière, O., & Pottier, R. (2016). Chapitre 4. Sociétés traditionnelles. *Les notions clés de l'ethnologie: Vol. 4e éd.* (p. 53-65). Armand Colin. <https://www.cairn.info/les-notions-cles-de-l-ethnologie--9782200615550-p-53.htm>
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). Women and leadership : Selection, development, leadership style, and performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32-65. <https://doi.org/10.1177/0021886316687247>
- Hassan, Z., & Silong, A. D. (2008). Women leadership and community development. EuroJournals Publishing, Inc., Center for Gender Research & Center for General Studies, Universiti Kebangsaan Malaysia, & Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, *European Journal of Scientific Research* (Issue 3, pp. 361–372). <http://tulipleader.net/Content/Dosyalar/4.pdf>
- Hobsbawm, E. (1995). Inventer des traditions. *Enquête. Archives de la revue Enquête*, 2, 171-189. <https://doi.org/10.4000/enquete.319>
- Jodelet, D. (2003). 1. Représentations sociales : Un domaine en expansion. *Les représentations sociales: Vol. 7e éd.* (p. 45-78). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.jodel.2003.01.0045>
- Kebe, M., & Charbit, Y. (2007). Genre et vulnérabilité au Sénégal : Les femmes chefs de ménage. *Revue européenne des migrations internationales*, 23(3), 51-65. <https://doi.org/10.4000/remi.4203>
- Lachaud, N. (2021). *Bilan de l'action – Formation de Jeunes Filles Leaders à la Santé Sexuelle et Reproductive*. Casamasanté du Sénégal
- Lenclud, G. (1987). La tradition n'est plus ce qu'elle était... *Terrain. Anthropologie & sciences humaines*, 9, 110-123. <https://doi.org/10.4000/terrain.3195>
- Lerutla, M., & Steyn, R. (2021). African business leadership : Perspectives from aspiring young leaders. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(0), 9. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1467>
- Locoh, T. (2007). Introduction. In *Genre et société en Afrique : Implications pour le développement* (p. 24-42). Ined Éditions. <https://books.openedition.org/ined/13182>
- Löwy, I., & Rouch, H. (2003). Genèse et développement du genre : Les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre. *Cahiers du Genre*, 34(1), 5-16. <https://doi.org/10.3917/cdge.034.0005>
- Marie, A. (1997). 2. Du sujet communautaire au sujet individuel. Une lecture anthropologique de la réalité africaine contemporaine. Dans A. Marie & R. Vuarin (dirs.), *L'Afrique des individus* (p. 53-110). Karthala.
- Mayoux, L. (2001). Vers un nouveau paradigme dans les programmes de micro-crédit : « L'Empowerment » des femmes contre la viabilité ? (Première partie). In J. Bisilliat & C. Verschuor (Éds.), *Genre et économie : Un premier éclairage* (p. 325-331). Graduate Institute Publications. <https://books.openedition.org/iheid/5470>

- Molinier, P. (2010). Au-delà de la féminité et du maternel, le travail du care. *Champ psy*, 58(2), 161-174. <https://doi.org/10.3917/cpsy.058.0161>
- Moscovici, S. (2003). 2. Des représentations collectives aux représentations sociales : Éléments pour une histoire. In *Les représentations sociales: Vol. 7e éd.* (p. 79-103). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.jodel.2003.01.0079>
- Olivier de Sardan, J.-P. (2008). *La rigueur du qualitatif: Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Academia-Bruylant.
- Poggi, C., & Waltmann, J. (2019). La (Re)production des inégalités de genre : Quels enjeux dans l'éducation, la santé et la protection sociale ? In *La (re)production des inégalités de genre : Quels enjeux dans l'éducation, la santé et la protection sociale ?* (p. 1-38). Éditions AFD. <https://doi.org/10.3917/afd.poggi.2019.01.0001>
- Revillard, A., & de Verdalle, L. (2006). Dynamiques du genre. (Introduction). *Terrains & travaux*, 10(1), 3-17. <https://doi.org/10.3917/tt.010.0003>
- Rouyer, V., Mieyaa, Y., & Blanc, A. le. (2014). Socialisation de genre et construction des identités sexuées. *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 187, 97-137. <https://doi.org/10.4000/rfp.4494>
- Rudolf, M. (2021). For us, women are sacred : Gender and conflict in the Casamance. *Cadernos de Estudos Africanos*, 42. <https://doi.org/10.4000/cea.6644>
- Saint-Michel, S. (2010). Le genre et le leadership : L'importance d'introduire les traits de personnalité des leaders. *Revue internationale de psychosociologie*, Vol. XVI(40), 181-201. <https://doi.org/10.3917/rips.040.0181>
- Sarr, N. F., & Fall, M. (2021). La promotion de l'empowerment et de l'entrepreneuriat féminin auprès des femmes exclues des politiques sociales et économiques au Sénégal. *Revue Organisations & territoires*, 30(2), 31-37. <https://doi.org/10.1522/revueot.v30n2.1347>
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100. <https://doi.org/10.1037/h0037128>
- Simen, S. F., & Diouf, I. D. (2013). ENTREPRENARIAT FEMININ AU SENEGAL : Vers un modèle entrepreneurial de « nécessité » dans les pays en développement ? *CAM*. <https://shs.hal.science/halshs-01782047>
- Sonko, F. (2022). Perspectives critiques du féminisme en Afrique : Femmes « sous silence » au Sénégal. *Recherches féministes*, 35(1-2), 325-342. <https://doi.org/10.7202/1099925ar>
- Sultana, A. (2012). Patriarchy and women's subordination : A theoretical analysis. *Arts Faculty Journal*, 1-18. <https://doi.org/10.3329/afj.v4i0.12929>
- Titi Amayah, A., & Haque, M. (2017). Experiences and challenges of women leaders in sub-saharan africa. *Africa Journal of Management*, 3(1), 99-127. <https://doi.org/10.1080/23322373.2017.1278663>

Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5e éd. entièrement revue et augmentée). Dunod.

Verschuur, C. (2015). Une histoire du développement au prisme du genre. Perspectives féministes et décoloniales. In I. Guérin & H. Guétat-Bernard (Éds.), *Sous le développement, le genre* (p. 43-71). IRD Éditions. <https://books.openedition.org/irdeditions/8770>

Young, H. P. (2015). The evolution of social norms. *Annual Review of Economics*, 7(1), 359-387. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-1153>