



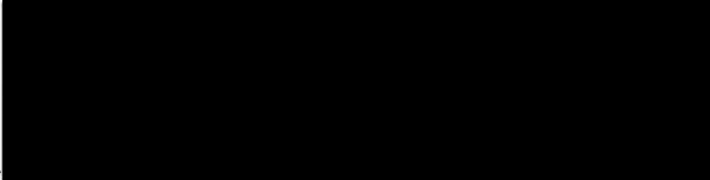
Le Fonds de l'Initiative Elsie

Premier cycle de programmation - *Recommandations sur les exigences relatives aux propositions détaillées*

Les propositions détaillées doivent inclure les informations suivantes. De plus, toutes les données fournies doivent être ventilées par sexe.

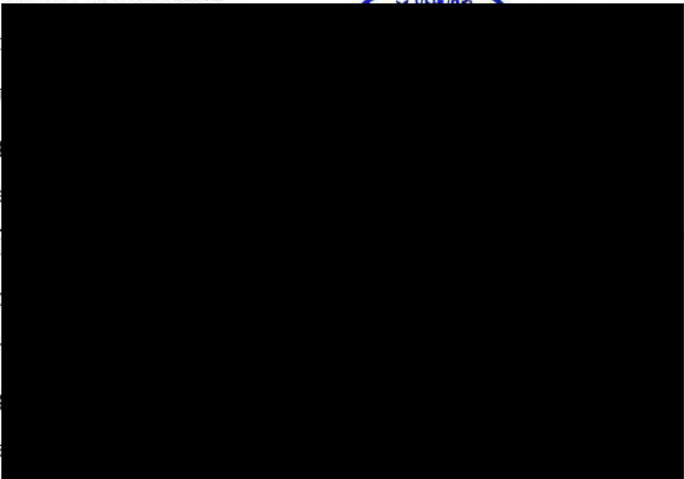
Titre du projet :	« Projet d'appui à l'amélioration de la participation des femmes nigériennes en uniforme dans les opérations onusiennes de maintien de la paix »
Description du projet¹ :	<p>A travers une meilleure connaissance des obstacles à l'épanouissement des femmes dans les carrières des Forces de Défenses et de Sécurité, puis la mise en place de plusieurs mesures immédiates et adaptées, le présent projet contribuera à l'amélioration durable du bien-être des femmes nigériennes en uniforme et leur participation aux opérations onusiennes de maintien de la paix.</p> <p>Le projet vise d'accomplir les activités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Etude au sein des forces armées et de la police sur les obstacles entravant le déploiement de femmes nigériennes en uniforme dans les opérations de paix selon le MOWIP du DCAF.2. Etude sur l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme3. Mise en place d'un argumentaire pour l'adoption d'une politique nationale de promotion du bien être des femmes dans la police et les forces armées4. Mise en place d'un vivier de 40 femmes soldats et 100 policières pour le déploiement aux opérations de paix.5. Sensibilisation de 10,000 femmes pour le recrutement aux institutions sécuritaires et l'accompagnement de 200 femmes pour une augmentation du recrutement de 10% de femmes militaires et de 15% policières (référence de base 215 femmes militaires soit 4,69% en 2020 et 73 policières en 2019 soit 5%).

¹Une phrase/un court paragraphe décrivant la portée et l'objectif du projet

	<p>6. Formation de 100 femmes sur l'AMS SAAT et de 40 femmes de rang d'officier.</p> <p>7. Accroissement du déploiement des femmes militaires au sein des troupes de 2% en 2021, 3% en 2022 et 5% en 2023 sur une base de 0,55% (5 femmes) en janvier 2021.</p> <p>8. Accroissement du déploiement des femmes militaires au sein des staff officers/observateurs militaires 11.7% (2 femmes) en 2021 et 2022 et 23.5% (4 femmes) en 2023.</p> <p>9. Accroissement du déploiement des policières individuelles de 42% en 2021, 45% en 2022, et 50% en 2023 sur une base de 37% (soit 40 femmes) en décembre 2020.</p>		
Localisation du projet²:	Niger, Afrique de l'Ouest		
Date de début prévue :	1er Juillet 2021	Date de fin :	30 juin 2022
Durée du projet :	12 mois		
Organisation bénéficiaire	<p>ONU Femmes Niger</p> <p>Nom du signataire : Adama Moussa</p> 		
Responsabilité, transparence et publication des résultats des Organisation des Nations Unies participantes	<p>Les Organisation des Nations Unies participantes assumeront l'entière responsabilité programmatique et financière des fonds décaissés par le Gestionnaire. Ces fonds seront gérés par chaque organisation des Nations Unies participante conformément à ses règlements, règles, directives et procédures internes. Chaque organisation créera un compte du grand livre séparé pour la réception et de l'administration des fonds qui lui seront versés par le Gestionnaire par l'intermédiaire du Compte du Fonds. Le compte du grand livre séparé sera administré par chaque organisation des Nations Unies participante conformément à ses règlements, règles, politiques et procédures internes, notamment en matière d'intérêts. Ce compte sera exclusivement soumis aux procédures d'audits</p>		

²Pays/Région

	internes et externes prévues par les règlements, règles, politiques et procédures de nature financière applicables à l'organisation des Nations Unies participante.	
Cadre de résultats du Fonds d'Initiative Elsie selon les termes de références (p. 14-15)	<p>Ce projet contribuera aux résultats suivants : selon le cadre de résultats de l'FEI:</p> <ol style="list-style-type: none"> Résultat 1 : une meilleure connaissance des obstacles spécifiques à chaque pays entravant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU ; Résultat 2 : accroissement de la mobilisation significative des femmes en uniforme dans les missions de paix de l'ONU ; Résultat 3 : augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de l'ONU. <p>Ce projet utilisera les indicateurs suivants selon le cadre de résultats de l'FEI:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pourcentage de femmes en uniforme déployées sur des missions de paix des Nations Unies ; Taux annuel d'évolution du pourcentage de déploiement des femmes en uniforme sur les opérations de paix des Nations Unies. Ratio femmes/hommes dans les postes d'encadrement de l'armée et de la police (grade équivalent ou supérieur à celui de Commandant) sur les opérations de paix de l'ONU ; 	
<input checked="" type="checkbox"/> Oui	Accord que le rapport de l'étude sur les obstacles effectué dans le cadre du projet sera partagé avec le Fonds d'Initiative Elsie.	
Coût total du projet en USD :	996 052,10 USD	
Répartition par organisme des Nations Unies participant et partenaires d'exécution:	Activités ONU Femmes Niger	USD 262 703, 69
	Coût global de gestion du projet ONU Femmes	USD 287 666, 92
	Activités Ministère de l'Intérieur	USD 223 244,44
	Activités Ministère de la Défense	USD 222 437,04

Gestionnaire du projet- ONU Femmes	Nom :	Achille SOMMO
	Adresse :	Niamey, derrière immeuble ANAB
	Téléphone	0022791374760
	E-mail :	achille.sommo@unwomen.org
Gestionnaire du Projet Ministère de la Défense	Nom :	Aichatou Ousmane (commandant)
	Adresse :	Ministère de la Défense (Forces Armées Nigériennes)
	Téléphone	0022791334136
	E-mail :	aichatouosmane@hotmail.fr
Gestionnaire du projet Ministère de l'Intérieur	Nom :	Amadou Garba (Commissaire divisionnaire)
	Adresse :	Ministère de l'Intérieur (Police)
	Téléphone	
	E-mail :	gamadou2003@yahoo.fr
Partenaires d'exécution (PE)³Note : Les fonds seront versés directement à l'ONU Femmes Niger qui se chargera à verser les fonds aux partenaires d'exécution : Ministères de l'Intérieur et de la Défense.	Ministère de l'Intérieur	
	Nom :	
	Ti	
	Si	
	Dé	
	M	
	N	
	Ti	
	Si	
	D	

³Les fonds seront-ils versés directement à un gouvernement ou à une agence des Nations Unies, ou aux deux ? En cas de mise en œuvre directe par des entités nationales, indiquez qui est « l'Entité de coordination gouvernementale » ainsi que toute autre « Entité nationale » devant recevoir des fonds.

1. Résumé analytique

Faisant face à plusieurs menaces de sécurité qui affectent le bien être de ces citoyens et celui des Etats voisins, notamment les femmes et filles qui sont des victimes directes ou indirectes réduisant ainsi leur autonomisation, le Niger est engagé sur plusieurs fronts afin de rétablir la paix et la sécurité à l'intérieur de ces frontières et au-delà. Et ceci, en mobilisant une partie considérable de ses ressources. Cela se traduit par un déploiement des Forces de Défense et de Sécurité (FDS) sur des fronts internes, transfrontaliers et régionaux du G5 Sahel, mais aussi dans des opérations onusiennes de maintien de la paix telles que la MINUSMA, la MINUSCA, la MONUSCO et le MINUJUSTH. En date du 31 janvier 2021, le Niger a déployé 45 femmes sur 989 personnels aux opérations onusiennes de maintien de la paix soit un taux de 4,5%. Dans le détail, l'on retrouve 40 femmes en uniformes sur 108 dans les unités de police individuelle (soit 37%) ; et 5 sur 862 au sein des troupes (0,58%). Aucune femme ne figure dans les experts (0 sur 2) ou les personnels observateurs militaires/staff officers (0 sur 17)¹.

Ce pourcentage des femmes nigériennes en uniforme aux opérations onusiennes s'explique de prime abord par leur faible représentativité dans les différents corps des FDS. Ensuite, ce pourcentage suppose également l'existence de certains obstacles structurels et socioculturels internes et externes au fonctionnement des FDS. Ils entravent le plein épanouissement des femmes tout au long de leurs carrières et peuvent affecter leur motivation à être déployées au sein des opérations de paix de l'ONU au même titre que les hommes. Déterminer ces obstacles et leurs impacts est la clef de voûte qui permettrait de prendre des mesures efficaces à court, moyen et long terme pour opérer des changements durables. Autrement dit, améliorer sensiblement le nombre des femmes nigériennes en uniforme déployées dans les opérations onusiennes.

Pour limiter ces obstacles, l'implication des autorités de tutelles ainsi que l'expertise technique adéquate, avec une contribution des femmes en uniforme, dès l'élaboration de la manifestation d'intérêt du Niger à l'initiative Elsie, démontrent l'engagement et la volonté d'appropriation locale suscités par cette initiative. Autre avantage majeur, cette initiative a vocation à s'inscrire dans la durée à travers la création d'une réserve des femmes en uniforme, formées et aguerries aux critères de déploiement onusien. Dans cette perspective, l'une des innovations majeures de ce projet est d'organiser des formations réservées aux femmes pour permettre de satisfaire les critères de sélection pour qu'elles soient éligibles au déploiement, mais aussi de renforcer leurs capacités sur des compétences spécifiques souvent requises pendant les opérations de maintien de la paix afin de maximiser leurs chances d'être déployées. Par ailleurs, en accompagnant 200 jeunes filles de tout niveau scolaire de plus de 18 ans, afin d'être recrutées dans le FDS, ce projet entend créer une promotion « Elsie » et contribuer ainsi à une génération pour l'égalité.

¹ <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>, Consulté le 15/03/2021.

A ce titre, le présent projet sera mis en œuvre par les Ministères de l'Intérieur, de la Défense, la Représentation de ONU Femmes au Niger ainsi que d'autres partenaires d'exécution notamment l'Institut National de Statistiques et le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant. D'autres institutions étatiques et des organisations de la société civile pourront apporter leurs pierres à l'édifice en participant activement à plusieurs activités du projet.

□ 2. Analyse de la situation.

a. Contexte social politique et économique

Vaste pays d'une superficie de 1.267.000 km², le Niger a une population estimée en 2017 à 20.651.0701 habitants dont 50,1% de femmes et 70% de jeunes de moins de 25 ans, avec un rythme d'accroissement annuel de la population de 3,9%². Selon la Banque Mondiale en 2018, le Produit Intérieur Brut (PIB) nominal par habitant est estimé à 414 USD alors que la moyenne en Afrique Subsaharienne est de 1585,8 USD. Malgré une légère évolution de l'Indice de Développement Humain, la valeur du Niger est de 0.377³ alors que la moyenne en Afrique Subsaharienne est de 0.541⁴. L'immensité du territoire et l'accroissement démographique constituent des défis majeurs de développement socioéconomiques du pays au regard de la raréfaction des ressources naturelles accentuée par les changements climatiques, les capacités économiques limitées du pays⁵, et davantage de la détérioration du contexte sécuritaire.

En effet, depuis une dizaine d'années, le Niger est confronté à une pluralité de menaces sécuritaires. En 2014, une étude réalisée par la Haute Autorité pour la Consolidation de la Paix (HACP) avait identifié plusieurs types de conflits au Niger : les conflits d'accès aux ressources naturelles (foncières et pastorales) ; les conflits d'accès aux ressources publiques et à la gouvernance des industries extractives ; les conflits liés à la dividende démographique; les conflits d'accès/gestion du pouvoir du fait de la persistance des tensions sociales ainsi que la récurrence de l'instabilité politique et institutionnelle ; les conflits liés aux questions transfrontalières principalement en raison des déficits de gouvernance locales qui ouvrent la voix au radicalisme religieux. La présence de nombreux groupes armés et terroristes aux frontières avec le Mali, le Nigéria, le Burkina, et la Lybie ont exposé le Niger à d'importantes violences.

Par ailleurs, récemment l'on a assisté à la multiplication des conflits communautaires du fait de la raréfaction des ressources naturelles, l'intensification du phénomène migratoire et une stabilité politique encore précaire, qui accentuent la récurrence des épisodes de violences. Ce contexte crée un environnement favorable à l'infiltration du crime organisé et l'extrémisme violent, afin d'alimenter la spirale de violences ou de créer un climat de peur. Il affecte également les activités socio-économiques des civils, augmente le nombre de personnes déplacées à l'intérieur du

² En 2017. Source UNDAF.

³ 0,353 en 2016

⁴ PNUD, Rapport de Développement humain 2019, Overview, p. 27. Plus la valeur se rapproche de 1, plus l'indice de développement humain est élevé.

⁵ Deux tiers du territoire nigérien sont désertiques ou semidésertiques

pays et contribue à alimenter une défiance vis-à-vis de l'État et de leurs représentants, y compris les forces de défense et de sécurité. Ces énormes défis sécuritaires ont coûté à l'État, à titre d'illustration, 15% de ses ressources budgétaires en 2017 réduisant ainsi ses capacités d'investissements dans les secteurs productifs et de développement⁶.

L'insécurité transfrontalière et au niveau local affecte les femmes et filles qui sont des victimes directes ou indirectes et de plus en plus des actrices des violences. Dans ce contexte, les femmes et les jeunes ont moins d'opportunités économiques en raison de leur accès limité à l'éducation, à la santé reproductive, ou à la gestion et au contrôle des ressources foncières et naturelles⁷. Le taux de sous-emploi qui touche principalement les populations rurales (83,6%), est de 34,62% en moyenne, dont 38,33% pour les femmes et 32,93% pour les hommes. Le revenu national brut annuel d'une femme est de 112 USD, soit 15 fois moins que celui d'un homme 1705 (USD). Une femme nigérienne gagne en moyenne 24 fois moins qu'une autre femme d'Afrique subsaharienne (2752 USD). 76% des femmes sont mariées dès 18 ans alors que la moyenne subsaharienne se situe à 20%⁸. Ainsi, l'indice d'inégalité de genre au Niger est l'un des plus élevés que la moyenne africaine. Selon le dernier Rapport de Développement Humain, cet indice est de 0,647 (154^e rang mondial sur 162) alors que l'indice moyen d'Afrique subsaharienne est de 0,573⁹. Cependant on note une légère évolution comparée à l'année 2016 où l'indice était à 0,695, 157^e sur 159.

L'État nigérien a entrepris plusieurs efforts pour endiguer les conséquences de cette fragilité notamment sur le plan sécuritaire. Avec quatre États voisins, le Niger fait partie du G5 Sahel avec le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, et le Tchad pour proposer une réponse sécuritaire coordonnée et plus efficiente. En plus du déploiement des FDS sur ces fronts internes, transfrontaliers et régionaux, le Niger continue d'œuvrer à la préservation de la paix et de la sécurité internationales. Il participe activement aux missions de l'Union Africaine et des Nations Unies. D'ailleurs, en Août 2020, le Niger est classé au 22^e rang des États pourvoyeurs du personnel des missions onusiennes de maintien de la paix à travers le déploiement de 989 personnels répartis au sein de la MINUSMA, la MINUSCA, la MONUSCO et le MINUJUSTH¹⁰. 4,5% de cet effectif est constitué de femmes. Il y a 40 femmes sur 108 dans les unités de police individuelle (soit 37%) ; et 5 sur 862 au sein des troupes (1%). Aucune femme ne figure dans les experts (0 sur 2) ou les personnels observateurs militaires/staff officers (0 sur 17)

Au regard des engagements pris par le Niger au plan international, régional et national, les efforts restent à faire pour améliorer la représentation des femmes dans les contingents nigériens en vue d'atteindre les objectifs fixés par la résolution 2242 du Conseil de sécurité des Nations

⁶ Plan Cadre des Nations Unies d'assistance au Développement NIGER (UNDAF) 2019-2021, p. 17.

