
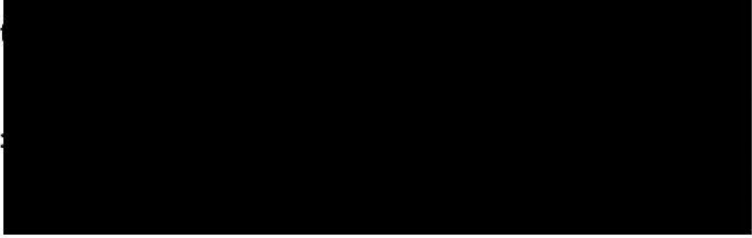

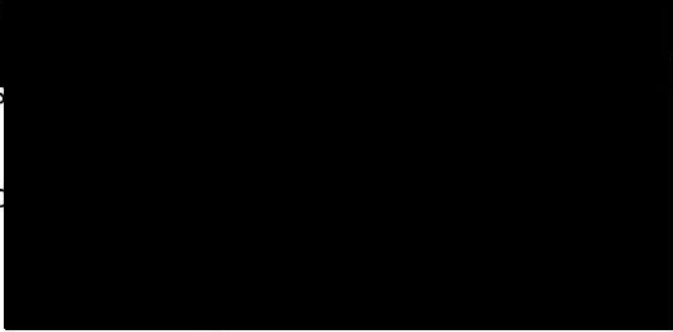


Partie 1. Détails sur le demandeur de fonds et sur le projet

<p>1. Demandeur de fonds</p> <p>Nom de l'organisation Ministère des Armées Adresse Rue de la Primature Cité OUA</p>	<p>2. Type de bénéficiaire</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Pays contributeur en soldats et policiers (T/PCC) actuel <input type="checkbox"/> Pays contributeur en soldats et policiers potentiel <input type="checkbox"/> Organisation des Nations Unies</p>	<p>3. Type d'institution associé</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Militaire <input type="checkbox"/> Police <input type="checkbox"/> Autre (à spécifier)</p>
<p>4. Personnes de contact</p>		
<p>Prénom et nom : Marguerite GNAKADE Titre professionnel : Ministre Adresse électronique : egnakade@defense.gouv.tg Numéro de téléphone : 00228 90 04 14 62</p>	<p>Prénom et nom : Dadjia Maganawe Titre professionnel : Chef d'état-major général des Forces Armées Togolaises Adresse électronique : dadjia.maganawe@defense.gouv.tg Numéro de téléphone : 00228 90 05 08 80</p>	<p>Prénom et nom : Silété DEVO Titre professionnel : Conseiller Adresse électronique : silete.devo@defense.gouv.tg Numéro de téléphone : 00228 91 96 28 40</p>
<p>5. Demande de financement pour</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Etude sur une évaluation des obstacles <input checked="" type="checkbox"/> Activités de projet</p> <p>Prime aux unités fortement paritaires</p> <p><input type="checkbox"/> Militaire <input type="checkbox"/> Police</p>	<p>6. Durée du projet</p> <p>Date de début du projet : Septembre 2021</p> <p>Date de fin du projet : Septembre 2023</p> <p>Duré du projet (mois/années) : 24 mois / 2 ans</p>	<p>7. Budget</p> <p>Monnaie nationale : 558 000 986,31 CFA</p> <p>Dollars américains : 999 998,19</p>
<p>8. Partenaires d'exécution</p>		
<p>Organisation : PNUD</p> <p>Adresse électronique : aliou.dia@undp.org Numéro de téléphone : 00228 96054444</p>	<p>Prénom et nom : Aliou Mamadou DIA</p> <p>Titre : </p> <p>Signature : </p> <p>Date : </p>	
<p>Points focaux PNUD</p>	<p>Nom du/de la représentant/e (point focal) : Meteteiton Houmey Titre professionnel : Team Leader Gouvernance, Point focal Genre Adresse électronique : meteteiton.houmey@undp.org Numéro de téléphone : 00228 90154648</p>	<p>Nom du/de la représentant/e (point focal) : SHINGIRO CHRISTIAN Titre professionnel : Conseiller Paix et Développement Adresse électronique : christian.shingiro@undp.org</p>

		Numéro de téléphone : 90027803
9. Autorisation		
Prénom et nom : Essossinam Marguerite GNAKADE		
		

Partie 2. Résumé du projet

1. TITRE DU PROJET (maximum 150 caractères)	Projet d'intégration du genre et de l'autonomisation des femmes dans le secteur de la défense et dans les opérations de maintien de la paix (PIGAF/OMP)																								
2. CONTRIBUTION DU PERSONNEL A L'ONU A remplir : Annexe 1 Plan de déploiement 2021 à 2023	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Déploiement effectif</th> <th colspan="4">31 décembre 2020</th> </tr> <tr> <th>H</th> <th>F</th> <th>%F</th> <th>T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Observateurs militaires</td> <td>6</td> <td>1</td> <td>14%</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Staff officiers</td> <td>19</td> <td>3</td> <td>14%</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Troupes</td> <td>869</td> <td>48</td> <td>5%</td> <td>917</td> </tr> </tbody> </table> <p>H = hommes F = femmes %F= pourcentage des femmes T = total</p>	Déploiement effectif	31 décembre 2020				H	F	%F	T	Observateurs militaires	6	1	14%	7	Staff officiers	19	3	14%	22	Troupes	869	48	5%	917
Déploiement effectif	31 décembre 2020																								
	H	F	%F	T																					
Observateurs militaires	6	1	14%	7																					
Staff officiers	19	3	14%	22																					
Troupes	869	48	5%	917																					
3. RESUME DE LA DESCRIPTION, OBJECTIFS ET LIVRABLES DU PROJET (Énumérez les livrables avec une liste numérotée en mettant les référence de bases et les cibles souhaités) (maximum 3,000 caractères) A remplir : Annexe 2 Cadre politique et juridique ; analyse de genre de l'institution de sécurité ; statistiques ;	<p>Le projet des Forces Armées Togolaise (FAT) vise d'une part à réduire les disparités liées à la représentativité des femmes tant sur le plan numérique que sur le plan de la prise de décision et d'autre part à encourager leur déploiement dans les opérations de maintien de la paix. A la fin du projet, le personnel féminin des FAT passera de 6% à 10% et leur participation dans les opérations de maintien de la paix sera portée à 13,30% contre 6,91% au 31 décembre 2023 selon les détails ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observateurs militaires : 60 % des effectifs déployés - Officiers d'état-major : 15% - Troupes : 11% <p>Un vivier de femmes sera formé et préparé à être déployées en cas de besoin. Ce financement de projet flexible permettra de :</p>																								

questionnaire pour la demande d'une prime pour une unité fortement paritaire

A remplir: Annexe 3
Budget détaillé

1. Réaliser une étude portant sur l'évaluation des obstacles à la participation significative des femmes dans les opérations de paix et mettre en place un système de suivi-évaluation relatif à la persistance des obstacles.
2. Elaborer une politique au sein des FAT sur l'égalité des chances et la prohibition de la discrimination contre les femmes dans le recrutement, promotion, déploiements, formations, accès à l'équipement etc. pour les femmes et les hommes ; réviser les lois et les directives pour concevoir un cadre réglementaire adéquat permettant la définition/mise en place d'un profil de carrière adapté à la femme et mettre en place un plan quinquennal de recrutement et de formation des femmes dans les FAT.
3. Mettre en place et rendre opérationnels le bureau genre au sein au Ministère des Armées (MINARM), les cellules genre au sein des armées et directions centrales et une section genre dans chaque secteur militaire.
4. Augmenter le personnel féminin des Forces Armées Togolaises à 10% d'ici 2023 (référence de base 6% en 2020) à travers une campagne de recrutement en adéquation avec les besoins (e.g. stratégie de communication visant à améliorer l'image des armées auprès des jeunes filles, production et dissémination des matériels multimédia).
5. Formation et accompagnement de 400 femmes dans la rédaction de candidature et formation sur les examens d'entrée.
6. Mettre en place un vivier de 300 femmes soldats éligibles pour le déploiement aux opérations de paix de l'ONU et renforcer leur capacité dans les forces armées.
7. Octroyer chaque année à 50 femmes en uniforme des bourses de formation et stage de spécialisation dans divers domaines en général et en gestion des opérations de maintien de la paix (OMP) en particulier.
8. Construire des bâtiments d'hébergement au profit du personnel féminin de l'école nationale des sous-officiers et des recrues féminines du centre national d'instruction (56 lits).
9. Accroître la participation des femmes des FAT aux opérations de maintien de la paix de l'ONU à 14,62% d'ici 2023 contre 6,91% en 2020 selon les détails ci-après :
 - Observateurs militaires : 60 %
 - Officiers d'état-major : 18.18%
 - Troupes : 14.15%
10. Honorer des hommes et femmes champions qui se sont distingués dans la protection des droits des femmes en

	uniforme et les casques bleu en particulier par des critères bien définis et transparents.
4. CADRE DE RESULTATS DU FONDS D'INITIATIVE ELSIE (FEI) SELON LES TERMES DE REFERENCES (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.
5. ÉVALUATION DES OBSTACLES	Une évaluation des obstacles au déploiement de femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies a-t-elle été menée ?
A remplir: Annexe 4 Analyse des obstacles	<input checked="" type="checkbox"/> Oui Une analyse exploratoire a été faite. Une évaluation plus approfondie des obstacles sera conduite dans le cadre du présent projet <input type="checkbox"/> Non
	<p>Veillez remplir l'annexe 1 pour des détails requis.</p> <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 et que les informations puissent

	<p>être utilisées de façon anonyme (sans attribution par rapport au pays ni aux noms de personnes).</p> <p>Ceci est en référence avec un des objectifs du Fonds qui vise à accroître le volume d'informations disponibles publiquement concernant les obstacles à la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU et les éventuels moyens d'y remédier. Ces connaissances sont destinées à catalyser et à alimenter les débats au sein de l'ONU sur les éventuelles réformes institutionnelles à mener pour permettre et favoriser l'accroissement de la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU.</p>
<p>6. STRATEGIE DE MISE EN OEUVRE (maximum 2,000 caractères)</p>	<p>La stratégie de la mise en œuvre comporte différents axes avec d'une part l'étude sur les obstacles au déploiement des femmes dans les OMP et d'autre part, la mise en place des mesures pour accélérer le déploiement des femmes conformément à l'appel aux projets du premier cycle de programmation du Fonds d'Initiative d'Elsie qui donne droit à combiner la demande de financement. Ces deux axes seront menés simultanément.</p> <p>a) Étude sur les obstacles</p> <p>Dans le cadre du projet intégration du genre et d'autonomisation des femmes au sein des Forces Armées Togolaises, une étude visant à identifier les obstacles entravant le déploiement du personnel militaire féminin dans les missions de maintien de la paix est envisagée dans le cadre de l'initiative d'Elsie.</p> <p>Afin de conduire cette étude sous l'appui technique du Programme des Nations Unies pour le Développement – Bureau du Togo, le Ministère des Armées a désigné le centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT) (http://www.caderdt.com/).</p> <p>Créée en 2010 par le Gouvernement togolais suivant l'arrêté N°079/10/PR/MPDAT/CAB du 24 novembre 2010, avec l'appui de la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) principal bailleur financier, le CADERDT a pour objectif principal, le renforcement des capacités nationales en matière d'analyse, de formulation, de mise en œuvre et de</p>

suivi des politiques de développement, en vue de promouvoir une croissance économique inclusive et durable.

