**RAPPORT DE PROGRES DE PROJET PBF**

**PAYS:** REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

**TYPE DE RAPPORT: SEMESTRIEL, annuEl OU FINAL :**

**ANNEE DE RAPPORT:** 2020

|  |
| --- |
| **Titre du projet: PROJET D'APPUI AU RENOUVELLEMENT DES FORCES DE SECURITE INTERIEURE****Numéro Projet / MPTF Gateway: PBF--186/ 00106975** |
| **Si le financement passe par un Fonds Fiduciaire (“Trust fund”):** [ ]  Fonds fiduciaire pays[ ]  Fonds fiduciaire régional**Nom du fonds fiduciaire:**       | **Type et nom d’agence récipiendaire:**  **PNUD (Agence coordinatrice)** |
| **Date du premier transfert de fonds: 20** septembre 2017**Date de fin de projet:** 14/06/2020 **Le projet est-il dans ces six derniers mois de mise en œuvre?**  |
| **Est-ce que le projet fait part d’une des fenêtres prioritaires spécifiques du PBF:**[ ]  Initiative de promotion du genre[ ]  Initiative de promotion de la jeunesse[ ]  Transition entre différentes configurations de l’ONU (e.g. sortie de la mission de maintien de la paix)[ ]  Projet transfrontalier ou régional |
| **Budget PBF total approuvé (par agence récipiendaire):** **Agence récipiendaire Budget** PNUD $ 3946931      $            $            $       Total: $ 3946931 Taux de mise en œuvre approximatif comme pourcentage du budget total du projet: 76%\*JOINDRE LE BUDGET EXCEL DU PROJET MONTRANT LES DÉPENSES APPROXIMATIVES ACTUELLES\***Budgetisation sensible au genre:**Indiquez le montant ($) du budget dans le document de projet alloué aux activités dédiées à l’égalité des sexes ou à l’autonomisation des femmes: 792234.00Indiquez le montant ($) du budget dépensé jusqu’à maintenant pour les activités dédiées à l’égalité des sexes ou à l’autonomisation des femmes: 565 095,46 USD |
| **Marquer de genre du projet:** **Marquer de risque du projet:** **Domaine de priorité de l’intervention PBF (« PBF focus area »):**  |
| **Préparation du rapport:**Rapport préparé par: Houssem Eddine ISHAK et Antje KRAFT Rapport approuvé par: Natalie BOUCLYLe Secrétariat PBF a-t-il revu le rapport:  |

***NOTES POUR REMPLIR LE RAPPORT:***

* *Évitez les acronymes et le jargon des Nations Unies, utilisez un langage général / commun.*
* *Décrivez ce que le projet a fait dans la période de rapport, plutôt que les intentions du projet.*
* *Soyez aussi concret que possible. Évitez les discours théoriques, vagues ou conceptuels.*
* *Veillez à ce que l'analyse et l'évaluation des progrès du projet tiennent compte des spécificités du sexe et de l'âge.*

**Partie 1 : Progrès global du projet**

Expliquer brièvement l'état global de mise en œuvre du projet en termes de cycle de mise en œuvre, y compris si toutes les activités préparatoires ont été achevées (par exemple, contractualisation des partenaires, recrutement du personnel etc.) (limite de 1500 caractères):

La mise en œuvre du projet enregistre un progrès considérable, à l’exception des arrêts enregistrés suite à la propagation du coronavirus. Après la formation des 500 élèves, le projet a appuyé une série d'ateliers relatifs à l'évaluation et perfectionnement des formateurs, la conception des curricula, ainsi qu'un plan quinquennal de formation.

Le projet a procédé au règlement des arriérés de salaire de 439 Policiers et Gendarmes retraités. Les FSI ont été formés sur les fondamentaux de la gestion des ressources humaines et des intendances.

Une politique en police de proximité (PolProx) a été adoptée. Le projet est en train de contribuer à l'élaboration de son décret d'application. Plusieurs ateliers ont été organisés afin de doter les FSI d’un nouveau curriculum en matière de police de proximité.

Un état des lieux sur l'intégration de l'approche genre dans les FSI a été élaboré.

Dans l'esprit d'améliorer l'image des FSI, une série de fora sur la RSS ont été organisés avec un grand nombre de participants des FSI et de la société civile.

Dans le cadre de l’appui au redéploiement des FSI, des missions d’identification des besoins ont été menées dans les villes bénéficiaires de l’appui du projet. L’appui, initialement prévu en parallèle avec les USMS, a connu une réorientation suite aux retards enregistrés dans la mise en place des USMS.

