

LA POLITIQUE DE LA BANQUE AGRICOLE (LBA) SUR L'EGALITE DES GENRES

**Réaliser les Objectifs de la Finance Inclusive dans les Secteurs de
l'Agriculture et du Développement Rural au Sénégal dans un contexte de
changement climatique**



Rapport validé

TABLES DES MATIERES

TABLES DES MATIERES	2
ACRONYMES.....	4
RESUME EXECUTIF.....	5
1. INTRODUCTION.....	7
2. L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DES GENRES À LA BANQUE AGRICOLE.....	9
3. EXPERIENCES GENRE DE LBA POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES.....	14
4. RAISON D'ÊTRE ET ENJEUX DE LA POLITIQUE GENRE POUR LA BANQUE AGRICOLE	16
5. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE GENRE DE LA BANQUE AGRICOLE	18
5.1 Assurer une cohérence entre la Politique Genre, la vision, la mission et les résultats déclinés dans le plan stratégique de LBA.....	18
5.2 Reconnaître que les institutions financières comme LBA ont un rôle de premier plan à jouer dans la réduction des inégalités et les disparités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux crédits et aux financements	18
5.3 Conjuguer les approches intégrées et ciblées pour maximiser les résultats en matière de réduction des disparités hommes-femmes à LBA pour l'accès aux crédits pour les couches vulnérables	19
5.4 Miser sur une approche inclusive et sur un partenariat entre les femmes et les hommes pour réduire les inégalités des genres à LBA	19
5.5 Mettre en place une chaîne de redevabilité à tous les niveaux de gouvernance et allouer des ressources humaines et financières pour réaliser les activités et mesurer les résultats notés en matière d'égalité des genres à LBA	19
6. RESULTATS ATTENDUS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE DE LBA.....	21
6.1 Résultat ultime	21
6.2 Résultats intermédiaires	21
7. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE DE LA BANQUE AGRICOLE	22
7.1 Approche basée sur l'institutionnalisation du genre.....	22
7.2 Axes d'intervention et mesures préconisées pour la mise en œuvre de la Politique Genre de LBA	23
<i>Axe 1 : institutionnalisation du genre au sein de LBA.....</i>	<i>23</i>
<i>Axe 2 : Intégration du genre dans les opérations au niveau des agences décentralisées de LBA</i>	<i>23</i>
<i>Axe 3 : Capitalisation des acquis, gestion et diffusion des connaissances et des bonnes pratiques.</i>	<i>24</i>
7.3 Cadre de mise en œuvre de la Politique Genre de La Banque Agricole.....	24
7.3.1 Instruments de planification.....	24
7.3.2 Stratégie de communication.....	24
7.3.3 Dialogue politique genre	25
7.3.4 Renforcement de capacités en genre du personnel de LBA	25
7.3.5 Screening genre des opérations de La Banque Agricole.....	25
7.3.6 Réseautage et développement du partenariat	25
7.3.7 Mobilisation de ressources humaines et financières.....	26
7.3.8 Cadre de responsabilisation et rôles attendues des instances	26
Le Conseil d'administration	26
La Direction Générale.....	27
Le Comité Genre	27

Les Points Focaux Genre	27
7.4 Orientations Genre et Changement climatique de LBA : Investir plus pour les femmes et les jeunes dans des activités à fort impact ES	27
7.5 Suivi et évaluation de la Politique Genre	28
ANNEXES	29
Annexe 1 : Définitions de concepts clés liés au genre.....	29
Annexe 2 : Plan d'action relatif à l'intégration du genre dans la gouvernance de LBA.....	31
BIBLIOGRAPHIE	34

ACRONYMES

ACDI :	Agence canadienne de développement international
ADEPME :	Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises
AFRACA :	Association Africaine de Crédit Agricole et Rural
ANCAR :	Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural du Sénégal
ANIDA :	Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole
APIX :	Agence pour la Promotion de l'investissement et des Grands Travaux
BAD :	Banque Africaine de Développement
CGA :	Centres de Gestion Agrées
CCI :	Chambres de Commerce et d'Industrie
CC :	Chambres Consulaires
CNCAS :	Caisse Nationale du Crédit Agricole du Sénégal
CNAAS :	Compagnie Nationale d'Assurance Agricole
DID :	Sociétés Développement International Desjardins
FAFS :	Fédération des Associations féminines du Sénégal
FARA :	Forum Africain pour la Recherche et le Développement Agricoles
FADSR :	Fonds d'Appui au Développement du Secteur Rural
FAO :	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FNPEF :	Fonds National de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin
FIMF :	Fonds d'Impulsion de la Micro Finance
FIDA :	Fonds International pour le Développement Agricole
FKSA :	Fonds Koweïtien pour la Sécurité Alimentaire
FNGPF :	Fédération Nationale des Groupements de Promotion Féminine
FONGIP :	Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires
FONSTAB :	Fonds d'Appui à la Stabulation
GTZ :	Organisation de la Coopération Technique Allemande
ISRA :	Institut Sénégalais de la Recherche et du Développement Agricoles
ITA :	Institut de Technologie Alimentaire
LBA	La Banque Agricole
MFR :	Maisons Familiales et Rurales
MT :	Mutuelle Teranga
NEPAD :	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
OCDE :	Organisation de Coopération et de Développement Economique
PCF :	Projet Crédit pour les Femmes
PLASEPRI :	Plateforme d'Appui au Secteur Privé et la valorisation de la Diaspora Sénégalaise en Italie
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
PDDAA :	Programme de Développement de l'Agriculture Africaine
PNIA :	Programme National d'Investissement Agricole
PSE :	Politique de l'Emergence du Sénégal
PRODAC :	Programme des Domaines Agricoles Communautaires
SNEEG :	Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre au Sénégal
UA :	Union Africaine
UNFCS :	Union Nationale des femmes Coopératrices du Sénégal
UNIFEM :	Fonds de Développement des Nations Unies pour les Femmes
USAID :	Agence Américaine pour le Développement International

RESUME EXECUTIF

Le développement durable passera nécessairement par la croissance économique adossée à l'égalité des genres dans l'accès aux services sociaux de base et aux ressources productives. Les Etats conscients de cet état de fait comme le Sénégal, ont ratifié la plupart des conventions et engagements internationaux sur l'égalité des genres¹, mais les disparités de genre dans les politiques, stratégies et interventions dans le développement continuent d'hypothéquer les progrès économiques et sociaux, et donc la réalisation des objectifs de développement durable. Alors qu'elles constituent 62% de la main d'œuvre agricole, la productivité agricole chez les femmes est de 30% et reste inférieure à celle des hommes à cause de l'accès limité aux ressources productives agricoles, notamment les ressources financières et les opportunités économiques, dans un contexte de changement climatique.

A l'analyse, le discours sur le climat peine encore à réaliser véritablement l'implication effective des femmes dans les projets et dans les négociations internationales sur le changement climatique. Les femmes ont encore du mal à faire accepter leurs exigences alors que les faits montrent qu'elles sont les plus affectées par les impacts des changements climatiques. Elles sont responsables de la production de la famille et dépendent plus directement des ressources naturelles notamment la terre pour la production agricole, le bois de chauffe et l'eau qu'elles utilisent quotidiennement pour subvenir aux besoins du ménage. Aujourd'hui toutes ces ressources sont limitées et se font rares à cause des perturbations climatiques².

Le manque d'accès aux financements et opportunités économiques dans un tel contexte aggrave la vulnérabilité socio-économique des femmes, et hypothèque les efforts réalisés en faveur du développement durable. Le potentiel de ces dernières en tant qu'acteurs du changement pour la mitigation et l'adaptation aux changements climatiques reste donc inexploité.

En réponse à cette situation, les institutions financières spécialisées comme La Banque Agricole (LBA), Ex Caisse Nationale de Crédit Agricole du Sénégal (CNCAS) s'investissent à promouvoir la prise en compte du genre dans les programmes, projets et tout leur système de gouvernance. Par le renforcement de la finance inclusive, LBA contribuera à faciliter l'accès aux produits et services de banque aux groupes défavorisés notamment les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les personnes vivant avec un handicap, tout en respectant les exigences et procédures de la banque.

En effet, la banque a capitalisé par le biais du partenariat une expérience enrichissante dans le financement d'activités spécifiques et sensibles aux groupes défavorisés, notamment les femmes ; Ceci, malgré l'absence d'une politique genre formelle et ciblée. On peut citer entre autres (i) la politique de bancarisation des femmes intervenant dans le secteur de la pêche artisanale avec le Projet PROPECHE ; (ii) le linkage Banking pour l'accès des populations rurales exclues du système bancaire aux services financiers bancaires (collecte de l'épargne et octroi de prêts), l'auto promotion et l'émergence d'une clientèle « individuelle femme chef d'entreprise » ; (iii) le Projet Crédit pour les Femmes (PCF) ; (iv) Le Fonds National de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin (FNPEF) et le Fonds d'Impulsion de la Micro Finance (FIMF) ; (v) et le Fonds Koweitien pour la Sécurité Alimentaire (FKSA) qui vise la souveraineté alimentaire du Sénégal par la mise à la disposition des femmes de ressources financières destinées à la réalisation de projets et la promotion de l'entrepreneuriat.

Bien que ces initiatives soient pertinentes, La Banque Agricole considère que les actions menées en faveur de cette cible gagneraient plus en portée et en impacts, si elles s'inscrivent dans un cadre cohérent et harmonisé d'institutionnalisation du genre dans ses activités. C'est dans cette logique que la présente Politique Genre trouve tout son intérêt.

¹ <http://www.unesco.org/new/fr/unesco/themes/gender-equality/resources/conventions-and-declarations/>

² BRIDGE. 2008. Gender and Climate Change: Mapping the Linkages. A Scoping Study on Knowledge and Gaps.

LBA reste convaincue qu'un accès plus équitable aux ressources et services financiers pour les groupes vulnérables et sans discrimination, contribuerait de manière significative à augmenter la productivité des exploitations en milieu rural. Parallèlement des emplois et des revenus plus conséquents chez les femmes et les jeunes en milieu urbain et péri-urbain seraient créés et la capacité d'achat des populations augmentée. Dans un contexte marqué aussi par le changement climatique, La Banque Agricole entend investir prioritairement aussi dans des activités à fort impact social et environnemental et qui contribuent à lutter véritablement contre les impacts des changements climatiques. La Politique Genre dans sa mise en œuvre devrait contribuer à augmenter la résilience des communautés cibles et des terroirs.

Il faut aussi souligner le projet de digitalisation de la finance en cours et le renforcement du partenariat avec les institutions de microfinance qui contribuent à promouvoir davantage les ambitions de la banque dans la finance inclusive.

La stratégie de mise en œuvre de la Politique genre de LBA reposera sur l'institutionnalisation du genre qui exige la prise en compte systématique des préoccupations, des besoins et attentes des hommes et des femmes en termes d'égalité et d'équité dans tout le système de gouvernance de la banque. A cet effet, trois (03) axes majeurs d'intervention ont été identifiés à savoir, *(i) l'institutionnalisation du genre au sein de la banque, (ii) l'Intégration du genre dans les opérations, les activités et services au niveau des agences décentralisées de la banque, et (iii) la capitalisation des acquis et diffusion des connaissances et des bonnes pratiques en matière de genre et finance inclusive.*

Le cadre de mise en œuvre de la Politique Genre va considérer les Instruments de planification, le dialogue politique genre, le renforcement de capacités en genre du personnel, le screening genre des opérations de LBA, la stratégie de communication, le développement de partenariat, la mobilisation des ressources, et le cadre de responsabilisation et rôles attendus des instances dirigeantes.