⁷ 16,9% à l'Assemblée nationale, 19% au gouvernement, 3,8% pour les préfets, 2,3% pour les communes et aucune femme en tant que gouverneur régional.

⁸ PNUD, Rapport de Développement Humain 2019.

⁹ PNUD, Rapport de Développement humain 2019, Overview, p. 27. Plus la valeur se rapproche de 1, plus l'inégalité de genre est élevée.

¹⁰ <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>, Consulté le 15/03/2021.

Unies qui visait un taux de 8,4 % en 2020. Il en est de même pour les objectifs de la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme adoptée par les Nations Unies en janvier 2019, et qui visent à augmenter d'ici 2028 jusqu'à 15 % le nombre de femmes dans les contingents militaires et jusqu'à 20 % de femmes dans les unités de police constituées. En outre, il est apparu nécessaire de favoriser l'implication des femmes dans les différentes stratégies développées pour sécuriser l'espace Sahel. A cet effet, les chefs d'Etat du G5 Sahel (Le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, Niger et le Tchad) se sont engagés à encourager l'intégration du genre et des droits humains dans toutes les actions visant à stabiliser la région.

Parallèlement à ces initiatives étatiques, plusieurs autres acteurs, Système des Nations Unies, Partenaires Techniques et Financiers et Organisations de la Société Civile œuvrent pour la promotion de la participation active des femmes dans les FDS à travers diverses activités de formation, de sensibilisation et de plaidoyer. L'Initiative Elsie offre une opportunité supplémentaire de poursuivre cette dynamique en limitant les obstacles à l'enrôlement et à l'évolution de carrière des femmes en uniforme, en posant les bases durables d'une meilleure représentativité des femmes dans les forces de défense et de sécurité, et en proposant des solutions réalistes pour accélérer le rythme de changement en faveur d'une plus grande participation active des femmes dans les opérations de paix de l'ONU. Ainsi, une focale sur les deux principaux corps fournissant le plus de personnels dans le contingent nigérien, en l'occurrence la police et les forces armées nigériennes (militaires), permettrait de mieux appréhender la problématique de l'amélioration de la représentativité des femmes en uniforme nigériennes dans les opérations onusiennes de maintien de la paix.

b. Théorie du changement

i. Hypothèses

Compte tenu de ce contexte, la théorie du changement proposée pour atteindre les objectifs de l'initiative Elsie au Niger repose sur trois principales hypothèses liées.

Premièrement, il existe une **faible représentativité des femmes en uniforme** dans l'effectif des différents corps qui se reproduit dans l'effectif déployé dans les opérations onusiennes de maintien de la paix. Il n'existe pas des données disponibles qui informent sur le ratio des femmes candidates à l'enrôlement ou à des postes de commandement qui sont sélectionnées afin de saisir le potentiel de recrutement et les critères d'avancement des femmes au sein des FDS¹¹. Cette faible représentativité est donc dupliquée, voire accentuée, dans les forces d'interventions spéciales et dans les postes de hauts gradés. Plus l'on monte dans la hiérarchie et les postes de commandement, moins les femmes sont présentes. Les femmes en uniforme restent majoritairement affectées à des fonctions ou missions de supports qui les éloignent des interventions opérationnelles. Cette faible représentativité dans les fonctions opérationnelles diminue la possibilité d'accroître la participation

¹¹ Les services des ressources humaines des différents corps des forces de défense et de sécurité ne disposent pas un archivage de telles données désagrégées.

active des femmes en uniforme dans les interventions internationales y compris les opérations de paix de l'ONU. De fait, très peu de femmes sont formées aux critères de déploiement dans les opérations onusiennes de maintien de la paix. Davantage, il n'existe pas une base de données sur l'effectif exact des femmes en uniforme qui remplissent les critères de sélection pour le déploiement dans les opérations onusiennes.

Deuxièmement, **certaines obstacles structurels et socio-culturels** peuvent entraver le plein épanouissement des femmes au sein des FDS et affecter leur motivation à être déployées au sein des opérations de paix de l'ONU, voire même à s'autoexclure de telles carrières. Le poids de ces obstacles, dérivés de certains stéréotypes bien ancrés dans les mœurs et croyances locales, est tel qu'ils pourraient intervenir dès le recrutement, pendant la formation, et dans le processus d'avancement de carrière de manière à dupliquer les rôles sociaux des femmes dans la sphère privée et publique au sein FDS. Ces obstacles ont des effets dissuasifs. Ils sont véhiculés dans l'éducation formelle au sein des établissements scolaires et d'enseignement supérieur, avec pour conséquence d'inciter les jeunes filles et les femmes à s'éloigner d'une carrière en uniforme ou à des fonctions opérationnelles. Lorsque celles-ci intègrent les FDS, ces obstacles peuvent également faire figure de stigmates avec des effets sur l'environnement social externe des femmes en uniforme.

Troisièmement, l'absence d'une étude sur les obstacles des femmes en uniforme n'incite pas à prendre **des mesures à court, moyen et long terme pour opérer un changement**. C'est-à-dire améliorer la représentativité, la motivation et les capacités des femmes en uniforme afin qu'elles intègrent durablement les opérations de paix de l'ONU. La chaîne de commandement et les dirigeants politiques ne sont pas sensibilisés sur les impacts immédiats et durables de tels obstacles. Ainsi, ils ont vocation à persister voire se reproduire.

ii. Approche du changement

En s'appuyant sur les différentes hypothèses présentées ci-dessus, et pour développer une proposition nigérienne pour le Fonds d'initiative Elsie, un comité technique a été mis en place par arrêté ministériel du Ministre d'Etat, ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses. Il est constitué des expert-e-s du ministère de la défense et de l'intérieur, d'autres ministères sectoriels comme les affaires étrangères, de l'Enseignement secondaires, de la Promotion de la Femme, y compris des hauts gré-e-s des force armées, de la gendarmerie, de la garde nationale et de la police, ainsi que des représentants de ONU Femmes, partenaire de l'Etat du Niger dans ce projet¹². Les travaux du comité technique ont permis, sur la base de la manifestation d'intérêt acceptée par le Secrétariat Elsie, s'est réuni pour identifier une stratégie pour accroître le déploiement des femmes nigériennes en uniformes dans les opérations de maintien de la paix (OMP).

Aussi, compte tenu du fait que le Niger déploie des militaires et des policiers au sein des opérations onusiennes de maintien de la paix depuis plusieurs années, une stratégie à deux axes a

¹² Arrêté N°000281/MI/SP/D/ACR du 26 mars 2020.

été proposée. Celle-ci s'appuie sur les conditions de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix (Appel à manifestation d'intérêt particulièrement sur un choix ou combinaison des deux types de modalités de financements éligibles pour le premier cycle de programmation), et d'autre part selon les expériences, les bonnes pratiques et les leçons apprises du Niger. Ces axes seront amplement détaillés dans la suite de la proposition. A ce stade, on peut les résumer ainsi qu'il suit.

Un axe vise à développer une **meilleure connaissance des obstacles entravant le déploiement de femmes nigériennes en uniforme** dans les missions de maintien de la paix de l'ONU ; et plus globalement, les obstacles qui limitent leur épanouissement dans leur carrière en uniforme. Pour ce faire, l'évaluation des obstacles se fera dans les deux principaux corps nigériens pourvoyeurs de personnels aux opérations onusiennes de maintien de la paix à savoir les forces armées nigériennes (87,7%) et la Police (12,3%)¹³. Une telle évaluation permettra de disposer d'une base factuelle qui identifie les obstacles internes et externes à ces corps. A terme, une meilleure connaissance des obstacles internes permettra de développer des réponses ciblées et cliniques sur les court, moyen et long termes. Quant aux obstacles externes, ici également des mesures peuvent avoir vocation à limiter ou compenser leurs effets négatifs dans l'évolution de la carrière des femmes en uniforme. Pour ce faire, et dans les deux cas, il faudrait que les acteurs clés du secteur de la sécurité et de la défense soient informés et sensibilisés sur leur nature et conséquences afin d'agir pour inverser la dynamique.

L'autre axe consiste à prendre des mesures immédiates qui visent l'**augmentation des femmes en uniforme pouvant être déployées en tant Casques bleus ainsi que de surmonter** des obstacles identifiés depuis des années – c'est-à-dire le taux réduit de la représentativité des femmes au sein des forces armées, la gendarmerie, la police et la garde nationale et la nécessité de préparer et renforcer les femmes pour qu'elles puissent remplir les critères et passer les examens onusiens en vue du déploiement¹⁴. Concrètement, ce volet vise à pérenniser durablement une réserve des femmes formées et aguerries aux critères opérationnels requis pour être déployées au sein des casques bleus. Cette réserve sera constituée des femmes en uniformes admissibles aux critères d'éligibilité pour être déployées dans une mission de paix onusienne. Pour les IPOs, il s'agit ainsi des compétences requises dans le cadre du Assessment for Mission Service (AMS)/ Selection Assistance and Assessment Team (SAAT) : connaissance opérationnelle du français et

¹³ Précisons qu'au Niger, la gendarmerie et la garde nationales ont également des fonctions de police. Ainsi dans l'effectif de la police dans les opérations de maintien de la paix, l'on retrouve également des éléments de la garde et de la gendarmerie nationales.

¹⁴ En 2015, l'ONU DPO Division de la Police a mené une formation pre-AMS SAAT exclusivement pour les femmes de deux semaines suivi d'un examen onusien au Niger qui a contribué à augmenter les déploiements des femmes de 26.9% en décembre 2017 (21 femmes sur 78 total) à 37% (40 sur 108) en décembre 2020. En 2015, un total de 260 candidates ont été présentées par le Niger à l'ONU dont 187 étaient éligibles après l'évaluation. Par la suite, un total de 175 candidates ont été formées et testées dont 44 ont réussi. Le taux de réussite globale est de 25% ce qui est plus de double de l'examen AMS-SAAT régulier sans formation préalable pour les femmes, dont seul 10% ont réussi en 2011. Les examens AMS-SAAT sont menés de manière séquentielle d'où seules les personnes qui réussissent un examen préalable pourrait tenter l'examen suivant. Dans les examens en 2017, 52% ont réussi l'examen pour la langue, 49% pour la conduite et 100% pour le tir. La plus grande barrière est donc la langue.

de l'anglais ; capacité d'utilisation d'un ordinateur ; permis et bonne expérience de conduite ; maniement des armes à feu. Il est tout aussi important d'offrir des opportunités de renforcement de capacités dans des compétences complémentaires qui permettent d'améliorer leur chance d'être sélectionnées. Il s'agit ainsi de : une très bonne maîtrise des systèmes de navigation ; une connaissance basique de la négociation, la médiation et la résolution des conflits ; des techniques d'interviews ; une connaissance des premiers soins¹⁵. Concernant les troupes, des formations en génie, transmission et matériels (de niveau Certificat d'Aptitude Technique 1- CAT1) et en Coopération civilo-militaire (CIMIC).

De même, un plaidoyer assidu sera mené auprès des autorités nigériennes habilitées afin d'augmenter le pourcentage des femmes parmi les experts et personnels civils du contingent nigérien dans les opérations nigériennes de maintien de la paix, où en date d'août 2020, aucune femme n'est représentée. De telles initiatives ne peuvent être productives que s'il existe **une masse critique de femmes en uniforme susceptible de bénéficier de telles opportunités de carrière**. Aussi, il est question d'améliorer la représentativité des femmes dans les forces de police et des forces armées nigériennes, principaux corps pourvoyeurs de personnels au sein du contingent nigérien, à travers des campagnes de recrutement ciblées.

□ 3. Stratégies de mise en œuvre.

La stratégie de mise en œuvre du projet repose sur quatre piliers.

Le premier pilier consiste à tirer profit de **l'implication des autorités de tutelle** à leur plus haut niveau, autrement dit du Ministère de l'Intérieur et du Ministère de la Défense, **ainsi que l'expertise technique adéquate** dès l'élaboration de la manifestation d'intérêt et toutes les autres étapes nécessaires à l'acceptation de la proposition du Niger à l'initiative Elsie. A travers cet axe, le but est de démontrer l'engagement de l'Etat Nigérien à contribuer à l'atteinte des objectifs de l'initiative Elsie à travers un projet réaliste, adapté et surtout appuyé par les décideurs politiques et la chaîne de commandement des FDS. Il s'agit là de critères qui garantissent l'appropriation des objectifs d'un tel projet. Qui plus est, l'engagement de ces autorités est synonyme de redevabilité de l'Etat nigérien. A ce titre, toutes les activités attribuées aux Ministères de l'Intérieur et de la Défense seront gérées par eux, avec une mise à disposition du personnel et des infrastructures adéquates selon les capacités en place. Il en est ainsi des activités visant à mettre à préparer les formations et les recrutements prévus par le projet.

Le deuxième pilier de cette stratégie est de garantir **la participation active des femmes en uniforme** dans la préparation des activités liées au projet. Il ne s'agit donc pas seulement de percevoir les femmes en uniforme par le seul prisme de bénéficiaires, mais surtout et davantage de bâtir sur leurs expériences, leur lentille d'analyse et mettre à profit les itinéraires des figures de femmes en uniforme dans les FDS nigériennes. Dans le même ordre d'idée, lorsque la préparation

¹⁵ Source: "Information for Individual Police Officers", <https://police.un.org/en/information-individual-police-officers>, consulté le 18/02/2021.

des activités du projet nécessitera l'intervention d'un acteur externe, cette stratégie requiert que l'implication des femmes soient privilégiées, ou à défaut, des acteurs sensibles aux questions de genre et de promotion des droits des femmes. En réalité cette stratégie contribue aussi à réduire l'invisibilité des femmes en mettant à contribution leur compétences, en restaurant leur confiance en soi ou en renforçant/développant leurs capacités au besoin, et d'une certaine manière à faire entendre leurs voix (et voies). Pour autant, la participation des hommes experts ou en uniforme est toute aussi essentielle. D'abord parce qu'elle permet à ceux-ci de mieux appréhender les contraintes rencontrées par les femmes en uniformes et leurs conséquences. Ensuite, parce qu'elle permet de légitimer davantage, s'il en est besoin, toutes les solutions d'actions publiques qui pourraient en sortir. Non pas que la participation des hommes est le gage de cette légitimité, mais davantage parce que celle-ci contribue à lever toute tentative d'assimiler les obstacles identifiés à une volonté strictement militante et ainsi nier les problèmes structurels que ces obstacles pourraient mettre en évidence. Ainsi, une participation active des hommes contribue à accroître les chances de persuasion et de conviction du projet, notamment auprès des hauts-gradés.

Le troisième pilier de la stratégie de mise en œuvre de ce projet est la **formulation des mesures pertinentes, réalistes et adaptées aux contingences nigériennes**. Le projet vise des résultats réalisables avec les ressources matérielles, humaines disponibles dans les 12 mois prévus à cet effet. Les activités programmées, les cibles identifiées, les indicateurs proposés ainsi que les budgets correspondent à cette logique. Il en est ainsi de la mise en œuvre parallèle de certaines activités comme l'étude des obstacles et l'étude sur les motivations des femmes à intégrer une carrière dans une institution sécuritaire ; deux activités menées par différentes entités : l'Institut National de Statistiques et un consultant national.

En ce sens, la qualité première de la proposition est l'effectivité et la durabilité des résultats attendus. Pour autant, cette logique n'est pas simplement matérielle elle est également immatérielle. Ainsi, la pertinence, l'adaptabilité et l'efficacité sont également des principes directeurs qui vont structurer toutes les interactions formelles et informelles ou les discours et les messages publics dérivés du projet. Il en est ainsi des campagnes de sensibilisation, de plaidoyer ou de recrutements afin qu'elles puissent lever certaines barrières tout en étant pas contreproductives. Ceci requiert une expertise approfondie et une maîtrise du contexte local. A ce titre, de telles activités seront fondées sur des éléments factuels et analytiques crédibles.