Le projet a également appuyé les FSI dans leur réponse au COVID-19 afin de garantir la continuité du service et l’application des décisions gouvernementales.

Veuillez indiquer tout événement important lié au projet prévu au cours des six prochains mois, par exemple : les dialogues nationaux, les congrès des jeunes, les projections de films (limite de 1000 caractères):

Une fois la pandémie du Coronavirus passée, le projet s’attèlera sur la poursuite de la formation des formateurs en matière de police de proximité et la vulgarisation de cette formation au profit des FSI bénéficiaires de cet appui. Ces formations iront de pair avec l’appui au redéploiement des FSI dans les villes de Bouca, Bocaranga, Batangafo et Bozum.

POUR LES PROJETS DANS LES SIX DERNIERS MOIS DE MISE EN ŒUVRE :

Résumez le principal changement structurel, institutionnel ou sociétal auquel le projet a approuvé. Ceci n’est pas une anecdote ou une liste des activités individuelles accomplies, mais une description de progrès fait vers l’objectif principal du projet. (limite de 1500 caractères):

L’appui fourni par le projet a permis de briser la chaine du recrutement arbitraire ayant duré plus de 5 ans. Cet appui a permis au gouvernement centrafricain de lancer un processus de recrutement transparent, grâce à l’appui du PNUD et UNPOL mais aussi de reprendre avec les cycles de formations de base des nouvelles recrues, démarche abandonnée bien avant la crise de 2013.

Suite à l’appui fourni par le projet, la formation des FSI est devenue plus structurée et automatisée. Désormais, les FSI en RCA disposent d’une panoplie de curricula pour les futurs recrus. Les documents développés dans le cadre de ce projet sont utilisés notamment dans l’actuel cycle de formation des 1000 nouvelles recrues.

Grâce à l’appui du projet, le Ministère de l'Intérieur dispose d’une vision nationale sur le processus d’implantation de la police de proximité en RCA ; une politique ministérielle est adoptée présentant les fondements et piliers du modèle centrafricain de police de proximité.

En quelques phrases, expliquez comment le projet a eu un impact humain réel. Ceci peut inclure un exemple spécifique de comment il a affecté la vie des personnes dans le pays - si possible, utilisez des citations directes des bénéficiaires ou des weblinks à la communication stratégique publiée. (limite de 2000 caractères):

L'appui à la formation de 500 hommes et femmes au niveau de l'Ecole Nationale de Police et de l'Ecole de la Gendarmerie Nationale. Ainsi que l'intégration de l’approche genre dans le recrutement et la formation. De plus, le paiement des arriérés de salaire des femmes et des hommes retraités de la Police et de la Gendarmerie a permis d’un côté d’appuyer les bénéficiaires et d’un autre côté de faciliter l'intégration des nouvelles recrues formés au sein des 02 institutions.

Le processus d’élaboration de la politique ministérielle de police de proximité a permis d’engager un dialogue entre les communautés, les autorités locales et les FSI sur les questions de sécurité. Cette initiative, fort appréciée par les autorités locales et la population, leur permettra de pouvoir contribuer directement à la sécurisation des milieux de vie (<https://is.gd/pafubZ>).

**Partie II: Progrès par Résultat du projet**

*Décrire les principaux progrès réalisés au cours de la période considérée (pour les rapports de juin: janvier-juin ; pour les rapports de novembre: janvier-novembre ; pour les rapports finaux: durée totale du projet). Prière de ne pas énumérer toutes les activités individuelles). Si le projet commence à faire / a fait une différence au niveau des résultats, fournissez des preuves spécifiques pour les progrès (quantitatifs et qualitatifs) et expliquez comment cela a un impact sur le contexte politique et de consolidation de la paix.*

*.*

* *“On track” – il s’agit de l'achèvement en temps voulu des produits du projet, comme indiqué dans le plan de travail annuel ;*
* *“On track with peacebuilding results” -* *fait référence à des changements de niveau supérieur dans les facteurs de conflit ou de paix auxquels le projet est censé contribuer. Ceci est plus probable dans les projets matures que nouveaux.*

*Si votre projet a plus de quatre Résultats, contactez PBSO (Bureau d’Appui à la Consolidation de la Paix) pour la modification de ce canevas.*

**Résultat 1: La sécurité et la stabilité sont améliorées à travers le déploiement de 500 nouvelles recrues de la Police et de la Gendarmerie**

Veuillez évaluer l'état actuel des progrès du résultat:

**Resumé de progrès:** (Limite de 3000 caractères)

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce résultat, le projet a appuyé le Ministère de l'intérieur dans le processus de modernisation et systématisation de la formation initiale des FSI. En effet, en disposant de curricula améliorés et d'un plan identifiant les besoins en formation pour les cinq prochaines années, les FSI seront mieux formés et selon leurs besoins réels de formation et par conséquent les formations aléatoires sont abandonnées.

