



## FICHE SYNTHÉTIQUE

Diagnostic organisationnel et institutionnel genre du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation et du service Genre et Equité

Guinée

## CONTEXTE

En Guinée, malgré une féminisation progressive, les enseignantes-chercheuses et les étudiantes restent confrontées à de fortes inégalités dans l'enseignement supérieur, particulièrement dans les filières STIM. Elles font face à une sous-représentation persistante, un manque de soutien institutionnel ainsi que des contraintes sociales qui freinent leur progression. Les pesanteurs socioculturelles et les stéréotypes de genre, amplifiés par une intégration insuffisante du genre dans les politiques universitaires, appellent une approche globale et transversale du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation (MESRI) et de son Service Genre et Equité (SGE).

## OBJECTIF

- ✓ Réaliser un diagnostic organisationnel et institutionnel genre du MESRI et de ses institutions avec une focalisation sur le SGE afin de permettre dans un second temps, l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action permettant au service Genre et Equité de disposer d'un cadre d'intervention clair et partagé.

## CONSTATS PRINCIPAUX

- Malgré une réelle volonté politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, peu de partenariats stratégiques spécifiques sont mis en place pour promouvoir le genre et l'équité au sein du MESRSI
- Bien que le gouvernement encourage la féminisation des cabinets, l'accès des femmes aux instances décisionnelles est freinée par des obstacles socio-culturels.
- La culture organisationnelle intègre progressivement les enjeux de genre et d'équité mais reste marquée par une approche non systématique, l'absence de charte dédiée et une faible sensibilisation à l'utilisation d'un langage non-sexiste dans les documents.
- La gestion du personnel repose sur les règles générales de la Fonction publique et les inégalités persistent dans l'évolution de carrière, la prise en compte de la maternité, les conditions de travail et l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.
- La prise en compte du genre dans la formation reste insuffisante : quelques mesures favorisent l'accès des femmes mais la participation féminine demeure faible, les données désagrégées par genre et les formateurs et formatrices spécialisés manquent. Le genre reste peu intégré aux cursus.
- Le SGE manque de ressources et d'une coordination renforcée avec ses antennes et les autres services. Sa visibilité limitée ce qui freine l'efficacité et la durabilité de ses actions en faveur du genre au sein du Ministère.
- De nombreuses bonnes pratiques ont déjà été initiées pour promouvoir l'égalité de genre comme la création de crèches, de clubs genre ou encore des programmes de mentorat.

## RECOMMANDATIONS CLÉS

- ✓ Développer une stratégie genre spécifique au MERSI avec un cadre d'action clair, un suivi-évaluation consolidé et une ligne budgétaire dédiée au SGE.
- ✓ Le SGE doit être visible, renforcé et mieux coordonné avec les antennes et directions
- ✓ Il est essentiel d'accroître la participation des filles dans les filières STIM, de soutenir la carrière des enseignantes-chercheuses par des formations, bourses, la promotion de réseaux féminins, et l'amélioration des conditions d'accueil, d'inclusion et de sécurité (crèches, accessibilité, lutte contre les VBG).
- ✓ La communication, la collecte de données genrées et la culture institutionnelle d'égalité doivent être renforcées à travers des actions continues de sensibilisation et de suivi.

## CONCLUSION

Au travers de sa future stratégie, le MESRSI pourra ainsi mettre en place des dispositifs efficaces pour intégrer le genre et l'équité dans l'ensemble de ses missions, accroître la participation des étudiantes dans l'enseignement supérieur et la recherche, soutenir le maintien et l'évolution de carrière des enseignantes-chercheuses et garantir un cadre de travail sûr et inclusif pour toutes et tous.

## POUR EN SAVOIR PLUS ET CONSULTER L'ENSEMBLE DES RECOMMANDATIONS :

[Diagnostic organisationnel genre MESRSI.pdf](#)  
[Présentation diagnostic genre MESRSI.pdf](#)