FAWE
FORUM DES ÉDUCATRICES AFRICAINES

African Union International Center for Girls & Women's Education in Africa

Cadre de Genre pour la Stratégie Continentale de l'Éducation pour l'Afrique

2026-2035



FAWE
FORUM FOR AFRICAN WOMEN EDUCATIONALISTS
FORUM DES ÉDUCATRICES AFRICAINES

African Union International Center for Girls & Women's Education in Africa

Cadre de Genre pour la Stratégie Continentale de l'Éducation pour l'Afrique

2026-2035

Droits d'auteur © Forum des Femmes Africaines pour l'Éducation (Forum des Éducatrices Africaines), 2026

AVERTISSEMENT:

Les appellations employées et la présentation des informations contenues dans la présente publication n'impliquent en aucune manière l'expression d'une opinion quelconque de la part du Forum des femmes Africaines de l'Éducation (FAWE) concernant le statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une région, ou de ses autorités, ni concernant la délimitation de ses frontières ou de ses limites, ni concernant son système économique ou son niveau de développement. Les analyses, conclusions et recommandations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement les points de vue du Forum des femmes africaines du secteur de l'éducation ni ceux de l'une quelconque de ses sections nationales.

Forum des Femmes Africaines pour l'Éducation
FAWE House, Chania Avenue, Off Wood Avenue, Kilimani,
PO Box 21394-00505, Ngong Road, Nairobi, Kenya.
Tel: +254 20 77 30537, +254 20 25 97919, +254 714 60 6629
Fax: +254 20 3874150
www.fawe.org

MENTIONS DE REMERCIEMENTS:

Cette publication est le fruit d'une vaste consultation et d'une recherche approfondie menées à la demande du Forum des Éducatrices Africaines (FAWE) et du Centre international de l'Union Africaine pour l'Éducation des filles et des femmes en Afrique (AUCIEFFA).

Auteur: *South Consulting Africa Limited.*

Appui technique: Dr. Susan Lyria Karuti (Team Leader), Dr. Margaret Wanjiku, Edward Buoro, Dr. Martha Muhwezi, Simone Ouattara Yankey, Catherine Asego, Lorato Modongo, and Boubakar Yougbare

Contributeurs: Prof. Karuti Kanyinga, Andiwo Obondoh, Michael Onguss

Institutions Dirigeantes: *FAWE and AUCIEFFA*

AVANT-PROPOS

L'éducation est au cœur de la transformation de l'Afrique. Elle autonomise les individus et les communautés, brise les cycles d'inégalité et stimule les progrès du continent vers une croissance inclusive, la paix et le développement durable. Dans le cadre de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine et de son aspiration n° 6*: « Une Afrique dont le développement est axé sur les personnes, s'appuyant sur le potentiel des Africains, en particulier des femmes et des jeunes, et prenant soin des enfants »*, et conformément à l'engagement mondial en faveur des Objectifs de développement durable n° 4 et n° 5, nous reconnaissons qu'aucune nation ne peut progresser de manière durable sans exploiter pleinement le potentiel de l'ensemble de sa population.

La Stratégie Continentale pour l'Éducation en Afrique 2026-2035 (CESA 2026-2035) réaffirme que l'éducation est à la fois un droit humain fondamental et la pierre angulaire du renouveau social et économique de l'Afrique. Pourtant, malgré les progrès réalisés dans le cadre de la CESA 2016-2025, des disparités entre les genres persistent en matière d'accès, de participation, de résultats d'apprentissage, de leadership et de transition vers le marché du travail. Dans de nombreux contextes, ces inégalités sont aggravées par la pauvreté, les conflits, les normes socioculturelles néfastes, le handicap, les vulnérabilités liées au climat et les déplacements de population. La réponse des États membres de l'Union Africaine doit donc aller au-delà de la parité numérique pour s'orienter vers une transformation des systèmes.

Ce Cadre de Genre de la CESA 2026-2035 fournit un plan d'action visant à mettre en œuvre le domaine stratégique n° 6, consacré au genre, à l'Equité et à l'Inclusion, dans tous les piliers de la stratégie continentale en matière d'éducation. Il envisage des systèmes éducatifs inclusifs et équitables en termes de résultats, intégrant l'égalité des genres dans les politiques, les programmes scolaires, le financement, le leadership, la recherche et l'innovation. En favorisant une gouvernance, une responsabilisation et un financement sensibles au genre, ce cadre garantit que l'égalité de genre devienne un critère de performance mesurable du programme éducatif africain. Il s'appuie notamment sur les enseignements tirés de la stratégie pour l'égalité de genre de la CESA 2016–2025, tout en tirant parti des nouvelles opportunités offertes par les solutions EdTech, l'intelligence artificielle, l'éducation verte et résiliente, ainsi que par une population jeune en pleine croissance. Il adopte une approche intersectionnelle qui prend en compte les réalités complexes façonnant les expériences des apprenants, en reconnaissant que le genre interagit avec le handicap, la situation géographique, le statut socio-économique et d'autres dimensions de l'identité. Il redéfinit également l'inclusivité en impliquant les garçons et les hommes en tant que partenaires essentiels pour promouvoir des masculinités positives et une responsabilité partagée en faveur de l'égalité.

Le succès de ce Cadre repose sur notre détermination collective. Il nécessite le leadership politique des États membres, l'expertise technique de nos partenaires, l'engagement de nos enseignants, chercheurs et innovateurs, ainsi que la voix de nos jeunes, qui sont au cœur de l'avenir de l'Afrique. Grâce à l'action coordonnée de la Commission de l'Union Africaine, de l'AUCIEFFA, du FAWE, du groupe thématique «

Genre, équité, inclusion et handicap », des communautés économiques régionales et, surtout, des États membres de l'UA, nous traduirons ces engagements en changements concrets permettant à chaque apprenant de participer, de s'épanouir et de diriger.

Alors que nous entamons cette nouvelle décennie de la CESA, dynamisée par la Décennie de l'Union Africaine pour l'éducation et le développement des Compétences (2025-2034), réaffirmons que l'égalité de genre dans l'éducation n'est pas seulement un enjeu de développement une priorité, mais un pilier fondamental pour bâtir une Afrique prospère, pacifique et fondée sur la justice. En institutionnalisant une éducation favorisant l'égalité des sexes à l'échelle du continent, nous posons les bases pour que des générations d'Africains puissent réaliser pleinement leur potentiel et façonner « l'Afrique que nous Voulons » d'ici 2063.



Prof. Gaspar Banyankimbona

Commissaire à l'éducation, à la science, à la technologie et à l'innovation

Commission de l'Union africaine

Préface

L'éducation reste l'un des leviers les plus puissants pour parvenir à l'égalité entre les genres et à un développement inclusif à travers l'Afrique. *Le Cadre de Genrs de la Stratégie Continentale pour l'Éducation en Afrique (CESA) 2026-2035* représente un engagement renouvelé et tourné vers l'avenir de la part du Forum des Éducatrices (FAWE), du Centre International de l'Union Africaine pour l'Éducation des Filles et des Femmes en Afrique (AUCIEFFA) et de ses partenaires, notamment les membres du groupe thématique « Genre, Équité, Inclusion et Handicap », visant à garantir que les systèmes éducatifs à travers le continent deviennent véritablement équitables, inclusifs et transformateurs.

Ce Cadre s'appuie sur les leçons tirées et les résultats obtenus dans le cadre de stratégies antérieures, notamment la Stratégie pour l'Égalité de Genre pour la CESA (2016-2025). Il répond à l'évolution du paysage éducatif, marquée par les transitions démographiques, l'innovation technologique, le changement climatique, les crises prolongées et l'aggravation des inégalités, en renforçant l'intégration des perspectives de genre, d'équité et d'inclusion dans l'ensemble des systèmes éducatifs. Il reconnaît que l'égalité entre le genre ne pourra être atteinte sans s'attaquer aux inégalités structurelles plus larges et aux formes croisées de désavantage qui façonnent les expériences et les résultats des apprenants.

S'appuyant sur les aspirations de l'Agenda 2063, des Objectifs de Développement Durable (en particulier les ODD 4 et 5) et du cadre CESA 2026-2035, ce cadre de genre positionne l'éducation comme un moteur essentiel de la transformation de l'Afrique. Il va au-delà des mesures traditionnelles de parité pour s'attaquer aux obstacles systémiques tels que les normes néfastes, le mariage des enfants, la violence de genre en milieu scolaire et la discrimination qui entravent l'accès équitable à l'éducation, la persévérance scolaire, la réussite et la progression. Ce faisant, il élargit la conception de l'égalité des genres, passant d'un simple équilibre numérique à une justice structurelle.

Le Cadre souligne également que, si la promotion de l'éducation des filles et des femmes reste une priorité fondamentale, les garçons et les jeunes hommes sont eux aussi confrontés à des vulnérabilités qui doivent être reconnues et prises en compte. Il adopte une approche inclusive et intersectionnelle qui tient compte de la diversité en matière de genre, de handicap, de conditions socio-économiques, de situation géographique et de statut de déplacement, garantissant ainsi qu'aucun apprenant ne soit laissé pour compte. En plaçant le genre au cœur d'un spectre de relations de pouvoir social, il appelle à la mise en place de systèmes éducatifs qui non seulement intègrent tous les apprenants, mais transforment également les structures qui perpétuent les inégalités.

L'un des principaux atouts de ce cadre réside dans l'accent qu'il met sur la responsabilisation, le leadership et la transformation des systèmes. Il fournit aux gouvernements, aux ministères de l'Éducation et aux partenaires des outils pour institutionnaliser une planification, une budgétisation, un suivi et une évaluation sensibles au genre; pour intégrer la dimension de genre et l'inclusion dans les programmes scolaires, la pédagogie et la gouvernance; et pour renforcer la prise de décision fondée sur des données probantes. Il encourage un financement durable, des systèmes de données fiables, un leadership scolaire

transformateur et une participation significative des jeunes afin de garantir que les engagements se traduisent par des résultats mesurables.

Ce cadre est le fruit d'un processus de consultation mené par le FAWE et l'AUCIEFFA, avec le soutien de divers acteurs africains du secteur de l'éducation, notamment les ministères de l'Éducation, les enseignants, les chercheurs, la société civile et les représentants de la jeunesse. Il s'appuie sur la vision collective selon laquelle l'éducation doit être un catalyseur de l'égalité, la paix et la prospérité. Sa mise en œuvre dépendra de la volonté commune des gouvernements, des partenaires de développement et des communautés d'agir avec audace et persévérance en faveur d'une éducation transformatrice en matière d'égalité des genres.

À l'horizon 2035, ce cadre constitue à la fois un appel à l'action et un guide pratique pour repenser les systèmes éducatifs africains afin de les rendre plus inclusifs, plus équitables et plus résilients. L'avenir que nous souhaitons pour nos apprenants, filles et garçons, femmes et hommes, dépend de la manière dont nous utilisons l'éducation pour remettre en cause les injustices du passé et cultiver l'autonomie, l'innovation et le leadership pour l'avenir. Ensemble, nous réaffirmons notre vision commune d'une Afrique où l'égalité de genre dans et par l'éducation est une réalité vécue..



Martha Muhwezi, Ph.D.

Directrice Exécutive, Forum des Éducatrices Africaines (FAWE) Afrique



Simone Yankey

Coordonnatrice, AUCIEFFA/ESTI



Tables des matiéres

1.0 Contexte et historique 12

1.1 Aperçu du cadre de Genre 12

1.2 Le rôle central de l'éducation dans le programme de développement de l'Union Africaine 12

1.3 Le lien entre l'éducation, la science et la technologie (CESA) et les droits de l'homme 14

2.0 Revue de la Précédente Stratégie de l'Égalite de Genre (GES) 2016-2025 16

2.1 Quelles ont été les Réussites de la Précédente Stratégie de Genre (2016-2025)? 16

2.2 Les Défis et les Lacunes 17

2.3 Qu'est-ce qui est different dans le Nouveau Cadre de Genre? 17

3.0 L'argument d'un cadre Consacré à l'Egalité de Genre 20

4.0 L'objectif Global de Cadre de Genre 22

4.1 Dessein et objectifs du cadre de Genre 23

4.2 Public cible 24

4.3 Portée du Cadre de Genre pour le CESA 2026-2035 25

4.4 Cadre de genre 2026-2035 Orientation stratégique 26

5.0 La domestication et l'Institutionalisation 28

6.0 Conceptualisation du Cadre de Genre pour la CESA 2026-2035 32

6.1 Cadre conceptuel: implications de l'intégration de genre dans le CESA 2026-2035 33

7.0 Intégrer le Genre, l'Équité et L'inclusion au sein du CESA 36

7.1. Tirer parti de la SA 6 comme Point d'Entrée Stratégique 38

8.0 Mise en oeuvre du Cadre: Traduire les Mandats en Actions Concrètes 40

8.1 Stratégies Clées 41

9.0 LaGouvernance, la Communication et le Suivi 44

9.1 Composition et rôles 45

9.2 Principes directeurs 46

9.3 Mécanismes de plaidoyer' et Communication 46

9.4 Renforcement des Capacités et Partenariats 48

9.5 Mise en oeuvre du Cadre de Genre: impératifs clés 51

10.0 Intervention fondée surdes preuves 54

10.1 Interventions Recommandées, à la fois Rentables et Fondées sur des Données Probantes 55

11.0 Principes de calcul des coûts et de financement 56

12.0 Suivi, évaluation et Rapports de Cadre de Genre 58

13.0 Facteurs clés de Réussite 60

14.0 Les Recommendations 62

Annexes 64

Références 79

Table des matières

AUA	Association des Universités Africaines
UA	Union Africaine
CAED	Conseil Africain pour l'Education à Distance
ADEA	Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique
RAfE	Réseau Africain pour la petite Enfance
FAARE	Forum Africain des Autorités de Régulation de Enseignants
RAEAARN	Réseau Africain pour l'Éducation à l'Agriculture, à l'Agroforesterie et aux Ressources Naturelles
CRAET	Campagne du Réseau Africain pour l'Education pour Tous
CUA	Commission de l'Union Africaine
CIUAEFFA	Centre International de l'Union Africaine pour l'Éducation des Filles et des Femmes en Afrique
UA-ESTI	L'Éducation, la Science, la Technologie, et l'Innovation
ADUA-NPDA	Agence de Développement de l'Union Africaine – Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
UAF	University Agency of the Francophone
FARDA	Les Femmes Africaines dans la Recherche et le Développement Agricoles
AMCHE	African and Malagasy Council for Higher Education
SCEA	Stratégie Continentale pour l'Éducation en Afrique
FFAP	Forum des Femmes Africaines Pédagogues
GEI	Le Genre, l'Équité et l' Inclusion
GEIH	Genre, Équité, Inclusion et Handicap
CG	Cadre de Genre
SEGPCESA 2016-2025	Stratégie de l'Égalite de Genre pour CESA 2016-2025 CGPCESA 2026-2035 Cadre de Genre pour le CESA 2026-2035
S&E	Suivi et Evaluation
FRURCA	Forum Régional des Universités pour le Renforcement des Capacités dans le domaine Agricole
ODDs	Objectifs de Développement Durable

Glossaire des Concepts Clés liés au Genre

Une agence désigne la capacité d'un individu (ou d'un groupe) à faire des choix éclairés et à transformer ces choix en résultats souhaités.

La diversité désigne la présence d'un large éventail de qualités, de caractéristiques et d'expériences humaines (telles que la race, l'origine ethnique, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap ou le milieu socio-économique) au sein d'un groupe, d'une organisation ou d'un environnement. La diversité enrichit les points de vue, la prise de décision et la créativité.

L'équité consiste à répartir de manière juste les ressources et les opportunités, en tenant compte des besoins et des situations de départ différents, afin de lever les obstacles structurels et de parvenir à des résultats comparables pour tous.

Le GEDS désigne une approche intégrée de Genre, Égalité, Handicap et Inclusion Sociale (GEHSI) qui garantit que les politiques, les programmes et les systèmes favorisent activement l'égalité entre les femmes et les hommes, prennent en compte les droits et les besoins des personnes en situation de handicap et favorisent l'inclusion sociale de tous les groupes marginalisés.

Les approches sensibles au genre reconnaissent que les élèves vivent l'école différemment en raison des normes et des rôles liés au genre. Elles mettent l'accent sur la sensibilisation. Les enseignants, les supports pédagogiques et les pratiques scolaires évitent les préjugés et veillent à ce qu'aucun élève ne soit désavantagé, mais elles ne corrigent pas activement les inégalités existantes.

Les approches réactives de genre vont au-delà de la simple sensibilisation pour passer à l'action. Elles identifient les obstacles spécifiques liés au genre en matière d'accès, de participation, de sécurité et d'apprentissage, et mettent en place des mesures concrètes pour y remédier. Il s'agit notamment de politiques, de méthodes pédagogiques, d'infrastructures et de systèmes de soutien adaptés, conçus pour réduire les inégalités entre le genre et améliorer les résultats.

Le Marquer de Genre est un outil d'auto-évaluation utilisé dans le domaine du développement et de l'aide humanitaire (par exemple, CARE, OIM) qui permet d'évaluer la manière dont les projets abordent les inégalités entre les sexes. Les projets sont notés sur un continuum de genre, généralement de 0 à 4: 0 correspondant à une approche « aveugle au genre » ou « néfaste »; 1 à une approche « consciente du genre »; 2 à une approche « sensible au genre »; 3 à une approche « réactive au genre »; et 4 à une approche « transformatrice en matière de genre ».

L'approche « transformateur de genre » va au-delà du simple traitement des symptômes des inégalités et vise à faire évoluer les normes, les rapports de force et les pratiques institutionnelles sous-jacentes qui désavantagent les apprenants en raison de leur genre (les causes profondes). Elle passe de l'action au changement structurel. Dans les systèmes éducatifs, cela implique de remettre en cause les normes sociales néfastes, de renforcer l'autonomie et le leadership des filles, de promouvoir des modèles masculins positifs et d'ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance, la responsabilisation et les réformes à long terme.

L'inclusion consiste à prendre délibérément en compte la diversité afin de garantir aux personnes ou aux groupes qui, sans cela, risqueraient d'être exclus, un accès, une participation et un sentiment d'appartenance égaux. L'inclusion va au-delà de l'égalité des chances: elle vise à transformer activement les normes, les politiques et les systèmes qui créent des obstacles, afin de favoriser une participation authentique pour tous, indépendamment du genre, de l'origine ethnique, des capacités ou de toute autre caractéristique.

L'intersectionnalité est un cadre conceptuel qui examine comment les identités sociales qui se recoupent, telles que le genre, l'origine ethnique, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut de personne déplacée, la langue ou le fait de vivre en milieu rural ou urbain, s'entrecroisent et interagissent pour façonner des expériences uniques à la fois de privilège et d'oppression. Une analyse intersectionnelle du genre reconnaît que le genre interagit avec d'autres inégalités sociales interdépendantes et ne peut donc pas être examiné isolément.


GLISH



1.0 Contexte et historique

1.1 Aperçu du cadre de Genre

Le présent document présente le cadre de Genre pour le CESA 2026-2035. Il s'agit de la version complète et détaillée, qui offre un aperçu détaillé des différentes considérations et propositions visant à intégrer la dimension de genre dans le nouveau CESA. Ce document fournit également un résumé général des résultats de la précédente stratégie l'égalité de Genre qui a accompagné la mise en oeuvre du CESA 2016-2025. Une version abrégée de ce cadre de Genre est disponible; elle propose un résumé complet de tous les éléments essentiels.

1.2 Le rôle Central de l'Education dans le Programme de Développement de l'Union Africaine

Depuis sa création en 2002, l'Union africaine (UA) s'est faite la championne du programme de développement de l'Afrique. L'UA a été créée par les États membres africains en tant que successeur de l'Organisation de

l'Unité Africaine (OUA), qui avait oeuvré pour l'unité, soutenu la décolonisation et harmonisé les politiques sectorielles depuis 1963. L'UA incarne un engagement renouvelé en faveur du progrès continental. Elle perpétue l'héritage de la coopération panafricaine tout en relevant les défis contemporains.

Par l'intermédiaire de la Commission de l'Union Africaine (CUA), les États membres collaborent pour définir des priorités communes, rassembler des données factuelles et harmoniser les efforts nationaux et régionaux en vue d'une vision continentale cohérente. Au coeur de ses efforts de développement se trouve le plan directeur global de l'UA, l'Agenda 2063: « L'Afrique que nous voulons ». Cette vision stratégique trace la voie à suivre sur 50 ans vers une croissance inclusive et un développement durable à l'échelle du continent. [1] L'éducation est essentielle à la réalisation de ces objectifs, car elle favorise le développement des compétences, l'innovation et les changements structurels nécessaires à l'autonomie et à la croissance à long terme.

L'Agenda 2063 constitue un cadre de référence pour la planification régionale et nationale dans tous les secteurs. Dans le domaine de l'éducation, ce cadre de développement fournit une orientation à l'échelle continentale qui définit la manière dont les systèmes éducatifs contribuent au développement de l'Afrique.[2] L'éducation est une priorité fondamentale au titre de la première aspiration, qui envisage une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et un développement durable. Le Département de l'éducation, des sciences, de la technologie et de l'innovation de l'UA est chargé de la mise en oeuvre de cette aspiration.

S'appuyant sur ces bases, la Stratégie Continentale pour l'Éducation en Afrique (CESA) constitue le cadre central de l'UA destiné à orienter le programme d'action du continent en matière d'éducation. À la suite du Forum mondial sur l'éducation qui s'est tenu à Incheon, en Corée du Sud (2015), où les principaux responsables mondiaux de l'éducation ont approuvé la Stratégie pour l'éducation

le Cadre d'action 2030 et des critères de référence régionaux convenus, alignés sur les Objectifs de développement durable (ODD), l'UA a élaboré la CESA 2016-2025.[3] Cela a marqué le lancement de la première Décennie de l'éducation de l'UA dans le cadre de la CESA, visant à transformer les systèmes éducatifs afin de faire progresser le développement durable à l'échelle du continent. Sa vision s'inscrit dans le droit fil de l'Agenda 2063, qui envisage une Afrique pacifique, prospère et intégrée, dirigée par ses citoyens et occupant une place compétitive au sein de la communauté internationale et de l'économie de la connaissance.[4]

Dans le prolongement de ces efforts, l'UA a lancé en octobre 2025 une nouvelle « Décennie de l'éducation et du développement des compétences » (2025-2034).[5] Cette initiative accélérée, d'une durée de dix ans, vise à accélérer la transformation de l'éducation et du développement des compétences



L'Agenda 2063 constitue un cadre de référence pour la planification régionale et nationale dans tous les secteurs. Dans le domaine de l'éducation, ce cadre de développement assure un leadership continental qui définit la manière dont les systèmes éducatifs contribuent au développement de l'Afrique.

[1] Union africaine. (2015). Agenda 2063: L'Afrique que nous voulons. Commission de l'Union africaine.

[2] Commission de l'Union africaine. (2016). Stratégie continentale pour l'éducation en Afrique (CESA 16–25). Union africaine.

[3] Commission de l'Union africaine. (2016). Stratégie continentale pour l'éducation en Afrique (CESA 16–25): Éducation et compétences pour un développement accéléré. Addis-Abeba, Éthiopie: Siège de l'Union africaine.

[4] UA. CESA 2016-2025.

[5] UA. CESA (2026-2035).



à travers l'Afrique afin de répondre aux besoins du marché du travail et de faire progresser les objectifs de l'Agenda 2063.[6] Cette décennie sert de cadre global unifiant le CESA, L'EFTP, la STISA et d'autres instruments continentaux au sein d'un programme cohérent et concret. L'actuel CESA 2026-2035 s'appuie sur les enseignements tirés du précédent CESA 2016-2025 et intègre les conclusions de son évaluation, garantissant que la nouvelle stratégie repose sur des bases plus solides, fondées sur des données factuelles, pour une éducation transformatrice sur le continent. [7]

Le CESA 2026-2035 s'articule autour de six axes stratégiques et de 20 objectifs, dont un axe stratégique (AS) 6 dédié au genre et à l'inclusion. [8] Cette architecture permet de suivre les engagements en matière de genre à l'échelle de l'ensemble du système plutôt que de les limiter au seul AS 6, et ainsi permet une analyse plus rigoureuse de la cohérence et du potentiel de transformation. Le CESA 2026-2035 présente une vision tournée vers l'avenir qui offre une opportunité stratégique d'aider les États membres et les partenaires à mettre en oeuvre l'égalité entre les femmes et les hommes, à suivre les progrès accomplis et à intégrer des interventions concrètes et innovantes dans l'ensemble du système éducatif.[9]

1.3 Le lien entre la CESA et les Droits de l'Homme

L'éducation est un droit protégé par la loi en vertu de plusieurs instruments africains relatifs aux droits de l'homme, notamment la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, le Protocole de Maputo et la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant[10].[11] Bien que la CESA 2016-2025 ne fasse pas explicitement référence au droit à l'éducation

[6] UA (2025). Direction de l'information et de la communication..