Les activités organisées dans le cadre du Résultat 1 sont les suivantes :

Conformément au cadre de résultat arrêté, le projet a appuyé le Ministère de l'intérieur dans la révision du curriculum de formation élaboré en 2017 en prélude à la formation des 500 ainsi que l'élaboration d'un Plan quinquennal de formation permettant la mise en place d'un système de formation pérenne et efficace des personnels des forces de sécurité intérieure, afin qu’ils répondent aux exigences d’institutions de sécurité professionnelles, inclusives, républicaines, opérationnelles, de proximité (PIROP). Un cycle de perfectionnement des capacités des encadreurs et formateurs qui accompagneront les futures nouvelles recrues des FSI a été organisé (formation des formateurs et formation des encadreurs).

**Indiquez toute analyse supplémentaire sur la manière dont l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et / ou l'inclusion et la réactivité aux besoins des jeunes ont été assurées dans le cadre de ce résultat:** *(*Limite de 1000 caractères*)*

Le projet a veillé tout au long de la mesure en œuvre de ce résultat a assurer la parité entre participants des FSI. Cela demeure malgré tout un challenge vue la faible représentativité des femmes dans les FSI.

Pendant le développement des différents curricula, l’équipe du projet a veillé à insérer des rubriques spécifiques dans les différents cours qui s’attellent sur l’égalité entre les sexes.

**Résultat 2:** **La facilitation des départs à la retraite et la gestion des ressources humaines sont efficacement assurées et contribuent à la paix et à la cohésion sociale**

Veuillez évaluer l'état actuel des progrès du résultat:

**Resumé de progrès:** (Limite de 3000 caractères)

Afin d'appuyer la facilitation de départ à la retraite des policiers et gendarmes ayant atteint l'âge légal de la retraite, le projet se propose de payer une partie de leurs arriérés de salaire. Afin d'appuyer ce processus, un MoU entre le PNUD, Ministère de l’Intérieur et Ministère de la Défense a été signé en vue du paiement des arriérés des fonctionnaires.

Après avoir réalisé l'audit et refait l'estimation des décaissements pour chaque bénéficiaire, et selon le budget disponible, la période couverte par cet appui a été arrêtée à 7 mois d'arriérés au lieu de 6. De plus, contrairement à ce qui était initialement prévu, le projet a procédé au paiement direct des bénéficiaires au lieu de procéder à travers un transfert global au gouvernement. Ce choix intervient suite à une analyse des risques liés à cet appui et la complexité de certaines situations de retraités. Le risque réputationnel de cette démarche avait été considéré vis-à-vis du risque que le transfert à travers le gouvernement aurait porté. Cette approche a été entérinée suite à une consultation avec la partie nationale.

Au total, sur 446 personnes, le départ de 439 retraités FSI a été facilité dont 26 ayants-droit et 58 femmes (13.5%). Les 7 personnes n'ayant pas été payées n'ont soit pas présenté les documents requis ou ne disposent pas d'arriérés.

La formation du personnel des intendances et la formation des directeurs des ressources humaines et des chefs des services sur la bonne gestion des ressources humaines (notamment la transparence, notion de représentativité, spécifiquement la prise en compte du genre au sein de la Police et de la Gendarmerie) ont été tenues grâce à l’appui de deux consultants internationaux spécialisés recrutés par le PNUD. La première formation a ciblé 30 cadres et agents affectés aux intendances de la police et la gendarmerie (dont 16 femmes) et la 2ème a été dispensée pour 33 officiers (dont 7 femmes) et avaient pour objectif de favoriser le renforcement des capacités et l’appui à la formation des Forces de Sécurité Intérieure de la République Centrafricaine en Gestion de l’intendance et du budget et la GRH, en vue de leur permettre d’assurer leur rôle au service du citoyen.

