



RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE
Honneur – Fraternité – Justice
Ministère de l'Éducation et de la Réforme du
Système d'Enseignement

Diagnostic institutionnel de genre du Ministère de l'Éducation et de la Réforme du Système d'Enseignement



Cofinancé par
l'Union européenne



de la part du
Peuple japonais



PRIORITÉ À L'ÉGALITÉ
GENDER AT THE
CENTRE

Préambule

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

L'éducation est une priorité absolue pour notre nation, fondement essentiel de l'avenir de la République Islamique de Mauritanie. L'école républicaine incarne l'espoir de voir chaque fille et chaque garçon bénéficier des mêmes opportunités pour se réaliser pleinement et contribuer à la prospérité de notre pays. Offrir un accès équitable à une éducation de qualité, garantir un environnement d'apprentissage inclusif et valoriser le potentiel de chaque élève sont des engagements fondamentaux qui guideront l'action du gouvernement dans les années à venir.

L'histoire nous enseigne que les sociétés les plus résilientes et les plus prospères sont celles qui savent tirer parti de leur diversité. Dans le domaine de l'éducation, cela signifie créer des conditions favorables à la réussite de toutes et tous, indépendamment de leur origine. La diversité des parcours et des expériences nourrit l'innovation pédagogique, renforce la qualité des apprentissages et prépare les générations futures à relever les défis du développement avec créativité et ambition. Un système éducatif inclusif et équitable est donc non seulement une exigence de justice sociale, mais aussi un levier puissant pour l'innovation et le progrès.

Ce diagnostic nous rappelle que la réduction des inégalités dans les parcours éducatifs est un impératif inscrit au cœur de nos engagements politiques et stratégiques. La Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP), la Loi d'Orientation de 2022, le Programme National de Développement du Secteur de l'Éducation (PNDSE III) et le Pacte de Partenariat réaffirment cette ambition. En particulier, le PNDSE III appelle à l'élaboration d'une stratégie pour garantir que nos politiques éducatives intègrent pleinement les principes d'équité et d'inclusion.

Réalisé en complément des analyses du dernier Rapport d'État du Système Éducatif National (RESEN), ce diagnostic institutionnel constitue une étape essentielle vers une éducation plus juste et plus équilibrée. Il offre une base solide pour identifier certains obstacles et leviers de transformation de notre système éducatif et servira de fondement à la première Stratégie de promotion du Genre du Ministère de l'Éducation et de la Réforme du Système d'Enseignement (MERSE), une priorité de notre gouvernement.

En investissant dans un système éducatif inclusif et équitable, nous jetons les bases d'une société plus juste, où chaque individu peut contribuer pleinement au développement et à la prospérité de notre pays.

Dr Houda Babah
Ministre de l'Éducation et de la Réforme du Système d'Enseignement
République Islamique de Mauritanie



Mot de la Directrice de la Cellule Chargée de la promotion du Genre

Garantir un système éducatif équitable et inclusif est une responsabilité collective. L'élaboration de ce diagnostic s'inscrit dans une approche participative et collaborative, où les acteurs et actrices du système éducatif ont eu la possibilité d'exprimer leurs perceptions, d'analyser les défis et de proposer des solutions adaptées à notre contexte national.

Ce travail repose sur l'implication active des cadres du ministère, des représentants des services déconcentrés ainsi que des partenaires techniques et financiers. Par le biais d'ateliers, d'entretiens et de consultations, nous avons cherché à comprendre les défis et les opportunités en matière d'égalité dans et à travers l'éducation. Cette démarche a permis non seulement d'identifier les leviers d'action, mais aussi de renforcer la prise de conscience et l'engagement des acteurs éducatifs sur ces enjeux.

Les résultats de ce diagnostic serviront de socle à l'élaboration d'une Stratégie de promotion du Genre du MERSE, intégrée aux priorités nationales, et tenant compte des réalités des écoles et des administrations éducatives. Cette approche concertée est essentielle pour garantir une mise en œuvre efficace et pérenne des recommandations qui en découleront.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude aux partenaires qui ont soutenu cette initiative, notamment le projet PAIRE, conduit par Expertise France, et l'UNESCO, à travers l'Initiative Priorité à l'Égalité (GCI) de l'IIPE-UNESCO. Leur appui technique et leur engagement renforcent notre capacité à transformer notre vision en actions concrètes.

Nana Mint Moulaye Elhacen
Directrice de la Cellule chargée de la promotion du Genre au MERSE
République Islamique de Mauritanie



TABLE DES MATIERES

ACRONYMES	5
INTRODUCTION	6
APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	8
RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC	11
1. Dimension externe (programmatique)	11
2. Dimension interne (institutionnelle).....	15
RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES	22
ANNEXES	23
Annexe 1 – Questionnaire anonyme.....	23
Annexe 2 – Grilles d’entretiens.....	24

Ce rapport a été cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du projet PAIRE. Son contenu relève de la seule responsabilité de ses auteurs et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

ACRONYMES

CDE	Convention des droits de l'enfant
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes
CapEd	Programme de renforcement des capacités pour l'Éducation
DPEF	Direction des projets éducation et formation
DPG	Diagnostic Participatif de Genre
ENI	École normale des instituteurs
GCI	Gender at the Center Initiative (Initiative Priorité à l'Égalité)
IIEP	Institut International de Planification de l'Éducation
MAEPSP	Ministère des affaires économiques et de la promotion des secteurs productifs
MERSE	Ministère de l'Éducation et de la Réforme du système d'enseignement
ODD	Objectifs de Développement Durable
PAIRE	Projet d'appui institutionnel à la réforme de l'éducation
PPBSE	Planification-Programmation-Budgétisation-Suivi-Évaluation
PNDSE III	Programme national de développement du secteur de l'éducation phase 3
RESEN	Rapport d'État du système éducatif national
SIGE	Système d'Information de Gestion de l'Éducation
SNIG	Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre
SWEDD	Sahel Women's Empowerment and Demographic Dividend
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

INTRODUCTION

La République Islamique de Mauritanie a consacré l'égalité de genre au niveau de sa constitution. Le gouvernement a signé et ratifié les conventions consacrées à la défense des droits de l'Enfant (CDE) et la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). Le pays s'est aussi engagé, à travers les Objectifs de Développement Durable (ODD), 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). Conscient de ces enjeux, le gouvernement a entrepris différentes actions, dont la formulation d'une Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) adoptée en mars 2015 et l'adhésion, depuis 2019, à l'Initiative Priorité à l'Égalité (GCI), mise en œuvre par UNGEI et l'IIPE-UNESCO qui vise à placer l'égalité au cœur de la planification des politiques éducatives. La Loi d'Orientation du Système Éducatif National promulguée en 2022 a également consacré l'égalité de genre à travers les valeurs de l'école républicaine basées sur l'équité, l'inclusion et la lutte contre tous types de discriminations.

Depuis son engagement au sein de GCI, le ministère de l'Éducation nationale et de la réforme du système d'enseignement (MERSE) s'est engagé de façon croissante en prenant en compte le genre dans ses principaux instruments de programmation et de stratégie (RESEN- 2023 et PNDSE III 2023-2030, élaboré avec l'appui du bureau régional pour l'Afrique de l'IIPE-UNESCO et le Pacte de Partenariat 2024).

Le Plan national de développement du secteur éducatif (PNDSE III) prévoit un ensemble de mesures axées sur la lutte contre les inégalités de genre. Il planifie non seulement des mesures visant à corriger les disparités numériques, en stimulant la demande par des mesures telles que l'octroi des bourses ou en mettant en œuvre des mesures correctives du côté de l'offre, mais il prévoit également de renforcer la prise en compte du genre à travers des transformations au niveau institutionnel. Il planifie notamment d'élaborer un plan d'action genre, de renforcer la prise en compte du genre dans la gouvernance des écoles et l'institutionnaliser la dimension genre au sein même de la gouvernance du programme.

Afin de mettre en œuvre l'institutionnalisation du genre dans les établissements et les administrations éducatives et d'opérationnaliser la prise en compte du genre dans la chaîne Planification-Programmation-Budgétisation-Suivi-Évaluation (PPBSE), qui restent actuellement fortement limitée, le MERSE s'est engagé, avec l'appui de ses partenaires, à conduire un diagnostic genre et à formuler une stratégie d'institutionnalisation du genre, déclinée au sein des plans de développement régionaux.

