



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple Un But Une Foi



**STRATEGIE GENRE DE L'AGENCE NATIONALE DE CONSEIL
AGRICOLE ET RURAL DE LA BASE ET MOYENNE
CASAMANCE – ANCAR/BMC**

I - Introduction

L'égalité hommes-femmes

L'Agence nationale de Conseil Agricole et Rural (de Base et Moyenne Casamance ANCAR - BMC) est une Société Anonyme (SA) à participation publique majoritaire créée par un Arrêté interministériel le 17 mars 1997 (NINEA 0363630 du 20/9/1999) par l'Etat du Sénégal pour la fourniture et les prestations de conseils dans le domaine agricole et rural, aussi bien pour les productions végétales et animales que pour les activités connexes et annexes, en amont et en aval de ces productions telles que l'approvisionnement en facteur de production, la fourniture de crédit, la commercialisation, la transformation.

L'ANCAR - BMC est sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement Rural (MAER) ; elle joue un rôle essentiel dans la promotion de l'innovation technique agricole et le développement de bonnes pratiques agricoles et rurales (BPAR) à travers : l'appui, le conseil, la vulgarisation, l'information, la sensibilisation, l'animation, la diffusion-transfert d'innovations technologiques générées par la recherche vers le monde rural, l'intermédiation et la formation des producteurs.

Créée pour promouvoir et animer un Service de Conseil Agricole et Rural décentralisé à la demande, l'ANCAR - BMC contribue à la sécurité alimentaire et à l'amélioration des revenus des producteurs et productrices, par l'offre de techniques et technologies innovantes en partenariat avec les services techniques, les institutions de recherche, les structures qui font du conseil agricole et rural, les producteurs. Elle couvre une bonne partie des communes (les anciennes communautés rurales), et intervient, avec une démarche inclusive dans le respect de l'environnement, sur les chaînes de valeurs des filières agricoles, de la production à la transformation et à la mise en marché.

Les nombreuses conventions nationales et internationales auxquelles adhèrent l'état sénégalais et ses institutions sont le reflet de la grande importance que revêt le thème de l'égalité entre les sexes. L'ANCAR - BMC aide ses partenaires, clients et commettants à réaliser les objectifs fixés dans ces conventions.

La stratégie genre : ses objectifs, ses destinataires, son champ d'application

La stratégie genre de l'ANCAR -BMC s'appuie sur les approches et l'expérience du Ministre sénégalais de la Femme, de la Famille du Genre et de la Protection des Enfants, et définit un cadre unique valable pour l'ensemble de l'entreprise. Il appartient à chaque niveau d'organisation (national, régional et local) de donner une forme concrète à sa contribution à la mise en pratique de la stratégie. Les contributions de ces niveaux sont régies par des directives prises au niveau décentralisé.

La stratégie genre a pour but de renforcer l'égalité des sexes, tant au sein de l'ANCAR-BMC que dans le cadre de ses activités de prestataire de conseil et appui. Elle renforce ainsi les effets de synergie entre l'intégration du genre dans nos actions et la parité au sein de l'entreprise. En effet, nous considérons qu'il est important de réaliser l'égalité hommes-femmes dans notre entreprise, car elle assure la crédibilité de notre travail vis-

à-vis de nos partenaires, clients et commettants, notamment dans le domaine de l'accès aux ressources agroforestier dans le monde rural.

La stratégie s'adresse en premier lieu au personnel de l'ANCAR - BMC, qui est chargé de la mettre en œuvre et de la vivre au quotidien par son action. Elle sert également de base d'information et d'orientation à nos clients et commettants ainsi qu'à nos partenaires.

Pour faire avancer l'égalité entre les sexes dans la sphère de nos prestations et partenariat, il est souvent nécessaire de conjuguer plusieurs actions, en associant, d'une part, celles qui encouragent l'égalité hommes-femmes dans l'esprit de l'intégration de la dimension du genre dans les différents secteurs, et d'autre part, celles ayant pour objectif principal l'égalité entre les sexes.

La stratégie genre de l'ANCAR - BMC vise également à intensifier les actions centrées sur l'égalité entre les sexes.

