

**L'intégration du
genre dans le
curriculum du
niveau I de
l'enseignement
fondamental dans la
république du Mali**

**Rapport final de la
première phase**

A project funded by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, U.S. Agency for International Development, under contract number FAO-0100-C-00-6005-00, with Development Alternatives, Inc.

Décembre 2001



1717 Massachusetts Ave. NW, Suite 302, Washington, DC 20036 USA
Tel.: 202-332-2853 FAX: 202-332-8257 Internet: WIDinfo@widtech.org

A Women in Development Technical Assistance Project

Development Alternatives, Inc. ! International Center for Research on Women
Academy for Educational Development ! Development Associates, Inc.

This publication was made possible through support provided by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, U.S. Agency for International Development, under the terms of contract number FAO-0100-C-00-6005-00. The opinions expressed herein are those of the author and do not necessarily reflect the views of the U.S. Agency for International Development.

L'intégration du genre dans le curriculum du niveau I de l'enseignement fondamental dans la république du Mali

Rapport final de la première phase

by

Akanksha A. Marphatia

Development Alternatives, Inc.

Décembre 2001



SIGLES ET ABREVIATIONS

ACDI	Agence Canadienne de Développement International
ASEG	Analyse Socio-économique selon le Genre
BAD	Banque Africaine de Développement
CAD	Comité d'Aide au Développement
CAP	Centre d'Animation Pédagogique
CNE	Centre National de l'Education
DNEB	Direction Nationale de l'Education de Base
FED	Femmes et Développement
GED	Genre et Développement
ICRW	International Center for Research on Women
IEC	Information Education Communication
IFD	Intégration Femmes au Développement
JSI/PDY	John Snow International
OCDE	L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques
PRODEC	Programme Décennal de l'Education
SAGE	Strategies for Advancing Girls' Education Project
SCOFI	Scolarisation des filles
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
USAID	Agence des Etats-Unis pour le Développement International
WIDTECH	Women in Development Technical Assistance Project

AVANT-PROPOS

Ce document s'adresse aux équipes de conception et de rédaction du curriculum. On y trouvera des outils opérationnels et non un débat sur les avantages et inconvénients de l'approche genre ou sur son importance dans le développement du curriculum.

Il a pour objectif de guider le travail pratique de développement du curriculum à l'aide des outils d'analyse genre.

Il a enfin une fonction d'accompagnement des concepteurs lors des différentes étapes du processus et une fonction instrumentale en proposant des instruments de travail qui demeurent évidemment adaptables aux besoins et aux méthodes de travail des équipes.

Ce rapport est divisé en cinq sections qui traitent des thèmes suivants:

- Contexte de la réforme éducative au Mali et résultats escomptés de cette consultation
- Etude des besoins
- Outils d'analyse genre
- Plan de suivi et évaluation
- Recommandations.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	vii
CHAPITRE UN	
CONTEXTE	1
PROGRAMMATION DE LA CONSULTATION – PHASE I.....	2
CHAPITRE DEUX	
RAPPORT SUR L'ÉTUDE DES BESOINS	5
DÉPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE	5
INTERPRÉTATION DU GUIDE D'ENTRETIEN	6
CHAPITRE TROIS	
OUTILS D'ANALYSE GENRE	9
INTRODUCTION	9
SOMMAIRE DES OUTILS D'ANALYSE GENRE.....	9
Analyse et l'intégration du genre.....	10
Le Genre et le Secteur de L'éducation.....	16
Outils d'analyse du genre dans le curriculum.....	22
CHAPITRE QUATRE	
PLAN DE SUIVI ET ÉVALUATION	31
MISE EN OEUVRE DES OUTILS D'ANALYSE GENRE	31
STRATÉGIE D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE PROGRAMME DE	32
FORMATEURS DE FORMATEURS.	32
Proposition de plan de formation des formateurs dans l'analyse et l'intégration du genre.....	32
CHAPITRE CINQ	
CONTRAINTES ET RECOMMANDATIONS	33
Contraintes	33
Recommandations.....	33

ANNEX A: TERMES DE RÉFÉRENCES	A-1
ANNEX B: PLAN DE TRAVAIL	B-1
ANNEX C: LISTE DE PERSONNES CIBLES, QUESTIONNAIRE, GUIDE D'ENTRETIEN ET GRILL D'ANALYSE	C-1
ANNEX D: RAPPORT DE L'ATELIER DE VALIDATION DES OUTILS ÉLABORÉS PENDANT LA PREMIÈRE PHASE	D-1
ANNEX E: PERSONNES RENCONTRÉES	E-1
ANNEX F: DOCUMENTS CONSULTÉS	F-1

RESUME

En décembre 1999, le président de la république du Mali inaugurerait officiellement le nouveau « programme décennal de l'éducation » (PRODEC, 200-2010). Le programme renforce la stratégie du gouvernement qui vise à augmenter le taux d'inscription des filles à l'école primaire de 56 pourcent en 1998-1999 à 75 pourcent en 2008. La première phase de quatre ans (2000 à 2004) contribuera (1) à améliorer la qualité de l'éducation ; (2) à augmenter l'accès aux services d'éducation ; et (3) à améliorer la gestion décentralisée. Les questions liées à l'éducation des filles seront intégrées à une série d'actions planifiées par le programme.¹

Les résultats d'études récentes² ont révélé une série d'insuffisances en ce qui concerne l'intégration des filles et de leurs besoins dans une stratégie de dix ans. Parmi les recommandations soumises au MOE figurait le besoin de développer un curriculum qui représente les besoins, opportunités et défis auxquels font face les filles et garçons du Mali.

L'inapplicabilité du curriculum actuel aux besoins des élèves filles, ou les documents répondant plus aux intérêts des garçons, ont longtemps figuré parmi les raisons expliquant le faible taux d'inscription et de promotion scolaires et la forte déperdition parmi les filles scolarisées. Il est nécessaire d'adopter une nouvelle stratégie qui intègre le genre aux diverses étapes du processus de développement du curriculum, des documents éducatifs, méthodes pédagogiques et didactiques, aux textes et instruments de gestion et d'évaluation.

L'Agence des Etats-Unis pour le Développement International (USAID) est l'un des organismes qui soutient le plus la nouvelle politique de gestion de l'éducation. Les programmes de l'Agence se focalisent particulièrement sur l'éducation des filles. En novembre 2001, USAID/Mali a demandé au Women in Development Technical Assistance Project (WIDTECH)³ de travailler avec le MOE pour concevoir des outils appropriés et offrir des stages de formation ayant pour objectif de s'assurer que les besoins spécifiques des élèves filles soient pris en compte dans les nouveaux curriculums de l'école primaire et les programmes de formation des maîtres. Un consultant international et deux consultants locaux⁴ ont formé une équipe qui a mis au point des outils analytiques sensibles au genre pour les rédacteurs des curriculums. La première phase de la consultation a eu lieu du 11 novembre au 1er décembre 2001. La formation, ou seconde Phase, aura lieu en août 2002.

¹ Document d'Evaluation du Projet, PRODEC. Banque Mondiale 2000.

² Analyse du Plan d'Investissement Sectoriel (PIS ou PRODEC) et Une Analyse Institutionnelle du Ministère de l'Education (MOE).

³ Le Projet WIDTECH fournit une aide technique et un soutien en formation à la mission de l'USAID et aux partenaires en genre et développement. Il est subventionné par le bureau USAID/Global Women in Development (G/WID) à Washington DC (voir www.widtech.org).

⁴ L'équipe était menée par Mlle. Akanksha A. Marphatia (spécialiste en genre et éducation, WIDTECH/ICRW). Les conseillers locaux étaient Mme. Sow Fatoumata Singare et M. Diarra, experts en rédaction de curricula, formation de formateurs, genre et dans l'initiative éducative la plus récente du Mali "pédagogie convergente."

En août 2002, un quatrième consultant entreprendra une étude rétrospective de l'éducation des filles au Mali. Le consultant utilisera le modèle actuel de simulation employé par MOE pour proposer des stratégies visant à augmenter les investissements dans l'éducation des filles, afin d'aider le Mali à atteindre son objectif d'éducation primaire universelle d'ici à 2015. Le conseiller offrira une journée de formation portant sur les résultats et l'utilisation du modèle de simulation pour les décideurs clefs du MOE, la division de la planification et des statistiques du MOE et des représentants des bailleurs de fonds et des ONGs.

Activités de la Phase I⁵

Les activités suivantes ont été menées à bien durant la Phase I

1. **Identification des décideurs clefs** et spécialistes techniques impliqués dans les diverses étapes du processus de développement du curriculum, du développement de la stratégie à la rédaction et l'évaluation du curriculum.
2. **Développement d'un questionnaire et d'un guide d'entretiens** pour réaliser une évaluation des besoins avec 47 spécialistes techniques et décideurs.⁶ L'évaluation incluait des informations sur (1) le niveau d'expertise en genre des spécialistes, y compris leurs expériences d'intégration du genre dans leur travail, (2) les besoins spécifiques en formation et les attitudes en ce qui concerne le genre et l'éducation et (3) les outils analytiques actuellement employés par les rédacteurs de curriculum.

La diversité des réponses fournies concernant la définition du genre et les expériences du personnel quant à l'intégration du genre dans leur travail, ont révélé le besoin de renforcer tout d'abord la connaissance du concept parmi les participants avant de leur présenter des outils sensibles au genre. Enfin, l'évaluation a souligné le besoin d'inclure non seulement les spécialistes techniques mais aussi les décideurs et responsables d'unités (par exemple les directeurs de la division des curriculums). Cette approche aidera à générer un soutien nécessaire pour des outils sensibles au genre et à identifier des stratégies pour surmonter les défis institutionnels et techniques à l'application du genre. Les résultats ont aussi orienté le développement d'outils analytiques appropriés qui puissent être utilisés par les rédacteurs de curriculum pour mieux intégrer le genre dans leurs textes ainsi qu'un plan préliminaire de formation pour l'atelier d'août 2002.

3. **Développement d'outils analytiques spécifiques au genre pour les rédacteurs de curriculums**: En plus de l'évaluation des besoins, les consultants ont fait des recherches sur les outils sensibles au genre mis au point par d'autres organisations travaillant au Mali et ailleurs.⁷ Les consultants ont aussi visité deux écoles (une traditionnelle et une appliquant les méthodes d'enseignement promues par la pédagogie convergente, l'innovation éducative actuelle au Mali) pour obtenir une meilleure compréhension de la

⁵ Voir Annexe B pour un plan de travail complet.

⁶ Voir Annexe C pour des instruments de surveillance.

⁷ Voir Annexe E pour une liste des personnes interviewées et Annexe F pour une bibliographie.

façon dont le curriculum est utilisé tant du point de vue des enseignants que de celui des élèves.

Les documents suivants ont été mis au point pour aider à une meilleure compréhension et intégration du genre dans le processus de développement du curriculum (Voir Chapitre III pour une série complète d'outils):

I. Genre et Développement (pour faciliter l'intégration du genre dans les programmes de développement)

1. Introduction de concepts clefs
 - Faire la différence entre "sexe" et "genre"
 - Egalité et équité
 - Définir le développement
 - Disparités entre hommes et femmes
 - Stéréotypes discriminatoires
 - Définir le genre
 - Analyse du genre
 - Evolution des concepts-clefs : femmes et développement, intégration des femmes dans le développement et genre et développement
2. Outils d'analyse de genre
 - Cadre de Harvard
 - Facteurs d'influence

II. Genre et éducation

1. Tableau sur les disparités éducatives (liées au genre, en zones urbaines et rurales)
2. Grille sur les causes et conséquences de l'échec scolaire des filles, identification des stratégies pour améliorer l'éducation des filles

III. Intégrer le genre dans le curriculum de l'école primaire

1. Introduction aux concepts clefs
 - Importance de l'introduction du genre dans le curriculum
 - Diagramme sur le processus de développement du curriculum
2. Outils pour intégrer le genre dans le curriculum
 - Cadre pour intégrer le genre dans tout le processus de développement du curriculum
 - Grille d'évaluation pour intégrer le genre dans les documents pédagogiques
 - Questionnaire pour intégrer le genre dans les textes
 - Tableau de vérification pour corriger les stéréotypes discriminatoires de genre
 - Liste pour vérifier la représentation des filles et garçons dans le curriculum
 - Au moment de la consultation, le guide de l'enseignant utilisé par les formateurs de professeurs comme modèle d'application du nouveau curriculum était en cours de réalisation. L'élaboration d' "outils de genre" pour un document qui n'a pas encore été rédigé a été perçue comme une activité qui ne donnerait aucun des résultats escomptés simplement parce que l'applicabilité des outils qui seraient développés ne pourrait être garantie. Les outils générés durant la période de consultation répondent certes

spécifiquement aux besoins des rédacteurs du curriculum mais ils peuvent aussi être utiles pour les formateurs d'enseignants. Une fois que le guide de l'enseignant sera terminé, on encourage la Mission à travailler avec des consultants locaux pour adapter et peut-être mettre au point des outils supplémentaires répondant aux besoins spécifiques des enseignants et des personnes responsables de la préparation et de l'application du nouveau curriculum.