[7] Commission de l'Union africaine. (2025). Révision de la Stratégie continentale pour l'éducation en Afrique (CESA 2016-2025).).

[8] SA1 (Ressources et environnement propice) ; SA2 (Enseignants, éducateurs et accompagnants) ; SA3 (De l'enseignement préscolaire à l'enseignement secondaire) ; SA4 (Enseignement supérieur et enseignement et formation techniques et professionnels) ; SA5 (Programmes de deuxième chance et apprentissage tout au long de la vie) ; et SA6 (Genre équité et inclusion)..

[9] Union africaine. (2025). Stratégie continentale pour l'éducation en Afrique 2026-2035 : un cadre d'action. Commission de l'Union Africaine.

[10] CADHP

[11] Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP).

ni à des perspectives plus larges en matière de droits de l'homme, elle s'inspire de l'Agenda 2063, qui réaffirme ces principes. En revanche, le CESA 2026–2035 établit fermement l'éducation comme un droit humain fondamental et une pierre angulaire du développement durable et de la prospérité de l'Afrique. Il reconnaît explicitement les gouvernements comme les principaux responsables de cette obligation, ce qui représente une avancée significative dans l'engagement de l'UA en faveur de cadres éducatifs fondés sur les droits.[12] Cela inclut la reconnaissance de l'égalité de genre dans l'éducation non seulement comme un objectif politique, mais aussi comme un droit humain fondamental et un fondement nécessaire à un continent durable, pacifique et prospère.[13]

Garantir l'égalité de genre est essentiel à la réalisation du droit à l'éducation, car cela assure que tous les apprenants puissent accéder à l'éducation, y participer et en bénéficier sur un pied d'égalité. Pour y parvenir, une coordination structurée est nécessaire entre les ministères de l'Éducation, les mécanismes nationaux chargés de l'égalité entre les sexes et les institutions nationales des droits de l'homme, avec le soutien des agences compétentes de l'UA. Parmi les institutions clés figurent le Centre International pour l'Éducation des Filles et des Femmes en Afrique (UACIEFFA), le Département de l'Éducation, des Sciences, de la Technologie et de l'Innovation (UA-ESTI) [14], l'Institut Panafricain d'Éducation pour le Développement (IPED) et l'Observatoire de l'Union Africaine sur le Genre OUAG), en partenariat avec des organisations régionales spécialisées dans le genre et l'éducation telles que le FAWE.

Ces organismes devraient coordonner les revues et fournir un soutien technique afin de garantir que les politiques et programmes éducatifs soient pleinement conformes aux obligations en matière de droits de l'homme. Cela implique notamment d'élaborer des indicateurs, des lignes directrices et des outils de collecte de données harmonisés le genre, qui intègrent les objectifs du CESA 2026-2035 aux exigences internationales et continentales en matière de rapports sur les droits de l'homme. Ils devraient également proposer des formations ciblées aux responsables gouvernementaux sur la gestion des données et l'établissement de rapports tenant compte de la dimension de genre et fondés sur les droits, tout en facilitant l'apprentissage entre pairs et les échanges techniques entre les États membres afin d'ancrer l'analyse des droits de l'homme dans les examens du secteur de l'éducation et les rapports nationaux.

En complément de ces efforts menés au niveau continental, les agences des Nations Unies, notamment l'UNESCO, l'UNICEF, ONU Femmes et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), jouent un rôle essentiel pour renforcer la reconnaissance de l'éducation en tant que droit humain fondamental dans l'ensemble des États membres de l'UA.

En s'appuyant sur leur avantage comparatif pour faire le lien entre les cadres normatifs, les orientations techniques et la cohérence des rapports du niveau mondial au niveau local, ces agences aident les États membres à collecter, analyser et communiquer de manière systématique des données ventilées par genre dans le cadre des systèmes nationaux d'information sur la gestion de l'éducation (EMIS) et des cadres relatifs aux droits de l'homme. Elles mettent également à profit leur capacité à rassembler les acteurs pour collaborer avec les organes décisionnels de l'UA, notamment le Comité technique spécialisé sur l'éducation, la science et la technologie (STC-EST) et le Comité africain d'experts sur les droits et le bien-être de l'enfant (ACERWC), afin de plaider en faveur de l'intégration explicite des questions de genre et des droits à l'éducation dans les mécanismes nationaux de rapport et d'évaluation par les pairs.

[12] UA. CESA (2026-2035).

[13] UNESCO (2019). De l'accès à l'autonomisation: stratégie de l'UNESCO pour l'égalité de genre dans et par l'éducation 2019-2025.

[14] OUA/UA Traités, conventions, protocoles et chartes



2.0 Revue de la Précédente Stratégie de l'Égalité de Genre (GES) 2016-2025

2.1 Quelles ont été les Réussites de la Précédente Stratégie de Genre (2016-2025)?

La principale réalisation de la stratégie GES4CESA 2016-2025 a été d'inscrire l'égalité de genre parmi les priorités politiques du cadre éducatif continental africain. Cette stratégie a démontré sa grande pertinence en s'alignant sur le programme plus large de mise en oeuvre de la CESA, garantissant ainsi l'intégration des considérations de genre dans la planification éducative continentale. Au niveau des programmes et des pays, elle a suscité des changements concrets là où le FAWE et ses partenaires ont maintenu un engagement étroit, lié aux programmes. Ces changements comprenaient l'intégration de la dimension de genre dans les plans sectoriels, les allocations budgétaires et les pratiques en classe. Les progrès ont été les plus marqués dans les contextes où les sections nationales du FAWE ont apporté un soutien continu et où la

stratégie venait compléter des initiatives en cours, telles que le programme « le Focus sur le Genre » de l'UNICEF.

2.2 Les Défis et les Lacunes

L'analyse du document GES a révélé que la stratégie était perçue comme une structure trop complexe et lourde, qui entravait l'accessibilité et l'engagement des utilisateurs. Cette conception volumineuse se traduisait par une longueur excessive qui empêchait les parties prenantes de repérer rapidement les informations pertinentes ou de comprendre les priorités clés. La stratégie recourait également à une terminologie hautement spécialisée et à un langage technique complexe qui constituaient des obstacles à la compréhension. Cette complexité linguistique posait un défi particulier aux utilisateurs non spécialisés dans les questions de genre, ce qui a eu pour effet d'éloigner les publics non spécialistes, notamment les responsables gouvernementaux, les parties prenantes au niveau communautaire, les organisations de base et les citoyens qui devraient pourtant participer activement aux initiatives en faveur de l'égalité de genre.

De plus, bien qu'il s'agisse d'une stratégie en faveur de l'égalité de genre, celle-ci présentait une interprétation restrictive de la notion de genre. Certains ministères de l'Éducation mettaient en effet trop l'accent sur les indicateurs d'accès et de performance, sans accorder suffisamment d'attention aux inégalités structurelles de genre (notamment les normes préjudiciables, le VBG en milieu scolaire et les mariages précoces), ce qui a freiné l'évolution systémique des normes de genre. L'examen a en outre révélé une opérationnalisation étroite de la notion de genre, centrée principalement sur les filles tout en négligeant les désavantages subis par les garçons. Il a également mis en évidence un cadre binaire qui négligeait d'autres identités de genre (par exemple, les personnes intersexuées) et les intersectionnalités. Cela a limité la capacité de la stratégie à aborder le genre comme un spectre de relations de pouvoir social et à mettre en oeuvre des interventions pleinement transformatrices et inclusives profitant à tous. Le cadre a par ailleurs constaté une intégration limitée de la stratégie dans les systèmes de l'UA, les plans nationaux du secteur de l'éducation et les processus budgétaires ; en outre, il a signalé une architecture insuffisante en matière de suivi, d'évaluation et d'apprentissage, en l'absence d'examens structurés à mi-parcours ou d'exigences normalisées en matière de rapports ; il a également signalé une conception opérationnelle déficiente dans certains ministères de l'Éducation, notamment l'absence de plans de mise en oeuvre avec coûts estimés, d'objectifs clairs, de calendriers et de mécanismes de responsabilisation. De plus, en raison de lacunes en matière de capacités et de financement, notamment aux niveaux national et infranational, ces facteurs ont nui à la fidélité de la mise en oeuvre.

2.3 Qu'est-ce qui est different dans le Nouveau Cadre de Genre?

Le nouveau cadre de l'égalité de genre dans le cadre du CESA 2026-2035 vise à dépasser une interprétation étroite de l'égalité de genre, axée uniquement sur l'accès, et à repositionner l'égalité de genre comme un programme systémique,

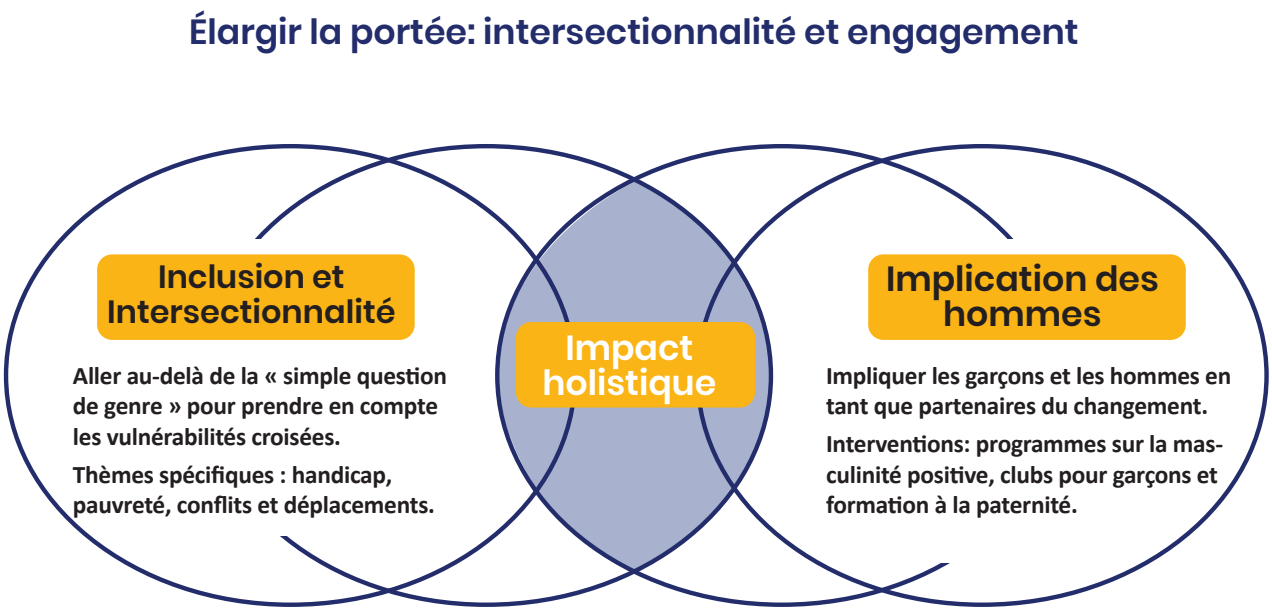
> **La principale réalisation de la stratégie GES4CESA 2016-2025 a été d'inscrire l'égalité de genre parmi les priorités politiques du cadre éducatif continental africain. Cette stratégie a démontré toute sa pertinence en s'alignant sur le programme plus large de mise en oeuvre de la CESA, garantissant ainsi l'intégration des considérations de genre dans la planification éducative continentale.**



structurel et transformateur au sein des systèmes éducatifs des États membres de l'UA. Il comble directement les lacunes conceptuelles et opérationnelles identifiées lors du cycle précédent grâce aux changements suivants: auparavant, la mise en oeuvre assimilait souvent l'égalité entre les sexes à la parité en matière d'indicateurs de scolarisation, de persévérance scolaire et de résultats. Bien que ces indicateurs restent importants, ils sont insuffisants. Le nouveau cadre élargit explicitement le champ d'action pour s'attaquer aux inégalités structurelles de genre qui déterminent les parcours éducatifs et les perspectives d'avenir.

Par ailleurs, bien que l'éducation des filles reste une priorité, l'analyse a mis en évidence une mise en oeuvre trop restrictive qui négligeait les désavantages subis par les garçons dans certains contextes et ne tenait pas compte de la diversité de genre ni de l'intersectionnalité. Le nouveau cadre adopte une approche plus inclusive et plus solide sur le plan analytique: il aborde les vulnérabilités des garçons, dépasse le cadre binaire, applique une perspective intersectionnelle, examine systématiquement les interactions entre le genre et le handicap, la pauvreté, la situation géographique (rurale/urbaine), les déplacements forcés, les conflits, la langue et d'autres formes de marginalisation; et promeut des environnements scolaires inclusifs. Cette réorientation renforce la capacité du cadre à susciter un changement transformateur de genre qui profite à tous les apprenants, tout en continuant à mettre clairement l'accent sur les inégalités persistantes dont sont victimes les filles et les femmes. En outre, le nouveau cadre renforce la responsabilité institutionnelle afin de garantir que l'égalité de genre soit intégrée dans la conception du système plutôt que traitée comme une initiative isolée. Ce faisant, il s'aligne davantage sur les priorités continentales de l'UA, les engagements en matière de droits de l'homme et l'ambition du CESA 2026-2035 d'apporter un changement durable et systémique dans l'éducation à travers l'Afrique..

Figure 1: Interprétation élargie de la notion de genre





3.0 L'argument d'un cadre Consacré à l'Egalité de Genre

Un cadre de référence en matière d'égalité de genre pour le CESA 2026-2035 est nécessaire, car l'égalité de genre, l'équité et l'inclusion ne peuvent être assurées par la seule intégration rhétorique; elles nécessitent un instrument institutionnel dédié doté d'une autorité opérationnelle. Le nouveau cadre passe donc d'un modèle stratégique à un accélérateur de mise en oeuvre qui s'articule directement avec les processus de planification du secteur de l'éducation, la gestion des finances publiques, la politique relative aux enseignants, la gouvernance institutionnelle et les plateformes continentales de suivi.

Dans le cadre du CESA 2026-2035, le genre, l'équité et l'inclusion sont considérés comme des leviers systémiques fondamentaux plutôt que comme des éléments thématiques accessoires. L'égalité de genre agit comme un multiplicateur en matière d'accès, de qualité, de financement, de gouvernance et de résultats d'apprentissage. Les progrès réalisés dans les six domaines stratégiques dépendent de l'intégration d'approches transformatrices en matière de genre dans la conception des politiques, les dispositifs institutionnels, l'allocation des ressources, la

pédagogie, les systèmes de données et les cadres de responsabilisation.

En l'absence d'un cadre spécifique pour piloter cette intégration, la dimension de genre risque d'être reléguée au second plan face à d'autres priorités de réforme concurrentes.

Le domaine stratégique n° 6 fournit la justification normative et technique d'un cadre distinct. En tant que fondement éthique du CESA, il définit les principes (équité, droits, inclusion, justice) qui doivent guider les choix de réforme et les décisions en matière de ressources. En tant qu'intégrateur technique, il traduit ces principes en normes applicables, en rôles institutionnels, en engagements financiers et en indicateurs mesurables dans tous les domaines stratégiques. Un cadre distinct consacré au genre ne constitue donc pas un double emploi; il s'agit du mécanisme qui garantit la mise en oeuvre des engagements éthiques dans la conception du système et la gestion de la performance.

Concrètement, le cadre sur l'égalité de genre établit des lignes de responsabilité claires, des attentes en matière de financement, des indicateurs de performance et des outils de suivi qui rendent l'égalité de genre mesurable et applicable au sein de l'architecture plus large du CESA. Il garantit la cohérence, prévient la fragmentation et institutionnalise l'apprentissage adaptatif. Sans un tel cadre, la question du genre resterait soumise à une attention ponctuelle et à une mise en oeuvre inégale. Grâce à lui, le genre, l'équité et l'inclusion deviennent des déterminants structurels de l'efficacité, de la légitimité et de la durabilité du système dans l'ensemble des réformes éducatives en Afrique.



L'égalité de genre joue un rôle multiplicateur en matière d'accès, de qualité, de financement, de gouvernance et de résultats d'apprentissage. Les progrès réalisés dans les six domaines stratégiques dépendent de l'intégration d'approches favorisant l'égalité de genre dans la conception des politiques, les dispositifs institutionnels, l'allocation des ressources, la pédagogie, les systèmes de données et les cadres de responsabilisation.



4.0 Objectif Primordial du Cadre de Genre

Le CESA 2026-2035 est explicitement conçu pour servir de feuille de route à l'Afrique en vue de la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) axés sur l'éducation, en particulier l'ODD n° 4 *« garantir une éducation inclusive et équitable de qualité et promouvoir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous »* et l'ODD n° 5 *« parvenir à l'égalité de genre et autonomiser toutes les femmes et les filles »*, tout en intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des 17 autres ODD. La CESA traduit les objectifs mondiaux en matière d'éducation en un cadre concret à l'échelle du continent, aligné sur l'Agenda 2063 de l'UA. En conséquence, le Cadre de genre pour la CESA 2026-2035 vise à concrétiser l'engagement de la CESA envers les ODD 4 et 5 en fournissant un cadre clair et axé sur les résultats afin d'intégrer systématiquement les questions de genre, d'équité et d'inclusion dans tous les domaines stratégiques.

4.1 Dessein et Objectifs du Cadre de Genre

L'objectif principal du Cadre de Genre est d'aider les États membres de l'Union africaine à intégrer pleinement les dimensions de genre, d'équité et d'inclusion dans les six domaines stratégiques de la CESA 2026-2035. Ce cadre fournit des orientations pour le suivi, l'évaluation et la communication transparente des progrès accomplis, ce qui permettra d'établir les responsabilités, de mettre en oeuvre des mécanismes d'adaptation pour améliorer l'apprentissage, de soutenir l'amélioration continue et de renforcer les décisions s'appuyant sur des données probantes. De plus, elle fournit des orientations pour le développement de systèmes éducatifs capables de répondre aux nouveaux défis et tendances, tels que la numérisation, les changements climatiques et l'éducation en situation d'urgence, permettant ainsi des approches adaptatives et fondées sur des données probantes qui produisent des impacts durables et mesurables pour tous les apprenants, les communautés et les systèmes éducatifs des États membres.

Objectives spécfiques

01 **Soutenir les États membres et les partenaires** Utiliser les données probantes, renforcer les capacités et mobiliser les ressources pour lever les obstacles à l'éducation et créer des opportunités qui améliorent l'accès équitable et inclusif à une éducation de qualité et à de meilleurs résultats d'apprentissage.

02 **Augmenter la participation et le leadership,** et l'agence pour les femmes, les filles, les personnes handicapées et les groupes marginalisés, garantissant des avantages équitables et inclusifs à tous les niveaux d'éducation.



03 **Intégrer le genre, l'équité et** l'inclusion dans l'ensemble des six domaines stratégiques du CESA 2026-2035, y compris l'enseignement, l'apprentissage et la gestion institutionnelle.

04 **Orienter et Soutenir la mise en oeuvre du cadre à travers** dans tous les groupes thématiques du CESA, en fournissant des connaissances techniques stratégiques et en assurant l'alignement avec les priorités continentales et nationales.

05 **Renforcer le suivi de genre-inclusif-réactif,** évaluation et systèmes d'apprentissage en générant des données probantes exploitables et désagrégées, afin de soutenir l'adaptabilité et la responsabilisation en matière de promotion de l'égalité des sexes, de l'équité et de l'inclusion dans tous les domaines stratégiques.

06 **Institutionnaliser l'égalité de genre, l'équité et l'inclusion** en tant que dimensions de performance du système de base à travers les indicateurs GEI, des mécanismes de budgétisation et de responsabilisation sensibles au genre et inclusifs dans les tableaux de bord mondiaux et continentaux, les plans nationaux du secteur de l'éducation et les rapports aux organes politiques de l'UA.

Objectifs opérationnels

01 **D'ici à 2030, tous les États membres de l'UA et les parties prenantes intégreront les priorités en matière de genre, d'équité et d'inclusion** dans les politiques, les plans, les programmes d'études, la pédagogie, la gouvernance institutionnelle et la gestion du secteur de l'éducation dans les six domaines stratégiques du CESA.

02 **D'ici à 2035, les États membres de l'UA et les parties prenantes devront démontrer des progrès mesurables** en matière de participation, de leadership et d'autonomie des femmes, des filles et des autres groupes marginalisés en tant qu'apprenantes, enseignantes et décideuses, avec des avantages équitables et inclusifs reflétés à tous les niveaux d'éducation.

03 **D'ici à 2032, au moins 75 % des États membres de l'UA et des parties prenantes, appuyés par le groupe sectoriel désigné de l'UA** (sur le genre, l'équité, l'inclusion et le handicap) et ses partenaires, appliqueront des données probantes tenant compte du genre, des outils de renforcement des capacités et des stratégies de financement pour éliminer les obstacles à l'accès, au maintien dans l'l'enseignement, à l'achèvement des études et à des résultats d'apprentissage équitables à tous les niveaux d'éducation.

04 **Tout au long de la période 2026-2035, le groupe sectoriel concerné** (Genre, équité, inclusion et handicap) assurera un leadership coordonné, des orientations stratégiques et un soutien technique à l'ensemble des groupes sectoriels du CESA afin de garantir la mise en oeuvre effective du Cadre de référence pour l'égalité de genre et son alignement sur les priorités éducatives continentales et nationales.

05 **D'ici 2028 et jusqu'en 2035,** les États membres de l'Union africaine et leurs partenaires produiront, analyseront et communiqueront des données exploitables ventilées par sexe, équité et intersectionnalité au moyen de systèmes de suivi, d'évaluation et d'apprentissage alignés sur le CESA afin de soutenir une mise en oeuvre adaptative et de renforcer la responsabilité de résultats de genre, à l'équité et à l'inclusion.

06 **D'ici à 2035, les États membres de l'UA institutionnaliseront le genre, l'équité et l'inclusion** comme dimensions essentielles de la performance des systèmes éducatifs en intégrant des indicateurs de genre, d'équité et d'inclusion (GEI), une budgétisation sensible au genre et des mécanismes de responsabilisation dans les tableaux de bord continentaux, les plans sectoriels nationaux et les rapports aux organes politiques de l'UA.

4.2 Public cible

Ce cadre s'adresse principalement aux États membres de l'Union africaine, car ils sont légalement responsables de la conception, de la mise en oeuvre et du suivi des politiques et systèmes éducatifs nationaux. De plus, ce cadre offre orientations à l'intention des principales parties prenantes suivantes

- **Le groupe de travail de l'Union africaine sur le genre, l'équité, l'inclusion et le handicap** (anciennement le Groupe sectoriel Éducation des femmes et des filles)[15] – codirigé par AUCIEFFA et FAWE): le groupe est stratégiquement positionnée pour faciliter la coordination, offrir un

[15] Le modèle de regroupement a été revu afin de renforcer son alignement stratégique avec les priorités renouvelées du CESA 2026-2035. Le nombre de regroupements a été ramené de douze à dix afin d'améliorer la cohérence, la concentration et la coordination. Ces regroupements sont les suivants : (1) Développement de la petite enfance et apprentissages fondamentaux ; (2) Enseignants, éducateurs et personnels de garde d'enfants ; (3) Enseignement et formation techniques et professionnels (EFTP), sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) et entrepreneuriat ; (4) Enseignement supérieur, recherche et innovation ; (5) Apprentissage tout au long de la vie, apprentissage non formel et apprentissage alternatif ; (6) Éducation numérique et intelligence artificielle ; (7) Éducation en situation d'urgence et résilience ; (8) Genre, équité, inclusion et handicap ; (9) Gouvernance, politiques et financement du système éducatif ; (10) Programmes d'études, évaluation et santé scolaire.



soutien technique et de plaidoyer, et promouvoir le partage des connaissances entre les pays.