Enfin, le quatrième pilier de la stratégie de mise en œuvre repose **sur le partenariat**. Le présent projet est conçu et mis en œuvre à travers un partenariat entre les Ministères de l'Intérieur, de la Défense et la Représentation de ONU Femmes au Niger. Chacune de ces entités, par leurs mandats respectifs, mais aussi leur savoir-faire, vont mettre en commun leur compétences et leurs ressources afin de proposer des réponses adaptées et une coordination adéquate. D'autres partenaires sont également impliqués. Il s'agit de l'Institut National de Statistique ainsi que les Ministères de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant ; de l'Enseignement Supérieur ; de l'Enseignement de Base ; de la Jeunesse ; et des Affaires Etrangères. Le partenariat tel que prévu ne concerne pas seulement les activités immédiates du projet. A travers les résultats de ce projet et les données à disposition, tous les partenaires techniques et financiers intéressés

pourraient ainsi apporter leur appui à des actions concourant à l'amélioration de la participation des femmes en uniforme dans les opérations onusiennes de maintien de la paix.

4. Cadre de résultats du projet*

**Note du Secrétariat du Fonds d'Elsie :*

Le Département des opérations de paix (DPO) (Bureau des affaires militaires et Division de police) est responsable de sélectionner et de déployer les effectifs issus des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police sur les opérations de paix de l'ONU.

Les facteurs suivants permettent de déterminer si un projet financé par le Fonds est en mesure d'atteindre le résultat d' « augmentation du déploiement effectif des femmes en uniforme dans les missions de maintien de paix de l'ONU » tel que défini dans les termes de référence du Fonds :

- 1. Capacité d'un pays fournisseur de contingents ou de personnel de police à déployer un personnel féminin et masculin formé et disposant des compétences requises sur la période définie dans la proposition de projet*

- 2. Processus, critères et infrastructures disponibles du DPO pour le déploiement de personnel militaire et de police, notamment :*
 - a) Besoins actuels et futurs du personnel militaire et de police, en tenant compte des éventuels projets de clôture ou de réduction de missions de terrain de l'ONU ;*
 - b) Obligation d'assurer une représentation géographique des pays fournisseurs en contingent et personnel de police dans les composantes militaires et policières des missions de terrain de l'ONU ;*
 - c) Obligation de respecter les engagements pris par les pays fournisseurs de contingents ou personnel de police dans le cadre du Système de préparation des moyens de maintien de la paix ;*
 - d) Disponibilité de systèmes logistiques, d'infrastructures favorisant le bien-être au travail et d'installations médicales adaptés aux femmes sur les missions de terrain de l'ONU ;*
 - e) Capacité pour les pays fournisseurs de contingents et de personnel de police à s'attaquer aux difficultés liées à la performance et à la durabilité dès lors que celles-ci permettent d'augmenter le nombre d'unités de police constituées (UPC) et/ou de contingents militaires déployés.*

Outre ces aspects, la prestation de formations or autre type d'assistance fournie par le DPO aux pays fournisseurs en contingent ou personnel de police et détaillée dans une proposition de projet dépendra de la disponibilité en personnel adéquat et en ressources financières du DPO — à moins que les ressources nécessaires ne soient mobilisées en temps voulu afin de planifier et de créer

les capacités supplémentaires adaptées à l'échelle et à la portée des activités prévues dans la/les proposition(s) de projet.

Le présent cadre de résultats prévoit les produits, les indicateurs et les moyens de vérification sur une période de 12 mois pour chaque domaine de résultats. Les deux domaines de résultat sont prévus par les termes de référence de l'appel à proposition Elsie. Ils seront menés par toutes les parties prenantes de manière parallèle ce qui induit un gain de temps majeur au-delà d'inscrire l'amélioration durable de la participation femmes aux opérations de maintien de la paix sur de bons rails.

Dans ces domaines de résultats, les objectifs identifiés (solution) prévus nécessitent plus de précisions pour une meilleure appréciation :

1. Identification précise des obstacles entravant le déploiement des femmes en uniforme des deux corps au Niger qui contribuent le plus aux opérations de maintien de la paix de l'ONU

L'étude des obstacles entravant le déploiement des femmes fait partie du portefeuille d'activités de ONU Femmes. ONU Femmes sera chargée de la supervision programmatique de ces activités qui seront mis en œuvre par l'Institut National de Statistique (INS). L'INS est l'organe central du système statistique du Niger. C'est un établissement public à caractère administratif créé par la loi n° 2004-11 du 30 mars 2004 et placé sous la tutelle du Ministère chargé des Finances. Son statut, ses attributions et son fonctionnement ont fait l'objet du décret 2004-264 du 14 septembre 2004 pris par le Président de la République. Ce décret lui donne la compétence d'assurer la représentation de la République du Niger, en collaboration avec les autres administrations concernées, dans les activités relatives aux questions statistiques organisées par les institutions sous-régionales, régionales et internationales. L'implication de l'INS est donc une obligation légale au Niger pour une étude comme celle des obstacles entravant le déploiement des femmes en uniforme. Pour autant, l'impartialité et l'indépendance des travaux menés par l'INS sont garanties. Ainsi, ONU Femmes, les Ministères de la Défense et de l'Intérieur et INS sont tombés d'accord pour collaborer et travailler ensemble pour faire l'étude des obstacles. Les termes contractuels de cette collaboration feront l'objet d'une convention entre ONU Femmes et l'INS. Parallèlement, les Ministères de la défense et de l'intérieur se sont engagés à mettre à disposition leurs personnels pour les entretiens et les sondages, ainsi que des informations et des documents requis. De la même façon, ces ministères s'engagent à garantir la sécurité des enquêteurs de l'INS et le personnel des institutions sécuritaires qui vont participer à l'enquête et aux entretiens. Aussi, les officier.es / soldats qui vont participer à cette enquête ont la garantie de pouvoir parler librement et les données seront anonymées par l'INS.

L'INS se chargera à la fois de l'enquête de terrain selon la méthodologie du DCAF (activité 1.1) ; mais aussi de l'analyse de ces données (activité 1.2). Pour ce faire, l'INS s'appuie sur des cadres et experts, notamment au sein de la Direction des Enquêtes et des Recensements (DER)¹⁶ et la Direction des Statistiques et des Études Démographiques et Sociales (DSEDS), coutumiers des enquêtes d'une envergure nationale répondant aux normes internationales comme l'Enquête Démographique de Santé. Et ceci, en toute indépendance pour garantir l'objectivité et la vulgarisation des données collectées. Aussi, deux équipes distinctes de 8 personnes feront l'étude des obstacles en parallèle dans les forces armées et la police, et les frais de gestion prennent en compte cet arrangement de gérer deux équipes. Une liste des *Bonnes pratiques sur l'étude sur les obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de maintien de la paix* (voir Annexe), mise à disposition par le Fonds de l'Initiative Elsie servira de guide en plus des principes directeurs de l'INS.

Concernant l'analyse de l'enquête, l'INS s'appuie sur un réseau d'experts et académiques nigériens reconnus dans la thématique. De même, l'INS va également abriter la base de données relative à l'enquête avec les moyens matériels et logistiques appropriés mis à disposition par le projet. Un chronogramme détaillé de l'étude des obstacles selon la méthodologie du DCAF est proposé à la suite du cadre des résultats du projet. Un budget de l'enquête et de l'analyse des obstacles est disponible en fin de ce document. Six lignes budgétaires sont prévues : coûts de gestion ; processus de planification ; formation des enquêteurs ; collecte de données ; analyse de données et rédaction des rapports ; processus de validation.

Un plan de travail spécifique de l'étude est disponible dans le document de projet (page 43) ainsi qu'un budget en annexes. Ceux-ci ont été élaborés en se basant sur un sondage préliminaire qui a consisté à répertorier les femmes en uniformes dans les différents corps (en annexes) ainsi que l'identification des lieux de formations. Enfin, pour limiter les risques liés à la circulation de la covid-19, en plus du strict respect des mesures en vigueur, les enquêteurs et enquêtrices seront recruté-e-s localement dans les régions : à raison de deux enquêteurs-enquêtrices par région. Ils ne se déplaceront à Niamey que pour leur formation ainsi que l'enquête pilote. Par ailleurs, les résultats préliminaires de l'étude des obstacles pourront informer les activités en cours comme par exemple la mise en place du vivier (identification des femmes) ou la rédaction du contenu de la politique visant l'amélioration du bien-être des femmes en uniforme. Un mécanisme de feedback sera fait à travers les réunions du Comité de Pilotage où les comptes rendus sur le progrès des différentes activités y compris sur l'identification des obstacles – leçons apprises – seront partagés et seront pris en compte dans les étapes prochaines.

¹⁶ La DER est chargée de la conduite des enquêtes et recensements d'envergure nationale, en collaboration avec les autres structures internes et externes à l'INS. Elle apporte son appui aux Directions régionales pour la conduite des enquêtes et recensements locaux. Elle est en outre chargée de la conservation et de la gestion des bases de sondage des enquêtes auprès des ménages, de l'élaboration et de la gestion d'un système d'information géographique relatif au suivi de la pauvreté.

2. Information et plaidoyer auprès des acteurs clés du secteur de la sécurité et de la défense sur les obstacles entravant le déploiement de femmes en uniforme nigériennes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU

L'étude des obstacles des femmes en uniforme fera l'objet d'un rapport détaillé anonymisé avec un accès restreint ; puis d'un rapport synthétique vulgarisé à un large public selon les termes de référence de l'appel à l'initiative Elsie (activité 1.3). L'élaboration d'un argumentaire pour l'adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS est fortement lié aux résultats de l'étude sur les obstacles (1.4). Cet argumentaire sera examiné et consolidé afin de proposer une politique nationale de promotion du bien être des femmes dans les forces de police et forces armées. Cet argumentaire ainsi que les principales conclusions et recommandations de cette étude feront l'objet d'un plaidoyer au ministères de tutelle, députés, hauts gradés des forces de polices et des forces armées nigériennes, les femmes en uniforme ; puis aux partenaires techniques et financiers et les organisations de la société civile (activités 1.5). L'adoption d'une telle politique étant liée à l'agenda politique des dirigeants nigériens, il y a un risque que cette politique nationale fasse l'objet de plusieurs examens au sein des conseillers techniques des ministères de tutelle mais également au sein du conseil de ministres et éventuellement au sein du parlement. Ce processus étant chronophage, Ainsi, l'adoption proprement dite pourrait avoir lieu au-delà de la planification prévue par le projet. Cela étant dit, les parties prenantes, y compris les ministères de tutelle, s'engagent à mener un plaidoyer visant l'adoption de cette politique.

3. Accroissement du nombre femmes des forces armées nigériennes et de la police dans les opérations de maintien de la paix

Au Niger, la gendarmerie et la garde nationales ont également des fonctions de police. Ainsi dans l'effectif des IPO du contingent nigérien dans les opérations de maintien de la paix, l'on retrouve également des éléments de la garde et de la gendarmerie nationales. Ainsi, pour garantir une meilleure représentativité des femmes dans les IPOs, il est nécessaire d'impliquer la gendarmerie et la garde dans les formations en pré-AMS SAAT. En 2015, la Division de la Police de l'ONU a mené une formation pré-AMS SAAT exclusivement pour les femmes au Niger avec 187 policières formées pendant deux semaines. Cela a été suivi par un examen AMS SAAT d'une semaine sur les compétences requises en langue, conduite et tir. 44 policières ont réussi l'examen pour un taux de réussite de 23%. En 2017, 37 femmes ont été déployées sur les 44 femmes reçues soit un de taux de déploiement de 84%. L'un des obstacles observés lors du déploiement consistait à des difficultés de compléter le formulaire électronique des détachés de la police. Dans le cadre de ce projet, 100 nouvelles femmes en uniforme seront formées en pré-AMS SAAT et remplissage de formulaire électronique pour les détachés de la police (Activité 2.1) dont 60 de la police, 20 de la gendarmerie et 20 de la garde nationale. Cette formation a vocation à augmenter les chances de succès pour le recrutement dans les opérations de maintien de paix en les dotant des compétences basiques nécessaires pour être opérationnelles et valoriser leurs compétences dans la documentation requise. Cette formation sera donnée par des formateurs accrédités par le DPO. Les femmes en uniformes bénéficiant de cette formation seront choisies sur une base de volontariat à

condition qu'elles aient au moins 5 ans d'expérience dans leurs différents corps sans compter le temps de formation (critère fixé par le DPO) ainsi que les autres critères selon le Instructions permanentes (consignes révisées) Évaluation des policiers hors unités constituées affecté à une mission (2019)¹⁷. Cette phase de sélection sera précédée par des séances d'informations sur les missions au sein des opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Un examen AMS SAAT sera organisé et au moins les 100 femmes formées en pré-AMS SAAT y prendront part. D'autres femmes en uniformes seront conviées à passer l'examen notamment celles qui ont leur AMS-SAAT caduque et celles qui souhaitent volontairement être candidates sans avoir reçu la formation au préalable. Tout en mettant en priorité les femmes, il est à noter aussi que des hommes seront également invités à passer l'examen dans une limite d'un maximum de 50% du total des candidats non formés en pré-AMS SAAT. Les candidates admises à ce concours vont intégrer une réserve constituée d'au moins 100 femmes éligibles aux IPOs et prêtes à être déployées, y compris celles qui disposent déjà de l'AMS SAAT (Activité 2.4).

Dans le même temps, une réserve de 40 femmes des troupes prêtes à être déployées, issues des forces armées nigériennes, sera constituée sur une base volontaire selon les critères d'éligibilité (activité 2.3). Ces femmes bénéficieront de plusieurs formations supplémentaires pour accroître leurs capacités opérationnelles dans les troupes des opérations de maintien de la paix. A travers ces réserves, l'objectif est d'augmenter durablement la représentation des femmes dans les IPOs et les TROOPS du contingent nigérien afin d'atteindre les objectifs de la Stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes en uniforme 2018-2028. Par ailleurs, pour maximiser les chances d'intégrer le contingent nigérien aux opérations de maintien de la paix, 40 femmes de rang d'officier (20 de la police, 10 de la gendarmerie, 5 de la garde et 5 des forces armées) vont bénéficier des formations complémentaires recommandées par le DPO (activité 2.5). Il s'agit ainsi de la maîtrise des systèmes de navigation ; des connaissances en négociation, médiation et résolution des conflits ; techniques d'interviews ; et techniques de premiers soins.

Des stages internationaux, notamment ceux prévus par le DPO, seront également une opportunité supplémentaire de renforcement des capacités. Ainsi, une formation des formateurs sur le cours de pré-déploiement pour les UNPOL (policiers individuels) en français qui aura lieu au Sénégal en collaboration avec l'ONU DPO Division de la Police et le Service Intégré de Formation en 2022, ainsi qu'une potentielle formation de formateurs régionale pour la préparation à l'AMS SAAT. L'Ecole de maintien de la paix « Alioune Blondin Beye » de Bamako, réputée pour sa formation de qualité offre également des stages pour des personnels en uniforme pour les opérations de maintien de Paix. Compte tenu de la proximité d'une telle offre de formation, ainsi que de la convergence des enjeux de sécurité dans la sous-région puis de la forte présence du contingent Nigérien dans la MINUSMA, c'est une opportunité de doter les femmes en uniforme nigériennes des compétences supplémentaires nécessaires pour être pleinement opérationnelles.

¹⁷ Organisation des Nations Unies Département des opérations de paix Département de l'appui opérationnel Réf. 2019.19, Instructions permanentes (consignes révisées) Évaluation des policiers hors unités constituées affecté à une mission (2019).

Dans tous les cas, les formations, les examens et tout autre processus d'identification et de sélections de candidats à l'AMS-SAAT, la réserve qui en découlera ou même le déploiement, s'effectueront dans le strict respect des protocoles et procédures pour la prévention des abus de pouvoir, du harcèlement sexuel, de la fraude et de la corruption.

4. Accroissement du recrutement des femmes dans la police et les forces armées nigériennes

Les données à disposition sur la représentation des femmes en uniforme dans les différents corps des forces et de défense nigériennes démontrent un faible pourcentage des femmes recrutées (voir ci-dessous). Plusieurs raisons peuvent expliquer cette faible représentativité : c'est l'un des objectifs de l'étude des obstacles. Par ailleurs, l'on constate que le bassin de recrutement des femmes est également faible. Malheureusement, les données disponibles au Niger ne proposent pas le ratio entre les femmes candidates et celles définitivement admises. A titre d'illustration, le dernier processus de recrutement au sein des Forces armées nigériennes a permis d'enrôler 3000 recrues militaires dont 150 recrues femmes en uniformes soit environ 5%. Des milliers de candidats se présentent, sans être enregistrés, et passent des tests d'éliminations (efforts physiques, aptitudes médicales et tests de drogues). Les candidats définitivement admis sont ceux qui ont réussi les tests. Il n'existe donc pas un système d'enregistrement de liste préétablies de candidats désagrégés par sexe pour l'enrôlement dans les forces armées nigériennes.