3. Le Projet de Stratégies pour Promouvoir l'Education des Filles (SAGE) au Mali a de plus mis au point un "Guide d'Enseignement Favorable aux Filles".⁸ Ce guide a été bien reçu et les professeurs et formateurs de professeurs ont été formés à ces techniques en 2001. On encourage USAID/Mali à élargir l'application de ce guide en plus des outils mis au point (puis adaptés aux besoins) durant cette consultation. Les documents existant sont une première étape vers le développement d'une approche complète de la formation des enseignants sensible au genre.
4. Vérification des outils. Comme tout instrument de suivi, les outils d'intégration du genre ont été testés avec un groupe sélectionné d'utilisateurs (rédacteurs de curriculum et autres spécialistes techniques clefs). Les consultants locaux ont organisé un atelier en mars 2002 pour tester et modifier les outils.⁹ Ce processus a aussi permis à l'équipe de s'assurer la participation de différentes unités impliquées dans le développement du curriculum. Les outils présentés au Chapitre trois incluent les recommandations de cet atelier.

Contraintes

Un certain nombre de contraintes clefs compliquent ou retardent la réalisation des activités de la Phase I. Il est important de comprendre les causes de ces contraintes et d'identifier des stratégies pour les éviter en Phase II.

1. **Disponibilité des consultants locaux durant les trois semaines de consultation** Bien que les deux consultants locaux aient été détachés par le MOE pour travailler sur cette consultation, leur disponibilité au-delà des heures de travail normales du MOE étaient limitées. Les personnes impliquées ont toutes perdu un temps précieux à définir les rôles et responsabilités de chacun.

On encourage USAID/Mali et le MOE à clarifier les attentes (en ce qui concerne la disponibilité et la charge de travail) de ces deux consultants locaux bien avant la Phase II.

2. **Manque de disponibilité des représentants de l'Unité d'Education des Filles (SCOFI).** En tant que représentant du MOE, SCOFI devait fournir un contrôle technique

⁸ Apprentissages Efficaces et Pratiques Internes de Classes Equitables entre Garçons et Filles. 2001. SAGE Mali.

⁹ Voir Annexe D pour un rapport détaillé sur cet atelier.

(ainsi qu'USAID) du travail réalisé. Hormis l'organisation de réunions avec les décideurs au début de la consultation, l'unité a été plus ou moins absente pendant toute la durée de la consultation. En conséquence, les consultants ont eu à surmonter de nombreux obstacles, tels qu'organiser des interviews pour l'évaluation des besoins, assurer l'accès à la photocopieuse, partager le travail et obtenir des informations en retour. Cette situation a fait perdre beaucoup de temps à plusieurs intervenants.

On encourage USAID à clarifier les rôles, responsabilités (en ce qui concerne le temps alloué et le suivi technique) et attentes de SCOFI pour la Phase II. Au cas où l'unité ne serait pas disponible durant cette période (août 4-16th), on recommande à USAID de coordonner les responsabilités avec un autre secteur du MOE.

3. **La formation aura lieu neuf mois avant la Phase I à cause de retards d'emploi du temps inévitables.** Hormis le souci évident de continuité, un autre domaine posant problèmes est la coordination avec le calendrier actuel du développement du curriculum. Au moment de la consultation, le plan de travail du MOE (voir plan de travail au Chapitre 5) indiquait que la phase de suivi et de révision du curriculum d'école primaire pour lequel ces outils étaient mis au point devrait finir en août. Si tel est le cas, l'intégration, et donc l'impact, de ces outils pour modifier le curriculum avant de le rendre plus sensible au genre n'est pas claire.

On note également qu'il pourrait bien y avoir des retards dans le processus de développement du curriculum.

Recommandations

- La présentation des deux consultants aux équipes chargées du développement du curriculum est essentielle afin d'intégrer de façon efficace le genre dans les curriculums. La poursuite de la collaboration actuelle entre USAID, SCOFI et les deux consultants locaux et JSI/PDY (la principale organisation chargée du processus de développement du curriculum) faciliterait l'utilisation des outils de genre.
- Une stratégie à long terme pour former le personnel concerné impliqué dans le processus de développement du curriculum est nécessaire, étant donné la tendance actuelle de décentralisation de l'éducation. Il est aussi recommandé que des participants, en nombre gérable par les formateurs, soient invités à de futurs ateliers. Plus d'un atelier sera peut-être nécessaire pour assurer la formation de tous les spécialistes techniques.
- Une formation supplémentaire dans les domaines du suivi et de l'évaluation de l'impact de ces outils et une formation sont nécessaires pour les deux consultants locaux.
- Les consultants locaux devraient collaborer avec CIDA pour mettre sur pied leur prochaine formation sur le genre afin d'assurer qu'il y a un échange d'informations consistantes.

CHAPITRE UN CONTEXTE

Avec l'adoption de la loi d'orientation sur l'éducation en décembre 1999, le programme décennal de l'éducation (PRODEC, janvier 2001) s'était engagé dans une profonde réforme du système éducatif au Mali. Les résultats d'études récentes, notamment l'analyse du sexe féminin dans le cadre du PRODEC et l'analyse institutionnelle du Ministère de l'Education, ont relevé une série de faiblesses concernant l'intégration des filles et de leurs besoins aux éléments clés du plan sectoriel. Ces études ont permis de déterminer certaines insuffisances¹⁰ quant à l'intégration du genre et des recommandations ont été faites pour y pallier. L'une de ces recommandations est d'introduire l'approche genre dans le curriculum.

L'inadaptation des programmes d'études a été pendant longtemps l'une des causes de la sous-scolarisation des filles. La stratégie consiste donc à intégrer la dimension genre dans les éléments constitutifs du curriculum - le programme d'études, les méthodes pédagogiques, les manuels scolaires, les instruments et les modalités d'évaluation.

L'Agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID) apporte son appui au secteur de l'éducation de façon générale et accorde une attention soutenue à la prise en charge des intérêts différentiels des femmes/filles. En novembre 2001, l'agence a engagé trois consultants¹¹ pour identifier des stratégies d'intégration du genre dans le curriculum de l'enseignement fondamental et dans le programme de formation des enseignants. L'objectif principal est de fournir au personnel du Ministère de l'Education (concepteurs et rédacteurs de programmes d'études, décideurs, formateurs des formateurs) les outils et la formation appropriés pour assurer l'intégration de la perspective genre dans le contenu et le processus d'élaboration du curriculum et le programme de formation des enseignants. (voir annexe 1, termes de références).

Les stratégies d'intégration du genre dans le curriculum et les outils ont été développés pendant une première phase (novembre à décembre 2001 ; voir plan de travail, annexe A). Durant la période intermédiaire, chaque membre de l'équipe a mené à bien certaines tâches spécifiques (voir annexe II). En 2002, les consultants ont ensuite assuré une formation traitant de l'utilisation des outils afin de fournir aux participants les compétences nécessaires pour appliquer le genre à l'éducation.

En 2002, un(e) quatrième consultant(e) sera engagé(e) pour préparer et présenter l'analyse rétrospective sur la situation de l'éducation des filles au Mali et ses implications pour

¹⁰ Certaines des points soulevés sont énumérés dans les termes de références (cf. annexe A). Par exemple, l'une des recommandations est que l'orientation, la stratégie et le contenu des manuels scolaires prennent mieux en compte les besoins d'instruction des filles suivant le niveau de connaissance et de compétence du personnel/des individus chargés de ce domaine.

¹¹ Une consultante internationale/chef d'équipe (Akanksha A. MARPHATIA) spécialisée en particulier dans l'éducation et le genre et deux consultants nationaux connaissant bien le curriculum, la formation des formateurs, la pédagogie convergente et les questions de genre (M. DIARRA et Mme SOW Fatoumata SINGARE).

l'éducation universelle d'ici l'an 2015 en utilisant des outils de simulation. L'analyse s'adresse aux principaux décideurs à différents niveaux du Ministère de l'Education, aux partenaires techniques et financiers et aux organisations non gouvernementales.

PROGRAMMATION DE LA CONSULTATION – PHASE I

L'équipe (consultants internationale et locaux) a travaillé ensemble du 11 novembre au 1er décembre 2001 (voir annexe B plan de travail). L'objectif était de mener à bien les tâches suivantes :

1. □ Identification des unités ou personnes cibles pour chaque étape de développement du curriculum: conception, rédaction, mise à l'essai, etc.
2. □ Rédaction de l'étude des besoins pour mieux comprendre les compétences des personnes cibles compte tenu du genre, des besoins de formation et des outils employés à la rédaction du curriculum primaire. L'équipe a donc élaboré plusieurs instruments (cf. annexe C) pour l'identification des besoins, dont un questionnaire, un guide d'entretien et une grille d'analyse (pour le dépouillement des questionnaires et les entretiens). Chaque instrument a toutefois été mis à l'essai avec l'USAID et quelques personnes cibles de l'unité dite « scolarisation des filles » (SCOFI) et du Centre national de l'éducation (CNE).
3. □ Une fois les besoins identifiés, l'étude des besoins a permis d'élaborer des outils d'analyse genre pour le développement d'un curriculum répondant aux besoins des filles et des garçons. L'équipe a consulté aussi souvent que possible les outils déjà développés par d'autres organisations (cf. annexe E : personnes rencontrées) et actuellement employés par les rédacteurs du curriculum primaire. L'équipe a aussi visité des écoles traditionnelles, celles employant la pédagogie convergente et celles de la communauté. Ces visites ont amené les consultants à mieux comprendre l'utilisation du curriculum en salle de classe.
4. □ Puisque le curriculum de l'éducation primaire était en cours de rédaction pendant la période de cette consultation, l'équipe a profité de l'occasion pour organiser un atelier sur la mise à l'essai et l'adaptation éventuelle des outils. Durant l'atelier mené du 19 au 23 mars 2002 et animé par des consultants nationaux, les outils ont été finalisés (voir modification). Les outils présentés au chapitre trois de ce rapport tiennent compte de ces modifications.
5. □ Une fois le développement des outils terminé, l'équipe a proposé un plan de formation pour préparer les rédacteurs du curriculum primaire à l'utilisation des outils d'analyse genre. La consultante internationale a développé ce plan et sa programmation pour la deuxième phase de la consultation. (La formation a eu lieu en août 2002 à Bamako.)
6. □ La formation qui se déroulera en août 2002 est un premier pas vers un curriculum tenant compte du genre. Il faut assurer l'intégration de l'approche genre tout au long du

processus de développement d'un curriculum. Les consultants ont ensuite proposé un plan de suivi pour mieux évaluer l'impact des outils d'analyse genre. Ce plan rejoint le schéma d'élaboration du curriculum développé par le CNE et la division des curriculums au sein du CNE (cf. chapitre quatre).

CHAPITRE DEUX

RAPPORT SUR L'ETUDE DES BESOINS¹²

L'étude des besoins a permis d'avoir une meilleure connaissance des besoins réels (des outils) des personnes chargées du curriculum. L'étude permet d'obtenir des informations sur le niveau de connaissances et compétences des personnes cibles en ce qui concerne le genre, les expériences et les obstacles à l'application du genre dans leur travail et leurs attitudes sur la pertinence du genre dans l'éducation. L'ensemble de ces renseignements facilite l'élaboration des outils en fonction du besoin réel des personnes cibles, ce qui peut assurer leur utilisation. Ceci permet d'élaborer des thèmes et concepts fondamentaux pour la formation.

Deux instruments ont été élaborés à cette fin : un questionnaire qui s'adresse aux rédacteurs du curriculum et aux formateurs de formateurs et un guide d'entretien destiné aux décideurs, aux concepteurs et aux superviseurs. Les questionnaires identifient la situation actuelle des compétences par rapport au genre et besoins de formation en genre. Quant aux entretiens, ils ciblent l'institution et soulignent les démarches nécessaires pour assurer l'application des outils d'analyse genre. Les données fournies par ces deux instruments ont donc été analysées séparément.

DEPOUILLEMENT DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été distribué à trente-six (36) personnes, dont les rédacteurs de curriculum, les agents de la division formation et curriculum de l'Académie d'Enseignement du district de Bamako, les consultants pédagogiques et les chargés du genre des centres d'animation pédagogique (CAP) I, II III, IV et V du district de Bamako. Sur les trente-six questionnaires distribués, 24 ont pu être récupérés.

- **Etat des compétences**

Sur 24 personnes qui ont répondu au questionnaire, huit seulement ont déjà suivi une formation générale en genre. Les deux tiers de l'effectif, soit 16 personnes, n'ont jamais reçu de formation en genre.

- **Compétences à acquérir**

Dix-neuf personnes ont manifesté le désir d'être formées d'une manière générale en genre dans l'éducation. Cinq personnes pensaient avoir une certaine expérience des outils d'intégration du genre. Ce qui voudrait dire que la formation en genre et à l'élaboration d'outils d'analyse genre est bien fondée puisque les personnes répondant aux questionnaires ont fait part de ce souci dans les différentes réponses.

¹² Elaboré par M. DIARRA, consultant national.

- **Application du genre dans le domaine de travail**
Treize personnes affirment avoir appliqué le genre dans le domaine de leur travail (par exemple des recrutements d'élèves) à partir des stages de formation, notamment dans les techniques d'information-éducation-communication (IEC).
- **Difficultés dans l'application des outils d'analyse**
Sur les 24 personnes, 13 pensent que la première difficulté réside dans le manque de connaissance technique, ce qui d'ailleurs confirme une fois de plus la nécessité d'une formation en genre pour le personnel. Cinq personnes ont situé cette difficulté au niveau culturel, une personne au niveau institutionnel, et cinq autres n'ont fourni aucune réponse.

En résumé, l'étude montre la nécessité d'une formation pour ce public car ceux qui affirment ne pas appliquer le thème du genre n'ont pas de connaissances dans ce domaine. En outre, il faudra retenir que la formation du personnel en genre et à la manipulation d'outils d'analyse sur le genre est nécessaire comme il en ressort des différentes réponses.