Le Diagnostic Participatif de Genre (DPG) a pour objectif d'étudier plusieurs aspects de la prise en compte du genre au sein du MERSE, au niveau organisationnel, à travers notamment la représentation de femmes et d'hommes dans les différentes fonctions du MERSE et la compréhension du concept de genre, mais également au niveau programmatique, à travers l'analyse de l'intégration du genre dans les politiques éducatives et programmes. Le DPG vise à appuyer le MERSE à identifier les points forts, les lacunes et les pistes d'amélioration. Il favorise le plus que possible une approche participative et d'auto-évaluation afin de renforcer les capacités du MERSE à analyser les enjeux de genre dans ses activités et dans son fonctionnement.



Image 1 Atelier de partage des résultats préliminaires du DPG. Mai 2024. Tiguent, Mauritanie

L'objectif est également que l'analyse partagée du DPG serve de base à l'élaboration de la stratégie genre du MERSE et de ses outils de suivi-évaluation.

Le DPG s'inscrit dans le cadre de la mission d'accompagnement de l'intégration de la dimension genre dans le secteur éducatif du MERSE par le projet d'appui institutionnel à la réforme de l'éducation (PAIRE), PAIRE qui a quatre objectifs principaux :

- L'élaboration d'un diagnostic institutionnel pour évaluer la prise en compte du genre au niveau des politiques éducatives ;
- La formulation d'une stratégie de promotion du genre ;
- La définition d'un dispositif de veille et de suivi-monitoring de l'intégration de l'égalité de genre pour l'éducation proposant des indicateurs sensibles au genre à intégrer dans le SIGE ;
- L'organisation de formations au profit du personnel du MERSE sur la gestion, la planification et le suivi des politiques éducatives sensible au genre.

Le présent diagnostic a été conduit, avec l'appui de l'UNESCO Nouakchott à travers le programme CapED et de l'Initiative Priorité à l'Égalité (GCI) de l'IPE-UNESCO dans le cadre du projet « *Girls Back to School: Mitigating the impact of the COVID-19 pandemic on the education of the most marginalized* » financé par le gouvernement du Japon. Le rapport propose une série de six recommandations tirées des consultations auprès des agents et agentes du MERSE pour une meilleure prise en compte du genre au sein du ministère.



Image 2 Travaux de groupe lors de l'atelier de Tiguent : analyse des résultats du questionnaire anonyme

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Composantes du diagnostic : dimensions analysées

La méthodologie du DPG adoptée par le MERSE s'articule autour de deux dimensions distinctes : la dimension externe (programmative) et la dimension interne (institutionnelle). La dimension externe se concentre sur l'intégration du genre dans les politiques éducatives, en examinant comment les orientations en matière d'égalité de genre sont traduites dans les programmes du MERSE, et si les statistiques ministérielles et la chaîne de planification, programmation, budgétisation, suivi-évaluation (PPBSE) tiennent compte du genre. D'autre part, la dimension interne évalue l'équilibre entre les sexes au sein de l'administration éducative. Cette dimension évalue le niveau de maîtrise, d'appropriation, et d'engagement du personnel du MERSE vis-à-vis des questions d'égalité de genre. Elle analyse également les mécanismes, les politiques et les pratiques qui soutiennent ou freinent l'institutionnalisation du genre au sein du ministère. Cette approche permet d'identifier les points forts et les lacunes à la fois dans les politiques et les pratiques internes, offrant une vue d'ensemble des dynamiques de genre au sein du MERSE.

Qu'entendons-nous par *institutionnalisation du genre* ?

L'égalité de genre « dans et par l'éducation » et l'égalité de genre « dans le leadership et la gestion de l'éducation » sont les deux faces d'une même pièce : si les administrations de l'éducation et instances de gouvernance du système n'incarnent pas les valeurs d'égalité qu'elles entendent mettre en œuvre dans leurs politiques, il est peu probable que les objectifs d'égalité de genre soient atteints. L'institutionnalisation du genre renvoie à la capacité des administrations à intégrer le genre, de façon systématique et réfléchie non seulement dans leurs politiques et programmes (dimension externe), mais également dans leur fonctionnement institutionnel (dimension interne).

Échantillonnage

Le DPG a été construit sur la base de consultations auprès des agents du MERSE. La méthodologie du DPG combine plusieurs méthodes de collectes de données : à la fois quantitative (questionnaire en ligne) et qualitatives (revue documentaires, entretiens semi-structurés, atelier). Les méthodes qualitatives, même avec un échantillon restreint, permettent de recueillir des données pour établir des résultats significatifs. Par conséquent, le DPG ne cherche pas à produire une analyse « statique » ou « généralisante » mais s'inscrit plutôt dans une optique d'exploration, de consultation et de dialogue continu au sein des MERSE. Ce diagnostic porte sur l'administration éducative mauritanienne et ne couvre pas les établissements scolaires. L'échantillon des agents et agentes consultés visait à avoir un équilibre entre le niveau central et décentralisé. L'échantillon a couvert deux wilayas du niveau décentralisé, à savoir Nouakchott Nord et le Brakna. Ces deux zones pilotes du projet PAIRE qui disposent de points focaux pouvant faciliter la collecte des données. De plus, elles représentent une wilaya très urbanisée et une autre majoritairement rurale.

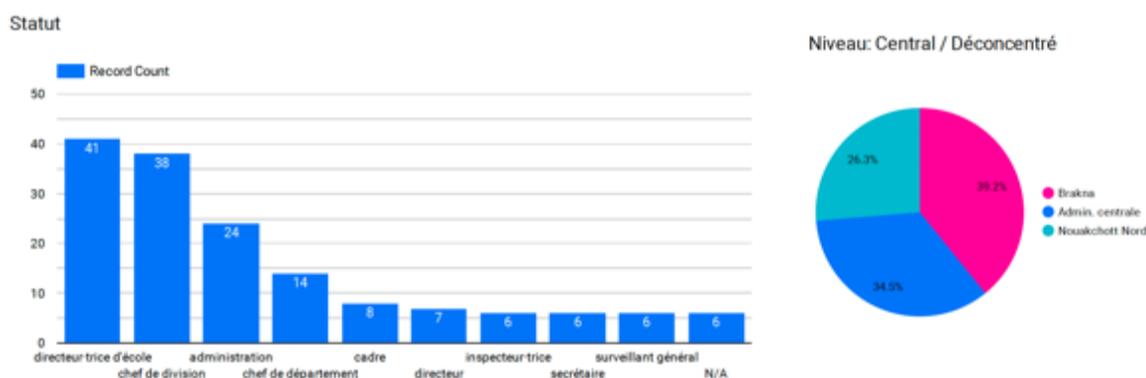
Outils de consultation et collecte des données

Le DPG a suivi une approche méthodologique mixte, participative et d'auto-évaluation intégrant la collecte et l'analyse de données quantitatives et qualitatives pour évaluer la prise en compte du genre dans les dimensions programmatiques et institutionnelles du MERSE. Les analyses émanent des données recueillies à travers :

-  **Une revue documentaire** (analyse des données existantes)
-  **Un questionnaire en ligne** (destiné à l'ensemble des employés du MERSE)
-  **Des entretiens semi-directifs** (échantillon au niveau central, déconcentré et décentralisé)
-  **Un atelier de partage des résultats préliminaires du DPG** (échantillon au niveau central, déconcentré et décentralisé)

Un **questionnaire** (diffusé en ligne et papier) de 30 questions a été développé et administré en langues arabe et française à des agents du MERSE, au niveau central, décentralisé et déconcentré. Cette méthode a été choisie pour toucher un nombre important d'employés du MERSE et des acteurs plus variés, y compris des chefs d'établissements, ce qui est plus difficile lors des entretiens semi-structurés, des entretiens en groupe et de l'atelier. L'anonymat garanti par le questionnaire a également permis de collecter des données sensibles et subjectives comme la perception des agents sur les normes de genre ou sur la question du harcèlement. Le questionnaire a été complété par 171 agents (98 % de fonctionnaires), avec un équilibre entre le niveau central et les deux wilayas échantillonnées (Brakna et Nouakchott Nord). Toutefois, les hommes sont largement majoritaires (67,8 % contre 30,4 % de répondantes).

Figure 1 Statut des répondants et niveau central déconcentré



Les **entretiens semi-directifs** ont ciblé un échantillon du personnel du MERSE au niveau central, déconcentré et décentralisé et à différents niveaux hiérarchiques. 16 entretiens individuels semi-directifs (7 femmes et 9 hommes dont une majorité de cadres) et un focus groupe avec la DREN de Nouakchott Nord ont été réalisés durant 5 jours (13 au 17 mai 2024), auprès des acteurs impliqués dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi de la politique éducative et des interventions axées sur la réduction des inégalités. Les entretiens ont été conduits en arabe et en français par deux consultantes à l'aide d'une grille d'entretien (annexe 2) élaborée à cet effet. Les informations collectées ont porté notamment sur le rôle et les attributions des répondants, la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans les dispositifs du MERSE, les responsables genre, l'évaluation de l'efficacité des actions entreprises pour promouvoir l'égalité des genres, les efforts et progrès constatés, les barrières et défis, la conciliation entre vie privée et professionnelle. Les entretiens ont été codés et retranscrits sur une plateforme spécialisée dans l'analyse qualitative et mixte. Le codage a permis l'identification des thèmes récurrents et des liens entre les réponses des membres de l'échantillon.