Cela étant dit, il est utile d'avoir une meilleure connaissance des déterminants de l'intérêt des jeunes filles à entreprendre une carrière au sein des Forces de Défense et de Sécurité (activité 2.6). Cette étude sera menée par un consultant national sous la supervision de ONU Femmes avec la contribution du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, et du Ministère de l'Enseignement Supérieur. Les recommandations de cette étude vont permettre d'affiner les messages de sensibilisation pour le lancement de campagnes de recrutement pour les forces armées nationales et les forces de police en ciblant les jeunes filles (activité 2.7). Parallèlement, toujours avec le concours des deux ministères sus-évoqués, 200 jeunes filles (de plus de 18 ans et de moins de 28 ans)¹⁸ issues de couches vulnérables et éligibles aux différents concours des corps des forces de défense et de sécurité et qui souhaitent y faire carrière seront identifiées sur l'ensemble du territoire. Leurs dossiers de candidatures seront entièrement pris en charge ainsi que leurs frais de déplacement. Ces jeunes femmes bénéficieront de formations préparatoires à au moins deux concours (deux choix de corps) afin de maximiser leurs chances d'être recrutées (activité 2.8). Les jeunes femmes de ce vivier qui parviendront à être recrutées définitivement vont constituer une promotion « Elsie ». Ici également, le strict respect des

¹⁸ Cette tranche d'âge a été recommandée dans le ciblage préliminaire des membres du comité technique notamment les expert-e-s du Ministère de l'enseignement secondaire et de la promotion de la Femme.

protocoles et procédures pour la prévention des abus de pouvoir, du harcèlement sexuel, de la fraude et de la corruption sera observé.

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
Faible connaissance des obstacles entravant le déploiement de femmes en uniforme nigériennes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU	Identification précise des obstacles entravant le déploiement des femmes en uniforme des deux corps au Niger qui contribuent le plus aux opérations de maintien de la paix de l'ONU	1.1 Enquête des obstacles dans la Police et les Forces Armées Nigériennes	Base de données anonymes des informations collectées sont disponibles	1. Une meilleure connaissance des obstacles propres au pays et limitant le déploiement effectif de femmes Casques bleus dans les missions de l'ONU	<i>Existence de données détaillées sur les obstacles auxquels sont confrontés les femmes dans les forces de police, et les forces armées nigérienne.</i>	1 rapport consolidé et validé 380 personnels des forces de police 380 personnels des forces armées nigériennes
		1.2 Analyser les obstacles dans la Police et les Forces Armées Nigériennes	Une évaluation crédible des obstacles des femmes en uniforme dans les forces de police, et les forces armées nigérienne		<i>Existence d'un rapport d'analyse détaillé sur les obstacles auxquels sont confrontés les femmes dans les forces de police, et les forces armées nigérienne.</i>	

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
	Information et plaidoyer auprès des acteurs clés du secteur de la sécurité et de la défense sur les obstacles entravant le déploiement de femmes en uniforme nigériennes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU	1.3 Publier et vulgariser un rapport synthétique sur les obstacles des femmes en uniforme dans les forces de police et les forces armées	Des données synthétiques sur les obstacles des femmes en uniforme dans les forces de police et les forces armées		<i>Existence d'un rapport synthétique sur les obstacles auxquels sont confrontés les femmes dans les forces de police, et les forces armées nigérienne.</i>	Un rapport consolidé et validé

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
		1.4 Elaborer un argumentaire pour l'adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS	Adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS ;		<i>Adoption d'une politique de promotion</i> du bien être des femmes dans les FDS	100 acteurs clés du secteur de la sécurité et des partenaires de l'Etat du Niger imprégnés

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
		1.5 Organiser des rencontres de plaidoyer pour l'adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS	Deux rencontres de plaidoyer (une avec les ministères de tutelle, les députés les hauts gradés des forces de polices et des forces armées nigériennes, les femmes en uniforme ; une avec les partenaires techniques et financiers et les organisations de la société civile) pour la promotion du bien être des femmes dans les forces de police et les forces armées nigériennes		<p><i>Nombre des acteurs politiques (assemblées, gouvernement) et hauts gradés de la sécurité et de la défense imprégnés des résultats de l'étude sur la représentativité et les obstacles des femmes en uniforme ;</i></p> <p><i>Nombre des partenaires techniques et financiers (ambassades, agences de coopérations bilatérales, multilatérales, ONG Internationales, Organisations Internationales, agences du Système des Nations Unies) et organisations de la société civile imprégnés des résultats de l'étude sur la représentativité et</i></p>	

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
					<i>les obstacles des femmes en uniforme</i>	
Faible participation des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix des Nations Unies	Accroissement du nombre femmes des forces armées nigériennes et de la police dans les opérations de maintien de la paix	2.1 Former 100 femmes de la police (60), de la gendarmerie (20) et de la garde (20) en pré-AMS SAAT et formulaire électronique pour les détachés de la police	Base de données de 100 femmes en uniforme accompagnées en pré-AMS SAAT	2. Une augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que Casques bleus de l'ONU	<i>Existence d'une liste actualisée de 100 femmes en uniforme ayant reçu une préparation au AMS-SAAT</i>	TROOPs : 2% en 2021, 3% en 2022 et 5% en 2023 ¹⁹ . D'ici 2023, obtenir une représentation de 23% des femmes au

¹⁹ En raison du faible effectif actuel (279 femmes et 150 en formation) des femmes en uniformes des troupes, ainsi que le critère de déploiement de 10 ans d'ancienneté adopté au Niger, il est difficile d'atteindre les cibles du DPO Uniformed Gender Parity Strategy pour la proportion des femmes dans les troupes qui prévoient 2021=8%; 2022=9%; 2023=10%. Aussi, avec les mesures incitatives prises pour augmenter le recrutement des femmes ainsi que les formations supplémentaires prévues, et un plaidoyer pour réduire la durée d'ancienneté à 7 ans, le Niger va de manière durable augmenter son vivier de troupes susceptibles d'être déployées.

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
				Une augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que femmes Casques bleus.	<i>Un examen de AMS-SAAT effectué</i>	sein des du staff officers/observateurs militaires
		2.2 Organiser un examen AMS-SAAT	Base de données de femmes admises à AMS SAAT		<i>Existence d'une réserve de 40 femmes pour les troupes</i>	IPO: de 37% en 2020 à 42% en 2021, 45% en 2022, et 50% en 2023.
		2.3 Créer une réserve de déploiement de 40 femmes de troupes.	Base de données de 40 femmes éligibles aux troupes		<i>Existence d'une réserve d'au moins 100 femmes pour les IPO</i>	40 femmes de rang d'officier 40 femmes des forces armées nigériennes
		2.4 Renforcer les capacités de 40 femmes de troupes (Certificat d'Aptitude Technique 1- CAT1 en génie, transmission et matériels, et CIMIC - Civil Military Cooperation)	Base de données de 40 femmes de troupe formées à des compétences supplémentaires		<i>Nombre de femmes de troupe formées en compétences supplémentaires</i>	
		2.5 Créer une réserve de déploiement de 100 femmes en tant que IPO	Base de données de 100 femmes éligibles aux IPO, ayant passé avec IPO		<i>Nombre de femmes officières formées en expertise complémentaire</i>	

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
			succès les examens AMS-SAAT			
		2.6 Renforcer les capacités de 40 femmes de rang d'officier (20 de la police, 10 de la gendarmerie, 5 de la garde, et 5 des forces armées) en des expertises complémentaires (maîtrise des systèmes de navigation ; des connaissances en négociation, médiation et résolution des conflits ; techniques d'interviews ; et techniques de premiers soins)	Base de données de 40 femmes de rang d'officier formées à des compétences supplémentaires			
Faible représentativité des femmes dans les forces de police et des forces armées	Accroissement du recrutement des femmes dans la police et les forces armées nigériennes	2.7 Réaliser une étude sur l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme	Une étude crédible qui identifie les facteurs qui influencent l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme est disponible		<i>Existence d'une étude sur les facteurs qui influencent l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme</i>	Une étude publiée

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (Solution)	Activités	Produits	Résultat	Indicateurs	Cible
		2.8 Lancer des campagnes de recrutement pour les forces armées nationales et les forces de police qui incluent des messages pour les femmes	Des messages clés de sensibilisation des jeunes filles sont disponibles sur la base des conclusions de l'étude		<i>Nombre et pourcentage de jeunes filles directement sensibilisées par des campagnes de recrutement dans les FDS</i>	10 000 jeunes filles sensibilisées
		2.9 Faciliter l'inscription et préparer 200 jeunes filles (à partir de 18 ans), aux concours de recrutement de la Police et des Forces Armées Nigériennes	200 candidates sont préparées aux concours de la police et des forces armées nigériennes (à tous les niveaux)		<i>Pourcentage de femmes recrutées dans les forces armées et les forces de police nationaux, par rapport à la moyenne sur 3 ans avant le début du projet</i>	Augmentation de 15% des femmes dans le recrutement des forces de police 2021-2022 Augmentation de 10% des femmes dans le recrutement des forces des Forces Armées Nigériennes 2021-2022

□ 5. Modalités de gestion et de coordination du projet.

a. Modalités de gestion du projet

Le projet est mis en œuvre directement par les Ministères de l'Intérieur et de la Défense, et ONU Femmes Niger. Le Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses, et le Ministère de la Défense s'engagent à mettre à disposition, en plus des femmes en uniforme impliquées, et dans la mesure du possible, les infrastructures physiques disponibles pour la mise en œuvre des activités du projet (bureaux, salles, terrains, équipements) sur toute l'étendue du territoire Nigérien. Ils garantissent également la sécurisation des activités du projet. Pour favoriser l'appropriation locale et la durabilité du projet, un-e gestionnaires du projet sera désigné-e au sein de chacun de ces deux ministères pour faciliter la gestion, le suivi et la coordination du projet. Les noms précis de ces gestionnaires seront communiqués au secrétariat Elsie une fois la proposition du Niger acceptée.

L'expérience de ONU Femmes en matière d'intégration des besoins sexospécifiques des femmes dans les politiques publiques et sectorielles depuis plusieurs années au Niger va accompagner la préparation technique et organisationnelle des activités du projet dans la continuité et la complémentarité des efforts déployés par le passé. De même, l'expérience de ONU Femmes dans la gestion financière de projets de telle envergure ainsi que des interactions avec des bailleurs internationaux garantit un bon rapport coût-efficacité du projet, et une gestion rigoureuse des ressources allouées.

ONU Femmes s'occupera ainsi de toute la gestion du projet. Les fonds prévus pour les activités des Ministères de la Défense et de l'Intérieur seront administrés directement par ces ministères par le biais des conventions établies avec ONU Femmes et à la suite d'une évaluation des capacités (capacity assessment) conformes aux procédures de ONU Femmes. Dans cet ordre d'idée, ONU Femmes met à disposition une équipe pour les opérations de gestion financière, de gestion logistique, de communication, de suivi évaluation, de gestion de risques et des rapports d'activités du projet. ONU Femmes met également à disposition, au besoin, des ressources logistiques telles que des voitures et les supports de communication tant au niveau national qu'international. Les recrutements nécessaires seront entrepris une fois l'accord de principe du financement sera formellement signifié aux parties prenantes. La mise en place de cette équipe sera faite une fois le financement de la proposition du Niger mis à disposition de ONU Femmes.

Personnel/fonction	Grade	Temps consacré au projet %	Coût financé par le projet %
Un-e spécialiste programme Femmes Paix et Sécurité	P3	75%	75%
Un-e chargé de programme	SB4	20%	0%
Un-e chargé de suivi-évaluation	SB4	10%	0%

Un-e chargé de finances	SB4	10%	0%
Un-e chargé de logistique	SB3	10%	0%
Un-e chargé de communication	SB4	10%	0%
Un-e chauffeur	SB1	25%	0%

Pour besoin de plus d'efficience, les Ministères de l'Intérieur et de la Défense, et ONU Femmes Niger vont recourir à l'appui d'autres partenaires pour certaines activités. Il s'agit ainsi de :

- L'Institut National de Statistiques du Niger pour procéder à l'enquête sur l'évaluation des obstacles auprès de 760 personnels de la police et des forces armées notamment à travers la méthodologie DCAF ; puis à l'analyse des données recueillies procéder à l'étude sur les obstacles et la représentativité des femmes en uniforme, avec un rôle actif des femmes en uniforme.
- Le Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'Enfant. Fort de ses compétences techniques et de sa légitimité, le ministère sera impliqué dans les activités de plaidoyer et de sensibilisation destinés à l'augmentation du bassin de recrutement des femmes ou à l'amélioration de leur condition dans leurs carrières.
- Les expert-es de la Haute Autorité pour la Consolidation de la Paix, de la Stratégie de Développement et de Sécurité des zones Sahélo-Sahariennes et des ministères sectoriels impliqués dans le projet (Ministères de la promotion de la femme et de la protection de l'enfant ; de l'enseignement supérieur ; de l'enseignement de base ; de la jeunesse ; et des affaires étrangères) vont contribuer à la préparation et la validation technique des principaux produits du projet (études, messages de sensibilisation, rapports).

b. Coordination du projet

Un **Comité de Pilotage (CP) sera mis en place**. Le CP examine et définit les orientations stratégiques du projet et assure un contrôle qualité et l'évaluation régulière des progrès réalisés. Il est la structure de gouvernance et d'autorité décisionnelle. Il est composé les parties prenantes nationales désignées par les Ministères de l'Intérieur, de la Défense, de la promotion de la Femme, et de la HACP Niger à raison d'un représentant. A ceci s'ajoute le Représentant de ONUFEMMES Niger, un-e membre du Secrétariat Elsie et un-e représentant de la coordination nationale du système des Nations Unies. De manière précise, le CP sera responsable de :

- ✓ S'assurer que la mise en œuvre du projet atteint ses objectifs en proposant des mesures de mitigation des risques, menaces, des stratégies d'atténuation des défis ou de capitalisation des opportunités ;
- ✓ L'orientation stratégique, les partenariats et les opportunités de mobilisation des ressources techniques, humaines et financières du projet ;
- ✓ S'assurer que certains résultats préliminaires de l'étude des obstacles soient pris en compte dans les activités parallèles et les étapes prochaines de la mise en œuvre du projet.

- ✓ Effectuer des visites pour s'assurer de la mise en œuvre effective et qualitative des activités du projet ;
- ✓ Valider le plan de travail du projet ;
- ✓ Examiner et approuver les rapports semestriel et annuel de mise en œuvre du projet soumis par l'unité de coordination ;
- ✓ Examiner la situation des droits humains et les risques pour la mise en œuvre du projet ;
- ✓ Assurer une communication du projet au sein du gouvernement, des espaces de prise de décisions publics aux niveaux national, régional et international ;
- ✓ Superviser l'unité de coordination du projet ;
- ✓ Identifier les stratégies de durabilité du projet.

Le CP sera présidé par un des représentants de la partie gouvernementale et se réunira trois fois sur toute la durée du projet. Une fois pour le lancement du projet, une deuxième fois à mi-parcours et en fin de projet. Le procès-verbal de chaque réunion CP sera transmis au secrétariat de l'Initiative Elsie.

L'unité de coordination (UC) est mise en place dès l'accord de financement de la proposition du Niger formellement signifiée aux parties prenantes. Elle a pour objet d'assurer la mise en œuvre efficiente du projet en fournissant une assistance technique de qualité dans l'organisation et la préparation des activités du projet. A ce titre, elle est également l'organe d'exécution des décisions du CP. L'UC se réunira de manière ordinaire une fois tous les deux mois et à titre extraordinaire sur une convocation d'au moins deux membres de l'unité. De manière précise, l'unité de coordination sera chargée de :

- ✓ Assurer la gestion globale du projet et sa mise en œuvre à travers un plan de travail détaillé sur un an ;
- ✓ D'identifier les opportunités, risques et obstacles potentiels aux niveaux politique, sécuritaire, technique, logistique et opérationnel et de les soumettre au CP ;
- ✓ Préparer et amender (si nécessaire) la mise en œuvre du Plan de Travail
- ✓ Produire des rapports narratifs et financiers trimestriels de mise en œuvre du projet, et un rapport annuel définitif à l'endroit du secrétariat de l'initiative Elsie ;
- ✓ Appuyer la mise en œuvre des activités du projet sur le plan technique et opérationnel ;
- ✓ Préparer des réunions du CP, notamment l'ordre du jour, la facilitation, et les procès-verbaux ;
- ✓ Assurer le suivi et la mise en œuvre des recommandations du CP ;
- ✓ Examiner et améliorer la qualité des livrables des différents partenaires d'exécution du projet du projet (rapports, études, outils de sensibilisation) ;

- ✓ Effectuer régulièrement des visites sur le terrain pour évaluer l'avancement des activités et faire des recommandations aux partenaires d'exécution ;
- ✓ Assurer la liaison avec le Secrétariat Elsie et organiser les appuis techniques nécessaires ;
- ✓ Documenter et capitaliser les bonnes pratiques et les histoires à succès dérivées du projet ;
- ✓ Assurer la visibilité de l'ensemble des résultats du projet auprès du public et auprès des bailleurs des fonds potentiels.