Nous sommes convaincus qu'une stratégie genre mise en œuvre de manière cohérente renforce la crédibilité et l'attrait de l'ANCAR - BMC comme prestataire de services d'appui et conseil pour le développement durable. Elle augmente également la demande de ses produits en les valorisant aux yeux de ses clients, commettants et partenaires.

II - Cadre stratégique

La promotion efficace de l'égalité entre les hommes et les femmes repose sur cinq éléments stratégiques complémentaires :

- 1. Volonté politique et redevabilité :** Manière dont les cadres de direction manifestent leur soutien au thème de l'égalité hommes-femmes et assurent le suivi de la mise en œuvre.
- 2. Culture d'entreprise :** Ensemble des habitudes et codes de comportement de l'entreprise qui favorisent l'égalité des sexes.
- 3. Parité au sein de l'entreprise :** Synonyme de collaboration entre hommes et femmes sur un pied d'égalité et d'équilibre dans l'attribution des fonctions et des missions au sein de l'entreprise.
- 4. Compétences en matière de genre :** Connaissances du personnel en ce qui concerne les inégalités entre les sexes et les approches permettant de les surmonter.
- 5. Ajustement des processus :** Au siège et dans la structure décentralisée, conception des procédures et instruments en tenant compte de la dimension du genre, en particulier la gestion des marchés et de la qualité.

III - Stratégie genre ANCAR - BMC

Volonté politique et redevabilité :

Le management joue un rôle déterminant dans le pilotage et la mise en œuvre d'une stratégie d'égalité de genre et ceci est prôné comme suit :

- i. Le comité des directeurs exécutifs en affirme clairement le caractère obligatoire. Il désigne en son sein un responsable genre et inscrit le sujet une fois par an à son ordre du jour.
- ii. Les cadres de direction donnent l'exemple aux collaboratrices et aux collaborateurs en faisant de l'égalité entre hommes et femmes un thème clé de la coopération et de l'action éducative internationales, aussi bien en interne que vers l'extérieur.
- iii. Les directrices / directeurs de zone demandent des comptes sur la manière dont la stratégie a été mise en œuvre dans leur domaine de responsabilité. Ils veillent également à ce que soient tirées les conséquences des résultats des évaluations et des contrôles internes et externes, signalant ainsi que l'entreprise souhaite et encourage la mobilisation en faveur de l'égalité entre les sexes.
- iv. Les conseillères/ conseillers agricoles ruraux au niveau local s'assurent qu'une place de choix est accordée à l'égalité des sexes au niveau opérationnel et qu'elle se traduise par des actions au sein des projets et programmes. Elles / ils s'assurent que la perspective genre soit transversal dans toutes les interventions nationales ou issues de la coopération internationale et disposent du temps et des moyens financiers nécessaires pour accomplir leur mission.

Culture d'entreprise :

L'intégration de la dimension du genre renforce l'efficacité de nos actions et leur permet d'obtenir des résultats plus durables. L'égalité hommes-femmes est un atout en interne, car l'expérience montre que les équipes mixtes sont plus performantes. C'est aussi pour cela que l'ANCAR accorde une importance majeure à la collaboration et le partenariat avec des organisations nationales et internationales qui ont « l'égalité hommes – femmes » au cœur de leur mission comme l'association espagnole pour la Paix et le Développement (PyD) et le Conseil Sénégalais des Femmes (COSEF) avec lesquelles ANCAR - BMC a mis et continue à mettre plusieurs projets en œuvre.

Parité au sein de l'entreprise :

La parité hommes-femmes au sein de l'entreprise constitue une autre dimension de l'égalité des chances à l'ANCAR - BMC, c'est à la fois un credo et une ligne d'action politique. L'intégration de la dimension du genre dans nos prestations de services et la politique de parité au sein de l'entreprise ont la même importance et reposent sur une orientation stratégique commune. Afin de garantir la prise en compte de la parité au sein de l'ANCAR - BMC, le service des ressources humaines de l'entreprise s'imprègne suffisamment des recommandations de la loi sur la parité votée le 14 mai 2010 par l'Assemblée nationale du Sénégal, adoptée par le Sénat le 19 mai et promulguée le 28 mai 2010.