Un système de suivi évaluation sensible au genre sera mise en œuvre et basée sur une culture de collecte et diffusion de données sur la base d'indicateurs désagrégées par genre. Ceci va permettre d'apprécier et de mesurer les impacts de la prise en compte du genre dans ses différentes opérations. La finalité est de permettre à la banque de disposer de base de données fiables quant au nombre d'hommes, de femmes, de jeunes, de personnes âgées et handicapées qui ont accès aux ressources, aux services et produits de la banque, et sa contribution à leur autonomisation socio-économique.

1. INTRODUCTION

Le développement durable passera nécessairement par la croissance économique, accompagné de l'égalité des genres dans l'accès aux services sociaux de base et aux ressources productives. Alors que les États qui en sont conscients comme le Sénégal ont ratifié les conventions et engagements internationaux sur l'égalité des genres³, les disparités de genre dans les politiques, stratégies et interventions dans le développement continuent cependant d'hypothéquer les progrès économiques et sociaux, et donc la réalisation des objectifs de développement durable.

La forte croissance économique en moyenne de 5% par an que l'Afrique a enregistrée durant la dernière décennie n'a pas permis au continent de réaliser le potentiel de son développement social à cause des inégalités des genres dans le développement. La pauvreté s'est aggravée (plus de 50 % des Africains sont pauvres) avec des projections allant jusqu'à 85 % de la population africaine pauvre d'ici 2025⁴. Selon la Banque Africaine (BAD) de Développement et la Banque Mondiale (BM), les femmes et les filles Africaines sont parmi les plus pauvres du monde, avec un taux élevé d'analphabétisme, de mortalité maternelle et infantile, une faible participation au marché formel du travail qui affecte négativement leur productivité et autonomisation socio-économique. Alors qu'elles constituent 62% de la main d'œuvre agricole, la productivité agricole chez les femmes est de 30% et reste inférieure à celle des hommes à cause de l'accès limité aux ressources productives agricoles, notamment les ressources financières et les opportunités économiques⁵.

A l'analyse, le discours sur le climat peine encore à réaliser véritablement l'implication effective des femmes dans les projets et dans les négociations internationales sur le changement climatique. Les femmes ont encore du mal à faire accepter leurs exigences alors que les faits montrent qu'elles sont les plus affectées par les impacts des changements climatiques. Elles sont responsables de la production de l'alimentation de la famille et dépendent plus directement des ressources naturelles notamment la terre pour la production agricole, le bois de chauffe et l'eau qu'elles utilisent quotidiennement pour subvenir aux besoins du ménage. Aujourd'hui toutes ces ressources sont limitées et se font rares à cause des perturbations climatiques⁶.

Le manque d'accès aux financements et opportunités économiques dans ce contexte de changement climatique aggrave la vulnérabilité socio-économique des femmes, et hypothèque les efforts en faveur du développement durable. Le potentiel de ces dernières en tant qu'agents du changement pour la mitigation et l'adaptation aux changements climatiques reste inexploité. En effet, parce qu'étant plus proches de la nature, les femmes disposent de connaissances endogènes en gestion des ressources naturelles qui ne sont pas toujours considérées dans la réponse aux impacts des changements climatiques.

En termes de participation économique, elles ne sont pas toujours rémunérées pour les services de protection de l'environnement et restauration de la biodiversité tels que la reforestation. En somme, leur contribution potentielle à la mitigation climatique n'est pas toujours perçue comme étant économique⁷.

Les inégalités de genres dans le développement ont un coût d'opportunité économique et environnemental significatif. L'égalité des genres est un moteur essentiel de la croissance économique et une arme efficace dans la lutte contre la pauvreté extrême, la faim, et la vulnérabilité climatique. L'accès aux opportunités socio-économiques et aux ressources productives aux femmes a un impact significatif sur la productivité, la sécurité

³ <http://www.unesco.org/new/fr/unesco/themes/gender-equality/resources/conventions-and-declarations/>

⁴ BAD. 2014. Stratégie du Groupe de la BAD en matière de genres : Investir dans l'Egalité Hommes Femmes pour la Transformation de l'Afrique.

⁵ Idem

⁶ BRIDGE. 2008. Gender and Climate Change: Mapping the Linkages. A Scoping Study on Knowledge and Gaps.

⁷ GTZ (2010), Climate Change and Gender: Economic Empowerment of Women Through Climate Mitigation and Adaptation. Working Paper, October 2010.

alimentaire et nutritionnelle, le bien-être des enfants, l'économie des ménages, l'économie nationale et la protection de l'environnement pour les générations à venir.

En effet, la triple crise alimentaire, climatique et financière que le monde a connu ces dernières années a amené à renouveler l'attention sur les rôles et besoins spécifiques des groupes défavorisés tels que les femmes et les jeunes dans le secteur agricole et la protection de l'environnement. Cette crise a aussi été à l'origine de l'exigence dans la prise en compte des dimensions genre et d'inclusion sociale dans les politiques et stratégies des institutions internationales qui concourent au développement durable des nations.

Dans un tel contexte, les institutions financières spécialisées comme La Banque Agricole s'investissent à promouvoir la prise en compte du genre dans les programmes, projets et tout leur système de gouvernance. Cela appelle à s'investir dans la finance inclusive, en facilitant l'accès aux produits et aux services de banque pour les groupes défavorisés comme les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les personnes vivant avec un handicap, tout en respectant les exigences et procédures de la banque. Avec des investissements conséquents orientés à l'égalité des genres dans ses opérations, LBA pourrait contribuer efficacement à l'atteinte des objectifs de croissance économique et de développement durable visé par le Sénégal à travers les différents programmes du Plan Sénégal Emergent (PSE).



Accompagner les jeunes et les femmes dans la réalisation de leurs projets économiques

2. L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DES GENRES À LA BANQUE AGRICOLE

Avec une économie essentiellement basée sur l'agriculture (près de 32% de la population vivant de cette activité), la croissance économique du Sénégal dépend fortement du secteur agricole qui contribue à près de 16% du produit intérieur brut (PIB) et représente environ 22% des exportations (ANSD, 2015). De par la mission qui lui est dévolue, LBA doit accompagner l'Etat du Sénégal dans le développement économique du pays par le financement du secteur primaire en apportant une réponse aux insuffisances notées dans la prise en charge du crédit rural. Cette ambition est réaffirmée dans la vision déclinée dans le plan stratégique 2018 – 2022 de la banque qui est « **d'Etre la Banque Leader dans le financement des chaînes de valeurs agricoles, Partenaire privilégié de l'Etat dans la transformation structurelle de l'économie, Référence dans la qualité de service aux clients et l'Expérience salarié** ».

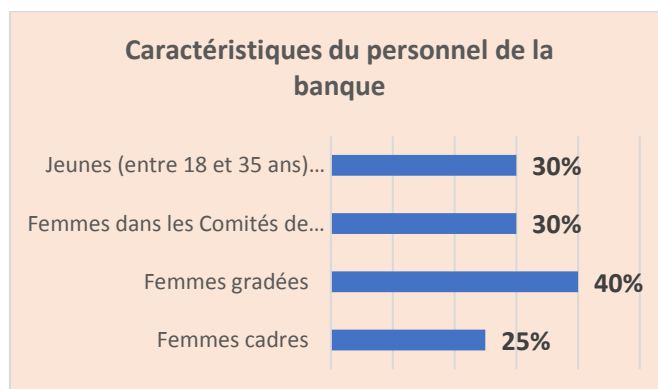
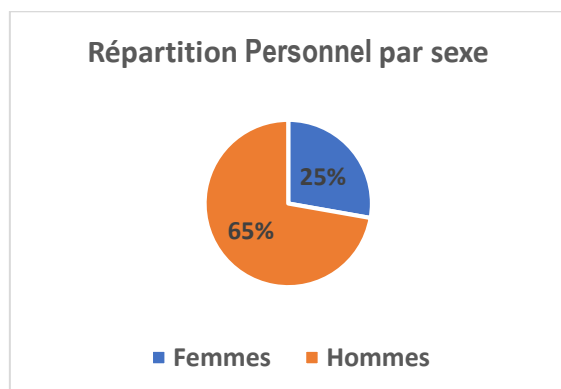
En tant que banque commerciale avec un portefeuille ciblant en majorité le financement de l'économie rurale, donc un secteur clé de l'activité économique, LBA peine à bien adresser la question de la lutte contre la pauvreté dans le monde rural. Ceci, malgré que la banque consacre 80% de son financement à l'économie rurale, pour répondre véritablement aux préoccupations et attentes des couches défavorisées. Autrement dit, la banque a du mal à montrer significativement les impacts de ses investissements sur les conditions de vie des populations rurales.

Le diagnostic genre des politiques, des projets financés, des procédures et du système de gouvernance de la banque révèle que la banque a manqué d'exploiter à fonds les opportunités qui pouvaient l'aider plus efficacement à contribuer à la transformation de la vie économique des populations rurales en adressant des lignes de financement dédiées aux couches défavorisées, notamment chez les jeunes et les femmes.

La politique des ressources humaines de la banque n'est pas à la base discriminatoire parce qu'elle considère l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi. Elle ne fait pas non plus de la discrimination positive pour favoriser l'accès aux postes de décisions, pour le personnel féminin et jeune (Cf. Charte de Bonne Gouvernance Environnementale et Sociale).

L'analyse genre du personnel révèle en effet que sur un effectif total d'environ 325 employés, la banque enregistre 65% d'hommes et 35% de femmes. 25% des cadres sont des femmes et sont représentées à hauteur de 30% dans les comités de décision de la banque.

Le personnel de la banque est assez jeune, avec 97 agents qui sont entre 18 et 35 ans sur 325 agents. La banque applique la loi en vigueur relative aux congés de maternités au Sénégal, mais ne dispose pas de crèches pour faciliter l'allaitement des bébés pendant le service pour les nourrices.



Caractéristiques du personnel de la banque	Proportions
Femmes cadres	25%
Femmes gradées	40%
Femmes dans les Comités de Direction	30%
Jeunes (entre 18 et 35 ans) du personnel	30%

Les infrastructures de la banque ne sont pas encore véritablement sensibles aux genres

Si au niveau Direction Générale de la banque, des efforts réels sont visibles pour prendre en compte les préoccupations des couches vulnérables dans l'aménagement du lieu de travail (séparation des toilettes par exemple), ce n'est toujours pas le cas au niveau des agences décentralisées, qui pour la plupart ne disposent pas de toilettes séparées entre les deux sexes, ni celles dédiées aux personnes handicapées. Mais il faut le souligner, la Direction générale affiche une volonté notoire de se conformer dans le cadre de son programme d'aménagement de ses nouvelles agences et bureaux.

Sur le plan de l'offre de services, la banque ne présente pas encore de facilités ou conditions préférentielles pour faciliter l'accès rapide à ses services aux personnes âgées. Une caisse dédiée spécialement aux personnes âgées et handicapées ou un produit dédié pourrait contribuer à attirer la clientèle retraitée et handicapée, et donc contribuer à la rentabilité économique de la banque.

Entre le respect des exigences bancaires et la réalisation de sa mission d'appui au développement économique en tant que banque agricole, La Banque Agricole gagnerait à trouver le juste équilibre par le développement du partenariat et s'investir véritablement dans la dynamique de la finance inclusive

La banque intervient plus dans le secteur primaire avec plus de 70% d'investissements, qui sont plus liés aux besoins de fonctionnement que d'investissement. Au regard du mode de financement, c'est le segment de la production qui absorbe plus les financements de la banque et qui reste dominé par les hommes à cause des difficultés d'accès à la terre et la mobilisation de la garantie bancaire pour les femmes.

Cela se fait au détriment des segments de la transformation et de la commercialisation qui sont pourtant des domaines d'activités de prédilection des femmes et des jeunes, quand bien même dans ses attributions et missions, LBA a vocation d'accompagner le financement de toute la chaîne de valeurs agricole.