- **Autres groupes thématiques du CESA:** leur rôle consiste à coordonner les efforts, à fournir des conseils techniques et à soutenir le suivi dans différents pays.
- **Ministres de l'Éducation:** car ils orientent les décisions politiques, supervisent leur mise en oeuvre et répartissent les ressources au sein des systèmes éducatifs nationaux. Leur implication est essentielle pour garantir que les principes du cadre se traduisent concrètement par des politiques, des programmes et des réformes.
- **Organisations partenaires (nationales, régionales, continentales):** apporter leur expertise, leurs capacités et leurs ressources pour mettre en oeuvre des initiatives éducatives tenant compte des questions de genre.

4.3 Portée du cadre d'égalité de genre pour la CESA 2026-2035

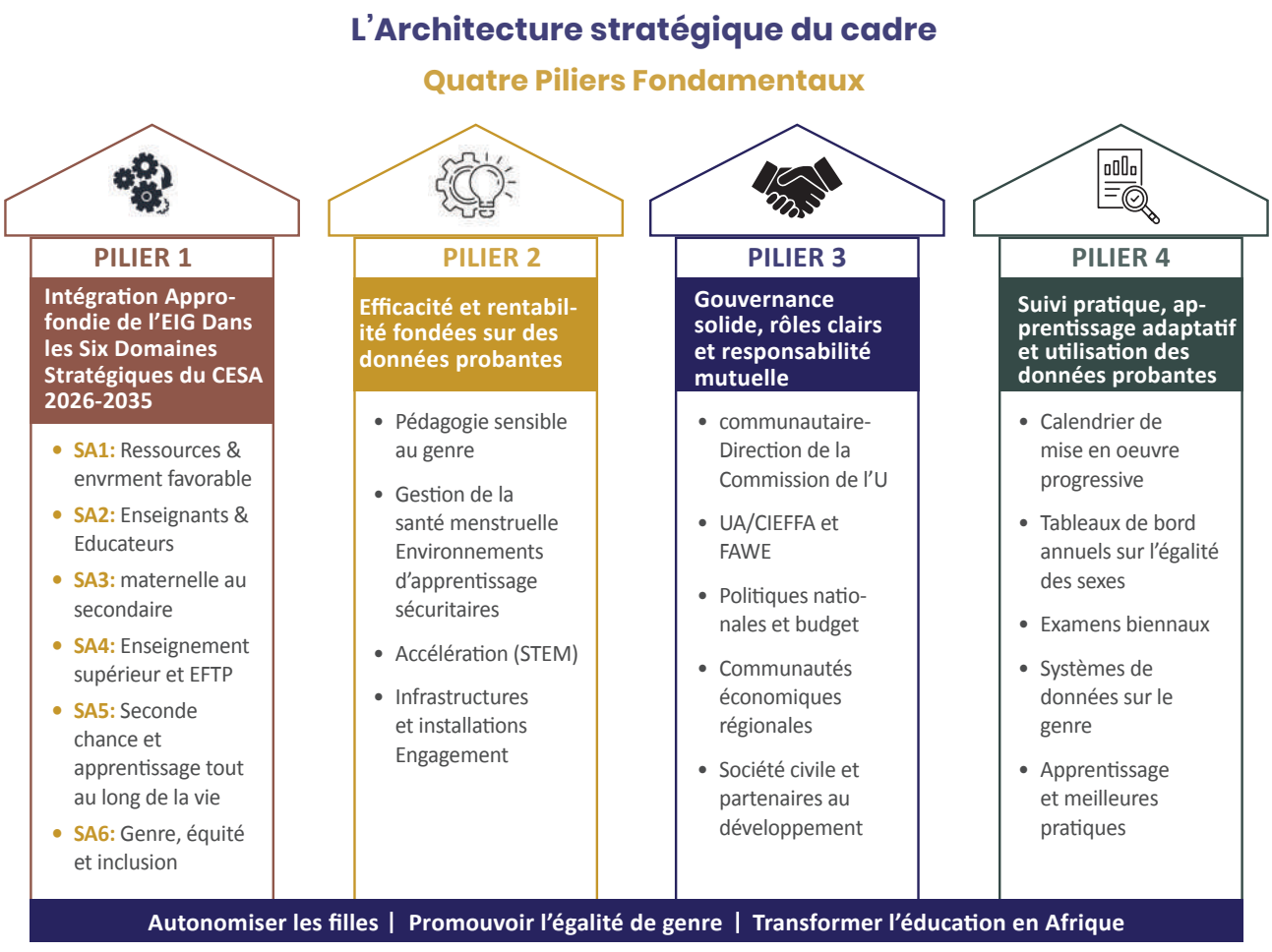
Le GF4 CESA 2026-2035 est un instrument directeur qui aide FAWE et AUCIEFFA à renforcer leur engagement en faveur de l'égalité de genre et à promouvoir une participation équitable et inclusive des femmes, des filles et des autres groupes vulnérables au sein des systèmes éducatifs. Il accélère l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale dans le cadre du CESA 2026-2035 et est aligné sur les instruments continentaux et mondiaux pertinents relatifs au genre et à l'éducation, notamment les ODD et l'Agenda 2063 de l'UA. Le GF4 CESA 2026-2035 sera mis à jour lors de l'examen à mi-parcours, en fonction des enseignements tirés de sa mise en oeuvre. Il sera opérationnalisé par un plan d'action et un plan de communication adaptés aux besoins et aux défis spécifiques en matière d'éducation et de genre dans les différents contextes nationaux. Il définit l'approche FAWE/

AUCIEFFA en matière de programmes d'éducation au genre, de culture du travail, de structures et de systèmes de gestion organisationnelle. Il cherche approfondir et améliorer les connaissances des acteurs de la mise en oeuvre du CESA 2026-2035 parmi les partenaires et les États membres.

4.4 Cadre de genre 2026-2035 Orientation stratégique

La transition du GES4CESA 2016-2025 au GF4CESA 2026-2035 marque un tournant délibéré, passant d'une stratégie trop restrictive et insuffisamment institutionnalisée à un cadre de transformation systémique. Contrairement à son prédécesseur, le nouveau Cadre d'égalité de genre est explicitement conçu pour accélérer la mise en oeuvre intersectorielle, en interaction directe avec la planification du secteur de l'éducation et la gestion des finances publiques., politiques enseignantes, gouvernance institutionnelle et plateformes de suivi continentales: ce repositionnement répond à un enseignement crucial de la CESA 2016-2025: les progrès en matière d'égalité de genre ne peuvent être pérennisés par des projets isolés ou le seul plaidoyer, mais nécessitent un ancrage structurel dans les réformes du système éducatif, appuyé par des normes contraignantes, des indicateurs de performance et des engagements financiers. Ces enseignements ont fondamentalement façonné la conception du GF4CESA 2026-2035. Ce cadre s'efforce de remédier aux lacunes de son prédécesseur tout en s'appuyant sur les réussites avérées. La figure 1 ci-dessous présente l'architecture stratégique du GF4CESA 2026-2035:

Figure 2: Cadre de Genre Orientation Strategique





Le schéma ci-dessus présente une orientation stratégique à quatre piliers visant à opérationnaliser le genre, l'équité et l'inclusion (EEI) dans le cadre du CESA 2026-2035. Cette architecture intègre l'intégration systémique, des interventions ciblées, des mécanismes de gouvernance et des systèmes de responsabilisation au sein d'un modèle de mise en oeuvre cohérent. Elle témoigne d'une évolution délibérée, passant d'un engagement politique de haut niveau à une mise en oeuvre structurée, garantissant ainsi que l'égalité de genre soit prise en compte dans la planification, la budgétisation, la mise en oeuvre et le suivi des performances du secteur.

Les quatre piliers se renforcent mutuellement et intègrent les notions de genre, d'équité et d'inclusion dans les six domaines stratégiques du CESA afin d'éviter une mise en oeuvre cloisonnée et de renforcer l'appropriation institutionnelle. Le cadre privilégie un ensemble ciblé d'interventions rentables et fondées sur des données probantes qui s'attaquent aux obstacles structurels affectant

> **La transition de GES4CESA 2016-2025 à GF4CESA 2026-2035, représente un changement délibéré d'une stratégie à cadre étroit et insuffisamment institutionnalisée vers un cadre de transformation systémique.**

les filles et les apprenants marginalisés. Il établit des mécanismes de gouvernance clairs et une responsabilité partagée aux niveaux continental, régional et national, ancrés dans les politiques et les budgets nationaux. Grâce à une mise en oeuvre progressive, des tableaux de bord de performance et des systèmes de données renforcés, elle institutionnalise le suivi et l'apprentissage adaptatif afin de garantir un impact mesurable et durable.



5.0 La Domestication et l'Institutionalisation

Les stratégies élaborées pour la diffusion et l'intégration des notions de genre, d'égalité et d'inclusion doivent être repositionnées afin que le Cadre de référence pour l'égalité de genre éclaire les politiques et le financement de l'éducation. Cela passera par son intégration dans les plans sectoriels nationaux, les budgets, les systèmes de suivi et les cycles de réforme. Le processus d'intégration doit être structuré de manière à accroître la visibilité, à favoriser l'appropriation et à renforcer la responsabilisation à tous les niveaux du système éducatif. **Parmi les principales stratégies proposées, on peut citer:**

- **Renforcer les capacités nationales collective's grâce à de vastes cohortes de formation multisectorielles** (planificateurs de l'éducation, responsables financiers, ministères chargés de l'égalité des sexes, spécialistes du suivi et de l'évaluation, autorités infranationales) afin de

créer une masse critique d'acteurs de la mise en oeuvre et de réduire la dépendance à l'égard de points focaux individuels.

- **Intégrer le Cadre de Genre directement dans l'architecture du CESA 2026-2035** (en annexe ou section complémentaire) à prévenir la marginalisation et la lassitude documentaire et garantir une visibilité automatique dans tous les processus de mise en oeuvre du CESA. Créer un code QR pour accéder au cadre intégré aux documents CESA ; compléter ce cadre par des outils de visibilité pratiques tels que des résumés numériques et des tableaux de bord interactifs pour faciliter l'accès et la consultation régulière.



- **Élargir la portée du document au-delà des décideurs politiques** en élaborant des versions adaptées aux jeunes et aux enfants, notamment une version annotée conçue en collaboration avec l'UNICEF pour impliquer les enfants. Organiser des campagnes numériques et des stratégies d'engagement au niveau scolaire afin que le Cadre atteigne les apprenants, les réseaux de jeunes et les représentants étudiants, renforçant ainsi la responsabilisation à tous les niveaux.



- **Architecture de groupe revitalisée pour CESA 2026-2035:** les groupes CESA ont été revus pour s'aligner stratégiquement avec les priorités renouvelées du CESA 2026-2035, en introduisant dix groupes thématiques répartis dans six domaines stratégiques, chacun doté de mandats, d'un leadership et d'une direction clairement définis et l'orientaion oppérationnelle. La structure révisée renforce la collaboration entre les différents pôles afin de tirer parti des synergies dans les domaines stratégiques et d'éviter la fragmentation. Le cadre d'égalité des sexes vise à garantir que tous les pôles intègrent systématiquement les questions de genre, d'équité et d'inclusion. Cette approche coordonnée prévient la fragmentation, renforce la cohérence et assure la qualité et la constance des interventions dans l'ensemble du système éducatif.



- **Renforcer le rôle technique et de liaison des groupes thématiques:** les groupes CESA sont des mécanismes essentiels à la mise en oeuvre du Cadre d'égalité des sexes, en apportant ensemble, les partenaires de l'UA dans le domaine de l'éducation s'articulant autour d'une expertise technique ciblée. Historiquement, ces groupes ont servi de plateformes d'échange d'informations et de coordination d'événements. Aujourd'hui, ils sont bien placés pour faire progresser la production de données probantes, l'apprentissage technique et la mobilisation des parties prenantes. Pour maximiser leur impact, ils nécessitent une autonomie opérationnelle, une responsabilité clairement définie, des attentes de performance précises pour les responsables de clusters et une collaboration intercluster renforcée afin de tirer parti des synergies dans les domaines stratégiques et d'éviter la fragmentation : grâce à des mécanismes de suivi structurés, un appui consultatif en matière de politiques lors de la planification sectorielle et l'alignement des indicateurs continentaux sur les systèmes de suivi nationaux.





- **Repositionner le groupe Genre, équité, inclusion et handicap** (GEID) comme autorité technique et centre de coordination pour la mise en oeuvre, l'élaboration de lignes directrices politiques, le soutien à l'adaptation contextuelle et l'alignement des indicateurs GEID sur les systèmes nationaux. Le Groupe GEID (anciennement le Cluster Éducation des femmes et des filles) [16], codirigé par AUCIEFFA et FAWE, a été stratégiquement positionné pour faciliter la coordination, offre un soutien technique et de plaidoyer, et favorise le partage des connaissances sur l'intégration de l'égalité des sexes, de l'inclusion et de l'émancipation (EIES) dans l'éducation à travers le continent. Il peut organiser des événements parallèles dédiés pour présenter les priorités, les progrès et la pertinence stratégique du Cadre d'action pour l'égalité des sexes. Il peut également convoquer des réunions de coordination entre les États membres afin de faciliter

[16] Département de l'Éducation, des Sciences, des Technologies et de l'Innovation de l'UA . Architecture consolidée et affinée des pôles thématiques CESA 2026-2035 par groupes pour les recommandations de pôles proposées (finales)..

[17] Stratégie continentale pour l'éducation en Afrique 2026-2035: un cadre d'action..

[18] Le modèle de groupes a été revu afin d'assurer un meilleur alignement stratégique avec les priorités renouvelées du CESA 2026-2035. Le nombre de groups a été rationalisé. de douze à dix, afin d'améliorer la cohérence, la concentration et la coordination. Ces domaines comprennent : (1) le développement de la petite enfance et les apprentissages fondamentaux ; (2) les enseignants, les éducateurs et les personnes qui prennent soin des enfants ; (3) l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), les STIM et l'entrepreneuriat ; (4) l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ; (5) l'apprentissage tout au long de la vie, non formel et alternatif ; (6) l'éducation numérique et l'intelligence artificielle ; (7) l'éducation en situation d'urgence et la résilience ; (8) lle genres, l'équité, l'inclusion et le handicap ; (9) la gouvernance, les politiques et le financement du système éducatif ; (10) les programmes d'études, l'évaluation et la santé scolaire.

l'apprentissage entre pairs, l'échange de connaissances et l'harmonisation des approches de mise en oeuvre. Mettre en lumière les bonnes pratiques des pays qui ont réussi à institutionnaliser des réformes éducatives sensibles au genre fournira des exemples concrets de solutions réalisables, renforçant ainsi l'engagement politique et l'applicabilité pratique.



- **Engagement inclusif et leadership des États Membres:** Les États membres sont principalement responsables de la contextualisation et de la mise en oeuvre de Cadre de Genre. dans le cadre des politiques, plans, budgets et programmes nationaux. Le Groupe GEID devrait impliquer activement tous les pays, y compris les États performants et ceux qui renforcent leurs capacités, afin de faciliter l'apprentissage entre pairs, de tirer parti des réseaux régionaux et de partenariat existants et d'utiliser des points d'entrée ciblés tels que le Rwanda, la Gambie, l'Afrique du Sud, le Sénégal, le Cameroun et le Burundi, sélectionnés pour leurs progrès avérés de genre, leurs partenariats programmatiques existants, leur représentation bilingue ou régionale et leur leadership dans des initiatives novatrices ou reproductibles à plus grande échelle, afin de renforcer la mise en oeuvre et la collaboration au-delà des barrières linguistiques et les contexts regionaux.

- **Tirer parti des plateformes continentales et régionales pour diffuser le cadre par le biais de canaux pertinents** (conférences, par exemple la Conférence internationale sur les filles de FAWE, événements de l'UA et plateformes telles que l'Union africaine). Conférence panafricaine sur l'éducation des filles et des femmesÉducation des femmes (AU/PANCOGED), Département ESTI de l'AU, Points focaux de l'AUCIEFFA, Sections FAWE, partenaires au développement, groupes locaux d'éducation et autres plateformes (telles que les forums de financement) pour rendre compte des indicateurs. Ces réunions continentales et régionales offrent des plateformes pour accroître la visibilité, présenter des exemples de mise en oeuvre nationaux, les meilleures pratiques, organiser des sessions d'apprentissage entre pairs, élargir les partenariats et relier le travail technique à la dynamique politique. Le groupe GEID devrait être chargé d'institutionnaliser des mécanismes structurés de suivi, de documentation et de responsabilisation pour aller au-delà des ateliers ponctuels.



Les stratégies élaborées pour la diffusion et l'intégration des notions de genre, d'égalité et d'inclusion doivent être réorientées afin que le Cadre de référence pour le genre éclaire les politiques et le financement de l'éducation. Cela passera par son intégration dans les plans sectoriels nationaux, les budgets, les systèmes de suivi et les cycles de réforme.



6.0 Conceptualisation du cadre de genre pour la CESA 2026-2035

L'engagement de l'Union africaine en faveur de l'égalité de genre est profondément ancré dans sa vision continentale. L'Aspiration 6 de l'Agenda 2063 envisage *« une Afrique dont le développement repose sur les populations, s'appuyant sur le potentiel des Africains, en particulier des femmes et des jeunes, et prenant soin des enfants »*. Conformément à cette vision, l'Union africaine affirme l'égalité des genres à travers sa Stratégie pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (GEWE 2018-2028), qui promeut la pleine inclusion des femmes dans le programme de développement de l'Afrique.[17] La Direction des femmes, du genre et de la jeunesse (WGYD) dirige et coordonne les efforts de l'Union pour promouvoir l'égalité des genres, notamment le suivi des engagements des États membres au titre de la Déclaration solennelle sur l'égalité des genres en Afrique (SDGEA). Toutefois, si la GEWE définit le cadre général, elle ne s'attaque pas aux obstacles spécifiques à chaque secteur, les dynamiques et les besoins au sein

[19] Égalité de Genre et Autonomisation des Femmes (EGAF).

des systèmes éducatifs ont été mis en évidence. Ce manque a justifié l'élaboration d'un cadre de Genre dans le cadre de la période de mise en oeuvre du CESA 2026-2035.

Avec la mise en place du CESA 2026-2035, la transition du GES4CESA 2016-2025 au GF4CESA 2026-2035 traduit une évolution délibérée d'une stratégie vers un instrument systémique. Contrairement à son prédécesseur, le nouveau Cadre de Genre est explicitement conçu pour accélérer la mise en oeuvre intersectorielle, en s'articulant directement avec la planification du secteur de l'éducation, la gestion des finances publiques, les politiques relatives aux enseignants, la gouvernance institutionnelle et les plateformes de suivi continentales. Ce repositionnement répond à un enseignement crucial du CESA 2016-2025: les progrès en matière d'égalité de genre ne peuvent être pérennisés par des projets isolés ou le seul plaidoyer, mais nécessitent un ancrage structurel au sein des réformes du système éducatif, appuyé par des normes contraignantes, des indicateurs de performance et des engagements financiers.

Le nouveau Cadre d'égalité des sexes vise ainsi à fournir un point de référence clair et accessible pour promouvoir l'égalité des sexes, l'équité et l'inclusion (EEI) dans l'ensemble des systèmes éducatifs dans le cadre du CESA 2026-2035.

Il traduit ces trois dimensions en une stratégie de mise en oeuvre concrète, assortie de mesures opérationnelles claires et d'indicateurs annuels de suivi des changements. Il passe ainsi d'engagements généraux à des actions concrètes, responsables et adaptables, renforçant les systèmes éducatifs et garantissant l'égalité des chances pour tous les apprenants, indépendamment de leur genre ou de leur identité. Ce cadre vise à transformer les engagements de l'Initiative Genre, Égalité et Inclusion en un outil cohérent et opérationnel, capable d'accompagner les États membres dans la mise en oeuvre d'une transformation profonde de leurs systèmes éducatifs.

6.1 Cadre conceptuel: Implications de l'intégration du genre dans le CESA 2026-2035

Un guide structurel GF4CESA 2026-2035 adapté du modèle de la théorie du changement (TOC) pour soutenir l'application, la pratique et la mise en oeuvre ferroviaire le long des SA CESA 2026-2035 comme indiqué ci-dessous.

Figure 3: Cadre conceptuel: Implications de l'intégration du genre dans le CESA 2026-2035

IF SA6 est systématiquement intégré dans tous les domaines stratégiques du CESA (SA1–SA5) grâce à une action coordonnée dans cinq domaines de renforcement:

- ***Gouvernance, la politique et le financement –*** Les lois, les plans sectoriels, les budgets et la gouvernance scolaire sensibles au genre sont complétés par des mécanismes de responsabilisation exécutoires, notamment l'étiquetage budgétaire sensible au genre, des indicateurs de performance tenant compte de l'équité et des rapports transparents alignés sur les tableaux de bord continentaux de la CESA.
- ***Enseignement, programmes et pédagogie –*** Les programmes, le matériel pédagogique et le perfectionnement des enseignants qui tiennent compte du genre remettent en question les stéréotypes, renforcent l'autonomie des filles et promeuvent une pédagogie inclusive et centrée sur l'apprenant.
- ***Institutions, infrastructures et sécurité –*** Les établissements d'enseignement offrent des environnements sûrs, accessibles et adaptés aux besoins des femmes, notamment en matière d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH), de protection contre les SVBG, de conception inclusive pour les personnes handicapées et d'installations résilientes face au changement climatique.

- ***Accès, transitions et liens avec le marché du travail –*** Les parcours équitable de Genreaident les filles, les femmes, les garçons et les hommes, en particulier dans les contextes marginalisés et fragiles, à entrer, rester et terminer leurs études, à accéder à un travail décent et à l'apprentissage tout au long de la vie.
- ***Données, suivi, évaluation et responsabilisation –*** Les systèmes d'information sur l'éducation (EMIS), les évaluations des apprentissages et les systèmes de compte rendu génèrent des données désagrégées qui orientent la planification, soutiennent la gestion adaptative et garantissent la responsabilisation en matière de résultats relatifs au genre et à l'équité.

ENSUITE les systèmes éducatifs à tous les niveaux – éducation de la petite enfance, enseignement de base, enseignement et formation techniques et professionnels, enseignement supérieur et formation tout au long de la vie – deviendront:

- Équitable en matière d'accès et de ressources, avec des investissements ciblés pour aborder la question de genre, de pauvreté, de handicap et de déplacement.
- Sensible au genre dans l'enseignement et l'apprentissage, permettant à tous les apprenants de participer, de réussir et de s'épanouir.
- Inclusif et sûr, protégeant la dignité, le bien-être et le droit à l'éducation des apprenants;
- Institutionnellement responsable, avec une direction, un personnel, un financement et des systèmes de performance alignés sur les objectifs de genre et d'inclusion; et
- Fondé sur des données probantes, utilisant des données désagrégées et des systèmes d'apprentissage pour identifier les lacunes, rectifier le tir et généraliser les pratiques efficaces.

AINSI, l'Afrique parviendra, grâce à CESA 2026-2035, à des systèmes éducatifs transformateurs en genre:

- Renforcer le contrat social entre les systèmes éducatifs et les communautés en restaurant la confiance, la dignité et l'autonomie, en particulier pour les filles et les apprenants marginalisés dont le parcours scolaire a été historiquement perturbé par les inégalités, la violence, la pauvreté et l'exclusion.
- Garantir le droit de chaque enfant à une éducation de qualité, sûre et inclusive.
- Permettre aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons de réaliser pleinement leur potentiel d'apprentissage, de leadership et économique.
- Transformer les normes de genre néfastes, les rapports de force inégaux et les pratiques institutionnelles discriminatoires.
- Générer des améliorations durables en matière d'apprentissage, de bien-être, de cohésion sociale et de perspectives économiques, conformément à l'Agenda 2063, à l'ODD 4 et à l'ODD 5.