Un **atelier final** a été organisé à Tiguent, les 29, 30 et 31 mai 2024. Cet atelier, partie intégrante de la collecte de données, avait trois objectifs : (1) présenter les résultats préliminaires du diagnostic en vue d'affiner les analyses et interprétations des premières phases de collecte des données (questionnaires et entretiens), (2) permettre aux cadres du MERSE de s'approprier les résultats du diagnostic et (3) entamer l'élaboration d'une stratégie genre pour le MERSE et développer ses outils de suivi-évaluation. Les observations réalisées lors de l'atelier et les résultats de travaux ont été pris en compte dans l'analyse de données. L'atelier a réuni au total 50 participants dont 30 % de femmes.

Tableau 1 Programme de l'atelier participatif

Jour 1	Jour 2	Jour 3
Appropriation des résultats préliminaires et finalisation du DPG	Élaboration d'une ébauche de la stratégie genre du MERSE	Élaboration d'une ébauche de plan d'action et des outils de M&E
Objectifs : 1. Présenter les objectifs des 3 jours d'atelier 2. Restituer les résultats préliminaires du diagnostic institutionnel genre 3. Affiner les analyses préliminaires et finaliser le diagnostic 4. Définir des valeurs communes pour la future stratégie genre du MENSRE	Objectifs : 1. Présenter les cadres d'intervention pour la prise en compte du genre dans le système éducatif mauritanien 2. Identifier les défis et les causes pour la prise en compte du genre dans le système éducatif mauritanien 3. Poser les jalons d'une stratégie genre pour le MENSRE	Objectifs : 1. Élaborer collectivement un plan d'action pour la future stratégie genre du MENSRE 2. Définir des indicateurs et des outils de suivi pour la future stratégie du MENSRE 3. Capitaliser sur les 3 jours d'atelier de manière collective

Les travaux de groupes ont porté sur quatre thématiques, définies à partir des résultats du Rapport d'État du système éducatif national (RESEN) de 2023, du PNDSE III et des résultats préliminaires du DPG. Les deux premières portent sur la dimension interne de l'institutionnalisation, alors que les deux autres thématiques sont en lien avec la dimension externe ou programmatique.

- **Thème 1 :** *Le concept de « genre » n'est pas compris de la même manière par les agents du MERSE ;*
- **Thème 2 :** *Seuls 7% des chefs d'établissements sont des femmes*
- **Thème 3 :** *39% des garçons urbains riches accèdent au lycée contre 6% des garçons urbains pauvres ;*
- **Thème 4 :** *43% des filles urbaines riches accèdent au lycée, contre 6% des filles rurales pauvres.*

A travers la méthodologie des arbres à problèmes et à solutions, les participants ont proposé des solutions concrètes pour développer la stratégie genre du MERSE. Plus spécifiquement, chaque groupe thématique a réalisé les activités suivantes : création d'un arbre à problèmes (identification des causes et sous-causes du problème de leur thématique), d'un arbre à solutions (passage d'une liste de problèmes et de conséquences à une ébauche de cadre de résultats) et proposition d'un plan d'action (résultats, activités, responsables, durée et indicateurs).

Limites

Le présent DPG présente des limites méthodologiques à souligner. Tout d'abord, le recours à un questionnaire, bien qu'efficace pour toucher un large public, a pu restreindre la quantité d'informations recueillies. Malgré l'anonymat, certains participants ont également pu hésiter à fournir des réponses sur des sujets sensibles tels que la perception des normes de genre. De plus, même si les questionnaires ont été administrés en langue arabe et en langue française, la traduction et la perception du concept de genre a pu varier en fonction de la langue des répondants. Cette nuance a été relevée lors de l'atelier pendant lequel les agents du MERSE ont souligné leurs interprétations différentes du mot « genre ». Enfin, bien que les entretiens aient été codés avec un outil spécialisé, l'interprétation des données du DPG et le processus participatif comportent des biais subjectifs. À ces limites méthodologiques s'ajoutent les contraintes de temps liées à la collecte et à l'analyse de données et la représentativité partielle des répondants. En effet, en raison du temps limité, l'échantillonnage a été réduit aux deux willayas du Brakna et de Nouakchott Nord dans lesquelles le projet PAIRE intervient.

RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC

1. Dimension externe (programmation)

1.1. Progrès et défis en matière de parité dans les opportunités éducatives

Le RESEN 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 notamment. 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. Les filles sont 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 1^{er} 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. Au 1^{er} cycle du secondaire, la scolarisation des filles est en nette progression sur la période. Alors qu'elles représentaient 46% des effectifs en 2012, elles sont plus de 50,6% en 2019 (91 966 filles et 89 614 garçons). Au second cycle du secondaire, les effectifs des filles ont aussi connu une forme de rattrapage, notamment à partir de 2016 ou une accélération de la tendance est observée. En effet, à partir de cette année-là et jusqu'en 2019, leurs effectifs augmentent presque deux fois plus rapidement que ceux des garçons. Elles représentent en 2019 un peu plus de 50,5% alors qu'elles n'étaient que 42% en 2012.

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 vivant en zone 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 %.

En ce qui concerne la qualité et les apprentissages, les filles sont plus nombreuses à passer les examens du fondamental et du secondaire, mais elles réussissent proportionnellement moins bien aux examens nationaux que les garçons, particulièrement au niveau du secondaire (29,4 % pour les garçons contre 26,1 % pour les filles au collège, et 16,8 % des filles contre 23,1 % pour les garçons au lycée). Les garçons ont des notes moyennes légèrement supérieures à celles des filles. Les disparités entre les sexes s'accroissent à mesure que l'on progresse dans les niveaux. Alors que les taux de réussite au C1AS sont tantôt en défaveur des filles ou des garçons, les taux de réussite aux deux examens du secondaire sont systématiquement en dessous de la droite de parité.

De façon générale, l'amélioration globale de la parité au niveau des opportunités éducatives est la combinaison de plusieurs facteurs décrits ci-dessous.

1.2. Principaux constats relatifs à la prise en compte du genre dans les politiques éducatives

Depuis la publication de la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) adoptée en mars 2015, le MERSE s'est engagé de façon croissante en prenant en compte le genre dans ses principaux instruments de programmation et de stratégie. En 2019, le MERSE a rejoint l'initiative Priorité à l'Égalité (GCI), avec pour objectif d'améliorer la planification de son système éducatif en prenant en compte les inégalités de genre. En ce sens, la Mauritanie a finalisé son dernier Rapport d'État d'un Système Éducatif National (RESEN) en 2023. Pour la première fois, un chapitre intégral a été consacré à la thématique du genre et a couvert à la fois (i) les opportunités éducatives à travers les différents sous-secteurs, (ii)

l'environnement favorable et les facteurs des disparités et (iii) la question de l'institutionnalisation du genre dans les administrations et les établissements éducatifs.

Le troisième Programme national de développement du secteur de l'éducation (PNDSE III) intègre le genre dans chaque sous-programme : l'accès et l'équité, la qualité, la gouvernance et le pilotage, comme le note l'évaluation du plan réalisée en 2024. Le tableau ci-dessous synthétise la prise en compte holistique du genre dans le PNDSE III, qui comprend non seulement un ensemble de mesures visant à augmenter la représentation des filles dans le système éducatif (*fix the numbers*), mais également des mesures visant à transformer les structures institutionnelles (établissements et administrations) pour qu'elles soient plus inclusives (*fix the institution*) et enfin des mesures visant à revisiter la transmission et production du savoir en y intégrant une perspective de genre (*fix the knowledge*)¹.