La banque n'a pas non plus exploré à fonds les possibilités offertes par la promotion de lignes de crédits dédiés pour faciliter l'accès au financement pour les groupements de femmes et de jeunes qui exercent dans des activités de transformation et de commercialisation⁸. Autrement dit, la clientèle majeure de la banque reste dominée par les hommes. Les financements de la banque profitent par conséquent donc plus aux hommes qu'aux femmes et aux jeunes, qui pourtant ont parfois plus de besoins en termes de développement et d'élargissement de leurs bases productives.

Les projets et activités financés par la banque ont des pratiques non discriminatoires en termes d'avantages et de rémunération pour les hommes et les femmes ont été fournis

⁸ Dans la mise en œuvre de leur agenda, la plupart des agences de développement soutiennent les groupements de femmes et de jeunes, plus en acquisition qu'en fonds de roulement dont les groupements ont de plus en plus besoin pour leur fonctionnement. La CNCAS pourrait dans un cadre de partenariat contribuer à la mise en œuvre de projets d'autonomisation socio-économique des femmes et des jeunes en facilitant l'accès aux fonds de roulement avec un taux d'intérêt raisonnable.

Dans le cadre du partenariat et conformément aux orientations déclinées dans la politique genre, La Banque appliquera une politique d'avantages et de rémunération non discriminatoires dans le cadre de ses activités et projets financés avec des lignes de financement internationales et établira un cadre de suivi et de notification des bénéficiaires pour vérifier et garantir que les clients respectent cette exigence.

Les femmes sont absentes dans l'activité économique de transfert d'argent et dans la monétique qui présentent aujourd'hui un potentiel énorme pour l'autonomisation socio-économique.

Le service de transfert d'argent et monétique de la banque est en partenariat avec WARI, WESTERN UNION, et JONI JONI et environ plus de 1000 opérateurs exercent dans ce secteur d'activité avec la banque. Cependant, force est de constater que l'absence des femmes est encore notée dans cette activité économique, parce que de facto exclues par les procédures et exigences d'acquisition de l'agrément. La banque n'a pas mis en place des mesures ou dispositions permettant aux femmes de saisir les opportunités économiques existantes avec cette activité, comme le fait de leur faire des facilités dans l'acquisition de l'agrément ou de leur dédier une ligne de crédit spécifique ou d'incitation pour favoriser leur entrée dans ce secteur d'activité économique.

Les exigences bancaires en matière de garantie pour disposer de prêts constituent un véritable goulot d'étranglement dans l'accès aux prêts pour les couches défavorisées particulièrement pour les femmes.

Les statistiques au niveau de la Direction des Affaires Juridiques et du Recouvrement démontrent que les femmes sont reconnues comme « bons payeurs » comparativement aux hommes. Mais paradoxalement, les conditionnalités d'accès aux prêts restent encore contraignantes pour cette cible notamment l'exigence de la garantie. Pour répondre à ce défi majeur, la banque a manqué d'explorer des options liées notamment au dépôt de garantie déduit du montant global du prêt par exemple.

La banque ne s'est pas trop investie dans l'allègement des conditionnalités d'accès aux crédits pour les femmes et les jeunes. Les frais de constitution de dossier de prêt restent encore contraignants pour ces couches défavorisées. Les taux d'intérêts appliqués par la banque pouvaient être revus à la baisse pour favoriser une certaine clientèle. De même, les frais liés aux agios pourraient être annulés pour les retraités afin de rendre plus attractif l'accès aux services de la banque aux couches sensibles. Cela pourrait se faire dans le cadre du développement et le renforcement du partenariat pour la recherche de ressources financières à faible coût.

Alors qu'elle doit contribuer véritablement au développement socio-économique des populations rurales, il est à constater que **LBA n'a pas totalement réussi à adresser un package destiné à promouvoir le financement de l'exploitation et les besoins de consommation.**

Ceci contribuerait à faciliter non seulement l'accès au financement des investissements agricoles, mais également à favoriser le développement socio-économique des populations rurales par l'accompagnement à l'épargne logement et l'acquisition de biens et équipements ménagers.

Le projet de digitalisation de la finance est un projet qui, s'il est bien mis en œuvre, va contribuer énormément à la promotion de la finance inclusive pour LBA⁹. Ce projet pourrait faciliter l'accès aux services financiers pour les populations défavorisées et notamment les populations rurales qui restent en majorité non bancarisées du fait de défaut de proximité avec la banque. En effet, ces dernières ont difficilement accès aux agences de LBA souvent localisées non proches de leurs localités. Des produits comme les cartes prépayées, la téléphonie mobile, le système Wallet sont à promouvoir, sans oublier de mettre l'accent sur la communication et l'information autour de ces produits, pour qu'ils soient plus connus du monde rural pour lequel ils ont été conçus. Sur ce point, il faut aussi le souligner, la banque dans sa politique de proximité est en train d'élargir son maillage au niveau du pays par l'ouverture prochaine d'agences dans des zones reculées notamment DIAOBE, BIGNONA, POUT, KOUNGHEUL pour être plus proche des cibles.

⁹ Ce projet doit être accompagné de renforcement de capacités des populations rurales, sur la réception et la gestion des informations bancaires (lecture des sms de la banque).

En s'inscrivant dans la dynamique de la finance inclusive, la banque doit penser à développer et renforcer le partenariat avec les institutions de microfinance, dont le système d'opération facilite beaucoup plus l'accès aux services financiers pour les femmes et les jeunes jusque dans les zones enclavées. De plus en plus, il ressort de l'analyse, la nécessité de dédier une ligne de crédit pour l'entrepreneuriat féminin et la banque semble être déjà dans cette dynamique.

La communication de LBA est plus institutionnelle que sensible au genre. En tant que banque agricole qui dispose de produits et services qui peuvent effectivement contribuer au développement économique du monde rural, les produits de la banque ne sont pas assez bien connus des populations. En effet, la communication de la banque est plus orientée institutionnelle que développement et adresse rarement sa cible spécifique. Le recours aux moyens de communication sensibles au genre comme l'utilisation des radios rurales, les campagnes de sensibilisation, les boîtes à images est peu utilisé.

La participation des femmes et des jeunes à des programmes TV et radios sur des sujets de finance inclusive et l'accès à des services et produits de LBA peuvent améliorer l'accès à l'information et à la communication sur la banque pour les groupes défavorisés vivants en milieu rural.

Le site Web et le bulletin d'information de la banque ne couvrent pas véritablement les activités de développement de la banque. Les films réalisés sont plus des films institutionnels que des films qui portent sur les impacts des investissements de LBA sur les conditions de vie des populations rurales.

Il n'y a pas à priori de consultation et concertation des populations rurales dans le développement des produits de la banque. La banque a développé de bons produits financiers (comme par exemple l'opération Tabaski) ; cependant aucun de ces produits n'a pris en compte les considérations des clients des couches défavorisées pour voir si ces derniers répondent véritablement à leurs attentes.

Egalement, les femmes sont marginalisées dans le produit "Opération tabaski" alors que cette opportunité peut contribuer efficacement à l'autonomisation socio-économique des femmes et des jeunes.

Dans le développement de ses produits financiers, la banque n'avait pas eu jusque-là un grand penchant pour la finance verte qui peut contribuer grandement à l'autonomisation socio-économique des femmes et des jeunes, tout en luttant contre les effets du changement climatique. On peut citer par exemple la valorisation des produits forestiers non ligneux, dont le secteur présente de nos jours un gros potentiel en termes de création d'emplois et de génération de revenus pour les femmes et les jeunes. Aujourd'hui, il faut reconnaître que la réflexion est entamée dans ce sens avec les filières Anacarde, gomme arabique, etc..., et les possibilités de développement de modèles financiers dédiés dans le cadre de partenariats.

La Banque Agricole n'a pas non plus pris en compte **le financement de start-up** pour promouvoir l'entrepreneuriat agricole chez les jeunes. Une bonne approche également en termes d'atténuation du climat serait la promotion des énergies renouvelables qui aident à diminuer les émissions de gaz à effet de serre. Le financement des énergies renouvelables surtout en milieu rural permet de créer des emplois propres pour les femmes et les jeunes notamment dans la maintenance des centrales solaires, les lampes à énergie solaires qui peuvent être aussi utilisées pour faire le petit commerce dans les rues.



Digitalisation et promotion de l'entreprenariat jeune pour booster l'économie agricole

3. EXPERIENCES GENRE DE LBA POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Bien qu'ayant pas définie formellement une politique genre, la banque s'est impliquée depuis sa création, dans des stratégies de développement de produits financiers pour l'accompagnement des activités économiques de la cible femme. Nous revenons ci-dessous sur quelques expériences clés d'intervention de LBA ciblant spécifiquement la femme :

- a) **La politique de bancarisation des femmes intervenant dans le secteur de la pêche artisanale avec le Projet PROPECHE.** Ce projet, lancé en 1990, a été financé par le CANADA et mise en œuvre par la Société Développement International Desjardins (DID) et qui a permis la bancarisation des opérateurs de la pêche artisanale, notamment les femmes qui occupent une place importante dans le secteur de la transformation,
- b) **Le partenariat avec les organisations professionnelles de femmes comme :**
 - En 1995 : les Maisons Familiales et Rurales (MFR), la Fédération Nationale des Groupements de Promotion Féminine (FNGPF);
 - En 2009 : la Fédération des Associations Féminines du Sénégal (FAFS), l'Union Nationale des Femmes Coopératrices du Sénégal (UNFCS), la Mutuelle Teranga etc.;
 - Le développement, en 2003, du produit Linkage Banking en partenariat avec l'Association Africaine de Crédit Agricole et Rural (AFRACA);

Le concept du Linkage Banking renvoie à la notion de « liens », d'abord entre le système bancaire classique et les groupes d'auto promotion féminine et ensuite entre l'épargne et le crédit. Dans son approche, le linkage banking est essentiellement tourné vers le client et la satisfaction de ses besoins et vise à favoriser :

- L'accès des populations rurales exclues du système bancaire aux services financiers bancaires ;
- L'accroissement des performances des cibles en matière de collecte d'épargne, d'octroi de prêts et de remboursements de prêts ;
- L'auto promotion et l'émergence d'une clientèle « individuelle femme chef d'entreprise ».

c) Le partenariat avec les projets et programmes de l'Etat Sénégalais :

- En 2005 : avec le Projet Crédit pour les Femmes (PCF), Le Fonds National de Promotion de l'Entreprenariat Féminin (FNPEF) et le Fonds d'Impulsion de la Micro Finance (FIMF) ;
- En 2008 : avec Total Sénégal avec le lancement d'un projet visant la contribution au développement durable à travers un dispositif de financement des groupements de femmes opérant dans l'activité de vente et de dépôt de gaz ;
- En 2013 : avec le Fonds Koweïtien pour la Sécurité Alimentaire (FKSA) dont l'objectif est de contribuer à la souveraineté alimentaire du Sénégal à travers la mise à disposition des femmes (individuelles ou regroupées au sein d'entités collectives) de ressources financières destinées à la réalisation de projets et la promotion de l'entreprenariat. Le but étant d'assurer le financement en amont et en aval de la filière et de valoriser les productions agricoles, forestières animales, halieutiques..., mais aussi maîtriser la transformation, le stockage et la commercialisation des produits alimentaires).

Ces différentes expériences ont permis d'avoir une approche transversale dans la prise en charge des besoins de la cible féminine. En effet, initialement versées dans les activités de commercialisation des produits du secteur primaire, le commerce général et la prestation de service, les femmes aujourd'hui évoluent dans toutes des chaînes de valeurs agricoles.

