

RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE
Honneur - Fraternité - Justice



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE LA
RÉFORME DU SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT

STRATÉGIE DE PROMOTION DU GENRE (SPG) DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE LA RÉFORME DU SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT (MERSE)

2025



Cofinancé par
l'Union européenne



unesco



EXPERTISE
FRANCE
GROUPE AFD



PRIORITÉ À L'ÉGALITÉ
GENDER AT THE
CENTRE

PRÉAMBULE

MOT DE LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION ET DE LA RÉFORME DU SYSTÈME D'ENSEIGNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE, DR HOUDA MINT BABAH



Dr Houda mint Babah

Ministre de l'Éducation et de la Réforme du Système d'Enseignement

Mes dames et Messieurs, Chers partenaires, collaborateurs et citoyens et citoyennes, C'est avec un engagement fort et une volonté renouvelée que nous vous présentons la Stratégie de Promotion du Genre au sein de notre ministère. Cette initiative s'inscrit dans une démarche résolue visant à faire de notre institution un modèle en matière d'égalité entre les sexes et de promotion de la justice sociale.

L'égalité de genre n'est pas une simple aspiration, mais un droit fondamental et une

condition indispensable pour parvenir à un développement inclusif et durable. En tant que ministère, nous avons la responsabilité de garantir que nos politiques, nos programmes et nos actions soient non seulement équitables, mais aussi conçus pour réduire les inégalités et créer des opportunités égales pour tous, femmes et hommes, jeunes filles et garçons.

Cette stratégie que nous adoptons aujourd'hui repose sur un constat : bien que des progrès significatifs aient été réalisés au cours des dernières décennies, des disparités persistantes demeurent, notamment en matière d'accès aux opportunités, de représentativité dans les instances de décision, et d'impact des politiques publiques sur les populations féminines. Il est donc impératif d'intégrer le genre de manière transversale dans tout ce que nous entreprenons. L'élaboration de cette stratégie a suivi une démarche participative, impliquant l'ensemble des parties prenantes : les acteurs de la société civile, les représentants des secteurs public et privé, ainsi que nos partenaires techniques et financiers. Cet effort collectif témoigne de l'importance d'unir nos forces pour faire de l'égalité de genre une réalité concrète.

En adoptant cette stratégie, notre ambition est double :

- ◆ **Renforcer l'intégration du genre dans les processus institutionnels du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Réforme du Système d'Enseignement (MERSE)**, afin que chaque politique et programme soit pensé et mis en œuvre en prenant en compte l'égalité de genre.
- ◆ **Accélérer la transformation du système éducatif** en mettant en place des mesures concrètes et systématiques pour permettre aux femmes et aux filles de participer pleinement au développement éducatif, économique et social du pays.

Ce document constitue une feuille de route claire et synthétique pour que le ministère soit non seulement un acteur central de la transformation sociale, mais aussi un modèle pour les autres institutions publiques et privées. Ensemble, nous pouvons faire de cette stratégie un levier de changement, capable de répondre aux attentes des citoyens et de construire une Mauritanie plus inclusive et plus juste.

Je vous invite toutes et tous à vous approprier cette stratégie et à travailler ensemble pour sa mise en œuvre effective. C'est par une action collective et résolue que nous pourrons atteindre nos objectifs et offrir aux générations futures un avenir empreint d'égalité et de dignité.

La Ministre



REMERCIEMENTS

Le développement de la Stratégie de Promotion du Genre (SPG) du MERSE est le fruit d'un travail collectif, qui n'aurait pu aboutir sans l'engagement et la collaboration de nombreuses parties prenantes.

Nous souhaitons adresser nos plus sincères remerciements à l'ensemble des agents du MERSE qui ont contribué avec dévouement et expertise à l'élaboration de cette stratégie. Leur engagement en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur éducatif est une source d'inspiration et un moteur essentiel de ce projet.

Nous exprimons également notre profonde gratitude à nos partenaires techniques et financiers, dont le soutien indéfectible a été déterminant pour la concrétisation de cette initiative. En particulier, nous remercions le [Projet d'Appui Institutionnel à la Réforme de l'Éducation](#) (PAIRE) financé par l'Union Européenne et mis en oeuvre par Expertise France, l'Institut International de Planification de l'Éducation de l'UNESCO (IPE-UNESCO) dans le cadre de l'[Initiative Priorité à l'Égalité](#) (GCI), ainsi que le [Programme de renforcement des capacités pour l'Éducation](#) (CapED) et [Girls Back to School](#) de l'UNESCO financé par le Gouvernement du Japon. Leur expertise, leur accompagnement technique et leur engagement ont permis d'enrichir cette stratégie et de garantir son alignement avec les meilleures pratiques internationales.

Nous remercions également les représentants des associations de parents d'élèves et des administrations déconcentrées pour leurs retours constructifs.

Enfin, nous tenons à préciser que la SPG du MERSE reflète exclusivement les orientations et engagements du gouvernement mauritanien et ne saurait être interprétée comme représentant la position officielle de l'Union Européenne, de l'IPE-UNESCO ou de toute autre entité partenaire.

Grâce à cet effort collectif, nous sommes convaincus que cette stratégie constituera un levier essentiel pour faire de l'égalité de genre une réalité concrète au sein du système éducatif mauritanien.

Ensemble, poursuivons nos efforts pour un avenir plus équitable et inclusif pour toutes et tous.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	P. 01
REMERCIEMENTS	P. 03
CONTEXTE	P. 05
AXE 1 : ALIGNER LA STRATÉGIE AVEC LES DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE EXISTANTS	P. 10
AXE 2 : RENFORCER LES CAPACITÉS DES AGENTS DU MENRSE ET INSTITUTIONNALISER LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE	P. 14
AXE 3 : COMPRENDRE ET DOCUMENTER LES INÉGALITÉS	P. 19
AXE 4 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ À TRAVERS L'ÉDUCATION	P. 22
ANNEXES	P. 26
ANNEXE 1 : CADRE LOGIQUE	P. 27
ANNEXE 2 : PLAN D' ACTIONS BUDGÉTISÉ	P. 31
ANNEXE 3 : CADRE DE MESURES ET DE RENDEMENTS	P. 40

LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF MAURITANIEN

La République Islamique de Mauritanie a consacré **l'égalité de genre** au niveau de sa **constitution** et a signé et ratifié les **conventions internationales** consacrées à la défense des droits de l'Enfant (CDE)¹ et la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)². Le pays s'est aussi engagé, à travers les Objectifs de Développement Durable (ODD)³, à offrir une éducation inclusive et équitable de qualité pour tous (ODD4), à atteindre l'égalité entre les genres, ainsi que l'autonomisation de toutes les femmes et filles (ODD5) afin d'atteindre les objectifs de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable.

Au niveau national, le gouvernement a entrepris différentes actions en faveur de plus d'égalité, dont la formulation d'une **Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG)** adoptée en mars 2015. Cette stratégie interministérielle ne s'est cependant pas encore pleinement déclinée dans le secteur éducatif. Malgré l'absence de stratégie sectorielle, le **ministère de l'Éducation et de la Réforme du système d'Enseignement (MERSE)** a commencé à intégrer progressivement les enjeux de genre dans sa planification sectorielle. En 2022, la **Loi d'Orientation du Système Éducatif National a placé l'égalité de genre parmi les valeurs fondamentales de l'école républicaine**, aux côtés de l'équité et de l'inclusion. Le **Plan national de développement du secteur éducatif (PNDSE III) pour 2024-2030** et le **Pacte de Partenariat** incluent des mesures concrètes pour lutter contre les inégalités de genre.