Tableau 2 Prise en compte holistique du genre dans le PNDSE III

« Fix the numbers »	« Fix the institutions »	« Fix the knowledge »
<p>Mesures incitatives pour booster la scolarisation et la réussite des filles et la demande en éducation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bourses d'études • Kits d'hygiène • Remédiation scolaire • Remise de prix • Sensibilisation des communautés à l'éducation des filles <p>Mesures correctives de l'offre pour promouvoir l'égalité de genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissement de normes de construction sensible au genre 	<p>Mesures pour améliorer la gestion des établissements</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcement du rôle des COGES, Inspecteurs et Directeurs sur le suivi de l'égalité de genre à l'école • Développement d'un guide sur la prise en compte du genre dans la gestion participative des établissements • Développement d'offre de services de santé reproductive <p>Administration de la stratégie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'une stratégie genre • Institutionnalisation du genre dans le pilotage du PSE • Développement d'un module genre du SIGE • Production d'enquêtes • Organisation d'un forum national 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration du genre et des approches pédagogiques novatrices telles que la pédagogie sensible au genre dans le référentiel des compétences des formateurs • Élaboration d'un guide d'éducation sexuelle et formation des professeurs

Le genre est l'un deux axes transversaux de la réforme prioritaire du Pacte de Partenariat (2024)² de la Mauritanie. La réforme prioritaire du Pacte a pour objectif général de renforcer les qualifications et les compétences des enseignants au service d'un système éducatif performant et équitable en faveur des apprentissages. Parmi les actions et mesures préconisées dans le cadre de la réforme on trouve « la formalisation d'une stratégie genre, déclinée au niveau régional à travers les plans de développement régionaux afin de traiter les spécificités régionales tout en engageant des actions de sensibilisation et de formation des acteurs, dont les enseignants et les directeurs d'école » ainsi que « le renforcement des capacités de planification et de suivi des DREN et des IDEN, en tenant compte des problématiques propres à la région en termes notamment d'équité, d'inclusion et de genre ». La réforme vise également à renforcer la capacité des enseignants et des chefs d'établissement à diagnostiquer des difficultés qui peuvent être différentes pour les filles et les garçons (telles que souligné dans le RESEN) et à proposer des mesures adéquates. A l'instar du PNDSE III, la réforme accorde une attention particulière à l'amélioration

¹ Typologie révisée et inspirée de la théorie de Londa Schiebinger sur l'intégration du genre dans la science et la recherche.

² Pacte de Partenariat, Mauritanie (2024), <https://www.globalpartnership.org/fr/content/pacte-de-partenariat-mauritanie-2024>

du taux de transition des filles du primaire au secondaire, en ciblant en particulier les régions et milieux où les inégalités de genre sont les plus prononcées, à savoir les zones rurales et les milieux défavorisés. La stratégie genre de la réforme énoncée dans le Pacte prend aussi en compte le fait que la proportion de femmes enseignantes (30% au primaire et 12% au collège) est insuffisante et que les femmes accèdent peu à des postes de responsabilité dans les établissements (7%).

Malgré une prise en compte du genre effective dans le RESEN, le PNDSE III et le Pacte de Partenariat, l'institutionnalisation du genre et l'opérationnalisation des engagements en faveur de l'égalité de genre restent faibles au niveau du MERSE et de ses services déconcentrés. L'engagement du MERSE à conduire ce diagnostic et à doter le ministère d'une stratégie genre qui sera déclinée au niveau régional témoigne néanmoins de la volonté du ministère de poursuivre son engagement en faveur de l'égalité et d'avancer vers l'opérationnalisation des actions énoncées dans le PNDSE III et le Pacte de Partenariat.

1.3. Appréciation des principales orientations et actions en matière d'égalité de genre par les agents du MEN

À la question portant sur les efforts et progrès du MERSE en ce qui a trait aux programmes et politiques relatifs à la promotion de l'égalité, aucun répondant lors des entretiens semi-structurés n'a mentionné le PNDSE III ou le Pacte de Partenariat. Au-delà du genre, l'évaluation du PNDSE II avait déjà noté une connaissance limitée du plan sectoriel par les acteurs nationaux du secteur, au niveau central et déconcentré : « *le PNDSE est perçu comme un projet de la Direction des Projets Éducation et Formation (DPEF), ou comme un instrument des partenaires extérieurs, mais rarement le PNDSE est considéré comme l'instrument de politique nationale du secteur de l'éducation* ». Considérant les objectifs importants en termes d'égalité de genre pris dans le troisième plan sectoriel, ce manque d'appropriation constitue un risque pour l'opérationnalisation des engagements.

La seule politique citée par trois répondants est relative à la **construction des collèges de proximité**. En 2019, ce sont 70 collèges d'enseignement secondaire en milieu rural qui ont été créés pour faciliter l'accès des filles à cet ordre d'enseignement³.

La réponse qui revient le plus souvent porte sur le **projet SWEDD** (*Sahel Women's Empowerment and Demographic Dividend*) qui apparaît pour un grand nombre de répondants comme le programme le plus structurant du MERSE sur la scolarisation des filles. Cette initiative concertée entre la Banque mondiale et les Nations Unies n'est pas généralisée dans l'ensemble du pays (intervenant dans 6 régions) et elle est coordonnée par la DPEF du MAEPSP (avec un point focal au MERSE) ce qui ne favorise pas son appropriation⁴. Le projet SWEDD est le seul programme significatif axé sur le secondaire en Mauritanie.

La revue documentaire note plusieurs initiatives développées durant cette décennie pour promouvoir l'éducation des filles (évaluation du PNDSE II) :

- Le soutien scolaire aux filles (et garçons) de la 6^{ème} année du fondamental et de la 4^{ème} et 7^{ème} année du secondaire, qui sont des classes d'examen.
- Les campagnes de sensibilisation en faveur de la scolarisation des filles
- La distribution de kits scolaires et de kits d'hygiène aux collégiennes
- La distribution d'un cash transfert (bourses) aux filles de familles nécessiteuses dans le secondaire
- L'acquisition de 12 bus pour le Transport scolaire des filles
- La création d'espaces sûrs dans une trentaine d'établissements secondaires offrant des services favorisant l'épanouissement et l'autonomie des filles au secondaire
- L'organisation de la formation des enseignants sur le genre et la sensibilisation des Chefs d'établissements et des leaders communautaires sur l'accès et le maintien des filles au secondaire.

³ Rapport national sur la mise en oeuvre du programme d'action d'Istanbul en faveur des PMA (2019)

⁴ Projet SWEDD, <https://sweddafrica.org/initiative>, consulté en septembre 2024

Globalement, les actions menées au cours de la dernières décennies sont davantage orientées vers la scolarisation des filles que sur l'égalité de genre dans les différentes dimensions de l'éducation (au-delà de l'accès). À ce titre, les activités sensibles au genre du PNDSE III vont au-delà de la dimension d'accès/scolarisation des filles et comprennent plusieurs mesures visant à assurer un environnement scolaire et institutionnel propice à l'égalité de genre. L'opérationnalisation de ces activités risque toutefois de se heurter à la faible prise en compte du genre dans l'exécution et le suivi-évaluation.

1.4. La prise en compte du genre dans la planification, le suivi-évaluation et la budgétisation

En 2021, le MERSE a créé une Cellule de Promotion du Genre rattachée au cabinet du Ministre pour intégrer l'approche genre dans les politiques éducatives. Composée de 12 membres, principalement des femmes, la cellule est organisée en 3 unités (enseignement central, régional, et coopération) et 6 divisions. Bien que la cellule ait développé un Plan d'action sur l'égalité et mené des activités, notamment dans les Écoles Normales d'Instituteurs (ENI), elle rencontre des difficultés de financement, un soutien ministériel variable, et des défis de coordination interne, ce qui limite l'efficacité de ses initiatives.

Malgré la création de cette cellule, le MERSE ne dispose pas de stratégies et d'outils lui permettant d'intégrer et de suivre l'égalité entre les genres dans ses objectifs et ses activités, tant au niveau central, déconcentré que décentralisé. Bien que les efforts pour intégrer le genre dans la planification soient notables, il n'y a pas d'outils pour assurer le suivi et la cohérence de la mise en œuvre. À l'instar des autres directions, le plan d'action de la cellule n'est pas aligné avec les plans d'actions annuels du secteur : « *On a aucun outil de suivi (...) L'aspect genre est respecté pour avoir des fonds, mais une fois que les fonds sont là, lors de l'exécution, personne ne fait le suivi. La cellule genre, actuellement ne centralise pas tout ce qui se fait sur le genre dans les politiques éducatives.* » (entretiens semi-structurés). La cellule genre ne dispose également pas de relais au niveau déconcentré et décentralisé.