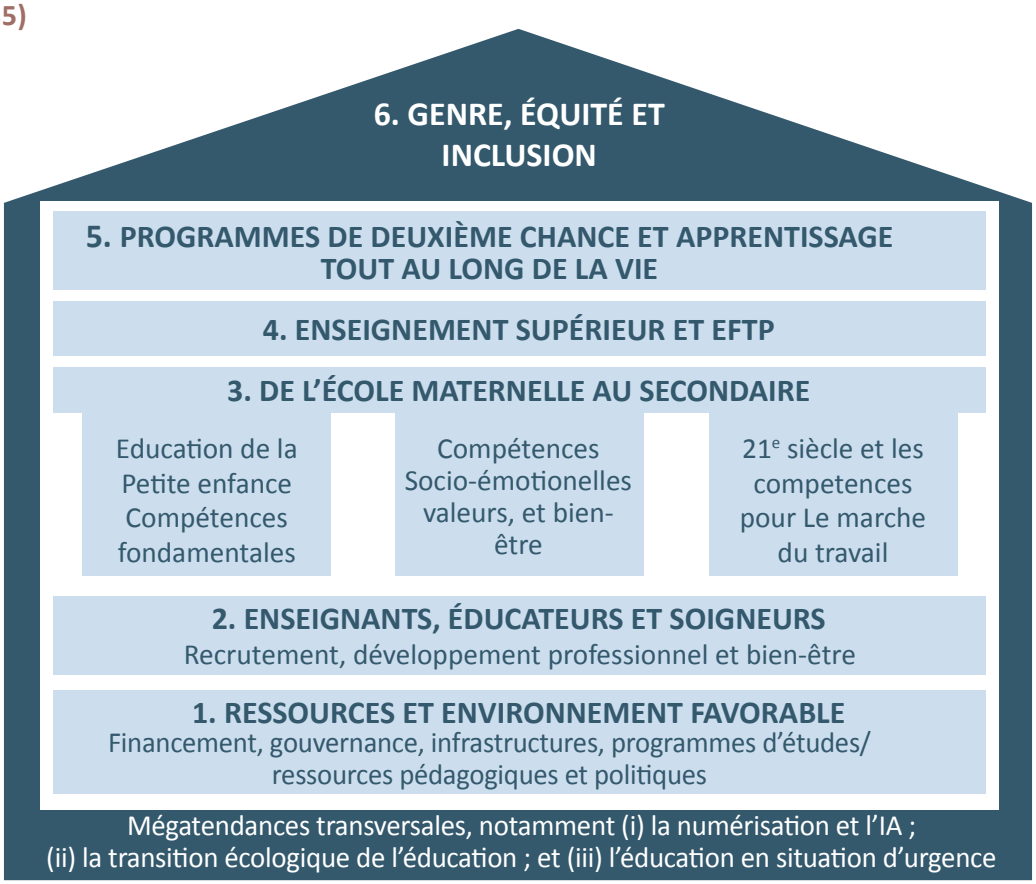
7.0 Situer les notions de genre, d'équité et d'inclusion au sein de CESA

Le cadre d'action de CESA 2026-2035 s'articule autour de six domaines stratégiques (DS) qui abordent des dimensions essentielles du système éducatif africain. Ces DS principaux sont complétés par plusieurs thèmes transversaux et mégatendances émergentes, telles que la numérisation et l'intelligence artificielle, l'écologisation de l'éducation et l'éducation en situation d'urgence, comme illustré dans la figure 1.[18]. Dans le cadre de CESA 2026-2035, l'égalité des sexes, l'équité et l'inclusion ne sont pas de simples priorités thématiques, mais des leviers systémiques fondamentaux qui déterminent l'efficacité, la légitimité et la pérennité de toutes les réformes éducatives. L'égalité de genre agit comme un multiplicateur pour l'accès à l'apprentissage, sa qualité, sa gouvernance, son financement et ses résultats. Par conséquent, les progrès dans les six domaines stratégiques dépendent de l'intégration des approches transformatrices en matière de

[18] UA (2025). Stratégie continentale pour l'éducation en Afrique 2026-2035 : un cadre d'action..

genre en matière de conception des politiques, d'arrangements institutionnels, de mécanismes de financement, de pédagogie, de systèmes de données et de cadres de responsabilisation. À cet égard, SA 6 sert à la fois de boussole éthique et d'intégrateur technique de l'architecture CESA., veiller à ce que les considérations d'équité déterminent non seulement qui a accès à l'éducation, mais aussi la manière dont les systèmes éducatifs sont gouvernés, financés et évalués, et dont les voix, le pouvoir d'agir et les expériences vécues éclairent les processus de réforme.

Figure 4: Représentation schématique des domaines stratégiques de la CESA 2026-2035 (Source: CESA 2026-2035)



Comme le montre la figure 4 ci-dessus, le domaine stratégique **n° 6** se situe au sommet du cadre CESA, ce qui témoigne d'une évolution délibérée d'une approche additive d'intégration de la dimension de genre vers une transformation systémique en matière de genre. Cela implique que tous les domaines stratégiques doivent être examinés sous l'angle du genre, de l'équité et de l'inclusion à trois niveaux : (i) au niveau de la conception, afin de s'assurer qu'ils abordent la question de savoir qui en bénéficie et qui en est exclu ; (ii) au niveau de la mise en oeuvre, afin de s'assurer qu'ils reflètent la manière dont les interventions sont mises en oeuvre et vécues par les différents groupes cibles ; et (iii) au niveau des résultats, afin de vérifier dans quelle mesure les résultats ont diminué, — ou reproduites par inadvertance — les disparités en matière de genre, d'égalité et d'inclusion. Par conséquent, le domaine stratégique **n° 6** n'est pas mis en oeuvre après ou parallèlement aux autres domaines stratégiques, mais à travers eux, servant ainsi de mécanisme continu de contrôle de la qualité en matière d'équité et d'inclusion tout au long du cycle de vie du système éducatif. Ainsi, en s'appuyant sur le domaine stratégique **n° 6** comme point d'entrée stratégique, le Cadre sur l'égalité des genres peut jouer un rôle d'intégrateur de systèmes, en alignant les réformes dans les domaines de l'apprentissage fondamental, du développement professionnel des enseignants, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de l'apprentissage tout au long de la

vie sur des objectifs communs en matière d'équité. Cette approche garantit la cohérence entre l'intention politique, les pratiques institutionnelles et l'expérience des apprenants, en particulier celle des filles, des apprenants en situation de handicap, des populations déplacées, des communautés rurales et d'autres groupes structurellement marginalisés.

En mettant en oeuvre le domaine stratégique **n° 6** (SA 6) grâce à des interfaces claires avec les domaines stratégiques **n° 1** à 5, ce cadre renforce l'ambition du CESA d'offrir des parcours d'apprentissage inclusifs tout au long de la vie, tout en abordant la question de genre en matière d'accès, d'achèvement des études, de transitions et de résultats sur le marché du travail. En conséquence, le domaine stratégique **n° 6** se positionne au sommet du système éducatif, symbolisant son rôle prépondérant dans l'intégration de la dimension de genre, de l'équité et de l'inclusion dans l'ensemble des domaines stratégiques. Le domaine stratégique **n° 6** est conçu pour s'appliquer à la scolarité, à la formation des enseignants, à l'enseignement supérieur, à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels (EFTP) ainsi qu'à l'apprentissage tout au long de la vie, reflétant ainsi la prise de conscience que les résultats en matière de genre sont le fruit de l'ensemble du système et doivent être intégrés à tous les niveaux du système éducatif grâce à des approches transformatrices en matière de genre qui imprègnent tous les domaines stratégiques. Cette conception transversale souligne la place centrale du domaine stratégique **n° 6** au sein de l'architecture du CESA 2026-2035, car il s'agit du seul domaine stratégique explicitement consacré au genre, à l'équité et à l'inclusion. Il s'agit de la composante la plus complète traitant de ces priorités dans le cadre de ce programme.

7.1. Tirer parti de la norme SA 6 comme point d'entrée stratégique

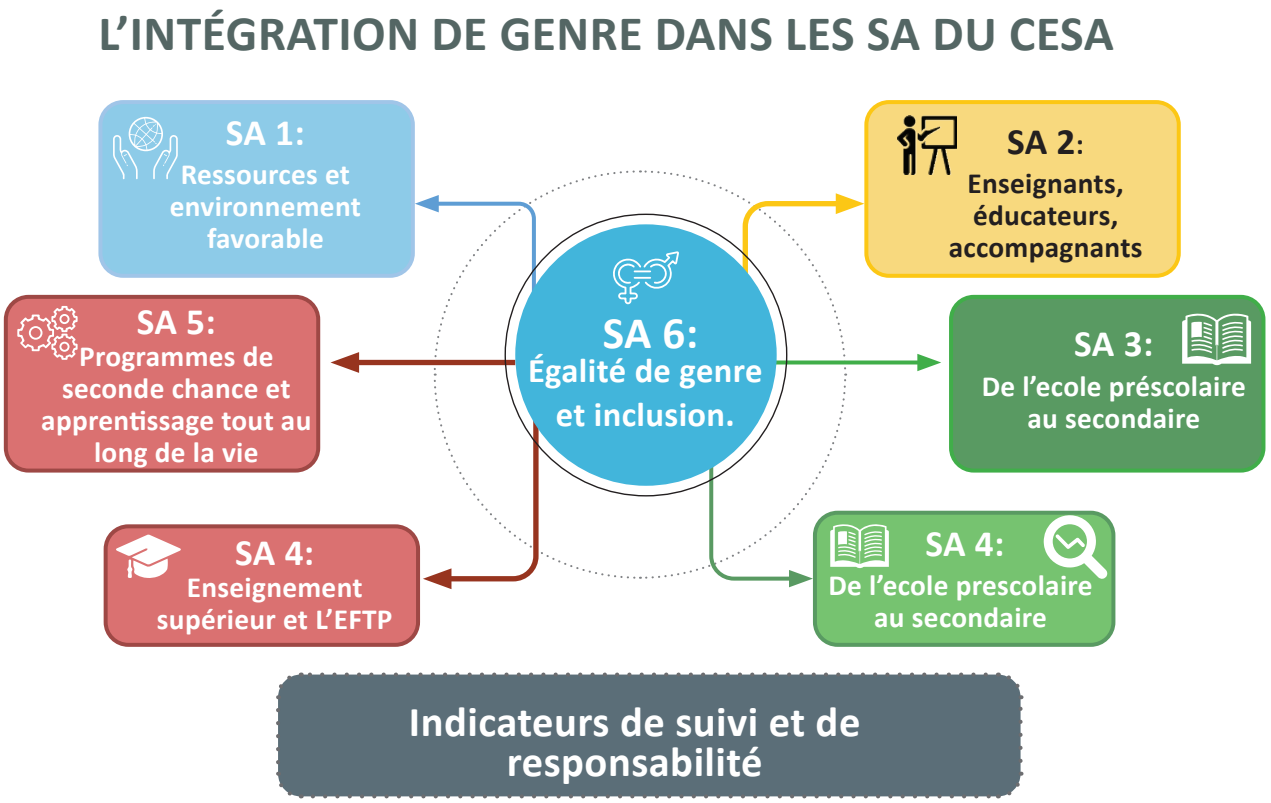
Dans le cadre du CESA 2026-2035, l'axe stratégique (SA) 6 est conçu pour servir de moteur technique et opérationnel à l'intégration de l'égalité de genre, de l'équité et de l'inclusion (GEI) dans l'ensemble des axes stratégiques 1 à 5. Comme l'illustre la figure 5, l'axe stratégique **n° 6** occupe une place centrale, tant sur le plan visuel que conceptuel, au sein de l'architecture de la stratégie. Il sert de fondement stratégique à l'égalité entre les sexes, tandis que les axes stratégiques **n° 1** à 5 constituent les principales plateformes de mise en oeuvre. Cette position centrale souligne le fait que l'égalité de genre n'est pas un objectif en soi, mais un impératif structurel qui doit guide, façonner et renforcer la mise en oeuvre dans tous les domaines stratégiques. Le domaine stratégique **n° 6** sert ainsi de pilier à l'ensemble du cadre, en veillant à ce que les approches transformatrices en matière de genre soient systématiquement intégrées dans la répartition des ressources, les pratiques pédagogiques, l'élaboration des programmes d'études, l'enseignement supérieur et les parcours d'apprentissage tout au long de la vie.

En s'appuyant sur l'axe stratégique **n° 6** comme point d'entrée stratégique, le Cadre de genre peut jouer un rôle d'intégrateur de systèmes, en alignant les réformes dans les domaines de l'apprentissage fondamental, du développement professionnel des enseignants, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de l'apprentissage tout au long de la vie sur des objectifs communs en matière d'équité. Cette approche garantit la cohérence entre l'intention politique, les pratiques institutionnelles et l'expérience des apprenants, en particulier pour les filles, les apprenants en situation de handicap, les populations déplacées, les communautés rurales et d'autres groupes structurellement marginalisés. En mettant en oeuvre l'objectif stratégique **n° 6** grâce à des liens clairs avec les objectifs stratégiques **n° 1** à 5, le cadre renforce l'ambition du CESA d'offrir des parcours d'apprentissage inclusifs tout au long de la vie, tout en s'attaquant aux inégalités persistantes entre les sexes en matière d'accès, d'achèvement des études, de transitions et de résultats sur le marché du travail.

S'appuyant sur ce rôle central du domaine stratégique **n° 6**, le Cadre de genre pour le CESA 2026-2035 (GF4 CESA 2026-2035) vise à accélérer la mise en place d'une éducation sensible au genre dans tous les domaines stratégiques (DS) de la CESA 2026-2035 : DS 1 : Ressources et environnement favorable (financement, gouvernance, infrastructures, programmes scolaires, ressources pédagogiques et politiques) ; SA 2 : Enseignants, éducateurs et accompagnants (recrutement, développement professionnel et bien-être) ; SA 3 : De l'éducation préprimaire à l'enseignement secondaire (éducation et développement de la

petite enfance et compétences fondamentales, compétences socio-émotionnelles, valeurs et bien-être) ; SA 4 : Enseignement supérieur et enseignement et l'EFTP ; SA 5: de seconde chance et apprentissage tout au long de la vie ; domaine d'action 6 : Égalité de genre et inclusion. Tous les domaines d'action intègrent des tendances transversales: a) la numérisation et l'intelligence artificielle, b) l'écologisation de l'éducation et c) l'éducation dans les situations d'urgence.

Figure 5: La création conceptuelle et le rôle central de la SA 6 au sein de l'ensemble des SA



Comme l'illustre la **figure 5**, le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (MEL) constituent une fonction essentielle qui doit être systématiquement intégrée dans tous les domaines stratégiques. Le MEL doit s'appuyer sur des critères clairement définis, des indicateurs fiables et des exigences standardisées en matière de rapports. Les indicateurs doivent être conçus de manière à s'aligner sur l'engagement de la CESA en faveur de données désagrégées, en tenant compte du genre et d'autres formes d'intersectionnalité telles que l'âge, le handicap, la situation géographique, le statut socio-économique et d'autres dimensions pertinentes de la marginalisation. Cette approche permet aux États membres et aux principales parties prenantes de s'engager dans une planification fondée sur des données factuelles, de suivre les progrès de manière exhaustive, d'identifier les lacunes et de mettre en oeuvre des mesures correctives de manière systématique et responsable.

> **Le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (SEA) constituent une fonction essentielle qui doit être systématiquement intégrée dans tous les domaines stratégiques. Le MEL doit s'appuyer sur des critères clairement définis, des indicateurs fiables et des exigences normalisées en matière de rapports.**



8.0

La Mise en oeuvre du cadre: Concrétiser les Mandats

Cette section présente la stratégie de mise en oeuvre visant à opérationnaliser l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines stratégiques. Elle définit des approches claires et concrètes pour ancrer systématiquement les considérations de genre dans les processus de planification, de mise en oeuvre et de suivi. Cette section établit en outre un ensemble d'indicateurs annuels pertinents afin de permettre un suivi, une évaluation et une reddition de comptes rigoureux. Elle recommande également des interventions rentables et fondées sur des données probantes, telles qu'une pédagogie sensible au genre, le renforcement du leadership féminin dans les établissements scolaires, des infrastructures inclusives et accessibles, ainsi que la promotion d'environnements d'apprentissage sûrs, afin de favoriser des résultats mesurables et durables en matière d'égalité de genre au sein des systèmes éducatifs.

8.1 Les Stratégies clés

Les stratégies clés qui guident la mise en oeuvre globale du cadre de genre précisent comment les États membres et les principales parties prenantes traduiront ces engagements en actions cohérentes dans les domaines des politiques, de la programmation, de l'affectation des ressources et de la reddition de comptes, tout en veillant à ce que l'égalité de genre , l'équité et l'inclusion soient systématiquement intégrées dans l'ensemble du secteur de l'éducation, plutôt que d'être considérées comme des interventions isolées. Les stratégies clés du cadre de genre sont les suivantes:

a) Élaboration de politiques et de pratiques éducatives tenant compte des questions de genre

- Cela implique de mener des actions de plaidoyer et d'influence afin de suivre et de renforcer les cadres et instruments juridiques.s.
- Renforcer les capacités des États membres, les CERs et des les OSCs à mettre en oeuvre des politiques favorisant le genre par le biais de structures de gouvernance et de mécanismes de responsabilisation.
- Renforcer la capacité des États membres, les CERs, les OSC et des éducateurs à mettre en oeuvre des cadres favorisant la transformation des relations de genre, qui associent les garçons et les hommes en tant que partenaires à la réalisation de l'égalité de genre.
- Suivre, évaluer et renforcer la mise en oeuvre des politiques et des pratiques visant à relever les défis éducatifs auxquels sont confrontés les filles et les garçons, notamment la prévention du décrochage scolaire, les acquis scolaires et les questions liées au comportement et au bien-être, en s'appuyant sur des données ventilées par sexe et par âge ainsi que sur d'autres indicateurs intersectionnels pertinents afin de prendre des mesures correctives en temps opportun.
- Recenser et diffuser les pratiques fondées sur des données probantes qui démontrent un impact mesurable sur l'égalité de genre résultats, mettre en avant des pratiques innovantes et efficaces afin d'en tirer des enseignements et de les reproduire à plus grande échelle.

b) AdoptioAdoption d'approches éducatives fondées sur les droits de l'homme

- Appliquer des approches fondées sur les droits pour une éducation tenant compte des questions de genre.
- Soutenir les politiques et pratiques éducatives fondées sur les principes des droits de l'homme, en garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes, l'équité et l'inclusion à tous les niveaux d'apprentissage.
- Promouvoir et suivre les cadres juridiques et les instruments politiques fondés sur les droits qui favorisent une éducation tenant compte des questions de genre à tous les niveaux.

c) Élaboration de programmes scolaires et de formations des enseignants tenant compte des questions de genre

- Sensibiliser les apprenants et les enseignants aux méthodes d'enseignement et d'apprentissage réactives aux genre et des ressources.
- Soutenir la mise en place d'un environnement d'apprentissage tenant compte des questions de genre.
- Intégrer des pratiques tenant compte des questions de genre dans la formation initiale et continue des enseignants, afin de garantir que les éducateurs acquièrent les compétences nécessaires pour lutter contre les préjugés liés au genre et promouvoir une pédagogie inclusive.
- Élaborer et mettre en oeuvre des programmes scolaires et des supports pédagogiques tenant compte des questions de genre, de l'enseignement préscolaire à l'enseignement
- secondaire, qui remettent en cause les stéréotypes et favorisent l'équité participation.



d) Renforcement du développement des compétences sur le marché du travail, notamment dans les domaines des TIC, de l'IA, des STIM et de l'(EFTP)

- Des méthodes d'enseignement et d'apprentissage innovantes et transformatrices (changement de mentalité) adaptées au XXIe siècle.
- Accroître la participation des femmes et des jeunes filles aux parcours de formation axés sur les compétences du XXIe siècle, notamment dans les domaines des TIC, de l'IA, des STIM, de l' EFTP et de l'enseignement supérieur, grâce à des interventions ciblées visant à lever les obstacles systémiques.
- Promouvoir des pédagogies innovantes et transformatrices ainsi que des modèles d'apprentissage tout au long de la vie flexibles, qui répondent aux exigences en constante évolution du marché du travail, notamment aux opportunités offertes par l'économie numérique et à l'entrepreneuriat.
- Établir des partenariats avec les acteurs concernés dans le marché du travail, les associations professionnelles, les associations d'anciens élèves, les artistes et les personnalités inspirantes afin d'offrir aux apprenantes un accompagnement, des parcours professionnels et des liens avec le marché.
- Élargir les parcours et les structures d'accompagnement destinés aux apprenants masculins en encourageant leur participation à des secteurs professionnels non traditionnels ou traditionnellement dominés par les femmes.

e) Garantir des environnements d'apprentissage inclusifs et sûrss

- Mettre en place un environnement d'apprentissage sûr et inclusif qui favorisent le développement global de tous les apprenants, en englobant les compétences socio-émotionnelles, les compétences fondamentales et les compétences du XXIe siècle.

- Plaider en faveur de l'adoption et de la mise en oeuvre, par les États membres de l'UA, de déclarations sur la sécurité de l'apprentissage visant à protéger l'accès à l'éducation en période de crise et de conflit.

f) Renforcer la résilience des femmes, des filles, des garçons en situation de vulnérabilité et des autres groupes marginalisés

- Mettre en place des programmes d'apprentissage accéléré et des parcours de deuxième chance pour les filles non scolarisées et les populations marginalisées, notamment les apprenants en situation de handicap, les réfugiés, les personnes déplacées, les minorités et les personnes touchées par des situations d'urgence.
- Promouvoir des stratégies de rattrapage innovantes et adaptées au contexte, ainsi qu'un apprentissage en toute sécurité pour les filles et les personnes marginalisées qui n'ont pas accès à l'éducation.
- Concevoir des programmes de formation flexibles et adaptés au contexte, qui s'attaquent aux obstacles spécifiques rencontrés par les groupes marginalisés tout en développant des compétences pertinentes pour le marché du travail.

g) Suivi, évaluation, apprentissage et obligation de rendre compte

- Institutionnaliser le MEL&A au sein de la gouvernance nationale de l'éducation. Intégrer les indicateurs MEL dans les plans sectoriels de l'éducation et les cadres de dépenses à moyen terme.
- Utiliser un ensemble d'indicateurs normalisés mais adaptables permettant de mesurer l'accès, la persévérance, les acquis d'apprentissage, la sécurité, le bien-être et les transitions.
- Renforcer les systèmes de données en matière de qualité, la ponctualité et utilisation. Améliorer les systèmes d'information sur la gestion de l'éducation (EMIS), les systèmes d'évaluation des acquis et les données administratives afin de générer des données fiables et exploitables.
- Intégrer l'apprentissage et la gestion adaptative, et utiliser les conclusions issues du suivi, de l'évaluation et de l'apprentissage (MEL) pour orienter l'amélioration continue et l'ajustement des politiques.
- Faire réaliser des évaluations indépendantes périodiques des réformes prioritaires et des programmes phares.
- Mettre en place des mécanismes de responsabilisation participative en intégrant la responsabilisation sociale et les retours d'information des titulaires de droits dans le processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (MEL).
- Mettre en place des formations ciblées sur le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (MEL) tenant compte des questions de genre, sur les méthodes d'évaluation et sur leur utilisation, tout en établissant des partenariats avec des instituts de recherche et les CERs afin de favoriser l'apprentissage entre pairs et d'apporter un soutien technique..

h) Intégrer des réformes systémiques tenant compte de la dimension de genre dans les mécanismes de financement, de gouvernance et de responsabilisation du secteur de l'éducation

- Intégrer les indicateurs de référence GEI dans les évaluations de performance du secteur de l'éducation, le suivi des dépenses publiques et les cadres de financement axés sur les résultats.
- Aligner les rapports nationaux relatifs au CESA 2026-2035 sur les tableaux de bord continentaux en matière d'égalité entre les sexes afin de renforcer la responsabilité mutuelle entre les États membres, les CERs et la CUA.
- Encourager les réformes au niveau du système en liant les progrès en matière d'égalité de genre et d'inclusion à des mécanismes de reconnaissance, à des plateformes d'apprentissage entre pairs et à un soutien technique ciblé.



9.0 LaGouvernance, la Communication et le Suivi

Cette section présente l'architecture de gouvernance, les mécanismes de responsabilité ainsi que les rôles des comités opérationnels de la CESA. La structure de gouvernance de la CESA pour la période 2026-2035 comprend un comité de pilotage et un comité opérationnel, articulé autour de cinq sous-comités chargés de

(i) Mobilisation des ressources;

(ii) Mise en oeuvre (événements, projets pilotes, etc.)