**Indiquez toute analyse supplémentaire sur la manière dont l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et / ou l'inclusion et la réactivité aux besoins des jeunes ont été assurées dans le cadre de ce résultat:** *(*Limite de 1000 caractères*)*

A l’exception des formations dispensées aux FSI en matière de gestion des intendances et gestion des ressources et pendant lesquelles le projet a insisté sur la garantie de la parité entre participants (36.5% pour les deux formations), ce résultat ne pouvait pas agir sur le volet de l’égalité des sexes vu que les bénéficiaires de cet appui étaient déjà prédéterminés (les retraités).

**Résultat 3: Le plan de communication RSS favorise une meilleure connaissance de la RSS ainsi que le renforcement de la confiance entre les autorités, les populations et les FSI**

Veuillez évaluer l'état actuel des progrès du résultat: **On track**

**Resumé de progrès:** (Limite de 3000 caractères)

Le projet a appuyé l’organisation de deux formations et deux forums sur la RSS au niveau des villes de Bouar et Bambari. Cet accompagnement avait pour objectif de favoriser une meilleure connaissance de la RSS, ainsi que le renforcement de la confiance entre les Autorités, les Populations et les FSI (Police et Gendarmerie). En misant sur l’appropriation nationale, la modération et animation de ces forums était faite par l’équipe de la coordination nationale DDRR/RSS/RN assistée par des représentants des FSI. Les différentes sessions dispensées visaient à (i) introduire les principes et efforts de la RSS aux acteurs étatiques, (ii) informer le grand public sur la RSS et le processus national de sa mise en œuvre, (iii) expliquer les missions de la Police et de la Gendarmerie et (iv) mobiliser le grand public pour la promotion de la RSS et son appropriation nationale en tenant compte du Genre. 187 personnes (dont 24.6% de femmes) ont pu bénéficier de ces sessions à Bouar contre 199 à Bambari (dont 23.6% de femmes).[[1]](#footnote-1)

Selon les résultats d'une enquête de perception menée par HHI, présentée en mai 2020 (rapport en cours de finalisation), le sentiment général de sécurité s’est amélioré de 46% en juin 2017 à 47% en février 2020 (ceci s’explique par le contexte politico-sécuritaire de la RCA, avec une hausse du sentiment de sécurité de 60% en décembre 2018).

Le niveau de confiance dans les acteurs de sécurité a évolué similairement, y compris envers la police (de 54% à 61%) et la gendarmerie (de 58% à 68%). Les femmes continuent à être moins confiantes envers ces acteurs que les hommes.

En effet, ceci démontre que les différents efforts déployés dans le cadre du projet ont permis de contribuer à l'amélioration de l'image des FSI et la relation de confiance envers la population. Le projet continuera à déployer des efforts pour améliorer davantage ce sentiment chez les femmes.

Dans le cadre de la réponse apportée aux FSI pour faire face à la pandémie de la COVID-19, et dans l’objectif (i) d’éviter la propagation du COVID 19 dans les services de police et de Gendarmerie ; (ii) de contribuer à la protection des civils par des mesures préventives et répressives dans la logique de l’approche de police de proximité ; et (iii) assurer la continuité du service et en plus de la remise de kits d’hygiène et équipements de protection, le projet travaille avec le Ministère de l'Intérieur sur la conceptualisation de supports de communication en interne et externe tels que des tracts de sensibilisation ainsi que des guides de poche au profit des policiers et gendarmes.

**Indiquez toute analyse supplémentaire sur la manière dont l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et / ou l'inclusion et la réactivité aux besoins des jeunes ont été assurées dans le cadre de ce résultat:** *(*Limite de 1000 caractères*)*

**N/A**

**Résultat 4: Le déploiement des FSI et le développement d'une police de proximité efficace permet de renforcer la sécurité et la stabilité dans les zones d'intervention des USMS**

Veuillez évaluer l'état actuel des progrès du résultat:

**Resumé de progrès:** (Limite de 3000 caractères)

Des consultations ont été organisées afin de développer un cadre réglementaire pour les organes de concertation de la PolProx. Ce processus s’est soldé par l’organisation d’un atelier de pré-validation de l'arrêté portant création et fonctionnement des organes de concertation en matière de PolProx. Le projet d’arrêté est finalisé ; son adoption fut stoppée suite à la propagation de la pandémie du Coronavirus.

Le projet a appuyé la tenue de 2 ateliers visant l’élaboration du curriculum de formation en PolProx. Ces ateliers ont permis de disposer de 2 mallettes de formation en Police de Proximité (à l’intention des chefs de service et personnels d’exécution). Le nouveau curriculum sera dispensé prochainement à l’occasion d’une formation de formateurs avant de faire sa dissémination aux FSI en régions.