Bien qu'étant une institution rattachée au Ministère de la planification et du développement, le CADERDT dispose d'une autonomie opérationnelle, administrative et financière conformément à l'arrêté de création. Ce qui lui permet de travailler en toute indépendance avec les partenaires techniques et financiers et partenaires multilatéraux.

Le CADERDT possède une base de données d'experts nationaux et internationaux dont des universitaires avec qui, il collabore pour des activités spécifiques en plus des experts permanents du centre.

C'est au regard de cette expertise que le ministère des armées a jugé opportun de travailler avec le CADERDT pour la conduite de cette étude. Un protocole d'accord existe entre le ministère des armées et le CADERDT. Les termes contractuels de cette collaboration feront l'objet d'un plan de convention entre ONU Femmes et le CADERDT.

CONDUITE DE L'ETUDE

Le Ministère des armées mettra à la disposition du centre son personnel pour les entretiens et les sondages ainsi que les informations et les documents nécessaires à l'exécution de la mission. Le ministère des armées désignera un point de contact pour assurer la liaison avec le centre.

Par ailleurs, le ministère des armées assurera la sécurité du personnel enquêteur et garantira la liberté de parole pour le personnel enquêté. Le CADERDT devra anonymiser toutes les données.

Pour la conduite de cette étude le CADERDT utilisera la méthodologie du DCAF pour l'enquête sur le terrain et procédera à l'analyse des données. Le CADERDT définira les modalités pratiques d'exécution de l'enquête en liaison avec le Comité de Pilotage et le ministère des armées qui seront tenus informés tout le long du processus. Des dispositions devront être prises afin que les mesures anti covid-19 édictées par le gouvernement soient respectées.

A l'issue, un rapport sera rédigé et validé au cours d'un atelier. A cet effet le centre s'appuiera sur les compétences en interne mais aussi pourra faire appel à des spécialistes des questions de genre dans son vivier de chercheurs. Le personnel enquêteur devra être formé sur la méthodologie DCAF et l'équipe devra tenir compte du genre de sorte que le personnel féminin puisse administrer les questions aux femmes militaires.

Les normes internationales les plus élevées en matière de recherche sociale devront être appliquées mais aussi en matière de droits humains et de protection des données à caractères personnel en prenant aussi en compte la liste des *Bonnes pratiques sur l'étude sur les obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de maintien de la paix (annexe 6)*.

- Les résultats de l'étude ainsi que les recommandations seront transmis au Comité de Pilotage. Le Ministère des Armées se chargera de traduire les recommandations en directives que l'état-major des Armées devra prendre en compte dans les activités opérationnelles.

Les résultats devront permettre, *in fine*, d'élaborer des stratégies cohérentes aux fins de lever les obstacles liés à la présence des femmes au sein des FAT d'une part et d'autre part au sein des OMP. A titre d'exemple, les résultats de l'étude d'obstacles pourront permettre ; entre autres, de mieux adapter la stratégie de communication des FAT afin de combattre les biais informationnels qui favorisent une mauvaise perception du métier des armes auprès des filles et des familles.

De manière globale, l'étude des obstacles permettra d'identifier les activités menant à un accroissement de l'effectif des femmes pour le déploiement dans les OMP et de préparer le terrain pour le recrutement accru et la gestion des carrières des femmes dans l'armée nationale.

A cet effet, des activités allant dans le sens de l'amélioration des conditions de participation des femmes dans les OMP et l'augmentation de leur effectif autant dans les OMP que dans l'armée nationale sont formulées.

L'offre technique et financière du CADERDT est joint au présent document.

	<p>En plus, une stratégie complète d'intégration du genre (SCIG) dans les FAT sera adoptée pour garantir le leadership et l'autonomisation des femmes en uniforme et leur forte implication dans tous les aspects de la gestion du secteur de la défense, ainsi que dans les opérations de maintien de la paix.</p> <p>Pour ce faire, un plan de mobilisation des parties prenantes sera élaboré et mis en œuvre afin de permettre à tous les acteurs à prendre en compte l'aspect genre dans toutes les sphères de la vie militaire. Il s'agira d'amener les chefs militaires à intégrer le genre dans le commandement quotidien et à offrir les mêmes chances et opportunités aux militaires sans distinction de leurs sexes. Les troupes seront amenées à comprendre les enjeux liés au genre pour le développement des armées. Le personnel féminin sera sensibilisé sur leur place réelle au sein des armées et les perspectives qui s'offrent à elles. La communauté extérieure à l'institution de la défense sera également sensibilisée à cet effet.</p> <p>L'utilisation de ces ressources s'inscrira dans une démarche de Gestion Axée sur les Résultats de Développement (GARD). Cette démarche, consiste à faire une gestion cohérente et optimale des ressources (intrants) déployées pour l'exécution du projet, tout en s'inscrivant dans la recherche continue de l'efficacité et de l'efficience, et dans la logique de redevabilité et de réalisation des performances. Cela permettra d'atteindre les résultats escomptés (produits, effets et impacts) au terme du projet à des coûts raisonnables.</p> <p>Le projet s'appuiera également sur les priorités du PAN R1325 2018-2022 (plan d'action nationale sur la paix et la sécurité en Afrique de l'ouest et dans le Sahel) qui prend en compte l'implication non seulement des femmes dans la résolution des conflits et la consolidation de la paix mais aussi celle des jeunes dans les stratégies d'action. Il prendra également en compte la promotion de l'égalité de genre dans l'axe 3 du plan national du Développement (PND) au Togo qui porte sur « La consolidation du développement social et le renforcement des mécanismes d'inclusion » ainsi que les Objectifs de Développement Durable (ODD) notamment en leurs points 5 et 16.</p>
<p>7. GESTION DU PROJET ET COORDINATION (maximum 2,000 caractères)</p>	<p>La conduite de ce projet sera assurée par une unité de gestion du projet (UGP) sous les orientations d'un Comité de Pilotage (CP).</p>

Le Comité de Pilotage

Le CP est l'organe de supervision et d'orientation du projet. Il fixe les objectifs annuels à atteindre, définit les orientations, valide le plan de travail annuel préparé par l'unité de gestion de projet, évalue la mise en œuvre des mesures d'atténuation sur les risques, sur les droits humains et assure la cohérence des actions à mener. Il sera coprésidé par le Ministre des armées et le Représentant résident du PNUD.

Le CP est composé des personnalités suivantes :

- Ministre des armées (Président)
- Représentant Résident du PNUD (co-président)
- Ministre chargé de la promotion de la femme ou son représentant ;
- Ministre chargé des droits de l'Homme ou son représentant ;
- Chef d'état-major des Forces Armées Togolaises
- Point focal genre des FAT ;
- Coordonnateur de projet (rapporteur)

L'Unité de Gestion de Projet

L'UGP est l'organe qui assure la gestion quotidienne du projet. Rattachée au Ministre des Armées, elle assure les missions suivantes :

- gérer l'ensemble des moyens du projet, assurer la coordination et le suivi-évaluation des activités du projet ;
- assurer la collecte, la consolidation, l'analyse et l'évaluation des données ;
- élaborer la spécification des protocoles standards et les lignes directrices pour la collecte et l'utilisation des données pendant la durée du projet ;
- élaborer et faire exécuter le Plan de travail et de Budget annuel (PTA) du Projet ;
- faire le bilan de l'exécution du PTA et le soumettre au Comité de pilotage pour appréciation ;
- préparer les termes de référence, les cahiers de charges, les dossiers de pré-qualification, les dossiers d'appel d'offres et des diverses consultations ;
- Suivre la passation des marchés

L'UGP est composée de :

1. un(e) Coordonnateur de projet (recruté à temps plein)

2. un(e) Expert genre

3. un(e) Assistant administratif et financier

Le personnel ci-dessus cité sera recruté et travaillera à plein temps sur le projet.

Le Ministère des armées mettra à disposition du projet, un personnel d'appui composé de :

- Un (e)comptable
- un(e) secrétaire
- un chauffeur

L'unité de gestion de projet sera dirigée par un coordonnateur de projet qui assume le secrétariat du CP. Il mettra en œuvre quotidiennement le projet sous l'autorité du ministre des armées et la supervision directe du Représentant résident du PNUD au Togo qui désignera un membre de son personnel qui accompagnera l'UGP. Ce dernier fournira une assistance et des conseils à l'UGP dans la gestion quotidienne du projet.

Pour atteindre les objectifs de ses missions, le Coordonnateur de l'UGP sera mandaté de manager le projet, de coordonner et superviser les activités, suivant un mécanisme de gestion axée sur les résultats de développement (GARD) en vue d'assurer sa mise en œuvre efficace et efficiente.

Le personnel de l'UGP bénéficiera des renforcements de capacités, afin qu'il assume au mieux sa responsabilité. Il sera également soumis à des évaluations annuelles en vue de mesurer leur performance et leur contribution à la mise en œuvre du projet.

A la fin de chaque exercice, l'UGP élaborera les états financiers et les comptes du projet feront l'objet d'un audit comptable et financier qui sera réalisé par un cabinet d'audit indépendant, sélectionné sur la base d'un appel d'offres approuvé par le PTF.

Les partenaires d'exécution : Dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet, le Ministère des armées se fera accompagné par des partenaires :

- Le Fonds de l'initiative Elsie : L'UGP sera en contact régulier avec le Fonds d'initiative Elsie (FEI) dans le cadre des activités de suivi et d'évaluation mis en œuvre par le FEI et bénéficiera ainsi des conseils techniques au besoin.