2. Dimension interne (institutionnelle)

2.1. Des disparités importantes persistent dans l'affectation et le déploiement des enseignants et aux postes de direction des administrations et établissements⁵

Bien que la présence d'enseignantes soit capitale pour favoriser l'égalité des genres, les disparités de sexe dans l'affectation et le déploiement du personnel enseignant sont importantes. Alors qu'au niveau mondial les enseignantes sont majoritaires au primaire (67 % en 2020), la Mauritanie était le seul pays de la région dans lequel les enseignantes sont moins nombreuses que les enseignants au primaire (47 % en 2020). De plus, la part des femmes dans le corps enseignant mauritanien diminue aux cycles supérieurs : au fondamental, elles représentent seulement le tiers des instituteurs. En revanche, elles sont surreprésentées dans la catégorie des instituteurs adjoints (68 %). Au secondaire elles ne composent plus que 17 % du corps enseignant au premier cycle et 12 % au deuxième cycle. La diminution progressive des femmes au fil des cycles et leur plus forte représentation dans des fonctions d'adjoint correspondent au phénomène bien documenté de ségrégation verticale⁶.

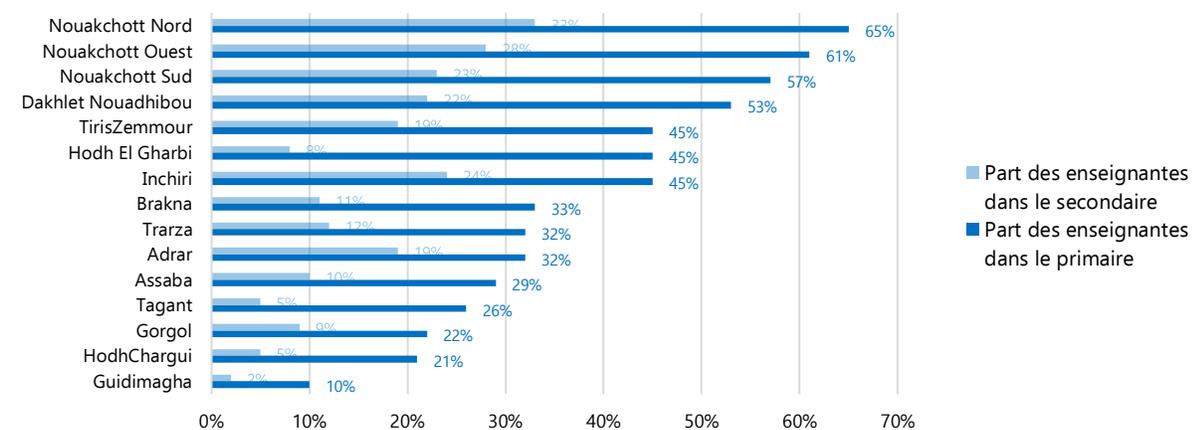
Tableau 3 : Répartition des enseignants en classe par cycle

Cycle	Poste	F	H	Total	%F
Primaire	Instituteur Adjoint	1817	846	2663	68 %
	Instituteur	2718	6275	8993	30 %
Secondaire	Professeur C1	462	2320	2782	17 %
	Professeur C2	187	1368	1555	12 %

Source : RESEN 2023

Les femmes sont plus présentes dans les centres urbains : à Nouakchott et à Nouadhibou, elles représentent entre 65 % et 53 % des enseignants du fondamental. Cette proportion diminue drastiquement au secondaire, où on ne retrouve plus qu'entre 33 % et 22 % d'enseignantes. Dans la majorité des wilayas, les femmes représentent moins du tiers des enseignants dès le fondamental et aussi peu que 22 et 21 % dans le Hodh El Chargui et le Gorgol et 10 % dans le Guidimagha. Au secondaire, elles représentent moins de 19 % des enseignants dans les deux tiers des wilayas.

Figure 2 Part des femmes enseignantes en classe au fondamental et au secondaire (2020)



Source : RESEN 2023

⁵ Les données, graphiques et tableaux de cette section sont tirés du RESEN 2023.

⁶ La ségrégation horizontale désigne la concentration ou surreprésentation des femmes (ou des hommes) dans certaines professions, alors que la ségrégation verticale désigne la sous-représentation (le plus souvent des femmes) dans les sphères hiérarchiques les plus élevées.

Dans les établissements, les femmes sont quasi absentes des postes de directions (7 % des directeurs d'établissement, directeurs des études ou directeurs adjoints) et surreprésentées (65 %) dans les fonctions de supports (surveillants, personnels, manutentionnaire, bibliothécaires et assistant de laboratoire). Bien que les femmes restent largement sous-représentées dans les rôles de direction d'école dans la sous-région et à l'échelle du continent africain, de nouvelles études suggèrent que les femmes chefs d'établissement sont plus susceptibles que leurs homologues masculins d'adopter des pratiques de gestion efficaces qui peuvent contribuer à l'amélioration des résultats des élèves, filles ou garçons (Bergman et al, 2022).

Les données sur la représentation des femmes aux différents niveaux de l'administration éducative confirment que les femmes sont globalement sous-représentées et que leur proportion diminue à mesure que le niveau de responsabilité augmente.

Au niveau de l'administration centrale du MERSE, les femmes représentent 39 % des employés de l'IPN (Institut Pédagogique National) et 46 % des employés du MERSE. La part des femmes dans les structures déconcentrées du MERSE est beaucoup plus faible. Dans la plupart des wilayas, elles représentent le tiers ou moins des employés des structures déconcentrées.

Tableau 4 Répartition du personnel dans les structures déconcentrées du MERSE, par sexe et wilayas (2020)

Wilayas	F	H	Total	%F
Guidimagha	5	66	71	7 %
Gorgol	19	134	153	12%
Tagant	15	73	88	17 %
Adrar	22	88	110	20 %
Brakna	34	122	156	22%
Assaba	32	100	132	24%
TirisZemmour	12	37	49	24 %
Trarza	58	176	234	25 %
HodhChargui	49	132	181	27 %
Nouakchott Ouest	120	322	442	27 %
Dakhlet Nouadhibou	24	51	75	32 %
Inchiri	32	61	93	34 %
Hodh El Gharbi	155	237	392	40 %
Nouakchott Sud	122	182	304	40 %
Nouakchott Nord	153	167	320	48 %
Total	852	1948	2800	30 %

Source : RESEN 2023

Une analyse plus fine au niveau du ministère montre qu'elles sont mieux représentées dans les fonctions d'appui technique ou administratif (41 %) que de leadership ou stratégique (27 %). Plus de la moitié des 1022 employés du ministère n'occupent pas de fonction déterminée (sans disparités de genre). Dans les structures déconcentrées, seulement 14 % des femmes occupent des fonctions d'encadrement et de suivi pédagogique.

Tableau 5 Répartition du personnel au niveau du MERSE, par sexe et fonction (2020)

	Fonctions	F	H	Total	%F
Administration centrale	Leadership ou fonction stratégique	16	43	59	27 %
	Fonction d'appui technique ou administratif	158	223	381	41 %
	Sans fonction déterminée	295	287	582	51 %
Structures déconcentrées	Fonction d'encadrement et de suivi pédagogique	115	679	794	14 %
	Leadership ou fonction stratégique (y compris IDEN)	840	1794	2634	32 %
	Fonction d'appui technique ou administratif	334	657	991	34 %
	Sans fonction déterminée	391	458	849	46 %

Source : RESEN 2023

2.2. Les normes et stéréotypes de genre au sein du MERSE constituent une barrière importante à l'institutionnalisation du genre

Les résultats des questionnaires anonymes et les échanges pendant les groupes de discussion lors de l'atelier, montrent que bien que certains progrès aient été réalisés en termes de reconnaissance de l'égalité des sexes, des stéréotypes de genre persistants et des obstacles structurels continuent de limiter les opportunités des femmes dans l'administration éducative.

La grande majorité des répondants du questionnaire anonyme déclarent être peu familiers ou pas du tout familiers avec le concept de genre. De fait, 72 % considèrent que les différences entre les hommes et les femmes sont naturelles ou biologiques et seulement 12 % reconnaissent la part des constructions sociales dans les différences. De plus, 80 % des répondants déclarent n'avoir reçu aucune formation sur le genre ou l'égalité entre les femmes et les hommes (questionnaires anonymes).