Suite à la finalisation de l’état des lieux sur l’intégration d’une approche basée sur le genre dans les FSI, le projet va s’atteler sur le développement d’un plan d’action dédié ; un(e) consultant(e) est en cours de recrutement pour accompagner cette mission.

L’appui au Comité de Coordination et Suivi[[2]](#footnote-2) et groupes thématiques[[3]](#footnote-3) s’est traduit par deux activités permettant de faciliter la mise en œuvre des différents projets de réforme des FSI. Le projet a appuyé la tenue de la 5ème réunion du CCS qui avait pour objectif d’identifier les priorités et fixer les orientations stratégiques de la réforme des FSI ; en plus de la formation des membres des groupes thématiques et de l’Unité Mixte de Gestion des Projets (UMGP) en gestion des projets.

Avec le retard de la mise en place des USMS et les défis politiques et sécuritaires liés, le choix initial d’appui au déploiement à Bocaranga, Ippy, Bria et Kaga-Bandoro a dû être revu[[4]](#footnote-4) à Bocaranga, Batangafo, Bozum et Bouca, Ippy, Bria et Kaga-Bandoro étant sous contrôle des GA.

**Indiquez toute analyse supplémentaire sur la manière dont l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et / ou l'inclusion et la réactivité aux besoins des jeunes ont été assurées dans le cadre de ce résultat:** *(*Limite de 1000 caractères*)*

Cf. dans texte ci-dessous sur les efforts spécifiques pour la promotion des femmes dans les FSI ainsi que l’accès des femmes aux services de sécurité.

**Partie III: Questions transversales**

|  |  |
| --- | --- |
| **Suivi:** Indiquez les activités de suivi conduites dans la période du rapport (Limite de 1000 caractères)*Sondage de satisfaction auprès de la population sur la confiance dans les FSI.*  | Est-ce que les indicateurs des résultats ont des bases de référence? Le projet a-t-il lancé des enquêtes de perception ou d'autres collectes de données communautaires?  |
| **Evaluation:** Est-ce qu’un exercice évaluatif a été conduit pendant la période du rapport? | Budget pour évaluation finale (réponse obligatoire): 45612 USDSi le projet se termine dans les 6 prochains mois, décrire les préparatifs pour l’évaluation *(*Limite de 1500 caractères*)*: Elaboration des TdRs pour le recrutement d’un consultant en cours, seront partagés dès finalisation. |
| **Effets catalytiques (financiers):** Indiquez le nom de l'agent de financement et le montant du soutien financier non PBF supplémentaire qui a été obtenu par le projet. | Nom de donateur: Montant ($):USA (INL) 1.8 M$USA (INL) 2.7 M$            |
| **Autre**: Y a-t-il d'autres points concernant la mise en œuvre du projet que vous souhaitez partager, y compris sur les besoins en capacité des organisations bénéficiaires? (Limite de 1500 caractères) | Lors de la mise en œuvre du projet, nous avons soulevé les points suivants :* + - 1. Toutes les activités prévues dans le cadre de l’output 1 ont été mises en œuvre. Pour la phase restante, le projet aura juste à finaliser un processus d’acquisition des tenues pour les FSI et un atelier de vulgarisation du plan quinquennal de formation.
			2. Au niveau de l’output 2 (retraités), le paiement des arriérés est déjà fait exceptés pour quelques personnes qui ne se sont jamais présentées. Après budgétisation des activités restantes, nous soulevons que le projet aura un reliquat sur cet output (détails explicités dans une demande d’extension sans coût du projet).
			3. Au niveau de l’output 3 (communication), après budgétisation des activités restantes en 2020, le projet aurait un reliquat sur cet output.
			4. Au niveau de l’output 4 (redéploiement), le projet connait une difficulté plutôt d’ordre opérationnel causé par le politique, qui empêche la mise en œuvre effective du projet. En effet, cet output prévoit l’appui au redéploiement des FSI dans les villes des états-majors des USMS. Cependant, la mise en place de ces USMS connait un retard considérable qui empêche automatiquement la mise en œuvre du projet tel qu’initialement planifiée. Le projet avait initialement arrêté le choix sur les villes de Bocaranga, Ippy, Bria et Kaga-Bandoro.