	<ul style="list-style-type: none"> - Le PNUD : Le Programme des Nations Unies pour le Développement sera le partenaire technique d'exécution par excellence de projet. Le Représentant Résident assurera la co-présidence du comité de pilotage et désignera un cadre de son organisation qui accompagnera l'UGP pendant toute la durée du projet. Cet appui prendra la forme d'assistance technique, de conseils et d'expertise dans des domaines dans lesquels des compétences sont requises pour l'atteinte des objectifs fixés. <p>Par ailleurs, le PNUD servira d'interface avec le système des Nations Unies. L'UGP sera en contact régulier avec le système des Nations Unies (e.g. ONU Femmes, OHCHR, le Département des opérations de maintien de la paix (DOMP) des Nations Unies etc.) pour bénéficier des expertises et des conseils techniques à travers des systèmes de coordination en place mené par le Représentant résident du PNUD ou dans le cadre des procédures onusiennes en place avec les contributeurs des militaires pour le déploiement des troupes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>le Réseau Paix et Sécurité pour les Femmes dans l'Espace Communauté Economique des Etats de l'Afrique de L'Ouest (CEDEAO) (REPSFECO/Branche Togo)</u> : créé le 28 juillet 2009 par la Cedeao comme mécanisme de veille, d'alerte, d'appui, et de conseil pour améliorer ses différentes interventions au niveau régional, principalement en matière de paix et de sécurité. Il a pour mission de coordonner et d'optimiser les rôles et initiatives des femmes dans la prévention des conflits, le maintien de la paix, les opérations de reconstruction post-conflit et la promotion des droits humains, notamment ceux des femmes et d'autres groupes vulnérables. <p>Dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet, le Ministère des Armées souhaite capitaliser sur les actions des organisations de la société civile qui travaillent déjà sur la problématique du genre dans les institutions publiques en général et dans les institutions de défense et de sécurité en particulier. L'expertise de ce réseau sera mise à contribution lors</p>
--	---

des activités programmées notamment les paratges d'expériences, les sensibilisations et les formations. Par ailleurs, le caractère transnational du réseau permettra de bénéficier d'un retour d'expérience des autres pays.

Les organes ressources :

- La cellule genre des FAT : Mise sur pied en 2016 sous sa forme actuelle, la cellule focale genre est une conséquence du décret du premier ministre togolais pris en 2008 qui appelle tous les départements ministériels à se doter d'une cellule genre. La cellule focale genre a pour mission de veiller à la prise en compte de l'approche genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sectorielle du département dans lequel elle est implantée. A ce titre, la cellule focale genre s'assure de l'intégration du genre dans les processus de planification, programmation, budgétisation, suivi et évaluation des activités du secteur.

Au sein des FAT, cette cellule prend part à tous les travaux relatifs aux réflexions sur le devenir des armées notamment la modification des textes juridiques et réglementaires existant et qui a une incidence sur le personnel féminin. Elle est consultée sur tous les sujets relatifs aux question de genre et d'équité par le chef d'état-major des armées.

A l'heure actuelle, ladite cellule est composée d'une :

- Commandant, Médecin-militaire, chef de la cellule ;
- Capitaine, Officier spécialistes des ressources humaines ;
- Lieutenant ; officier d'administration ;
- Le chef de la division Ressources Humaines de l'Etat-Major Général des FAT est une personne ressources et est associée aux activités de la cellule.

La cellule focale genre des FAT est placée à l'Etat-Major Général des armées et participe à la vie des armées sur le plan opérationnel.

Le personnel composant la cellule aujourd'hui a bénéficié de diverses formations dans le domaine du

genre au centre d'entraînement aux opérations de maintien de la paix à Lomé mais aussi dans ces centres sous-régionaux et internationaux. Par ailleurs, dans le cadre de la coopération existant entre la Garde Nationale du Dakota du Nord, des instructeurs sont envoyés à Lomé afin de former le personnel féminin des FAT sur les questions de leadership, d'intégration du genre et de gestion de carrière.

La cellule focale genre des FAT est impliquée dans toutes les activités des FAT en l'occurrence ;

- Organisation de la journée internationale des femmes dans les FAT chaque 8 mars ;
- Participation active à l'organisation de l'hommage des FAT aux femmes engagées dans les opérations de maintien de la paix le 19 novembre 2020 ;
- Participation à la session de relecture des textes des FAT afin de faire prendre en compte les spécificités féminines.

La cellule focale genre des FAT n'est à ce jour qu'institutionnalisée au niveau central. Même s'il existe des relais dans les unités et services des FAT, ils ne sont pas formalisés. L'un des objectifs de ce projet est de :

- Institutionnaliser des cellules focales genre au sein de chaque unités et services ;
- Former le personnel sur les problématiques de genre ;
- Assurer un renforcement des capacités de manière continue.

Les activités du projet vont concourir à renforcer les capacités du personnel féminin et les rendre apte à assumer les fonctions des membres des cellules focales à l'échelon local.

- La Division des Opérations de Maintien de la Paix de L'Etat-Major Général des FAT : Cette division de l'Etat-Major Général est chargée de la planification, de la conduite et du suivi des opérations de maintien de la paix. Elle est l'entité chargée de générer les forces pour les opérations extérieures sous mandat de l'ONU ou de la CEDEAO. Elle a sous sa responsabilité le centre d'entraînement des opérations de maintien de la paix qui forme tous les

	<p>casques bleus togolais avant tout déploiement à l'étranger.</p> <p>L'UGP travaillera en coordination avec le chef de cette division en ce qui concerne la planification des formations, leur organisation, leur conduite et le suivi. De même, les installations du centre d'entraînement aux opérations de maintien de la paix pourra servir de lieu de formation pour le personnel féminin.</p>
<p>8. DURABILITE (maximum 2,000 caractères)</p>	<p>Ce projet contribuera à une augmentation continue du nombre de femmes en uniforme déployées, à travers, l'adoption d'une stratégie complète d'intégration de genre dans tous les secteurs de la défense. Cette stratégie se traduira également par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan quinquennal de recrutement et de formation des femmes en uniforme dans tous les domaines de la défense et des OMP. Ce plan sera renouvelable continuellement afin de permettre une forte intégration des femmes dans le secteur de la défense et dans les OMP à hauteur d'au moins 1% chaque année. Ainsi, la mise en œuvre de ce projet conduira les FAT, à constituer au fil du temps et à terme, des unités fortement paritaires.</p> <p>Il s'agira de mettre en place au sein de toutes les unités des FAT des cellules « genre » pour une prise de conscience de la question dans le secteur de la défense. En plus, toutes les parties prenantes au projet seront invitées à œuvrer pour une meilleure appropriation et à une capitalisation effective des résultats obtenus tout au long de la mise en œuvre du projet.</p> <p>Le projet mettra en place une stratégie complète d'intégration du genre (SCIG) dans les FAT pour garantir l'autonomisation des femmes en uniforme et leur forte implication dans tous les aspects de la gestion du secteur de la défense, ainsi que dans les opérations de maintien de la paix. Cette stratégie implique que toutes les parties prenantes, en l'occurrence, les décideurs mettent un accent particulier sur la question du genre, dans la prise des décisions structurellement, ainsi que leur application dans les activités courantes des forces armées togolaises en faveur des femmes.</p> <p>La durabilité du projet sera assurée par une bonne appropriation nationale des interventions prévues par le gouvernement et surtout des services de l'armée pilotée au niveau stratégique par le Ministre des armées et au niveau opérationnel par le chef d'état-major général des FAT.</p>

Dans cette perspective et dans la droite ligne de la loi de programmation militaire 2021-2025 votée le 8 décembre 2020 par le parlement togolais, le Ministère des armées, à la tête duquel se trouve une femme met en place une politique volontariste de promotion du personnel féminin au sein des FAT. Conformément aux dispositions statutaires en vigueur dans les FAT, toutes les femmes remplissant les conditions d'être promues aux grades supérieurs le sont tandis que le personnel masculin est soumis à des règles d'avancement plus drastiques (plafonnement du nombre d'officiers par grade).

Les premières femmes au sein des unités combattantes sont rentrées dans les FAT en 2007 et les deux premières femmes officiers sont aujourd'hui au grade de capitaine comme leur camarade de la même cohorte. Une, après avoir été commandant de compagnie au sein d'une unité d'infanterie, est aujourd'hui chef du bureau pilotage des ressources humaines au sein de l'état-major général des FAT tandis que la deuxième occupe les fonctions de Directrice Adjointe de l'Etablissement général de l'intendance en charge de la logistique opérationnelle tant sur le territoire national qu'à l'étranger. Ces deux officiers ont suivi des formations de spécialisation en France notamment à l'école d'administration militaire à Coetquidan et aux Ecoles Militaires de Bourges.

Qu'elles soient officiers ou sous-officiers, le personnel féminin occupent les mêmes fonctions en adéquation avec leur spécialité et leur grade. Considérant que l'on ne peut pas leur faire sauter les grades, il faut souligner que des efforts sont faits afin de leur permettre d'avoir les mêmes responsabilités à grade égal que leur congénère de sexe masculin. Et pour garantir une certaine cohérence dans les actions du commandement, des places de formations à l'étranger sont octroyées chaque année à leur profit.

Pour preuve, les centres de formations spécialisées telles que le Centre National d'Entraînement Commando ou le Centre d'entraînement des Troupes aéroportées accueillent depuis 2010 le personnel féminin qui reçoit les mêmes formations que leur camarade masculin. A titre d'exemple, la première femme chuteuse opérationnelle des Forces Armées Togolaises a été mise à l'honneur lors de la célébration de la fête de l'indépendance en 2021 (<https://www.youtube.com/watch?v=anfTglcX0xc>).

Par ailleurs, des places sont réservées au personnel féminin au sein des missions de maintien de la paix en tant qu'observateurs militaires ou d'officier d'état-major.

Dans la droite lignée des ambitions tracées dans le cadre de ce projet, le ministère des armées continuera à promouvoir le personnel féminin tout en leur permettant d'être outillé. L'objectif est de préparer les officiers féminins à occuper dans les prochaines années des postes de commandement. La direction des ressources humaines du ministère des armées mettra en œuvre un plan stratégique avec une identification d'officiers féminins à très haut potentiel afin de les préparer au temps de commandement ou de responsabilité.

Au niveau opérationnel, le chef d'état-major général des FAT veillera à ce que le personnel féminin soit valorisé en leur confiant des postes de responsabilités conformément à leur compétence et instruira les chefs de centre et les commandants des écoles à accorder une attention particulière à la formation du personnel féminin. Des modules sur le genre seront intégrés aux curricula de formation dans les écoles et centres des FAT pour une meilleure appropriation de la question genre.