Elles interviennent à tous les niveaux de la filière (production, transformation, commercialisation) relevant du secteur primaire :

- L'agriculture (cultures vivrières, arboriculture fruitière, cultures de rentes);
- L'élevage (poulets de chair, en œufs de consommation, embouche bovine et ovine, production laitière);
- La pêche et la foresterie ; avec les filières innovantes comme l'ostréiculture (Culture d'Huitres) et l'aquaculture qui sont des filières alternatives face à la raréfaction des ressources halieutique.

Avec l'élaboration d'une Politique Genre, La Banque Agricole entend renforcer sa stratégie de développement de produits financiers en faveur des couches vulnérables pour mieux affiner ses interventions dans l'inclusion financière des populations. Elle dispose d'un certain nombre d'acquis et d'opportunités pour cela, notamment :

- La capitalisation des acquis dans la mise en œuvre du Fonds Koweïtien pour la Sécurité Alimentaire (FKSA) qui est un programme spécial, lancé par l'Etat Sénégalais et exécuté par LBA. Les ressources du fonds, d'un montant de 5.000.000 USD, sont allouées à l'Etat du Sénégal par le Fonds Koweïtien pour le Développement Economique Arabe et logées dans les livres de la banque. Deux mécanismes permettent d'offrir les services financiers aux femmes via ce fonds : les « micros crédits » à travers le refinancement des Systèmes Financiers Décentralisés et des « petits prêts » directement accordés aux femmes à travers le réseau LBA ;
- L'expérimentation de la finance islamique avec l'ouverture de guichets dédiés dans trois de ses agences (Projet de Développement de l'Elevage au Sénégal Oriental en Casamance PDESOC) en 2014;
- L'existence de dispositifs de sécurisation : Compagnie Nationale d'Assurance Agricole (CNAAS), Fonds de Garantie des des Investissements Prioritaires (FONGIP) et autres fonds de garantie ;
- Le renforcement du partenariat avec les différents projets et programmes comme le Fonda d'Appui à la Stabulation (FONSTAB) en 2010, la Plateforme d'Appui au Secteur Privé et la valorisation de la Diaspora Sénégalaise en Italie (PLASEPRI) en 2010, le Fonds d'Appui au Développement du Secteur Rural (FADSR) en 2017, l'Agence Nationale d'Insertion et de Développement Agricole (ANIDA) en 2015 et le Programme des Domaines Agricoles Communautaires PRODAC en 2017.

d) La Banque Agricole a aussi beaucoup capitalisé des partenariats développés avec des prestataires de services structurants non financiers qui ont souvent une portée sur la cible jeune et femmes, comme :

- L'Agence pour la Promotion de l'investissement et des Grands Travaux (APIX);
- L'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME);
- Les Centres de gestion agréés (CGA dans la région du Fleuve Sénégal), Chambre de Commerce et d'Industrie, chambres consulaires, le secteur privé (consultants);
- Et d'autres agences d'encadrement comme l'Agence Nationale de Conseil Agricole et Rural (ANCAR), l'Institut Sénégalais de Recherche Agricole (ISRA), l'Institut de Technologie Alimentaire (ITA), et le programme Naatal Mbay USAID, ...

Tous ces atouts peuvent contribuer à rendre performante la stratégie genre de la CNCAS, d'autant plus que son expertise dans la finance rurale n'est plus à démontrer.

4. RAISON D'ÊTRE ET ENJEUX DE LA POLITIQUE GENRE POUR LA BANQUE AGRICOLE

La politique genre de LBA traduit la volonté de la banque de contribuer aux engagements internationaux et nationaux pris par l'Etat du Sénégal sur l'égalité des genres à travers : la Convention Internationale sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des femmes (CEDEF), le Programme d'action de Beijing, la Déclaration de l'Union Africaine sur l'Égalité et la Parité et sa Politique Genre, les Objectifs du Millénaire pour le Développement, et la Politique Nationale Genre mise en œuvre au Sénégal.

En effet, à l'instar d'autres pays, l'Etat du Sénégal s'est engagé au regard des conventions internationales à intégrer les questions de genre dans ses politiques, stratégies et programmes de développement socio-économique. L'élaboration de trois documents cadres de référence en faveur de la promotion de la femme, respectivement en 1982 (1er Plan d'actions de la Femme), en 1996 (2ème Plan d'actions de la Femme conformément au programme d'actions de Beijing) et 2005 (SNEEG 2005-2015), confirme l'engagement des autorités Sénégalaises à promouvoir l'égalité et l'équité de genre dans la Politique Nationale de Développement. En 2010, un Ministère du genre a vu le jour pour la première fois au Sénégal, ainsi que l'adoption de la loi instituant la parité absolue dans les assemblées totalement ou partiellement électives. Si la loi sur la parité, qui entrée en vigueur au cours des élections législatives de juillet 2012 a considérablement changé le paysage politique avec le nombre de femmes députés qui est passé à 42,6%, les femmes restent affectées par des disparités dans l'accès à l'éducation, aux services de santé, à l'emploi, à la terre, aux moyens de productions, et aux financements.

Pour atteindre ses objectifs de développement, le Sénégal s'est doté récemment d'une Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre 2016-2026 (SNEEG), qui est un outil destiné à favoriser la réalisation de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes. En tant que cadre de référence national, la SNEEG est un gage pour l'élimination des discriminations entre les sexes en vue de la réalisation d'un Sénégal émergent garantissant l'égalité de chances entre les femmes et les hommes dans son développement.

Conscient que sa croissance socio-économique ne passera nécessairement que par le développement du secteur agricole, le Sénégal s'est engagé pour les directives prises par le Nouveau Partenariat pour le Développement en Afrique (NÉPAD), qui est l'une des institutions majeures pour l'intégration africaine. Le NEPAD reconnaît que l'agriculture est le secteur le plus important pour assurer une croissance économique rapide de l'Afrique et que l'égalité des genres est un levier pour atteindre un développement économique durable et réduire la pauvreté. Cet engagement du NEPAD est pris en compte dans le Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique (PDDAA), qui traduit la vision des Chefs d'États africains pour le développement de l'agriculture et se veut une contribution à la réalisation des objectifs du développement durable.

La prise en compte du genre figure parmi les principes directeurs pour réaliser la vision africaine de 6% de croissance annuelle de la production agricole et se décline comme suit dans le Cadre pour la productivité agricole en Afrique : « ***L'intégration des considérations de genre à tous les niveaux, y compris les producteurs et les organisations de producteurs, le secteur privé, les institutions publiques, les chercheurs et le personnel de vulgarisation*** ».

Selon le rapport du Profil National Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural au Sénégal, « Concernant la finance rurale, le gouvernement du Sénégal a mobilisé 949 milliards de FCFA dont 57% sur ressources internes sur la période 2011-2015. A travers le Programme National d'Investissement Agricole (PNIA), 89,5 millions de dollars ont été mobilisés sur un engagement de 109 millions de dollars pour les secteurs privés international et national. LBA a financé 17 614 projets pour un montant de 204 310 403 108 FCFA dont 89.6% pour l'agriculture et 8.4% pour l'élevage.

Cependant, la prise en compte du genre dans le suivi des financements est très faible. Seuls, les financements octroyés dans le cadre du Fonds pour la promotion de la sécurité alimentaire destiné aux femmes, mis en œuvre depuis 2014 est évalués à 706 289 862 FCFA pour 80 projets mis en exergue »¹⁰

Au regard des enjeux du développement du secteur agricole considéré comme étant le moteur de la croissance du Sénégal, LBA reste convaincue qu'elle gagnerait à réaliser plus efficacement sa mission d'aider l'Etat du Sénégal à répondre aux défis de la finance agricole, si elle s'inscrivait dans un cadre cohérent qui tienne compte des approches de l'institutionnalisation du genre, avec des résultats mesurables et une feuille de route opérationnelle. C'est dans ce contexte que la présente Politique Genre de la banque tire son bien-fondé.

Pour La Banque Agricole, un accès plus équitable aux ressources financières pour les femmes et les hommes, et particulièrement pour les couches défavorisées contribuerait de manière significative à augmenter la productivité agricole des exploitations en milieu rural. Mais aussi à créer des emplois et des revenus pour les femmes et les jeunes en milieu urbain et péri-urbain et donc à augmenter la capacité d'achat des populations, ce qui aurait un impact direct sur la croissance annuelle de la production agricole, sur la sécurité alimentaire et sur la réduction de la pauvreté au Sénégal. D'ailleurs, la prise en compte à tous les niveaux, des préoccupations liées notamment à la réduction de la pauvreté et à l'équité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux ressources productives nécessaires pour le développement socio-économique des populations se trouve au cœur de la Politique de l'Emergence du Sénégal (PSE).

L'analyse genre des politiques de développement révèle que comparés aux hommes, lorsque les femmes ont accès aux ressources productives, particulièrement aux ressources financières, elles ont une plus grande influence dans les décisions économiques et les dépenses du ménage. On constate que leurs ménages ont plus accès à l'alimentation, aux soins de santé, à l'éducation des enfants, ce qui contribue à les faire sortir graduellement de la pauvreté¹¹.

Toutes ces considérations militent en faveur d'un engagement affirmé, soutenu et conséquent de LBA pour la réduction des inégalités des genres et l'atteinte de ses résultats institutionnels pour le mieux-être de la population, particulièrement pour les femmes et les hommes qui évoluent dans le secteur agricole au Sénégal.



Promouvoir l'accès aux ressources productives aux couches défavorisées

¹⁰ FAO. 2017. Profil National des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural au Sénégal. P16.

¹¹ OCDE. 2011. L'autonomisation économique des femmes. Document de réflexion.

5. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE GENRE DE LA BANQUE AGRICOLE

5.1 Assurer une cohérence entre la Politique Genre, la vision, la mission et les résultats déclinés dans le plan stratégique de LBA

Le premier principe clé de la Politique Genre est celui de son alignement aux différents documents de gouvernance de LBA où sont déclinés, sa vision, sa mission et les instruments de programmation et de gestion. À ce titre, la Politique Genre s'inscrit dans la vision dégagée dans le plan d'affaires 2018 – 2022 de la banque qui est : « *d’Etre la Banque Leader dans le financement des chaînes de valeurs agricoles, Partenaire privilégié de l’Etat dans la transformation structurelle de l’économie, Référence dans la qualité de service aux clients et l’Expérience salarié* ». La politique Genre se situe également en droite ligne avec la mission de la banque qui consiste « à accompagner l’Etat dans le développement économique du pays par le financement du secteur primaire en apportant une réponse aux insuffisances notées dans la prise en charge du crédit rural ». En effet, LBA constitue l’instrument privilégié de l’Etat pour la mise en œuvre de ses programmes agricoles. Elle assure le financement d’amont et en aval, des filières de productions agricoles, toute spéculation confondue. Ceci partant de la production (fourniture d'intrants et de matériels agricoles), la transformation à la commercialisation »¹². Enfin, ce principe de cohérence se retrouve également dans le Plan –stratégique Synergie 2022 où la mise en œuvre de la Politique Genre est déclinée sous différents projets qui devront renforcer à terme le développement de l'inclusion financière. Cette cohérence dans les orientations, les résultats et priorités d’actions, devra être encore mieux traduite dans les autres instruments cadres de programmation et de Suivi-évaluation de LBA, à savoir le Plan Opérationnel, le Plan de Travail Annuel, etc.

5.2 Reconnaître que les institutions financières comme LBA ont un rôle de premier plan à jouer dans la réduction des inégalités et les disparités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux crédits et aux financements

Les inégalités entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons sont à l'analyse, le fait de construit social qui confèrent des rôles et responsabilités aux filles et aux garçons au sein de la société, avec comme conséquence dans le développement socio-économique des femmes et des filles des inégalités notées dans l'accès à l'éducation, aux soins de santé, à l'emploi, aux crédits, et l'accès à la base productive dans les exploitations agricoles familiales.