Lors d’une mission d’identification des besoins, l’équipe a rencontré certaines difficultés notamment celles liées à la présence des groupes armés dans ces villes. L’équipe de la mission (PNUD, UNPOL et partie nationale) a recommandé la délocalisation de cet appui vu le risque que présente un investissement dans ces villes qui demeurent entièrement contrôlées par les GA (en l’absence des USMS initialement prévues).Le projet est en train de formaliser la demande de réorientation de l’output 4 du projet qui prévoit de ne plus s’aligner sur la mise en place des USMS et ainsi valider le choix des villes de Bocaranga, Batangafo, Bozum et Bouca, en se focalisant exclusivement sur le redéploiement des FSI. Le reliquat du budget prévu pour des activités de renforcement de capacités liées aux USMS sera rajouté au montant initialement prévu pour les travaux de réhabilitation et équipement des commissariats de police et brigades de gendarmerie.Dans le contexte de la pandémie du COVID-19, les voyages à l’intérieur du pays et les grands groupements de personnes sont déconseillés voire interdits par le Président, et des restrictions ont été imposées aux staffs des Nations Unies. Certaines activités se sont par conséquent retrouvées quasiment à l’arrêt, du moins celles liées au renforcement des capacités de la partie nationale. La majorité des activités qui restaient à mettre en œuvre concernaient l’appui au redéploiement des FSI en régions (Bocaranga, Batangafo, Bozum et Bouca).Suite à cette situation, le PNUD a soumis une demande d’extension sans coût additionnel du projet jusqu’au 15 décembre 2020 au lieu de juin 2020 (6 mois additionnels). |

**Partie IV : ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DU PROJET SUR LA BASE DES INDICATEURS:**

Utiliser le cadre de résultats du projet conformément au document de projet approuvé ou à toute modification et fournir une mise à jour sur la réalisation des indicateurs clés au niveau des résultats et des produits dans le tableau ci-dessous. Veuillez sélectionnez les produits et les indicateurs les plus pertinents avec les progrès les plus pertinents à mettre en évidence. S'il n'a pas été possible de collecter des données sur les indicateurs particuliers, indiquez-le et donnez des explications. Fournir des données désagrégées par sexe et par âge. (300 caractères maximum par entrée)