Figure 3 Familiarité avec le concept du genre

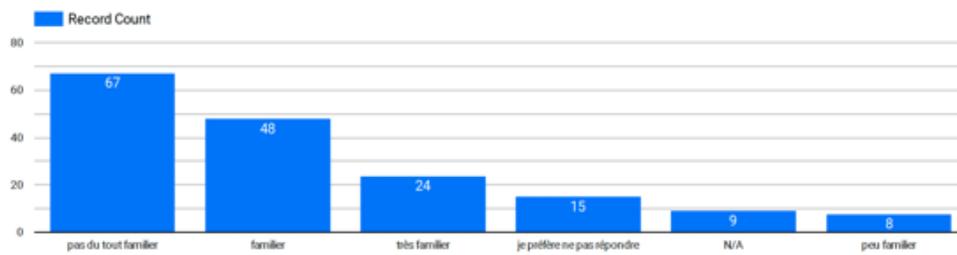
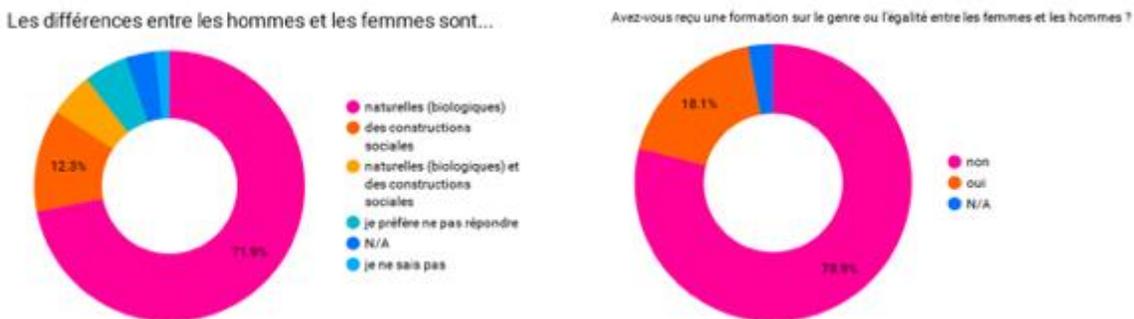


Figure 4 Formation et connaissances des employés



Source : questionnaire anonyme

Lors de l'atelier, des séances de travail ont porté spécifiquement sur le concept de genre. Les débats en groupe autour du concept reflètent des réflexions théoriques plus larges en Mauritanie : la terminologie *genre* a fait l'objet de violents débats publics ces dernières années, en particulier depuis 2016, qui marque le début de "la chronique" autour du projet de loi sur les violences de genre et qui n'a toujours pas été adopté en raison des controverses. Le débat s'est en grande partie cristallisé sur l'utilisation du terme *genre*. Ces débats, au-delà du fond des propositions de loi, démontrent que le mot genre n'est pas interprété de la même manière par tous les agents du MERSE. Pour certains, le genre implique l'égalité entre les sexes, pour d'autres, il revêt une connotation liée à l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Les participants ont identifié plusieurs causes des différentes perceptions du concept de genre et de son

incompréhension : des résistances socioculturelles (incluant une association du concept avec des valeurs occidentales), un manque de sensibilisation et de formation et l'absence de plans institutionnels sur le genre. Les résultats des questionnaires anonymes décrits ci-dessous sont révélateurs de normes de genre qui peuvent constituer un obstacle à la promotion de l'égalité dans et à travers l'éducation.

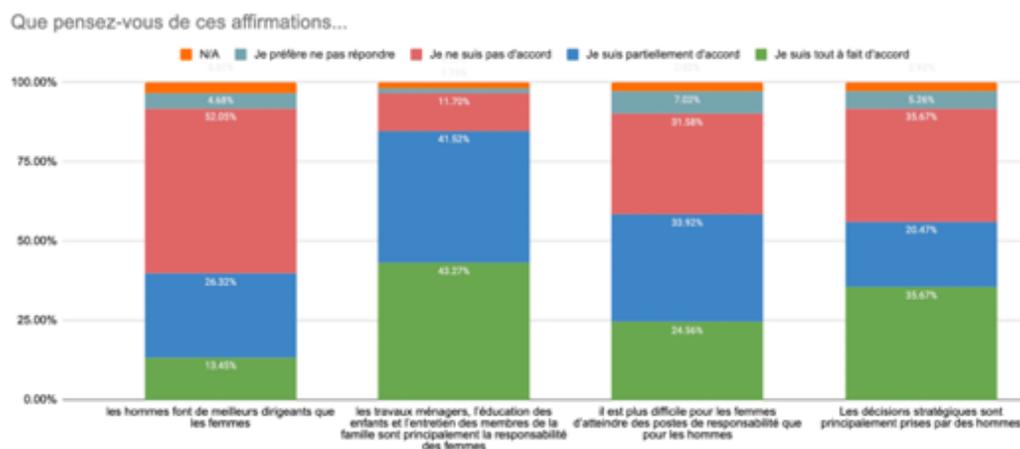
Environ 39% des fonctionnaires interrogés croient, à divers degrés, que les hommes sont de meilleurs dirigeants que les femmes, indiquant une persistance des stéréotypes de genre traditionnels dans l'évaluation des capacités de leadership pouvant influencer la promotion et la nomination des femmes à des postes de responsabilité. Cependant, une majorité des répondants (52%) "ne sont pas d'accord", ce qui témoigne également d'une ouverture croissante à l'idée que les femmes peuvent être aussi compétentes que les hommes dans les rôles de leadership.

Une majorité écrasante des répondants (84%) estiment que les travaux ménagers, l'éducation des enfants et l'entretien des membres de la famille sont des responsabilités qui incombent principalement aux femmes. Ces perceptions constituent potentiellement un obstacle majeur pour les femmes qui aspirent à des postes de responsabilité, car elles sont perçues comme étant principalement responsables des tâches domestiques, ce qui limite leur disponibilité et leur engagement professionnel.

Près des deux tiers des répondants (58 %) reconnaissent qu'il existe des obstacles spécifiques pour les femmes en matière de progression de carrière dans l'administration éducative, ce qui peut également être interprété comme une certaine forme de reconnaissance des inégalités de genre au sein du MERSE. Un tiers des répondants ne sont pas d'accord, ce qui pourrait également indiquer qu'une part significative des fonctionnaires sous-estiment ou ne perçoivent pas ces obstacles. Cette perception des difficultés accrues pour les femmes pourrait révéler un manque de politiques ou de soutien pour favoriser l'égalité des sexes au sein de l'administration éducative. Elle souligne aussi l'importance de mettre en place des mesures pour surmonter ces barrières.

Plus de la moitié des fonctionnaires reconnaissent que les hommes dominent, du moins en grande partie, la prise de décision stratégique. Plus du tiers des répondants ne sont toutefois pas d'accord avec cette affirmation, ce qui reflète une division des opinions ou une variation dans la perception de l'égalité dans la prise de décision. La reconnaissance de ce déséquilibre est essentielle pour aborder les questions d'égalité dans la gouvernance du système éducatif.

Figure 5 Formation et connaissances des employés



Source : questionnaire anonyme

L'analyse de contenu globale des réponses des agents interrogés lors de entretiens semi-structurés à la question « *selon vous, pourquoi y a-t-il moins de femmes à des postes de responsabilités au Ministère que d'hommes ?* » et l'analyse conduite par les agents participant au groupe de travail sur la « sous-représentation des femmes aux postes de direction des écoles » lors de l'atelier concordent et montrent que :

- Les répondants avancent principalement les **barrières culturelles et sociales** comment jouant un rôle significatif dans la sous-représentation des femmes aux postes de direction. Il est souvent attendu des femmes qu'elles remplissent des rôles domestiques (la conciliation travail-famille est plus difficile), et leur capacité à exercer des fonctions de leadership est parfois mise en doute. Les agents du MEN ont également soulevé un biais inconscient important dans les établissements selon lequel les enseignants préfèrent (inconsciemment) être dirigés par des hommes (« Il est plus difficilement acceptable pour une femme que pour un homme de « lever la voix » sur un prof »).
- Certains avancent également que **les femmes sont souvent réticentes** à accepter des postes à responsabilité en raison des sacrifices personnels et sociaux que cela implique. Le stéréotype considérant que les femmes « *ne veulent pas se fatiguer* » est ressorti plusieurs fois. Plusieurs répondants soulignent également la moindre disponibilité et mobilité des femmes. Les postes de direction (tels que les DREN), mais également d'enseignement, surtout dans les régions reculées, sont souvent perçus comme inadaptés pour les femmes en raison des conditions de travail difficiles et de la mobilité requise. Les hommes sont perçus comme plus adaptables à certaines conditions de vie difficiles, et les préoccupations concernant la sécurité des femmes influencent les décisions de nomination. Au-delà des considérations de genre, les participants soulèvent le manque d'attractivité du poste de directeur (indemnité très faible). Par rapport à la difficulté de la fonction et au manque de moyens dont ils disposent pour conduire leur travail.
- Les répondants avancent également des **facteurs institutionnels et politiques** : les nominations aux postes de responsabilité sont souvent influencées par des considérations politiques et le trafic d'influence, ce qui désavantage les femmes.
- Enfin, plusieurs répondants se basent également sur le **niveau d'éducation et de qualification** plus faible des femmes et le manque d'ancienneté, réduisant le nombre de femmes qualifiées pour des postes à responsabilité. À cela se greffe également les préjugés sur l'incompétence présumée des femmes.