L'entreprise entend surtout augmenter le nombre de femmes occupant des postes à son sein. Le plan de parité est un instrument important pour la réalisation de cet objectif. La politique de parité vise à long terme une proportion de 50 pour cent de femmes dans

tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise où elles sont encore sous représentées. Une part importante des mesures en faveur de la parité concerne la conciliation de la vie professionnelle et familiale pour les hommes et les femmes.

IV - Objectifs et indicateurs

L'objectif de la stratégie genre d'ANCAR - BMC est de renforcer l'égalité entre les sexes en son sein de l'entreprise et dans le cadre de ses relations avec ses clients, collaborateurs et partenaires.

Les domaines d'observation et les indicateurs s'envisagent ci-après :

Conception des marchés

Les objectifs liés au genre formulés dans les marchés sont atteints.

Parité au sein de l'entreprise

Les objectifs en matière de ressources humaines formulés dans le plan de parité de l'ANCAR sont atteints.

Prospection

Les organisations des producteurs et autres clients sollicitent et valorisent de plus en plus les services de conseil et appui de l'ANCAR - BMC liés au genre sur la base de ses compétences dans ce domaine.

La contribution apportée par l'ANCAR - BMC à la réalisation de la parité valorise l'entreprise en tant que prestataire de services pour le développement durable.

V - Mise en œuvre

Organisation

Relevant de la responsabilité des cadres de direction, en premier lieu des directrices / directeurs de zones, la mise en œuvre est réalisée par les collaboratrices et collaborateurs de toutes les unités d'organisation. Pour atteindre les objectifs de la stratégie genre, les différents niveaux de l'entreprise et des autres entités impliquées se dotent de directives d'action qu'elles aménagent en fonction de leur gamme d'activités et fournissent les ressources humaines et financières nécessaires à leur application.

La réalisation concrète repose sur les épaules de nombreuses personnes. Les responsables du marché/projets jouent un rôle important à cet égard et sont soutenus par les responsables des organisation partenaires spécialisées en genre dans le cadre d'intervention communes.

Un état des lieux de la mise en œuvre de la stratégie est dressé lors de l'évaluation de tous les projets exécutés par ANCAR - BMC seule ou en collaboration avec un ou plusieurs partenaires en concrétisant ainsi les orientations de la politique de l'entreprise.

VI - Ressources

Pour que la stratégie genre puisse être mise en œuvre de manière efficace, les unités d'organisation compétentes sont tenues de fournir à leurs responsables genre les ressources temporelles et financières leur permettant d'accomplir leurs missions

comme il se doit. Les partenaires et collaboratrices / collaborateurs de ANCAR - BMC sont invités à contribuer à la promotion de la mise à œuvre effective de la stratégie par le biais du renforcement des capacités continu en genre comme donateurs et/ou comme bénéficiaires.

L'ANCAR - BMC prend toutes les mesures idoines pour garantir l'intégration de la perspective genre dans tous ses programmes et projets y compris dans le cadre des interventions de la coopération internationale pour le développement qu'elle exécute conjointement avec d'autres partenaires et alliés. Dans ces actions, une ligne budgétaire spécifique au genre est toujours établie.

VII - Suivi

Les cadres de direction des zones et des unités d'état-major sont responsables de la mise en œuvre et du suivi de la stratégie genre dans leur domaine d'activité. Le / la chargé/e de suivi – évaluation de l'entreprise collective, en collaboration avec les chefs de service techniques et les Conseillers Agricoles et Ruraux (CAR) des différentes communes, collecte les résultats atteints dans l'ensemble de l'entreprise, assure le suivi du budget, vérifie l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie genre et remet un rapport d'activité annuel à la direction. Le suivi de la parité interne est assuré par le département des ressources humaines.

Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural
Direction zonale de Base et Moyenne Casamance
NINEA N. ° 0363630
Domicile social EX SOMIVAC BP 794 Ziguinchor/Senegal
www.ancar.sn
Tel. +221 33 991 41 27