L'UC est composée de :

- Un spécialiste programme « Femmes Paix et Sécurité » ONU Femmes ;
- Une représentante de la police ;
- Une représentante des forces armées nigériennes (militaires) ;
- Une représentante de la gendarmerie ;
- Une représentante de la garde nationale ;
- Un-e représentant-e du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant ;
- Un-e représentant-e du Ministère des Affaires étrangères.

Le spécialiste programme ONU Femmes aura la charge d'assurer le secrétariat et le bon fonctionnement de l'UC. Ceci se traduit notamment par la convocation des réunions ordinaires et extraordinaires, le suivi des contrats avec les partenaires du projet, le partage des documents et des rapports, les activités de communication ou de représentation liées au projet et toute autre activité nécessaire à la mise en œuvre efficiente du projet.

6. Exigences en matière de gestion des risques, suivi-évaluation et établissement de rapports

a. Gestion de risques

Résultats/produits	Facteur de risques	Risques	Impact du risque	Probabilité	Poids de l'impact	Criticité	Mitigation	Responsable
Résultat 1 : Une meilleure connaissance des obstacles entravant le déploiement de femmes en uniforme nigériennes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU								
Base de données anonymes des informations collectées sont disponibles	- Réticence des corps à faire accéder les données demandées ; - Réticence des femmes en uniforme à communiquer avec les équipes des études	Résultats d'étude non précis	Elevé	Faible	Moyen	Moyen	-Impliquer les ministres de l'intérieur et de la défense pour qu'ils instruisent l'accès aux données auprès des FDS à travers un acte administratif (note, arrêté) - Impliquer les hauts gradés hommes et femmes afin qu'ils encouragent et facilitent la collecte des données au sein de leurs unités de commandement ; -Impliquer les femmes en uniforme dans la réalisation de l'étude et publier les résultats en pourcentage	ONU Femmes
Une évaluation crédible des obstacles des femmes en uniforme dans les forces de police, et les forces armées nigérienne	-Risques contractuels associés à la conduite l'étude des obstacles	Augmentation du coût et retard de livraison de l'étude	Elevé	Moyen	Elevé	Elevé	-Impliquer l'institution de recherche dans les rencontres du comité technique mis en place pour élaborer la proposition du Niger - Créer des rencontres régulières entre le spécialiste programme, les points focaux des ministères afin de s'informer sur l'état d'avancement et les difficultés rencontrées - Prévoir un calendrier détaillé sur la mise en œuvre de l'étude en accord avec toutes les parties	ONU Femmes

Résultats/produits	Facteur de risques	Risques	Impact du risque	Probabilité	Poids de l'impact	Criticité	Mitigation	Responsable
							prenantes sous la supervision de ONU Femmes	
Des données synthétiques sur les obstacles des femmes en uniforme dans les forces de police et les forces armées	Réticence de l'Etat du Niger à vulgariser les résultats synthétiques	Obstacles peu connus par un large public	Elevé	Faible	Elevé	Moyen	Implication effective des hautes autorités des ministères de tutelle et des experts dans la validation du rapport de synthèse	ONU Femmes
Deux rencontres de plaidoyer (une avec les ministères de tutelle, les députés, les hauts gradés des forces de polices et des forces armées nigériennes, les femmes en uniforme ; une avec les partenaires techniques et financiers et les organisations de la société civile) pour la promotion des femmes aux fonctions opérationnelles dans les forces de police et les forces armées nigériennes.								

Résultats/produits	Facteur de risques	Risques	Impact du risque	Probabilité	Poids de l'impact	Criticité	Mitigation	Responsable
Adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS	Réticence de l'Etat du Niger adopter la politique	Lenteur et	Elevé	Faible	Elevé	Moyen	Implication effective des hautes autorités des ministères de tutelle et des experts dans la validation du rapport de synthèse	ONU Femmes
Résultat 2. : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que femmes Casques bleus.								
Base de données de 100 femmes en uniforme accompagnées en pré-AMS SAAT	<ul style="list-style-type: none"> - Réticence des corps à faire accéder aux femmes les formations nécessaires : - Réticence des femmes à participer volontairement aux formations opérationnelles avec les hommes -Risque que les femmes désignées ne soient pas sélectionnées par le DPO pour le déploiement (e.g. ne remplissent pas les critères – voir la Note du Secrétariat d'Elsie sur les critères du DPO) - Réticence à participer du fait des risques de contamination au Covid-19 	Absence de formation spécifique aux femmes	Elevé	Moyen	Elevé	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> Proposition des formations et des stages internationaux dans des écoles militaires réputées Témoignages des femmes Hauts gradés ou anciennes déployées dans les missions onusiennes ayant bénéficiés de telles formations/expériences - Coordonner étroitement avec le DPO Bureau des Affaires Militaires et la Division de la Police pour les critères requis, identifier les femmes remplissant les critères du DPO, suivre méticuleusement et l'enregistrer dans la base des données les raisons de non-sélection et non-déploiement afin d'identifier des pratiques efficaces et leçons apprises, participer à des formations des formateurs sur la formation de pré-déploiement délivrées par l'ONU DPO et faire suivre ces formations au niveau national pour le personnel à déployer 	Ministère de la Défense
Base de données de 100 femmes candidates à AMS-SAAT								
Base de données de 40 femmes éligibles aux troupes, ayant reçu des formations supplémentaires (Certificat d'Aptitude Technique 1- CAT1 en génie, transmission et matériels, et CIMIC - Civil Military Cooperation)								
Base de données de femmes éligibles aux IPO, ayant passé avec succès les examens AMS-SAAT								

Résultats/produits	Facteur de risques	Risques	Impact du risque	Probabilité	Poids de l'impact	Criticité	Mitigation	Responsable
Base de données de 40 femmes de rang d'officier formées à des compétences supplémentaires	Restriction des déplacements nationaux et internationaux en raison de la pandémie du Covid-19 - Réticence à participer du fait des risques de contamination au Covid-19	- Non-participation des femmes en uniforme ; - Retard accumulé	Elevé	Moyen	Elevé	Elevé	Exigence de respect des mesures de riposte contre le Covid-19 dans toutes les activités du projet Capacité de l'Unité de coordination à proposer des solutions alternatives validées par le comité de pilotage	Comité de Pilotage
Une étude crédible qui identifie les facteurs qui influencent l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme est disponible	- Faible niveau de sensibilisation des femmes et filles ciblées ; réticence des responsables des établissements scolaires aux campagnes de sensibilisation sur le recrutement	Faible nombre de femmes et filles candidates	Elevé	Faible	Moyen	Elevé	Campagne de sensibilisation ciblée sur élèves et étudiantes notamment du Prytanée militaire et accompagnées de mesures incitatives pour favoriser les candidatures féminines comme le paiement des frais de dossier de candidature pour les candidates démunies ou des offres de formation scolaire et sportive pour les épreuves physiques	ONU Femmes
Des messages clés de sensibilisation des jeunes filles sont disponibles sur la base des conclusions de l'étude								
Faciliter l'inscription et préparer 200 jeunes filles (à partir de 18 ans), aux concours de recrutement de la Police et des Forces Armées Nigériennes								

b. Suivi et évaluation

L'UC, dont le secrétariat est assuré par ONU Femmes, est chargée du suivi et la de gestion de la performance du projet. A ce titre, elle prévoit un dispositif de suivi décliné ainsi qu'il suit :

- Un atelier de lancement avec toutes les parties prenantes pour s'assurer de la bonne compréhension de l'ensemble du projet, des objectifs spécifiques à chaque activité et l'articulation harmonieuse du plan de travail ;
- Une évaluation interne à mi-parcours afin d'apprécier les résultats atteints, les bonnes pratiques et identifier les défis, obstacles et opportunités afin de proposer des mesures correctives sous l'impulsion du comité de pilotage ;
- Une évaluation interne finale du projet en vue de mesurer les progrès réalisés, les effets du projet et relever les bonnes pratiques et leçons apprises en vue de faire des recommandations. Cette évaluation appréciera aussi l'efficacité de la gestion budgétaire du projet et identifiera de manière précise les stratégies de durabilité du projet.

Afin de mettre en œuvre un tel dispositif, au début du projet, le cadre de suivi des activités sera validé par l'ensemble des parties prenantes afin de faciliter la collecte de données relative aux différents indicateurs de performance du projet. Un plan de suivi-évaluation informatisé sera élaboré conformément aux principes de la gestion axée sur les résultats par l'UC et partagé à chacun de ces partenaires. Il sera mis en place un système de collectes d'informations à travers des fiches mensuelles de collecte de données auprès des différents partenaires ayant des activités en cours. Ces informations devront permettre aux différents acteurs d'être informés de l'état d'avancement des actions et mesures planifiées et de connaître la pertinence et la performance des approches, méthodes et démarches utilisées. A ce titre, pour garantir un même niveau d'information sur la mise en œuvre du programme, l'UC mettra à disposition de l'ensemble des partenaires, de manière bimensuelle, un rapport périodique sur l'Etat d'avancement du projet ainsi que l'évolution des risques. En plus des fiches de collectes de données, l'UC mettra à la disposition des autres partenaires, un canevas de rapport trimestriel financier et narratif à renseigner pour la consolidation des rapports de mi-parcours et annuels qui seront soumis au CP et au Secrétariat de l'Initiative Elsie.

A ce titre, le chargé de finance et le chargé de la logistique mis à disposition par ONU Femmes veilleront au respect scrupuleux des opérations et transactions des différents partenaires du projet. Le suivi de la gestion de la performance de la mise en œuvre physique des activités sera sous la responsabilité du spécialiste programme avec l'appui du chargé de suivi-évaluation. Un point focal sera désigné au sein de chaque partenaire de mise en œuvre pour servir d'interface pour la gestion des activités confiées dans le projet avec l'appui du chargé de Suivi-évaluation de ladite structure. La gestion des opérations sera confiée au responsable de la comptabilité de la structure qui s'occupera ainsi du suivi budgétaire et du rapportage financier selon les normes IPSAS.

Un budget de 36 000 USD sera alloué aux activités de suivi et évaluation du projet notamment : l'organisations des séances du CP et des réunions l'UC ; l'atelier de lancement du projet avec toutes les parties prenantes ; les missions de terrain ; et les évaluations de mi-parcours. 12 000 USD seront

réservés à la gestion des connaissances et la communication du projet afin de maximiser la capitalisation des résultats et la durabilité de l'initiative. Il s'agit ainsi de la production des documents des résultats des activités et des leçons et de bonnes pratiques dans l'optique d'améliorer la durabilité du projet auprès des acteurs locaux notamment les élites dirigeantes et les hauts gradés ; et participer à la mobilisation des ressources auprès du gouvernement et d'autres partenaires pour mettre en œuvre les bonnes pratiques et les recommandations dérivées du projet. L'évaluation finale externe du projet sera prise en charge par le Secrétariat de l'Initiative Elsie. Le tableau suivant détaille le budget des activités de suivi évaluation (activités 1 à 6) ainsi que des activités de communication et de gestion des connaissances (activités 7 à 9).

No	Résultats attendus	Indicateur	Méthode de collecte des données	Base de référence	Cible	Fréquence	Responsable	Moyen utilisé pour rapporter	Ressources requises	Risques
Suivi-évaluation										
1	Trois séances du Comité de pilotage sont organisées	Nombre de séance du comité de pilotage	Rapport du comité de pilotage	0	3	Une fois tous les six mois	ONU Femmes	Rapport du Secrétariat de l'unité de coordination	6000 USD soit 2000 USD par séance	Comité de pilotage qui ne se réunit pas selon la planification en raison de l'extrême volatilité du contexte sécuritaire et d'un agenda chargé des membres.
2	Une réunion Bimensuelle de l'unité de coordination	Nombre de réunions effectivement tenues	Compte rendu des réunions	0	6	Une fois tous les deux mois	ONU Femmes	Rapport périodique sur l'état d'avancement du projet	3000USD soit 500USD par réunion	Réunions organisées non conformément à la planification originale : Non-participation effective de tous les membres de l'Unité de Coordination
3	Un atelier de lancement est organisé	Participation effective des partenaires de mise en œuvre du projet	Rapport de l'atelier	0	1	Une fois en début du projet	ONU Femmes	Compte rendu du secrétariat de l'Unité de Coordination	5000 USD	Réajustement de la planification de certaines activités
4	Une évaluation interne à mi parcours est réalisée	Disponibilité de l'évaluation pour la 2 ^e séance du comité de pilotage	Mission de suivi des activités	0	2	Une fois par trimestre	ONU Femmes	Rapports de mission	8 000 USD soit 4000 USD par mission	Missions retardées en raison de l'extrême volatilité du contexte sécurité ou des mesures gouvernementales contre la pandémie de la covid 19.
5	Une évaluation interne à la fin du projet est réalisée	Disponibilité de l'évaluation pour la 3 ^e séance du comité de pilotage	Mission de suivi des activités	0	2	Une fois par trimestre	ONU Femmes	Rapports de mission	7 635 USD soit 3817,5USD par mission	Missions retardées en raison de l'extrême volatilité du contexte sécurité ou des mesures gouvernementales contre la pandémie de la covid 19.

No	Résultats attendus	Indicateur	Méthode de collecte des données	Base de référence	Cible	Fréquence	Responsable	Moyen utilisé pour rapporter	Ressources requises	Risques
6	L'Unité de coordination est équipée en matériels informatiques et didactiques	Disponibilité des rapports périodiques sur l'état d'avancement	Compte rendu des réunions de l'unité de coordination	N/A	N/A	N/A	ONU Femmes	Rapport financier	3000 USD	Aucun risque
Gestion de connaissances et communication										
7	Un atelier de capitalisation des résultats, bonnes pratiques, et leçons apprises est organisé avec toutes les parties prenantes	Elaboration des fiches d'informations des résultats et bonnes pratiques et leçons du projet	Rapport de l'atelier	0	1	Une fois par an	ONU Femmes	Rapport d'activités	8 000 USD	Indisponibilité des partenaires clés et mesures gouvernementales contre la pandémie de lacovid 19
8	Les résultats et bonnes pratiques du projet sont vulgarisés	Les fiches d'informations des résultats et bonnes pratiques du projet sont diffusées auprès des acteurs clés	Rapports d'activités	0	2000	Une fois l'an (en fin de projet)	ONU Femmes	Rapport d'activités	4000 USD (soit 2 USD par fiche)	Diffusion des fiches après la période de 7 planification des activités

c. Stratégie de sortie/durabilité du projet

Le processus d'appropriation et de durabilité a commencé dès la phase d'élaboration du présent projet. Le projet a été élaboré de manière participative avec l'implication des experts gouvernementaux et des femmes en uniforme. Les structures gouvernementales partenaires seront incitées à mettre en place des mécanismes de suivi qui resteront opérationnels après le projet comme les points focaux. Ils seront également encouragés à diversifier leurs partenariats. Le Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses assumera le lead du projet. Et l'ensemble des ministères impliqués seront membres du comité de pilotage et/ou de l'unité de coordination du projet. Davantage, certaines activités du projet ont des effets durables. Il s'agit ainsi des recommandations issues de l'étude des obstacles qui vont inciter l'Etat du Niger et ses partenaires à prendre des mesures pour lever ou limiter ces obstacles et leurs effets aussi bien dans la sphère des forces de défense et de sécurité, mais aussi dans l'environnement social externe des femmes en uniforme. Il en est également ainsi de la politique de promotion de l'amélioration du bien-être des femmes qui sera adoptée à l'issue du projet. Elle va permettre d'ancrer l'engagement de l'Etat dans un instrument d'action publique qui fera l'objet d'un cadre de suivi et une évaluation. De même, toutes les formations données aux femmes en uniforme permettent de doter le Niger des capacités humaines de déploiement rapides

favorisées par la mise en place d'une réserve des femmes pour les opérations de maintien de la paix. Pour ce faire, certaines activités phares du projet ont vocation à se renouveler et être prises en compte dans la budgétisation et le fonctionnement opérationnel des ministères de l'intérieur et de la défense nationale. Précisément :

- La politique pour l'amélioration du bien-être des femmes en uniforme qui sera élaborée pourra proposer des actions prioritaires aux obstacles identifiés dans l'étude sur les obstacles et l'étude sur les motivations des femmes à rejoindre les institutions sécuritaires.
- L'adoption de la politique de l'amélioration du bien-être des femmes permettra de prendre de mesures dès le recrutement et dans l'avancement de la carrière qui permettront un gain d'expertise/expérience de façon à donner de meilleures chances aux femmes d'être déployées pour une OMP ;
- La mise en place des réserves, et leurs bases de données, permettra un meilleur suivi et l'évaluation des carrières et des opportunités de déploiement. Ces bases de données seront élargies aux femmes en uniformes qui ont été recrutées par le biais de ce projet.
- Ces réserves seront mises à jour annuellement à travers un protocole défini par chaque corps impliqué qui permettra l'identification des femmes éligibles.
- Participation à une formation des formateurs.rices pour l'AMS SAAT dans le cadre des formations spécialisées organisées par les entités onusiennes.