En parallèle de ces orientations stratégiques, le MERSE a conduit des analyses pour mieux comprendre les inégalités éducatives. **Le Rapport d'État du système éducatif national (RESEN)** de 2023 a mis en évidence les progrès réalisés incontestables en termes d'accès et d'équité de genre, notamment au fondamental et dans une moindre mesure au secondaire. Au fondamental, **les filles représentent 50,8 % des effectifs et elles sont davantage scolarisées que les garçons** avec un taux brut de scolarisation de 106 % pour les filles et de 101 % pour les garçons en 2019.

¹ La Convention relative aux droits de l'enfant (CDE ou CIDE) adoptée en 1989 est le premier texte contraignant encadrant les droits de l'enfant.

² La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est un instrument en faveur des droits de la personne humaine par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979, entré en vigueur le 3 septembre 1981.

³ Les Objectifs de développement durable (ODD) adoptés par les Nations Unies en 2015 sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030.

Les filles sont aussi plus nombreuses que les garçons à achever le fondamental puisqu'en 2019, elles sont plus de 70 % à terminer ce cycle d'enseignement alors que les garçons sont un peu moins de 65 %. Toutefois, le taux de transition entre le fondamental et le 1er cycle du secondaire est plus élevé chez les garçons (65,1 %) que chez les filles (61,3 %), ce qui signifie que moins de filles poursuivent leurs études.

Les disparités entre les filles et les garçons dans l'accès et l'achèvement s'associent et se cumulent avec d'autres marqueurs démographiques. La probabilité d'une fille urbaine et issue des 40 % des ménages les plus aisés d'accéder à l'école moderne est de 89 %, contre 60 % pour un garçon rural pauvre. Ces disparités se creusent au niveau de l'achèvement du collège, puisque la probabilité d'un garçon urbain riche d'achever le cycle du collège est de 72 %, contre 21 % pour les garçons ruraux pauvres. **Au niveau du lycée, la probabilité pour une fille rurale pauvre d'accéder et d'achever le cycle du lycée n'est plus que de 6 %** (UNESCO IIEP 2024).

En 2024, un **Diagnostic Participatif de Genre** (DPG) a été réalisé afin d'analyser les inégalités de genre dans le système éducatif, tant au niveau des programmes et politiques que de l'administration. Les résultats du diagnostic révèlent des disparités persistantes, notamment en défaveur des filles, des élèves des zones rurales et des élèves issus des ménages les plus modestes et est particulièrement éclairant sur la **perception du genre au sein du MERSE**. Au sein du MERSE, le DPG met en lumière des inégalités dans la gestion des carrières, le déploiement des enseignantes et la nomination aux postes de direction, mais également un **manque de compréhension commune du concept de genre** parmi les agents, limitant son intégration efficace dans les politiques et pratiques éducatives.

Contrairement à la tendance mondiale où les femmes sont majoritaires au primaire (67 % en 2020), elles ne représentent que 47 % des enseignants du primaire en Mauritanie. Cette proportion diminue aux niveaux supérieurs : 17 % au premier cycle du secondaire et 12 % au second cycle. Dans les postes de direction, les femmes sont largement sous-représentées (7 % des directeurs) et majoritairement cantonnées aux rôles de support (65 %). Leur présence diminue également au sein de l'administration éducative, notamment dans les structures déconcentrées où elles ne représentent qu'un tiers des employés ou moins dans la plupart des wilayas.

LA NAISSANCE DE LA PREMIÈRE STRATÉGIE DE PROMOTION DU GENRE DU MERSE

Face à ces constats, et afin de concrétiser les engagements du gouvernement mauritanien au niveau national et international en faveur de la promotion de l'égalité, le **MERSE** a décidé de formuler une **Stratégie de Promotion du Genre (SPG)**. Cette stratégie découle d'une démarche participative, initiée par le MERSE avec l'appui du projet d'appui institutionnel à la réforme de l'éducation (PAIRE) financé par l'Union Européenne et mis en œuvre par Expertise France, de l'Initiative Priorité à l'Égalité (GCI) de l'IIPE-UNESCO et du Programme de renforcement des capacités pour l'Éducation (CapED) de l'UNESCO.

La Stratégie de Promotion du Genre s'inscrit comme une priorité gouvernementale dans le cadre du programme présidentiel et des déclarations de politique générale du Premier ministre.



La stratégie s'appuie sur des données et les recommandations du DPG et définit quatre grands axes d'intervention précisés par des actions évaluables pour transformer les pratiques institutionnelles et garantir un accès équitable et inclusif à l'éducation avec un accent particulier sur :



L'alignement de la stratégie avec les dispositifs de gouvernance existants



Le développement des capacités de tous les agents du MERSE et des ressources pour la mise en œuvre de la stratégie



La compréhension et l'étude des inégalités



La promotion de l'égalité à travers l'éducation

Cette stratégie marque une étape décisive pour garantir que les engagements du gouvernement mauritanien en faveur de l'égalité de genre deviennent une réalité tangible dans le secteur de l'éducation.



**L'ALIGNEMENT
DE LA STRATÉGIE
AVEC LES DISPOSITIFS DE
GOUVERNANCE EXISTANTS**

AXE 1 : ALIGNER LA STRATÉGIE AVEC LES DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE EXISTANTS

L'alignement de la SPG du MERSE avec les cadres institutionnels, réglementaires et les dispositifs de gouvernance en place est une étape cruciale pour garantir la cohérence et l'efficacité des politiques en faveur de l'égalité de genre. La SNIG constitue le cadre de référence pour assurer que les objectifs de genre sont pleinement intégrés dans toutes les actions des ministères et constitue le fondement de la SPG du MERSE. En renforçant l'intégration du genre dans les plans d'action, en révisant les cadres institutionnels et en formant les responsables à tous les niveaux, la SPG du MERSE veille à ce que l'égalité de genre ne soit pas seulement un principe inscrit dans les textes, mais devienne une réalité opérationnelle. Cette approche globale vise à transformer durablement les dynamiques sociales au sein du système éducatif et à garantir une gouvernance plus inclusive, dans un esprit de transparence et de redevabilité.

1.1. GÉNÉRALISER LA CONNAISSANCE DES CADRES EXISTANTS



Objectif : Inscrire la Stratégie de Promotion du Genre dans le cadre institutionnel et législatif

Actions :

- ◆ Traduire en arabe la SNIG, les cadres institutionnels et législatifs complets relevant de la promotion de l'égalité entre les sexes, notamment ceux conçus pour lutter contre toute forme de discrimination en langue facile pour la compréhension de tous.
- ◆ Produire une note sur la prise en compte du genre dans le système éducatif mauritanien dans la Loi d'Orientation, le PNDSE III, le Pacte de Partenariat et la SPG du MERSE en langue arabe et française aux fins de dissémination au sein du MERSE, au niveau central et déconcentré.
- ◆ Former les responsables de chaque direction à la mise en œuvre de la SNIG et de la SPG du MERSE.

1.2. DÉCLINER LA STRATÉGIE DE PROMOTION DU GENRE AU NIVEAU CENTRAL ET DÉCONCENTRÉ



Objectif : Mettre en œuvre la Stratégie de Promotion du Genre au niveau central et déconcentré

Actions :

- ◆ Définir des responsabilités claires aux acteurs du niveau central et déconcentré dans la mise en œuvre des orientations de la SNIG et la SPG du MERSE à travers des arrêtés.
- ◆ Former les acteurs du niveau déconcentré, en particulier les DREN, les inspections, aux orientations de la SNIG et de la SPG du MERSE et à leurs responsabilités dans la mise en œuvre de leurs actions.
- ◆ Sensibiliser les APE, les COGES et la société civile aux orientations de la SNIG et de la SPG du MERSE.