|  | **Indicateurs** | **Base de données** | **Cible de fin de projet** | **Etapes d’indicateur/ milestone** | **Progrès actuel de l’indicateur** | **Raisons pour les retards ou changements** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Résultat 1****La sécurité et la stabilité sont améliorées à travers le déploiement de 500 policiers et gendarmes** | Indicateur 1.1 (Nouveau)Amélioration du sentiment de sécurité suite au déploiement des 500 nouvelles recruesAncien Indicateur :~~Niveau d’amélioration de sécurité dans les zones de déploiement des 500 recrues~~ | 41% de la population se sent en sécurité~~Situation sécuritaire précaire dans les zones de déploiement~~ | 60%~~Niveau de sécurité accru de 30%~~ |  | 60% (Sondage HHI – Déc 2018) | Suite aux difficultés de mesurer l’ancien indicateur de ce résultat, une proposition de modification de l’indicateur est proposée ci-contre. |
| Produit 1.1Les nouvelles recrues sont formées dans des conditions adéquates et disposent de compétences requises pour mener à bien leur mission. | Indicateur 1.1.1Nombre des nouvelles recrues formées (hommes et femmes) | Aucune recrue formée depuis 2010 (police) et 2011 (Gendarmerie) | Une promotion de 250 gendarmes et 250 Policiers formés |  | Une promotion de 250 gendarmes et 250 Policiers (femmes et hommes) formés |  |
| Indicateur 1.1.2% de nouvelles recrues indiquant les conditions adéquates de formation | Aucun cadre de formation adéquat | Au moins 60% des nouvelles recrues indiquent des conditions de formation adéquates. |  | 99.6%[[5]](#footnote-5) |  |
| Produit 1.2La formation initiale est modernisée et systématisée. | Indicateur 1.2.1Plan de formation quinquennal  | Aucun plan quinquennal | Un plan quinquennal validé |  | Un plan quinquennal validé et disponible |  |
| Indicateur 1.2.2Curriculum révisé | Aucun curriculum révisé | Un curriculum révisé |  | Un curriculum révisé |  |
| **Résultat 2****La facilitation des départs à la retraite et la gestion des ressources humaines sont efficacement assurées et contribuent à la paix et à la cohésion sociale.**  | Indicateur 2.1 (Nouveau)Amélioration des compétences de gestion des ressources humainesAncien indicateur :~~Niveau de transparence~~ | Niveau de compétences très faible~~Faible niveau de transparence~~ | Niveau de compétences fort~~Amélioration du niveau de transparence~~ |       | Niveau de compétences moyen pour les agents et cadres des Forces de Sécurité Intérieure chargés de la gestion des ressourcesNiveau de compétences fort pour les responsables GRHSource : Rapport consultant GRH suite à des tests de prérequis et en fin de cycle. | Suite aux difficultés de mesurer l’ancien indicateur de ce résultat, une proposition de modification de l’indicateur est proposée ci-contre. |
| Indicateur 2.2Nombre des policiers et gendarmes facilités à la retraite dans la paix. | 0 policier et 0 gendarme admis à la retraite | 500 policiers et gendarmes admis à la retraite |  | 439 dont 59 femmes (58 femmes à la police et 01 femme à la gendarmerie) ont été appuyés pour la facilitation de départ à la retraite |  |
| Produit 2.1Le départ à la retraite est facilité à travers le paiement d’une prime et le renforcement des mécanismes de gestion des ressources humaines. | Indicateur 2.1.1Nombre de personnes mises à la retraite effectivement à travers le paiement des arriérés par le projet. | Pas de départ à la retraite depuis 2010 | 500 départs à la retraite |  | Sur un total de 446, 439 dont 59 femmes (58 femmes à la police et 01 femme à la gendarmerie) ont été appuyés pour la facilitation de départ à la retraite | 07 personnes ou leurs ayants droit n'ayant pas encore présenté les documents nécessaires |
| Indicateur 2.1.2Nombre d’audit réalisé | Aucun audit | Un audit |  | Audit réalisé |  |
| Produit 2.2Les capacités des services des ressources humaines de la police et de la gendarmerie sont renforcées pour une intégration transparente et représentative des nouvelles recrues au sein des FSI. | Indicateur 2.2.1% des cadres et agents des directions générales de la police et de la gendarmerie formés | 0 formations depuis 2010. | 80% des personnels formés |  | 100% (39 personnes dont 7 femmes) |  |
| **Résultat 3****Le plan de communication RSS favorise une meilleure connaissance de la RSS ainsi que le renforcement de la confiance entre les autorités, les populations et les FSI.**  | Indicateur 3.1 (Nouveau)Les FSI comme acteur clé de la sécuritéAncien indicateur :~~Niveau de connaissance des populations sur la RSS~~  | 2% de la population considère la Police comme acteur assurant sa sécurité contre 7% à la Gendarmerie~~Niveau de connaissance faible~~ | Au moins 15% de la population considère les FSI comme un acteur qui assure sa sécurité~~50% de la population cible indique une meilleure connaissance de la RSS~~ |  | 5% de la population considère la Police comme acteur assurant sa sécurité contre 8% à la Gendarmerie(Source : Sondage HHI – Fév 2020) | Suite aux difficultés de mesurer l’ancien indicateur de ce résultat, une proposition de modification de l’indicateur est proposée ci-contre. |
| Indicateur 3.2Niveau de confiance entre les populations et les FSI | Niveau de confiance bas | 50% de la population cible indique une confiance accrue aux FSI |  | 72% de la population a confiance dans la police (78% Hô et 67% Femmes) et 79% dans la gendarmerie (84% Hô et 74% femmes)[[6]](#footnote-6) |  |
| Produit 3.1Les capacités de communication des autorités, des médias, de la société civile (y compris les organisations de femmes et les associations des jeunes) sont renforcées. | Indicateur 3.1.1Un plan de communication sur la RSS est élaboré et validé | Aucun plan de communication | 1 plan de communication disponible |  | Plan de communication validé, approuvé et vulgarisé |  |
| Indicateur 3.1.2Nombre de bénéficiaires formés pour communiquer sur la RSS (homme/femme) | Aucun bénéficiaire formé sur la communication de RSS. | Au moins 100 bénéficiaires directs |  | 280 |  |
| Produit 3.2La compréhension du rôle et des missions des FSI est améliorée, tandis que la confiance entre les autorités, les populations et les FSI est renforcée. | Indicateur 3.2.1Nombre de campagnes de sensibilisation. | Aucune campagne de sensibilisation sur le rôle et les missions des FSI. | Au moins trois campagnes dans la zone cible |  | 3 |  |
| **Résultat 4**Le déploiement des FSI et le développement d'une police de proximité permet de renforcer la sécurité et la stabilité dans les zones d'intervention des USMS | Indicateur 4.1Niveau de satisfaction de la population sur la prestation des FSI dans les zones cibles | 72% pour la Police et 79% pour la Gendarmerie(Source : Sondage HHI – Déc 2018) | 80% | 75% au cours de l’année 2020 | Non disponible - Compilation résultats sondage 2020 en cours |  |
| Produit 4.1Le Ministère de l'Interieur chargé de la Sécurité Publique dispose d'une politique ministérielle en matière de Police de Proximité et des textes y afférents | Indicateur 4.1.1Politique en matière de Police de proximité disponible et validée | Aucun texte disponible en matière de police de proximité | Document de référence en matière de police de proximité élaboré et validé |  | Politique ministérielle développée et adoptée |  |
| Indicateur 4.1.2Nombre d’unités pilotes intégrant la police de proximité | 00 | 04 | Un pool de 10 formateurs sera formé en 2020 pour dupliquer la formation aux FSI des villes cibles | 00 | Changement des zones d’intervention du projet, voir explications ci-dessus. |
| Indicateur 4.1.3 Plan d’action d’intégration du genre dans les FSI | Pas de plan existant | Plan d’action d’intégration du genre dans les FSI développé. | Un rapport sur l’état des lieux finalisé et approuvé en début 2020 | 00 | Activité décalée suite aux restrictions liées au COVID-19 voir explications ci-dessus. |
| Produit 4.2Le redéploiement des FSI est appuyé au niveau des régions de Bouar, Ndélé et Bangassou | Indicateur 4.2.1Nombre des FSI déployés dans les villes cibles | 2012 Police et 08 Gendarmerie | 54 (40% des prévisions du PGRR) | Au moins 10 personnes additionnelles seront déployées avant la fin de l’année. | 3217 Police et 15 Gendarmerie | Les villes initialement choisies sont celles de Bocaranga, Ippy, Bria et Kaga-Bandoro.Suite à la mission d'identification des besoins et le retard enregistré dans la mise en place des USMS, le projet a soumis une proposition de réorientation de l’appui pour le redéploiement des FSI dans les villes de Bouca, Bocaranga, Bozum et Batangafo. |
| Produit 4.3La formation des FSI est systématisée et modernisée | Indicateur 4.3.1Les référentiels métiers des FSI sont élaborés  | Inexistence de référentiel métier pour l’élaboration du matériel de la formation  | Un référentiel de métier développé | Un état des lieux dressé au début du 2ème semestre  | **00** | Le projet a identifié un consultant pour mener cette activité mais les restrictions liées au COVID ont empêché son déploiement en RCA. Activité prévue pour le 2ème semestre 2020. |