La stratégie d'appropriation et de pérennisation retenues consistera à la participation du gouvernement à tout le processus depuis l'élaboration du projet, sa mise œuvre et la préparation et le déroulement du plan de sortie. Le projet sera ainsi intégré dans le cadre national d'intégration du genre dans les actions de développement. L'implication et la participation des femmes en uniforme seront garanties à tous les niveaux. Des partenariats avec les organisations de la société civile faciliteront également la pérennisation des acquis de ce projet sensible au genre puisqu'elles sont sur terrain à travers leurs activités et des plaidoyers politique et communautaires continues.

Les FAT consolideront leur engagement à la fin de ce projet, à travers l'élaboration d'un plan de capitalisation et de valorisation des acquis. Cette démarche vise à veiller pour pérenniser systématiquement les effets de ce projet.

Ainsi, la volonté manifeste du ministère des armées, d'assurer l'intégration du genre dans le secteur de la défense et dans les OMP constituera une motivation pour tous les acteurs impliqués dans ce projet.

Dans cette perspective, une démarche appliquée pour la création et la promotion des réseaux (associations) de

référence des femmes en uniformes sera encouragée au cours du projet. Ainsi un vivier constitué de femmes compétentes et déterminées pourra être un levier permanent pour la promotion des femmes dans les FAT et aussi avec les armées sœurs de la sous-région. Des adhésions seront suscitées à travers l'organisation des journées portes ouvertes et de sensibilisation dans les communautés. Aussi, les réseaux constitueront-ils un canal d'expression des droits, de promotion de l'estime de soi, de valorisation de des compétences et de partage d'expériences entre les femmes. En ce sens, les réseaux des femmes en uniforme, demeureront comme des canaux de soutien et pourront organiser des plaidoyers pour la promotion et l'autonomisation les femmes au sein des FAT. En plus, ils serviront de mentors pour leurs pairs qui viennent d'intégrer l'armée ou celles qui se préparent à être déployées dans les OMP.

La mise en œuvre de toutes ces stratégies permettra non seulement de pérenniser les acquis du projet, mais aussi de réduire considérablement les obstacles traditionnels qui limitent depuis des décennies la participation des femmes comme actrices de défense et de maintien de la paix.

Et pour arriver à atteindre les objectifs fixés, le ministère des armées se fera accompagné par l'ensemble du Système des Nations Unies au Togo en général et du Programme des Nations Unies en particulier.

En effet, le PNUD accompagne déjà le gouvernement Togolais depuis 1977 le Togo et entend demeurer le partenaire privilégié pour la réalisation des objectifs nationaux de développement orientés vers la lutte contre la pauvreté et l'atteinte des Objectifs de développement durable (ODD). Un nouveau cycle de programmation pour la période 2019-2023 a été élaboré autour de des trois piliers suivants:

1. Renforcer la gouvernance et l'état de droit et consolider la paix
2. Œuvrer à la croissance pour tous et l'accès de tous aux services de base
3. Promouvoir la gestion durable des ressources naturelles et la résilience face aux changements climatiques et aux catastrophes

Le Programme Pays, CPD 2019-2023 (<https://www.tg.undp.org/content/dam/togo/docs/operation/cadrelegal/Togo%20CPD-2019-2023-%20final%20fr.pdf>), aligné sur les priorités nationales, intègre l'égalité de genre et

l'autonomisation des femmes et des filles comme à la fois un objectif et une approche de développement avec l'ODD N°5.

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont au cœur du principe de l'Agenda 2030 sur les ODD à savoir « *ne laisser personne de côté* ». En tant qu'intégrateur, le PNUD joue un grand rôle dans l'atteinte de cet objectif et l'inscrit au centre de son Plan stratégique (2018-2021).

Le projet du ministère des armées s'inscrit de manière adéquate dans les objectifs poursuivis par le PNUD en termes d'égalité de genre. L'expertise du PNUD dans cette thématique sera donc mise à profit pendant les deux années que vont durer le projet et assurera un suivi à la fin dudit projet afin de permettre une capitalisation des acquis.

La loi de programmation militaire consacre une partie des crédits alloués aux FAT à la promotion du genre dans les armées. A cet effet, les activités promues dans le projet Elsie telles que le recrutement du personnel féminin, le maintien d'un niveau de formation élevé au profit du personnel, l'augmentation d'une trajectoire croissante de recrutement du personnel féminin sont entre autres des activités logées dans le programme 1 du ministère des armées (Pilotage et soutien du Ministère) dans son action 5 « Genre et équité ». A la fin du projet, la ligne budgétaire " genre et équité" sera maintenue et sera utilisée pour les coûts des activités continues comme l'opérationnalisation des unités/sections genre, le recrutement des femmes, les formations, le vivier des femmes pour le déploiement dans les opérations de paix.

En ce qui concerne le maintien en condition des infrastructures qui seront construites, le programme 3 (Equipement logistique et soutien interarmées) y est dédié. Les crédits de cette ligne budgétaires permettront aux FAT d'assurer l'entretien périodique des bâtiments à usage de dortoirs au profit du personnel féminin au centre national d'instruction et à l'école des sous-officiers. Par ailleurs, des dispositions seront prises afin que lesdites infrastructures soient exclusivement réservées à l'usage du personnel féminin. Un texte réglementaire devra être pris afin de consacrer l'usage exclusif desdites infrastructures au personnel féminin. De plus, des visites inopinées seront organisées afin de s'assurer qu'elles ne sont pas détournées de leur usage initiale .

	<p>Enfin, les actions de sensibilisations au profit du personnel féminin qui seront organisées dans le cadre du projet par des consultants de haut niveau permettra à terme de disposer de personnel capable de répéter ces formations au sein des unités. Ces femmes qui bénéficieront des bourses d'études, de formations spécialisées seront répertoriées et constitueront un pool d'expertes capable de délivrer à l'échelle décentralisée des formations à leur congénère. L'objectif étant de disposer à la fin du projet d'une expertise sur les questions liées au genre dont les cellule focale genre devront entretenir au sein de toutes les unités.</p> <p>Le personnel formé sera associé aux formations données au centre d'entraînement aux opérations de maintien de la paix de Lomé pour le personnel en pré-déploiement mais aussi dans les écoles et centres de formation.</p> <p>Ce pool d'experts bénéficiera d'une remise à niveau périodique sur les lignes budgétaires « genre et équité » et « formation » afin de renforcer les capacités.</p> <p>En définitive, le projet Elsie qui s'inscrit parfaitement dans la vision du gouvernement de renforcer la présence des femmes au sein des institutions de la défense et aussi de les impliquer de plus en plus dans les mécanismes de gestion des conflits tant sur le plan intérieur qu'extérieur permettra de lancer un vaste processus qui sera pérenniser au-delà de la fin du projet.</p> <p>Conformément à la Loi de Programmation Militaire 2021-2025 qui prévoit une série d'actions significatives, l'effort sera maintenu pour le renforcement du cadre juridique et institutionnel avec comme exemple l'opérationnalisation de la justice militaire. Le projet Elsie permettra de faire un plaidoyer pour l'intégration des femmes dans le corps des magistrats militaires et aussi dans les autres fonctions importantes.</p>
<p>9. INNOVATION</p>	<p>Les éléments d'innovations de ce projet sont respectivement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organisation d'une étude portant sur l'évaluation des obstacles à la participation significative des femmes dans les domaines de la femme et dans les OMP. Cette étude sera menée pour la première fois au Togo dans le cadre de ce projet et permettra d'orienter la prise des décisions dans les secteurs de la défense sur le statut de la femme ; - La stratégie de mise en œuvre du projet qui est basée sur l'intégration systématique du genre dans tous les domaines de la défense, l'élaboration pour la

	<p>première fois au niveau des FAT d'un plan quinquennal de recrutement et de formation des femmes en uniforme. La mise en œuvre de ce plan au cours et après la fin du projet constituera un instrument de pérennisation des acquis du projet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La création d'un partenariat avec les organisations de la société civile impliquée dans les questions de genre.
<p>10. EXIGENCES SUR LES EVALUATIONS DES RISQUES MENEES PAR L'FEI</p> <p>Annexe 5 Mesures d'atténuation</p>	<p>Accord donné de se conformer aux exigences de l'évaluation des risques y compris la mise en place des mesures d'atténuation selon la Politique harmonisée concernant les transferts de fonds (HACT)¹ et 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.²</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Oui</p>

¹ [https://unsdg.un.org/resources/harmonized-approach-cash-transfers-framework;](https://unsdg.un.org/resources/harmonized-approach-cash-transfers-framework)

<https://unsdg.un.org/sites/default/files/HACT-2014-UNDG-Framework-EN.pdf>

² <https://unsdg.un.org/sites/default/files/Inter-Agency-HRDDP-Guidance-Note-2015-Francais.pdf>



11. CADRE LOGIQUE, PLAN DE TRAVAIL, SUIVI ET EVALUATION ET RISQUES

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
<p>Faible connaissance des obstacles spécifiques qui entravent l'intégration des femmes dans les Forces Armées Togolaise et leur déploiement dans les missions de maintien de la paix de l'ONU</p>	<p>OS 1 : Identifier les obstacles qui entravent l'intégration des femmes dans les FAT et leur déploiement dans les OMP</p>	<p>A111 : Réalisation d'une étude de base sur les obstacles impactant la représentativité des femmes dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU</p>	<p><u>Indicateur I11</u> : Nombre d'études réalisées</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : TDR, Contrat, Rapport d'étude et d'évaluation des obstacles</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	<p>1</p>	<p>Résultat 1 : L'armée et les acteurs impliqués disposent d'une meilleure connaissance des obstacles spécifiques au Togo entravant l'intégration des femmes dans l'armée et dans les opérations de maintien de la paix de la paix est validé</p>	<p>Produit 11 : Un rapport sur les obstacles entravant l'intégration des femmes dans l'armée et dans les opérations de maintien de la paix est validé</p>	<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	<p>X</p>	<p>Risque : Réticence des femmes à parler</p> <p>Niveau : Bas</p> <p>Réponse : sensibilisation pour rassurer les femmes</p>	<p>Une meilleure connaissance des obstacles propres au pays et limitant le déploiement effectif de femmes Casques bleus dans les missions de l'ONU (Résultat 1).</p>	N/A	
<p>Faible connaissance des obstacles spécifiques qui entravent l'intégration des femmes dans les Forces Armées Togolaise et leur déploiement dans les missions de maintien de la paix de l'ONU</p>	<p>OS 2 : Identifier les obstacles qui entravent l'intégration des femmes dans les FAT et leur déploiement dans les OMP</p>	<p>A112 : Mise en place d'un système de suivi-évaluation relatif à la persistance des obstacles entravant le déploiement significatif des femmes en uniforme dans les OMP de l'ONU</p>	<p><u>Indicateur I12</u> : Nombre de rapport de suivi-évaluation relatif à la persistance des obstacles</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapports annuel du comité de suivi-évaluation</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	<p>3</p>	<p>Résultat 2 : L'armée et le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU</p>	<p>Produit 12 : Les connaissances utilisées à l'élaboration de politiques visant à accroître la participation significative des femmes</p>	<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	<p>X</p>	<p>Risque : Réticence des femmes à parler</p> <p>Niveau : Bas</p> <p>Réponse : sensibilisation pour rassurer les femmes</p>	<p>Une meilleure connaissance des obstacles propres au pays et limitant le déploiement effectif de femmes Casques bleus dans les missions de l'ONU (Résultat 1).</p>	N/A	