L'implication des hauts gradés des forces de défense et de sécurité, des expert-e-s des ministères sectoriels, des partenaires techniques et financiers, et autres institutions est également une autre stratégie de viabilité des acquis du projet. Le renforcement et la mutualisation des capacités dans cette logique intersectorielle couplée aux activités de sensibilisation et de plaidoyer pour la prise de conscience des obstacles rencontrés par les femmes en uniforme ; puis de recrutement et de formation de celles-ci, favoriseront l'émergence de femmes en uniforme motivées pour poursuivre pleinement leur carrière au sein des différents corps des forces de défense et de sécurité, et à terme investir durablement les opérations onusiennes de maintien de la paix avec un effectif conséquent. Ces femmes formées et constituées en réserve, pourront être organisées en réseau au niveau sous-régional dans le cadre de la stratégie du G5 Sahel. De même, certaines coopérations bilatérales peuvent être créées notamment avec des Etats qui ont également lancé l'initiative Elsie. Il en est ainsi du Sénégal. Précisons que cette réserve est constituée de femmes formées aux capacités opérationnelles des missions de maintien de la paix, mais réaffectées à leurs fonctions d'origines (avant la formation) et qui peuvent être convoquées à tout moment pour être déployées. Par ailleurs, ce projet a le potentiel pour s'inscrire dans le cadre de l'opérationnalisation du plan d'appui de la Stratégie Intégrée des Nations-Unies pour le Sahel et du cadre stratégique de l'Autorité du Liptako-Gourma. Les nouveaux financements mobilisés permettront d'étendre progressivement les expériences positives sur l'ensemble des pays du G5 Sahel. De même, les activités prévues d'information d'autres partenaires techniques et financiers engagés au Niger, auront pour finalité de créer des ponts entre différents projets visant à améliorer l'autonomisation économique des femmes et leur participation effective à la consolidation de la paix. Le tout en capitalisant sur les bonnes pratiques du projet et le réseau d'experts et de bénéficiaires créés.

A ce titre, il sera élaboré un plan de communication et de visibilité avec pour objectif de vulgariser les résultats clés, les leçons et les bonnes pratiques du projet. Le chargé de communication mis à disposition par ONU Femmes travaillera à cet effet et accompagnera les autres partenaires impliqués pour une meilleure coordination. Ce plan devra mettre l'accent sur les activités de sensibilisation et de plaidoyer ou les activités phares du projet. Les activités du projet seront relayés par des communiqués de presse, des reportages radio-télévisés (journaux, radio, TV, internet, réseaux sociaux), des matériels écrits (dépliants, brochures, lettres d'information, publications), des bannières pour les événements publics (conférences, ateliers de formation, cérémonies), des articles et des productions photographiques et audiovisuelles... Les principaux partenaires y compris les partenaires techniques et financiers seront invités à ces événements en vue d'une capitalisation de bonnes pratiques et d'une mobilisation des ressources.

En fin de projet, un document narratif et publiable sur des supports web sera produit. Ce document recensera les résultats clés, les bonnes pratiques et les leçons tirées du projet. De même un publi-reportage mettra en lumière une activité phare du projet, les témoignages des bénéficiaires ainsi qu'une histoire à succès dérivée du projet.

Dans tous les cas, le Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses s'engage à partager les résultats clés du projet au sein du gouvernement ainsi que le parlement Nigérien.

□ 7. Exigences en matière de plan de travail, budget détaillé et politique comptable et de procédures

ONU Femmes Niger, partenaire chargé du suivi de l'exécution du budget du projet est familier à la gestion des fonds directement transférés du Bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires (MPTFO). Cette expérience est notamment acquise à la faveur de la mise en œuvre des projets PeaceBuilding Fund depuis plusieurs années. Dans ce cadre, ONU Femmes au Niger a eu à collaborer de manière privilégiée avec différents partenaires dont le Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses, le Ministère de la Défense, le Ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'Enfant et plusieurs ONG locales. Ainsi, ONU Femmes procède à des transferts directs à ces partenaires.

Ces transferts s'opèrent selon les normes du système comptable IPSAS (L'International Public Sector Accounting Standards). Il s'agit d'un système comptable international qui s'applique aux entités du secteur public qui rendent publics leurs budgets approuvés, selon des exigences législatives ou d'autres dispositions normatives imposées à l'entité ou respectées à titre volontaire pour améliorer la transparence de la présentation de leur information financière. Elle impose à de telles entités de communiquer dans leurs états financiers ou dans d'autres rapports certaines informations sur les montants inscrits au budget et les montants réels. A ce titre, les systèmes comptables de ces partenaires permettent l'enregistrement des transactions financières de ONU Femmes, notamment la répartition des dépenses en fonction des différentes composantes, des catégories de décaissement et des sources de financement. Et ce, sur plusieurs projets initiés en même temps sans que la traçabilité des comptes et des opérations ne soit compromise.

Concernant l'approbation et la gestion des transactions, à l'instar d'autres agences des Nations Unies, ONU Femmes régit toutes les transactions financières, opérationnelles et humaines à travers le système de gestion ERP/Atlas. Ce système permet d'enregistrer les informations financières, programmatiques et opérationnelles en temps réels. Le Cadre de Contrôle Interne (Internal Control Framework) et la Délégation d'Autorité (Delegation of Authority-DOA) de ONU Femmes garantissent la ségrégation des tâches, le contrôle des décaissements des fonds, et le suivi budgétaire. A travers ERP/Atlas, les rapports d'états financiers peuvent être générés sur une base quotidienne, hebdomadaire, mensuelle afin de répondre aux besoins de suivi et de vérification de transactions. Ainsi, les rapports financiers sont générés chaque fois que c'est nécessaire selon les accords avec les bailleurs ou les partenaires d'exécution du projet. Ces rapports financiers et les éléments de réconciliation sont régulièrement partagés et mis à jour avec les partenaires d'ONU Femmes impliqués dans un projet. Chaque fin de mois, ONU Femme procède à un rapprochement des comptes à travers une clôture mensuelle (Month End Closure) afin d'avoir une connaissance précise de l'évolution de la consommation des budgets en cours, mais aussi toutes les ressources internes matérielles et humaines déployées. Ces différents mécanismes de contrôle et de suivi permettent de limiter des écarts sur les exécutions des budgets et dépassements selon les dispositions contractuelles prévues. Ainsi, il y a peu de risques d'écarts significatifs. L'unité finance du siège de ONU Femmes est la seule habilitée à fournir les rapports financiers aux bailleurs.

A ONU Femmes, le souci de transparence, de légitimité et de clarté est permanent. A ce titre, ONU Femmes dispose de deux mécanismes d'audit :

- Un mécanisme d'audit interne dirigé par le Bureau d'Audit Interne des Nations Unies, chargé d'auditer également d'autres agences du système onusien. Un autre dispositif interne est le département d'audit du siège d'ONU Femmes qui fait des vérifications si nécessaires.
- Un mécanisme d'audit externe qui peut être conduit par une entité externe au système des Nations Unies. Ainsi, tous les 3 ans, le siège de ONU Femmes choisit des pays pour mener des audits externes. Certains projets peuvent également planifier des auditeurs externes pour auditer l'exécution du projet par ONU Femmes.

Tous ces audits sont publiés et en accès libre sur le site internet de ONU Femmes. En ce qui concerne les partenaires locaux d'exécution, il n'existe pas au Niger de normes d'audit officielles et codifiées. Les normes d'audit applicables ne sont définies ni par une loi, ni par un règlement, ni par les professions. Toutefois, la normalisation IFAC constitue une référence commune à l'ensemble des auditeurs, même s'il existe une grande hétérogénéité dans la pratique professionnelle.

Le budget détaillé se trouve ci-dessous en annexes.

Plan de Travail							
Résultats/ Activités	Indicateurs d'activités	Cibles	Période				Acteurs
			T1	T2	T3	T4	
Résultat 1 : Une meilleure connaissance des obstacles entravant le déploiement de femmes en uniforme nigériennes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.							
Activités du Résultat 1						Partenaires Responsable	Partenaires de mise en œuvre
1.1 Enquête des obstacles dans la Police et les Forces Armées Nigériennes	Existence de données détaillées sur les obstacles auxquels sont confrontés les femmes dans les forces de police, et les forces armées nigérienne.	1				ONU Femmes	INS
1.2 Analyse des obstacles dans la Police et les Forces Armées Nigériennes	Existence d'un rapport d'analyse détaillé sur les obstacles auxquels sont confrontés les femmes dans les forces de police, et les forces armées nigérienne	1				ONU Femmes	INS
1.3 Publier et vulgariser un rapport synthétique sur les obstacles des femmes en uniforme dans les forces de police et les forces armées	Existence d'un rapport synthétique sur les obstacles auxquels sont confrontés les femmes dans les forces de police, et les forces armées nigérienne.	1				ONU Femmes	ONU Femmes
1.4 Elaboration d'un argumentaire pour de promotion du bien être des femmes dans les FDS	Existence d'un argumentaire pour l'adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS	1				ONU Femmes	ONU Femmes, Ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant

1.5 Rencontres de Plaidoyer pour l'adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS	<p>Nombre des acteurs politiques (assemblées, gouvernement) et hauts gradés de la sécurité et de la défense imprégnés des résultats de l'étude sur la représentativité et les obstacles des femmes en uniforme ;</p> <p>Nombre des partenaires techniques et financiers (ambassades, agences de coopérations bilatérales, multilatérales, ONG Internationales, Organisations Internationales, agences du Système des Nations Unies) et organisations de la société civile imprégnés des résultats de l'étude sur la représentativité et les obstacles des femmes en uniforme</p>	2					ONU Femmes	ONU Femmes, Ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant
Résultat 2 : Augmentation du bassin de candidates admissibles pouvant être déployées en tant que femmes Casques bleus.								
Activités du Résultat 2.							Partenaires Responsable	Partenaires de mise en œuvre
2.1 Formation de 100 femmes de la police (60), de la gendarmerie (20) et de la garde (20) en pré-AMS SAAT et formulaire électronique pour les détachés de la police	Existence d'une liste actualisée de 200 femmes en uniforme ayant reçu une préparation au AMS-SAAT	1					Ministère de l'Intérieur	Ministère de l'Intérieur, Consultants nationaux
2.2 Organisation d'un examen AMS-SAAT	Un examen de AMS-SAAT effectué	1					Ministère de l'intérieur	Ministère de l'Intérieur, Consultants nationaux
2.3 Création d'une réserve de déploiement de 40 femmes de troupes.	Existence d'une réserve de 40 femmes pour les troupes	40					Ministère de la Défense	Ministère de la Défense
2.4 Renforcement de capacités de 40 femmes de troupes en des expertises complémentaires (Certificat d'Aptitude Technique 1- CAT1 en génie, transmission et matériels, et CIMIC -Civil Military Cooperation))	Nombre de femmes de troupes formées en expertise complémentaire	40					Ministère de la Défense	Ministère de la Défense

2.5 Création d'une réserve de déploiement de 100 femmes en tant que IPO	Existence d'une réserve de 100 femmes pour les troupes	100					Ministère de l'intérieur	Ministère de l'intérieur
2.6 Renforcement de capacité de de 40 femmes de rang d'officier en des expertises complémentaires (maîtrise des systèmes de navigation ; des connaissances en négociation, médiation et résolution des conflits ; techniques d'interviews ; et techniques de premiers soins)	Nombre de femmes officières formées en expertise complémentaire	40					Ministère de l'intérieur	Ministère de l'intérieur
2.7 Réaliser une étude sur l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme	Existence d'une étude sur les facteurs qui influencent l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme	1					Ministère de la Défense	Ministère de la Défense/ Ministère de l'Intérieur
2.8 Lancement de campagnes de recrutement pour les forces armées nationales et les forces de police qui incluent des messages pour les femmes	Nombre et pourcentage de jeunes filles directement sensibilisées par des campagnes de recrutement dans les FDS	10 000					Ministère de la Défense	Ministère de la Défense/ Ministère de l'Intérieur, Ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant
2.9 Faciliter l'inscription et préparer 200 jeunes filles (à partir de 18 ans), aux concours de recrutement de la Police et des Forces Armées Nigériennes	Pourcentage de femmes recrutées dans les forces armées et les forces de police nationaux, par rapport à la moyenne sur 3 ans avant le début du projet	Augmentation de 15% des femmes dans le recrutement des forces de police 2021-2022 Augmentation de 10% des femmes dans le recrutement des forces armées nigériennes 2021-2022					Ministère de la Défense	Ministère de la Défense, Ministère de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant

Planification des visites des enquêteurs et enquêtrices dans les différents lieux de l'enquête																							
Développement d'un plan de suivi																							
Mise en oeuvre de l'enquête																							
Nettoyage des données																							
Analyse des données																							
Insertion des données analysées dans le rapport																							
Processus de validation																							
Remplissage de la fiche des indicateurs, classement des obstacles																							
Rédaction du rapport																							
Développement des recommandations																							
Contribution de l'équipe d'évaluation à l'analyse et au projet de rapport																							
Rapport oral à l'institution de sécurité																							
Finalisation du projet de rapport																							Ceci sera fait après le rapport oral à l'institution de sécurité
Finalisation des recommandations																							Ceci sera fait après le rapport oral à l'institution de sécurité

□ 8. Remarques finales

Les parties prenantes à l'exécution de ce projet à savoir le Ministère de l'Intérieur, le Ministère de la Défense, ONU Femmes s'engagent à mettre à disposition du Secrétariat du Fonds les données relatives à l'évaluation des obstacles menée selon la méthodologie du DCAF pour compiler un rapport de synthèse anonyme. Par ailleurs, les rapports de synthèse de ces études, dont certains seront à disposition d'une large audience, ainsi que les bonnes pratiques et les leçons tirées du projet vont être partagés par les autorités nigériennes au Secrétariat permanent du G5 Sahel. Et ce notamment, dans le cadre des rencontres du comité de défense et de sécurité qui est l'organe qui regroupe les Chefs d'Etat major et les responsables dûment mandatés pour les questions de sécurité par les Etats membres.

En ce qui concerne ONU Femmes, les rapports de synthèses, les leçons tirées et les bonnes pratiques seront systématiquement enregistrés dans les systèmes de gestion des connaissances et d'apprentissage comme le prévoient les procédures pour tout projet dont est partie l'organisation. Pour être davantage précis, il est demandé à chaque programme qui met en œuvre un projet de disposer d'une base solide de documentation qui donne une vue d'ensemble ou des éléments détaillés relatifs à l'exécution du projet. L'on y retrouve entre autres, des fiches d'informations d'une à deux pages, des rapports narratifs tirés du suivi-évaluation du projet, des reportages documentaires vidéographiques, des bandes d'enregistrement de toute intervention médiatique liée au projet mais aussi tous les documents collectés par les partenaires impliqués dans le projet. A travers l'espace de documentation du bureau ONU Femmes Niger ouvert au public, ces informations seront accessibles et pourront être capitalisées en termes d'acquis ou dupliqués selon les besoins par les partenaires de ONU Femmes. Plus qu'un archivage systématique et organisé de la documentation, il s'agit davantage d'utiliser les bonnes pratiques et les leçons tirées pour améliorer l'efficacité d'autres projets en cours ou à venir. A ce titre, l'unité « Femmes, Paix et Sécurité » de ONU Femmes, principalement en charge de l'exécution de ce projet, se chargera d'appliquer méthodiquement ces leçons tirées dans le cadre des projets de l'organisation. Pour ce faire, il est organisé régulièrement au sein de l'unité, des séances de brainstorming et de capitalisation des bonnes pratiques en cours. Cela participe du renforcement de capacités de l'équipe mais cela permet également de déterminer les pistes pour la durabilité des acquis et mobiliser des ressources adéquates.