INTERPRETATION DU GUIDE D'ENTRETIEN

L'entretien a été conduit auprès de 11 personnes, dont six superviseurs de rédaction, deux agents de la scolarisation des filles et trois décideurs. Les entretiens ont porté sur les points suivants touchant à l'état des compétences et aux attentes et besoins de la formation. Le nombre de réponses représente le nombre des réponses données par les personnes contactées et non pas le nombre de personnes lui-même.

- **Etat des compétences**
Cinq personnes ont déjà suivi une formation en genre dans l'éducation. Trois ont suivi une formation générale et trois autres n'ont jamais reçu de formation.
- **Compétences à acquérir**
Six personnes ont manifesté le désir de recevoir une formation générale (compréhension et analyse du concept : comment motiver les personnes et la communauté) en genre dans l'éducation. Huit personnes voudraient améliorer leurs connaissances des outils d'intégration du genre. La tendance qui s'est dégagée est de terminer par une formation générale en genre facilitant la maîtrise des outils d'analyse.
- **Application du genre dans le domaine de travail**
Huit personnes affirment avoir appliqué le genre dans le domaine de leur travail. Trois n'ont jamais appliqué le genre dans leur travail.
- **Réinvestissement des outils**
Quant au réinvestissement des outils, une personne a trouvé que ceci se faisait au niveau de la société, une personne au niveau décentralisé de la formation (démultiplication des formations), cinq au niveau institutionnel (à tout moment) des décideurs à l'enseignant et trois personnes au niveau rédaction manuelle (autres).

- **Difficultés dans l'application des outils du genre**

Trois pensent que la difficulté réside au niveau institutionnel, trois au niveau technique, deux au niveau individuel des décideurs et deux au niveau culturel. Dix sur onze ont trouvé que l'intégration du genre était pertinente.

En résumé, ces réponses montrent qu'une formation à l'intention de ce public est nécessaire car les personnes qui affirment ne pas appliquer le thème du genre n'ont pas de connaissances en ce domaine. Il faudra également retenir une formation des superviseurs et des décideurs en genre étant donné que leur soutien, surtout au niveau technique et institutionnel, est important dans l'application des outils d'analyse genre.

C'est donc à partir de ces données que l'équipe a décidé de développer trois types d'outils : (1) l'analyse et l'intégration du genre dans le développement, (2) le genre dans le secteur de l'éducation et (3) l'intégration du genre dans le curriculum. La formation sera axée sur la clarification des concepts du genre, leur importance dans le développement et dans le secteur de l'éducation, et en particulier, l'intégration dans le curriculum.

CHAPITRE TROIS OUTILS D'ANALYSE GENRE

INTRODUCTION

Ce chapitre propose trois types d'outil pour l'intégration du genre dans le développement du curriculum de l'éducation primaire : (1) l'analyse et l'intégration du genre dans le développement, (2) le genre dans le secteur de l'éducation et (3) l'intégration du genre dans le curriculum.

L'équipe a d'abord procédé à une collecte des outils d'analyse genre déjà développés au Mali. Le cas échéant, ils ont adapté ces outils à leur usage. Ils ont également élaboré des outils originaux dans les cas où ces instruments n'existaient pas.

Une formation de cinq jours portant sur l'intégration du genre dans le curriculum et l'utilisation de ces outils sera offerte en 2002 (du 12 au 16 août). Une fois validés et modifiés, ils seront présentés sous leur forme finale dans le rapport de consultation de la deuxième phase en 2002.

Les outils proposés ne sont uniquement pas destinés à ceux qui ont suivi la formation mais à toute personne qui manifesterait le besoin d'intégrer le genre dans son travail.

SOMMAIRE DES OUTILS D'ANALYSE GENRE

I. Analyse et l'intégration du genre

1. Clarification des concepts
 - Différence entre le sexe et le genre
 - Equité et égalité entre les sexes
 - Développement
 - Disparités entre hommes et femmes
 - Stéréotype discriminatoire
 - Définition du concept de genre
 - Analyse genre
 - Evolution des concepts FED, IFD et GED
2. Outils d'analyse genre
 - Cadre d'analyse de Harvard
 - Facteurs d'influence

II. Le genre dans le secteur de l'éducation

- Tableaux sur les disparités de scolarisation dans le système éducatif

- Causes et conséquences de la sous scolarisation des filles au Mali 13 et identification des types de solutions favorisant la poursuite des études parmi les filles.

III. L'intégration du genre dans le curriculum

1. Clarification des concepts
 - Pourquoi est-il pertinent d'intégrer le genre dans le curriculum ?
 - Schéma d'élaboration du curriculum au Mali
2. Les outils d'analyse genre dans le curriculum
 - Grille d'analyse et d'intégration du genre dans le développement du curriculum
 - Grille d'évaluation du matériel pédagogique
 - Questionnaire d'évaluation du genre dans un texte
 - Tableau de vérification des stéréotypes discriminatoires
 - Représentation des filles et des garçons dans le texte du curriculum

Analyse et l'intégration du genre

Clarification des concepts¹⁴

- *La différence entre le sexe et le genre*

SEXE	GENRE
ensemble des caractères biologiques qui différencient l'homme de la femme	détermination socioculturelle basée sur le sexe
<p>Différences</p> <p>On naît femme ; on naît homme</p> <p>↓</p> <p>Chromosomes</p> <p>↓</p> <p>Organes génitaux</p>	<p>Différences</p> <p>Les rapports/rôles relèvent de l'ordre social et culturel. Ils sont déterminés par l'attributaire culturel.</p> <p>↓</p> <p>Sont variables</p> <p>↓</p> <p>Sont dynamiques et susceptibles d'être modifiés</p>

Les rôles et le statut déterminent l'accès aux ressources, leur contrôle et les bénéfices qu'on en tire. Les rôles du genre changent d'une culture à l'autre et d'une époque à l'autre. Ils ne

¹³ Adapté de *L'évaluation de la relation élèves maîtres, avec un accent particulier sur les filles. Le souci d'équité entre les sexes*. Module 4. Orientation, Conseil et Développement de la Jeunesse pour l'Afrique.

¹⁴ Adaptation de l'outil développé par Mme Ouafae Moussine-Sananes, Formation Genre et développement durable. » Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Les modifications étaient proposées par les participants de l'atelier de validation des outils en mars 2002.

sont pas universels mais relèvent de la relativité culturelle. Ils peuvent également varier d'un groupe social à l'autre (et selon d'autres variables telles que l'âge, l'appartenance ethnique, la région, le degré de paternité, etc.)

- ***Équité et égalité entre les sexes***

Équité: justice ; impartialité. L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité mène à l'égalité.

Egalité: traitement identique dans les rapports hommes/femmes. L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont (1) le même statut et (2) qu'ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et (3) des mêmes capacités pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats.

L'égalité entre les sexes est donc la valorisation par la société des similarités et des différences entre les femmes et les hommes et des rôles différents assumés par ceux-ci.¹⁵

- ***Développement***

Il s'agit d'un développement humain durable axé sur la population, c'est à dire sur les femmes et sur les hommes ayant des besoins et des intérêts différents. C'est un processus complexe impliquant l'amélioration sociale, économique, politique et culturelle des individus et de la société elle-même.

- ***Disparité entre hommes et femmes***

- ***Disparité: inégalité, manque d'harmonie, contraste dans les rapports hommes/femmes.***

L'expression disparités homme femme renvoie aux caractéristiques et possibilités économiques, sociales, politiques et culturelles qui sont liées au fait d'être un homme ou une femme. Dans la plupart des sociétés les hommes et les femmes diffèrent de par les activités qu'ils mènent, l'accès aux ressources, le contrôle de celles-ci, et la participation à la prise de décision. Dans la plupart des sociétés, les femmes en tant que groupe ont moins accès que les hommes aux ressources, aux possibilités offertes et à la prise de décision. Ces inégalités font obstacles au développement car elles limitent l'aptitude des femmes à développer et exercer pleinement leurs compétences, dans leur propre intérêt et pour le bien de la collectivité toute entière. La définition des disparités hommes femmes ... et la structure des inégalités varient

¹⁵ Analyse comparative entre les sexes. Guide d'élaboration de politiques. Condition féminine Canada, 1996. Dans Formation Genre et développement durable. Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Ouafae Moussine-Sananes.

selon les cultures et les époques. La prise en considération de ces variations facilite l'analyse des contextes et relations socio-économiques, ainsi que les possibilités de changement.¹⁶

Stéréotype discriminatoire: cliché, préjugé généralement négatif allant à l'encontre d'un sexe, d'une race, d'une religion.

- ***Définition du concept de genre***

Le mot sexe se réfère aux différences biologiques entre mâles et femelles; à la différence visible entre les organes génitaux et à la différence corrélative entre leur fonction procréatrice. Le genre lui, est une question de culture: il se réfère à la classification sociale en «masculin et féminin».¹⁷

Le terme genre dépasse la signification grammaticale qui classe les substantifs en masculin, féminin et neutre. Il est utilisé pour cerner les rôles sexuels, il définit les valeurs et attitudes qu'une communauté ou une société juge appropriées à un sexe ou à l'autre...le genre, lui, est une construction sociale qui renvoie à la société et à la culture. Il résulte du processus de socialisation des hommes et des femmes qui leur assigne des rôles différents, au niveau de la production et de la distribution des responsabilités.¹⁸

- ***Analyse genre***

Démarche d'identification et de résolution des problèmes liés aux rapports hommes/femmes ; garçons/filles.

C'est une approche basée sur l'analyse des rapports sociaux visant l'instauration de nouvelles règles de jeux qui garantissent l'équité, l'égalité et l'équilibre dans le partage des ressources et des bénéfices entre les différents groupes sociaux.¹⁹

- ***Evolution des concepts FED, IFD et GED***²⁰

¹⁶ L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), Comité d'Aide au développement (CAD). Lignes directrices du CAD pour l'égalité homme femme et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement, 1998, P. 15. Dans Formation Genre et développement durable. Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Ouafae Moussine-Sananes.

¹⁷ Ann Oakley (1972). Sex, Gender and Society. London: Temple Smith. Dans Formation Genre et développement durable. Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Ouafae Moussine-Sananes,

¹⁸ Fatou, Sarr, *Recensement des outils de formation en genre*, document de travail. UNIFEM/Ambassade Royale des Pays Bas, octobre 1999, P.13. Dans Formation Genre et développement durable. Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Ouafae Moussine-Sananes.

¹⁹ Définition proposée par des participants marocains (atelier ASEG, FAO, Rabat, 26-30 mars 2001). Dans Formation Genre et développement durable. Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Ouafae Moussine-Sananes.

²⁰ Adapté du Tableau comparatif des approches IFD, GED et ASEG, Document de travail FAO, par Agnès le Magadoux, juin 1996, in : Analyse socio-économique selon le genre, Guide de référence, mai 1997 (version française provisoire), dans Formation Genre et développement durable. Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Ouafae Moussine-Sananes.

Femmes et Développement (FED)	Intégration Femmes au Développement (IFD)	Genre et Développement (GED)
1. L'Approche		
Une approche qui considère que les femmes sont intégrées au développement.	Une approche centrée sur les femmes	Une approche globale du développement
2. Le centre d'intérêt		
Les femmes	Les femmes	Les rapports femmes hommes
3. Le problème		
L'exclusion des femmes du processus de développement ; les femmes n'ont aucun pouvoir de décision sur les revenus de leur travail.	L'exclusion des femmes (qui représentent la moitié des ressources potentielles de Production) du processus de développement.	Les relations de pouvoir inégales (riches et pauvres, femmes et hommes) qui empêchent le développement équitable ainsi que la pleine participation des femmes
4. L'objectif		
Un développement où les femmes sont intégrées	Un développement plus efficient, plus efficace	Un développement équitable et durable où les femmes et les hommes prennent les décisions
5. La solution		
Participation des femmes au développement et aux bénéfices.	Intégrer les femmes au processus de développement existant	Accroître le pouvoir des plus démunis et des femmes ; transformer les relations non égalitaires
6. Les stratégies		
<ul style="list-style-type: none"> - Projets pour femmes - Volets femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Projets pour femmes - Volets femmes - Projets intégrés - Accroître la productivité des femmes - Accroître le revenu des femmes - Accroître la capacité des femmes d'effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier/considérer les besoins pratiques déterminés par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur condition. - Traiter en même temps des intérêts stratégiques des femmes. - Faire face aux intérêts stratégiques des pauvres avec un développement axé sur les gens

Outils de l'analyse genre

- *Cadre d'analyse de Harvard – Analyse des rôles hommes femmes*

Objectif: identification des rôles et responsabilités des femmes et des hommes

Mode d'utilisation: Remplir le tableau selon les rôles et les responsabilités liées aux femmes ou aux hommes.

Cadre d'analyse de Harvard²¹

1. Profil d'activité		
Activités liées à la production Agriculture : ▪ Activité # 1 ▪ Activité # 2 etc. Création de revenu : ▪ Activité # 1 ▪ Activité # 2 etc. Emploi : ▪ Activité # 1 ▪ Activité # 2 etc. Autres :	Femmes / Filles	Homme / Garçons
Activités liées à la reproduction Liées à l'eau : ▪ Activité # 1 ▪ Activité # 2 etc. Liées au combustible : Préparation des aliments : Soins des enfants : Santé : Ménage et réparations : Liées au marché : Autres :	Femmes / Filles	Hommes / Garçons
2. Profil accès et contrôle		
Ressources Terre Equipement Main-d'œuvre Argent comptant Education-formation, etc. Autres	Accès Femmes Hommes	Contrôle Femmes Hommes
Bénéfices Revenu gagné à l'extérieur du foyer Possession de biens Besoins essentiels (nourriture, vêtements, logement) Education Pouvoir politique/prestige, etc. Autres :		
3. Facteurs d'influence		

²¹ Source : Overholt, Anderson, Cloud and Austin. Gender Roles in Development Projects (les rôles des sexes dans les projets de développement). Kurmarian Press INC. Connecticut, 1985. Formation « Genre et développement durable » Agadir (Maroc) USAID 11-14 Juin 2001.