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A121 : Organisation de séances annuelles de témoignage sur les leçons tirées des missions de maintien de la paix	<p><u>Indicateur 121 :</u> Nombre de séance de témoignage organisé</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Fiches de témoignage et de leçon apprises</p> <p>Référence de base : 0</p>	1		<p>femmes en uniforme aux opérations de paix de l'ONU sont collectées</p>	<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X	X	<p><u>Risque :</u> Réticence des femmes à parler</p> <p><u>Niveau :</u> Bas</p> <p><u>Réponse :</u> sensibilisation pour rassurer les femmes</p>		
		A212 : Formation sur les procédures de candidature applicables au déploiement dans les opérations de paix de l'ONU	<p><u>Indicateur 212 :</u> Nombre de femmes formées</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de suivi annuel</p> <p>Référence de base : 25%</p>	60		<p>Produit 21 : les femmes en uniforme connaissent mieux les dispositions nationales et de l'ONU favorisant leur déploiement dans les OMP</p>	<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X	X	<p><u>Risque :</u> Peu de femmes sont intéressées</p> <p><u>Niveau :</u> Bas</p> <p><u>Réponse :</u> Sensibilisation</p>		
	OS2. Augmenter le recrutement des femmes au sein des FAT de 4,89% à 10% en 2023 et assurer la progression de leur carrière	A213 : Organisation des séances de mentorat/coaching des femmes en uniforme sur les attitudes à adopter pour surmonter les obstacles au déploiement dans les opérations de paix de l'ONU	<p><u>Indicateur 213 :</u> Nombre de séance de coaching organisé</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de suivi semestriel</p> <p>Référence de base : 0</p>	12	Le recrutement des femmes au sein des FAT a augmenté de 4,89% à 10% en 2023		<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X	X	<p><u>Risque :</u> Absence des autorités</p> <p><u>Niveau :</u> Bas</p> <p><u>Réponse :</u> Implication de l'Etat major dans l'organisation</p>		
		A221 : Organiser des séances annuelles de sensibilisation des acteurs de l'information, de la société civile et des populations sur les rôles des femmes au sein des FAT et sur les dispositifs pour promouvoir leur intégration et leur	<p><u>Indicateur 221 :</u> nombre de d'action de sensibilisation réalisées</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de l'évaluation</p>	123		<p>Produit 22 : Les mécanismes de recrutement, de rétention, de gestion</p>	<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X				

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		autonomisation (2 journées de sensibilisation, 3 émissions radio et télé chaque année)	semestriel, liste de présence <i>Référence de base : 0</i>			de carrière et de sécurité sociale sont améliorés au sein des FAT						
		A.222 : Réaliser des campagnes de recrutement pour les forces armées togolaises favorisant le recrutement des femmes en instaurant un quota de 15% de femme au recrutement à tous les niveaux	<i>Indicateur 222 :</i> nombre de femmes togolaises sensibilisées. % des femmes qui ont déposé leur candidature % des femmes admises <i>Moyen de vérification :</i> <i>Rapport de l'évaluation semestriel</i> Bases de données statistiques du MINARM, <i>Référence de base :</i> 4,89%	8% 3 000 /femmes sensibilisées pour une carrière militaire annuellement de 2021 à 2023			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)	X	X	<i>Risque :</i> Favoritisme et absence de critères objectifs <i>Niveau :</i> Moyen <i>Réponse :</i> Mise en place/ renforcement des critères objectifs de recrutement et de déploiement	Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que Casques bleus de l'ONU	

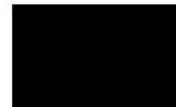


Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A224 : Organiser annuellement des journées portes – ouvertes sur les métiers de l'armée et d'intégrer les femmes au sein des FAT par secteur militaire	<p><u>Indicateur 224 :</u> Nombre de personnes visitant la journée porte ouverte et % des femmes</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de l'évaluation semestriel du projet, Bases des données statistiques du MINARM</p> <p><u>Référence de base :</u> N/A</p>	10.000			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>		X	<p><u>Risque :</u> Augmentation des cas de covid19</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Renforcement des mesures de geste barrière</p>		
		A225 : Réaliser 12 émissions nationales sur les portraits des femmes travaillant dans les FAT et ayant été déployées dans les opérations de maintien de la paix	<p><u>Indicateur 225 :</u> Nombre de portrait de femme réalisés</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de l'évaluation semestriel du projet, Bases des données statistiques du MINARM</p> <p><u>Référence de base :</u> N/A</p>	8			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>		X	<p><u>Risque :</u> Retard dans l'obtention des autorisations</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Implication des femmes et de la hiérarchie</p>		

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A226 : Mettre en place une base de données sur le genre en rapport avec les compétences « Gender Data base »	<p><u>Indicateur 226 :</u> Nombre de base de données réalisées</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de l'évaluation semestriel du projet,</p> <p><u>Référence de base :</u> N/A</p>	1			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELsie, OSC (OSC)</p>			<p><u>Risque :</u> Retard dans la collecte d'information</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Mettre en place une équipe spécialisée et obtenir tôt les autorisations pour la collecte des données</p>		
		A227 : Réaliser une évaluation annuelle de la base de données sur le genre	<p><u>Indicateur 227 :</u> Nombre d'évaluation réalisées</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de l'évaluation semestriel du projet,</p> <p><u>Référence de base :</u> N/A</p>	1			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELsie, OSC (OSC)</p>		X	<p><u>Risque :</u> Retard dans la collecte d'information</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Mettre en place une équipe spécialisée et obtenir tôt les autorisations pour la collecte des données</p>		



Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A231 : Mettre en place des dispositions réglementaires favorisant l'accès des femmes en uniformes aux formations continues d'expertise ou de spécialisation	<p><i>Indicateur 231 :</i> Nombre de réunions organisées</p> <p><i>Moyen de vérification :</i> Rapport de l'évaluation semestriel du projet,</p> <p><i>Référence de base : 0</i></p>	3			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPP, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X	X	<p><i>Risque :</i> Contrainte administratives et politique</p> <p><i>Niveau :</i> Moyen</p> <p><i>Réponse :</i> Mettre en place une équipe spécialisée et faire de plaidoyers auprès des hautes autorités</p>		
		A 232 : Octroyer chaque année à 50 femmes en uniforme des bourses de formation et stage de spécialisation dans divers domaines en général et en gestion des OMP en particulier	<p><i>Indicateur 232 :</i> Nombre de bourse octroyer à des femmes</p> <p><i>Moyen de vérification :</i> Rapport de l'évaluation semestriel du projet,</p> <p><i>Référence de base : 0</i></p>	50			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPP, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X	X	<p><i>Risque :</i> Contrainte administrative</p> <p><i>Niveau :</i> Faible</p> <p><i>Réponse :</i> Mettre en place une équipe spécialisée et faire de plaidoyers auprès des hautes autorités</p>		



Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A233 : Organiser une formation d'un pool d'experts en « sexospécificité », en genre et droits humains à l'endroit du personnel des FAT (3 jours d'atelier)	<p><u>Indicateur 233 :</u> Nombre d'experts formés</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de l'évaluation semestriel du projet,</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	20			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X		<p><u>Risque :</u> Crise sanitaire aggravée</p> <p><u>Niveau :</u> Faible</p> <p><u>Réponse :</u> Mettre en place les mesures de respect des gestes barrières</p>		
		A234 : Mettre à jour les modules de formation des écoles nationales de formation des FAT en intégrant les thématiques de leadership, de management d'équipe, de genre et développement ainsi que de prévention et gestion des violences basé sur le genre (VBCG)	<p><u>Indicateur 234 :</u> Nombre de module mis à jour</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de l'évaluation semestriel du projet,</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	3			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X		<p><u>Risque :</u> retard dans le recrutement des experts</p> <p><u>Niveau :</u> Faible</p> <p><u>Réponse :</u> Faire appel aux formateurs spécialisés</p>		
	OS 3 : Augmenter la réserve de femmes en uniforme dans les FAT et pouvant être déployées dans les OMP et les déploiements des femmes selon le plan	A313 : Construction de bâtiments d'hébergement ou profit du personnel féminin de l'école nationale des sous-officiers et des recrues féminines du centre national d'instruction	<p><u>Indicateur 313 :</u> Nombre casernes construites</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport d'évaluation annuelle</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	2			<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE</p>	X	X	<p><u>Risque :</u> Retard dans le processus de passation de marché</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Elaboration d'un plan de passation de marché et implication du génie militaire</p>		

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date			Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A	A	2			
de déploiement Augmentatio n à 13,30% contre 6,91% au 31 décembre 2023 selon les détails ci- après : Observateurs militaires : 60 % Officiers d'état-major : 15% Troupes : 11%	A314 : Équipement des deux (2) bâtiments d'hébergement au profit du personnel féminin.	Indicateur 313 : Nombre bâtiments équipés Moyen de vérification : Rapport d'évaluation annuelle Référence de base : 0	2		La réserve de femmes en uniforme dans les FAT pour les OMP a augmenté	Produit 32 : un vivier de 300 femmes est créé	MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE	X	X		Risque : Retard dans le processus de passation de marché Niveau : Moyen Réponse : Elaboration d'un plan de passation de marché		
OSA : Améliorer le cadre juridique et réglementaire pour favoriser la promotion des femmes dans les FAT et leur participation aux OMP	A411 : Organiser un atelier de quatre jours des experts juristes/genre et des sociologues pour analyser et identifier les lacunes des lois en matière de promotion du genre	Indicateur 322 : Nombre de personnel honoré par un prix chaque année Moyen de vérification : Rapport de mise en œuvre, rapport d'évaluation Référence de base : 0	10	1	Cadre juridique et réglementaire peut favoriser la promotion du genre dans les FAT et leur participation aux OMP	Produit 41 : Les lois et les règlements ne favorisent pas la protection du genre au sein des FAT sont identifiés, révisés et	MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE		X		Risque : Contrainte administratives et politique Niveau : Moyen Réponse : Mettre en place une équipe spécialisée et faire de plaidoyers auprès des hautes autorités		