(iii) Suivi et rapports

(iv) Recherche et connaissances (par exemple, élaboration de lignes directrices relatives à des objectifs spécifiques du CESA) et

(v) Communication et plaidoyer.

Figure 6: La Structure de la Gouvernance



9.1 Composition et rôles

- **Le comité directeur:** afin de mettre en oeuvre le cadre de genres, ce comité devrait être coprésidé par les responsables du pôle « Genre, Équité, Inclusion et Handicap » (GEID) et le commissaire du Département de l'éducation, des sciences, de la technologie et de l'innovation (ESTI) de l'Union africaine. Parmi les autres membres clés devraient figurer les ministres régionaux de l'Éducation, les représentants des communautés économiques régionales (CER), les partenaires continentaux et internationaux, ainsi que des experts en matière d'égalité des genres et d'équité. Ce comité fera office d'instance suprême chargée de définir l'orientation stratégique et d'assurer la supervision afin de garantir que l'ensemble des politiques, programmes et ressources du CESA 2026–2035 favorisent l'égalité des genres, l'équité et l'éducation inclusive à l'échelle du continent.
- **Le comité opérationnel:** coprésidé par le responsable du pôle GEID et le responsable de l'éducation au sein de l'AU/ESTI, et composé de membres issus d'autres pôles thématiques du CESA ainsi que d'autres parties prenantes clés sélectionnées pour leur expertise et leur engagement. Ce comité sert de l'organe exécutif chargé de piloter le CESA 2026 – Mise en oeuvre d'ici 2035 des engagements de GEI, coordination des sous-comités et garantie que toutes les activités, de la mobilisation des ressources à la recherche, en passant par le plaidoyer et l'exécution des programmes, favorisent la GEI dans l'éducation à l'échelle du continent. Le Comité opérationnel compte cinq sous-comités, chacun intégrant les considérations relatives à la GEI dans ses fonctions : Mobilisation des ressources : veille à ce que le financement accorde la priorité à de genre, l'égalité et l'inclusion dans les programmes éducatifs ; Mise en oeuvre (événements, projets pilotes, etc.) : conçoit et met en oeuvre des interventions qui répondent aux besoins des filles, des femmes et des apprenants marginalisés ; Suivi et rapports : suit les progrès par rapport aux objectifs d'égalité entre les sexes et garantit la responsabilité vis-à-vis des résultats ; Recherche et connaissances : produit des données

factuelles, des orientations et des bonnes pratiques pour soutenir une planification et des politiques éducatives sensibles au genre ; et Communication et plaidoyer : sensibilise, influence les parties prenantes et encourage l'investissement dans des initiatives en faveur d'une éducation inclusive et équitable.

9.1.1 Responsabilisation et facteurs Facilitateurs à l'échelle du système

La mise en oeuvre et la réalisation efficaces du Fonds mondial reposent essentiellement *sur la volonté politique, les capacités techniques, la responsabilité et la culture* organisationnelle, qui constituent les conditions préalables à une gouvernance réactive, comme détaillé ci-après:



a) Engagement politique: qui se caractérise par le soutien de la direction générale en faveur d'une intégration active de la dimension de genre, par la mobilisation du personnel et des ressources, ainsi que par la mise en place des lois, politiques et procédures nécessaires.



b) La capacité Technique: entails implique la mise en place de systèmes, de structures et de procédures organisationnels tenant compte de la dimension de genre, qui restent ancrés de manière permanente dans les établissements d'enseignement.



c) La Responsabilité: fait référence à la « carotte » et au « bâton » pour encourager et renforcer les comportements et pratiques souhaités. En fin de compte, cela implique de faire de l'intégration de la dimension de genre une responsabilité à part entière dans les descriptions de poste, les plans de travail et les évaluations de performance.



d) Culture organisationnelle: aborde les questions de genre ainsi que les normes et nuances socioculturelles ancrées dans les normes et les attitudes institutionnelles.

9.2 Principes directeurs

Le cadre de genre s'appuiera sur les principes de l'UA exposés ci-après:

i **Appropriation nationale, leadership et subsidiarité:** les États membres sont responsables de leurs systèmes éducatifs et, à ce titre, doivent adapter le CESA 2026-2035 à leur propre contexte.

ii **Autonomie et responsabilité**: les parties prenantes disposent d'une certaine autonomie dans l'utilisation des orientations du CESA 2026-2035, mais elles sont tenues de rendre des comptes à l'équipe chargée de la mise en oeuvre du CESA.

iii **Adaptabilité:** le CESA propose des orientations adaptables et souples qui s'adaptent aux évolutions du monde de l'éducation et du monde du travail, et qui conservent leur pertinence et leur efficacité au fil du temps; et

iv **Plaidoyer:** le CESA est une stratégie visant à promouvoir des investissements plus importants et de meilleure qualité dans l'éducation.

9.3 Mécanisme de Plaidoyer et Communication

Le CESA 2026-2035 prévoit que le Comité opérationnel se réunisse deux fois par an et puisse créer des sous-comités si nécessaire. Au-delà de leur représentation au sein du Comité directeur, les Communautés économiques régionales (CER) ont d'autres responsabilités, notamment celle de sensibiliser et de promouvoir

les priorités en matière d'éducation tenant compte de la dimension de genre auprès des États membres, des partenaires de développement, des établissements d'enseignement, des entités du secteur privé et des organisations de la société civile. De même, les États membres assument des responsabilités en matière de communication et de plaidoyer au niveau national, en sensibilisant aux approches d'intégration de la dimension de genre et en plaidant en faveur de la mise en oeuvre de politiques et de pratiques sensibles au genre auprès des parties prenantes nationales, notamment les établissements d'enseignement, les entités du secteur privé et les organisations de la société civile. Par extension, les CER et les États membres seront naturellement chargés de renforcer sensibiliser au programme GF4CESA 2026-2035, en promouvoir les objectifs et veiller à son intégration dans l'ensemble des initiatives du CESA 2026-2035.

Les agences spécialisées de l'UA jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'intégration de la dimension de genre dans l'éducation en tirant parti de leurs mandats spécifiques. L'AUCIEFFA soutient les actions de plaidoyer et de communication en faveur de l'éducation des filles et des femmes; l'AU/IPED apporte des données, des recherches et des analyses de suivi pour étayer des messages fondés sur des données factuelles; et l'AU/PAU se concentre sur l'engagement dans l'enseignement supérieur. En tant que coordinateurs ou membres des groupes thématiques du CESA, ces agences facilitent le partage des connaissances, soutiennent des projets pilotes et fournissent des conseils techniques aux États membres et CERs. Leur représentation tournante au sein du Comité opérationnel garantit que le plaidoyer en matière de genre s'appuie sur une expertise sectorielle et s'aligne sur les priorités de mise en oeuvre.

Les groupes thématiques du CESA constituent des plateformes stratégiques pour la communication et le plaidoyer axés sur le genre, en coordonnant les partenaires autour d'expertises thématiques. Au-delà du partage d'informations et de la coordination d'événements, ils soutiennent activement la production de données factuelles sur l'égalité de genre, fournissent des orientations aux communautés économiques régionales (CER) et aux États membres, et mobilisent les parties prenantes pour faire progresser le cadre en matière d'égalité entre les sexes. Le groupe thématique « Genre, Équité, Inclusion et Handicap » (GEIH), coprésidé par le FAWE et l'AUCIEFFA, joue un rôle central dans la communication et le plaidoyer, en promouvant des politiques éducatives sensibles au genre, en partageant les meilleures pratiques et en soutenant les initiatives de sensibilisation aux niveaux régional et national. Les groupes thématiques doivent promouvoir la collaboration entre eux pour traiter les questions de genre, d'équité, d'inclusion et d'autres enjeux intersectionnels, plaider en faveur d'une mobilisation des ressources tenant compte de la dimension de genre, et rendre compte de leurs progrès dans la réalisation des objectifs d'égalité entre les sexes par un suivi et des rapports réguliers. Cette approche coordonnée permettra aux groupes thématiques de tirer parti des synergies et d'amplifier l'impact de leur plaidoyer.

Les partenaires internationaux et continentaux sont des acteurs clés qui soutiennent la communication et le plaidoyer en apportant leur expertise technique et en mettant en oeuvre des projets en phase avec le CESA 2026-2035, et en mobilisant des ressources. Elles renforcent les messages diffusés sous l'égide de l'UA, offrent des plateformes de diffusion des politiques tenant compte de la dimension de genre et consolident les partenariats qui améliorent la visibilité et l'adoption de la stratégie en matière de genre aux niveaux régional et national. Leur engagement garantit que le plaidoyer s'appuie sur les meilleures pratiques mondiales et contribue à élargir le soutien apporté aux initiatives éducatives visant à transformer les relations de genre.

9.3.1 Mécanismes d'intégration et de communication

Afin d'en renforcer la visibilité, l'adoption, la

diffusion et la mise en oeuvre, le cadre sera pris en charge conjointement par les États membres de l'UA et leurs partenaires, par l'intermédiaire des institutions et structures compétentes en matière d'égalité de genre et d'éducation. Cette politique s'inscrira dans les cadres législatifs nationaux, régionaux et internationaux concernant le genre et à l'éducation, notamment les lois, les politiques, les traités, les instruments et/ou les protocoles. Pour assurer une diffusion et une utilisation efficaces, les États membres devraient prendre en considération les recommandations suivantes:

- Plaider en faveur de budgets nationaux tenant compte de la dimension de genre, ainsi que de quotas financiers et d'objectifs pour les interventions éducatives spécifiques au genre;
- Mettre en place des modèles de financement innovants intégrant la dimension de genre, par exemple: les fonds de contrepartie, les obligations pour l'éducation, les échanges de dette contre des investissements dans l'éducation, les prélèvements de solidarité et les subventions
- Concevoir conjointement des partenariats flexibles en matière de genre et d'éducation, permettant un soutien extérieur sans conditions susceptibles de compromettre les priorités de l'UA.
- Organiser des campagnes continentales sur le genre et l'éducation afin de sensibiliser les décideurs politiques des États membres au GF4CESA 2026-2035
- Élaborer des notes d'information à l'intention des ministres de des Finances, de l'Éducation et de genre, afin de valider un argumentaire solide en faveur de l'égalité des sexes dans les investissements en matière d'éducation.
- Intégrer la dimension de genre dans les mécanismes existants de suivi et de rendu de comptes en matière de genre et d'éducation mis en place par les États membres et leurs partenaires;
- Soutenir la réalisation d'audits de genre portant sur les budgets et les dépenses consacrés à l'éducation, et fournir aux États membres des recommandations concrètes en vue de leur mise en oeuvre;
- Fournir aux États membres des outils ou des modèles de suivi des questions de genre et faciliter la collecte de données afin d'assurer un suivi, une évaluation et un compte rendu efficaces;
- Renforcer les capacités des États membres et des partenaires afin qu'ils puissent comprendre et apprécier pleinement le Cadre global pour l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'éducation (GF4CESA) 2026-2035 et soutenir sa mise en oeuvre intégrale;
- Mobiliser les États membres et les partenaires afin qu'ils soutiennent l'intégration de la dimension de genre dans l'éducation par le biais des institutions, structures, systèmes et plateformes existants de l'UA.

9.4 Renforcement des capacités et partenariats

La mise en oeuvre efficace du Cadre de genre pour le CESA 2026-2035 nécessite un développement et un renforcement ciblés des capacités à tous les niveaux institutionnels, ainsi que des partenariats stratégiques permettant de traduire les engagements politiques en actions concrètes. Tout en reconnaissant les disparités entre les États membres en termes de maturité institutionnelle, de ressources et de capacités techniques, le Cadre d Genre.

La mise en oeuvre efficace du cadre de Genre pour le CESA 2026-2035 nécessite un développement et un renforcement ciblés des capacités à tous les niveaux institutionnels, ainsi que des partenariats stratégiques permettant de

traduire les engagements politiques en actions concrètes. Tout en reconnaissant les disparités entre les États membres en matière de maturité institutionnelle, de ressources et de capacités techniques, le cadre de genre définit La mise en oeuvre efficace du cadre en matière d'égalité des sexes pour le CESA 2026-2035 nécessite un développement et un renforcement ciblés des capacités à tous les niveaux institutionnels, ainsi que des partenariats stratégiques, afin de traduire les engagements politiques en actions concrètes. Tout en reconnaissant les disparités entre les États membres en matière de maturité institutionnelle, de ressources et de capacités techniques, le cadre de genre.

des normes minimales en matière d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des objectifs stratégiques du CESA et donne la priorité à un soutien concret et adapté au contexte afin de respecter ces normes. Cela tient compte du fait que, bien que l'intégration de la dimension de genre soit inscrite dans les politiques, le manque de capacités techniques et d'orientations pratiques a historiquement entravé sa mise en oeuvre.

Les évaluations des programmes de l'UA et du PNUD montrent que, bien que les capacités techniques en matière d'égalité de genre se soient améliorées, elles restent inégales d'un État membre à l'autre.[19] Ces disparités sont particulièrement manifestes au niveau des salles de classe, où le Centre africain de recherche sur la population et la santé (APHRC) a constaté que de nombreux enseignants se disaient insuffisamment préparés pour mettre en oeuvre une pédagogie sensible au genre.[20] Ces écarts entre les engagements politiques et leur mise en oeuvre concrète soulignent la nécessité cruciale d'interventions ciblées et durables en matière de renforcement des capacités.

Le renforcement des capacités en vue d'une mise en oeuvre efficace du GF4 CESA 2026-2035 met l'accent sur trois domaines étroitement liés

1. Capacités institutionnelles et techniques des principaux acteurs pour traduire les engagements en matière de genre en actions mesurables. Au niveau des États membres, cela implique un renforcement durable des capacités des ministères de l'Éducation, des établissements de formation des enseignants, des offices nationaux de statistique et des organismes concernés, afin qu'ils soient en mesure de mener des analyses de genre, d'intégrer la dimension de genre dans la planification et la budgétisation sectorielles, et de mettre en oeuvre des politiques sensibles au genre.
2. Renforcer les capacités pédagogiques grâce à des conseils pratiques et à des formations sur la pédagogie sensible au genre, l'évaluation formative et les pratiques pédagogiques inclusives, afin de remédier aux lacunes constatées dans la formation des enseignants.
3. Renforcer les capacités en matière de données et de systèmes afin d'assurer la collecte, l'analyse, l'utilisation et la diffusion de données ventilées par sexe, âge et handicap, conformément à l'objectif stratégique n° 6, et s'appuyant sur des systèmes de données éducatives (EMIS) et des systèmes de statistiques éducatives solides, notamment grâce à une collaboration avec l'UA/IPED. Cela inclut également l'élaboration d'indicateurs comparables et précis dans divers contextes et pour diverses populations, ainsi qu'une amélioration de la communication et de l'utilisation des données pour une prise de décision fondée sur des données factuelles.

La transformation numérique étant un levier transversal, ce cadre fournit des orientations

[19] ONU Femmes (2024). Évaluation du partenariat entre ONU Femmes et la Commission de l'Union Africaine.

[20] Centre Africain de Recherche sur la Population et la Santé. (2023). Promouvoir l'égalité de genre dans l'éducation au Kenya : principales conclusions de l'étude de 2023 sur l'intégration de la dimension de genre. Nairobi, Kenya : CARPS.

aux États membres pour qu'ils tirent parti des TIC grâce à des politiques d'action positive et à la formation continue des enseignants, en particulier des enseignantes, ainsi que des cadres et des administrateurs, afin de réduire la fracture numérique de genre et d'améliorer la planification, le suivi et la prestation des services.

Les partenariats jouent un rôle central dans le développement et la pérennisation de l'intégration de la dimension de genre dans le cadre du GF4 CESA 2026-2035. L'architecture des partenariats est conçue pour concilier les normes continentales minimales et l'adaptation au contexte local. Les communautés économiques régionales (CER) jouent un rôle d'intermédiaires essentiels: elles fournissent un appui technique et consultatif pour renforcer l'appropriation par les États membres, intègrent les engagements de la CESA en matièr de genre dans les priorités régionales et facilitent la mise en réseau régionale pour le partage des connaissances, des outils et des ressources. Ce rôle sera renforcé par la désignation, par les CER, de points focaux chargés d'assurer la coordination avec la Commission de l'Union africaine (CUA) sur les questions d'intégration de la dimension de genre dans la CESA 2026-2035.

Les États membres mettront en oeuvre ce cadre au niveau national en intégrant les priorités en matière se genre dans les plans sectoriels, en favorisant la coordination entre les pouvoirs publics, la société civile, le secteur privé et établissements d'enseignement et la promotion de réseaux nationaux d'apprentissage. Des points de contact nationaux désignés au sein des ministères chargés de l'éducation veilleront à l'harmonisation, à la coordination avec la CUA et à un retour d'information systématique afin de renforcer la mise en oeuvre au fil du temps.

Les partenaires continentaux, notamment l'AUC, l'AUDA-NEPAD et l'UA/IPED, soutiendront l'harmonisation des politiques en matière d'éducation sensible au genre, fourniront une assistance technique pour renforcer les systèmes de données qui prennent en compte les dimensions intersectionnelles du genre, du handicap, de la localisation géographique et du statut socio-économique afin d'éclairer une planification éducative équitable et inclusive, et faciliteront la mise en place de réseaux thématiques et de centres d'excellence régionaux pour le partage des pratiques et des innovations en matière d'intégration de la dimension de genre. Cette approche intégrée garantit le respect de normes minimales en matière d'intégration de la dimension de genre, tout en tenant compte des différences entre les États membres en termes de niveaux de développement, de ressources et de capacités techniques, et en créant un écosystème complet pour une intégration durable de la dimension de genre dans les systèmes éducatifs africains.

9.4.1 Rôle des Groupes Thématiques de l'UA dans la mise en oeuvre du Cadre de Genre

Le mécanisme des groupes thématiques du CESA 2026-2035 de la Commission de l'Union Africaine CUA) offre un cadre stratégique pour la mise en oeuvre de l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines stratégiques du CESA 2026-2035. Il est essentiel de renforcer les capacités en matière d'intégration de la dimension de genre dans tous les groupes thématiques afin de garantir que les considérations de genre soient intégrées dans l'ensemble des systèmes éducatifs, plutôt que d'être isolées en tant qu'une préoccupation distincte. Cela nécessite de doter les responsables et les membres des groupes thématiques de compétences en matière d'analyse de genre, d'approches intersectionnelles et de planification sensible au genre, afin de traduire les objectifs du cadre en interventions concrètes. Grâce à ce mécanisme, le genre, l'équité, l'inclusion et le pôle « Handicap » (coprésidé par le FAWE et l'AUCIEFFA) joue un rôle catalyseur en tant que principal pilier

technique du Cadre de Genre. Il assure le leadership en matière d'analyse de genre, de production et de synthèse de données factuelles, ainsi que d'élaboration de recommandations pratiques, afin que les États membres et les communautés économiques régionales puissent respecter des normes minimales d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des objectifs stratégiques de la CESA.

Afin de garantir la cohérence à l'échelle du système, tous les groupes thématiques doivent intégrer des résultats concrets en matière de genre dans leurs plans de travail annuels et rendre compte des progrès réalisés au regard des indicateurs de genre convenus. Cela fait passer l'intégration de la dimension de genre d'un engagement volontaire à une responsabilité institutionnelle partagée, renforçant ainsi le principe selon lequel l'égalité entre les sexes est le résultat collectif de l'ensemble de l'écosystème de mise en oeuvre du CESA.

9.5 Mise en oeuvre du Cadre de Genre: impératifs clés

La section ci-dessous présente des éléments supplémentaires à prendre en compte pour garantir une mise en oeuvre sans heurts du cadre de genre, dans le but de relever de manière efficace et globale les défis rencontrés lors de la mise en oeuvre du GES4 CESA 2016-2025. Ces éléments visent à faciliter l'adhésion, l'appropriation, la coordination et la constitution d'une base factuelle pour le Cadre de Genre.:



Feuille de route commune pour l'intégration de la dimension de genre: il s'agit essentiellement d'une approche coordonnée de l'intégration de la dimension de genre, dans le cadre de laquelle les parties prenantes forment une coalition autour d'une plateforme commune visant à traduire les interventions politiques en actions concrètes en faveur de genre au niveau national. Cette feuille de route permettrait de s'assurer que toutes les parties prenantes sont mobilisées autour d'un même direction, se sont pleinement appropriées les initiatives phares du GES4 CESA 2026-2035 et les ont adaptées au contexte national. Plus précisément, les les priorités du plan d'action devraient être mises en oeuvre par les différentes parties prenantes en fonction de leurs avantages comparatifs. Par exemple, les ministères de l'Éducation disposent de stratégies nationales en matière d'éducation, financées dans le cadre des processus budgétaires nationaux, ce qui garantit que les initiatives clés du CESA bénéficient des ressources nécessaires, soient adaptées au contexte local et mises en oeuvre.

Les parties prenantes ayant une expérience en matière de plaidoyer pourraient, dans l'idéal, prendre l'initiative de donner plus de visibilité aux interventions prioritaires en matière de genre afin de renforcer l'équité et l'égalité en matière d'accès, de scolarisation, d'infrastructures et de possibilités d'amélioration. Les bailleurs de fonds seraient mobilisés pour garantir une approche coordonnée du financement, afin qu'aucune des priorités de genre ne soit négligée. Cette feuille de route garantira également que les activités prévues dans le plan d'action soient mises en oeuvre en temps voulu, qu'elles bénéficient des ressources et de l'expertise nécessaires, et que les résultats et les retombées soient dûment documentés et communiqués.



Cadre commun de suivi, d'apprentissage et de collecte de données factuelles: Le cadre commun de suivi découle directement de la feuille de route ci-dessus, dans laquelle les parties prenantes mettraient en place une plateforme destinée à coordonner les rapports sur le genre. En

tant que sous-composante de cette feuille de route, il aiderait les parties prenantes à mener une réflexion commune sur les données émergentes, dans une optique d'apprentissage et d'amélioration continue. Il existe un manque de cas d'étude documentés ou d'exemples concrets de bonnes pratiques provenant de différents pays et régions, montrant ce qui fonctionne en matière d'intégration de la dimension de genre dans un contexte de ressources financières et de capacités institutionnelles limitées. Cela permettrait également d'ancrer un engagement continu en faveur des échanges de connaissances et de la communication entre les partenaires.



Renforcer la coordination entre les groupes et les Communautés Économiques Régionaux - telles que la CAE, la CEDEAO, la SADC, entre autres. Par exemple, la CAE dispose de divers comités chargés de superviser différentes questions, telles que les cadres juridiques de la coopération, l'agriculture, le tourisme, la résolution des conflits, entre autres, mais pas l'éducation. La CEDEAO dispose d'un comité permanent chargé de l'éducation, entre autres secteurs, tandis que parmi les comités de la SADC, aucun ne se consacre explicitement à l'éducation. S'appuyant sur les cadres régionaux de coopération existants, le GF4CESA 2026-2035 pourrait être intégré parmi les domaines sur lesquels les pays membres présenteraient des rapports périodiques aux parlements régionaux, dans le but de créer une dynamique et une motivation accrues en faveur de sa mise en oeuvre.



Élaborer l'analyse de rentabilité et la proposition de valeur pour l'intégration de la dimension de genre: L'argument principal est que l'égalité de genre n'est pas seulement un impératif moral mais d'une force de transformation apportant des avantages sociétaux concrets. Les avantages découlant de l'égalité de genre dans l'éducation à tous les niveaux – de l'éducation de la petite enfance à l'enseignement primaire, secondaire et supérieur – se répercutent sur divers secteurs, notamment la croissance économique, ainsi qu'une innovation et une productivité accrues dans les milieux professionnels et sur les marchés, grâce à la diversité des points de vue. Parmi les autres arguments en faveur de l'investissement dans l'intégration de la dimension de genre dans l'éducation, on peut citer l'élargissement des perspectives dans les processus d'élaboration des politiques, le recrutement et la fidélisation des talents au sein des établissements d'enseignement, ainsi que le respect des obligations légales et éthiques. Ces avantages pourraient être précisés davantage au niveau national, en fonction des besoins locaux.