	Impact ?	Possibilités ?	Contraintes ?
Politiques Economiques Culturels Touchant l'éducation Environnementaux Juridiques Internationaux Autres :			

Facteurs d'influence

Objectif: Plusieurs facteurs font que les femmes et les hommes ne tirent pas les mêmes bénéfices du développement. L'identification de ces divers facteurs permet de mieux comprendre les contraintes puis d'élaborer des stratégies pour les surmonter.

Mode d'utilisation: Remplir la grille d'analyse des facteurs d'influence au Mali.

Facteurs d'influence²²

Facteurs	Portée de l'analyse	Indicateurs	Suggestions
Economique	Degré de croissance économique et de diversification des activités productives	PIB, secteurs économiques et part dans le PIB national, balance des paiements, population active, investissements publics, commerce extérieur, etc.	
Social	Redistribution des avantages du développement ; allocation des ressources, niveau de pauvreté, etc.	Santé, instruction, logement, accès à l'eau, à l'électricité	
Education : à développer			
Démographique	Tendances de la population (données ventilées par sexe)	Population totale, densité de la population, taux de croissance démographique, indices de fécondité, de mortalité maternelle et infantile, migrations, etc.	
Culturel	Comportement et attitudes des différents groupes	Valeurs, normes, fonctions, rôles et relations, croyances,	

²² Développé pour la formation sur l'Analyse socio-économique selon le genre (ASEG). » FAO, Rabat 26-30 mars 2001. Adapté à la formation « Genre et développement durable » Agadir (Maroc) USAID 11-14 Juin 2001.

Facteurs	Portée de l'analyse	Indicateurs	Suggestions
	sociaux, etc.	traditions, etc.	
Environnemental	Utilisation actuelle et potentielle des ressources naturelles ; degré de conservation et de reproduction des ressources	Existence de ressources naturelles (climat, hydrologie, sols, végétation, faune) et utilisation de celles-ci (agriculture, élevage, pêche, aires protégées, foresterie, hydrocarbures), etc.	
Politique	Capacité des acteurs à déclencher des processus de changement	Formes d'organisation sociale ; intérêts individuels et collectifs, etc.	
Institutionnel	Les institutions par rapport à la conduite des programmes et projets de développement	Type et nature des institutions, degré d'expertise, mandat des institutions	

Le Genre et le Secteur de L'éducation

- *Tableaux sur les disparités de scolarisation dans le système éducatif*²³

Objectif: Identification des disparités de scolarisation en milieu rural et en milieu urbain.

Mode d'utilisation: Remplir le tableau.

Tableau milieu rural

Problèmes	Causes	Rapport au genre
Difficultés d'accès à l'école	<p>Pédagogiques: Manque d'infrastructure scolaire Manque de personnel enseignant</p> <p>Socioculturelles: Réticence des parents</p> <p>Socio-économiques: Faible revenu des parents Inadéquation : formation emploi Eloignement de l'école</p>	Sous scolarisation des filles
Difficultés de maintien dans le système scolaire	<p>Pédagogiques: Pratiques de classe</p>	Déperdition scolaire plus élevée chez les filles

²³ Adapté de « Formation Genre et développement durable. » Agadir, Maroc. USAID, Projet WIDTECH, 2001. Ouafae Moussine-Sananes et SAGE.

Problèmes	Causes	Rapport au genre
	Manuels scolaires Matériels didactiques Socioculturelles: Mariage précoce des filles Charges domestiques Socio-économiques: Faible revenu des parents Inadéquation : formation employ	
Difficultés de réussite	Pédagogiques: Pratiques de classe Manuels scolaires Matériels didactiques Socioculturelles: Mariage précoce des filles Charges domestiques Socio-économiques: Faible revenu des parents	Echec plus important chez les filles
Difficultés d'insertion dans le monde du travail	Préjugés, stereotypes	Sous représentation des femmes dans le monde du travail Rémunération salariale

Tableau milieu urbain

Problèmes	Causes	Rapport au genre
Difficultés d'accès à l'école	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'infrastructure scolaire ▪ Mauvaise gestion du personnel enseignant ▪ Coût élevé de l'éducation ▪ Inadéquation : formation employ 	Sous scolarisation relative des filles
Difficultés de maintien dans le système scolaire	Pédagogiques: Pratiques de classe Manuels scolaires Matériels didactiques Socioculturelles: Mariage précoce des filles Charges domestiques Socio-économiques: Faible revenu des parents Coût élevé de l'éducation Inadéquation formation employ	Déperdition scolaire plus élevée chez les filles
Difficultés de réussite	Pédagogiques: Pratiques de classe Manuels scolaires	Echec plus important chez les filles

Problèmes	Causes	Rapport au genre
	Matériels didactiques Socioculturelles: Charges domestiques Protection contre les activités extra scolaires Socio-économique: Coût élevé de l'éducation	
Difficultés d'insertion dans le monde du travail	Préjugés stéréotypes	Sous représentation des femmes dans le monde du travail Remunération salariale

Comparaison des deux tableaux. A part la mauvaise fréquentation qui est spécifique au milieu rural, on retrouve les mêmes problèmes à des degrés divers aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain.

En rapport genre:

- Le faible taux de scolarisation est plus accentué en milieu rural qu'en milieu urbain
- Le taux de déperdition scolaire des filles est plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain
- Les causes de ces problèmes varient quelque peu selon qu'on est en milieu rural ou en milieu urbain
- *Causes et conséquences de la sous scolarisation des filles au Mali²⁴ et identification des approches de solutions favorisant la poursuite des études parmi les filles.*

Objectif: Identifier les causes et les conséquences de la sous scolarisation des filles au Mali ainsi que des approches de solutions encourageant les filles à poursuivre leurs études.

Mode d'utilisation: Lire attentivement l'étude de cas sur la scolarisation des filles au Mali. Remplir les colonnes sur « les conséquences et les solutions » dans le tableau sur la problématique de la sous scolarisation des filles au Mali.

²⁴ Adapté de *L'évaluation de la relation élèves maîtres, avec un accent particulier sur les filles. Le souci d'équité entre les sexes*. Module 4. Orientation, Conseil et Développement de la Jeunesse pour l'Afrique.

Etude de cas : La scolarisation des filles au Mali

L'école coloniale a très peu favorisé la scolarisation des filles. Mais compte tenu de l'objectif de former les auxiliaires de l'administration coloniale, l'enseignement était sélectif et discriminatoire.

Deux ans après son accession à la souveraineté nationale, le Mali adopte une importante réforme dite réforme de 1962 pour répondre aux nouvelles exigences d'état indépendant. Cette réforme avait quatre objectifs dont:

- l'enseignement de masse et de qualité ; la liaison de l'école à la vie ; les dispositions prises pour mettre garçons et filles dans les mêmes conditions d'études.

Dix ans plus tard, l'école malienne dresse un bilan positif.

Le taux brut de scolarisation était de 7 % en 1960, 19,2 % en 1973-74.

Cependant la croissance n'a pas été identique pour les deux sexes. Le taux de scolarisation de garçons était nettement plus élevé que celui des filles.

Au Premier cycle de l'enseignement, le taux de scolarisation des filles se caractérise non seulement par sa faiblesse mais par de grandes disparités régionales et locales.

En 1988-1989 par exemple, le taux de scolarisation des filles était de 51,13 % à Bamako, 12,79 % à Kayes, 12,36 % à Sikasso, 11,22 % à Mopti et 14,14 % à Tombouctou.

En outre les filles enregistrent le plus fort taux de redoublement et d'abandon – pourquoi ?

Etant donné l'importance numérique des femmes au Mali (51 %), le rôle économique et social qu'elles jouent et l'impact positif de l'instruction sur leur vie, le département de l'éducation a lancé avec le soutien financier de partenaires comme l'USAID, les Pays-Bas, l'UNESCO et la BAD, un projet dit de Scolarisation des Filles.

Obstacles à la scolarisation des filles:

L'éducation traditionnelle basée sur des principes collectivement mis en œuvre. Les principes de l'intégration sociale, l'apprentissage d'un métier, la formation intellectuelle peuvent être représentés de façon discriminatoire.

Les croyances religieuses: Les parents se croient tenus d'assurer à leurs enfants une éducation religieuse conformément aux préceptes du Coran. Ils veulent éviter la discontinuité dans la profession et dans la transmission du patrimoine culturel.

Le statut de la femme: En milieu traditionnel, la femme tient une place de choix en sa qualité d'épouse, de mère, de travailleuse. Les activités de la femme sont très variées : corvée d'eau et de bois, préparation des repas, vaisselle et nettoyage, pilage du mil, collecte de légumes, travaux champêtres et maraîchage.

Le sous-équipement de la femme dans ces lourdes et nombreuses tâches fait que très souvent elle ne peut pas se passer de l'aide de sa fille. En l'envoyant à l'école, elle perd une aide appréciable mais aussi le contrôle de son éducation (on attribue à l'instruction un effet pervers qui n'incite pas les parents à envoyer leurs filles à l'école.)

Tableau Sur La Problematique De La Scolarisation Des Filles Au Mali

Obstacles	Causes	Conséquences	Solutions
<p>1. Education traditionnelle: basée sur la promotion collective, le déterminisme professionnel et le conformisme social et religieux tandis que l'éducation scolaire est laïque, démocratique et basée sur la promotion individuelle (examen).</p> <p>2. Statut de la femme: place de la femme dans la société rôles de mère, d'épouse, de travailleuse, sous-équipement, manque de contrôle sur l'éducation de sa fille</p>	<p>Historiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institution scolaire considérée comme corps étranger ▪ Politique de discrimination et d'assimilation de l'école coloniale ▪ Inadaptation de l'école aux besoins des populations. <p>Politiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nature des services offerts et manière dont ils répondent aux attentes des parents et la collectivité ▪ Incohérence et inadaptation des programmes d'éducation <p>Economiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Faible revenu de la famille, main d'œuvre pour la mère, aspirations pour l'avenir <p>Socioculturelles</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mariage précoce croyances religieuses, mode de vie, distance de l'école <p>Pédagogiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre, qualité et sexe des enseignants ▪ Qualité et disponibilités des manuels et du matériel pédagogique ▪ Programmes d'étude non conformes ▪ Horaires surchargés et 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réticence des parents vis-à-vis de l'école. ▪ Efforts de développement compromis. ▪ Faible présence des filles à l'école ▪ Manque d'élite féminine 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adapter l'école aux besoins des populations ▪ Accroître la participation communautaire, mobilisation sociale et plaidoyer en faveur de l'éducation des filles ▪ Adapter l'école aux préoccupations culturelles et religieuses et au mode de vie, favoriser la combinaison des travaux domestiques et des activités scolaires, rapprocher l'école des collectivités, favoriser le recrutement d'enseignantes ▪ Accroître l'offre, réduire les distances, créer des environnements égalitaires à l'égard des 2 sexes. ▪ Orienter les programmes d'études vers les besoins et intérêts des filles ▪ Planifier des horaires souples ▪ Prévoir des méthodes d'évaluation plus souples ▪ Redistribuer les ressources ▪ Concevoir de nouvelles normes pour l'aide internationale ▪ Créer de nouveaux paliers de coordination et de coopération ▪ Renforcer les liens avec d'autres secteurs ▪ Promouvoir de nouvelles procédures de collecte des données pour le suivi des progrès par sexe

Obstacles	Causes	Conséquences	Solutions
	<p>inadéquats.</p> <p>Institutionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offre insuffisante, accessibilité, nombre de places disponibles, inadaptation des programmes ▪ Attentes non comblées par les résultats 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concevoir des systèmes adaptés aux besoins des élèves et de leurs parents ▪ Soutenir des systèmes d'accès multiples ▪ Améliorer le statut de la femme ▪ Prendre des mesures de discrimination positive en faveur des filles et des femmes. ▪ Réduire les coûts pour les parents : coûts cachés, coûts de substitution

Outils d'analyse du genre dans le curriculum

Clarification des concepts

- ***Pourquoi est-il pertinent d'intégrer le genre dans le curriculum ?***

Avec l'adoption de la loi d'orientation sur l'éducation au Mali, le PRODEC s'est engagé dans une profonde réforme du système éducatif. Cette reformulation a pour pièce maîtresse le curriculum qui déterminera les programmes d'études, les méthodes pédagogiques, les instruments et modalités d'évaluation, les éléments relatifs aux manuels et autres supports didactiques.

Le curriculum constitue donc à ce titre une porte d'entrée et sa rédaction représente une opportunité à saisir pour l'intégration du genre.

L'inadaptation des programmes d'étude a de surcroît toujours été une des raisons de la sous-scolarisation des filles. Cela peut être un facteur qui va influencer la réussite de l'éducation universelle.

L'analyse genre du PRODEC a enfin permis de déceler des insuffisances quant à l'intégration du genre dans le curriculum, d'où la recommandation de l'intégration de l'approche genre dans le curriculum et dans la formation des formateurs.

Elle tient également compte de la formation des formateurs en genre pour pérenniser l'action déclenchée par le curriculum.