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A412 : Vulgariser auprès des hautes autorités des FAT les résultats de l'atelier des experts juristes / genre sur l'analyse et d'identification des lacunes des lois en matière de promotion du genre	<p><u>Indicateur 322 :</u> Atelier de validation des recommandations du rapport</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de mise en œuvre, rapport d'évaluation</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	1		amendés par les autorités es du genre est renforcé	MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIÉ	X		<p><u>Risque :</u> Crise sanitaire</p> <p><u>Niveau :</u> Faible</p> <p><u>Réponse :</u> Mise en place de mesures barrières</p>		
		A413 : Réviser les lois et règlements pour une meilleure prise en compte du genre dans les FAT et dans les OMP	<p><u>Indicateur 322 :</u> Projet de règlement prenant mieux en compte le genre dans les FAT</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de mise en œuvre, rapport d'évaluation</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	1			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIÉ	X		<p><u>Risque :</u> Contrainte politique</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Plaidoyers auprès des hautes autorités politiques et administratives</p>		
		A414 : Elaborer, valider et diffuser une politique sur l'égalité des genres et le code de conduite des FAT prenant en compte le genre sur le territoire national	<p><u>Indicateur 322 :</u> Politique sur l'égalité des genres dans les FAT validée et diffusée</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de mise en œuvre, rapport d'évaluation</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	1			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIÉ	X		<p><u>Risque :</u> Contrainte politique</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Plaidoyers auprès des hautes autorités politiques et administratives</p>		

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A421 : Mettre en place et rendre opérationnels le bureau genre au sein au MDAC et les cellules genre au sein des armées et directions centrales	<p><u>Indicateur 322 :</u> Bureau genre et les cellule genre fonctionnels</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de mise en œuvre, rapport d'évaluation</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	1			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE	X	X	<p><u>Risque :</u> Contrainte administrative</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Plaidoyers auprès des hautes autorités politiques et administratives</p>		
		A422 : Mettre en place et rendre opérationnelle une section Genre dans chaque secteur militaire	<p><u>Indicateur 322 :</u> Sections genres fonctionnelles</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de mise en œuvre, rapport d'évaluation</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	5		<p>Produit 42 : Des dispositifs améliorant le suivi de la prise en compte du genre sont mis en place</p>	MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE	X	X	<p><u>Risque :</u> Contrainte politique</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Plaidoyers auprès des hautes autorités politiques et administratives</p>		
		A423 : Créer et Former les membres des unités des mécanismes chargés de lutter contre les discriminations, les violences basées sur le genre et d'abus à l'égard de la femme.	<p><u>Indicateur 322 :</u> Nombre de personnes formées et % de femmes</p> <p><u>Moyen de vérification :</u> Rapport de mise en œuvre, rapport d'évaluation</p> <p><u>Référence de base :</u> 0</p>	20 50%			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE	X	X	<p><u>Risque :</u> Contrainte sanitaire</p> <p><u>Niveau :</u> Moyen</p> <p><u>Réponse :</u> Mise en place de mesures barrières</p>		

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A511 : Prise en charge des staffs de l'Unité de Gestion du Projet (UGP)	<p><u>Indicateur 332</u> : Nombre de personnel projet recruté</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	5		Produit 51 : Le dispositif de coordination et de pilotage du projet est mis en place	<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)</p>	X		<p><u>Risque</u> : Lourdeur administrative dans le processus de validation des livrables</p> <p><u>Niveau</u> : Moyen</p> <p><u>Réponse</u> : Anticipation des risques et adoption d'un manuel de procédure adapté tenant compte du contexte de l'armée</p>		
	OSS : Le projet est piloté efficacement	A512 : Organiser un atelier de trois jours pour le recyclage du personnel de l'UGP sur la gestion administrative et financières du projet	<p><u>Indicateur 332</u> : Nombre de personnel recyclées</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	10	Résultat 5 : Pilotage et gestion du projet performants		<p>MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, SNU, FONDS ELSIE,</p>	X	X			
		A521 : Acquérir un véhicule 4X4 pour la supervision	<p><u>Indicateur 332</u> : Nombre de véhicule</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	1		Produit 52 : Les matériels et logistiques nécessaires sont mis à disposition de l'UGP	<p>MINARM, ENTREPRISE PRESTATAIRE</p>	X		<p><u>Risque</u> : Mauvais entretien du matériel</p> <p><u>Niveau</u> : Bas</p> <p><u>Réponse</u> : Prendre en compte dans le manuel de procédures administratives et financières</p>		

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A522 : Acquérir des matériels et consommables informatiques	<p><u>Indicateur 532</u> : Ensemble de matériels informatiques</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	04 laptops/PC, 2 ordinateurs bureau, deux imprimantes photocopieurs, et un scanner, antivirus, 2 logiciels de SE et de collecte digitalisée des données, vidéo projecteur, tableau								
		A523 : Acquérir des fournitures de bureau	<p><u>Indicateur 532</u> : Ensemble de set bureau</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	1					X			
		A531 : Elaborer un manuel de gestion administrative, comptable et financière du projet conformément aux directives envisagées dans l'accord de financement	<p><u>Indicateur 531</u> : Manuel élaboré</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	1		Produit 53 : Les activités de pilotage de planification opérationnelle, de suivi et évaluation du projet sont bien entreprises par l'UGP et le CP	MINARM, SNU, FONDS ELSIE, CABINET D'EXPERTISE		X	<p><u>Risque</u> : Absences de données</p> <p><u>Niveau</u> : Moyen</p> <p><u>Réponse</u> : Réalisation des enquêtes de base pour palier à ce problème</p>		
		A532 : Organiser le lancement officiel du projet	<p><u>Indicateur 532</u> : Nombre de participants</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	200			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC),		X			

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		A533 : Organiser des réunions/ateliers (mensuelles et trimestrielles) de planification opérationnelle et de contrôle de l'avancement du projet au niveau de l'UGP	<p><u>Indicateur 333</u> : Nombre de réunions</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p> <p><u>Indicateur 334</u> : Nombre de mission de suivi</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	8			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)	X	X			
		A534 : Organiser une mission de suivi-supervision générale du projet une fois par trimestre	<p><u>Indicateur 335</u> : Nombre d'atelier PTBA</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	1			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)	X	X			
		A535 : Organiser un atelier annuel de 2 jours pour l'élaboration et la validation du programme travail et de budget annuel (PTBA) du projet avec les différentes parties prenantes	<p><u>Indicateur 336</u> : Nombre d'atelier de suivi et d'autoévaluation</p> <p><u>Moyen de vérification</u> : Rapport de mise en œuvre</p> <p><u>Référence de base</u> : 0</p>	2			MINARM, ETAT-MAJOR GENERAL, MDH, MPF, SNU, FONDS ELSIE, OSC (OSC)	X	X			
		A536 : Organiser à la fin de chaque année une revue générale de la coordination des activités pour s'auto-évaluer et capitaliser les acquis et les leçons apprises	<p><u>Indicateur 337</u> : Recruter un cabinet indépendant pour l'audit</p>	2				X				

Obstacle identifié (Problème)	Objectif identifié (solution)	Activités	Indicateurs	Cible	Résultats attendus	Produits	RH/ Responsable	Date		Risques/ Niveau (bas, moyen, haut) / réponse	Rés Elsie	Ind Elsie
								A 1	A 2			
		annuel des comptes du projet	Nombre et type d'évaluation prévues et organisées dans le cadre du projet									
		A538 : Recruter un cabinet indépendant pour l'évaluation à mi-parcours du projet	<i>Moyen de vérification :</i> <i>Rapport de mise en œuvre</i>					X				
		A539 : Recruter un cabinet indépendant pour l'évaluation final du projet	<i>Référence de base : 0</i>					X				
		A5310 : Elaborer à la fin du projet un plan de capitalisation et de pérennisation des acquis du projet	<i>Indicateur 332 :</i> Nombre de rapport de capitalisation produit <i>Moyen de vérification :</i> <i>Rapport de capitalisation</i> <i>Référence de base : 0</i>	1					X			

Notes : Identifier l'obstacle et la solution proposée (objectifs – spécifiques, mesurables et réalisables). Ensuite remplir les activités nécessaires, les livrables, les indicateurs de progrès y compris les moyens de vérification et la référence de base pour chaque livrable. Veuillez identifier la cible ainsi que le résultat attendu pour chaque activité ou livrable. A mettre les ressources humaines requises et les personnes (entité) responsable ainsi que le budget et la date d'échéance. Finalement, veuillez identifier les risques pour chaque livrable, le niveau du risque (bas, moyen, haut) et votre réponse pour atténuer ce risque.

Au niveau du Fonds d'Initiative d'Elsie, veuillez aussi identifier les résultats et les indicateurs selon les points ci-dessous :

Résultats : Pour la colonne de 'Résultat' veuillez choisir sur les quatre choix ci-dessous selon les termes de référence de l'FEI.

1. Une meilleure connaissance des obstacles propres au pays et limitant le déploiement effectif de femmes Casques bleus dans les missions de l'ONU
2. Accroissement de la mobilisation active des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU
3. Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que Casques bleus de l'ONU
4. Amélioration des conditions de travail des femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU ✓

Indicateurs : Pour la colonne d'Indicateur' veuillez choisir sur les quatre choix ci-dessous selon le 'Résultat' sélectionné.

1. Le pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des missions de maintien de la paix de l'ONU ;
2. Le taux annuel d'évolution du pourcentage de femmes en uniforme déployées dans le cadre des opérations de paix de l'ONU
3. Le ratio femmes/hommes parmi les officiers militaires et de police de haut rang (commandant ou supérieur) dans les opérations de paix de l'ONU ;
4. Le pourcentage d'unités militaires et de police au sein des missions de l'ONU considérées comme fortement paritaires).

Annexe 1 : Plan du déploiement 2021 à 2023

**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 et 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.
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.