Mettre en place des approches multipartites et multisectorielles: C'est essentiel pour garantir une mise en oeuvre collective (parmi les principaux acteurs du secteur de l'éducation) et le suivi Étant priorisés, les acteurs du secteur de l'éducation chargés des questions de genre mobilisent leurs efforts et leurs programmes autour d'objectifs communs. Dans ce contexte, leurs préoccupations en matière de genre, leurs ressources et leur expertise créent des synergies en vue de la mise en oeuvre d'interventions concertées. De plus, il est essentiel, pour la mise en oeuvre et l'appropriation du programme GF4CESA 2026-2035, de veiller à ce que la stratégie en matière de genre bénéficie d'un large soutien parmi les principales parties prenantes du secteur de l'éducation.



Mettre en place une plateforme de plaidoyer solide: Amplifier la dimension de genre dans le GEF4 CESA 2026-2035 grâce à une communication renforcée, à des réflexions et à des plans d'action nationaux s'inspirant du FEM, ainsi que des initiatives telles que la campagne « LuiPourElle », qui s'est révélée extrêmement efficace pour attirer l'attention, le soutien et les financements au niveau national.[21] La plateforme de plaidoyer mènera diverses initiatives. On peut citer, à titre d'exemple, des canaux de diffusion sur les réseaux sociaux et des hashtags, des campagnes continentales, régionales et nationales axées sur le genre, des concours interrégionaux et internationaux sains mettant en avant des exemples de « bonnes pratiques » dans différents domaines, ainsi que des exemples documentés et diffusés d'initiatives remarquables fondées sur des données recueillies et partagées entre les régions, entre autres.

[21] La campagne HeForShe/LuiPourElle en Afrique a été conçue par ONU Femmes comme une initiative visant à mobiliser les hommes et les garçons en tant que défenseurs de genre à travers le continent. Elle a bénéficié du soutien de personnalités de premier plan, notamment des présidents africains tels que Kenyatta (Kenya) et Kagame (Rwanda), ce qui a considérablement renforcé la prise en compte de la dimension de genre. Elle a également bénéficié d'une visibilité et d'un soutien importants dans d'autres pays, tels que le Nigeria, le Ghana et le Soudan du Sud. La campagne s'est notamment concentrée sur la promotion de l'éducation, y compris dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), sur l'évolution des normes relatives aux violences sexuelles et basées sur le genre, ainsi que sur l'égalité sur le lieu de travail. Ces objectifs devaient être atteints en encourageant le changement au sein des universités, des gouvernements et des entreprises afin de générer des progrès concrets..

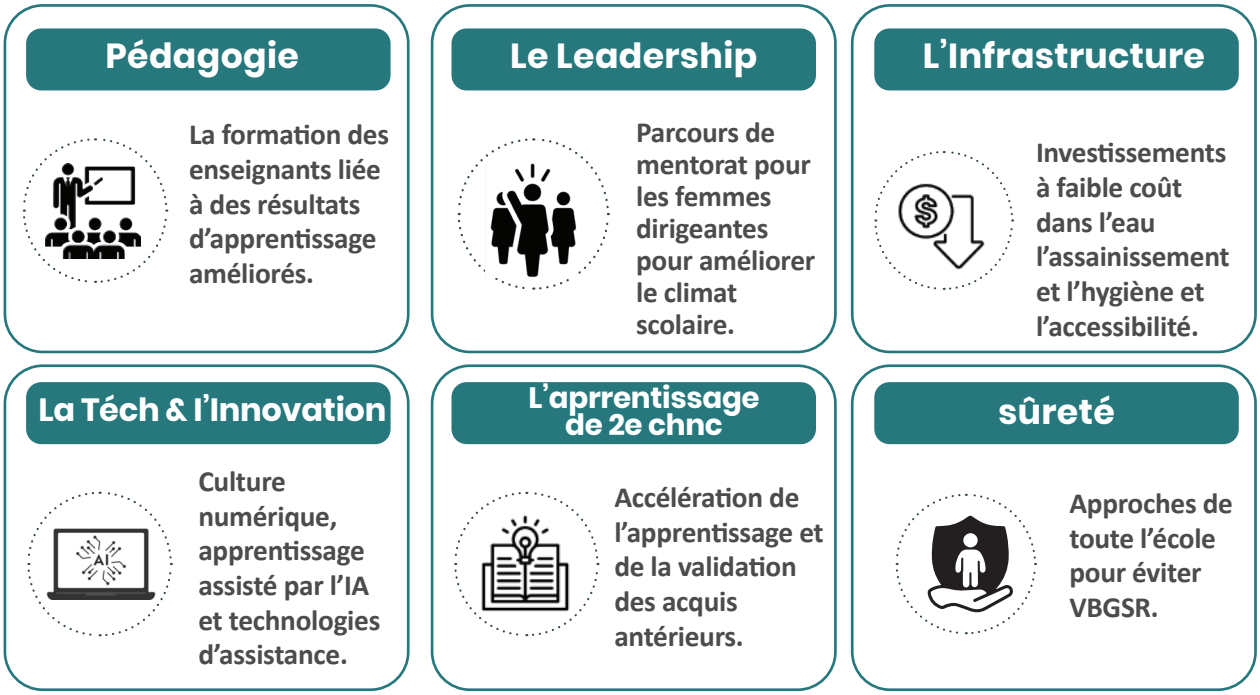


10

Intervention fondée sur des preuves

Le nouveau cadre de genre est conçu comme un outil d'orientation analytique, présentant une liste d'interventions fondées sur des données probantes. Il marque un tournant, passant de documents stratégiques généraux à une approche d'orientation analytique. Ce cadre fonctionne ainsi comme un ensemble d'interventions fondées sur des preuves, organisées autour de défis spécifiques et concrets auxquels les pays sont confrontés (voir annexe 1). Cette approche marque un changement de paradigme fondamental, passant d'une stratégie normative à une boîte à outils diagnostique qui fournit des orientations analytiques sur la manière dont des pays similaires ont réalisé des progrès en matière de genre, sur ce qui a fonctionné et ce qui a échoué, en précisant les conditions qui ont permis cette réussite.

Figure 7: Interventions rentables fondées sur des preuves



10.1 Interventions suggérées, rentables et fondées sur des données probantes

Pour traduire le cadre genre en résultats concrets, il est nécessaire de sélectionner et de mettre en oeuvre de manière stratégique des interventions qui soient à la fois viables sur le plan financier et étayées par des preuves d'efficacité. Les États membres évoluent dans des environnements en termes de ressources et des contextes institutionnels très différents, ce qui nécessite des voies d'intervention flexibles pouvant s'adapter aux capacités locales tout en restant fidèles aux principes fondamentaux de l'égalité des genres. Cette section propose un éventail différencié d'interventions conçues pour accélérer les progrès en matière d'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines stratégiques du CESA 2026-2035, en reconnaissant qu'une intégration efficace de la dimension de genre exige non seulement des programmes ciblés en faveur des filles et des femmes, mais aussi une transformation systémique qui mobilise l'ensemble des apprenants, des éducateurs et des parties prenantes pour éliminer les obstacles à une éducation équitable.

L'annexe 1 présente un ensemble consolidé d'interventions rentables et fondées sur des preuves, alignées sur chaque domaine stratégique, classées selon la apacités des États membres (faibles, modérées et élevées). Les interventions accordent la priorité à l'égalité de genre, à l'équité, à l'inclusion, à la diversité et à l'intersectionnalité, notamment en ce qui concerne les réfugiés, les populations déplacées, les apprenants en situation de handicap et d'autres groupes marginalisés, tout en impliquant activement les garçons et les hommes en tant que partenaires. Le tableau met l'accent sur l'intégration au niveau du système, la mobilisation innovante des ressources et le renforcement du suivi, de l'évaluation et de l'apprentissage (MEL), en tenant compte des grandes disparités en matière de capacités institutionnelles et de financement entre les États membres de l'UA.





11

Principes de calcul des coûts et de financement

La mise en oeuvre du Cadre de Genre dans le cadre du CESA 2026-2035 (GF4CESA 2026-2035) nécessite des approches de financement stratégiques, rentables et adaptées au contexte, qui renforcent les systèmes éducatifs existants plutôt que de créer des structures de financement parallèles. L'évaluation des coûts dans le cadre du GF4CESA s'inscrit donc dans une logique de planification et de hiérarchisation des priorités, intégrée aux processus nationaux et régionaux de financement de l'éducation.

- **Méthode du coût:** Cette approche institutionnalise les priorités en matière de genre, d'équité et d'inclusion au sein des systèmes nationaux, les aligne sur les processus de mobilisation des ressources nationales et favorise la pérennité au-delà des cycles de projet. Dans le cadre de cette approche, les États membres intègrent les actions prioritaires du GF4CESA dans les instruments existants de planification et de financement de l'éducation, notamment les plans nationaux pour le secteur de l'éducation (ESP) et les plans opérationnels annuels correspondants; les cadres de dépenses à moyen terme (MTEF) et les approches par programme les budgets par programme; ainsi que les

plafonds budgétaires sectoriels et les cadres de financement liés à la performance.

- **Budgétisation Sensible au Genre et Marquage Budgétaire:** Les interventions de GF4CESA en matière d'évaluation des coûts respectent les principes de la budgétisation sensible au genre (BSG), ce qui permet aux États membres de suivre les financements consacrés à l'égalité de genre sans avoir à créer de mécanismes de financement distincts ou réservés à cet effet. Cela comprend le marquage budgétaire systématique des dépenses liées au genre et à l'inclusion dans l'ensemble des domaines stratégiques du CESA (SA1 à SA6); l'identification des déficits de dépenses affectant les filles, les femmes et d'autres groupes marginalisés; et l'utilisation des données d'exécution budgétaire pour évaluer si les allocations se traduisent par des résultats équitables.
- **Calcul Différencié des Coûts par Type d'Intervention:** Conscient de la diversité des contextes et des capacités budgétaires des États membres, le GF4CESA adopte une approche de calcul des coûts à plusieurs niveaux qui favorise une mise en oeuvre progressive et réaliste, en particulier pour les États membres à faibles revenus et à revenus intermédiaires inférieurs. Cette approche distingue les interventions à faible coût intégrées au système, notamment les réformes politiques et juridiques, les normes applicables aux enseignants, la révision des programmes scolaires, l'amélioration des systèmes d'information sur l'éducation (EMIS) et l'intégration de la dimension de genre dans les processus de planification ; les interventions nécessitant un investissement modéré, telles que le renforcement des capacités, le développement du leadership, la formation continue des enseignants, la mise en oeuvre des programmes scolaires et le renforcement institutionnel ; et les investissements plus coûteux mais à effet catalyseur, notamment les infrastructures sensibles au genre, l'accès au numérique, equipement de l'EFTP et les initiatives d'inclusion à grande échelle..



Dans le cadre du GF4CESA, l'établissement des coûts et le financement sont directement liés au système de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEA), ce qui garantit que les dépenses sont évaluées non seulement au regard de leur conformité, mais aussi en fonction de leur contribution à des résultats favorisant la transformation de genre.

- **Stratégies de Financement:** Le programme GF4CESA privilégie le cofinancement, la reprogrammation et les gains d'efficacité plutôt que la création de de nouvelles sources de financement. Les stratégies de financement mettent donc l'accent sur la réaffectation des budgets éducatifs existants afin de combler les écarts entre les sexes et en matière d'équité; l'alignement des priorités du GF4CESA sur les programmes sectoriels soutenus par les bailleurs de fonds; et la mise à profit des gains d'efficacité grâce à un meilleur ciblage, à une gouvernance renforcée et à un financement axé sur les résultats.
- **Lien avec la Responsabilisation et l'Apprentissage:** Dans le cadre du GF4CESA, l'évaluation des coûts et le financement sont directement liés au système de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (MEL), ce qui garantit que les dépenses sont analysées non seulement au regard de leur conformité, mais aussi en fonction de leur contribution à des résultats favorisant la transformation de genres. Ce lien renforce la prise de décision fondée sur des données factuelles et l'apprentissage adaptatif tout au long du cycle CESA 2026-2035.



12

Suivi, Evaluation et Rapports relatifs au Cadre de Genre

Une architecture structurée et responsable de suivi, d'évaluation et de reporting est essentielle pour garantir que le Cadre de Genre du CESA 2026-2035 produise des résultats mesurables et durables. Cette approche privilégie l'intégration au sein des systèmes existants de la CESA, renforce l'appropriation institutionnelle par l'ensemble des organes de l'UA et des États membres, et garantit que les progrès en de genres, d'équité, d'inclusion et de handicap soient systématiquement suivis, examinés et donnent lieu à des mesures concrètes. Elle combine des rapports réguliers, établis par le biais de mécanismes de gouvernance en place, avec des évaluations indépendantes à mi-parcours et en fin de cycle afin d'évaluer l'efficacité, la cohérence, l'impact et la durabilité. Ensemble, ces processus favoriseront une prise de décision fondée sur des données factuelles, la responsabilité institutionnelle et l'amélioration continue dans les six Domaines Stratégiques.

- **Le Suivi du Cadre:** La mise en oeuvre sera évaluée au regard des six domaines stratégiques (DS.
- **Rapport Intégré:** Les rapports seront intégrés aux mécanismes existants de gouvernance et de responsabilisation de la CESA afin d'éviter la mise en place de systèmes parallèles et de renforcer l'appropriation du projet.
- **Principaux Canaux de Communication:** One strategic channel would be through CESA thematic clusters & AU specialised technical committees (STCs). The other would include agencies focused on education, science, technology, human resources, gender, and youth; In addition, leveraging AUCIEFFA and FAWE given their continental mandates on girls' and women's education to ensure accountability to AU institutions and support evidence-based reporting; Further, Regional Economic Communities (RECs) provide strategic reporting avenues by supporting regional aggregation, peer learning, and harmonisation.
- **Contenu des Rapports:** Les rapports doivent être envoyés par le biais du groupe thématique « Éducation des femmes et des filles » (élargi pour devenir le groupe thématique « Genre, équité, inclusion et handicap ») ; intégrer les enseignements tirés des initiatives en cours ; recenser des exemples de bonnes pratiques issues d'initiatives axées sur le genre..
- **Mise en oeuvre du cadre genre pour le CESA 2026-2035** suivra une approche par étapes (figure 8) afin de garantir des progrès progressifs et durables dans l'ensemble des États membres. La phase immédiate (2026-2028) sera axée sur la mise en place des fondements, notamment la diffusion du cadre, le renforcement des systèmes de données et de suivi, la mise en oeuvre d'une budgétisation sensible au genre et le renforcement des capacités de mise en oeuvre. La phase à moyen terme (2029-2032) permettra d'étendre les interventions clés et de renforcer les mécanismes de responsabilisation, tandis que la phase à long terme (2033-2035) consolidera le changement systémique, s'attaquera aux normes sociales et s'achèvera par une évaluation finale exhaustive qui servira de base au prochain cycle du CESA.

Figure 8: Feuille de route pours la mise en oeuvre progressive du GF4 CESA 2026-2035

Phase	Key Focus	Priority Actions
Immédiat (2026–2028)	Les fondations	Lancer et diffuser le GF4 CESA 2026-2035; nommer des points focaux pour le genre; créer un sous-comité sur le genre; imposer l'équilibre de genre dans les groupes.
	Données et Suivi	Mise à niveau d'EMIS 2.0; collecte des indicateurs SA 6; développement d'un tableau de bord régional; suivi des femmes dirigeantes dans les écoles.
	Budget et Financement	Réaliser une analyse budgétaire sensible au genre; établir le coût les 6 priorités de l'ASA; opérationnaliser la budgétisation sensible au genre.
	Capacité et Plaidoyer	Former les enseignants et les parties prenantes au GRP; mettre en oeuvre des campagnes de plaidoyer; mobiliser les dirigeants et les médias.
Moyen-Terme (2029–2032)	Mise à l'échelle des interventions	Élargir le GRP; mettre en oeuvre une stratégie pour les filles dans le STIM; accroître le nombre de femmes' chefs d'écoles; élargir les programmes de seconde chance.
	Travail et parcours professionnels	Address occupational segregation; promote internships, apprenticeships, entrepreneurship.
	Accountability	Lutter contre la ségrégation professionnelle; promouvoir les stages, l'apprentissage et l'entrepreneuriat.
Long-Terme (2033–2035)	Changement systémique	Faire évoluer les normes sociales; impliquer les hommes et les garçons; harmoniser les normes régionales; renforcer la recherche et les connaissances.
	Évaluation et apprentissage	Réaliser une évaluation finale exhaustive ; évaluer la performance institutionnelle ; éclairer le prochain cycle CESA 2036-2045



13

Facteurs clés de succès

- **Volonté politique et leadership:** Le genre, l'équité et l'inclusion (EEI) nécessitent des champions visibles et engagés à tous les niveaux. La participation active des États membres est impérative.
- **Un Financement Adéquat, Prévisible et Durable:** Les interventions de GEI nécessitent un financement dédié et durable, et non des projets ponctuels ou des financements de donateurs à court terme. Le Cadre recommande aux États membres : de mettre en oeuvre une budgétisation sensible au genre dans tous les postes budgétaires relatifs à l'éducation, en veillant à ce que les investissements dans les infrastructures, la formation des enseignants, le développement des programmes scolaires et les autres dépenses contribuent à l'égalité de genre ; d'établir des lignes budgétaires spécifiques pour la gestion de la santé menstruelle, la prévention des violences sexistes, les bourses d'études pour les filles et les opérations des unités de genre ; de coordonner les investissements des partenaires au développement par le biais de mécanismes de financement mutualisé alignés sur les six domaines stratégiques..
- **Renforcement des capacités à tous les niveaux:** Les États membres doivent investir systématiquement dans le renforcement des capacités techniques en matière d'analyse GEI, la planification et la mise en oeuvre doivent s'effectuer depuis les institutions continentales jusqu'aux

enseignants. Cela comprend : le renforcement des unités de genre au sein des ministères de l'Éducation, dotées de personnel, de budgets, d'autorité et d'expertise technique adéquats ; la formation des planificateurs de l'éducation, des responsables budgétaires, des spécialistes des achats et des gestionnaires de programmes à l'analyse de genre, à la budgétisation sensible au genre et aux techniques d'intégration de la dimension de genre ; le renforcement des capacités des instituts nationaux de statistique et des unités EMIS en matière de collecte, d'analyse et d'utilisation des données ventilées par genre ; la formation des chefs d'établissement aux compétences nécessaires pour prévenir et combattre le violence bassée sur le genre, soutenir les élèves enceintes et les parents, et créer des cultures scolaires inclusives ; la formation de tous les enseignants (initialement et en exercice) à la pédagogie sensible au genre, assortie de formations de recyclage régulières ; la formation de cadres d'experts nationaux et régionaux en matière de genre, capables de fournir une assistance technique, de faciliter l'apprentissage et de stimuler l'innovation ; la création de centres d'excellence en genre et éducation au sein des universités régionales afin de soutenir la recherche, la formation et la production de connaissances. Il est essentiel que le renforcement des capacités soit continu et non limité à des ateliers de formation ponctuels. Cela nécessite, entre autres, la création de communautés de pratique avec des pôles régionaux garantissant un soutien durable.

- **Communication Stratégique, Diffusion et Appropriation:** Le GF4CESA ne transformera les systèmes que si les parties prenantes en connaissent l'existence, en comprennent la pertinence pour leur travail et se perçoivent comme des partenaires de mise en oeuvre. Cela exige une communication et une diffusion intensives, soutenues et multicanales: des événements de lancement de grande envergure aux niveaux continental, régional et national avec une participation visible des dirigeants politiques, créant une dynamique et signalant la priorité; traduction du Cadre dans toutes les langues de travail de l'UA et dans les principales langues nationales, et la production de multiples formats (document complet, résumé, version abrégée, infographies, vidéos, contenu pour les réseaux sociaux) ; l'élaboration de boîtes à outils conviviales pour différents publics (décideurs politiques, planificateurs, chefs d'établissement, enseignants, société civile, partenaires au développement) avec des conseils pratiques sur la manière d'appliquer le Cadre dans leurs contextes respectifs ; une diffusion ciblée par le biais d'associations professionnelles ; des plateformes numériques ; des forums et événements pertinents ; des partenariats avec les médias ; et des soutiens visibles de dirigeants africains. Le groupe GEID pilotera la communication et le plaidoyer grâce à des ressources dédiées et une expertise professionnelle.
- **La Révolution des Données:** Renforcement des systèmes de données sensibles au genre: On ne peut gérer ce que l'on ne mesure pas. Le renforcement des systèmes de données sensibles au genre et à l'inclusion est indispensable. Cela nécessite : des investissements dans l'infrastructure des SIGE, notamment les outils de collecte de données, les systèmes d'assurance qualité des données et les capacités d'analyse ; des tableaux de bord de données en temps réel permettant aux responsables de l'éducation de suivre en continu les indicateurs de genre et de réagir aux problèmes émergents ; des audits réguliers des systèmes éducatifs sur le genre, examinant non seulement les effectifs, mais aussi les résultats d'apprentissage, les taux de réussite, la représentation des élèves et des élèves au sein des instances dirigeantes, l'allocation des ressources et le climat scolaire ; des investissements dans la recherche afin de produire des données probantes sur les pratiques efficaces, pour qui et dans quelles conditions, et ainsi favoriser une amélioration continue. L'Observatoire de l'Union africaine sur le genre, en partenariat avec l'AUCIEFFA, mettra en place un centre continental de données sur le genre et l'éducation, regroupant les données nationales, suivant les progrès accomplis par rapport aux indicateurs du Cadre et publiant des rapports annuels sur l'état de l'égalité des genres dans l'éducation en Afrique. Cette infrastructure de données transformera notre façon de comprendre, de suivre et d'accélérer les progrès vers le genre dans l'éducation.



14

Les Recommendations

Protéger et suivre le financement: Cela implique de garantir et de suivre systématiquement les allocations budgétaires destinées aux interventions sensibles au genre dans les budgets nationaux du secteur de l'éducation, afin de s'assurer de leur mise en oeuvre conformément aux plans. Il est nécessaire d'intégrer les priorités de genre dans les processus de planification et d'exécution budgétaires, en utilisant des outils tels que l'étiquetage budgétaire sensible au genre, et de suivre régulièrement les dépenses pour identifier les lacunes ou les domaines sous-financés. Ce faisant, les États membres peuvent garantir que les ressources destinées à promouvoir l'équité, l'inclusion et l'égalité de genre sont déployées efficacement et contribuent à des résultats mesurables, conformément au Cadre de référence de genre 2026-2035 de la CESA. Renforcer la responsabilisation: institutionnaliser des indicateurs mesurables d'équité, d'inclusion et d'égalité de genre et rendre compte régulièrement dans des mécanismes d'examen continentaux et nationaux.



Investir dans les capacités institutionnelles et humaines: Développer une expertise technique durable au sein des ministères, des instituts de formation des enseignants et des organismes d'éducation.



Promouvoir l'apprentissage adaptatif: Générer, analyser et utiliser systématiquement des données probantes pour éclairer l'amélioration continue et le perfectionnement des politiques.



Réformes législatives et politiques: La mise en oeuvre effective du GF4CESA 2026-2035 nécessite un cadre politique et législatif global pour lutter contre les inégalités persistantes fondées sur le genre les obstacles à l'éducation, notamment la protection de l'enfance, le harcèlement et la violence basée sur le genre (VBG), nécessitent une attention particulière. Il est donc essentiel d'harmoniser les réformes nationales avec les engagements internationaux et régionaux existants, et de tirer parti des cadres et plateformes législatifs continentaux et nationaux pour renforcer la cohérence et l'application des politiques.



Politiques, plans et programmes du secteur de l'éducation tenant compte des questions de genre: Les politiques, les plans stratégiques et les programmes du secteur de l'éducation doivent explicitement tenir compte des questions de genre, en veillant à ce que les programmes d'études, les pratiques pédagogiques et les processus institutionnels promeuvent l'inclusion, l'équité et la protection de tous les apprenants.



IMécanismes institutionnels pour l'intégration de la dimension de genre: Des mécanismes institutionnels, tels que des organismes dédiés aux Unités de Genre au sein des Ministères de Education and other relevant bodies, are critical for coordinating mainstreaming efforts, providing technical guidance, and embedding GEI priorities into sector governance et d'autres organismes compétents sont essentiels pour coordonner les efforts d'intégration, fournir des orientations techniques et intégrer les priorités de l'Initiative pour le Genre, l'Égalité et l'Inclusion dans la gouvernance sectorielle.