1.3. PILOTER LA STRATÉGIE DE PROMOTION DU GENRE



Objectif : Piloter la mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre

Actions :

- ◆ Mettre en place des mécanismes de suivi genre trimestriel au niveau central et déconcentré pour suivre la mise en œuvre des engagements genre du PNDSE III, du Pacte de Partenariat et de la SPG du MERSE.
- ◆ Mettre en place des dispositions réglementaires pour assurer la parité ou une représentation minimale de 40 % de femmes dans les instances de prise de décision, planification, mise en œuvre et suivi du PNDSE III.
- ◆ Créer un sous-comité au sein du Comité Technique Permanent (CTP) de la Direction Générale de la Réforme et de la Prospective (DGRP) pour suivre la mise en œuvre de la SPG du MERSE et coordonner les acteurs du secteur, y compris les partenaires techniques et financiers.

- ◆ Intégrer le suivi des indicateurs de la SPG du MERSE dans les Revues Sectorielles, au cadre de suivi du PNDSE III pour alimenter les plans d'actions annuels et au suivi de la SNIG et de la Stratégie nationale de croissance accélérée et de prospérité partagée (SCAPP).
- ◆ Organiser un forum national sur l'égalité dans et à travers l'éducation.

1.4. RENFORCER LA COORDINATION INTERSECTORIELLE



Objectif : Appuyer le MERSE dans l'adoption d'une approche intersectorielle et interministérielle pour atteindre les objectifs d'égalité de genre

Actions :

- ◆ Participer à des réunions trimestrielles de coordination entre les Cellules Sectorielles Genre pour renforcer les synergies.
- ◆ Dynamiser le Comité intersectoriel sur le suivi du genre et y intégrer le suivi de la SPG du MERSE.
- ◆ Mettre en place un mécanisme d'incitation à travers le Conseil Interministériel pour valoriser le travail du personnel chargé de l'intégration du genre (propositions, rapports, lignes directrices, stratégies).





**LE DÉVELOPPEMENT DES
CAPACITÉS DE TOUS LES
AGENTS DU MERSE ET DES
RESSOURCES POUR LA MISE
EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE**

AXE 2 : RENFORCER LES CAPACITÉS DES AGENTS DU MERSE ET INSTITUTIONNALISER LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

Le renforcement des capacités des agents du MERSE et la mise en place de ressources adéquates sont essentiels pour garantir l'opérationnalisation de la Stratégie de Promotion du Genre. Afin d'assurer une intégration pérenne de l'égalité des sexes dans les pratiques du ministère, il est nécessaire d'adopter une approche holistique de formation et d'accompagnement des agents, en veillant à ce que les processus de recrutement, de promotion et de communication soient sensibles au genre. Cet axe met en avant l'importance d'équiper l'ensemble des agents, des responsables centraux aux agents des services déconcentrés, avec les compétences et les outils nécessaires pour promouvoir un environnement de travail inclusif et équitable, mais aussi développer et mettre en œuvre les politiques de façon plus inclusives.

2.1. FORMER LE PERSONNEL TECHNIQUE CENTRAL ET DÉCONCENTRÉ À L'APPROCHE GENRE



Objectif : Harmoniser la compréhension du concept « genre » et renforcer les compétences des agents à tous les niveaux afin d'intégrer systématiquement l'approche genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des actions éducatives.

Actions :

- ◆ Élaborer un plan de renforcement des capacités pour les agents de la cellule genre du MERSE.
- ◆ Élaborer un plan de renforcement des capacités pour les décisionnaires et agents en planification et suivi de l'éducation sensible au genre, aux niveaux central et déconcentré.
- ◆ Intégrer une formation obligatoire sur le genre dans le plan d'action du MERSE, afin de garantir une sensibilisation généralisée.
- ◆ Créer un programme de mentorat post-formation permettant aux équipes de bénéficier d'un soutien d'experts ou de pairs pour intégrer l'approche genre dans leurs missions.
- ◆ Renforcer les capacités des comités de gestion des établissements scolaires (COGES) dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'amélioration des établissements

(PAE) et au suivi de la scolarisation et en particulier des dynamiques de genre à l'œuvre dans l'abandon et la rétention en lien avec le PNDSE III.

- ◆ Créer des mécanismes incitatifs pour encourager l'intégration du genre dans le travail des agents.

2.2. METTRE EN PLACE UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT SENSIBLE AU GENRE



Objectif : Promouvoir une politique de recrutement équitable et sensible au genre afin d'améliorer la représentation des femmes dans les postes de décision et les différentes fonctions du MERSE.

Actions :

- ◆ Élaborer une politique de recrutement inclusif intégrant des objectifs de parité et d'équité.
- ◆ Définir des objectifs chiffrés pour augmenter la représentation des femmes avec des mécanismes incitatifs adaptés.
- ◆ Inclure des critères sur les compétences et connaissance sur le genre dans les descriptions de poste du MERSE..
- ◆ Former les responsables des RH sur l'importance de l'égalité des sexes, en mettant l'accent sur les promotions et les affectations.

2.3. SOUTENIR LE PERSONNEL FÉMININ DANS LE LEADERSHIP



Objectif : Favoriser le leadership féminin au sein du MERSE

Actions :

- ◆ Élaborer un plan visant à accompagner les femmes dans les postes de direction.

- ◆ Organiser des formations en leadership aux femmes en poste.
- ◆ Mettre en œuvre une stratégie d'accompagnement pour aider le personnel féminin à briser le «plafond de verre» (coaching, mentorat...).

2.4. PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE SENSIBLE AU GENRE



Objectif : Adopter une communication institutionnelle valorisant l'égalité de genre et mobilisant l'ensemble des parties prenantes du MERSE.

Actions :

- ◆ Mettre en valeur l'engagement du MERSE en faveur de l'égalité entre les sexes à travers des campagnes de communication et sensibilisation.
- ◆ Créer un forum national pour retenir les filles à long terme dans le système éducatif et promouvoir le leadership féminin en lien avec les recommandations du PNDSE III.
- ◆ Actualiser le site web du MERSE en intégrant une approche sensible au genre.
- ◆ Diversifier les supports de sensibilisation en impliquant des médias communautaires et les nouvelles technologies.
- ◆ Organiser des campagnes médiatiques ciblées pour sensibiliser les populations à l'importance de l'égalité des sexes dans et à travers l'éducation.
- ◆ Publier des bulletins d'information périodiques sur les progrès et les défis liés à l'approche genre.
- ◆ Mettre en place un dispositif pour promouvoir un « champion » ou une « championne » du genre au sein du MERSE.
- ◆ Évaluer régulièrement l'impact des campagnes de communication et ajuster la stratégie en fonction des résultats obtenus.

2.5. DÉVELOPPER DES BUDGETS SENSIBLES AU GENRE ET ASSURER LE FINANCEMENT DE LA STRATÉGIE



Objectif : Assurer que les ressources financières sont adéquates et orientées pour soutenir la Stratégie de Promotion du Genre.