Outils d'analyse genre dans le curriculum

- ***Grille d'analyse et d'intégration du genre dans le développement du curriculum***

Objectif: intégration du genre dans le curriculum. Les finalités du système éducatif, les objectifs, les contenus notionnels, les activités d'apprentissage, les méthodes et techniques forment en effet avec le matériel didactique un ensemble d'ordre systématique qui couvre tous les aspects de l'action éducative. La stratégie consiste à intégrer la dimension genre dans les éléments constitutifs du curriculum, qui regroupe des éléments liés dans un système d'interrelation dynamique.

Mode d'utilisation du tableau

- Lire attentivement la grille.
- Lire attentivement le curriculum (les contenus de chacun des éléments constitutifs du curriculum).
- Appliquer la grille à chacun des éléments constitutifs du curriculum pour recenser les points où le genre est à intégrer.

- Procéder à la reformulation des points recensés en intégrant le genre.
- ***Grille d'analyse et d'intégration du genre dans le développement du curriculum***

L'objectif est d'intégrer l'approche genre dans le développement du curriculum. La méthodologie a porté principalement sur une analyse du curriculum en utilisant des grilles d'analyse/genre spécifiques et une production d'outils d'intégration genre pour chaque élément constitutif du curriculum. Notre logique suit la progression du curriculum, qui va du niveau de la mission de l'école à l'emploi de temps.

Nous avons ainsi une grille qui aborde chacun des éléments suivants:

- La mission de l'école
- Les finalités
- Les compétences
- Les objectifs d'apprentissage
- Les contenus
- Les tâches intégratives
- Les activités d'apprentissage
- Les modes d'évaluation
- L'emploi du temps.

L'équipe a aussi développer des questionnaires et des listes aide-mémoires pour guider l'intégration du genre dans les textes éducationnels qui sont présentés dans les pages suivantes.

I. MISSIONS DE L'ECOLE:

Les missions de l'école (loi d'orientation article 5) prennent-elles en compte le genre ?

Oui Non Partiellement

II. FINALITES:

Visent-elles la réduction de la disparité entre filles et garçons à l'école ? (Loi d'orientation, article II)

Oui Non Partiellement

Sinon, comment faire pour garantir l'équité ?

III. OBJECTIFS GENERAUX:

Prendent-ils en compte la réduction de la disparité dans la scolarisation entre filles et garçons en zones rurales ? (Loi d'orientation – article 11, 12)

Oui Non Partiellement

Prennent-ils en compte la réduction de la disparité dans la scolarisation entre filles et garçons en zones urbaines ? (Loi d'orientation – article 11, 12)

Oui Non Partiellement

IV. UNITES D'APPRENTISSAGES:

Compétences disciplinaires

Les compétences disciplinaires prennent-elles en compte le genre ?

Oui Non Partiellement

Si oui, donnez un exemple :

Sinon, que faut-il faire pour corriger cette lacune ?

Compétences de vie

Les compétences de vie favorisent-elles l'insertion des filles et des garçons dans la vie active ?

Oui Non

Si oui, donnez un exemple :

Sinon, que faut-il faire pour corriger cette lacune ?

Prennent-elles en compte les droits humains du citoyen et de la citoyenne d'une société démocratique ?

Oui Non

Compétences transversales

Les compétences transversales permettent-elles de renforcer les capacités des filles et des garçons dans la communication et la résolution des problèmes qu'ils / elles rencontrent dans la vie quotidienne ?

Oui Non

Reflètent-elles les situations diverses auxquelles sont confrontées les filles et les garçons dans leur environnement ?

Oui Non

Objectifs d'apprentissage

Les objectifs prennent-ils en compte à la fois les intérêts des filles et des garçons ?

Oui Non

Visent-ils la réduction des disparités entre filles et garçons ?

Oui Non

V. CONTENUS:

Les contenus prennent-ils en compte les réalités socioculturelles des filles et des garçons ?

Oui Non

Sinon, que faut-il faire pour encourager un changement de comportement ?

Est-ce que les contenus permettent tant aux filles qu'aux garçons d'acquérir une expertise scientifique et technologique ?

Oui Non

Si oui, donnez quelques exemples de contenus allant dans ce sens.

VI. TACHES INTEGRATIVES:

Les tâches intégrées impliquent-elles de façon équitable les filles et les garçons ?

Oui Non

Sinon, comment impliquer équitablement filles et garçons ?

VII. ACTIVITES D'APPRENTISSAGE:

Est-ce que les filles et les garçons pratiquent les mêmes activités ?

Oui Non

Sinon, comment faire participer équitablement les filles et les garçons aux activités ?

VIII. TECHNIQUE D'ANIMATION:

Est-ce que garçons et filles travaillent ensemble dans les mêmes groupes ?

Oui Non

Sinon, comment faire pour les amener à travailler ensemble dans les mêmes groupes ?

Est-ce que les filles sont responsabilisées au même titre que les garçons ?

Oui Non

Sinon, comment faire pour les responsabiliser au même titre ?

IX. EVALUATION:

Les questions d'évaluation prennent-elles en compte l'équité entre filles et garçons ?

Oui Non

Sinon, comment faire pour garantir l'équité entre garçons et filles ?

X. RESSOURCES EDUCATIVES:

Les ressources humaines prennent-elles en compte à la fois les intérêts et les besoins des filles et des garçons ?

Oui Non

Les ressources matérielles prennent-elles en compte à la fois les intérêts et les besoins des filles et des garçons ?

Oui Non

XI. CALENDRIER ET EMPLOI DU TEMPS:

Le calendrier prend-il en compte les spécificités des garçons et des filles ?

Oui Non

L'emploi du temps prend-il en compte à la fois les spécificités des garçons et des filles ?

Oui Non

Grille d'évaluation du matériel pédagogique²⁵

²⁵ Inspiré de « Grille d'évaluation des manuels scolaires » du Projet SAGE/Mali, 2000.

Objectif: Identifier la représentation des rôles, des stéréotypes, des besoins et des compétences dans les manuels, les illustrations et autres matériels didactiques de manière à garantir l'équité entre filles et garçons.

Mode d'utilisation du tableau:

- Observer le support à analyser
- Lire attentivement les critères d'analyse
- Dénombrer les personnages masculins et féminins dans les illustrations et les textes
- Calculer leur pourcentage correspondant
- Evaluer leur rapport au genre à l'aide de la grille d'évaluation

Grille d'évaluation du matériel pédagogique

Champs d'observation	Critères d'analyse	Sexe	Pourcentage	Rapport genre			
				0	1	2	3
Illustration	Stéréotypes et rôles	F					
		G					
	Besoins	F					
		G					
	Capacités	F					
		G					
Textes	Stéréotypes et rôles	F					
		G					
	Besoins	F					
		G					
	Capacités	F					
		G					

Descriptif du tableau

Le tableau comprend les rubriques suivantes :

- Champs d'observation : illustration, textes
- Critères d'analyse :
 - Stéréotypes et rôles : renseignements sur les rôles qui servent à qualifier de façon figée un garçon ou une fille
 - Besoins : prise en compte des besoins différents des deux sexes soit individuellement soit collectivement
 - Rapport genre : 0 dévalorisant ; 1 neutre ; 2 partiellement valorisé ; 3 valorisant
- *Questionnaire d'évaluation du genre dans un texte*

Objectif:

- Identifier le problème genre dans le texte
- Proposer des mesures d'amélioration

Mode d'utilisation du questionnaire:

- Lire attentivement le texte à analyser

- Croiser chaque élément du champ d'observation avec le support à analyser.
- Remplir la colonne observation commentaire
- Formuler au besoin des stratégies de remédiation.

Tableau de vérification des stéréotypes discriminatoires

Champs d'observation	Observation commentaire	Stratégie de remédiation
Image de la fille / femme		
Image du garçon / homme		
Rôle de la fille / femme		
Rôle du garçon / homme		
Stéréotypes discriminatoires		
Risques potentiels que font courir ces stéréotypes mis en relief ?		

- *Représentation des filles et des garçons dans le texte du curriculum*²⁶

Objectif:

- Vérifier la représentation des filles et des garçons dans le texte du curriculum.
- Proposer des mesures de rémediation.

Mode d'utilisation:

- Lire attentivement le questionnaire de vérification.
- Lire attentivement le texte du curriculum.
- Analyser le texte du curriculum à l'aide des items du questionnaire de vérification de la représentation des filles/femmes et des garçons/hommes.

Vérification de la représentation des filles/femmes et des garçons/hommes dans le texte du curriculum²⁷

1. Est-ce qu'il y a dans l'ensemble autant de personnages de sexe masculin que de personnages de sexe féminin ?
Combien de filles/femmes comptez-vous ? _____
Combien de garçons/hommes comptez-vous ? _____
2. Combien de noms de femmes retrouvez-vous ? _____
Combien de noms d'hommes retrouvez-vous ? _____
3. Combien y-a-t-il d'articles ou de pronoms féminins? _____
Combien y-a-t-il d'articles ou de pronoms masculins ? _____

²⁶ Adapté du module 2, « Eléments de Planification » de l'utilisation des curricula et matériels didactiques au service de l'équité dans l'Apprentissages efficaces et pratiques internes de classe équitables entre filles et garçons (2000). P. 30.

²⁷ Adapté du module 2, « Elements de Planification » de l'utilisation des curricula et matériels didactiques au service de l'équité dans l'Apprentissages efficaces et pratiques internes de classe équitables entre filles et garçons (2000). P. 30.

4. Quel rôle jouent les garçons/hommes et les filles/femmes ?

Les filles jouent-elles les rôles traditionnels ?

Oui Non

Si oui comment faire pour qu'il y ait équité dans les rôles ?

Combien de filles sont au premier plan ? _____

Au second plan (corvées domestiques) ? _____

Combien des garçons sont au premier plan ? _____

Au second plan (corvées domestiques) ? _____

5. Le curriculum valorise-t-il les filles et les garçons dans leurs pratiques quotidiennes ?

Oui Non

Justifiez _____



CHAPITRE QUATRE PLAN DE SUIVI ET EVALUATION

MISE EN OEUVRE DES OUTILS D'ANALYSE GENRE

Schéma d'élaboration du curriculum et utilisation des outils d'intégration genre

En décembre 2001, le schéma d'élaboration du curriculum était le suivant :

Acteurs principaux	Étapes d'élaboration du curriculum	Type d'outil	Quand
Equipe de rédaction	L'unité d'apprentissage 3 compétences : <ul style="list-style-type: none"> ▪ disciplinaire ▪ de la vie ▪ transversale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grille d'évaluation de programme ▪ Grille d'autoévaluation ▪ Outil de repérage de compétences à partir de l'enquête sociale 	Finalisation en nov. – déc.
Equipe de rédaction (destinée aux enseignants)	Les tâches intégratives	—	Déc. 2001 – février 2002
Equipe de rédaction, Formateurs de formateurs	Le livret de programme	—	ACU
CNE, DNEB	Mise à l'essai	Outil d'évaluation des résultats	Février – juin
DNEB, les académies et les évaluateurs	Suivi-évaluation	Outil de repérage social	Février – juin
Equipe de rédaction	Relecture	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grille d'auto évaluation ▪ Grille d'analyse de programmation ▪ Outil de repérage social 	Juillet – septembre
Equipe genre	Finalisation	Revoir les outils et les réviser pour l'utilisation au niveau deux	Septembre 2002
Equipe de rédaction	Conception, élaboration du curriculum	Application des outils d'intégration du genre	Septembre 2002

Pour assurer l'intégration du genre dans le curriculum au niveau I et aux niveaux suivants, il faut instituer des structures formelles pour l'application des compétences. Dans ce but, les deux consultants nationaux doivent toujours appuyer le personnel des structures formelles dans ses tâches. Pour l'exécution, nous suggérons l'organisation de missions conjointes avec l'équipe chargée du développement du curriculum. Cela a pour avantage de minimiser les coûts financiers et d'assurer la cohérence et l'efficacité de l'intégration du genre à toutes les étapes d'élaboration du curriculum, dont la mise à l'essai, le suivi-évaluation et la relecture. Pour assurer la mise en oeuvre et le suivi de ces activités, nous suggérons une collaboration avec JSI/PDY pour analyser et mettre en commun les résultats, incluant la création d'un

cadre de concertation avec JSI/PDY en vue d'une meilleure intégration du genre dans le curriculum.

STRATEGIE D'INTEGRATION DU GENRE DANS LE PROGRAMME DE FORMATEURS DE FORMATEURS.

Les stratégies sur la formation des formateurs pourront soutenir le livret programme qui à l'heure actuelle (fin novembre 2001) n'est pas encore élaboré.

Il serait un peu aléatoire de travailler sur un document qui n'est pas encore développé. Toutefois, des outils d'analyse du curriculum pour l'intégration du genre pourraient à notre avis servir de repère pour ce travail.

L'étude des besoins déjà effectuée a cerné le niveau de compétences des formateurs et des rédacteurs par rapport au genre. Une fois que le livret programme sera développé, ces informations seront utiles pour l'élaboration d'un atelier spécifique aux besoins de ce groupe. Les formateurs seront néanmoins invités à l'atelier d'août 2002.

Proposition de plan de formation des formateurs dans l'analyse et l'intégration du genre

- Objectifs de formation
- Objectifs d'apprentissage
- Contenus
- Evaluation (pré-test et post-test)
- Démarche va consister à élaborer des consignes de travail
- Prévoir un temps de travail individuel, travaux de groupe, réunion plénière, synthèse (apports théoriques à donner aux participants)
- Activités et temps d'apprentissage.