Les institutions financières comme LBA ont un rôle de premier plan à jouer dans ce sens pour apporter les changements souhaités dans la prise en compte des couches vulnérables parce qu'elles disposent de leviers pour le faire (politique, programmes, ressources et influence). Cela suppose plus d'engagement de leur part pour atténuer les pesanteurs socioculturelles qui ont un impact négatif sur la productivité, la sécurité alimentaire des ménages, et la croissance économique. Dans un tel contexte, LBA, en tant qu'institution chargée d'accompagner l'État du Sénégal dans le développement économique du pays par le financement du secteur primaire, doit apporter une réponse aux insuffisances notées dans la prise en charge du crédit rural. A ce titre, elle reconnaît qu'elle a un rôle proactif à jouer pour s'attaquer aux inégalités entre les genres qui freinent la croissance agricole et économique en proposant des solutions innovantes en matière d'inclusion financière pour réduire le fossé hommes-femmes dans l'accès et le contrôle des ressources financières.

¹² LBA. Attributions Missions et Gouvernance de La Banque Agricole.

5.3 Conjuguer les approches intégrées et ciblées pour maximiser les résultats en matière de réduction des disparités hommes-femmes à LBA pour l'accès aux crédits pour les couches vulnérables

L'institutionnalisation du genre réfère à des approches intégrées dites transversales, qui garantissent la prise en compte des questions d'égalité et d'équité des genres dans toutes les sphères d'une organisation, allant de la programmation, la gestion, l'élaboration des politiques et procédures, la gestion des ressources humaines, la programmation, la budgétisation et tout le système de gouvernance. Pour les questions de financement, Elle garantit le fait que les demandes de prêts tiennent compte de l'analyse des goulots d'étranglements dans l'accès aux crédits pour les femmes et les jeunes, en vue de proposer des solutions endogènes, contextuelles et adaptées pour répondre de manière équitable à leurs besoins. Pour LBA, l'approche de la transversalité voudrait que l'égalité des genres soit un objectif à atteindre dans la mise en œuvre des politiques, programmes, projets, services, procédures et budgets de la banque.

On doit utiliser des approches ciblées dans les cas où les inégalités sont si grandes que les femmes n'ont pas accès aux opportunités disponibles en raison de discriminations fondées sur le genre et/ou de règles héritées du passé. Ceci justifie l'adoption de mesures légales ou institutionnelles incitatives pour lever les obstacles qui empêchent par exemple les femmes d'accéder aux ressources productives telles que la terre, les sites aménagés, les intrants et équipements agricoles, d'ouvrir un compte bancaire, d'accéder à un niveau supérieur d'éducation, de participer aux postes et instances de décision etc.

Des actions spécifiques sont donc à implémenter dans le but notamment de renforcer l'autonomisation socio-économique des femmes et de leur assurer une représentation équitable dans les instances de décision et de gestion de la banque.

Les approches intégrées et ciblées dans le processus de l'institutionnalisation du genre sont donc complémentaires. Elles doivent guider le mode opératoire de LBA pour faire progresser l'égalité des genres dans la politique de développement de la banque et permettre la réalisation efficace de sa mission.

5.4 Miser sur une approche inclusive et sur un partenariat entre les femmes et les hommes pour réduire les inégalités des genres à LBA

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes est une nécessité pour l'émergence d'un développement durable ; elle suppose l'implication parfaite des deux sexes dans tout le processus et ne saurait être l'apanage d'une seule couche. Le développement passera nécessairement par la croissance agricole et économique accompagnée d'une politique pertinente de lutte contre la pauvreté qui affecte encore plus le monde rural, les femmes et les jeunes. La Banque Agricole reste convaincue de la pertinence d'opter pour une approche basée sur un partenariat gagnant hommes-femmes à tous les niveaux, avec l'inclusion de toutes les couches et composantes de la société dans la mise en œuvre de sa politique, ses programmes et projets dans toutes ses interventions.

5.5 Mettre en place une chaine de redevabilité à tous les niveaux de gouvernance et allouer des ressources humaines et financières pour réaliser les activités et mesurer les résultats notés en matière d'égalité des genres à LBA

L'opérationnalisation d'une Politique Genre peut être un véritable défi dans la réalisation des objectifs de gouvernance. La mise en œuvre effective d'une Politique Genre nécessite de considérer les conditions nécessaires et favorables à sa réalisation, à savoir les ressources financières pour conduire les activités planifiées, et les ressources humaines pour faciliter sa mise en œuvre. Force est de constater que ces conditions ne sont pas toujours respectées dans certaines institutions, qui disposent de Politique Genre. Ceci explique les difficultés pour enregistrer des résultats concrets et mesurables, et prouver la contribution d'une institution dans la réponse aux inégalités des genres dans les politiques, les stratégies et les opérations de développement durable.

On constate également que dans la mise en œuvre de la Politique Genre on ne considère pas toujours la question de la transversalité, c'est-à-dire que la Politique Genre se fait en marge des politiques, stratégies et opérations des institutions, et ne fait pas partie des résultats corporatifs des institutions.

La Banque Agricole entend à travers la présente Politique, souscrire au principe de redevabilité qui établit une chaîne de responsabilités dans les résultats à atteindre en matière d'égalité des genres dans les instances de décisions, la rémunération, dans la mise en œuvre des programmes, projets et dans les diverses opérations de la banque. Cela implique que les attributions, les fiches de poste et les mandats au sein de la banque incluent une exigence de résultats en matière d'égalité des genres et que ceci soit évalué annuellement. Au nom du principe de redevabilité, LBA va s'engager à allouer les ressources humaines, financières et matérielles conséquentes afin d'atteindre les résultats escomptés dans la mise en œuvre de sa Politique Genre.

A ce titre, il est important par exemple que la banque mette en place une ligne de financement et/ou des produits dédiés à l'autonomisation socio-économique des femmes et des jeunes.

Ceci permettrait de soutenir par exemple des projets de création d'emplois verts et qui sont respectueuses de l'environnement, pour les couches défavorisées¹³.



Financer des Projets rentables et résilients au CC pour les communautés locales

¹³ LBA gagnerait à développer le partenariat avec des programmes de développement agricole comme le Programme de Productivité Agricole en Afrique de l'Ouest (PPAAO), un programme soutenu par la Banque Mondiale, pour financer la diffusion de technologies et innovations agricoles climato-sensibles qui ont véritablement la capacité de transformer la vie des populations en quête de développement.

6. RESULTATS ATTENDUS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE DE LBA

6.1 Résultat ultime

Les objectifs visés par la finance inclusive dans les secteurs de l'agriculture et du développement rural au Sénégal sont réalisés, à travers la mobilisation des tous les agents, clients et partenaires de LBA, en vue de réaliser la vision et les missions de la banque, par le biais d'une évolution significative de l'égalité des genres dans l'accès équitable aux ressources, aux produits, aux services et aux opportunités de la banque, particulièrement pour les couches défavorisées, notamment les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapés.

6.2 Résultats intermédiaires

Les résultats intermédiaires attendus de la Politique Genre de LBA sont d'ordre institutionnel et développemental et se déclinent comme suit :

- Les femmes et les hommes, particulièrement les couches défavorisées bénéficient de façon équitable des ressources, produits, services et opportunités de LBA, et réalisent ainsi leur autonomisation socio-économique ;
- Une représentativité équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois, les postes de responsabilités et les instances de décisions au siège comme en agences, favorise une meilleure prise en compte des préoccupations, besoins et attentes des couches défavorisées dans l'accès aux financements et les autres services de la banque ;
- LBA améliore sa performance organisationnelle en intégrant une approche d'institutionnalisation du genre dans ses politiques, sa gouvernance, ses programmes et projets, ses résultats corporatifs, ses procédures, ses pratiques managériales et ses budgets ;
- Les progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans le secteur de la finance permettent de construire, de capitaliser et de mettre à l'échelle les bonnes pratiques d'intégration du genre dans les politiques et opérations de banque, pour promouvoir les politiques financières sensibles aux genres.



S'adapter par la promotion de l'agriculture intelligente aux effets du Changement Climatique

7. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE GENRE DE LA BANQUE AGRICOLE

7.1 Approche basée sur l'institutionnalisation du genre

Pour LBA, l'approche qui sera adoptée pour assurer la prise en compte de la dimension genre dans les politiques, procédures et opérations de la banque sera axée sur l'institutionnalisation de l'égalité des genres. Ceci impose la nécessité de s'assurer que l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité dans tous les domaines de gouvernance de la banque et qu'il n'existe aucune forme de discrimination dans le choix des postes et la rémunération.

A la faveur de la Plate-forme d'Action adoptée lors de la Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes à Beijing en 1995, le concept d'institutionnalisation ou d'intégration de l'approche Genre a été reconnu clairement comme stratégie universelle pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques, planification et interventions de développement durable.

En 1999, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté une résolution qui interpelle les Etats Membres à développer et à considérer la prise en compte du genre dans toutes les initiatives de développement. Selon le Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC) : « La démarche d'institutionnalisation du Genre ou Gender Mainstreaming (en anglais) consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes ».

L'institutionnalisation de l'approche genre renvoie à la prise en compte systématique des préoccupations, besoins et attentes des hommes et femmes en termes d'égalité et d'équité dans toutes les politiques, les programmes, la structure interne, et le mode de gouvernance d'une organisation. L'institutionnalisation de l'approche genre a donc pour but de promouvoir l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes dans le développement¹⁴, et doit être une routine dans toutes les activités courantes d'une organisation pour l'ensemble des membres du personnel et les gestionnaires.

La prise en compte du genre dans les projets ou programmes de développement ne relève pas d'une responsabilité individuelle mais partagée, et doit être considérée dans toutes les opérations de développement, notamment dans l'élaboration des politiques, les processus de prise de décision, l'allocation des ressources et des budgets, la déclinaison des activités de projets, les ressources humaines et relations de travail, la communication, qui doivent tous contribuer à promouvoir l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes pour un développement plus inclusif.

L'institutionnalisation du genre implique systématiquement l'utilisation de la méthodologie d'analyse selon le Genre en amont des politiques et programmes afin de mieux comprendre les rôles et responsabilités des hommes et des femmes dans la société. Elle permet aussi de diagnostiquer et de prendre en compte leurs préoccupations, leurs besoins et leurs attentes dans le but de déterminer les actions et mesures à envisager pour s'assurer que les interventions de développement contribuent effectivement à réduire les inégalités¹⁵.

¹⁴ PNUD. 2010. Guide pour l'Institutionnalisation de l'Approche Genre

¹⁵ ACDI. 2005. Agence canadienne de développement international (ACDI). Égalité entre les sexes. Cadre d'évaluation des résultats.