Actions :

- ◆ Établir une méthodologie et outils pour établir le coût de l'égalité des sexes.
- ◆ Conduire une analyse annuelle budgétaire sensible au genre pour évaluer comment les budgets du MERSE affectent différemment les hommes et les femmes, et pour identifier les écarts de financement.
- ◆ Réallouer des ressources en faveur de programmes qui répondent directement aux besoins des filles, des femmes et des groupes marginalisés dans le secteur éducatif.
- ◆ Réaliser un plaidoyer clair et basé sur des preuves probantes pour souligner les avantages stratégiques de la canalisation des ressources vers les résultats en faveur de l'égalité des sexes et présenter ces éléments lors de la Revue Annuelle du secteur.
- ◆ Identifier les besoins, développer et délivrer des formations obligatoires sur la budgétisation sensible au genre au sein de la DPEF et du MERSE.
- ◆ Intégrer les pratiques de budgétisation sensible au genre dans les procédures budgétaires standards.
- ◆ Surveiller l'allocation des ressources pour assurer l'équité de genre.
- ◆ Évaluer l'impact des budgets sensibles au genre et ajuster les stratégies budgétaires.





LA COMPRÉHENSION ET L'ÉTUDE DES INÉGALITÉS

AXE 3 : COMPRENDRE ET DOCUMENTER LES INÉGALITÉS

Une compréhension approfondie et une documentation systématique des inégalités sont essentielles pour évaluer l'efficacité des politiques éducatives, mesurer leur impact sur la réduction des inégalités, et ajuster les stratégies en conséquence. La mise en place de systèmes d'information et de gestion des systèmes éducatifs sensibles au genre, la collecte de données désagrégées et le développement d'indicateurs spécifiques permettent de suivre les progrès, d'identifier les écarts et de mesurer les impacts des initiatives en faveur de l'égalité de genre.

3.1. AMÉLIORER LA COLLECTE DE DONNÉES SUR L'ÉGALITÉ DE GENR



Objectif : Renforcer la collecte et la gestion des données pour mieux comprendre les inégalités de genre dans le système éducatif.

Actions :

- ◆ Évaluer les capacités des systèmes d'information du MERSE pour identifier les lacunes en matière de collecte et d'analyse de données sur le genre.
- ◆ Intégrer la collecte de données désagrégées par sexe et autres variables pertinentes dans les processus de collecte (telles que des informations sur les violences de genre en milieu scolaire, grossesses précoces, nombre de sensibilisations...).
- ◆ Améliorer les projections et modèles de simulation en intégrant les données ventilées par sexe.
- ◆ Former les agents responsables de la collecte et de l'analyse des données à la méthodologie et à l'importance des données sensibles au genre.

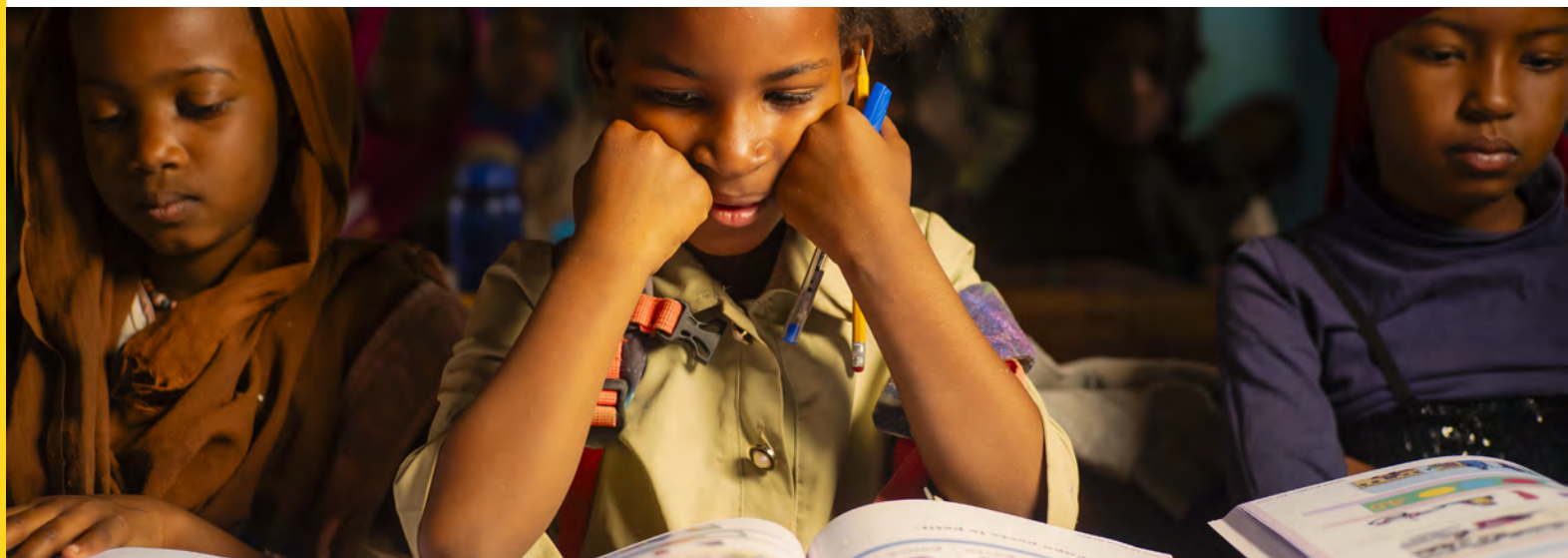
3.2. METTRE EN PLACE DES INDICATEURS D'IMPACT SPÉCIFIQUES GENRE



Objectif : Développer des indicateurs de suivi permettant de mesurer l'impact de la Stratégie de Promotion du Genre

Actions :

- ◆ Élaborer une série d'indicateurs spécifiques au genre, en consultation avec les parties prenantes, pour mesurer les progrès vers l'égalité des sexes dans les écoles.
- ◆ Intégrer des indicateurs de suivi de la Stratégie de Promotion du Genre dans la revue sectorielle.
- ◆ Établir un calendrier de suivi régulier pour évaluer l'évolution des indicateurs liés au genre.
- ◆ Publier un rapport annuel sur les progrès de la stratégie, mettant en lumière les meilleures pratiques.
- ◆ Organiser un atelier annuel pour discuter des résultats des indicateurs de genre et élaborer des stratégies correctives.





**PROMOUVOIR
L'ÉGALITE À TRAVERS
L'ÉDUCATION**

AXE 4 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ À TRAVERS L'ÉDUCATION

L'éducation est un levier puissant pour promouvoir l'égalité de genre et transformer les normes sociales. L'intégration du genre dans les programmes scolaires, la formation des enseignants et l'engagement des communautés scolaires sont essentiels pour développer une culture de respect et d'égalité chez les apprenants et apprenantes. Cet axe vise à transformer les pratiques éducatives pour qu'elles reflètent les valeurs d'inclusion et de justice et prépare les jeunes générations à adopter des comportements égalitaires.

4.1. INTÉGRER LE GENRE DANS LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES ET RESSOURCES ÉDUCATIVES



Objectif : Garantir l'intégration systématique de l'approche genre dans les ressources éducatives et la formation et pratiques des enseignants, afin de promouvoir une éducation égalitaire et inclusive.

Actions :

- ◆ Assurer l'intégration systématique de l'approche genre dans les curricula éducatifs pour promouvoir un enseignement équitable et inclusif.
- ◆ Former les acteurs éducatifs (encadrants, directeurs, enseignants) à l'approche genre en lien avec les recommandations du PNDSE III.
- ◆ Élaborer un guide pratique pour les enseignants, comprenant des outils pédagogiques et des activités spécifiques pour intégrer l'approche genre au quotidien en classe.
- ◆ Développer voire renforcer de modules sur l'égalité de genre dans les Écoles Normales d'Instituteurs (ENI).
- ◆ Encourager les établissements scolaires à concevoir et à mettre en œuvre des projets lutte contre les disparités et de promotion de l'égalité de genre à travers les « Projets d'établissement », les clubs de débats, les événements artistiques ou campagnes de sensibilisation en lien avec le PNDSE III.
- ◆ Renforcer le rôle des COGES dans le suivi de la scolarisation et des dynamiques de genre à l'œuvre dans l'abandon et la rétention des élèves en lien avec le PNDSE III.
- ◆ Assurer que l'orientation scolaire et professionnelle tienne compte des questions de genre, en veillant à ce que les filles et les garçons ne soient pas limités dans leurs choix d'orientation par des stéréotypes de genre.