Le financement durable est essentiel pour traduire les politiques en actions. La budgétisation sensible au genre devrait inclure des allocations spécifiques pour les interventions en matière de GEI, complétées par des approches de financement novatrices qui dépassent les lignes budgétaires traditionnelles, garantissant que les ressources correspondent aux priorités stratégiques et soutiennent la transformation systémique.



Systèmes de données et cadres SEA: Des systèmes de données robustes et des cadres de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEA) sous-tendent la planification fondée sur des données probantes et responsabilité. Cela comprend le renforcement des systèmes d'information de gestion de l'éducation (SIGE) complets afin de recueillir des données désagrégées obligatoires, notamment par sexe, statut d'invalidité, situation géographique et milieu socio-économique, permettant aux décideurs et aux parties prenantes de suivre les progrès, d'identifier les lacunes et d'orienter les interventions adaptatives dans l'ensemble du système éducatif.

Annexes

Annexe 1: Interventions suggérées rentables et fondées sur des données probantes

Domaine stratégique	Interventions rentables et fondées sur des preuves		
	Intervention	**Preuve**	**Résultat**
SA 1: Ressources et environnement favorable *(Obj. 1–3: Politiques, gouvernance, financement, programmes d'études, infrastructure))*	▪ **Ressources:** Réaliser des évaluations d'impact sur le genre avant l'affectation des ressources. ▪ **Intégrer des plans d'intégration** de la dimension de genre entièrement chiffrés dans les plans et budgets nationaux du secteur de l'éducation. ▪ **Développer 2 à 3 partenariats prioritaires** avec des accords de cofinancement clairs. ▪ **Financement:** Tirer parti des systèmes budgétaires et de gouvernance existants; des partenariats bien structurés pour augmenter les ressources de 15 à 30 %. ▪ **Financement public sensible au genre lié aux résultats:** Mettre en oeuvre un étiquetage budgétaire simple en fonction du genre dans 2 à 3 domaines prioritaires (EAH, bourses d'études, matériel). ▪ **Créer un point focal** sur le gebre au sein du ministère, doté d'un budget protégé. ▪ **Pédagogie sensible au genre (PSG) / Programmes d'études:** Tirer parti d'interventions peu coûteuses comme la révision des images stéréotypées dans les manuels scolaires pour réduire les inégalités de genre; établir des centres nationaux d'excellence pour les programmes d'études sensibles au genre. ▪ **Infrastructures inclusives:** installations sanitaires séparées pour les hommes et les femmes, rampes d'accès et salles de classe accessibles aux élèves handicapés; intégration des énergies renouvelables et de l'adaptation au changement climatique dans toutes les infrastructures. ▪ **Gouvernance/leadership féminin dans les écoles:** Exiger un minimum de 30 % de femmes dans les comités de gestion scolaire. ▪ **Des environnements d'apprentissage en sûreté** pour prévenir et répondre à la Violence Basée sur le Genre et le Sexe liée à l'école (VBGS).	Générer des données fiables sur les résultats scolaires afin d'orienter les politiques et de stimuler l'investissement dans le secteur de l'éducation.[22] Intégration des approches GRP de FAWE qui démontrent des améliorations mesurables en matière d'équité en classe. Mise en place d'un programme d'études tenant compte des questions de genre pour les enseignants et les apprenants. Des investissements ciblés dans les infrastructures améliorent systématiquement la fréquentation et le maintien des filles à l'école à un coût inférieur à celui des constructions neuves à grande échelle. Institutions et structures établies, par exemple, point focal genre, partenariats de cofinancement, Mise en place de quotas de ressources en fonction du genre, c'est-à-dire de budgets et de ressources humaines	Une réforme systématique des programmes scolaires montre des améliorations mesurables des résultats des élèves en 3 à 5 ans. Amélioration des résultats scolaires des filles et des garçons, du préscolaire à l'Éducation Supérieur et tertiaire. Éducation inclusive et aménagements raisonnables pour les filles et les garçons, ainsi que pour les élèves en situation de handicap et en cas d'urgence. Un environnement d'apprentissage en sûreté pour les filles et les garçons.

[22] UNESCO (2025). Investir dans l'éducation nécessite de plus en plus la mobilisation de ressources nationales.

Annexe 1: Interventions suggérées rentables et fondées sur des preuves (suite)

Domaine stratégique	Interventions rentables et fondées sur des preuves		
	Intervention	**Preuve**	**Résultat**
SA2: Enseignants, Éducateurs et Soignants *(Obj. 4–6: Politique enseignante, attractivité, leadershipp)*	▪ **Formation des enseignants:** former des formateurs de haut niveau qui diffusent ensuite leurs connaissances au sein des réseaux existants plutôt que de recruter des formateurs externes; intégrer le GRP dans les plans nationaux d'éducation et les référentiels de compétences des enseignants.[23] ▪ **Supprimer les critères de promotion biaisés afin** d'accroître la progression des femmes. ▪ **Pédagogie sensible au genre** et inclusive dans la formation continues: cibler les éducateurs de la petite enfance pour la formation sur le genre, là où commence la socialisation de genre. ▪ **Offrir des incitations au déploiement** dans les zones mal desservies; créer des prix pour les enseignants reconnaissant l'excellence, quel que soit leur genre. ▪ **Le développement du leadership** par le biais du mentorat et des réseaux de pairs est peu coûteux et a des effets multiplicateurs importants sur la culture institutionnelle et les résultats des étudiants.	Le Centre Africain pour le Leadership Scolaire (ACSL), une collaboration entre ESSA, VVOB, ADEA et FAWE, a été fondé pour promouvoir le leadership par le biais du partenariat.[24] Le DPC en milieu scolaire permet d'obtenir de meilleurs résultats d'apprentissage à moindre coût que les ateliers traditionnels. Le développement professionnel et la gestion de la charge de travail permettent d'améliorer la fidélisation et la promotion des enseignantes.	Le GRP propose une approche concrète et pratique pour lutter contre les inégalités en outillant les enseignants afin qu'ils créent des classes inclusives grâce à une interaction équilibrée, une planification des leçons tenant compte du genre et un langage non discriminatoire.[25] Suppression des obstacles auxquels sont confrontées les enseignantes, notamment l'absence des prestations de maternité et les transports non sécuritaires qui affectent leur fidélisation.[26]
SA 3: Éducation Préscolaire et Secondaire *(ECED et apprentissage fondamental. SEL, santé et bien-être; et compétences du 21e siècle et du marché du travail)) (Obj. 7 à 9: Apprentissages fondamentaux, bien-être, compétences du XXIe siècle)*	▪ *Apprentissages fondamentaux:* Enseignement adapté au niveau (TaRL) ; développement de l'éducation préscolaire ; enseignement en langue maternelle. ▪ L'intégration de l'apprentissage socio-émotionnel (ASE) dans le temps d'enseignement existant coûte moins cher que les programmes autonomes. ▪ Gender-responsive STEM pedagogy from early grades Une pédagogie STIM sensible au genre dès les premières années d'école. ▪ Combler le fracture numérique entre les genres et garantir l'accès aux appareils a un impact important sur la participation des filles aux STIM/ au numérique à grande échelle.	Une pédagogie structurée et un enseignement adapté au niveau (TaRL) permettent d'obtenir d'excellents résultats et sont les plus rentables.[27] L'intégration de l'apprentissage socio-émotionnel et de la santé scolaire améliore la persévérance scolaire, l'apprentissage et le bien-être, notamment chez les filles et les élèves déplacés.	Un investissement précoce est systématiquement plus rentable que des interventions correctives ultérieures.

[23] VVOB2025 Développement professionnel des enseignants pour une pédagogie sensible au genre en Afrique subsaharienne: une revue de la littérature ». VVOB – éducation pour le développement.

[24] ESSA (2025). Pourquoi le partenariat est essentiel à la transformation de l'éducation en Afrique. https://essa-africa.org/node/2055

[25] FAWE. (2024). Mise à l'échelle d'une pédagogie sensible au genre: enseignements tirés de l'atelier régional inaugural.

[26] UNESCO. UNESCO et Groupe de travail international sur les enseignants pour l'éducation à l'horizon 2030. 2024. Rapport mondial sur les enseignants: Remédier à la pénurie d'enseignants et transformer la profession. Paris : UNESCO

[27] Banque mondiale (2020). Approches rentables pour améliorer l'apprentissage mondial

Annexe 1: Interventions suggérées rentables et fondées sur des preuves (suite)

Domaine stratégique	Interventions rentables et fondées sur des preuves		
	Intervention	**Preuve**	**Résultat**
SA 4: Enseignement supérieur et EFTP *Obj. 10–12: (Liens EFTP-emploi, accès, recherche)*	▪ **Aide financière aux femmes pauvres et marginalisées:** soutien financier ciblé couvrant les frais de scolarité, de transport et de garde d'enfants. Bourses d'études ciblées pour les femmes, les réfugiées et les groupes marginalisés; programmes de transition et de réinsertion; politiques de sécurité sur les campus. ▪ L'apprentissage à distance et la reconnaissance des acquis (RA) réduisent les coûts tout en élargissant l'accès à la formation pour les femmes qui ne peuvent pas déménager; les unités mobiles de formation peuvent considérablement améliorer l'accès des femmes rurales à la formation ▪ **Programmes de mentorat structurés:** les programmes de mentorat coûtent peu cher mais améliorent considérablement la persévérance des femmes dans leur carrière de chercheuse. ▪ Quotas d'apprentissage pour les femmes. ▪ Exiger un minimum de 30 % de femmes dans la direction de l'EFTP et dans les conseils de compétences sectorielles.	Des financements sont fournis pour autonomiser et inclure économiquement les femmes. Amélioration de la productivité et du leadership des femmes en matière de recherche.[28] Amélioration de l'accès des filles aux secteurs à hauts salaires; environnements d'apprentissage collaboratifs où les filles s'épanouissent dans les STIM.[29] Gouvernance sensible au genre et liens avec le marché du travail pour un développement durable des compétences.[30]	Les pays dotés d'un enseignement supérieur égalitaire entre les genres affichent une capacité d'innovation et une croissance économique plus fortes. Les pays qui investissent dans les chercheuses constatent une production de recherche plus importante, une plus grande innovation et une élaboration de politiques fondée sur des données probantes. Des diplômés du XXIe siècle possédant les compétences requises sur le marché du travail.
SA 5: Programmes de seconde chance et apprentissage tout au long de la vie *(Obj. 13–15: Seconde chance, alphabétisation des adultes, apprentissage tout au long de la vie)*	▪ Systèmes d'apprentissage de la deuxième chance, fondés sur les droits: l'apprentissage accéléré dans des espaces sécurisés est plus efficace dans ces espaces, avec des horaires flexibles et un soutien personnalisé qui tient compte des raisons de l'abandon scolaire; il en va de même pour les plateformes d'alphabétisation des adultes flexibles, mixtes et numériques. ▪ Modèles communautaires / centres d'apprentissage communautaires: Le recours à des bénévoles communautaires formés, encadrés par des programmes structurés, permet d'offrir un enseignement de qualité à moindre coût que les enseignants traditionnels. ▪ Soutien tenant compte des traumatismes: prise en charge des grossesses et mariages précoces chez les filles, des besoins économiques des garçons, du risque accru de VBG chez les filles déplacées et du risque de recrutement des garçons par des groupes armés. ▪ Parcours d'accès à l'enseignement formel reconnus: La reconnaissance des acquis antérieurs permet aux femmes d'intégrer des secteurs formels où les diplômes les excluent actuellement. ▪ Intégration de l'éducation financière et de l'orientation professionnelle: les programmes doivent aller au-delà de l'éducation fonctionnelle pour proposer un contenu qui autonomise les femmes sur les plans économique et social.	Des programmes et des approches de formation de deuxième chance fonctionnels et rentables pour réintégrer les femmes marginalisées et renforcer leur autonomie économique.[31] Ressources d'apprentissage de la deuxième chance (c'est-à-dire programmes d'études, budgets, infrastructures, instructeurs ou enseignants) pour les différentes catégories d'apprenants.	Des parcours flexibles reconnaissant les compétences informelles des femmes facilitent leur entrée sur le marché du travail formel et leur progression économique. La prise en charge des besoins en matière de garde d'enfants permet une participation durable et des retombées économiques importantes. Augmentation du nombre de personnes en reprise d'études possédant des compétences pertinentes pour le marché du travail et bénéficiant de nouvelles opportunités.

[28] PRIX,environnement%20pour%20améliorer%20la%20prise%20en%20des%20genres.
[29] UNESCO.Renforcer l'égalité des genres dans les sciences et les technologies de l'EFTP
[30] UA. Stratégie continentale africaine pour l'EFTP 2025-2034. https://au.int/sites/default/files/documents/44941-doc-.
[31] ONU Femmes (2023). Caractéristiques principales de l'éducation à la seconde chance (SCE).

Annexe 1: Interventions suggérées rentables et fondées sur des preuves (suite)

Domaine stratégique	Interventions rentables et fondées sur des preuves		
	Intervention	**Preuve**	**Résultat**
SA 6: Genre, équité et inclusion *(Obj. 16–18: Égalité de genre, coût de la scolarité, inclusion)*	▪ Transferts monétaires conditionnels. ▪ Programmes d'implication des garçons: des programmes d'enseignement transformateurs en matière de genre remettent explicitement en question les masculinités néfastes et impliquent les garçons comme alliés. ▪ Programmes de gestion de la santé menstruelle proposant des protections hygiéniques réutilisables, des espaces de change privés et une prise en charge de la douleur. ▪ Plateformes d'apprentissage adaptatif s'appuyant sur les technologies numériques. ▪ Systèmes de données intersectionnelles ▪ Initiatives de décolonisation des programmes d'enseignement mettant en valeur la contribution des femmes africaines aux sciences, au leadership et à l'innovation. ▪ Stratégies de recrutement d'enseignants ciblant les femmes dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), les hommes dans l'éducation de la petite enfance et les enseignants en situation de handicap, par le biais de bourses et de parcours de certification accélérés. ▪ Une éducation sexuelle complète, intégrée aux programmes scolaires et abordant le consentement, l'autonomie corporelle, les normes de genre et les relations saines, a permis de réduire les grossesses chez les adolescentes. ▪ Des parcours alternatifs sont proposés aux garçons déscolarisés ou en retard scolaire confrontés à la stigmatisation, aux pressions liées au travail ou à l'exposition aux conflits. Ces parcours combinent un apprentissage accéléré, l'acquisition de compétences professionnelles et un soutien psychosocial. ▪ Des programmes scolaires promouvant une masculinité positive déconstruisent les normes de genre néfastes qui affectent les garçons et les filles, prennent en compte la santé mentale des garçons, remettent en question le recours à la violence pour résoudre les conflits et encouragent les rôles de soutien et d'entraide. ▪ Le recrutement d'enseignants et de mentors masculins, ciblant spécifiquement les communautés défavorisées, offre des modèles aux garçons qui manquent de figures masculines positives. ▪ Des clubs de garçons et de filles fonctionnant en tandem qui abordent séparément les vulnérabilités spécifiques au genre tout en créant des espaces communs de dialogue et de collaboration.	L'intégration d'indicateurs de genre, d'équité et d'inclusion dans les contrats de performance des dirigeants transforme les paroles en actes. Disponibilité de programmes et de cursus adaptatifs sur la masculinité positive. Des enseignantes de STIM, des responsables et des enseignants masculins en éducation de la petite enfance ont été recrutés. . Disponibilité de produits d'hygiène et d'un programme complet d'éducation sexuelle pour les apprenants. Mise en place de programmes d'éducation inclusive pour les enseignants et les apprenants.	Une éducation équitable et inclusive entre les sexes transforme les trajectoires individuelles et le développement national. Amélioration des résultats d'apprentissage pour les filles et les garçons, y compris les élèves ayant des besoins spéciaux et ceux en situation d'urge.

Annexe 1: Interventions suggérées rentables et fondées sur des preuves (suite)

Domaine stratégique	Interventions rentables et fondées sur des preuves		
	Intervention	**Preuve**	**Résultat**
	▪ Éducation à la paternité et aux soins pour les adolescents garçons, remettant en question la masculinité exclusivement axée sur le soutien de famille et développant les compétences maternelles. ▪ Bibliothèques de prêt de technologies d'assistance fournissant des outils à faible coût comme des lecteurs d'écran, des appareils auditifs, des documents en braille et des outils d'écriture adaptative. ▪ Une formation inclusive des enseignants qui intègre la pédagogie du handicap, les bases de la langue des signes et l'enseignement différencié dans la formation initiale plutôt que de les considérer comme des connaissances spécialisées.		
Implementation, Monitoring, and Evaluation Mise en oeuvre, Suivi et Évaluation *(Obj. mécanismes de mise en oeuvre, SEA)*	▪ Indicateurs intersectionnels de genre, d'équité et d'inclusion. ▪ Aperçus simplifiés de l'équité au niveau des écoles et du système; tableaux de bord. ▪ Renforcement des regroupements CESA. ▪ Réalisation d'examens sectoriels annuels avec analyse intersectionnelle.	Participation équitable des filles et des garçons en classe. Participation active des groupes CESA.	Systèmes de SEA liés à la performance apprentissage adaptatif; éclairage des politiques et de l'allocation des ressources.
Mégatendances transversales (dans toutes les SA)	Culture numérique: systèmes d'apprentissage basés sur l'intelligence artificielle (IA) ; connaissances de base sur le climat ; infrastructures résilientes au climat ; compétences vertes et éducation à l'environnement intégrée dans les programmes scolaires et la formation des enseignants ; espaces d'apprentissage inclusifs et sécuritaires en cas d'urgence ; gouvernance de l'éducation préparée aux crises.	L'alphabétisation numérique, l'IA de base, l'éducation climatique et la préparation aux situations d'urgence intégrées aux programmes d'études fondamentaux, et non considérées comme des matières isolées, afin de développer davantage les compétences des élèves en matière de pensée critique et de résolution de problèmes.	L'Afrique est bien positionnée pour l'économie numérique, le leadership climatique et la réalisation de l'Agenda 2063.

Annexe 2: Suivi de l'intégration de Genre, de l'Équité et de l'Inclusion (GEI) dans le cadre de la CESA 2026-2035

Domaine Stratégic	Continuum d'Intégration du Genre				
	Nuisible au Genre/ Exploitation (0)	Aveugle / Non genré (1)	Sensible / au Genre (2)	Adpté au Genre (3)	Transformation du genre (4)
SA 1: Ressources et Environnement Favorable	Les politiques et la gouvernance perpétuent ou renforcent les inégalités de genre existantes.	Les politiques et les budgets ne tiennent pas compte du genre; programmes et prise de vue intersec-tionnelle. infrastruc-tures conçus sans prise de genre et	Les inégalités de genre reconnues dans les politiques ou budgets, mais pas de manière systématique traités.	Les politiques, les budgets, Les infrastructures favorisent activement GEI mais ne remittent pas encore les en questions les fondements sous-jacents transformer les normes sociales , ou intégrer une prise de décision équitable dans l'ensemble des systèmes éducatifs	Éducation governance et financement contestent activement les discriminations normes, redistribuer le pouvoir et les ressources, et institutionaliser la résponsabilité des résultats de GEI.
SA 2: Enseignants, Éducateurs, et Soignants	Les politiques enseignantes présupposent la neutralité et ignorant les rapports le pouvoir entre le genre	Les poltiques et le dével-oppement ne traitent pas le GEI.	Les disparités entre les genres en recrute-ment, ou déploiement, ou de leader-ship sont re-connues, mais peu traitées	La formations des enseignants, leur déploiement et leur progression de carrière s'at-taquent aux ob-stacles rencontrés par ls femmes, les hommes et les groups marginalisés mais des lacunes subsistent dans la transformation des politiques et des structures de lead-ership pour lutter contre les inégalités systémique entre les genres	Les politiques en matière de personnel enseignant transforment les norms relatifs au leadership, aux soins travail à la sûreté, à l'au-torité favorisant une représenta-tion équitable et une influence équitable à tra-vers les genres
SA 3: Éducation de base	Les programmes scolaires et la pédagogie perpétuent les stéréotypes les environnements d'apprentissage sont dangereux.	Programme d'études standard et enseignement sans prise en compte de GEI.	L'enseignement et l'apprentis-sage prennent en compte le genre et les apprenants marginalisés	Le matériel péd-agogique, la pédagogie et l'environnement scolaire soutiennent activement le GEI; le memntorat pour les filles.	L'apprentissage transformateur remodèle les norms de genre la participation équitable et le leadership; les compétences So-cio-émotionelles et fondamen-tales renforcent l'égalité

Annexe 2: Suivi de l'intégration de Genre, de l'Équité et de l'Inclusion (GEI) dans le cadre de la CESA 2026-2035 (suite)

Domaine Stratégic	Continuum d'Intégration du Genre				
	Nuisible au Genre/ Exploitation (0)	Aveugle / Non genré (1)	Sensible / au Genre (2)	Adpté au Genre (3)	Transformation du genre (4)
SA 4: Éducation SUpérieure & L'EFTP	Les admissions et les parcours professionels excluent les femmes, les groupes marginalisés et les apprenants déplacés.	L'accès et les programmes sont uniformes sans consideration de genre.	Les poloitiques et les programmes Prennent en compte les obstacles rencontrés par les les femmes, les personnes marginalisées et les apprenants déplacés.	Accèss bourses études Possibilités de, leadership et liens avec le marché de travail tenant compte des questions de genre.	L'integration t Transformationelle de GEI dans l'Éducation supérieure/l'EFTP équité systémique dans la recherche leadership et l'insertion professionelle sur le marché du travail readiness.
SA 5 Deuxième chance et apprentissage tout au long de la vie	Les programmes reproduisent les inégalités; des obstacles empêchent la participation.	Des programmes sont également disponibles, mais ils ignorent les besoins de GEI.	Les programmes accueillent les femmes, les filles et les apprenants marginalisés.	Les programmes réduisent activement les obstacles, intègrent une prestation flexible et un mentorat.	L'apprentissage tout au long de la vie et les programmes de seconde chance transforment l'accès et les résultats des apprenants historiquement exclus.
SA 6: Genre, Équité et Inclusion,	GEI considéré comme un modèle complémentaire ou un theme isolé/ autonome ou une priorité symbolique.	Les politiques et les programmes ne resolvent pas les inégalités entre les genres.	Objectives du GEI articulés mais faiblement opérationnalisés	L'approche GEI a été systématiquement intégré à la plannification, à la mise en oeuvre et au suivi et a l'évaluation en utilisant des données intersectionelles et les mécanismes de responsabilisation	Les systèmes Éducatifs redistribuent activement le pouvoir luttent contre la discrimination structurelle et institutionalisent des rèsultats transformateurs de GEI dans tous les SAs

Annexe 2: Suivi de l'intégration de Genre, de l'Équité et de l'Inclusion (GEI) dans le cadre de la CESA 2026-2035 (suite)

Domaine Stratégic	Continuum d'Intégration du Genre				
	Nuisible au Genre/ Exploitation (0)	Aveugle / Non genré (1)	Sensible / au Genre (2)	Adpté au Genre (3)	Transformation du genre (4)
La mise n oeuvre Suivi et Évaluation	Les mécanismes de mise en oeuvre et les systèmes de suivi et d'évaluation ne prennent pas en compte le genre ni l'intersectionalité	Les mesures et l'Evaluation Suivent les résultats généraux sans se concentrer sur le GEI	Les données Désagrégées par le genre collectées de manière incohérente utilization limitée dans la prise de décision	Analyse de Genre réalisé systèmes de Suivi et d'Évaluation tenant compte de genre institutionalisés budgétisation tenant compte de genre preuves basés sur les données liés aux politiques et plans nationaux d'Éducation.	MEL systems drive accountability, learning, and reform by measuring systemic change in power, access, and outcomes across all SAs.
Tendances transaversales mégatendances (Numérisation, Climat, Démog-raphie, Mobilité, Fragilité)	Les méga-ten-dances traitées sans tenir compte des impacts dif-férenciés selon le genre	Les réponses Ne tiennent Pas compte des implica-tions de GEI	Les risques et les oppor-tunités liés au genre des mégatendances reconnus	Les réponses de l'Éducation intègrent des approaches sensibles au genre et l'intersectionalité en matière d'accèss numérique, de resilience climatique de migration et de fragilité.	Les systèmes édu-catifs S'appuient ur les mégaten-dances pour transformer les relations entre les genres accroître le pouvoir d'agir et d'assurer n développement nclusive et dura-ble.