Outre ces aspects, la prestation de formations ou 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 par le Fonds d'Initiative Elsie — 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.



Personnel	Dépl. effectif 31 déc 2020				Plan dépl. 2021				Plan dépl. 2022				Plan dépl. - 2023			
	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
Observateurs militaires	02	03	60	05	02	03	60	05	02	03	60	05	02	03	60	05
Staff officiers	26	02	7,70	28	15	02	11,76	17	19	03	13,64	22	18	04	18,18	22
Troupes	1009	72	7,14	1081	1009	72	7,14	1081	568	82	12,62	650	558	92	14,15	650
Total	1037	77	6,91	1114	1026	77	6,91	1103	589	88	13	677	578	99	14,62	677

NB : L'effectif du bataillon à la MINUSMA sera réduit à 650 PAX à compter de décembre 2021.
Une Compagnie QRF à 160 hommes est envisagée être déployée à la MINUSCA courant 2^{ème} semestre 2021

Militaires : Plan de déploiement détaillé des troupes militaires

2021

Mission ONU	H	F	% F	T	Grades tenus par les femmes	Fonctions occupées par les femmes
MINUSMA	1009	72	7,14	1081	1 ^{ère} Classe à Capitaine	-Grenadier Voltigeur (servant) -Chef d'équipe -Chef de groupe -Chef de section -Infirmières, médecin, -Operateur radio -Cuisinière -Secrétaire -Conseiller genre

2022

Mission ONU	H	F	% F	T	Grades tenus par les femmes	Fonctions occupées par les femmes
MINUSMA	728	82	10	810	1 ^{ère} Classe à Capitaine	- Grenadier Voltigeur (servant) - Chef d'équipe - Chef de groupe - Chef de section - Operateur radio - Operateur Drone - Membres de Cellules Etat-Majeur Tactique (EMT) - Conseiller genre - Conducteur opérationnel - Médecin, infirmières - Secrétaire - Cuisinière - Buanderie
MINUSCA	150	10	6,66	160	1 ^{ère} Classe à Sergent-chef	- Chef de section - Chef de groupe

						<ul style="list-style-type: none"> - Operateur radio - Operateur Drone - Infirmières - Secrétaire - Cuisinière - Buanderie
--	--	--	--	--	--	--

2023

Mission ONU	H	F	% F	T	Grades tenus par les femmes	Fonctions occupées par les femmes
MINUSMA	718	92	10	810	1 ^{ère} Classe à Capitaine	<ul style="list-style-type: none"> - Grenadier Voltigeur (servant) - Chef d'équipe - Chef de groupe - Chef de section - Infirmières, médecin, - Operateur radio - Cuisinière - Secrétaire - Conducteur opérationnel buanderie - Operateur Drone - Servant armes collective - Membres de Cellules EMT - Conseiller genre
MINUSCA	145	15	9,375	160	1 ^{ère} Classe à Sergent-chef	<ul style="list-style-type: none"> - Chef de section - Chef de groupe - Operateur radio - Operateur Drone - Infirmières - Secrétaire - Cuisinière - Buanderie

Annexe 2: Cadre politique et juridique; analyse de genre de l'institution de sécurité; statistiques et questionnaire pour la demande d'une prime d'unité fortement paritaire

2.1. Cadre politique et juridique : A fournir une liste des lois, politiques et procédures sur le genre et l'égalité des sexes applicables à l'institution de sécurité (maximum 2,500 caractères).

Grâce aux réformes lancées dans le pays de manière générale et dans les domaines de la sécurité et de la défense, les FAT, dans leur ensemble, vont s'ouvrir au personnel féminin à la faveur d'une nouvelle loi 2007-001 du 1 mars 2010 portant statut du personnel militaires des Forces Armées Togolaises.

Un an plus tard, en 2008, le Premier ministre Togolais a signé un décret ordonnant à tous les départements ministériels de disposer d'un groupe ou un individu responsable des questions relatives au genre. En ce sens, les responsables des questions relatives au genre sont chargés d'intégrer la dimension genre dans tous les aspects de la mise en œuvre des politiques des départements respectifs. Ainsi donc, un point focal genre est désigné au sein du ministère chargé de la défense pour coordonner les différentes activités au sein des Forces Armées.

En 2011, le gouvernement togolais a élaboré le document de Politique Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (PNEEG) (<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/tog158630.pdf>) avec comme vision de "Faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance." Sa quatrième orientation stratégique est centrée sur la « promotion de la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir, le respect du droit et la suppression des violences ». Ce document est un cadre dans lequel toutes les actions liées au genre, à l'équité et à l'égalité des sexes doivent s'inscrire. A cet effet, chaque département ministériels se doit de décliner ces différentes actions en fonction de ses spécificités.

Dès lors, les organisations de femmes, en collaboration avec l'État Togolais et le système des Nations unies, ont mené plusieurs initiatives qui ont abouti à l'élaboration du plan d'action national pour l'implication des femmes togolaises dans la résolution des conflits et la consolidation de la paix. Le premier plan couvrant la période 2012- 2016, le second 2018-2022 ont pour but de définir les stratégies pour mise en œuvre des résolutions 1325) et 1820 du conseil de sécurité des Nations unies (<https://gnwp.org/wp-content/uploads/TOGO-NAPs.pdf>). En effet, les résolutions 1325 (2000) et 1820 (2008) puis la 2242 qui vise à protéger les femmes et les filles contre les violences notamment sexuelles, d'inclure le genre dans les politiques et programmes de développement, de renforcer la participation des femmes dans les stratégies de reconstruction et de règlement pacifique des différends.

Toutefois, malgré ces efforts et ces aspirations, beaucoup reste à faire pour une présence et une participation significative des femmes dans le secteur de la défense et particulièrement dans les opérations de maintien de la paix. Selon l'ONU, l'une des limites de ces efforts est que le pourcentage total de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU augmente très lentement.

2.2. Analyse de genre de l'institution de sécurité

(maximum 3,000 caractères)

Le Togo est membre de la Communauté Economique des Etats de L'Ouest (CEDEAO) et admis comme membre³ non permanent au Conseil de Sécurité des Nations Unies (CSNU) de 2012 à 2013. Au cours de ces dernières années, dans le domaine de la sécurité, le Togo a réalisé d'énormes efforts. Selon les résultats du rapport « Global peace index » publié par Institute of economy (2017), le Togo est classé 63^{ième} sur 163 pays dans le monde, et se classe 12^{ième} en Afrique subsaharienne, 4^{ième} dans la Zone CEDEAO et 2^{ième} dans la zone UEMOA⁴.

³ Extrait du journal numérique Togobreaking-news publié le 13 février 2012.

⁴ Extrait du PND (2018- 2022) portant sur l'analyse du secteur de la sécurité.

Depuis l'avènement du Général Eyadema au pouvoir en janvier 1967, une attention est accordée au secteur de la sécurité et des forces armées. L'armée a ainsi occupé une position importante dans la société togolaise ainsi que dans les institutions de la sécurité, mais son intégration a été réservée aux hommes depuis les années 1960 jusqu'à 1997, où le personnel féminin est pour la première fois accueilli au niveau de l'Ecole des Services de Santé de l'Armée de Lomé (ESSAL).

À l'instar d'autres pays de la région, le Togo est fortement affecté par les crises sociopolitiques et par le trafic d'armes légères ainsi que l'insécurité générale découlant des guerres et de l'instabilité politique des pays voisins.

Résolument engagées sur les théâtres d'opérations de maintien de la paix depuis les années 90, les Forces Armées Togolaises (FAT) ont contribué à la mise en œuvre des opérations de la paix. Ainsi, à partir de 2004⁵, les FAT vont être présentes de manière continue dans les opérations de paix en Côte d'Ivoire (MICECI puis ONUCI), Centrafrique (MINURCAT) et au Mali (MISMA puis MINUSMA) où elles sont le plus souvent déployées ces dernières années. Par ailleurs, des officiers des Forces Armées Togolaises sont déployés en tant que observateurs militaires ou officiers d'états-majors dans diverses opérations de maintien de la paix.

Après le décès du général Eyadema en Février 2005, le président Faure Gnassingbé a été élu, et le Togo a connu plusieurs réformes concernant le secteur de la sécurité et de la défense afin de le moderniser.

En effet, selon une évaluation⁶ de 2004, il est ressorti que le Gouvernement togolais souffre d'une sous-représentation des femmes dans de nombreux services, y compris le secteur des forces armées, la gendarmerie et la police.

Heureusement, grâce aux réformes lancées dans le pays de manière générale et dans les domaines de la sécurité et de la défense, les FAT, dans leur ensemble, vont s'ouvrir au personnel féminin à la faveur d'une nouvelle loi 2007-010 du 1^{er} mars 2010 portant statut des personnels militaires des Forces Armées Togolaises⁷. C'est ainsi que les femmes feront leur entrée au sein de l'institution militaire, non sans réticences de leurs frères d'armes mais aussi de la population, qui ont toujours vu dans le métier des armes, une question d'hommes dont l'image a été associée à celle de la virilité et de la force physique.

Heureusement, grâce aux réformes dans les domaines de la sécurité et de la défense, les centres de formation nationale des FAT (l'Ecole de Formation des Officiers des Forces Armées Togolaises et le Centre National d'Instruction chargée de la formation initiale du personnel militaire) sont désormais ouverts au personnel féminin depuis 2007. C'est ainsi que les femmes feront leur entrée au sein de l'institution militaire, non sans réticences de leurs frères d'armes mais aussi de la population, qui ont toujours vu dans le métier des armes, une question d'hommes dont l'image a été associée à celle de la virilité et de la force physique.

Fruit de la volonté politique de faire du genre une question cruciale au cœur des politiques de développement, le gouvernement Togolais a créé depuis 1977, sa première institution consacrée aux

⁵ Données issues de la note sur la participation du personnel féminin des Forces Armées Togolaises aux OMP

⁶ Citée dans le rapport d'étude le Centre de Contrôle Démocratique des Forces Armées (DCAF, 2011)

⁷ <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/77509/82181/F1787162033/TGO-77509.pdf>

questions de genre. L'institution principale en charge de formuler et de mettre en œuvre la Politique nationale genre et le Plan d'action national genre est la Direction générale de la Promotion féminine (DGPF) au sein du ministère d'alors chargée de l'Action sociale, de la Promotion de la femme et de la protection de l'enfant et des personnes âgées. Il existe également un Conseil interministériel genre et développement (CIGD), un Comité technique de coordination et de suivi-évaluation (CTCSE).