4.2. CRÉER DES ESPACES D'APPRENTISSAGES SAINS, SÛRS ET INCLUSIFS



Objectif : Garantir un environnement scolaire où tous les enfants, indépendamment de leur genre, se sentent en sécurité et respectés, en luttant contre les violences basées sur le genre et en renforçant les dispositifs de protection.

Actions :

- ◆ Assurer l'application des missions des Comités de Gestion des Établissements Scolaires (COGES) sur le suivi de l'égalité.
- ◆ Mener des campagnes dans les écoles et les communautés scolaires pour sensibiliser aux violences basées sur le genre et promouvoir des mécanismes de protection, la prévention de la transmission des IST/VIH/SIDA, l'utilisation des réseaux sociaux, et le développement des activités culturelles, sportives et citoyennes à l'école.
- ◆ Mettre à disposition des écoles des outils et des ressources permettant une réponse rapide et adaptée aux cas de violence, en lien avec les services pertinents et les associations locales.
- ◆ Élaborer et appliquer des codes de conduite dans les écoles pour assurer un comportement respectueux et une tolérance zéro face aux discriminations et violences de genre.
- ◆ Généraliser la surveillance au sein des établissements scolaires.
- ◆ Évaluer les infrastructures existantes et faire valider les plans de constructions pour intégrer le genre (latrines, clôtures, aires de restauration...) en lien avec le PNDSE III.
- ◆ Améliorer l'environnement socio pédagogique, culturel et sportif dans les établissements et l'offre de services de santé reproductive, en lien avec les orientations du PNDSE III.

PLAN DE MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre du un plan d'action structuré en plusieurs phases : une phase de sensibilisation, suivie par l'opérationnalisation progressive prioritaires sur la base du Plan d'Action Budgétisé. Un précis d'adoption a été défini, incluant la validation finale par ministérielles et son intégration dans les plans sectoriels fin de l'année 2025.

La nomination de la Cellule Genre du MERSE comme responsable de la mise en œuvre de la SPG du MERSE est une étape cruciale. Un sous-comité au sein du Comité Technique Permanent (CTP) de la Direction Générale de la Réforme et de la Prospective (DGRP) sera chargé de suivre la mise en œuvre de la SPG et garantir la coordination et le suivi des actions.

Toutefois, un défi majeur réside dans le financement de cette stratégie. Afin de garantir sa viabilité, il est impératif de mobiliser des ressources diversifiées, en combinant le budget de l'État, des fonds spécifiques alloués par les partenaires techniques et financiers, ainsi que des contributions du secteur privé et des organisations internationales. Une approche intégrant la budgétisation sensible au genre dans tous les programmes ministériels permettra d'assurer un financement pérenne et cohérent avec les engagements pris.



BIBLIOGRAPHIE

UNESCO IIEP. 2024. « Mauritanie: analyse du secteur de l'éducation; résumé ». Bureau pour l'Afrique: UNESCO IIEP. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389774>.

ANNEXES :



ANNEXE 1 : CADRE LOGIQUE



Axe 1 : ALIGNER LA STRATEGIE AVEC LES DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE EXISTANTS

- ◆ Nombre des textes réglementaires et politiques ministériels révisés pour inclure des dispositions favorisant l'égalité de genre dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre du MERSE
- ◆ Pourcentage des structures centrales et déconcentrées du MERSE ayant reçu la note explicative sur l'intégration du genre dans la Loi d'Orientation, le PNDSE III et le Pacte de Partenariat en versions arabe et française.
- ◆ Pourcentage des acteurs déconcentrés (DREN, inspections, APE, COGES) pour lesquels les responsabilités dans la mise en œuvre des orientations de la SNIG et de la Stratégie de Promotion du Genre ont été formellement définies et documentées.
- ◆ Nombre de rapports trimestriels produits et validés par le comité de suivi dédié à la mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre.
- ◆ Nombre de réunions de coordination organisées annuellement.
- ◆ Nombre d'actions intersectorielles coordonnées avec la Cellule Genre du MERSE



Axe 2 : RENFORCER LES CAPACITES DES AGENTS DU MENRSE ET INSTITUTIONNALISER LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

- ◆ Pourcentage des agents des structures centrales et déconcentrées (DREN, inspections) ayant suivi une formation standardisée sur le genre et son intégration dans les actions éducatives
- ◆ Taux d'exécution du plan de renforcement des capacités pour les agents de la cellule genre du MERSE
- ◆ Pourcentage d'agents (désagrégé par niveau et par sexe) ayant suivi au moins une formation certifiée sur le genre
- ◆ Pourcentage de postes de direction et de fonctions stratégiques (Cabinet et Secrétariat Général) du MERSE occupés par les femmes
- ◆ Pourcentage des fiches de descriptions de poste incluant des critères de compétences en genre
- ◆ Nombre de campagnes de communication sur l'égalité de genre dans l'éducation conduite(s)



Axe 3 : COMPRENDRE ET DOCUMENTER LES INEGALITÉS

- ◆ Disponibilité d'un rapport d'étude diagnostique sur les lacunes en matière de collecte et d'analyse des données sur le genre.
- ◆ Pourcentage des agents responsables de la collecte et de l'analyse des données ayant suivi une formation sur la méthodologie et l'importance des données sensibles au genre.
- ◆ Nombre d'indicateurs spécifiques au genre intégrés dans les outils de suivi et d'évaluation du MERSE (PNDSE III, documents de programmes de coopération, SPG, ...)
- ◆ Nombre de rapports publiés sur les progrès de la Stratégie de Promotion du Genre, incluant une analyse des données collectées et des recommandations d'ajustement.
- ◆ Nombre d'ateliers organisés avec les parties prenantes du MERSE pour analyser les résultats des indicateurs de genre et ajuster les stratégies en conséquence



Axe 4 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ À TRAVERS L'ÉDUCATION

- ◆ Nombre de manuels et guides pédagogiques analysés en vue d'évaluer la prise compte des notions d'égalité de genre et des valeurs égalitaires et inclusives.
- ◆ Pourcentage des enseignants ayant bénéficié d'une formation spécifique sur l'approche genre dans l'enseignement.
- ◆ Nombre d'établissement ayant reçu un guide pratique sur l'intégration du genre dans le système éducatif
- ◆ Pourcentage d'établissements scolaires ayant adopté et appliqué un code de conduite assurant un environnement scolaire sûr, inclusif et respectueux de l'égalité de genre.