7.2 Axes d'intervention et mesures préconisées pour la mise en œuvre de la Politique Genre de LBA

Pour atteindre les résultats escomptés, la Politique Genre de LBA doit respecter les protocoles qui constituent des engagements de la banque, en vue d'assurer sa mise en œuvre effective. Ces protocoles d'articulent autour de trois (03) axes d'intervention :

Axe 1 : institutionnalisation du genre au sein de LBA

Cet axe englobe douze (12) mesures à mettre en place :

- Validation, adoption et diffusion de la Politique Genre ;
- Mise en place de stratégie et de produits de communication sensibles au genre pour diffuser la Politique Genre ;
- Appui au fonctionnement des mécanismes chargés de coordonner et de suivre la mise en œuvre de la Politique Genre (Comité Genre de LBA, Point Focal Genre de la Direction Générale, Points Focaux Genre des Antennes décentralisées);
- Intégration des résultats de la Politique Genre dans les documents de planification de LBA (plan opérationnel, plan annuel, plan d'affaires 2018-2022);
- Révision et mise à jour des descriptifs et termes de référence des fiches postes des responsables et des directions pour y inclure une exigence en matière de genre, qui doit faire partie de l'évaluation annuelle des performances du personnel cadre et professionnel ;
- Développement d'un programme institutionnalisé de formation obligatoire en genre pour les responsables, le personnel opérationnel et l'instance décisionnelle (Conseil d'Administration, Comité de gestion) de LBA ;
- Rehaussement progressif et significatif (au moins à 40%) de la représentation des femmes dans les instances de décision, dans les emplois, et les postes de responsabilité de LBA ;
- Revue des conditionnalités d'accès aux prêts et financements de la banque, pour y inclure l'obligation de prise en compte la dimension Genre dans les exigences requises pour faciliter l'accès aux produits et services de la banque aux populations défavorisées comme les femmes et les jeunes, et revue du système d'évaluation d'impacts (qui soit genre sensible) des opérations de LBA sur l'autonomisation socio-économique des populations ;
- Mise à jour des procédures administratives et financières de LBA en vue d'intégrer des exigences en matière de genre dans les termes de référence, et d'assurer la présence équilibrée femmes/hommes dans la composition d'équipes de prestations de services tout en veillant à garantir la compétence ;
- Production et reportage des données désagrégées par sexe et par genre dans les politiques, procédures, et opérations de LBA et analyse genre en amont dans le développement des politiques, des programmes, projets, produits et services de la banque ;
- Intégration du genre et prise en compte des résultats attendus de la mise en œuvre de la politique genre, dans les évaluations de programmes, projets, produits et services de LBA ;
- Production, adoption et diffusion d'un rapport annuel des résultats de la mise en œuvre de la Politique Genre de la banque.

Axe 2 : Intégration du genre dans les opérations au niveau des agences décentralisées de LBA

Cet axe englobe quatre (4) mesures à mettre en place :

1. Appui à la désignation d'un Point focal genre au niveau Direction Générale et des Points Focaux Genre au niveau des agences décentralisées de LBA,
2. Accompagnement à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des plans d'actions genre des agences décentralisées de LBA ;

3. Développement, diffusion et appropriation de guides, d'instruments et d'outils d'analyse comparative sexo-spécifiques à utiliser dans le cadre de l'élaboration, la réalisation, le suivi et l'évaluation des projets, programmes, et opérations de LBA ;
4. Mobilisation et allocation de ressources pour assurer la mise en œuvre des plans d'action genre des agences décentralisées de la banque, et le fonctionnement des Points Focaux Genre

Axe 3 : Capitalisation des acquis, gestion et diffusion des connaissances et des bonnes pratiques.

Cet axe englobe trois (3) mesures à mettre en place :

1. Identification des leçons apprises et leur réinvestissement dans la programmation et les opérations de LBA ;
2. Réseautage actif et partage d'expériences entre les Points Focaux Genre de la Direction Générale et des agences décentralisées de LBA ;
3. Recueil, publication et diffusion des bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans les programmes et opérations de la banque et leurs impacts sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur de la finance agricole.

7.3 Cadre de mise en œuvre de la Politique Genre de La Banque Agricole

7.3.1 Instruments de planification

La mise en œuvre de la Politique Genre s'appuiera sur un cadre de résultats attendus et opérationnalisés à travers les instruments suivants :

- Un plan d'action triennal sera développé à partir des résultats énoncés et des mesures préconisées. Ce plan va exposer les résultats de développement, les résultats opérationnels et les résultats immédiats, les extrants, les activités, les indicateurs, les modalités de réalisation, les risques et mesures d'atténuation, un calendrier d'exécution et un budget ;
- Un plan de travail annuel concis et concret sous forme de tableau de bord qui inclut les résultats immédiats, les activités, un calendrier et un budget ;
- Le plan d'action triennal et le plan de travail annuel de la Politique Genre seront intégrés dans les Plans opérationnels et annuels de la banque et le plan stratégique ;

7.3.2 Stratégie de communication

Pour faciliter la mise en œuvre de la Politique Genre, une stratégie de communication sera élaborée pour accompagner la diffusion de la Politique et sensibiliser le personnel, les clients, les partenaires et les populations sur ces orientations.

Ceci en vue de s'assurer de sa bonne compréhension et de susciter l'adhésion de ces acteurs dans sa mise en œuvre. A cet effet des produits de promotion de la Politique seront conçus et diffusés, tels que les dépliants, les pochettes d'information, ainsi qu'un logo qui exprime le symbole du genre et rattaché au logo de LBA. La politique Genre, les activités, les ressources, les outils, événements et actualités genre seront postés dans le site Web de la banque.

La stratégie de communication va mettre l'accent sur le développement et l'utilisation des moyens de communication sensibles au genre tels que les radios rurales, l'organisation d'émissions spéciales Télé et Radio pour présenter les produits et services de LBA au grand public.

Ceci en vue de faciliter l'accès à l'information sur les services et les produits de la banque pour les couches défavorisées, particulièrement les analphabètes, les populations vivant en milieu rural et dans les zones enclavées.

LBA mettra l'accent sur la communication pour le développement, afin de médiatiser la contribution de ses activités sur l'amélioration des conditions de vie des populations, particulièrement à l'endroit des couches défavorisées. Les rapports d'activités genre de la banque permettront de développer des notes de politique, des flyers, et des notes de presse écrites. Tous les messages et toutes les images qui seront diffusées par LBA seront sensibles au genre, c'est-à-dire ne feront pas la promotion des inégalités des genres.

7.3.3 Dialogue politique genre

Le dialogue politique est un élément important, parce que permet de montrer l'engagement de l'institution dans la mise en œuvre de sa Politique Genre. Il implique la prise en compte du genre dans l'agenda des rencontres de haut niveau avec les Partenaires Techniques et Financiers, pour montrer que le genre est systématiquement pris en compte dans toutes les opérations de la banque.

Le dialogue politique a pour but de promouvoir les investissements et activités sensibles au genre, afin d'assurer que les impacts des opérations de LBA profitent à toutes les couches de la population, particulièrement les plus défavorisées. C'est un instrument efficace qui permet d'actionner les leviers de changement, c'est-à-dire de corriger la négligence des partenaires de LBA quant à la prise en compte effective des dimensions genre dans les opérations de la banque.

7.3.4 Renforcement de capacités en genre du personnel de LBA

Le renforcement de capacités en genre est un protocole déterminant dans toute Politique Genre, parce que permet aux acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la Politique de connaître ses enjeux, son importance, les outils et les méthodes d'intégration du genre dans tout projet de développement. La formation en genre pour le personnel de LBA mettra l'accent sur l'approche, les méthodes et l'outil de la Toile de l'Institutionnalisation du Genre, qui prend en compte tous les domaines d'opérations, de gestion et de gouvernance d'une institution¹⁶. La formation doit également mettre l'accent sur l'approche transformative genre, qui permet de gérer les réalités socio-culturelles relatives à l'idéologie genre et la domination patriarcale qui peuvent mettre en mal la mise en œuvre d'une Politique Genre.

7.3.5 Screening genre des opérations de La Banque Agricole

Le screening genre des opérations et activités de LBA est essentielle et a pour but (i) d'**analyser** les inégalités qui peuvent exister entre les femmes et les hommes en termes d'accès aux ressources, services et produits de la banque et doit se faire dans toutes les opérations et activités de la banque ; (ii) de proposer les **actions** qui peuvent effectivement aider à combler les inégalités identifiées pendant l'analyse; et (iii) Lier ces actions à des **indicateurs** spécifiques dans le cadre de résultats qui peuvent aider à apprécier le progrès dans la mise en œuvre de la Politique Genre, et à mesurer l'impact genre des opérations de la banque. Toutes les opérations et activités de LBA doivent nécessairement faire l'objet de screening genre, pour permettre à la banque d'être véritablement genre sensible.

Les Points Focaux Genre de la Direction Générale et des agences décentralisées ont pour mission de faire le screening de toutes les Opérations et activités de LBA.

7.3.6 Réseautage et développement du partenariat

La Politique Genre nécessite que la banque favorise la collaboration, le réseautage, et le partenariat, en vue de conforter sa contribution dans la gestion des inégalités entre les hommes et les femmes dans la finance agricole. Le réseautage commence avec l'organisation et la mise en relation des Points Focaux Genre des agences de LBA, qui permettra de faciliter la mise en œuvre de la Politique Genre à travers une plateforme d'échanges

¹⁶ Caren Lewis. 1999. La Toile de l'Institutionnalisation du Genre.

d'expériences, d'identification de leçons apprises et de bonnes pratiques, qui vont aider à améliorer et conforter le processus de l'intégration des dimensions genre dans le fonctionnement de la banque.

Pour atteindre les objectifs de sa Politique Genre, la banque devra mettre plus l'accent sur le développement d'un partenariat à fort impact social et environnemental. Les institutions et les agences de développement pour la plupart mettent en œuvre des projets qui ne prennent pas en compte la question de l'accès aux financements ou la disponibilité de fonds de roulement pour les groupes bénéficiaires de ces projets, et cela apparaît de plus en plus comme étant un véritable goulot d'étranglement dans la réalisation des objectifs de développement de ces projets.

Parallèlement au financement accordé, LBA pourrait s'appuyer sur les projets et programmes partenaires pour faire bénéficier de ces cibles certaines activités conduites par ces partenaires comme le renforcement de capacités, le développement de l'entrepreneuriat indispensables à l'autonomisation socio-économique des populations surtout défavorisées. Des partenariats soutenus dans le sens de faciliter l'accès aux financements aux couches vulnérables à travers la mise en œuvre de projet à haut impact environnemental et social pourraient être développés dans ce cadre avec les institutions et agences de développement comme la Banque Mondiale, la Banque Africaine de Développement, l'USAID, l'Agence Française de Développement, etc. Des taux d'intérêt sensibles aux genres pourraient ainsi être proposés.

7.3.7 Mobilisation de ressources humaines et financières

La mise en œuvre de la Politique Genre de LBA sera financée par les ressources propres de la banque et les contributions des Partenaires Techniques et Financiers (PTF). Elle va nécessiter de l'expertise en genre et finance agricole pour faciliter l'application et le respect des protocoles de la Politique.

A cet effet, des ressources humaines externes comme les consultants seront nécessaires pour appuyer et renforcer souvent les Points Focaux Genre dans l'accomplissement de leur mission.

7.3.8 Cadre de responsabilisation et rôles attendues des instances

La réalisation des objectifs de la Politique Genre passera nécessairement par la responsabilisation, l'engagement et le leadership des instances décisionnelles de l'institution. La responsabilité globale de la mise en œuvre de la Politique Genre incombe à la Direction Générale qui sera soutenue dans ses orientations par le Conseil d'Administration de la banque. La Direction générale mettra en place un comité genre avec mandat et mode opératoire clairement définis tout en mobilisant les ressources humaines et financières nécessaires à son fonctionnement. Le comité se chargera d'opérationnaliser les orientations définies dans la politique genre en relation avec les points focaux de sites. Ses orientations s'inscrivent parfaitement dans la vision déclinée dans le plan stratégique 2018 – 2022 de la banque et tous les documents de gouvernance.

La mise en œuvre de la Politique Genre se fera dans un cadre de responsabilité partagée. Cela implique des responsabilités explicites dans les descriptions de travail, les documents de service et les termes de référence pour le personnel, ce qui accroît la probabilité que les questions de genre seront bien traitées. Le fait de disposer d'un personnel formé et engagé, des Points Focaux Genre dans les agences décentralisées comme répondant chargé de faciliter la mise en œuvre des activités genre de la banque, la disponibilité de ressources et le soutien de la Direction Générale aideront énormément à l'atteinte des objectifs visés.