CHAPITRE CINQ

CONTRAINTES ET RECOMMANDATIONS

Contraintes

Malgré la bonne volonté, l'équipe a rencontré d'important obstacles qui ont soit retardé soit compliqué les tâches prévues pour cette consultation.

1. **La disponibilité (ou bien le manque de) des consultants nationaux** pendant les trois semaines de la consultation a causé d'importants retards dans l'emploi du temps.

Il sera souhaitable que l'USAID clarifie les heures de travail bien avant que la deuxième phase ne commence.

2. **L'emploi du temps chargé et la disponibilité des agents de SCOFI** a causé énormément de retard. Plusieurs contributions étaient escomptées de cette unité, de l'accès à la photocopieuse au CNE pour la reproduction des questionnaires et du guide d'entretien à l'organisation des entretiens pour l'identification des besoins. Cette dernière activité a été facilitée par SCOFI au début de la consultation. Puis pendant la consultation, l'unité a été peu présente, voire absente. Ceci a rendu difficiles les réunions de distribution des documents rédigés par les consultants et l'élaboration des tâches prévues pour la période intermédiaire.

L'USAID devrait assurer la disponibilité des agents de SCOFI ou bien chercher une autre unité qui puisse servir de représentant du CNE pendant la formation.

3. **La formation a eu lieu en août 2002.** Bien que le schéma d'élaboration du curriculum soit aussi retardé, l'impact des outils sur le développement actuel du curriculum n'est pas prévisible. Une fois la formation achevée, l'application immédiate des outils dans le travail quotidien des rédacteurs n'est toujours pas assurée.

Dans la mesure du possible, il est fortement recommandé de limiter le nombre de participants pour chaque atelier à un nombre qui soit gérable pour les facilitateurs. Sinon, il pourrait être possible d'organiser plusieurs ateliers dans différentes régions.

Recommandations

1. Il serait souhaitable que les deux consultants nationaux soient présentés officiellement à l'équipe de rédaction du curriculum. Cela peut assurer une meilleure intégration du genre dans le curriculum, ainsi que l'harmonisation et la pérennité des activités à suivre.
2. Pour la pérennité de l'action, il sera souhaitable de renforcer les capacités des deux consultants nationaux en matière de gestion et d'évaluation des programmes sur le genre.

3. Pour une question d'harmonisation, il est souhaitable que les consultants nationaux soient intégrés dans le programme de formation mené en février 2002 par l'ACDI.

ANNEX A: TERMES DE RÉFÉRENCES

TERMES DE REFERENCES

Définition des tâches de WIDTECH Assistance technique à la mission USAID/Mali et Au Ministère de l'Éducation malien

I. PRESENTATION GENERALE

L'USAID a été l'un des principaux bailleurs de fonds du 4ème Projet d'éducation du Mali au cours des dix dernières années (1989-1999) au titre du financement du projet Expansion de l'enseignement fondamental. Le 4ème Projet d'éducation était un projet financé par de nombreux bailleurs de fonds qui visait à améliorer l'éducation par la formation des enseignants, le développement de l'infrastructure en rénovant les écoles et en construisant de nouvelles, la promotion de l'instruction des filles et le renforcement des capacités du Ministère de l'Éducation (suivi et évaluation, système intégré de gestion aux niveaux national et local/de district). Les bailleurs de fonds participant au projet incluaient la Banque mondiale, la Coopération française, la Coopération norvégienne, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et l'Agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID).

Les principaux domaines de soutien de l'USAID concernaient la formation des enseignants, l'instruction des filles, le système intégré de gestion, la rénovation et l'administration scolaires, la promotion de la décentralisation et la participation de la collectivité à travers la création d'établissements scolaires pour la communauté.

Le volet Instruction des filles avait les objectifs spécifiques suivants : améliorer l'accès et la fréquentation scolaire tout en relevant la qualité ; et améliorer la participation des enseignantes à l'instruction de base. Les activités mises en œuvre englobaient le dialogue stratégique, le renforcement des capacités, une campagne médiatique, la formation des enseignants, la révision des programmes scolaires en incorporant l'économie ménagère dans l'enseignement institutionnalisé en vue de rendre l'instruction plus attrayante pour les parents et, enfin, la coordination avec les autres partenaires, notamment les bailleurs de fonds, la société civile, les ONG, etc.

Le Mali, comme bien d'autres pays d'Afrique, prend part actuellement au Programme d'investissement sectoriel sous la direction de la Banque mondiale avec la participation de tous les bailleurs de fonds importants. Un Plan de développement sectoriel à long terme a été élaboré. Ce plan identifie les principales questions, politiques, stratégies et interventions spécifiques qui devraient contribuer à assurer un enseignement de qualité pour un grand nombre d'enfants maliens pendant les dix prochaines années.

Des objectifs intermédiaires/spécifiques ont été fixés/identifiés concernant l'accès à l'éducation, sa qualité et le renforcement des capacités institutionnelles. Par exemple, on compte que d'ici l'an 2008, le Taux d'accès approximatif à l'enseignement atteindra au

moins 75 pour cent ; l'objectif fixé pour l'inscription des filles à l'enseignement scolaire est de 70 pour cent. Le pays prévoit/envisage l'enseignement primaire universel d'ici à 2015.

Une section consacrée à l'instruction des filles a récemment été créée (2001) dans le cadre d'un résultat de la mise en œuvre du nouveau programme institutionnel. Son but principal est de collaborer avec divers acteurs afin d'assurer la bonne exécution des politiques et stratégies du Ministère de l'Education pour la promotion de l'instruction des filles dans le cadre du "Programme décennal de l'éducation" (PRODEC). Cette section consacrée à l'instruction des filles est représentée aux niveaux nationaux, de district, ainsi qu'au niveau communautaire. L'USAID a participé activement à ce processus. Des ressources financières, techniques et matérielles ont été assurées.

Le volet Education de l'Accord de l'USAID sur les objectifs stratégiques concernant la jeunesse représente une contribution importante pour la mise en œuvre du Programme d'investissement sectoriel en cours du Mali ; le montant total est de 5 millions de dollars par an sur une durée de cinq ans.

Les principaux volets du Programme d'éducation de l'USAID comprennent l'élaboration d'un nouveau programme d'études, l'adhésion à l'emploi de la langue maternelle dans le système scolaire (élaboration de matériel didactique, formation des enseignants, suivi/supervision) en vue d'améliorer la qualité de l'instruction, d'assurer la formation des enseignants, de consolider/renforcer les capacités du Ministère de l'Education (aux niveaux national, de district, ainsi qu'au niveau communautaire) et de l'APE, de mobiliser la collectivité pour la création et la gestion d'écoles pour la communauté, de prendre en compte les besoins d'instruction des filles dans le système scolaire, etc.

Les résultats d'études récentes, notamment une analyse du sexe féminin dans le cadre du Plan d'investissement sectoriel ou du Programme décennal de l'éducation (PRODEC) et une analyse institutionnelle du Ministère de l'Education, ont révélé/identifié une série de faiblesses concernant l'intégration des filles et de leurs besoins aux éléments clés du plan sectoriel. Certains des points soulevés sont énumérés ci-après :

- Il est apparu que les plans d'action en cours pour l'instruction des filles (tant au niveau national que régional) ne traduisaient pas la vision actuelle du PRODEC, ainsi que sa mission et ses stratégies. Aussi, ces plans ne couvraient pas les besoins d'instruction spécifiques des filles.
- Chaque volet prioritaire identifié dans le PRODEC devrait mieux prendre en compte les filles et leurs besoins, tant dans le processus que dans le contenu.
- Par exemple, l'orientation, la stratégie et le contenu des manuels scolaires prendront mieux en compte les besoins d'instruction des filles suivant le niveau de connaissance et de compétence du personnel/des individus chargés de ce domaine (image, rôles, messages positifs pour les femmes et les filles en rapport avec les domaines de développement clés).

- Une autre faiblesse est l'absence d'indicateurs de résultats appropriés pour recueillir des informations, suivre et évaluer les réalisations du programme (en mettant l'accent sur les filles) à tous les niveaux sur une base annuelle.
- Le personnel chargé de la mise en œuvre des politiques et stratégies d'instruction des filles ne possède pas la connaissance et les aptitudes techniques requises pour effectuer avec efficacité les différentes analyses et prévisions nécessaires afin de conseiller avec pertinence ceux qui sont chargés notamment de l'élaboration/conception du programme d'études, de la formation des enseignants sur le meilleur moyen de prendre en compte les besoins des filles dans un programme reposant sur les compétences.
- L'absence de coordination entre les différents départements du Ministère de l'Education.
- Les recommandations formulées incluent le ciblage de domaines stratégiques de la réforme ; ces domaines sont, outre l'accès à l'éducation, l'élaboration du programme d'études, la formation (préalable et en cours d'emploi) des enseignants, le matériel didactique/d'instruction, le suivi/évaluation/communication des informations, le renforcement des capacités institutionnelles etc., afin d'assurer la meilleure intégration des filles et de leurs besoins d'instruction.
- Il est également recommandé de cibler les intérêts/besoins stratégiques des filles (partage équitable des rôles, éducation aux droits, etc.) par opposition aux intérêts pratiques des filles (forage de puits, moulins, centre de planning familial, etc.)
- Le renforcement des capacités des acteurs clés du Ministère de l'Education à l'aide de sessions de formation se fait urgent.

L'USAID est très active pour ce qui est de la mise en œuvre de la plupart des interventions importantes. Les travaux de l'agence couvrent les domaines suivants : élaboration du programme d'études, formation et supervision des enseignants, instruction des filles, système intégré de gestion, renforcement des capacités, participation/mobilisation de la collectivité par le biais de la création d'écoles pour la communauté et la participation de la société civile entre autres.

Les mécanismes actuellement utilisés pour la mise en œuvre des activités mentionnées ci-dessus sont le soutien direct au Ministère de l'Education, l'assistance technique (JSI/PDY et SAGE) et les accords coopératifs. A ce jour, les actions entreprises pour répondre aux recommandations des analyses du sexe féminin sont très limitées. Le budget pour l'an 2001 dans le cadre du financement de l'USAID couvre la formation adaptée aux filles de ceux qui sont chargés de l'élaboration du programme d'études et de la formation des enseignants. Un plan de suivi concevant des activités d'éducation pour les filles est une autre action qui a été identifiée et qui est prévue dans le budget de l'USAID. D'autres bailleurs de fonds apportent aussi un soutien à l'exécution de certaines activités en vue de répondre aux recommandations qui ont été formulées.

II. OBJET DES TACHES

Cette définition des tâches a pour objet d'obtenir les services d'une équipe de deux consultants internationaux qui travailleront avec trois experts locaux engagés par l'USAID/Mali. Mettant à profit l'expérience qu'elle aura acquise ailleurs, l'équipe fournira au personnel du Ministère de l'Education (élaborateurs/concepteurs de programmes d'études, décideurs) les outils et la formation appropriés pour garantir que les besoins particuliers des élèves du sexe féminin seraient pris en compte dans le nouveau curriculum et le nouveau programme de formation des enseignants (formation préalable et en cours d'emploi).

III. TACHES

Les tâches principales de l'équipe seront les suivantes :

- Elaborer les stratégies et outils utiles aux planificateurs/élaborateurs de programmes d'études et au personnel chargé du programme de formation des enseignants pour assurer que les filles et leurs besoins seraient mieux pris en compte, tant dans le nouveau programme d'études primaires que dans le programme de formation des enseignants.
- Assurer la formation des planificateurs du programme d'études, des formateurs des enseignants et sélectionner le personnel d'instruction féminine à l'utilisation de ces stratégies et outils.
- Rédiger et donner une présentation aux principaux décideurs à différents niveaux du Ministère de l'Education, aux bailleurs de fonds, aux OBP/OGN sur l'état d'avancement de l'instruction des filles au Mali au cours des dix dernières années, en utilisant un scénario de simulation EMIS/CPS, et sur les conséquences pour l'enseignement primaire universel d'ici à l'an 2015 ; la simulation devra mettre l'accent sur les conséquences relatives à l'instruction des filles.
- Elaborer un plan de suivi/évaluation de sorte que les réviseurs du programme d'études et les formateurs des enseignants puissent estimer si le nouveau curriculum et le programme de formation des enseignants abordent convenablement les besoins des filles.

IV. METHODOLOGIE

Les tâches seront exécutées en deux phases. La première phase portera sur l'identification des participants à la formation, la conduite de l'évaluation des besoins de formation, la préparation de l'atelier de formation, la préparation de la simulation et l'élaboration d'une version préliminaire d'outil de suivi ; l'atelier de formation aura lieu pendant la deuxième phase et comportera la démonstration du scénario de simulation. Ces deux phases coïncideront avec les visites des consultants internationaux qui collaboreront avec les autres membres de l'équipe malienne. Les tâches locales à effectuer entre les deux voyages seront assurées par les membres de l'équipe malienne, avec la contribution des consultants

internationaux, en veillant à ce que les préparatifs de la formation progressent conformément aux délais prévus.

V. DOCUMENTS A PRODUIRE

Avant de quitter le Mali, à la fin de la Phase I, le Chef d'équipe rendra compte au personnel clé de la mission et soumettra à l'USAID/Mali une version préliminaire du rapport de voyage qui comportera:

- Un rapport identifiant les questions clés en s'appuyant sur l'analyse des informations recueillies pendant l'évaluation des besoins de formation ;
- L'outil de suivi à l'état préliminaire ;
- Le calendrier préliminaire de l'atelier ;
- Les outils de formation à l'état préliminaire ;
- Le plan de travail qui décrira les tâches à effectuer pendant la période intermédiaire et les personnes responsables de chaque tâche.