ANNEXE 2 : **CADRE DE MESURES** **ET DE RENDEMENTS**

Indicateurs de résultats	Valeur de référence 2025	Valeur finale 2030	Valeur cible					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Axe 1 : ALIGNER LA STRATEGIE AVEC LES DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE EXISTANTS								
Nombre des textes réglementaires et politiques ministériels révisés pour inclure des dispositions favorisant l'égalité de genre dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre du MERSE	0	5	-	1	2	3	4	5
Pourcentage des structures centrales et déconcentrées du MERSE ayant reçu la note explicative sur l'intégration du genre dans la Loi d'Orientation, le PNDSE III et le Pacte de Partenariat en versions arabe et française.	0%	100%	21,5%	60,7%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Pourcentage des acteurs déconcentrés (DREN, inspections, APE, COGES) pour lesquels les responsabilités dans la mise en œuvre des orientations de la SNIG et de la Stratégie de Promotion du Genre ont été formellement définies et documentées.	0%	100%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Nombre de rapports trimestriels produits et validés par le comité de suivi dédié à la mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre.	0,00	22	2	4	4	4	4	4
Nombre de réunions de coordination organisées annuellement.	0,00	22	2	4	4	4	4	4
Nombre d'actions intersectorielles coordonnées avec la Cellule Genre du MERSE	9,00	10	9	4	4	4	4	4

Source de données	Méthode de collecte des données	Fréquence de collecte	Responsabilité de la collecte
Copies physiques des textes intégrant les modifications des dispositions favorisant l'égalité de genre	Dépouillement systématique des preuves en vue d'identifier les modifications des dispositions favorisant l'égalité de genre.	Annuelle	CPG-MERSE
Preuves de réception de la note explicative par les services centraux et déconcentrés du MERSE. Ces preuves peuvent inclure : accusés de réception signés, confirmations par email, bordereaux de transmission, ou toute autre attestation écrite de réception. Liste officielle et actualisée des structures centrales et déconcentrées du MERSE, servant de référence pour vérifier l'exhaustivité de la diffusion de la note.	Dépouillement systématique des preuves de réception collectées auprès des services centraux et déconcentrés. Croisement des preuves avec la liste officielle des structures pour déterminer, pour chaque service, si la note a été effectivement reçue en versions arabe et française.	Trimestrielle	CPG-MERSE
Actes administratifs formels (notes de service, décisions, lettres circulaires, arrêtés, etc.) signés, visés et numérotés, précisant les rôles et responsabilités assignés aux acteurs déconcentrés (DREN, inspections, APE, COGES) dans la mise en œuvre des orientations de la SNIG et de la Stratégie de Promotion du Genre. Liste officielle et actualisée des structures déconcentrées du MERSE, servant de base de référence pour apprécier la couverture institutionnelle de ces responsabilités.	Revue documentaire ciblée des archives administratives disponibles auprès de la Cellule chargée de la Promotion du Genre et d'autres services concernés du MERSE. Extraction et dépouillement des textes réglementaires ou administratifs qui précisent explicitement les responsabilités assignées aux DREN, inspections, APE et COGES dans le cadre de la mise en œuvre de la SNIG et de la Stratégie Genre. Croisement avec la liste officielle des structures déconcentrées pour vérifier la proportion d'acteurs disposant d'un acte formel de responsabilisation.	Trimestrielle	CPG-MERSE
Copies des rapports trimestriels de suivi élaborés dans le cadre du mécanisme de suivi de la mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre. Copies des procès-verbaux ou comptes-rendus officiels des réunions du comité de suivi, attestant de la validation formelle de chaque rapport trimestriel.	Collecte centralisée des rapports trimestriels produits par le comité de suivi dans le cadre de la Stratégie de Promotion du Genre. Dépouillement et analyse croisée des rapports avec les procès-verbaux ou comptes-rendus de validation pour confirmer leur production effective et leur validation formelle par le comité compétent. Enregistrement dans une base de suivi chronologique, précisant pour chaque trimestre : la date de production, la date de validation, le contenu résumé, et les membres présents à la réunion de validation (si disponible).	Trimestrielle	CPG-MERSE
Copies des procès-verbaux ou comptes-rendus officiels des réunions de coordination tenues dans le cadre de la mise en œuvre des activités liées à la Stratégie de Promotion du Genre. Ces documents doivent être datés, signés et archivés selon les normes administratives, avec mention des participants, de l'ordre du jour, des décisions prises et du suivi éventuel	Collecte et centralisation des documents justificatifs des réunions de coordination (PV, comptes-rendus, feuilles de présence). Dépouillement systématique de ces documents pour vérifier que chaque réunion a bien été tenue, conformément aux objectifs de coordination définis. Analyse qualitative et quantitative pour identifier le nombre de réunions effectivement organisées dans l'année, la régularité, les thématiques abordées et le niveau de participation. Tenue d'un registre annuel recensant les réunions avec : date, lieu, thème, participants clés, et existence d'un document de compte-rendu signé	Trimestrielle	CPG-MERSE
Copies d'actes administratifs formels relatifs à l'organisation et à la réalisation d'actions intersectorielles coordonnées avec la Cellule chargée de la Promotion du Genre du MERSE. Ces actes incluent notamment : lettres d'invitation, ordres de mission, rapports de mission, comptes-rendus de réunions intersectorielles, et tout autre document officiel attestant la coordination effective d'activités avec d'autres secteurs	Collecte systématique des copies d'actes administratifs relatifs aux actions intersectorielles coordonnées avec la Cellule Genre (lettres, ordres de mission, rapports, comptes-rendus, etc.). Dépouillement et analyse qualitative de ces documents pour vérifier : (l'existence effective d'une action intersectorielle, la participation formelle de la Cellule Genre du MERSE, la nature et l'objectif de l'action réalisée). Enregistrement des actions validées dans une base de données annuelle précisant : la date, les secteurs partenaires, l'objet de l'action et les résultats ou recommandations issues de la coordination	Trimestrielle	CPG-MERSE

Indicateurs de résultats	Valeur de référence 2025	Valeur finale 2030	Valeur cible					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Axe 2 : RENFORCER LES CAPACITES DES AGENTS DU MENRSE ET INSTITUTIONNALISER LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE								
Pourcentage des agents des structures centrales et déconcentrées (DREN, inspections) ayant suivi une formation standardisée sur le genre et son intégration dans les actions éducatives	0%	53,6%	0,6%	11,2%	21,8%	32,4%	43,0%	53,6%
Taux d'exécution du plan de renforcement des capacités pour les agents de la cellule genre du MERSE	0%	100,0%	0,0%	20,0%	40,0%	60,0%	80,0%	100,0%
Pourcentage d'agents (désagrégé par niveau et par sexe) ayant suivi au moins une formation certifiée sur le genre	0%	25,0%	0,0%	20,0%	40,0%	60,0%	80,0%	100,0%
Pourcentage de postes de direction et de fonctions stratégiques (Cabinet et Secrétariat Général) du MERSE occupés par les femmes	13%	40,0%	13,2%	1856,0%	2392,0%	2928,0%	3464,0%	4000,0%
Pourcentage des fiches de descriptions de poste incluant des critères de compétences en genre	0,0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre de campagnes de communication sur l'égalité de genre dans l'éducation conduite(s)	2	12	2	4	6	8	10	12