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration (CA) de LBA a un rôle capital à jouer pour l'adoption et la mise en œuvre de la Politique Genre, des plans d'actions triennaux, et des orientations déclinées dans les rapports annuels de résultats. Il aide à la prise en compte du genre lors de l'allocation des ressources budgétaires sur la base des recommandations et avis soumis par le Comité Genre et les évaluations externes de la politique. Le Conseil d'Administration est le premier responsable de l'atteinte des résultats institutionnels de la mise en œuvre de la Politique Genre.

La Direction Générale

La Direction Générale a un rôle stratégique et technique dans la diffusion, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la Politique Genre. Pour accomplir cette mission la Direction Générale peut compter sur l'appui et l'orientation du comité de gestion, du comité genre structuré autour des Points Focaux Genre, des responsables d'unités. La Direction Générale est responsable de la coordination des activités de la Politique Genre, du renforcement de capacités, de la mobilisation et l'allocation des ressources humaines et financières, et du dialogue politique genre avec les partenaires nationaux et internationaux. Il appartient à la Direction Générale de rendre compte de l'état de mise en œuvre et des résultats de la Politique Genre et de faire des recommandations au Conseil d'Administration pour améliorer l'indicateur et la performance genre de l'institution.

Le Comité Genre

Le Comité Genre de LBA qui doit être mise en place, est une instance consultative de haut niveau qui rend compte à la Direction générale de la mise en œuvre de la politique genre. Ce Comité composé d'hommes et de femmes devrait refléter tous les segments stratégiques, décisionnels et démembrement de la banque. Il est présidé par la Direction du Contrôle de Gestion, des Etudes et de la Stratégie.

Le secrétariat du comité sera assuré par le Point Focal national Genre désigné par la Direction Générale. La mission du Comité est d'orienter, de suivre et de rapporter annuellement à la Direction générale les progrès, forces et faiblesses constatées dans la mise en œuvre de la Politique Genre. Il se chargera aussi de remonter les préoccupations des clients ainsi que les questions émergentes relatives à la prise en compte du genre dans le secteur de la finance agricole, et de faire des recommandations pour améliorer la prise en compte du genre dans la gouvernance de la banque.

Les Points Focaux Genre

Le point focal national Genre et ses répondants dans le réseau ont la responsabilité de faciliter et suivre la coordination de la mise en œuvre effective de la politique Genre. Sous la coordination du comité genre, ils contribuent à la préparation, des plans d'actions genre spécifiques et contextuels qui tiennent compte des besoins et réalités de chaque site en matière d'accès au financement pour les populations défavorisées. Ils ont obligation de rendre compte chaque semestre, des résultats et défis dans la mise en œuvre de la Politique Genre au Point Focal national basé à la Direction Générale et dont le mandat est d'assurer la coordination de la mise en œuvre des activités genre de la banque et de rendre compte au comité.

7.4 Orientations Genre et Changement climatique de LBA : Investir plus pour les femmes et les jeunes dans des activités à fort impact social et environnemental

Le secteur agricole qui est perçu comme moteur de croissance économique pour l'émergence des Etats en développement tels que le Sénégal présente un potentiel énorme en termes de génération de moyen d'existence, de création d'emplois et d'autonomisation socio-économique pour les femmes et les jeunes. La transformation de l'agriculture au Sénégal comme partout en Afrique exige des investissements substantiels dans l'entrepreneuriat agricole sensible au genre. Cela implique un cadre d'intervention et une stratégie de développement socio-économique basés sur la création de centres d'incubations agricoles, avec des investissements dans la dissémination et l'adoption de technologies et innovations genre sensibles, et climato sensibles dans toute la chaîne de valeur agricole. Ceci s'appuiera sur des plans d'affaires qui peuvent véritablement aider à combler les inégalités des genres dans l'agriculture.

Si l'investissement dans la création d'emplois pour les femmes et les jeunes dans l'agriculture est aujourd'hui un impératif du développement durable, les projets en la matière peinent à avoir les résultats escomptés, parce que les investissements pour l'installation des femmes et des jeunes en vue de créer une entreprise agricole ne sont pas le plus souvent pris en compte dans les projets.

La Politique Genre va nécessiter que la banque mette l'accent sur le financement des entreprises agricoles pour les femmes et les jeunes, mais avec le développement d'activités respectueuses de l'environnement.

Dans la mise en œuvre de sa Politique Genre, LBA en collaboration avec les partenaires identifiés, mettra l'accent sur les axes d'intervention suivante :

- Le financement des activités d'éducation communautaire sur les changements climatiques et la résilience des populations par le biais de la reforestation, de l'agriculture et de la microfinance ;
- Le financement d'activités de confection et la commercialisation de foyers améliorés, la promotion des activités agro écologiques et l'agroforesterie (avec un accent sur les arbres fruitiers, les légumes, les plantes médicinales et aromatiques qui sont très prisées), le développement de l'écotourisme, l'exploitation rationnelle des ressources naturelles avec diffusion de technologies propres (énergie solaire, irrigation goutte à goutte);
- La promotion de l'entrepreneuriat environnemental à l'endroit des jeunes déscolarisés, la diffusion de technologies et l'utilisation de variétés agricoles résilientes au changement climatique,
- La promotion des activités de fabrication et de maintenance de petits aérogénérateurs destinées à l'électrification rurale décentralisée et à l'exhaure de l'eau pour la promotion des énergies renouvelables etc.

Ces activités susmentionnées contribuent à lutter contre les impacts des changements climatiques et présentent des potentialités énormes en termes de création d'emplois et de génération de revenus pour l'autonomisation socio-économique des personnes vulnérables notamment les femmes, les jeunes, les personnes âgées, et les personnes vivant avec un handicap¹⁷. La Politique Genre dans sa mise en œuvre contribuera donc à lutter contre la vulnérabilité économique et climatique au Sénégal.

7.5 Suivi et évaluation de la Politique Genre

LBA mettra en place un système de suivi évaluation sensible au genre, qui va nécessiter une culture de collecte et diffusion de données sur la base d'indicateurs désagrégés par genre, afin d'apprécier et de pouvoir mesurer les impacts de l'intégration du genre dans ses différentes opérations. La désagrégation en genre des informations sur les opérations de la banque permettra à la banque de disposer de base de données fiables quant au nombre d'hommes, de femmes, de jeunes, de personnes âgées et handicapées qui ont accès aux ressources, aux services et produits de la banque, et sa contribution à leur autonomisation socio-économique, nécessaire à l'émergence du Sénégal. Ces informations devront être accessibles à tous les agents à partir des outils ou applicatifs d'aide à la décision sur APEX, BO, Business Object.

Le suivi de la mise en œuvre de la Politique Genre se fera à partir d'un cadre de suivi et d'évaluation avec les résultats escomptés et les indicateurs de performance clairement définis. Un rapport annuel de situation des résultats de la Politique Genre sera produit par le comité genre de la Direction Générale. Il sera ensuite présenté au comité de gestion et soumis à la validation du Conseil d'Administration. Une revue à mi-parcours de la Politique Genre sera réalisée tous les deux ans en vue de mesurer les progrès atteints et d'apprécier les effets positifs et négatifs induits sur la gouvernance de la banque et d'y apporter les correctifs requis. Les recommandations de la revue à mi-parcours seront prises en compte dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Affaires 2018 – 2022. L'évaluation de la Politique Genre interviendra après cinq (5) années de sa mise en œuvre. La revue à mi-parcours et l'évaluation de la Politique seront conduits par des ressources humaines externes qui disposent de l'expertise requise.

¹⁷ Une ligne de crédit dédiée au financement des activités économiques et environnementales pour les couches défavorisées contribuera énormément à avoir les résultats escomptés de la Politique Genre de la CNCAS.

ANNEXES

Annexe 1 : Définitions de concepts clés liés au genre

La prise en compte du genre nécessite une analyse approfondie, le développement d'outils pour l'intégration du genre, le renforcement des capacités des équipes techniques, la formation et la sensibilisation des organes, institutions et secteurs bénéficiaires et les compétences pour le suivi et l'évaluation. Les termes techniques utilisés pour décrire ce processus sont définis ci-dessous :	
Développement :	Processus par lequel les membres d'une société augmentent leurs capacités personnelles et institutionnelles pour mobiliser et gérer les ressources afin d'améliorer durablement et équitablement leur qualité de vie.
Autonomisation :	Contrôle sur sa vie à travers un éventail de choix. L'autonomisation englobe l'autosuffisance et la confiance en soi et est intrinsèquement liée à la connaissance et la voix. L'autonomisation est une fonction de l'initiative individuelle, ce qui est facilité par le changement institutionnel.
Audit genre :	Outils d'évaluation utilisés pour identifier et comprendre les dimensions genre de la planification de développement, de la budgétisation, et les capacités institutionnelles ainsi que la relation entre le développement et le genre par rapport à d'autres objectifs de la politique nationale.
Genre :	Les significations sociales données, soit féminines ou masculines, dans une société donnée. Il peut également être défini comme les attributs et les possibilités économiques, sociales, politiques et culturelles associés au fait d'être homme ou femme. Ces significations et les définitions varient d'une société à l'autre, elles sont limitées dans le temps et changeantes.
Sensibilisation au genre :	Se réfère à la reconnaissance des différences dans les intérêts, les besoins et les rôles des femmes et des hommes dans la société et comment cela se traduit par des différences en termes de pouvoir, de statut et de privilèges. La sensibilisation au genre signifie aussi la capacité à identifier les problèmes découlant de l'inégalité entre les sexes et la discrimination.
Budgétisation sensible au genre :	Se rapporte au processus de proposition, d'approbation, d'exécution, de suivi et de vérification de budgets d'une manière qui prend en compte la dimension genre. Il peut nécessiter une analyse comparative des dépenses et des revenus par différents groupes basés sur le genre pour vérifier si les affectations sont conformes aux directives politiques. Le but de la budgétisation sensible au genre est l'égalité entre les sexes dans les prises de décisions, les avantages et les charges liées à l'affectation des ressources.
Données ventilées par genre :	La collecte d'informations et l'analyse des résultats sur la base du genre, par exemple, les données sur le statut et les rôles socio-économiques des différents groupes d'hommes et de femmes ou des données basées sur les attributs biologiques des femmes et des hommes.
L'égalité des sexes :	Signifie l'égalité d'accès aux "opportunités qui permettent aux gens de mener une vie de leur propre choix et d'éviter les privations extrêmes dans les résultats", y compris l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la voix. L'égalité des sexes ne signifie pas nécessairement un nombre égal d'hommes et de femmes ou de garçons et de filles dans toutes les activités, cela ne signifie pas nécessairement traiter les hommes et les femmes ou les garçons et les filles exactement de la même façon. Elle signifie une aspiration à travailler pour l'émergence d'une société dans laquelle ni les femmes ni les hommes ne souffrent de la pauvreté sous toutes ses formes, et dans laquelle aussi bien les femmes que les hommes sont capables de mener une vie de façon épanouie.