Après avoir pris en compte les suggestions de la Mission, le rapport sera finalisé, puis soumis sous forme finale à la Mission et à WIDTECH dans les dix jours suivant la réception des commentaires de la Mission.

Avant de quitter le Mali à la fin de la Phase II, le Chef d'équipe et le Consultant chargé de la simulation rendront compte au personnel clé de la Mission et soumettront les documents préliminaires suivants à l'USAID/Mali :

- Des outils d'analyse faciles d'emploi à l'intention des praticiens, notamment les élaborateurs/concepteurs de programmes d'études, les formateurs des enseignants et la section du Ministère de l'éducation pour l'instruction des filles, le personnel des ONG/OBP et autres bailleurs de fonds pour leur permettre d'analyser le thème des filles et leurs besoins, d'intégrer ce thème dans l'élaboration du curriculum (stratégies et suivi) et du programme de formation des enseignants et d'en effectuer le suivi.
- Une synthèse de la formation dispensée aux 25 à 30 concepteurs du curriculum, formateurs des enseignants et personnel de la section du Ministère pour l'instruction des filles, aux niveaux tant national que régional, afin de les mettre au courant et de leur permettre d'utiliser les outils d'évaluation et de prise en compte des besoins d'instruction des filles.
- La documentation en français utilisée pour la présentation de l'état d'avancement de l'éducation des filles au Mali à des groupes sélectionnés. Le document final devra être traduit en anglais.
- Un plan permettant de suivre l'intégration des besoins d'instruction des filles dans le nouveau curriculum pour les établissements d'enseignement primaires, le programme de formation des enseignants et leur utilisation de la salle de classe.

Ces documents seront révisés en tenant compte des réactions de la Mission et seront soumis sous forme finale à la Mission et à WIDTECH dans les dix jours suivant la réception des commentaires de la Mission sur les documents préliminaires.

VI. RELATIONS ET RESPONSABILITES

Les deux consultants travailleront en étroite collaboration avec le Ministère de l'Education et autres partenaires, à savoir les bailleurs de fonds, les ONG et autres. Ils travailleront en étroite collaboration avec la Section du Ministère sur l'instruction des filles, tant au niveau central que régional (une ou deux régions sélectionnées : Bamako et Koulikoro ou Ségou). La Section sur l'instruction des filles prendra les devants pour organiser, coordonner et animer les réunions et séances de travail avec les partenaires aux différents niveaux. Le directeur d'activité pour ces tâches est Korotoumou Konfé, USAID/Mali.

L'USAID/Mali fera part au Chef d'équipe WIDTECH de la définition des tâches préliminaires des experts locaux et de leur curriculum vitae avant son départ pour le Mali. Ces consultants joueront un rôle déterminant pour assurer que les ressources humaines pertinentes et les capacités locales seraient disponibles pour mettre en œuvre les recommandations après le départ du Mali des consultants internationaux. La Mission aura la responsabilité d'engager ces experts et d'assurer qu'ils auraient accès au matériel, à l'équipement et au soutien logistique dont ils auront besoin pour répondre aux impératifs de la définition des tâches. L'USAID/Mali supportera tous les coûts de la formation à l'intérieur du pays, notamment l'indemnité journalière locale, les déplacements (si nécessaire), le matériel et l'équipement, l'hébergement et autres coûts annexes. WIDTECH fournira deux consultants internationaux et supportera les coûts au Mali, notamment le logement, les repas, les faux frais et les transports. L'USAID/Mali fournira un local et des ordinateurs, si nécessaire.

VII. ESTIMATION DU NIVEAU D'EFFORT

Il est envisagé que les services des deux consultants internationaux nécessiteront 73 jours. La mission du Chef d'équipe couvrira 55 jours et il se rendra au Mali à deux occasions ; la mission du Consultant chargé de la simulation couvrira 18 jours et il se rendra une fois au Mali. Au cours de la Phase I (30 jours de niveau d'effort), le Chef d'équipe utilisera cinq jours pour la préparation, quatre jours de voyage, 18 jours pour les travaux sur place et trois jours pour finaliser les documents. Pendant la Phase intérimaire et la Phase II (25 jours de niveau d'effort), le Chef d'équipe utilisera huit jours pour le suivi, la planification et la préparation de la formation, quatre jours de voyage, huit jours pour les travaux sur place et cinq jours pour finaliser les documents. Pendant la Phase II (18 jours de niveau d'effort), le Consultant chargé de la simulation emploiera trois jours pour la préparation, quatre jours de voyage, huit jours pour les travaux sur place et trois jours pour finaliser les documents.

VIII. PERIODE D'EXECUTION

Il est envisagé que ces travaux débiteront le 1er octobre 2001 ou aux alentours de cette date et s'achèveront d'ici le 31 mars 2002. Le voyage prévu pendant la Phase I devrait avoir lieu en novembre 2001, le voyage prévu pour la Phase II ayant lieu en janvier ou février 2002.

IX. BESOINS LINGUISTIQUES

Les consultants devront posséder une bonne connaissance du français. Tous les documents à produire devront être soumis en français et en anglais. L'atelier sera conduit en français et tous les documents seront rédigés en français afin d'assurer la participation et l'intervention efficaces du Ministère de l'Education. La version définitive des documents principaux sera traduite en anglais par WIDTECH.

X. DOCUMENTATION QUE L'USAID/MALI DEVRA METTRE A LA DISPOSITION DE L'EQUIPE WIDTECH

- 1 - Les Axes prioritaires du PRODEC.
- 2 - La Loi d'Orientation
- 3 - Le Cadre Général d'Orientation.
- 4 Programme d'Investissement du Secteur de l'Education.
- 5 - Le rapport d'étude de l'Analyse Genre du PRODCEC.
- 6 - Le rapport de l'étude intitulée " Analyse Institutionnelle du Ministère de l'Education 2001".
- 7 - Première mouture du nouveau programme contenant les domaines de formation retenus.
- 8 - Les modules et/ou familles modulaires retenus dans le cadre de la rédaction du nouveau programme, les documents déjà élaborés pour le niveau I du nouveau curriculum, tout autre document pertinent existant dans le cadre du nouveau programme (Cf PDY, IEP, autres partenaires).
- 9 – Plan stratégique national 1998-2002
- 10 – Cadre des objectifs stratégiques concernant la jeunesse
- 11 – Réalisations existantes du projet SAGE : Apprentissages efficaces et pratiques internes de classe équitable entre filles et garçons etc.
- 12 – Version préliminaire du Plan stratégique national pour 2010.

ANNEX B: PLAN DE TRAVAIL

Tâches accomplies du 12 au 18 novembre :

- mise à jour des termes de références
- formalités avec les personnes cibles et les décideurs autour du Ministère de l'Education et de l'USAID
- objectifs de notre travail et nos attentes et besoins pour le développement des outils et la formation
- identification des unités ou personnes cibles pour chaque étape de développement du curriculum : conception, rédaction, mise à l'essai, etc.
- rédaction de l'étude des besoins :
 - identification des besoins
 - élaboration des instruments :
 1. questionnaire
 2. guide d'entretien
 3. grille d'analyse
- mise à l'essai du questionnaire
- correction du questionnaire et du guide d'entretien

Plan de travail pour la semaine du 19 au 24 novembre

Lundi 19	Mardi 20	Mercredi 21	Jeudi 22	Vendredi 23	Samedi 24
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mise à l'essai du questionnaire (Akanksha à l'USAID et M. DIARRA et Mme SOW au Ministère) 2. Le secrétaire au Ministère saisit le guide d'entretien (M. DIARRA) 3. Préparer une liste des unités ou personnes cibles qui vont remplir le questionnaire et qui feront partie des entretiens. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intégrer les commentaires de la mise à l'essai du questionnaire et finaliser le questionnaire (équipe) 2. 10h Akanksha R-V JSI/PDY 3. Adapter et finaliser le guide d'entretien (équipe) 4. Le secrétaire au Ministère intègre les commentaires dans ces deux documents (M. DIARRA). 5. Préciser les critères de sélection des unités/ personnes cibles pour le questionnaire et le guide d'entretien (équipe) 6. Mise au point de la consultation. (M. DIARRA). Cellule nous aide pour : <ul style="list-style-type: none"> ▪ la multiplication des questionnaires et guides d'entretien ▪ la distribution des questionnaires aux 36 personnes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conduire les entretiens avec les personnes ciblées (10 en total). 2. Etude des outils déjà développés et identification de ceux qui peuvent s'appliquer 3. Planning de développement des outils 4. Le secrétaire : - - — — saisit les personnes ciblées ; questionnaires et guide d'entretien 5. Multiplication des questionnaires et des guides d'entretien. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuer les questionnaires ; mener des entretiens 2. Continuer le planning et le développement des outils 3. La cellule réserve une salle pour l'atelier sur le développement des outils pour le mardi 27 4. Commencer l'analyse des questionnaires et des entretiens 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akanksha réunion avec le CIDA (Mme Carole LEPINE). 2. Décider le nombre, les thèmes et les concepts pour la formation en février <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication avec la cellule (M. DIARRA et Mme SOW) et l'USAID (Akanksha) 3. Réfléchir sur d'autres outils à développer. 4. Recueillir les questionnaires en fin de journée 5. Réfléchir sur le plan de suivi-évaluation 6. Akanksha R-V avec Debbie Fredo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuer le travail sur les outils 2. Préparer l'atelier sur le développement des outils – mardi 27 : <ul style="list-style-type: none"> - objectifs - attentes et besoins - organisation du travail - 5 questions principales - qui fait quoi et comment - suivi-évaluation de l'atelier 3. l'enchaînement du rapport final

Lundi 19	Mardi 20	Mercredi 21	Jeudi 22	Vendredi 23	Samedi 24
	<p>ciblées</p> <ul style="list-style-type: none">▪ les R-V pour les 10 entretiens▪ la sensibilisation des gens à notre consultation▪ Les convoquer pour le développement des outils▪ Réservation d'une salle pour l'atelier du 27 novembre. <p>7. Revoir grille d'analyse par rapport au questionnaire finalisé.</p>				

Plan de travail pour la semaine du 26 novembre au 1 décembre

Lundi le 26	Mardi le 27	Mercredi le 28	Jeudi le 29	Vendredi le 30	Samedi le 1
Développement des outils	Visite des écoles : - traditionnelle ; pédagogie convergente et école communautaire.	Continuer l'élaboration des outils.	1. Finaliser les outils	Elaborer le plan de suivi-évaluation commencé vendredi dernier. Rédiger un plan de travail pour la période intermédiaire : rôles et responsabilités. Rédiger un plan de travail pour la deuxième phase.	

Plan de travail de la période intermédiaire

Période de travail

Phase I : 12 novembre au 1er décembre 2001

Période intermédiaire : de décembre 2001 à février 2002

Phase II : mi-février 2002

Tâches principales de la période intermédiaire:

Il est suggéré que l'USAID organise les réunions hebdomadaires avec les consultants nationaux. Toutefois, l'USAID sera obligée de communiquer le document produit au consultant international à Washington DC par courrier électronique.

CN = Consultants nationaux

CI = Consultante internationale

Tâche	Responsable	Date limite
Fixer les dates pour la formation en février (proposée du 11 au 18), <ul style="list-style-type: none"> ▪ les communiquer à la CI 	USAID, SCOFI, CN	En cours, dès que possible
Sensibilisation du CNE, du DNEB et de l'équipe de rédacteurs du curriculum de formation en février <ul style="list-style-type: none"> ▪ présentation formelle de l'activité et des CN ▪ assurer que les CN prennent part aux démarches suivantes du curriculum (finalisation ; livret programme ; mise à l'essai ; formateurs de formateurs ; suivi-évaluation et relecture) 	SCOFI, USAID, CN, en coordination avec JSI/PDY	En cours et dès que possible
Intégration des données statistiques de 1999-2000 sur l'étude de cas, Disparités filles garçons	M. DIARRA	Vendredi 8 décembre <ul style="list-style-type: none"> ▪ envoyer l'étude à Akanksha
Rapport sur l'interprétation des questionnaires qu'il reste à récupérer <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si l'on n'a pas les questionnaires d'ici la date limite, écrire un paragraphe sur les questionnaires (destinés à qui) et pourquoi ils n'ont pas été reçus 	M. DIARRA	Vendredi 8 décembre, M. DIARRA <ul style="list-style-type: none"> ▪ envoyer à Akanksha
Mise à l'essai des outils	CN, avec USAID et SCOFI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une fois que le curriculum

Tâche	Responsable	Date limite
<ul style="list-style-type: none"> ▪ distribuer les outils et les textes de l'essai aux personnes cibles identifier ▪ recueillir et intégrer les commentaires 	(pour formaliser la mise à l'essai auprès des personnes cibles)	<p>est sous forme finale, les CN peuvent tirer les textes pour la mise à l'essai de nos outils.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Envoyer les outils révisés à Akanksha pour la finalisation
<p>JSI/PDY :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ contacter pour avoir la version finale du curriculum ▪ contacter pour connaître l'information sur le programme de formations de formateurs 	CN ; l'USAID fait la demande officielle pour que l'information soit transmise	Contact en cours
<p>Rapport sur le modèle de simulation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ contacter responsable du modèle pour une présentation des données ▪ Rapport porte sur sa création, son utilisation à ce jour (citer des cas concrets), ses utilisateurs et réflexions sur notre porte d'entrée pour la consultation 	CN, l'USAID peut contacter si nécessaire	Vendredi 15 déc. Rapport à la CI
<p>Finalisation du rapport</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ intégration des commentaires de l'USAID (pour la CI) 	CN CI	Lundi 3 déc. Vendredi 8 déc.
Calendrier de l'atelier	CI	10 déc.
Les activités pédagogiques de la formation	CI, CN	21 janvier : CI envoie les activités proposées aux CN
Termes de références consultant(e) pour la simulation	CI, USAID	9 déc.
Embaucher consultant(e) pour la simulation	CI, USAID	Janvier
<p>Préparer la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ envoyer des invitations ▪ confirmer lieu, date, pause café/déjeuner, etc. ▪ reproduction des matériels pédagogiques et didactiques 	SCOFI, CN	Janvier

**ANNEX C: LISTE DE PERSONNES CIBLES, QUESTIONNAIRE,
GUIDE D'ENTRETIEN ET GRILL D'ANALYSE**

LISTE DE PERSONNES CIBLES, QUESTIONNAIRE, GUIDE D'ENTRETIEN ET GRILL D'ANALYSE

Personnes ciblées pour le questionnaire et le guide d'entretien

Niveau central

1) Curriculum

Concepteurs	2 personnes
Evaluateurs	2
Rédacteurs	10

Pour la rédaction, il existe 5 domaines, prévoir 2 agents par domaines cela fait (10) dix agents

N.B. : sur les deux (2) agents de chaque domaine prévoir un élément chargé des langues nationales.

