

## TEST DE L'OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC D'UN CENTRE DE FORMATION

### GROUPE 3 : Centre de formation ANADER, à Bingerville

Participants : 19

#### APPROCHE ET METHODOLOGIE DU GROUPE

##### Préparation du groupe

1. Rappel des consignes de travail aux membres du groupe ;
2. Présentation de la méthodologie de travail :
  - répartition des membres en 3 sous-groupes pour les entretiens (Administration, Apprenants et équipe pédagogiques)
  - présentation de l'outil de synthèse : domaine, constats (informations collectées, messages, observation sur l'outil)
  - élaboration du rapport de synthèse des travaux des sous-groupes par l'équipe modérateur-rapporteur ;
3. Instructions et échanges sur l'organisation en sous-groupes : désignation d'un modérateur principal et d'un rapporteur.

##### Opérationnalisation de la visite

4. Echanges/briefing avec l'équipe de l'ANADER sur l'objet, la durée et le programme de la visite et des entretiens ;
5. Visites du centre (bâtiments administratifs, unités pédagogiques, dortoirs) ;
6. Constitution en sous-groupes ;
7. Test de l'outil : entretiens semis-directifs ;
8. Photo de famille au terme des travaux.

Le groupe a été reçu de manière très solennelle par l'équipe de l'ANADER

#### RAPPORT DE SYNTHÈSE DES TRAVAUX DES SOUS-GROUPES

##### Présentation de la structure

L'Agence Nationale d'Appui au Développement Rural (ANADER) est une société anonyme sous financement de l'Etat qui fonctionne depuis 1995. Elle offre des formations dans les domaines de l'élevage et de l'agriculture. Elle est sous la supervision d'un Directeur Général répondant au nom de Dr Sidiki CISSE. L'ANADER dispose de 18 agents dont 7 femmes.

L'ANADER a mis en place un outil pour répondre au besoin exprimé par les acteurs sur les questions de genre, nommé GENDER ACADEMY. Cet outil est issu du plan stratégique 2019-2024 de l'ANADER. Il se donne pour objectif de renforcer les capacités des acteurs.trices du milieu rural sur des thématiques en lien avec le genre. La mise en œuvre de cet outil est confronté à l'insuffisance de financement pour mener pleinement certaines activités.

L'agence dispose de 4 centres de formation implantés dans certaines villes. Le centre est en réalité un prestataire de services car il reçoit les demandes provenant des institutions, des

groupements, des individus qui souhaitent renforcer leurs compétences dans l'élevage ou la culture de certaines spéculations (animales et/ou végétales). Le centre accueille également des stagiaires en provenance d'autres instituts de formation.

Types de formation:

- Formation initiale de 6 à 12 mois à la demande
- Formation continue (la plus courante)

Offres de formation :

Cibles : hommes, femmes, jeunes agri-preneurs, étudiant(e)s, professionnels, groupes communautaires, coopératives, étudiants Bac +4

Formations	Durée
Master en management des OPA	12 mois
Formation qualifiante en management des OPA	3 mois
Formation qualifiante en élevage moderne : aviculture, porciculture,...	5 jours
Formation qualifiante en culture hors sol	5 jours
Formation qualifiante en myciculture	5 jours
Formation qualifiante sur le genre (à la demande)	5 jours
Filières de formation des stagiaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>• BTS agricole, option agriculture et coopération : (ERA Sud,8 stagiaires)</li> <li>• BTS agriculture tropicale, option production végétale : (UIPA,3 stagiaires)</li> </ul>	3 mois

Aspects à renseigner		Constats (Informations collectées)	Messages	Observations sur l'outil
<b>Le recrutement</b>	Mode de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de recrutement à proprement parlé</li> <li>• Formations à la carte</li> <li>• Etudes de dossiers des stagiaires : Ce choix est justifié par la crédibilité et la bonne réputation de la structure.</li> <li>• Convention élaborée avec certaines structures de formation, ainsi elles peuvent envoyer les demandes de stage pour leurs étudiants</li> </ul> <p>NB :D'une manière générale les stagiaires ne sont pas autorisés à se présenter au centre avec les enfants, une sœur, un frère, etc. Dans ce contexte, il peut être difficile pour une étudiante en maternité de réaliser sereinement son stage.</p>	Le centre accueil des auditeurs libres de tous les sexes Il n'existe pas de disposition dans les conventions de stage visant la protection des stagiaires contre les VBG.	D'une manière générale, l'outil est simple, facile à utiliser Il est également long mais les informations demandées sont assez pertinentes Il est adaptable à la situation car nous avons en face une structure prestataire de service et non pas un centre classique comme on en connaît
	Mode de communication sur les offres pour attirer les auditeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseaux sociaux</li> <li>• Journées carrières</li> <li>• Call center</li> <li>• Site internet</li> </ul>	Les canaux de communication favorables à la diffusion des informations pour mieux encourager les filles et femmes à se former	
	Mode de diffusion des informations sur les formations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salon national et international</li> <li>• Sensibilisation auprès des couples (concept couple) pour faciliter l'accès au foncier des femmes</li> <li>• Rencontres avec des Groupement de femmes, des leaders religieux, les autorités administratives</li> <li>• Pas de supports papiers utilisé car pas assez efficaces en milieu rural</li> </ul>		
	Mode ou critère de sélection	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centre de formation ouvert à toutes les catégories de personnes</li> </ul>	Les femmes aussi bien que les hommes, peu importe le statut peuvent bénéficier d'une formation adéquate	