Enfin, cette gestion de connaissance se décline aussi à travers une collaboration avec les autres agences du Système des Nations Unies. Il s'agira de partager l'expérience acquise dans le cadre de ce projet afin de limiter les obstacles à l'épanouissement des femmes en uniforme lorsqu'elles seront sollicitées. Parallèlement, ONU Femmes assure également le leadership du Groupe Thématique Genre et Droits Humains au Niger. Ce groupe est composé des agences des Nations Unies, des Partenaires Techniques et Financiers impliqués dans la thématique afin d'appuyer ou de proposer des solutions alignées sur les priorités nationales de l'Etat du Niger. Ainsi, ce groupe est une plateforme supplémentaire de partage de leçons tirées et de bonnes pratiques issues du projet. A travers ces différents espaces de collaboration, il s'agit autant que possible, de promouvoir l'amélioration de la représentativité et valoriser l'expérience des femmes en uniforme, et ainsi déconstruire certaines idées reçues ; encourager leurs efforts ou susciter des vocations auprès des jeunes filles.

9. Exigences suivant les évaluations des risques menées par l'FEI – HACT et PDVDH

Le respect des politiques du HACT et du PDVDH est obligatoire selon les termes de référence de l'FEI. Veuillez cocher les cases ci-dessous.

Accord donné de se conformer aux exigences de l'évaluation des risques y compris la mise en œuvre des mesures d'atténuation selon la Politique de diligence voulue en matière de droits de

l'homme (PDVDH) dans le contexte de l'appui que l'ONU fournit aux forces de sécurité non-onusiennes (<https://unsdg.un.org/sites/default/files/Inter-Agency-HRDDP-Guidance-Note-2015-Francais.pdf>)

Mesures d'atténuation

Redevabilité

1. *Assurer que la chaîne de commandement existe et fonctionne effectivement. Les officiers en charge doivent observer un contrôle strict afin que les personnes sous leur commandement ne commettent aucune infraction, en particulier aucune infraction de droit pénal international. Veiller à ce que les enquêtes judiciaires et les enquêtes disciplinaires sur les allégations ou les suspicions de violations en question soient mis en œuvre de manière diligente et indépendant et que des poursuites judiciaires et disciplinaires soient engagées le cas échéant.*

Bonnes pratiques sur l'égalité de genre

2. *Encourager une adhésion forte et visible des autorités en charge de la sécurité à la priorisation d'une politique genre au sein des institutions sécuritaires de l'État dans l'agenda politique des dirigeants nigériens, et encourager la sensibilisation de tout le personnel, à tous les niveaux à l'importance d'une participation égalitaire au sein de tous les services des institutions sécuritaires ainsi que la prévention de l'exploitation et abus sexuel (EAS) une fois déployés dans les opérations de maintien de la paix onusiennes.*

3. *Mettre en place ou renforcer les processus et les structures existantes de signalisation des cas de discrimination basée sur le genre et de harcèlement sexuel par exemple la mise en place de points focaux au sein de l'institution de sécurité dans toutes les divisions et unités y compris dans les régions afin de prévenir toute représailles et assurer la signalisation de 100% des cas. Le leadership du commandement est essentiel dans la mise en œuvre de ces mesures.*
4. *Mettre en place si manquant et assurer un suivi et évaluation rigoureux de l'efficacité des mesures et des structures en place (par ex : points focaux dans toutes les unités et régions) pour la prévention et la réponse contre les discriminations basées sur le genre, y compris la violence basée sur le genre et le harcèlement sexuel au sein des institutions sécuritaires ainsi que l'EAS une fois déployés dans les opérations de maintien de la paix onusiennes.*
5. *Dans le cadre du projet Elsie, le processus de sélection pour le recrutement dans les institutions sécuritaires, la réserve et le déploiement dans les opérations de maintien de la paix doit être transparent et respecter un protocole clair en coordination avec le chef de projet d'ONU Femmes et le Ministère de la Femme (qui est le ministère chargé du Plan d'Action National pour l'Agenda femme et sécurité 2020-2024).*
6. *Conservez un registre des «parcours» des agents féminins qui ont bénéficié du projet afin d'identifier l'évolution de leur parcours professionnel.*

Prévention de l'exploitation et d'abus sexuel

7. *Mettre en place un processus pour communiquer de bonne foi les allégations d'EAS par le personnel déployé dans une opération de maintien de la paix onusienne et les violations graves des droits humains au sein du pays par le personnel de l'institution sécuritaire au Secrétariat du Fond de l'Initiative Elsie et maintenir un dialogue continue sur les efforts mis en place pour prévenir et répondre à ces cas.*

8. *Assurer un processus de vérification des antécédents y inclus les violences basées sur le genre, y compris la violence conjugale, l'abus des enfants, l'abus de pouvoir avant tout déploiement du personnel dans les opérations de maintien de la paix onusiennes.*

Les formations sur les droits humains

9. *Continuer les formations sur le droit international humanitaire et le droit international des droits humains dans le programme des recrues de la police et de l'armée ainsi que dans leurs formations continues, y compris «l'usage de la force» et «l'usage proportionnel de la force» et de la réaction » dans des situations extrêmes.*
10. *Continuer les formations sur le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle sur le lieu de travail et à l'extérieur ainsi que les formations sur les droits humains, le genre et la prévention de l'exploitation et d'abus sexuels dans le cadre des formations préalables au déploiement dans les opérations de maintien de la paix.*
11. *Au niveau des contingents militaires déployés, les installations de formation - le logement en particulier - devraient être sexo-spécifiques - pas de dortoirs partagés. Les femmes devraient avoir leurs propres quartiers et toilettes.*

Annexes

I. Statistiques disponibles de la représentation des femmes dans les corps des Forces et de défense et de Sécurité

a. Statistiques de recrutement au sein de la police (2019)

1. Situation des candidats autorisés à se présenter aux différents concours directs 2019 de la police nationale

Corps	Total	Hommes		Femmes	
Commissaire de Police	731	688	94%	43	6%
Officier de Police	2077	1953	94%	124	6%
Inspecteur de Police	6568	6261	95%	307	5%
Gardien de la Paix	17489	16169	92%	1320	8%
Total	26865	25071	93%	1794	7%

2. Situation des candidats admis définitivement aux différents concours directs 2019 de la police nationale

Corps	Total	Hommes		Femmes	
Commissaire de Police	60	57	95%	3	5%
Officier de Police	100	99	99%	1	1%
Inspecteur de Police	200	196	98%	4	2%
Gardien de la Paix	984	919	93%	65	7%

Total	1344	1271	95%	73	5%
--------------	-------------	-------------	------------	-----------	-----------

b. Statistiques recrutements soldats au sein des militaires (2020)

Corps	Hommes	Femmes	Pourcentage
Gendarmerie	1523	65	4,1%
Forces Armées Nigériennes (FAN)	2850	150	5%
Total	4373	215	4,69%

c. Effectifs des femmes au sein de la police (2020)

Corps	Total	Hommes		Femmes	
Commissaire de Police	196	181	92,3%	15	7,7%
Officier de Police	295	277	93,9%	18	6,1%
Inspecteur de Police	1082	991	91,6%	91	8,4%
Gardien de la Paix	7609	6934	91,1%	675	8,9%
Total	9182	8383	91,3%	799	8,7%

d. Effectifs des femmes dans les forces armées nigériennes (militaires et gendarmerie)

Grade	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
officiers	39	RAS
Sous officiers	76	RAS
Militaires de rang	164	RAS
Total	279	

Corps	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
--------------	-------------------------	------------------------------

Combat	12	RAS
Soutien au combat	76	RAS
Soutien au service de combat	76	RAS
Total	164	

e. Effectifs des femmes en uniformes dans la garde nationale

Grade	Personnel total	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
Capitaine	36	1	0,36
lieutenant	80	1	0,80
Adjudant chef	110	1	1
Adjudant	130	4	3,01
MDL/Chef	390	28	7,17
MDL	890	74	8,31
Brigadier chef	390	08	2,05
Brigadier	1270	88	6,92
Garde national	6148	224	3,64
Total	9444	429	4,35

II. Plan de déploiement proposé

	Dépl. 2020				Projet : Plan dépl. - 2021				Projet : Plan dépl. - 2022				Projet : Plan dépl. - 2023			
	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
Policiers individuels	68	40	37%	108	63	45	%41,6	108	59	49	%45,37	108	54	54	%50	108
Troupes	857	5	0,55%	862	852	15	%1,74	862	840	22	%2,55	862	818	44	%5,10	862
Observateurs militaires/staff officers	17	0	100%	17	15	2	%11,7	17	15	2	%11,7	17	13	4	%23,5	17

III. Bonnes pratiques *sur l'étude sur les obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de maintien de la paix*

1. S'assurer que le processus de collecte de données est sensible aux droits humains et au genre dans les questions et dans la méthodologie.
2. Garantir la sécurité des chercheurs pendant le processus, et par conséquent, les agences d'exécution doivent coordonner étroitement avec le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Défense pour obtenir des détails à jour sur la situation sécuritaire dans les régions à visiter avant le départ de l'équipe d'enquête.
3. Élaborer une cartographie des lieux à visiter pour la collecte de données et classer les points de collecte par risques élevés, moyens et faibles. Selon le classement, un protocole d'engagement des parties prenantes doit être développé pour chaque niveau de risque. Les lieux considérés comme à haut risque doivent être consultés par téléphone avec les parties prenantes identifiées pertinentes. La coordination avec les chefs locaux et les autorités locales est primordiale pour la collecte d'information.
4. L'équipe d'enquête doit être mixte afin que les chercheuses puissent interroger plus facilement les femmes faisant parties de l'étude.
5. Un protocole d'évacuation permettant à l'équipe d'enquête de se sortir de situations à risque doit être rédigé. Que faire si des groupes armés non-étatiques entrent dans la municipalité pendant que les enquêteurs interrogent les parties prenantes ? Par exemple.
6. L'équipe d'enquête doit être formée sur les questionnaires, sur la manière de poser les questions, que faire en cas de plan d'évacuation, que faire si les hommes d'un foyer ne laissent pas parler les femmes ciblées pour l'enquête.
7. Veiller à ce que les enquêteurs soient toujours déployés en équipes de deux au moins pour éviter les préjugés et l'intimidation, les malentendus et les interprétations erronées des réponses et des comportements des intervenants.

Budget du projet**1. Répartition budget**

Responsables	Total USD
ONU Femmes	262 703, 69
Ministère de l'Intérieur	223 244,44
Ministère de la Défense	222 437,04
Gestion du Projet	178 176,54
Coûts indirects	65 162,29
Frais directs (imprévus)	44 328,09
Total	996 052,10

2. Budget total

2.1. Résumé selon les catégories UNSDG.

UNDG Categories	Total	% Budget
1. Personnel et autres employés	\$ 318 319,44	31,96
2. Fournitures, produits de base, matériels	\$ 53 648,15	5,39
3. Equipements	\$ 101 222,22	10,16
4. Services contractuels	\$ 60 833,33	6,11
5. Frais de déplacement	\$ 130 503,70	13,10
6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	\$ 172 333,33	17,30
7. Frais généraux de fonctionnement et autres couts directs	\$ 94 029,63	9,44
8. Coûts indirects	\$ 65 162,29	6,54
	\$ 996 052,10	100,00

UNDG Categories	Total	% Budget
1. Personnel et autres employés	\$ 318 319,44	31,84
2. Fournitures, produits de base, matériels	\$ 53 648,15	5,37
3. Equipements	\$ 101 222,22	10,12
4. Services contractuels	\$ 60 833,33	6,08
5. Frais de déplacement	\$ 130 503,70	13,05
6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	\$ 172 333,33	17,24

7. Frais generaux de fonctionnement et autres couts directs	\$	97	9,76
		563,01	
8. Coûts indirects	\$	65	6,54
		409,62	
	\$	999	
		832,82	100,00

2.2. Budget détaillé

Activité	Article	UNDG Category	Unité	Qty	# of units	Prix unitaire en monnaie nationale	Prix total de l'article Monnaie nationale	Activité Sous-total monnaie nationale	USD Prix total de l'article (1 USD = [x] monnaie nationale)	Sous-total de l'activité en USD
1.4 Elaboration d'un argumentaire pour l'adoption d'une politique de promotion du bien	Atelier d'élaboration de l'argumentaire	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	5 000 000,00 CFA	5 000 000,00 CFA		\$9 259,26	
	Impressions	2. Fournitures, produits de base, materiels	EA	800	1	500,00 CFA	400 000,00 CFA		\$740,74	

être des femmes dans les FDS	Publication argumentaire	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	1 500 000,00 CFA	1 500 000,00 CFA		\$2 777,78	
	Couverture médiatique	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	470 000,00 CFA	470 000,00 CFA		\$870,37	
							0,00 CFA	7 370 000,00 CFA		\$13 648,15
1.5 Rencontres de Plaidoyer pour l'adoption d'une politique de promotion du bien être des femmes dans les FDS.	Ateliers de plaidoyers	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	2	6 100 000,00 CFA	12 200 000,00 CFA		\$22 592,59	
	Impressions	2. Fournitures, produits de base, materiels	EA	800	2	500,00 CFA	800 000,00 CFA		\$1 481,48	
	Publication acte d'engagement	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	2	600 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA		\$2 222,22	
	Couverture médiatique	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	2	545 000,00 CFA	1 090 000,00 CFA		\$2 018,52	
								15 290 000,00 CFA		\$28 314,81
2.1 Renforcement de capacité de 100 femmes en pré-AMS SAAT	Atelier d'identification et sélection de 100 femmes en uniforme (60 de la police, 20 de la gendarmerie, 20 de la garde)	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	3 000 000,00 CFA	3 000 000,00 CFA		\$5 555,56	
	Logement formateurs et élèves	7. Frais generaux de fonctionnement et autres couts directs	EA	1	1	3 400 000,00 CFA	3 400 000,00 CFA		\$6 296,30	
	Voyages Formateurs	5. Frais de deplacement	EA	4	1	800 000,00 CFA	3 200 000,00 CFA		\$5 925,93	
	Voyages élèves	5. Frais de deplacement	EA	100	1	50 000,00 CFA	5 000 000,00 CFA		\$9 259,26	
	Matériels didactiques pour les élèves en formations (carnets de note, stylos, rames de	2. Fournitures, produits de base, materiels	EA	1	1	4 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	

	papiers, classeurs, sacs)									
	Frais de téléphone	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	EA	2	4	10 000,00 CFA	80 000,00 CFA		\$148,15	
	Impressions	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1000	1	500,00 CFA	500 000,00 CFA		\$925,93	
	Frais de carburants engins de formation	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	4	914 000,00 CFA	3 656 000,00 CFA		\$6 770,37	
	Collations pour élèves et formateurs	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	104	14	12 500,00 CFA	18 200 000,00 CFA		\$33 703,70	
	Perdiems Formateurs	1. Personnel et autres employés	EA	4	14	150 000,00 CFA	8 400 000,00 CFA		\$15 555,56	
								49 436 000,00 CFA		\$91 548,15
Activité 2.2 Organisation d'un examen AMS-SAAT	Perdiems examinateurs	1. Personnel et autres employés	EA	8	7	150 000,00 CFA	8 400 000,00 CFA		\$15 555,56	
	Logement examinateurs et candidats pré AMS-SAAT	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	EA	1	1	1 700 000,00 CFA	1 700 000,00 CFA		\$3 148,15	
	Matériels didactiques	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	1 136 000,00 CFA	1 136 000,00 CFA		\$2 103,70	
	Frais de carburants engins examen	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	1 550 000,00 CFA	1 550 000,00 CFA		\$2 870,37	
	Voyages examinateurs	5. Frais de déplacement	EA	2	1	1 000 000,00 CFA	2 000 000,00 CFA		\$3 703,70	
	Impressions	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	2000	1	500,00 CFA	1 000 000,00 CFA		\$1 851,85	
	Frais de téléphone	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	4	1	10 000,00 CFA	40 000,00 CFA		\$74,07	
	Collations pour candidats (y	5. Frais de déplacement	EA	208	7	9 500,00 CFA	13 832 000,00 CFA		\$25 614,81	