Source de données	Méthode de collecte des données	Fréquence de collecte	Responsabilité de la collecte
<p>Preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des agents des structures centrales et déconcentrées (DREN, inspections) sur le genre et son intégration dans les actions éducatives</p> <p>Listes nominatives des agents des structures centrales et déconcentrées (DREN, inspections)</p>	<p>Dépouillement systématique des preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des agents des structures centrales et déconcentrées (DREN, inspections) sur le genre et son intégration dans les actions éducatives.</p> <p>Croisement des preuves avec les listes nominatives officielles des agents des structures centrales et déconcentrées (DREN, inspections)</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Preuves de réalisation (attestations, certificats, listes de présence, rapports...) des activités planifiées dans le plan de renforcement des capacités pour les agents de la cellule genre du MERSE</p> <p>Liste des activités planifiées dans le plan de renforcement des capacités pour les agents de la cellule genre du MERSE</p>	<p>Dépouillement des preuves de réalisation (attestations, certificats, listes de présence, rapports...) des activités planifiées dans le plan de renforcement des capacités pour les agents de la cellule genre du MERSE</p> <p>Croisement des preuves avec la liste des activités planifiées dans le plan de renforcement des capacités pour les agents de la cellule genre du MERSE</p>	Trimestrielle	CPG-MERSE
<p>Preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des décisionnaires et agents en planification et suivi de l'éducation sensible au genre, aux niveaux central et déconcentré.</p> <p>Preuves de lecture des directives et tutoriels embarqués dans les tablettes par les décisionnaires et agents en planification et suivi de l'éducation sensible au genre, aux niveaux central et déconcentré.</p> <p>Listes nominatives des décisionnaires et agents en charge de la planification et suivi de l'éducation sensible au genre, aux niveaux central et déconcentré</p>	<p>Dépouillement des preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des décisionnaires et agents en planification et suivi de l'éducation sensible au genre, aux niveaux central et déconcentré.</p> <p>Dépouillement des preuves de lecture des directives et tutoriels embarqués dans les tablettes par les les décisionnaires et agents en planification et suivi de l'éducation sensible au genre, aux niveaux central et déconcentré.</p> <p>Croisement de ces dépouillement avec les listes nominatives des décisionnaires et agents en charge de la planification et suivi de l'éducation sensible au genre, aux niveaux central et déconcentré</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Preuves de nomination (decret, arrêté, ...) à des postes de direction et de fonctions stratégiques (Cabinet et Secrétariat Général)</p> <p>Liste nominative des personnes occupant les postes de direction et de fonctions stratégiques (Cabinet et Secrétariat Général)</p>	<p>Dépouillement de preuves de nomination (decret, arrêté, ...) à des postes de direction et de fonctions stratégiques (Cabinet et Secrétariat Général)</p> <p>Croisement des preuves avec la liste nominative des personnes occupant les postes de direction et de fonctions stratégiques (Cabinet et Secrétariat Général)</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Fiches de descriptions de poste élaborées par la DRH pour chaque poste au sein du MERSE</p>	<p>Dépouillement des fiches de descriptions de poste élaborées par la DRH pour chaque poste au sein du MERSE en vue de s'assurer que la dimension -genre est intégrée</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Preuves de conduite des campagnes de communication sur l'égalité de genre à l'échelon territorial donc à couverture nationale, régionale ou locale (rapports, médias,...)</p>	<p>Collecte systématique des preuves de conduite des campagnes de communication sur l'égalité de genre à l'échelon territorial donc à couverture nationale, régionale ou locale (rapports, médias,...).</p> <p>Dépouillement et analyse qualitative de ces preuves de conduite des campagnes de communication sur l'égalité de genre à l'échelon territorial donc à couverture nationale, régionale ou locale (rapports, médias,...).</p>	Annuelle	CPG-MERSE

Indicateurs de résultats	Valeur de référence 2025	Valeur finale 2030	Valeur cible					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Axe 3 : COMPRENDRE ET DOCUMENTER LES INEGALITÉS								
Disponibilité d'un rapport d'étude diagnostique sur les lacunes en matière de collecte et d'analyse des données sur le genre.	NON	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Pourcentage des agents responsables de la collecte et de l'analyse des données ayant suivi une formation sur la méthodologie et l'importance des données sensibles au genre.	-	1	-	0	0	1	1	1
Nombre d'indicateurs spécifiques au genre intégrés dans les outils de suivi et d'évaluation du MERSE (PNDSE III, documents de programmes de coopération, SPG, ...)	0	4	0	1	2	3	4	6
Nombre de rapports publiés sur les progrès de la Stratégie de Promotion du Genre, incluant une analyse des données collectées et des recommandations d'ajustement.	0	6	1	2	3	4	5	6
Nombre d'ateliers organisés avec les parties prenantes du MERSE pour analyser les résultats des indicateurs de genre et ajuster les stratégies en conséquence	0	6	1	2	3	4	5	6

Source de données	Méthode de collecte des données	Fréquence de collecte	Responsabilité de la collecte
<p>Copie physique du rapport d'étude diagnostique sur les lacunes en matière de collecte et d'analyse des données sur le genre;</p> <p>Compte-rendu de la réunion de validation du rapport.</p>	<p>Collecte de la copie physique du rapport d'étude diagnostique sur les lacunes en matière de collecte et d'analyse des données sur le genre</p> <p>Collecte de la copie physique du compte-rendu de la réunion de validation du rapport.</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des agents responsables de la collecte et de l'analyse des données sur la méthodologie et l'importance des données sensibles au genre.</p> <p>Preuves de lecture des directives et tutoriels embarqués dans les tablettes par les personnes responsables de la collecte et de l'analyse des données au niveau des écoles, des établissements et des institutions éducatives.</p> <p>Listes nomiatives des agents responsables de la collecte et de l'analyse des données sur la méthodologie et l'importance des données sensibles au genre</p>	<p>Dépouillement des preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des agents responsables de la collecte et de l'analyse des données sur la méthodologie et l'importance des données sensibles au genre.</p> <p>Dépouillement des preuves de lecture des directives et tutoriels embarqués dans les tablettes par les personnes responsables de la collecte et de l'analyse des données au niveau des écoles, des établissements et des institutions éducatives.</p> <p>Croissement de ces dépouillement avec les listes nomiatives des agents responsables de la collecte et de l'analyse des données sur la méthodologie et l'importance des données sensibles au genre</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Copies des rapports "Suivi des indicateurs du PNDSEIII» des revues sectorielles</p>	<p>Dépouillement des copies des rapports "Suivi des indicateurs du PNDSEIII» lors des revues sectorielles</p> <p>Croissement de ces dépouillement avec les listes des indicateurs proposés à être inserés dans les rapports "Suivi des indicateurs du PNDSEIII» des revues sectorielles</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Copies des rapports annuels publiés sur les progrès de la Stratégie de Promotion du Genre.</p>	<p>Collecte centralisée des rapports annuels produits par le comité de suivi dans le cadre de la Stratégie de Promotion du Genre.</p> <p>Dépouillement et analyse croisée des rapports avec les procès-verbaux ou comptes-rendus de validation pour confirmer leur production effective et leur validation formelle par le comité compétent.</p> <p>Enregistrement dans une base de suivi chronologique, précisant pour chaque année : la date de production, la date de validation, le contenu résumé, et les membres présents à la réunion de validation (si disponible).</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Copies des rapports des ateliers attestant de la validation formelle de chaque rapport annuel du rapport annuel par le comité de suivi.</p>	<p>Collecte centralisée des rapports des ateliers attestant de la validation formelle de chaque rapport annuel par le comité de suivi.</p> <p>Dépouillement et analyse croisée des rapports des ateliers attestant de la validation formelle de chaque rapport annuel du rapport annuel par le comité de suivi pour confirmer leur production effective et leur validation formelle par le comité compétent.</p> <p>Enregistrement dans une base de suivi chronologique, précisant pour chaque année : la date de production, la date de validation, le contenu résumé, et les membres présents aux ateliers attestant de la validation formelle de chaque rapport annuel (si disponible).</p>	Annuelle	CPG-MERSE