	Mode de gestion des recrutements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La division en charge de la pédagogie dont le service est assuré par 02 femmes et 01 hommes.</li> <li>• L'administration traite les dossiers de demandes de formation</li> </ul>	La gestion du service en charge du recrutement est genrée	
<b>Infrastructures et sécurité</b>	Existence de dortoirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dortoirs sont mixtes en général et sont de différents types (individuels, double, groupés)</li> <li>• Ces dortoirs ne sont pas ouverts aux stagiaires</li> </ul>	Cadre agréable et sécurisé aussi bien pour les formations que pour des besoins personnels, adapté aux individus, aux groupes, aux familles	
	Existence de toilettes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les toilettes sont internes dans les chambres (individuelles et groupées)</li> <li>• Toilettes séparées homme/femme mais logé dans la même pièce</li> <li>• Bien entretenues</li> </ul>		
	Sécurité du centre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La structure fait appel au service d'une société de gardiennage,</li> <li>• Le site est bien éclairé et entouré d'une barrière</li> </ul>		
	Accès au centre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le centre dispose d'une navette</li> <li>• les apprenants peuvent également emprunter des transports en commun et l'accès est facile</li> </ul>		
<b>Formation</b>	Composition de l'équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le centre dispose de 7 formateurs dont 4 femmes et 3 hommes</li> <li>• 6 des 7 ont des connaissances sur le genre</li> </ul>		
	Horaires de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6-8h par jour en moyenne (7h30-16h30 pour les stagiaires, ce qui leur convient)</li> <li>• Adaptation des horaires en fonction des besoins de certains clients</li> <li>• Formation en ligne entre 18h et 21h</li> </ul> <p>Pour les stagiaires : La formation est centrée sur les aspects techniques, organisées et animées sans vraiment tenir compte des besoins spécifiques que pourraient avoir certains apprenants et apprenantes.</p>		

	Existence de modules pour adresser les compétences transversales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les formations sont essentiellement techniques et n'aborde pas les compétences transversales</li> </ul>		
	Filières spécifiques aux femmes ou aux hommes	<ul style="list-style-type: none"> <li>la filière manioc attire en général entre 90-100% de femmes;</li> <li>les cultures de rente sont considérées comme des filières 'masculines' du fait que les hommes disposent de la propriété foncière</li> </ul>		
	Existence des cours d'alphabétisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>non opérationnel par manque de moyens financiers</li> </ul>		
	Organisation des travaux pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>femmes/filles et hommes/garçons travaillent ensemble, pas de séparation</li> </ul>		
<b>Lutte contre le décrochage et pour la réussite</b>	Taux de décrochage	<ul style="list-style-type: none"> <li>faible en général</li> <li>parmi les stagiaires, une n'a pas commencé car étant enceinte</li> </ul>		
	Causes possibles Solutions entreprises	<ul style="list-style-type: none"> <li>causes possibles : décès, occupations diverses</li> <li>prise en charge des enfants pour des femmes venant avec leurs enfants (une femme est payée pour cela)</li> <li>pour les stagiaires cette option n'est pas prévue</li> </ul>		
	Mesures prises	<ul style="list-style-type: none"> <li>en général c'est la sensibilisation sur l'importance d'être autonome</li> </ul>		
	Formation sur l'éducation sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>pas de manière systématique, ceci est partagé au cours des activités de santé communautaire auprès des communautés</li> </ul>		
	Existence de VBG au sein du centre	<ul style="list-style-type: none"> <li>non mentionné jusqu'à présent</li> <li>les stagiaires confirment également que cela est inexistant</li> </ul>		
	<b>Insertion professionnelle des femmes / filles</b>	Mécanismes d'accompagnement à l'insertion des filles et garçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dispose de relais régionaux pour l'accompagnement nécessaire dans la réalisation de projets agricoles.</li> <li>A travers les accords de financement des collectivités locales (Conseil Régional, Mairie).</li> <li>A travers les accords de financement des ONG, FAO, hommes politiques, opérateurs économiques etc...</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insère les formés dans la plateforme gouvernementale ‘emploi jeune’</li> <li>• Embauche également parmi les formés, le cas échéant</li> <li>• Aucune perspective d’accompagnement à l’insertion professionnelles des stagiaires n’est envisagée</li> </ul>		
	Acquisition des kits de démarrage et autres soutiens post-formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les kits de démarrage sont inclus dans le cout de la formation après analyse de dossier.</li> <li>• Les outils ou kits post formation pour le démarrage de projets agricoles sont à la charge des auditeurs.</li> </ul>		
<b>Engagements formels en matière de genre</b>	Participation du centre aux évènements en faveur de la promotion de l’égalité H/F	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation des journées de sensibilisation des agents des directions centrales et régionales et de l’équipe pédagogique de l’agence.</li> <li>• Organisation des sensibilisations des auditeurs sur le genre.</li> <li>• Participation non systématique à la journée d’activisme contre les VBG</li> </ul>	Le centre fait montre de son engagement formel en matière de promotion du genre	
	Engagement du centre en faveur du genre et de l’égalité H/F	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Staffs Genrés (18 dont 7 femmes)</li> <li>• Élaboration d’une politique genre suivi d’application de ses mesures dans les services du centre de formation.</li> <li>• Création du gender-academy</li> <li>• Existence d’un point focal genre dans chaque service</li> <li>• Elaboration de modules de formation pour tous les auditeurs</li> <li>• Existence d’un code de conduite</li> <li>• Existence d’une stratégie genre qui adresse les VBG</li> <li>•</li> </ul>		