2.3. La promotion de l'égalité est faiblement prise en compte dans le mandat des services et agents du MERSE

Lancée en 2015, la stratégie d'institutionnalisation (SNIG) s'est entre autres traduite par l'établissement de cellules sectorielles genre dans tous les ministères, coordonnées par le ministère de l'Action Sociale, de l'Enfance et de la Famille (MASEF). La cellule genre du MERSE a été créée en 2021 et est rattachée au Cabinet⁷. Dans les faits, le MASEF assure un leadership limité dans la coordination des cellules et les finances publiques ne prévoient pas un budget spécifique pour ces organes. De façon générale, les cellules genre (quand elles existent encore) ne disposent que d'un petit budget de fonctionnement et pas d'un budget opérationnel. Au MERSE, le taux d'exécution des activités de la cellule genre du MERSE (soumis au secrétaire général) ne dépasse généralement pas 10 % faute de financement, de soutien et de capacités des agents. Les agents qui les composent ne sont pas formés et ne se sentent pas soutenu(e)s par l'administration pour mener à bien leur mandat (entretiens semi-structurés). Le statut de la

⁷ Art 15 du Décret n° 078-2021 du 31 mai 2021 fixant les attributions du Ministre de l'Éducation Nationale et de la Réforme du Système Éducatif et l'organisation de l'administration centrale de son département.

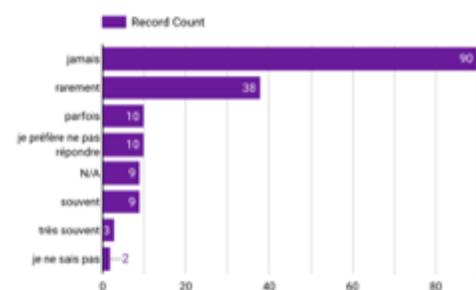
coordonnatrice de la cellule correspond toutefois au rang de directeur de rang central, ce qui témoigne d'une volonté politique de positionner ces enjeux.

La cellule est composée de 3 unités qui se focalisent sur l'enseignement au niveau des directions centrales, l'enseignement au niveau des directions régionales et la coopération avec les PTF. Ces unités se subdivisent de 6 divisions qui portent sur l'éducation fondamentale, l'éducation secondaire et la sensibilisation. À la tête des 3 unités sont placés des agents ayant le rang de chef de service. L'équipe actuelle est composée de 12 personnes (dont 1 homme), parmi lesquelles 3 qui ne sont pas nommées mais qui sont à la disposition de la cellule. Les entretiens semi-structurés montrent que les membres de la cellule manquent de formation, de capacités et d'incitation pour mettre leur mandat en œuvre. La plupart n'ont pas de fiche de poste, un constat qui n'est pas propre à la cellule genre : plus ou moins la moitié des employés (51 % au niveau central et 46 % au niveau déconcentré) sont sans fonction déterminée (RESEN, 2023).

En termes de mandat et d'activité, la cellule a pour mission de veiller à la prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sectorielle du ministère. Dans les faits, la cellule perçoit son rôle davantage à travers la sensibilisation (entretien semi-structurés) et conduit quasi-exclusivement des activités dans ce sens. Grâce aux fonds de l'État, la Cellule a notamment conduit une campagne de sensibilisation dans les Écoles Normales d'Instituteurs (ENI) sur les stéréotypes de genre et les comportements des enseignants en milieu scolaire. Cette initiative a marqué la première promotion des sortants de la réforme. Des missionnaires ont été envoyés dans les ENI du pays pour établir un plan d'action et rechercher des financements auprès des PTF.

Engagement des services avec la Cellule

Travaillez-vous avec la Cellule Genre ?



Bien que la grande majorité des répondants considère qu'il est prioritaire ou très prioritaire de renforcer l'égalité entre les filles et les garçons et que leur service est très engagé à lutter contre les inégalités éducatives, très peu collaborent avec la Cellule genre.

Figure 6 Engagement du personnel en faveur de l'égalité de genre

Est-il prioritaire de renforcer l'égalité entre les filles et les garçons dans l'éducation ?

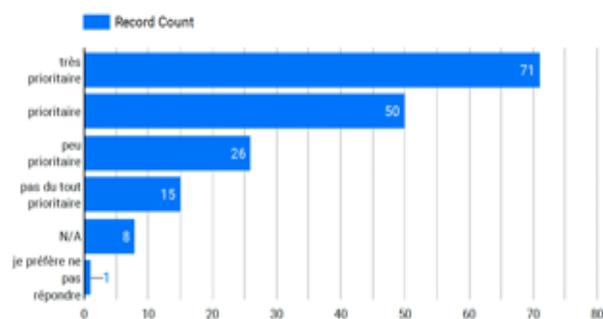
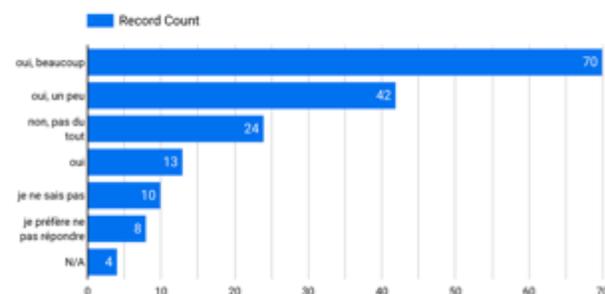


Figure 8 Engagement des services à lutter contre les inégalités

Votre service est-il engagé à lutter contre les inégalités éducatives ?



Plusieurs répondants ont également souligné que le travail de la cellule est entravé par des résistances internes (« mentalités réticentes, notamment parmi certains hommes », « difficultés à trouver des personnes motivées ») et politique. Le soutien institutionnel et l'intérêt pour l'égalité du genre est fluctuant.

Pourquoi le concept de genre n'est-il pas compris de la même manière au sein du MERSE ?

Résistances socioculturelles

- L'entêtement de certains leaders d'opinion contre les femmes, et les craintes de voir les femmes accéder aux postes de décision.
- La crainte des hommes de voir les femmes les concurrencer même dans les postes administratifs.
- La compréhension du concept de genre et son association avec l'homosexualité, rejetée religieusement et socialement.
- La peur d'octroyer aux femmes trop de libertés.
- Le rejet et les polémiques autour du projet de Loi de lutte contre les violences de genre

Manque de Sensibilisation et de Formation

- L'absence d'un programme médiatique pour orienter l'opinion publique.
- Le manque d'explications et de formations disponibles sur le concept pour la société et le grand public.
- Le manque de formations. L'association du concept exclusivement avec les femmes, et son caractère inhabituel pour les employés.
- Le manque de moyen de la cellule genre pour conduire son travail de sensibilisation et de formation.

Problèmes Institutionnels et Organisationnels

- Le concept de genre n'est pas compris de la même manière par les fonctionnaires du MEN, les PTF et les leaders d'opinion.
- L'absence de plans annuels pour renforcer les activités de la cellule genre.

Quelles sont les conséquences de la mauvaise compréhension du concept de genre au sein du MERSE ?

Impact sur la Société

- Inégalités entre les sexes / discriminations envers les femmes et les filles.
- Répercussions négatives sur la manière avec laquelle les femmes éduquent les enfants, créant ainsi une génération qui pourrait renoncer à la plupart de ses droits.
- Le manque de possibilités pour les filles et les femmes d'accéder à une éducation qui leur assure de poursuivre des études

Impact sur les Institutions et le Développement National

- Frein au développement du pays (les femmes représentent plus de 52% de la population).
- Le ministère fonctionne à moitié de sa capacité (enjeu de performance si la moitié des travailleurs se désengagent).
- Le manque de prise en compte des plans de travail sectoriels et des projets avec une perspective de genre.
- L'absence d'activation des cellules sectorielles de genre.
- L'absence de mise en œuvre d'une stratégie institutionnelle pour le genre.

Problèmes de Perception et de Communication

- L'augmentation de la peur du concept. Un fossé s'établit entre les partenaires : les PTF, les cercles gouvernementaux, la société.
- L'aversion pour le concept de genre et la différence de compréhension entre les parties : le législateur, le gestionnaire, le destinataire.
- Le manque de prise de responsabilité, peu importe l'origine. Au niveau des cercles décisionnels.
- Le refus de la société d'accepter la loi sur le genre.