Indicateurs de résultats	Valeur de référence 2025	Valeur finale 2030	Valeur cible					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Axe 4 : PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ À TRAVERS L'ÉDUCATION								
Nombre de manuels et guides pédagogiques analysés en vue d'évaluer la prise compte des notions d'égalité de genre et des valeurs égalitaires et inclusives.	0	240	0	240	240	240	240	240
Pourcentage des enseignants ayant bénéficié d'une formation spécifique sur l'approche genre dans l'enseignement.	0%	5%	0%	1%	2%	3%	4%	5%
Nombre d'établissement ayant reçu un guide pratique sur l'intégration du genre dans le système éducatif	0	4	0	0	4	4	4	4
Pourcentage d'établissements scolaires ayant adopté et appliqué un code de conduite assurant un environnement scolaire sûr, inclusif et respectueux de l'égalité de genre.	0%	35%	0%	0%	0%	35%	35%	35%

Source de données	Méthode de collecte des données	Fréquence de collecte	Responsabilité de la collecte
<p>Preuves de l'analyse de chaque manuel et de chaque guide (grille d'analyse et un rapport de synthèse)</p> <p>Listes des manuels et guides existants pour le primaire, le collégial et le lycée</p>	<p>Dépouillement systématique des preuves de l'analyse (grille d'analyse et un rapport de synthèse)</p> <p>Croisement des preuves avec les listes officielles des manuels et guides pour le primaire, le collégial et le lycée</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des enseignants sur l'approche genre dans l'enseignement.</p> <p>Listes nominatives des enseignants du primaire, collège et lycée</p>	<p>Dépouillement systématique des preuves de formation (attestations, certificats, liste de présence...) des enseignants sur l'approche genre dans l'enseignement.</p> <p>Croisement des preuves avec les listes nominatives officielles des enseignants du primaire, collège et lycée</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Preuves de réception d'un guide pratique sur l'intégration du genre dans le système éducatif par les établissements. Ces preuves peuvent inclure: accusés de réception signés, confirmations par email, bordereaux de transmission, ou toute autre attestation écrite de réception.</p> <p>Liste officielle et actualisée des établissements (primaire, collège et lycée) du MERSE, servant de référence pour vérifier l'exhaustivité de la diffusion du guide.</p>	<p>Dépouillement systématique des preuves de réception collectées auprès des établissements.</p> <p>Croisement des preuves avec la liste officielle des établissements (primaire, collège et lycée) du MERSE pour déterminer, pour chaque établissement, si le guide a été effectivement reçu.</p>	Annuelle	CPG-MERSE
<p>Copies des grilles d'évaluation renseignées par les évaluateurs</p> <p>Liste officielle et actualisée des établissements (primaire, collège et lycée) du MERSE, servant de référence pour vérifier l'exhaustivité de l'application du code.</p>	<p>Dépouillement systématique des copies des grilles d'évaluation renseignées par les évaluateurs auprès des établissements.</p> <p>Croisement des preuves avec la liste officielle des établissements (primaire, collège et lycée) du MERSE pour déterminer, pour chaque établissement, si le code est appliqué.</p>	Annuelle	CPG-MERSE



ANNEXE 3 :

**PLAN D' ACTIONS
BUDGÉTISÉ**

TABLEAU 1 : BUDGET PAR AXE DE LA SPG

Axes	Montant en MRU
Axe 1 : Aligner la stratégie avec les dispositifs de gouvernance existants	1 343 142 659
Axe 2 : Renforcer les capacités des agents du MERSE et institutionnaliser la budgétisation sensible au genre	42 860 485
Axe 3 : Comprendre et documenter les disparités	106 071 105
Axe 4 : Promouvoir l'égalité à travers l'éducation	4 208 045 267
Total général	5 700 119 516

TABLEAU 2 : BUDGET PAR AXE ET PAR SOUS-AXE DE LA SPG

Axes/Sous-Axes	Montant en MRU
Axe 1 : Aligner la stratégie avec les dispositifs de gouvernance existants	1 343 142 659
1.1.Généraliser la connaissance des cadres existants	1 560 180
1.2. Décliner la Stratégie de Promotion du Genre au niveau central et déconcentré	1 335 785 149
1.3.Pilotage la Stratégie de Promotion du Genre	5 325 655
1.4.Renforcer la coordination intersectorielle	471 675
Axe 2 : Renforcer les capacités des agents du MERSE et institutionnaliser la budgétisation sensible au genre	42 860 485
2.1.Former le personnel technique central et déconcentré à l'approche genre	27 018 845
2.2.Mettre en œuvre un processus de recrutement sensible genre	1 924 635
2.3.Soutenir le personnel féminin dans le leadership	581 300
2.4.Promouvoir une communication institutionnelle sensible au genre	9 210 015
2.5.Développer des budgets sensibles au genre et assurer le financement de la stratégie	4 125 690
Axe 3 : Comprendre et documenter les disparités	106 071 105
3.1. Améliorer la collecte de données sur l'égalité de genre	105 376 705
3.2. Mettre en place des indicateurs d'impact spécifiques genre	694 400
Axe 4 : Promouvoir l'égalité à travers l'éducation	4 208 045 267
4.1. Intégrer le genre dans les pratiques pédagogiques et ressources éducatives	870 106 212
4.2. Créer des espaces d'apprentissage sains, sûrs et inclusifs	3 337 939 055
Total général	5 700 119 516

TABLEAU 3 : BUDGET PAR AXE ET PAR OBJECTIF DE LA SPG

Axes/Objectifs	Montant en MRU
Axe 1 : Aligner la stratégie avec les dispositifs de gouvernance existants	1 343 142 659
Appuyer le MERSE dans l'adoption d'une approche intersectorielle et interministérielle pour atteindre les objectifs d'égalité de genre	471 675
Inscrire la Stratégie de Promotion du Genre dans le cadre institutionnel et législatif	1 560 180
Mettre en œuvre la Stratégie de Promotion du Genre au niveau central et déconcentré	1 335 785 149
Piloter la mise en œuvre de la Stratégie de Promotion du Genre	5 325 655
Axe 2 : Renforcer les capacités des agents du MERSE et institutionnaliser la budgétisation sensible au genre	42 860 485
Adopter une communication institutionnelle valorisant l'égalité de genre et mobilisant l'ensemble des parties prenantes du MERSE	9 210 015
Assurer que les ressources financières sont adéquates et orientées pour soutenir la stratégie de promotion du genre	4 125 690
Favoriser le leadership féminin au sein du MERSE	581 300
Harmoniser la compréhension du concept de « genre » et renforcer les compétences des travailleurs à tous les niveaux afin d'intégrer systématiquement l'approche genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités éducatives	27 018 845
Promouvoir une politique de recrutement équitable et sensible au genre afin d'améliorer la représentation des femmes dans les postes de décision et aux différentes fonctions du MERSE	1 924 635

SUITE TABLEAU 3 : BUDGET PAR AXE ET PAR OBJECTIF DE LA SPG

Axe 3 : Comprendre et documenter les disparités	106 071 105
Développer des indicateurs de suivi permettant de mesurer l'impact de la stratégie de promotion du genre	694 400
Renforcer la collecte et la gestion des données pour mieux comprendre les inégalités de genre dans le système éducatif	105 376 705
Axe 4 : Promouvoir l'égalité à travers l'éducation	4 208 045 267
Assurer l'intégration systématique d'une approche genre dans les ressources éducatives, la formation et les pratiques des enseignants, afin de promouvoir une éducation équitable et inclusive	30 934 660
Garantir l'intégration systématique d'une approche genre dans les ressources éducatives et la formation et pratiques des enseignants, afin de promouvoir une éducation égalitaire et inclusive.	839 171 552
Garantir un environnement scolaire où tous les enfants, indépendamment de leur genre, se sentent en sécurité et respectés, en luttant contre les violences basées sur le genre et en renforçant les dispositifs de protection.	3 337 939 055
Total général	5 700 119 516