L'Interprétation des indicateurs de genre (0-4) selon l'outil « Indicateurs de genre et continuum d'intégration du genre » de CARE International Gender Marker. 1. Nuisible/Exploitant le genre (0) : Les interventions renforcent ou aggravent les inégalités de genre existantes, perpétuant involontairement les stéréotypes, excluant les femmes, les filles ou les groupes marginalisés, ou renforçant les dynamiques de pouvoir inégales. 2. Neutre/Aveugle au genre (1) : Les interventions ignorent les différences et les inégalités de genre, traitant tous les participants de la même manière et manquant ainsi des occasions de lutter contre les disparités ou de promouvoir l'égalité des genres. 3. Sensible/Réactif au genre (2-3) : Les interventions reconnaissent les différences de genre et s'efforcent activement de réduire les inégalités, en adaptant les activités et les approches pour promouvoir l'équité, l'inclusion et une participation équitable, tout en abordant partiellement les obstacles systémiques. 4. Transformateur du genre (4) : Les interventions remettent en question et modifient intentionnellement les normes de genre néfastes, les déséquilibres de pouvoir et les obstacles structurels, visant une égalité des genres durable et un changement social au sein des systèmes et des communautés. Le suivi de genre, de l'équité et de l'inclusion dans le cadre de la CESA 2026-2035 exige de dépasser le simple suivi des activités pour adopter une mesure de la performance systémique. Le Cadre de Genre met donc l'accent sur l'harmonisation des indicateurs de Genre, d' Égalité et d' Inclusion , le Cadre de résultats de la CESA, des systèmes nationaux d'information sur l'éducation et la sécurité (SIES) et des instruments de suivi continentaux, notamment le Tableau de bord de la CESA et le Tableau de bord de l'ODD 4 pour l'Afrique, afin de permettre la comparabilité, l'apprentissage par les pairs et une prise de décision fondée sur des données probantes.

Annexe 3 : Plan de mise en œuvre du suivi et de l'évaluation du GF4 CESA 2026-2035

Le cadre axé sur les résultats vise à suivre les progrès de la mise en œuvre du GF4CESA 2026-2035. Il facilite la planification et la compréhension des différentes facettes de l'intégration de la dimension de genre, tout en mettant en lumière les activités et interventions, les changements souhaités, les indicateurs et les personnes responsables. Les cibles spécifiques seront définies par les Pays Membres ou les partenaires concernés.

Domaine Stratégic	Intervention prioritaire	Responsibilité	Indicateur stratégique	Cible	Chronologie	Source de donnée
SA1 – Ressources et Environnement favorable	Introduire la bBudgétisation Réactive au Genre (BRG) dans les plans nationaux du secteur de l'éducation	Les Ministères de l'Éducation (MdE) et de la Finance	% des budgets de l'éducation affectés aux dépenses réactives au genre	AD	Annuelle	Budgets nationaux; Tableau de bord CESA
	Établir des normes d'infrastructure tenant compte des questions de genre (EAH, sécurité, accessibilité pour les personnes handicapées))	MdE; les Agences de l'Infra-structure	% des écoles respectant les normes d'infrastructure tenant compte des différences entre les genres	AD	Biannuelle	EMIS; School facility audits Audit des Facilités Scolaires SIGE
	Créer des points focaux pour le genre dotés de budgets protégés au sein des ministères de l'Éducation	Ministries of Education; AUC	Nombre d'États membres dotés d'unités de genre financées dans les MdÉ	AD	Annuelle	Observatoir du Genre UA
	Harmoniser les lois, politiques et plans sectoriels nationaux en matière d'éducation avec les normes de genre et d'inclusion du GF4CESA	Ministères de l'Éducation; Ministères de la Justice; CUA	% d'États membres dont les lois, politiques et plans sectoriels en matière d'éducation sont formellement alignés sur les normes GF4CESA en matière de genre	AD	Biannuelle	National legal reviews; Education Sector Plans; AU CESA Compliance Reports
SA2 –Enseignants, Éducateurs et Soignants	Intégrer la Pédagogie Réactive au Genre (PRG) (dans la formation initiale des enseignants	Instituts de formation des enseignants; MdÉ	% des établissements de formation mettant en oeuvre la PRG	AD	Annuelle	Formationt Enseignents SIG
	Intégrer la PRG dans le développement professionel continue des enseignants	MdÉ; Commissions des Services aux Enseignants	% d'enseignants certifiés en PRG	AD	Annuelle	Base de Donnée pour Enseignants CPD
	Réformer les critères de promotion et de déploiement pour éliminer les préjugés de genre	Commissions des Services aux Enseignants	% des postes de direction occupés par des femmes	AD	Biannuelle	Les données sur le personnel scolaire.
	Mettre en place des réseaux de mentorat et de leadership pour les femmes enseignantes	Ministères de l'Éducation; Associations professionnelles	Nombre de femmes participant à un mentorat en leadership	AD	Annuelle	Raports du Programme
	Mettre en place des politiques de déploiement, de sûreté et de fidélisation des enseignants qui tiennent compte de genre	Ministères de l'Éducation; Commissions des Services aux Enseignants	Indice de parité de genre en matière de déploiement et de maintien en poste des enseignants dans les zones rurales, fragiles et difficiles à pourvoir en personnel	AD	Biannuelle	Système d'information des enseignants ; dossiers de paie et d'affectation ; tableau de bord CESA

Annexe 3: Plan de Mise en oeuvre du Suivi et de l'Évaluation du GF4 CESA 2026-2035 (suite)

Domaine Stratégic	Intervention prioritaire	Responsibilité	Indicateur stratégique	Cible	Chronologie	Source de donnée
SA3 – De la maternelle au secondaire	Mettre en oeuvre des programmes ciblés de maintien et de réinsertion des filles	Ministères de l'Éducation; Écoles; OSC	Taux d'achèvement des filles (%)	AD	Annuelle	SIGE
	Élargir l'accès des filles à l'apprentissage numérique	Ministères de l'Éducation; Ministères des TIC	Rapport filles/garçons ayant accès à l'apprentissage numérique	AD	Annuelle	EMIS; ICT Enquête SIGE TIC
	Mettre en oeuvre la prévention, le signalement et la prise en charge des VSBG dans les écoles	MdÉ l'Éducation; Agences de protection de l'enfance	% des écoles dotées de systèmes de signalement fonctionnels des VSBG	AD	Annuelle	Audits de sûreté scolaire
	Intégrer les évaluations des apprentissages ventilées par genre dans les systèmes d'évaluation nationaux et régionaux	Ministères de l'Éducation; Organismes nationaux d'évaluation; CUA	Écart entre les sexes dans les résultats d'apprentissage fondamentaux et secondaires (alphabétisation, calcul et compétences numériques)	AD	Biennuelle	Évaluations nationales des apprentissages; rapports de suivi de l'éducation de l'UA
SA4 – Education Supérieur et formation technique et professionnelle	Offrir des bourses d'études ciblées aux femmes, aux réfugiés et aux groupes marginalisés	Ministères de l'Éducation; Universités	% des bénéficiaires qui sont des femmes	AD	Annuelle	SIGES Dossiers de bourses d'études
	Instaurer des quotas pour les femmes dans les programmes STIM et d'EFTP	Universities; TVET Author-ities	Pourcentage d'inscriptions féminines dans les domaines STIM et EFTP	AD	Biannuelle	SIGE EFTP SIG
	Mettre en place un programme structuré de mentorat et de soutien à la recherche pour les femmes	Universités; Conseils de recherche	Taux de rétention des femmes dans les parcours de recherche	AD	Annuelle	Données RH et de recherche universitaires
	Exiger un minimum de 30 % de femmes dans la gouvernance de l'EFTP et les conseils de compétences sectoriels	Autorités de l'EFTP ; Ministères du Travail	% de femmes dans les instances de gouvernance de l'EFTP	AD	Biannuelle	Rapports de gouvernance
	Suivi de genre en matière d'emploi et de revenus après l'obtention du diplôme pour les diplômés de l'EFTP et de l'Éducation supérieur	Ministères de l'Éducation et du Travail; Universités; Autorités de l'EFTP	Écart entre les genre en matière d'emploi et de revenus des jeunes diplômés dans les 12 mois suivant l'obtention de leur diplôme	AD	Biannuelle	Études de suivi des diplômés; enquêtes sur la population active; rapports de performance du CESA

Annexe 3: Plan de Mise en oeuvre du Suivi et de l'Évaluation du GF4 CESA 2026-2035 (suite)

Domaine Stratégic	Intervention prioritaire	Responsibilité	Indicateur stratégique	Cible	Chronologie	Source de donnée
SA5 – Seconde chance et apprentissage tout au long de la vie	Mettre en oeuvre des programmes d'apprentissage accéléré pour les filles non scolarisées	Les Ministères de l'Éducation; les ONGs; les CERs	Nombre de filles réinscrites grâce aux programmes de seconde chance	AD	Annuelle	Systèmes d'information de gestion (SIG) pour l'éducation alternative
	Mettre en place des programmes flexibles d'alphabétisation et de formation professionnelle pour adultes	Agences d'éducation des adultes	Completion rate of adult women learners	AD	Annuelle	Programme SIG
	Offrir des services de garde d'enfants et un soutien psychosocial aux jeunes mères	Services sociaux; Ministères de l'Éducation	% de jeunes mères ayant terminé des programmes d'éducation	AD	Annuelle	bases de données de protection sociale
	Suivre la réinsertion économique des femmes et des hommes ayant terminé des programmes de seconde chance et d'apprentissage pour adultes.	Ministères de l'Éducation et du Travail; Organismes d'éducation des adultes; CERs	Écart entre les sexes en matière d'emploi, de travail indépendant et de revenus chez les diplômés du programme de deuxième chance dans les 12 mois suivant l'obtention de leur diplôme	AD	Biannuelle	Études de suivi ; enquêtes sur la population active ; systèmes d'information de gestion de l'éducation des adultes
SA6 – Genre, équité et inclusion (Transversal)	Établir des normes minimales d'intégration des genres dans tous les domaines stratégiques du CESA	UA/CIEFFA; FAWE; CUA	% des SA respectant les critères d'intégration des genres	AD	Biannuelle	Tableau de bord CESA
	CER; partenaires de mise en oeuvre et CUA	CER; partenaires de mise en oeuvre et CUA	% des programmes jugés Réactive au Genre et transformateurs	AD	Annuelle	système d'évaluation des programmes
	Produire et publier le tableau de bord annuel GF4CESA sur le genre	UA/CIEFFA; FAWE	Tableau de bord publié et évalué par des pairs	AD	Annuelle	Tableau de bord de GF-4CESA
	Effectuer un examen par les pairs bisannuel sur la performance en matière de genre et d'équité	UA; CERs	Nombre de pays réexaminés et de plans d'action adoptés	AD	Biannuelle	Rapports d'évaluation de l'UA
	Suivre l'adéquation et l'équité du financement en matière de genre et d'inclusion dans tous les programmes du CESA	CUA ; Ministères de l'Éducation et des Finances ; CERs	% des dépenses totales du secteur de l'éducation allouées aux interventions sensibles au genre et axées sur l'inclusion	AD	Annuelle	Budgets nationaux ; Examens des dépenses publiques ; Tableau de bord CESA sur le genre

Annexe 4: Tableau de bord GF4CESA 2026-2035

Le tableau de bord GF4CESA 2026-2035 est un outil d'évaluation institutionnelle conçu pour faciliter l'auto-analyse des résultats de l'intégration du genre, de l'équité et de l'inclusion dans l'éducation. Il permet d'identifier les domaines prioritaires à renforcer ou à maintenir, ainsi que les défis à relever par le biais d'un plan d'action. Il peut également servir à suivre la mise en oeuvre, les coûts et les bénéficiaires, permettant ainsi une meilleure compréhension et un meilleur suivi des besoins en ressources.

Domaine Stratétic		Indicateurs	Domaines de résultats	Niveau de Réussite				Notes
				Haute Genre Égalité	Moyen Genre Égalité	Faible Genre Égalité	Pas de données	
SA 1: Ressources et environnement favorable	1.1	Les politiques Réactives au genre	Lois sur le genre et l'éducation Promulges et mis en oeuvre					
			Une analyse de genre a été réalisée et des plans/stratégies d'action de genre ont été élaborés.					
			Exécution des engagements/protocoles mondiaux, continentaux et nationaux					
	1.2	Les structures de gouvernance réactives au genre	Représentation équitable des femmes dans les conseils d'administration/directions scolaires					
			Participation active des élèves, des parents et des enseignants à la gestion de l'école					
			Règlements scolaires réactives au genre et mécanismes de signalement et de rétroaction					
			La parité de genre en matière de représentaion dans les départements scolaires/universitaires					
	1.3	Budgets réactifs au genre (fonds adéquats)	Des fonds adéquats sont alloués et versés aux écoles et aux collèges.					
			Fonds alloués aux besoins stratégiques de genre, par exemple: programmes d'études et ressources pédagogiques					
			Fonds alloués pour rép aux besoins pratiques liés au genre dans le domaine de l'éducation, par exemple: repas, eau et toilette					
	1.4	Le Genre et et l'Éducation	L'égalité d'accès à l'éducation pour les Filles et les garçons					
			Égalité des taux d'achèvement pour les filles et les garçons dans l'Éducation de base et l'EFTP/les universités					

Annexe 4 : Tableau de bord GF4CESA 2026-2035(suite)

Domaine Stratétic		Indicateurs	Domaines de résultats	Niveau de Réussite				Notes
				Haute Genre Égalité	Moyen Genre Égalité	Faible Genre Égalité	Pas de données	
	1.5	Ressources pédagogiques et d'apprentissage sensible au genre d'apprentissage tenant compte du genre	Programmes et manuels scolaires réactifs au genre exempts de stéréotypes					
			Plans de cours et gestion de salle de classe tenant compte du genre					
			Environnement de classe adapté au genre					
	1.6	Environnement d'apprentissage adapté au genre	Les filles et les garçons disposent d'infrastructures adéquates, par exemple des salles de classe, des laboratoires, une bibliothèq des installations sportives					
SA 2: Enseignants, Éducateurs, Soignants	2.1	Recrutement d'enseignantes (STIM, TIC, IA)	Déploiement d'enseignantes dans les disciplines STIM, TIC et IA					
			Augmentation du nombre d'enseignantes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM).					
	2.2	Formation des enseignants adaptées au genre	Programme de formation des enseignants tenant compte du genre					
	2.3	Perfectionnement professionnel des enseignants	Enseignants qualifiés en nombre suffisant (SGD 4.c)					
			Un Code de conduite fonctionnelle des enseignants					
			Rémunération et avantages sociaux adéquats pour les enseignants					
SA 3: Éducation préscolaire et secondaire	3.1	Amélioration de l'éducation et de l'apprentissage fondamentaux de la petite enfance	Amélioration des infrastructures d'éducation de la petite enfance/d'éducation inclusive (ODD 4.a)					

Annexe 4 : Tableau de bord GF4CESA 2026-2035(suite)

Domaine Stratétic		Indicateurs	Domaines de résultats	Niveau de Réussite				Notes
				Haute Genre Égalité	Moyen Genre Égalité	Faible Genre Égalité	Pas de données	
			Mise en place d'un environnement d'apprentissage sûr (ODD 4.a)					
			Accès à une éducation préscolaire gratuite, équitable et de qualité (ODD 4.1					
			Accès à une éducation préscolaire et à un développement de la petite enfance de qualité (ODD 4.2)					
	3.2	Compétences socio-économiques	Offrir une formation aux compétences de vie qui réponde aux besoins des apprenants					
			Fournir des compétences entrepreneuriales					
	3.3	compétences du marché du travail	Augmentation du nombre de jeunes/adultes possédant les compétences pertinentes du marché (ODD 4.4)					
SA4: Enseignement supérieur et formation technique et professionnelle	4.1	Lien étroit entre l'EFTP et le marché du travail	Amélioration de l'accès aux opportunités du marché pour les diplômés de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et des collèges					
			Les diplômés de l'EFTP/de l'université occupent des emplois décents et font preuve d'esprit d'entreprise (ODD 4.4).					
	4.2	Accès à un enseignement supérieur de qualité	Élargissement des bourses d'études en EFTP/STEM (ODD 4.b)					
			Accès à une formation à l'EFTP et professionnelle/universitaire de qualité et abordable (ODD 4.3)					
	4.3	Recherche en éducation, y compris dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).	Augmentation des financements alloués à la recherche en éducation					

Annexe 4 : Tableau de bord GF4CESA 2026-2035(suite)

Domaine Stratétic		Indicateurs	Domaines de résultats	Niveau de Réussite				Notes
				Haute Genre Égalité	Moyen Genre Égalité	Faible Genre Égalité	Pas de données	
SA 5: Programmes de seconde chance et apprentissage tout au long de la vie	5.1	Opportunités pour les enfants et les jeunes non scolarisés	Amélioration des infrastructures pour les enfants et les jeunes non scolarisés					
			Des enseignants/formateurs compétents pour les jeunes et les apprenants non scolarisés					
			Innovative					
	5.2	Développement de l'éducation des adultes	Tous les adultes (hommes/femmes) atteignent un niveau adéquat d'alphabétisation et de calcul (ODD 4.6).					
			L'alphabétisation des adultes assure les moyens de subsistance des apprenants, hommes et femmes.					
	5.3	Soutien à l'apprentissage tout au long de la vie	Compétences du marché du 21e siècle pour une meilleure employabilité					
			Compétences adaptées à la révolution numérique et à l'IA pour répondre aux besoins actuels du marché					
			Programmes et politiques d'apprentissage tout au long de la vie mis en place					
SA6: Équité et inclusion des genres	6.1	L'intégration du genre dans l'éducation à tous les niveaux	Éliminer toutes les formes de disparités entre lles genres à tous les niveaux d'éducation (ODD 4.5)					
			Inscription, maintien, achèvement et transition des filles/garçons dans le cadre de l'intervention					
	6.2	Réduction du coût de la scolarité	L'accès gratuit à l'enseignement primaire et secondaire					
			Éliminer les barrières liées au genre dans l'éducation, par exemple en ce qui concerne les uniformes scolaires et les transports.					
	6.3	Fourniture d'une éducation inclusive, notamment en cas d'urgence ou de catastrophe.	Les programmes éducatifs répondent aux besoins des personnes handicapées					
			Fournir une éducation à l'égalité des chances tout en abordant les questions de genre, d'équité et d'inclusion					
			Interventions ciblées spécifiques en matière de genre pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons					

Remarque: Le tableau de bord du cadre d'égalité des sexes est adapté du Guide d'utilisation (Excel) de l'outil d'évaluation de l'égalité des sexes dans l'éducation (GES) de l'UNGEI et de son guide d'accompagnement, l'outil d'évaluation de genre dans l'éducation. Instructions : Pour chaque domaine stratégique (DS), classez le niveau de réalisation en vert, jaune, rouge ou noir. **1. VERT** – L'objectif d'égalité des sexes (IES) est pleinement atteint ; **2. JAUNE** – Intégration modérée de l'IES ; **3. ROUGE** – Faible niveau d'IES ; 4. GRIS – Aucun progrès en matière d'IES. NB : Veuillez fournir des informations complémentaires, le cas échéant, pour justifier les classements par rapport aux résultats ciblés, sur la base de l'auto-évaluation de l'organisation, et communiquer les résultats aux autorités compétentes.

References

African Population and Health Research Centre. (2023). *Advancing gender equality in Kenyan education: Key findings from the 2023 gender mainstreaming study.* APHRC. https://aphrc.org/blogarticle/advancing-gender-equality-in-kenyan-education-key-findings-from-the-2023-gender-mainstreaming-study

African Union. (2015). *Agenda 2063: The Africa we want* (Popular version). African Union Commission.

African Union. (2024). *Agenda 2063: Second ten-year implementation plan (2024–2033).* African Union Commission/NEPAD. https://www.nepad.org/sites/default/files/2024-07/Agenda%202063%20STYIP%20Feb%202024%20Launch%20Version_1.pdf

African Union Commission. (2016). *Continental Education Strategy for Africa (CESA 16–25): Education and skills for accelerated development.* African Union Commission. https://ecosocc.au.int/sites/default/files/files/2021-09/continental-strategy-education-africa-english.pdf

African Union Commission. (2025a). *Continental Education Strategy for Africa 2026–2035: A framework for action.* African Union Commission. https://au.int/sites/default/files/documents/44940-doc-AU_CESA-2026-2035_Strategy_ENGLISH.pdf

African Union Commission. (2025b). *Review of the Continental Education Strategy for Africa (CESA 2016–2025).* African Union Commission.

African Union Commission. (2025c). *Continental TVET strategy 2025–2034.* African Union Commission. https://au.int/sites/default/files/documents/44941-doc-AU_TVET_2025-2034_Strategy_ENGLISH.pdf

African Union Commission, Information & Communication Directorate. (2025d). *[Press release on the launch of the Decade of Education]. African Union Commission.* https://au.int/sites/default/files/pressreleases/45431-pr-PR_2._Decade_of_Education_Launch_SM.pdf

AU-CIEFFA. (2021). *Strategic plan 2021–2025.* AU-CIEFFA. https://cieffa.au.int/sites/default/files/files/2022-05/africanunion-cieffastrategicplan2021-2025_1.pdf

Education Sub-Saharan Africa (ESSA). (2025). *Why partnership is key to transforming education in Africa.* ESSA. https://essa-africa.org/node/2055

Forum for African Women Educationalists (FAWE). (2016). *Gender equality strategy for the Continental Education Strategy for Africa 2016–2025.* FAWE.

Forum for African Women Educationalists (FAWE). (2024). *Scaling gender responsive pedagogy: Insights from the inaugural regional workshop.* FAWE. https://fawe.org/en/scaling-gender-responsive-pedagogy-insights-from-the-inaugural-regional-workshop/

UN Women. (2023). *Second chance education (SCE) signature features.* UN Women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/SCE-Second-Chance-Education-signature-features-en.pdf

UN Women. (2024). *Evaluation of the partnership between UN Women and the African Union Commission.* UN Women. https://gate.unwomen.org/EvaluationDocument/Download?evaluationDocumentID=10323

UNESCO. (2019). *From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019–2025.* UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000

UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030. (2024). *Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession.* UNESCO.

UNESCO. (2025a). *Investing in education increasingly requires domestic resource mobilization.* UNESCO SDG4. https://www.unesco.org/sdg4education2030/en/articles/investing-education-increasingly-requires-domestic-resource-mobilization

UNESCO-UNEVOC. (n.d.). *Boosting gender equality in science and technology in TVET.* UNESCO-UNEVOC. https://unevoc.unesco.org/home/Boosting+gender+equality+in+science+and+technology+in+TVET

VVOB – education for development. (2025). *Teacher professional development for gender responsive pedagogy in Sub-Saharan Africa: An evidence review.* VVOB.

World Bank. (2020). *Cost-effective approaches to improve global learning: What does recent evidence tell us are smart buys for improving learning in low- and middle-income countries?.* World Bank. https://documents1.worldbank.org/curated/en/719211603835247448/pdf/Cost-Effective-Approaches-to-Improve-Global-Learning-What-Does-Recent-Evidence-Tell-Us-Are-Smart-Buys-for-Improving-Learning-in-Low-and-Middle-Income-Countries.pdf



FAWE
FORUM FOR AFRICAN WOMEN EDUCATIONALISTS
FORUM DES ÉDUCATRICES AFRICAINES

African Union International Center for Girls & Women's Education in Africa

Forum des Éducatrices Africaines (FAWE)

Secrétariat régional du FAWE

FAWE House
Chania Avenue, Off Wood Avenue Kilimani,
PO Box 21394-00505,
Ngong Road, Nairobi, Kenya.
Telephone: +254 709 436 000/+254 714 606 629/
+254 736 387 000
Site web: www.fawe.org

African Union International Centre for Girls and Women's Education in Africa (AU/CIEFFA)

Avenue France Afrique, Ouagadougou, Burkina Faso, 1318
Email: au-cieffa@africanunion.org
Telephone: +226 25 37 61 55
Facebook: AUCIEFFA
Website: https://cieffa.au.int/