Source : atelier participatif

RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES

L'élaboration d'une stratégie genre pour le MERSE devrait intégrer et faciliter l'opérationnalisation des engagements pris dans le PNDSE III et le Pacte de Partenariat. À partir de la revue documentaire et de la consultation des agents du MEN dans le cadre de ce diagnostic participatif, la stratégie genre pour le MERSE devrait prendre en compte les recommandations suivantes :

1. **Intégration du genre dans le pilotage, la planification et le suivi des politiques éducatives**
 - 1.1. Mise en place de mécanismes de suivi genre trimestriel au niveau central et régional pour suivre la mise en œuvre des engagements genre du PNDSE III, du Pacte de Partenariat et de la future stratégie d'institutionnalisation ;
 - 1.2. Mise en place de dispositions réglementaires pour assurer la parité ou une représentation minimale des femmes dans toutes les instances du PNDSE (prise de décision, planification, mise en œuvre et suivi) ;
 - 1.3. Prise en compte du genre lors des Revues Sectorielles.
2. **Renforcement des capacités aux niveaux centraux et déconcentrés**
 - 2.1. Plan de renforcement des capacités des décideurs et agents en planification et suivi de l'éducation sensible au genre au niveau central et déconcentré (DREN et IDEN) ;
 - 2.2. Plan de renforcement des capacités des agents de la cellule genre.
3. **Plan de promotion des femmes dans les postes de direction**
 - 3.1. Engager la DRH dans le développement d'un plan de promotion de l'équité pour les postes de direction ;
 - 3.2. Assurer la sensibilité au genre du manuel et des processus de gestion des ressources humaines, avec une attention particulière sur les promotions et les transferts.
4. **Transversalisation du genre au niveau des ENI et de l'IPN**
 - 4.1. Élaboration de programmes éducatifs qui prennent en compte la dimension de genre ;
 - 4.2. Développement de modules sur le genre dans les ENI ;
 - 4.3. Renforcement des capacités des formateurs des ENI et des agents de l'IPN sur la dimension genre.
5. **Déclinaison de la stratégie genre aux niveaux régionaux**
 - 5.1. Engagement des DREN et des IDEN dans la planification de la stratégie genre ;
 - 5.2. Doter les DREN et les IDEN d'un budget et des ressources pour mettre en œuvre la stratégie.
6. **Engagement des Partenaires Technique et Financier**
 - 6.1. Assurer la coordination et la synergie de l'appui des PTF sur le genre ;
 - 6.2. Soutenir l'organisation d'un forum national sur l'égalité dans et à travers l'éducation ;
 - 6.3. Soutenir des campagnes de sensibilisation ;
 - 6.4. Soutenir la mobilisation des ressources de la cellule genre.

ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire anonyme

<p>Merci de prendre le temps de participer à cette enquête qui vise à évaluer la prise de l'égalité femme-homme au sein du ministère de l'Éducation nationale. Ce questionnaire vous donne l'occasion de vous exprimer, quelle que soit votre opinion. Vos réponses sont <u>ANONYMES</u>. Les informations recueillies ne serviront en aucun cas à identifier les personnes interrogées. Le temps estimé pour répondre au questionnaire est de 10 minutes.</p>		
INFORMATION DÉMOGRAPHIQUES		
ID1	Âge	Champ libre. Chiffre seulement
ID2	Sexe	Homme/Femme
ID3	Quel est votre plus haut niveau d'éducation ?	
ID4	Quelle est votre situation professionnelle ?	Fonctionnaire/Contractuel/Autre
ID5	Quel est votre statut ?	Fonctions de direction (SG, directeurs, inspecteur général) Fonction d'appui technique cadre (chef de division) Agents de division/ Fonctions d'appui administratifs (secrétaire, informaticien...)
ID6	À quel niveau du MEN travaillez-vous ?	Central/Déconcentré/Je ne travaille pas pour le MEN
ID6-A	[Si niveau déconcentré] Dans quelle wilaya est situé votre service ?	Menu déroulant des 13 wilayas
DIMENSION EXTERNE		
DE1	Avez-vous entendu parler de la SNIG ?	Oui/Non
DE2	Selon vous, votre service est-il engagé à lutter contre les inégalités éducatives, en particulier entre les filles et les garçons ?	Oui, beaucoup/ Oui, un peu/Non, pas du tout/Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre
DE3	En moyenne, à quelle fréquence les questions relatives à l'égalité entre les filles et les garçons sont-elles soulevées dans le cadre de vos réunions de travail ?	
DE4	Travaillez-vous avec la Cellule Genre ?	Très souvent/Souvent/Parfois/Rarement/Jamais/Je préfère ne pas répondre
DIMENSION INTERNE		
<i>Formation et connaissances des employés</i>		
DI1	Selon vous, les différences entre les hommes et les femmes sont...	...naturelles (biologiques)/...des constructions sociales/...je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre
DI2	Êtes-vous familier avec le concept de genre ?	Très familier/Familier/Peu familier/Pas du tout familier/Je préfère ne pas répondre
DI3	Avez-vous reçu une ou des formations sur le genre ou l'égalité entre les femmes et les hommes ?	Oui/Non
<i>Perception des employés en ce qui concerne l'égalité de genre</i>		
DI4	Que pensez-vous de ces affirmations : "les hommes font de meilleurs dirigeants que les femmes"	Je suis tout à fait d'accord/ partiellement d'accord/Je ne suis pas d'accord/Je préfère ne pas répondre
DI5	"les travaux ménagers, l'éducation des enfants et l'entretien des membres de la famille sont principalement la responsabilité des femmes"	<i>idem</i>
DI6	Selon vous, est-il prioritaire de renforcer l'égalité entre les filles et les garçons dans le domaine de l'éducation en Mauritanie?	Très prioritaire/Prioritaire/Peu prioritaire/Pas du tout prioritaire
<i>Culture organisationnelle</i>		
DI7	Que pensez-vous de cette affirmation : "il est plus difficile pour les femmes d'atteindre des postes de responsabilité que pour les hommes dans l'administration éducative"	Je suis tout à fait d'accord/ partiellement d'accord/Je ne suis pas d'accord/Je préfère ne pas répondre
DI8	Que pensez-vous de cette affirmation : "Les décisions stratégiques sont principalement prises par des hommes"	<i>idem</i>
DI9	Avez-vous le sentiment que votre travail est valorisé et que votre voix est entendue au sein de l'administration ?	Oui/Non/Je préfère ne pas répondre
DI10	Vous est-il difficile de concilier votre travail avec vos obligations familiales ?	Souvent/Un peu/Jamais/Je préfère ne pas répondre

DI11	Avez-vous déjà été témoin de comportements non respectueux à l'égard des femmes sur le lieu de travail ?	Oui/Non/Je préfère ne pas répondre
DI11-A	[Si oui] Si vous le souhaitez, donnez plus de détails sur ces comportements (que vous avez vécus ou que vous avez observé). Sinon, vous pouvez soumettre le questionnaire.	Champ libre

Annexe 2 – Grilles d'entretiens

INFORMATIONS DÉMOGRAPHIQUES						
Nom	Sexe	Organisation	Poste	Direction	Service	Wilaya
DIMENSION EXTERNE						
Description concise du rôle et des attributions du répondant						
Grandes PRIORITÉS/PROGRAMME de la direction (ou service le cas échéant)						
Dans quelle mesure les questions d'égalité entre les sexes sont-elles prises en compte dans votre service/rôle ?						
Analyse et perception des EFFORTS/PROGRÈS du MEN/dir/service au sein de ces priorités/programmes						
Analyse et perception des DÉFIS/BARRIÈRES du MEN/dir/service au sein de ces priorités/programmes						
Quel est, selon vous, le plus grand DÉFI en ce qui concerne l'égalité de genre en éducation en Mauritanie [ou RÉGIONAL si niveau déconcentré] ? Et quel devrait être la RÉPONSE du MEN apportée à ces enjeux ?						
DIMENSION INTERNE						
Cadre seulement De combien de femmes et d'hommes est composée votre équipe ? Distinguez-les par niveau de responsabilités						
Selon vous, pourquoi y a-t-il moins de femmes à des postes de responsabilités au Ministère que d'hommes ?						
Estimez-vous que le ministère a une culture de travail inclusive et équitable ? Vous sentez-vous toujours à l'aise d'exprimer votre opinion ? Avez-vous le sentiment que votre opinion est valorisée ?						
Avez-vous eu de la difficulté à concilier votre travail avec vos obligations familiales ?						
Avez-vous déjà été témoin ou avez-vous déjà vécu des situations de harcèlements dans le cadre du travail ? Avez-vous déjà été témoin de comportements non respectueux à l'égard des femmes sur le lieu de travail ?						