	compris candidats externes) et examinateurs									
	Couverture médiatique et communication	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	600 000,00 CFA	600 000,00 CFA		\$1 111,11	
								30 258 000,00 CFA		\$56 033,33
2.3 Création d'une réserve de déploiement de 40 femmes de troupes	Création base de données de personnels femmes en uniforme et gestion exclusive du logiciel	4. Services contractuels	EA	1	1	4 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	
	Achat ordinateur	3. Equipements	EA	1	1	2 000 000,00 CFA	2 000 000,00 CFA		\$3 703,70	
	Internet et licence Logiciel de gestion base de données	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	1 400 000,00 CFA	1 400 000,00 CFA		\$2 592,59	
	Frais de téléphone	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	470 000,00 CFA	470 000,00 CFA		\$870,37	
								7 870 000,00 CFA		\$14 574,07
2.4 Renforcement de capacité de 40 femmes de troupes en des expertises complémentaires (Certificat d'Aptitude Technique 1- CAT1 en génie, transmission et	Frais de déplacements participantes à la formation	5. Frais de déplacement	EA	1	40	150 000,00 CFA	6 000 000,00 CFA		\$11 111,11	
	Déplacements Formateurs locaux	5. Frais de déplacement	EA	2	4	150 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA		\$2 222,22	
	Logement formateurs et élèves	7. Frais généraux de fonctionnement et autres couts directs	EA	1	1	2 500 000,00 CFA	2 500 000,00 CFA		\$4 629,63	

matériels, et CIMIC - Civil Military Cooperation))	Frais de téléphone	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	EA	2	4	10 000,00 CFA	80 000,00 CFA		\$148,15	
	Logement formation	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	EA	1	1	1 436 000,00 CFA	1 436 000,00 CFA		\$2 659,26	
	Collations pour élèves et formateurs	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	44	28	12 500,00 CFA	15 400 000,00 CFA		\$28 518,52	
	Matériels didactiques pour les élèves en formations (carnets de note, stylos, rames de papiers, classeurs, sacs)	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	1 500 000,00 CFA	1 500 000,00 CFA		\$2 777,78	
	Impressions	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	500	1	500,00 CFA	250 000,00 CFA		\$462,96	
	Frais de carburants engins de formation	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	1 200 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA		\$2 222,22	
	Perdiems élèves	1. Personnel et autres employés	EA	28	40	5 000,00 CFA	5 600 000,00 CFA		\$10 370,37	
	Perdiems Formateurs	1. Personnel et autres employés	EA	4	28	40 000,00 CFA	4 480 000,00 CFA		\$8 296,30	
	Matériels didactiques	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	1 800 000,00 CFA	1 800 000,00 CFA		\$3 333,33	
Couverture médiatique et communication	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	300 000,00 CFA	300 000,00 CFA		\$555,56		
							41 746 000,00 CFA		\$77 307,41	
2.5 Création d'une réserve de déploiement de 100	Création base de données de personnels	4. Services contractuels	EA	1	1	4 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	

femmes en tant que IPO	femmes en uniforme et gestion exclusive du logiciel									
	Achat ordinateur	3. Equipements	EA	1	1	2 000 000,00 CFA	2 000 000,00 CFA		\$3 703,70	
	Internet et licence Logiciel de gestion base de données	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	1 400 000,00 CFA	1 400 000,00 CFA		\$2 592,59	
	Frais de téléphone	2. Fournitures, produits de base, materiels	EA	1	1	470 000,00 CFA	470 000,00 CFA		\$870,37	
							7 870 000,00 CFA			\$14 574,07
2.6 Renforcement de capacité de de 40 femmes de rang d'officier en des expertises complémentaires (maitrise des systèmes de navigation ; des connaissances en négociation, médiation et résolution des conflits ; techniques d'interviews ; et techniques de premiers soins)	Billets d'avion pour l'école de maintien de la paix de Bamako	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	10	1	400 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	
	Frais de stages	7. Frais generaux de fonctionnement et autres couts directs	EA	10	1	300 000,00 CFA	3 000 000,00 CFA		\$5 555,56	
	Billets d'avions formateurs en pré AMS SAAT pour la formation des formateurs organisée par le DPO (Sénégal)	5. Frais de deplacement	EA	2	1	450 000,00 CFA	900 000,00 CFA		\$1 666,67	
	Perdiems participantes à la formation	5. Frais de deplacement	EA	2	14	150 000,00 CFA	4 200 000,00 CFA		\$7 777,78	
	Frais de téléphone	7. Frais generaux de fonctionnement et autres couts directs	EA	2	2	10 000,00 CFA	40 000,00 CFA		\$74,07	

Logement formation stages nationaux	7. Frais generaux de fonctionnement et autres couts directs	EA	1	1	1 200 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA		\$2 222,22	
Collations pour élèves et formateurs	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	42	12	12 500,00 CFA	6 300 000,00 CFA		\$11 666,67	
Impressions	2. Fournitures, produits de base, materiels	EA	700	1	500,00 CFA	350 000,00 CFA		\$648,15	
Frais de carburants engins de formation	2. Fournitures, produits de base, materiels	EA	1	1	600 000,00 CFA	600 000,00 CFA		\$1 111,11	
Materiels didactiques (carnets de note, stylos, sacs, classeurs, cartes de navigation, manuels de médiation et de technique d'interview, matériels premiers soins)	2. Fournitures, produits de base, materiels	EA	1	1	698 000,00 CFA	698 000,00 CFA		\$1 292,59	
Perdiems Formateurs compétences complémentaires (maitrise des systèmes de navigation ; des connaissances en négociation, médiation et résolution des conflits ; techniques	1. Personnel et autres employés	EA	2	14	50 000,00 CFA	1 400 000,00 CFA		\$2 592,59	

	d'interviews ; et techniques de premiers soins)									
	Perdiems officiers formation complémentaires	1. Personnel et autres employés	EA	40	10	10 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	
	Perdiems officiers stages internationaux Ecole de maintien de la Paix Bamako	1. Personnel et autres employés	EA	10	60	10 000,00 CFA	6 000 000,00 CFA		\$11 111,11	
	Couverture médiatique et communication	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	300 000,00 CFA	300 000,00 CFA		\$555,56	
								32 988 000,00 CFA		\$61 088,89
2.7 Réaliser une étude sur l'intérêt des jeunes filles à une carrière en uniforme	Recrutement consultant national	4. Services contractuels	EA	1	1	7 500 000,00 CFA	7 500 000,00 CFA		\$13 888,89	
	Atelier de validation de l'étude	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	3 400 000,00 CFA	3 400 000,00 CFA		\$6 296,30	
	Publication étude	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	2 400 000,00 CFA	2 400 000,00 CFA		\$4 444,44	
	Communication et couverture médiatique	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	300 000,00 CFA	300 000,00 CFA		\$555,56	
								13 600 000,00 CFA		\$25 185,19
2.8 Lancement de campagnes de recrutement pour	Recrutement consultant national	4. Services contractuels	EA	1	1	4 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	

les forces armées nationales et les forces de police qui incluent des messages pour les femmes	Atelier validation des messages clés	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	2 000 000,00 CFA	2 000 000,00 CFA		\$3 703,70		
	Affichages publics et journaux	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	5 000 000,00 CFA	5 000 000,00 CFA		\$9 259,26		
	Réalisation et diffusions Spots télévisions et radios	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	7 000 000,00 CFA	7 000 000,00 CFA		\$12 962,96		
	Emissions radios communautaires	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	EA	1	1	3 000 000,00 CFA	3 000 000,00 CFA		\$5 555,56		
	Impressions brochures	2. Fournitures, produits de base, matériels			4000	1	500,00 CFA	2 000 000,00 CFA		\$3 703,70	
	Journées portes ouvertes	1. Personnel et autres employés	EA	2	1	1 800 000,00 CFA	3 600 000,00 CFA		\$6 666,67		
								26 600 000,00 CFA		\$49 259,26	
2.9 Faciliter l'inscription et préparer 200 jeunes filles (à partir de 18 ans), aux concours de recrutement de la Police et des Forces Armées Nigériennes	Atelier d'identification des 200 bénéficiaires	3. Equipements	EA	1	1	2 500 000,00 CFA	2 500 000,00 CFA		\$4 629,63		
	Frais d'inscription concours de recrutement des 200 bénéficiaires pour deux concours	3. Equipements	EA	200	2	30 000,00 CFA	12 000 000,00 CFA		\$22 222,22		
	Formations préparatoires au concours	3. Equipements	EA	200	1	60 000,00 CFA	12 000 000,00 CFA		\$22 222,22		
	Frais de déplacements concours	4. Services contractuels	EA	200	2	9 500,00 CFA	3 800 000,00 CFA		\$7 037,04		
								30 300 000,00 CFA		\$56 111,11	

Gestion du Projet	Recrutement Staff Professionnel	1. Personnel et autres employés	EA	1	1	82 812 500,00 CFA	82 812 500,00 CFA		\$153 356,48	
	Gestion de connaissance et communication	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	EA	1	1	3 180 000,00 CFA	3 180 000,00 CFA		\$5 888,89	
	Suivi évaluation	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	EA	1	1	10 222 833,00 CFA	10 222 833,00 CFA		\$18 931,17	
								96 215 333,00 CFA		\$178 176,54
Activité 1 : Coûts de gestion du MOWIP	Honoraires chercheur.se principal.e	1. Personnel et autres employés	EA	4	12	300 000,00 XOF	14 400 000,00 XOF		\$26 666,67	
	Coûts de coordination de projet	1. Personnel et autres employés	EA	1	1	16 600 000,00 XOF	16 600 000,00 XOF		\$30 740,74	
	Honoraires pour l'équipe d'enquêteurs	1. Personnel et autres employés	EA	16	1	600 000,00 XOF	9 600 000,00 XOF		\$17 777,78	
	Equipements bureautiques	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1	1	2 400 000,00 XOF	2 400 000,00 XOF		\$4 444,44	
								43 000 000,00 CFA		\$79 629,63
Activité 2A : Phase de planification Préparation de l'atelier pour l'équipe (pour développer le plan d'évaluation)	Location de locaux	4. Services contractuels	EA	0	0	0,00 CFA	0,00 CFA		\$0,00	
	Transport	5. Frais de déplacement	EA	16	1	100 000,00 CFA	1 600 000,00 CFA		\$2 962,96	
	Restauration	4. Services contractuels	EA	20	4	12 500,00 CFA	1 000 000,00 CFA		\$1 851,85	
	Articles de papeterie	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	500	1	500,00 CFA	250 000,00 CFA		\$462,96	
								2 850 000,00 CFA		\$5 277,78
Activité 2B : Phase de	Transport (pour participer aux	5. Frais de déplacement	EA	4	1	20 000,00 CFA	80 000,00 CFA		\$148,15	

planification Processus d'autorisation	réunions de haut niveau)									
	Frais du processus d'autorisation éthique	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	EA	0	0			0,00 CFA		\$0,00
								80 000,00 CFA		\$148,15
Activité 3A : Formation des enquêteurs et préparation de l'enquête Atelier de localisation	Traduction des questions de l'enquête standard	4. Services contractuels	EA	0	0			0,00 CFA		\$0,00
	Location de locaux	4. Services contractuels	EA	1	2	600 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA			\$2 222,22
	Transport local	5. Frais de déplacement	EA	1	16	100 000,00 CFA	1 600 000,00 CFA			\$2 962,96
	Restauration	4. Services contractuels	EA	22	2	12 500,00 CFA	550 000,00 CFA			\$1 018,52
	Articles de papeterie et matériel pour l'atelier	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	1000	1	500,00 CFA	500 000,00 CFA			\$925,93
	Frais de facilitation	1. Personnel et autres employés	EA	6	2	100 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA			\$2 222,22
	Perdiems enquêteurs	1. Personnel et autres employés	EA	16	2	50 000,00 CFA	1 600 000,00 CFA			\$2 962,96
								6 650 000,00 CFA		\$12 314,81
Activité 3B : Formation des enquêteurs et enquêtrices et préparation de l'enquête Formation (2 jours) Enquête pilote (1-2 jours)	Location de locaux	4. Services contractuels	EA	1	3	600 000,00 CFA	1 800 000,00 CFA			\$3 333,33
	Transport local	5. Frais de déplacement	EA	1	16	50 000,00 CFA	800 000,00 CFA			\$1 481,48
	Restauration	4. Services contractuels	EA	20	5	12 500,00 CFA	1 250 000,00 CFA			\$2 314,81
	Articles de papeterie et matériel	2. Fournitures, produits de base, matériels	EA	2000	1	500,00 CFA	1 000 000,00 CFA			\$1 851,85

2ème localisation (1 jour)	Frais de facilitation	1. Personnel et autres employés	EA	4	5	50 000,00 CFA	1 000 000,00 CFA		\$1 851,85	
	Coût du logiciel d'enquête	3. Equipements	EA	1	10	400 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	
	Paieement des enquêteurs et enquêtrices (journée pilote)	1. Personnel et autres employés	EA	1	16	100 000,00 CFA	1 600 000,00 CFA		\$2 962,96	
								11 450 000,00 CFA		\$21 203,70
Activité 4A : Collecte de données Fiche d'information institutionnelle	Coût de remplissage de la FI	7. Frais generaux de fonctionnement et autres couts directs	EA	0	0	0,00 CFA	0,00 CFA		\$0,00	
			EA				0,00 CFA		\$0,00	
								0,00 CFA		\$ -
Activité 4B : Collecte de données Mise en œuvre de l'enquête	Matériel pour l'enquête (tablettes)	3. Equipements	EA	1	16	950 000,00 CFA	15 200 000,00 CFA		\$28 148,15	
	Transport local	5. Frais de deplacement	EA	1	16	25 000,00 CFA	400 000,00 CFA		\$740,74	
	Transport à travers le pays	5. Frais de deplacement	EA	1	6	200 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA		\$2 222,22	
	Repas	5. Frais de deplacement	EA	20	14	12 500,00 CFA	3 500 000,00 CFA		\$6 481,48	
	Hébergement	5. Frais de deplacement	EA	20	14	35 000,00 CFA	9 800 000,00 CFA		\$18 148,15	
	Collation pour les personnes interrogées durant l'enquête	5. Frais de deplacement	EA	760	1	6 250,00 CFA	4 750 000,00 CFA		\$8 796,30	
	Paieement des enquêteurs et enquêtrices	1. Personnel et autres employés	EA	0	0	0,00 CFA	0,00 CFA		\$0,00	
	Moyen de communication	3. Equipements	EA	1	16	10 000,00 CFA	160 000,00 CFA		\$296,30	

	pour l'équipe mettant en œuvre l'enquête (crédit de téléphone)									
	Matériel pour l'enquête (Ordinateurs unités centrales)	3. Equipements	EA	2	1	2 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 407,41	
								39 010 000,00 CFA		\$72 240,74
Activité 4C : Collecte de données Entretiens	Matériel pour enregistrer les entretiens	3. Equipements	EA	16	1	50 000,00 CFA	800 000,00 CFA		\$1 481,48	
	Transport local	5. Frais de déplacement	EA	1	16	25 000,00 CFA	400 000,00 CFA		\$740,74	
	Repas	5. Frais de déplacement	EA	20	14	12 500,00 CFA	3 500 000,00 CFA		\$6 481,48	
	Collation pour les participant.e.s aux entretiens	5. Frais de déplacement	EA	30	2	12 500,00 CFA	750 000,00 CFA		\$1 388,89	
	Paiement des enquêteurs et enquêtrices	1. Personnel et autres employés	EA	0	0		0,00 CFA		\$0,00	
	Hebergements chercheurs principaux	5. Frais de déplacement	EA	4	14	35 000,00 CFA	1 960 000,00 CFA		\$3 629,63	
							7 410 000,00 CFA			\$13 722,22
Activité 5 : Analyse des données et rédaction de rapports	Assistant.e de recherche	1. Personnel et autres employés	EA	0	0	0,00 CFA	0,00 CFA		\$0,00	
	Logiciels de statistiques	3. Equipements	EA	0	0		0,00 CFA		\$0,00	
			EA				0,00 CFA		\$0,00	

Sous total des activités								478 743 333,00 CFA	\$886 561,73	\$886 561,73
Frais directs	5% d'imprévus	7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs						23 937 166,65 CFA	\$44 328,09	\$ 44 328,09
Total							478 743 333,00 CFA	502 680 499,65 CFA	\$930 889,81	\$930 889,81
Coûts indirects		8. Coûts indirects							\$ 65 162,29	\$ 65 162,29
Grand Total									\$996 052,10	\$996 052,10