1. On note que ces activités ont été tenues en décembre 2019 mais non reportées dans le précédent rapport finalisé en novembre 2019. En outre, à cause d’un coût moindre que prévu l’output a un reliquat. [↑](#footnote-ref-1)
2. Dans le cadre de l’opérationnalisation du Plan de Renforcement des Capacités (PRCD), un Plan Global de Redimensionnement et de Redéploiement (PGRR) des FSI 2018-2023 a été élaboré et signé le 11 avril 2018 par le Ministre de l’Intérieur en charge de la Sécurité Publique (MISP). A cet effet, il a été créé par les arrêtés Nº10 et 11/MISP/DIRCAB/SP.18 du Ministre de l’Intérieur et de la Sécurité Publique, un comité de coordination et de suivi de la mise en œuvre de la réforme des FSI (CCS) avec un secrétariat permanent. La mission première de ce comité sectoriel est la mise en œuvre de la stratégie nationale RSS avec l’implication de tous les partenaires. [↑](#footnote-ref-2)
3. Suite à la création du CCS, il est également créé des structures connexes, tels que le secrétariat permanent, les comités techniques de pilotage et surtout des groupes thématiques, véritables outils d’exécution. Il existe 5 groupes thématiques chargé de : (i) cadre légal et règlementaire, (ii) ressources humaines, (iii) Formation et Opérations, (iv) conduite et discipline et (v) logistique. [↑](#footnote-ref-3)
4. En discussion et accord avec le Ministère, et en train d’être formalisé avec PBSO à travers la NCE. [↑](#footnote-ref-4)
5. Selon un sondage de satisfaction fait en août 2018 auprès des 500 élèves femmes et hommes, 59.03 % estimaient que les conditions de formation sont très satisfaisantes (52% pour les femmes), 40.57% étaient satisfaits (46.9% pour les femmes) et 0.41% étaient insatisfaits (0.8% pour les femmes) [↑](#footnote-ref-5)
6. Une nouvelle enquête de perception sur la confiance dans les FSI a été menée au cours du mois de février 2020. Les résultats sont encore en cours de compilation et seront présentés lors du prochain rapport. [↑](#footnote-ref-6)