2) Formation

Deux agents (formateurs) dont une pour la Section Formation Initiale
Un pour la formation continue

Deux personnes chargées du genre Niveau central

Niveau Régional

Académie 2 agents chargés de la rédaction du curriculum
 2 agents pour la formation des enseignants

Critères (large autonomie des Académies avec la Décentralisation)

Deux agents chargés du Niveau Régional

Niveau Local

Les CAP = 7 CAP sont fonctionnels dans le District de Bamako pour le moment.

Prévoir 2 conseillers pédagogiques généralistes par CAP.

Critères (pour les besoins de rédaction du curriculum et de formation qui peuvent souvent coïncidées, il ne serait pas prudent de choisir un (1) conseiller.

7 X 2 = 14 conseillers

5) Quelles sont vos réussites ?

6) Quelles sont vos difficultés ?

7) Quelles leçons avez-vous tirées de ces expériences ?

8) Pensez-vous que votre domaine de travail porte assez d'attention au genre ?

Oui

Non

Si oui dans quel cadre ?

Si non comment peut-on améliorer cette situation ?

III. Attentes et besoins

9) Qu'est-ce que vous souhaiteriez savoir à propos du genre ?

10) Pensez-vous qu'il est pertinent d'intégrer le genre dans le curriculum et dans la formation des enseignants ?

Oui

Non

Si oui Pourquoi ?

Si non Pourquoi ?

11) Utilisez-vous déjà des outils dans le cadre de votre travail de rédaction ou de formation ?

12) Si on vous demandait d'intégrer l'aspect genre quelles seraient les difficultés qui pourraient empêcher son utilisation immédiate ?
(Niveau administratif – politique – technique – autre)

13) Quelles compétences souhaiteriez-vous acquérir à l'issue de cette formation ?

14) Comment comptez-vous réinvestir les acquis de cette formation ?

Quand ?

Comment ?

A quelle occasion ?

15) Que pensez-vous de la collaboration avec les femmes de façon générale ?

3.2. Si non comment peut-on faire pour améliorer cette situation ?

III. Attentes et besoins

1. Pensez-vous qu'il est pertinent d'intégrer le genre dans le curriculum ?

1.1. Si oui – Pourquoi ?

1.2. Si non – Pourquoi ?

2. Si l'on vous proposait une formation en genre, que souhaiteriez-vous savoir ?

3. Utilisez-vous déjà des outils dans le cadre de votre travail de rédaction ou de formation ?

4. Comment comptez-vous réinvestir les acquis de cette formation ? Quand ? Comment ? Et à quelle occasion ?

5. Si on vous demandait d'intégrer l'aspect genre quelles seraient les difficultés qui pourraient empêcher son utilisation immédiate ?
(Niveau administratif – politique – technique – autre)

6. Que pensez-vous de la collaboration avec les femmes de façon générale ?

GRILLE D'ANALYSE DE QUESTIONNAIRE ET DU GUIDE D'ENTRETIEN

Identification de l'enquêté : (les données de la première partie du questionnaire et guide d'entretien)

Age: _____ de _____ ; _____ Moyen

Sexe : _____ F _____ M

L'ancienneté: _____ de _____ ; _____ Moyen

Statut
_____ Fonctionnaire ; _____ Contractuel ; _____ Autre

Service d'appartenance :

Niveau de formation _____ A _____ B _____ C

Spécialité :

Niveau de responsabilité :
_____ Décideure ; _____ Rédactrice ; _____ Formatrice ; _____ Evaluatrice
_____ Décideur ; _____ Rédacteur ; _____ Formateur ; _____ Evaluator
_____ Autre :

SITUATION ACTUELLE				SITUATION DESIREE
	Acceptable	Peu Acceptable	Pas du Tout Acceptable	(6) Qu'est ce que voulez-vous savoir du genre ?
(1) Définition du genre **	#	#	#	
	Education	Autre	Pas du tout	(11) Quelles compétences a acquérir de la formation ?
(2) Formation en genre ?	#	#	#	
		(liste d'autres formations en genre)		

SITUATION ACTUELLE				SITUATION DESIREE
	Education	Autre	Pas du tout	(12) Comment réinvestir les connaissances acquises de cette formation ? quand ? comment ? à quelle occasion ?
(3) Application du genre ?	#	#	#	
(4) (6) Réussites				
(4) (6) Difficultés				
Leçons tirés				

SITUATION ACTUELLE		SITUATION DESIREE	
	Oui	Non	
(7) Pense qu'il est pertinent d'intégrer genre ?	#	#	
	Pourquoi ?	Pourquoi ?	
(9) Pensez-vous que votre domaine de travail porte assez d'attention au genre ?	Oui # Pourquoi ?	Non #	(9) Comment améliorer la situation pour mieux intégrer le genre ?
	Oui	Non	(13) Difficultés rencontrée pour l'application immédiate des outils ?
(8) Utilise les outils actuellement	#	#	
		Les quels ?	
	Positive	Négative	
(9) Perception de la femme	#	#	

**ANNEX D: RAPPORT DE L'ATELIER DE VALIDATION DES OUTILS
ÉLABORÉS PENDANT LA PREMIÈRE PHASE**

RAPPORT DE L'ATELIER DE VALIDATION DES OUTILS ELABORES PENDANT LA PREMIERE PHASE²⁸

Il est préférable d'effectuer la mise à l'essai une fois que le curriculum est finalisé afin d'assurer que les outils approchent la réalité du texte. L'animation de l'atelier sera assurée par Mme SOW Fatoumata SINGARE et Monsieur M'Bè TRAORE, consultants nationaux qui ont travaillé à la première phase, dont l'élaboration des outils d'analyse genre.

L'atelier de validation des outils a eu lieu du 19 au 23 mars 2002. L'atelier avait comme objectif général d'examiner les projets d'outils élaborés en vue de leur validation et comme **objectifs spécifiques**:

- Comprendre les principaux concepts liés au genre
- Analyser les outils d'analyse genre appliqués au curriculum
- Mesurer leur pertinence, leur efficacité
- Examiner la stratégie d'introduction du genre dans le curriculum
- Identifier au besoin les outils complémentaires à réaliser
- Identifier les difficultés et proposer des solutions

Participants:

Trente-deux personnes ont participé à l'atelier de validation des outils. Les participants comprenaient les représentants de la cellule SCOFI, le représentant du volet manuels scolaires, des conseillers pédagogiques généralistes, des directeurs d'écoles, des rédacteurs de curriculum, des représentants des Ecoles communautaires, de PDY, un représentant de l'IEP de Kati et des représentants de la DNEB.

Conclusion et recommandations:

Une modification (voir finalisation) des outils a été apportée au cours dudit atelier. Les participants ont constaté le caractère complémentaire de ces outils et leur élan d'ouverture pour une utilisation diversifiée. L'élaboration d'un recueil d'outils d'analyse genre appliqués à l'éducation à partir des productions des différentes structures a été suggérée.

Toutefois, les participants ont remarqué que l'analyse genre doit être appliquée pendant la phase préparatoire d'un curriculum en vue d'en influencer la conception. Mais elle peut également être utile pendant les autres phases (mise à l'essai, évaluation) afin de permettre des adaptations.

²⁸ Rapport provisoire sur l'intégration du genre dans le curriculum. Phase intermédiaire. Ministère de l'Éducation, Centre National de l'Éducation. Division des curriculums. Mme SOW Fatoumata SINGARE et M'Bè TRAORE.

Ainsi l'application du genre dans le curriculum permettra:

- une prise en compte des besoins des filles et des garçons
- l'identification des contraintes qui font obstacle à la participation équitable des garçons et des filles
- la proposition de mesures et actions pour surmonter les obstacles à la sous scolarisation des filles.

ANNEX E: PERSONNES RENCONTRÉES □

PERSONNES RENCONTREES

M. Bob PROUTY, Mme Betina MOLL
World Bank, Washington DC

Mme Korotoumou KONFE, Mme Jo LESSER et M Jeff RAMIN, M Paul et Mme Pamela
WHITE
USAID/Mali

Fanta Mady KEITA, Mme Maimouna TAPO
SCOFI

Mme Doucouré Kadiatou COULIBALY
Coordinatrice Projet SAGE/Mali

Mme Carole LAPINE
L'ACDI/Mali

M Gabriel LAROQUE, M YOBI GINDU, M Brahmacidé CISSE
JSI/PDY

Mme SINGARE Salimata MAIGA
Directrice Adjointe, CNE

M Mohamed Agoumour TOURE
Chef de Division Statistique et Documentation, ME Mali

M Kénékouo dit Marthélemy TOGO
Secrétaire Général de l'Education, ME Mali

Directeur et Directeur Adjoint
L'Education Fondamental, ME Mali

Mme SIMPARA Mariam ONGOIBA
CPS, ME

M Abou DIARRA
Directeur CNE, ME

Mme Debbie FREDO, Mme Maria DIARRA et Mme Coumba TOURE
IEP Mali

ANNEX F: DOCUMENTS CONSULTÉS □

DOCUMENTS CONSULTÉS

A Guide to Gender Analysis Frameworks. Candida March, Ines Smyth, and Maitrayee Mukhopadhyay. Oxfam 1999. Great Britain.

Analyse genre des documents du programme decennal de l'éducation (PRODEC). Rapport Final. Octobre 2000. Ongoiba, M., Keita, M. Dembele, E. et Sangare, S. Ministère de l'Education. Cellule Nationale de la Scolarisation des Filles.

Analyse Institutionnelle à travers les plans d'action de la cellule nationale et des cellules régionales de la scolarisation des filles. Rapport de consultation. Octobre 2000. Institut pour l'Education Populaire. Kati, Mali.

«Analyzing Learners and Context» in Systematic Design of Instruction. Dick and Carey. Harper Collins College Publishers.

Apprentissage Efficaces et Pratiques Internes de Classes Equitables entre Garçons et Filles (Training Guide). 2000. SAGE/Mali.

Cadre général d'orientation du curriculum de l'enseignement fondamental du Mali. Mars 2001. Ministère de l'Education. Bamako, Mali.

Etude nationale prospective (ENP). Mali 2025.

Evaluation of Curriculum Reform in Slovenia : Towards a Framework. Spring 1999. L. Saunders. National Foundation for Educational Research.

L'évaluation de la relation élèves maîtres, avec un accent particulier sur les filles. Le souci d'équité entre les sexes. Module 4. Orientation, Conseil et Développement de la Jeunesse pour l'Afrique.

Flawless Consulting. 2000. Peter Block. Jossey-Bass, Incorporated Publishers.

Gender and Sustainable Development Training Manual : French and Arabic. Agadir, Maroc. Mai 2002. Moussine-Sananes, O, Thomas, P. and Afilal, A. WIDTECH Project, Washington DC.

Guide provisoire d'élaboration du curriculum de l'enseignement fondamental. Niveau I.

Le kit de formation : de la conception à la réalisation. CHAUVIN, C. 2001. France.

Loi N. 99-046/ du 28 décembre 1999 Portant Loi d'Orientation sur l'Education. Président de la République. Mali.

Matériels en Compétences Essentielles (Life Skills Curriculum). 2001. SAGE/Mali.

Plan stratégique national 1998-2002 et la version préliminaire du Plan stratégique national pour 2010.

Programme décennal de développement de l'éducation, les grandes orientations de la politique éducative – PRODEC. Janvier 2000.

Programme d'Investissement du Secteur de l'Education. Banque Mondiale.

Rapport provisoire sur l'intégration du genre dans le curriculum. Phase intermédiaire. SOW, F. SANGARE et M TRAORE. Ministère de l'Education. Centre National de l'Education. Division de Curricula.

Rapport sur l'atelier de finalisation du curriculum du niveau 1 de l'enseignement fondamental. Août 2001. Draft. Bamako, Mali.

Results review and resource request. FY 2002. March 2000. USAID/Mali.

The Political Economy of Educational Policy Reform in Mali: A Stakeholder Analysis. September 1998. Charlick, R. , Wing, S., Koné, M. and Diakité, B. MSI, Inc.

Les modules et/ou familles modulaires retenus dans le cadre de la rédaction du nouveau programme, les documents déjà élaborés pour le niveau I du nouveau curriculum, tout autre document pertinent existant dans le cadre du nouveau programme (Cf PDY, IEP, autres partenaires).