Équité des sexes :	Implique l'impartialité dans la manière dont les différents sexes sont traités, dans certains cas pour compenser les désavantages sociaux et historiques. L'équité des sexes peut permettre de garantir que les différents sexes ont non seulement un accès égal aux ressources et possibilités, mais également tous les moyens pour profiter de telles ressources et possibilités. Par conséquent, elle est souvent indispensable à l'atteinte d'une vraie égalité.
L'intégration du genre	Un processus d'identification, en tenant pleinement compte et en intégrant les besoins et intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, tous les programmes et activités administratives et financières. Elle implique la reconnaissance et l'examen de la coopération et des relations conflictuelles qui existent entre les femmes et les hommes. Elle utilise l'analyse de genre comme un outil pour améliorer et permettre aux praticiens du développement d'identifier les opportunités et les contraintes auxquelles chaque genre doit faire face et de déterminer si les politiques et les programmes qu'ils mettent en œuvre offrent les mêmes chances pour les femmes et les hommes. L'intégration du genre vise également à impliquer les femmes, dans la mesure du possible, dans le processus de prise de décision en matière de développement.
La planification de genre	La formulation de stratégies spécifiques qui visent à assurer l'égalité des opportunités et des avantages pour les femmes et les hommes.
Les rôles de genre et les normes de genre	Les rôles entre les sexes sont ceux assignés aux hommes et aux femmes par la société et qui forment l'identité des individus. Le comportement des femmes et des hommes dans le cadre de leurs rôles de genre est façonné par les normes de genre, les normes acceptées de comportement partagé par une société particulière.
Les relations de genre	Socialement déterminées en fonction des rôles et des normes entre les sexes, les relations de genre se rapportent aux relations interpersonnelles et intergroupe entre les hommes et les femmes, incluant toutes les dynamiques de pouvoir ou de négociation, les dépendances et / ou d'autres relations.
Formation de genre :	La fourniture d'expériences et de compétences d'apprentissage formel afin d'affiner l'analyse de genre et la sensibilisation des compétences qui servent à reconnaître et à traiter les questions de genre dans le processus de programmation.
Le travail productif :	Le travail effectué par les hommes et les femmes pour la production de biens et services, rémunérés en espèces ou en nature. Il comprend à la fois la production du marché avec une valeur d'échange, et la production de subsistance / domestique avec la valeur d'usage réelle et aussi la valeur d'échange potentiel
Le travail reproductif	Les responsabilités quotidiennes concernant l'éducation des enfants et autres tâches impliquant le soin et l'entretien du ménage et des membres de la famille, dans la plupart des sociétés font principalement par les femmes et non rémunéré.
Les intérêts stratégiques de genre	Intérêts qui, lorsqu'un groupe les réalise, modifieraient l'équilibre du pouvoir entre les femmes et les hommes dans la société.
L'autonomisation des femmes :	Le processus de renforcement des capacités et la sensibilisation des femmes menant à une participation plus équitable à la prise de décisions et leur permettant d'exercer un contrôle sur leurs propres vies.

Annexe 2 : Plan d'action relatif à l'intégration du genre dans la gouvernance de LBA

Le plan d'action décline de façon guidée les activités à mettre en œuvre pour l'opérationnalisation des trois (03) axes prioritaires de la politique genre que sont :

- Axe 1 : institutionnalisation du genre au sein de LBA ;
- Axe 2 : Intégration du genre dans les opérations au niveau des agences décentralisées de LBA ;
- Axe 3 : Capitalisation des acquis, gestion et diffusion des connaissances et des bonnes pratiques.

C'est donc un outil qui accompagne au quotidien la gouvernance des activités de la banque durant la période de mise en œuvre du Plan d'action 2018 - 2022.

Par conséquent, partant des résultats attendus de la mise en œuvre de la politique genre, ce plan d'action (cf. tableau suivant) propose de façon opérationnelle les actions à conduire, les indicateurs de mesure dans le temps et le budget à allouer pour la mise à œuvre.

Tableau : Plan d'action genre de LBA

Résultats attendus/ Activités clés		Indicateurs	Moyen de vérification	Responsable	Budget (FCFA)	Calendrier					Risques
						A1	A2	A3	A4	A5	
R1 : Le genre est pris en compte de façon systématique dans les programmes et projets, les procédures et le système de gestion de LBA											
A1	Faire le screening genre des documents de politique et des activités de LBA	Nombre de documents passés au screening genre	Rapports de projets passés au screening	CDES/PF Genre	NA	X	X	X	X	X	Non engagement de la DG ; Absence de motivation des points Focaux
A2	Intégrer le genre dans le système de gestion des finances	Un système de gestion des finances sensibles au genre mis en place et opérationnel	Rapport de la mise en place du système	Direction Générale	NA	X					Manque d’engagement du management Manque de ressource financière
A3	Contribuer au dialogue politique pour une meilleure prise en compte du genre dans la finance inclusive	Nombre de rencontres et initiatives de haut niveau	Rapport de rencontre de haut niveau	Direction Générale	NA	X	X	X	X	X	Manque de motivation du management
A4	Faciliter le recrutement de personnes compétentes vivant avec un handicap	Nombre de recrutés	Effectif personnel	Direction Générale	NA	X	X	X	X	X	Manque de volonté du management
A5	Sensibiliser les collaborateurs de la banque, durant les ateliers de lancement de projets et lancement de produits financiers à intégrer le genre dans leur quotidien	Nombre de personnes sensibilisées	Rapport d’activités	CDES/PF Genre		X	X	X	X	X	Manque de motivation des Points Focaux
A6	Intégrer la prise en compte du genre dans les infrastructures de la banque	Nombre d’agences pourvus de facilités genre, Caisse dédiée aux personnes âgées et personnes vivant avec un handicap	Présence de facilités genre dans les agences LBA	DCHL	A définir		X	X			Manque de ressources financières
R2 : Les capacités des organes de décision et du personnel de la CNCAS sont renforcées en genre											
A1	Sensibiliser les administrateurs et le comité de gestion sur le genre et son impact sur la gouvernance de la banque	Nombre de séances de sensibilisation	Comptes rendus de réunion	DCGES	NA	X					Manque de motivation des administrateurs
A2	Renforcement les capacités du personnel en genre	Nombre de personnes formées	Rapports de formation	DCGES	20M	X	X				Manque de ressources financières
A3	Designier et Faciliter la mise en place opérationnelle des Points Focaux Genre	Nombre de Points Focaux installé et cahier de charges	Cahier de charges des points focaux	DCGES/CDES	NA	X					Manque de motivation des points focaux
A4	Elaborer les Plan d’Actions Genre des unités décentralisées	Nombre d’UD disposant d’un Plan d’Action Genre	Documents de Plan d’Action Genre disponibles	DCGES/CDES	NA	X	X				Manque de motivation des points focaux
R3 : La représentativité des femmes et des jeunes dans les instances de décisions a augmenté											
A1	Faciliter l’accès des femmes à des postes de décisions en tenant compte de leurs compétences	% de femmes nommées à des postes de décisions	Actes de nomination à des postes de décisions	Direction Générale	NA	X	X	X	X	X	Manque de motivation du management
A2	Faciliter l’accès des jeunes à des postes de décisions en tenant compte de leurs compétences	% de jeunes nommés à des postes de décisions	Actes de nomination à des postes de décisions	Direction Générale	NA	X	X	X	X	X	Manque de motivation du management
R4 : L’accès des femmes, des jeunes, personnes âgées et personnes vivant avec un handicap aux ressources et aux produits financiers a considérablement augmenté											
A1	Faciliter l’accès aux microcrédits ou autre produit financier pour les groupes défavorisés	Part de financement accordé aux femmes et jeunes entrepreneurs	Rapports d’activités économique et financiers	DCOM/DCGES	NA	X	X	X	X	X	Manque de ressources financières disponibles
A2	Faciliter la mise en place d’un fonds de crédits vert dédié pour la création d’emplois	Nombre de femmes et de jeunes bénéficiaires	Rapports d’activités économique et financiers	DCOM/DCGES		X	X	X	X	X	Instabilité politique

Résultats attendus/ Activités clés		Indicateurs	Moyen de vérification	Responsable	Budget (FCFA)	Calendrier					Risques
						A1	A2	A3	A4	A5	
	et de revenus durables pour les femmes et les jeunes				A définir						Absence de ressources propres
R5 : Le système de suivi évaluation de LBA est sensible au genre											
A1	Mettre en place une base de données sensibles au genre avec la désagrégation des données et les indicateurs sensibles au genre	base de données sensibles au genre	Rapport d'activités	RPCP/CDES	NA	X	X	X	X	X	Manque de ressources humaines compétentes
A2	Assurer le suivi évaluation de la mise en œuvre de la politique genre	Nombre de missions de supervision	Rapport d'activités	RPCP/CDES	NA	X	X	X	X	X	
A3	Identifier des champions en genre et partager les bonnes pratiques et leçons apprises	Nombre de champions engagés	Rapport d'activités	RPCP/CDES	NA	X	X	X	X	X	Manque de motivation
R6 : Le système de communication de LBA est sensible au genre											
A1	Diffuser la Politique Genre de la banque aux collaborateurs et aux clients	Nombre de document de Politique Genre diffusé	Document de politique genre disponible dans les agences	DCGES/DECOM	-	X	X				Absence de ressources financières
A2	Création d'un portail genre dans le site Web de la banque et partager les expériences et activités	Portail genre crée et opérationnel	Activités et Evènements postés	CDCD	1M	X	X	X	X	X	Manque de motivation et de ressource financière
A3	Médiatiser les activités genre de LBA	Nombre d'émissions TV, radios, et rapports de presse écrites	Rapport d'activités	CDCD	20M	X	X	X	X	X	Manque de motivation et de ressource financière
A4	Capitaliser et documenter les bonnes pratiques dans la prise en compte du genre dans la finance inclusive (Policy brief, pamphlets, vidéos...).	Nombre de documents de capitalisation élaborés	Rapport d'activités	Direction de la Communication	20M	X	X	X	X	X	

BIBLIOGRAPHIE

1. ACIDI. 2005. Agence canadienne de développement international (ACDI). Égalité entre les sexes. Cadre d'évaluation des résultats.
2. BAfD. 2014. Stratégie du Groupe de la BAD en matière de genres : Investir dans l'Egalité Hommes Femmes pour la Transformation de l'Afrique.
3. BAfD. 2015. Indicateurs sur le Genre, la Pauvreté et l'Environnement sur les Pays Africains.
4. BRIDGE. 2008. Gender and Climate Change: Mapping the Linkages. A Scoping Study on Knowledge and Gaps.
5. Caren Lewis. 1999. La Toile de l'Institutionnalisation du Genre.
6. CNCAS. Statuts de la CNCAS.
7. CNCAS. Attributions des Directions et Services de la CNCAS.
8. CNCAS. Plan d'Affaires 2014 – 2016.
9. CNCAS. Système de gestion Environnementale et Sociale.
10. ESIM Simmel. (2000). Analyse Genre des budgets. ICRW.
11. FAO. 2016. Profil National Genre des Secteurs de l'Agriculture et du Développement Rural au Sénégal.
12. FAO. 2010-2011. La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture. Le rôle des femmes dans l'agriculture. Combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement.
13. FAO. 2013. Politique de la FAO sur l'égalité des sexes. Atteindre les objectifs de sécurité alimentaire dans l'agriculture et le développement rural.
14. FARA. 2006. Cadre pour la productivité agricole africaine. Juin 2006. Accra. Forum pour la recherche agricole en Afrique.
15. FIDA 2002. Cadre Stratégique pour l'IFAD, 2002-2006 : Permettre aux personnes pauvres des zones rurales de vaincre la pauvreté. Rome: Fonds International pour le Développement Agricole.
16. GTZ. 2010. Climate Change and Gender: Economic Empowerment of Women Through Climate Mitigation and Adaptation. Working Paper, October 2010.
17. OCDE. 2011. L'autonomisation économique de femmes. Document de réflexion.
18. PNUD. Guide pour l'Institutionnalisation de l'Approche Genre.
19. SNEEG. 2016. Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre 2016 – 2026
20. UA. 2008. Politique genre de l'Union Africaine.
21. UA/NEPAD. Plan d'action africain, 2010-2015 : Avancement de l'Intégration régionale et continentale en Afrique. 2009. Afrique du Sud. Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique.
22. UNIFEM. 2007. Le développement des capacités pour la promotion de l'égalité entre les sexes, dans l'optique de l'efficacité de l'aide. Enseignements dégagés des consultations sous régionales en Afrique.
23. UNIFEM. 2008/2009. Les progrès des femmes à travers le monde. Qui est responsable envers les femmes ? Genre et redevabilité.