Par ailleurs, selon le rapport d'étude dans le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'ouest menée par le Centre de Contrôle Démocratique des Forces Armées (DCAF⁸, 2011), la DGPF n'est généralement pas impliquée dans le contrôle du secteur de la sécurité, mais est incluse dans le Plan d'organisation de secours d'urgence, qui régit les situations de catastrophes naturelles.

En effet, au Togo les principaux ministères concernés par le secteur de la sécurité sont le ministère de la Sécurité et de la Protection civile, le ministère des Armées et le ministère chargé de la Justice. En vue de poursuivre une politique axée sur le genre, en 2008, le Premier ministre Togolais d'alors a promulgué le décret, ordonnant que tous les départements ministériels devraient disposer d'un groupe ou un individu responsable des questions relatives au genre. En ce sens, les responsables des questions relatives au genre sont chargés d'intégrer la dimension genre dans tous les aspects de la mise en œuvre des politiques des départements respectifs.

S'ajoute à ce décret, l'élaboration et l'adoption en janvier 2011 par le gouvernement Togolais, de la Politique Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (PNEEG) avec comme vision⁹ de *"Faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où les hommes et les femmes auront les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance."* Sa quatrième orientation stratégique est centrée sur la « promotion de la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir, le respect du droit et la suppression des violences ».

Cependant, malgré, les mesures importantes prises au niveau national au cours de ces dernières années en faveur de l'intégration systématique du genre dans les institutions du gouvernement et dans les secteurs, force est de constater relativement que le secteur de la défense et de la sécurité connaît toujours une faible implication et autonomisation des femmes. Cela se traduit par le fait que, de nos jours, peu de femmes travaillent dans les Institutions du Secteur de la Sécurité (ISS), et qu'il manque des infrastructures et équipements appropriés pour les femmes, surtout dans la police et les forces armées par rapport à leurs besoins spécifiques.

Au niveau des FAT, les formations sur le genre offertes ont été, sporadiques, de même que l'action des mécanismes de contrôle des questions de genre. Cette situation, montre en particulier les limites de la mise en œuvre systématique de la politique du genre au Togo notamment dans les domaines de la défense et de la sécurité.

Loin de l'être, les normes socioculturelles considérant depuis des décennies que certains domaines professionnels tels que l'armée ne soit pas bien appropriée aux femmes, car celles-ci sont considérées de sexe faible et, nécessitent plutôt la protection de l'homme. Cela semble constituer l'un des facteurs ne favorisant pas la prise en compte systématique de la problématique femme dans le secteur de la défense et de la sécurité au même titre que l'homme.

⁸ En 2011, le Centre de contrôle Démocratique des Forces Armées a mené une étude dans le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'ouest. Cette étude a touché les services de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de CEDEAO.

⁹ Extrait du document Politique Nationale pour l'Equité et l'Egalité de Genre (PNEEG).

Dès lors, les organisations de femmes, en collaboration avec l'Etat Togolais et le système des nations unies, ont mené plusieurs initiatives qui ont abouti à l'élaboration du plan d'action national pour l'implication des femmes togolaises dans la résolution des conflits et la consolidation de la paix. Le premier plan couvrant la période 2012- 2016, le second 2018-2022 ont pour but de définir les stratégies pour mise en œuvre des résolutions¹⁰ 1325 et 1820 du conseil de sécurité des Nations Unies. En effet, les résolutions 1325 (2000) et 1820 (2008) puis la 2242 qui vise à protéger les femmes et les filles contre les violences notamment sexuelles, d'inclure le genre dans les politiques et programmes de développement, de renforcer la participation des femmes dans les stratégies de reconstruction et de règlement pacifique des différends.

Toutefois, malgré ces efforts et ces aspirations, la présence et la participation des femmes restent insignifiantes dans le secteur de la défense et particulièrement dans le processus de gestion des opérations de maintien de la paix. Selon l'ONU, l'une des limites de ces efforts est que le pourcentage total de femmes déployées dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU augmente très lentement.

Au cours de la période 2018-2019, les FAT ont déployé dans le cadre de la MINUSMA au Mali, pour la première vague, 920 militaires dont 30 femmes soit 3,52%. Ensuite pour la deuxième vague 45 femmes sur 920 militaires soit 4,89%. On notera donc une augmentation de 1,37% par rapport aux précédents déploiements. Ces femmes sont présentes sur toutes les fonctions opérationnelles (opérations, soutien logistique, soutien sanitaire...)¹¹. Cependant, ce taux de participation des femmes togolaises en uniforme aux OMP est inférieur à celui fixé par le Département des Opération de Maintien de la Paix (DOMP) en 2006 et réitéré par le Secrétaire général de l'ONU en 2009. En effet, depuis, 2006, le Togo à l'instar des autres pays fournisseurs de troupe, n'a pas pu atteindre l'objectif¹² chiffré de 10% de femmes dans les contingents militaires et de 20% dans ceux de police fixé par les Nations Unies.

Toutefois, ces dernières années, la mise en œuvre des mesures de réforme dans l'Armée Togolaise s'est poursuivie avec le cantonnement de plus en plus affirmé des militaires dans le rôle de défense du territoire national (frontières terrestre, maritime et aérienne) et de lutte contre le terrorisme ainsi qu'à une participation plus accrue aux opérations de maintien de la paix en Afrique¹³.

Au plan national, au cours de ces trois dernières années (2017 à 2019), l'effectif des femmes au sein de l'armée a connu une substantielle augmentation en passant de 453 femmes en 2017 à 707 femmes en 2019. Cet accroissement de l'effectif est dû à l'augmentation de l'effectif de femmes recrutées au cours de la période 2017-2019 qui est globalement de 254 femmes (soit un effectif moyen de 85 femmes recrutées annuellement)¹⁴. Pourtant, malgré cette croissance de l'effectif des femmes des FAT ces trois dernières années, celles-ci sont toujours sous représentées. Actuellement le personnel féminin des FAT ne représente que 2%¹⁵. En somme, toutes ces données montrent à quels

¹⁰ Tirées du document plan national pour l'implication des femmes togolaises dans la résolution des conflits et la consolidation de la paix.

¹¹ Données issues de la note sur la participation du personnel féminin des Forces Armées Togolaises aux OMP

¹² Données tirées de la note du professeur Elena Aoun publiée en 2018 par l'Observatoire Boutros-Ghali du maintien de la paix – Mai 2018. Elle est intitulée : renforcement du déploiement de Casques bleus féminins : Une longue et incertaine marche vers l'égalité des genres

¹³ Extrait du PND, partie portant sur l'analyse du domaine de la sécurité au Togo.

¹⁴ Analyse des données statistiques des FAT.

¹⁵ Note du MDAC relative à la participation des femmes togolaise en uniforme aux OMP.

points de grands défis restent à relever par l'Etat togolais afin d'accroître l'effectif des femmes dans l'armée nationale et de se conformer aux différentes résolutions adoptées par les CSNU par rapport aux OMP, en renforçant la participation des femmes togolaises en uniforme dans les OMP.

Selon l'étude exploratoire menée pour orienter l'élaboration du présent projet, il ressort que ces défis sont, en l'occurrence, i) la réalisation d'une étude sociologique permettant d'évaluer systématiquement des obstacles à la l'intégration accrue des femmes dans le secteur de la défense et dans les OMP; ii) l'augmentation de l'effectif du personnel féminin des FAT, en adoptant un plan stratégique axé sur le recrutement accru des femmes et un plan de gestion de carrière sensible au genre permettant la promotion systématique des femmes aux poste de dirigeant; iii) accroissement du pourcentage de femmes en uniformes au cours des prochains déploiements en renforçant les capacités des femmes en uniforme conformément aux critères de sélection aux OMP de l'ONU ; iv) mise en place d'un cadre juridique et institutionnel harmonieux favorisant la féminisation des métiers dans l'armée, le déploiement des femmes dans les OMP conformément au quota de l'ONU et leur autonomisation ; v) intégration de la composante genre dans les programmes de formation du personnel de l'armée en vue d'améliorer les connaissances du personnel des FAT sur les principes du genre, la gestion des violences sexuelles et sexistes et la masculinité positive.

Pour y parvenir, le présent projet vise principalement à mobiliser les moyens et développer des stratégies pour mieux évaluer et réduire d'une part, les disparités liées à la représentativité des femmes tant sur le plan numérique que sur le plan de la prise de décision et d'autre part à encourager leur déploiement dans les opérations de maintien de la paix. Dans cette perspective, ce projet permettra d'accroître l'effectif du personnel féminin des FAT et de renforcer leurs capacités pour pouvoir évoluer dans le métier.

Ainsi, il contribuera à constituer un vivier potentiel de femmes nombreuses et compétentes, à travers différentes stratégies d'intégration du genre dans le secteur de la Défense et dans les OMP au Togo et au plan régional et international.

A cet effet, il s'agira d'étudier de façon approfondie les facteurs qui constituent des obstacles à la pleine participation des femmes aux OMP dans toutes ses dimensions, en ayant à l'esprit les éléments du rapport de l'étude de référence menée par le DCAF en 2018 (Initiative Elsie) sur les femmes dans les OMP qui a permis de ressortir 14 obstacles repartis en six grandes catégories. Il s'agit notamment de 1) l'accès égal aux possibilités de déploiement ; 2) les critères de déploiement ; 3) le milieu de travail ; 4) les contraintes familiales ; 5) le traitement égal durant le déploiement ; 6) les possibilités d'avancement professionnel.

La réalisation de cette étude approfondie sur les barrières qui se fera dès le démarrage de ce projet permettra de mieux comprendre les diverses causes des problèmes auxquels font face les potentielles bénéficiaires (les femmes en uniforme) du projet. Elle servira à mieux orienter les activités prévues en d'atteindre les résultats escomptés suivant la chaine des résultats (produits, effets et impacts) définis pour le projet. Ces activités contribueront à introduire à court, à moyen et à moyen terme des changements significatifs en terme d'amélioration des conditions de recrutement, de déploiement des femmes en uniforme et de renforcement des capacités des femmes dans les différentes unités opérant dans l'armée au niveau national ainsi que dans les OMP de l'ONU (contingents ; observateurs militaires et staff officier, unité de police constituée). Pour y parvenir, le pilotage du projet sera entrepris avec une implication systématique et continue des femmes et hommes en uniforme de tous les échelons. Il s'agira de mettre en place au sein de toutes les unités

des FAT des cellules « genres » pour une prise de conscience de la question dans le secteur de la défense. En plus, toutes les parties prenantes au projet seront invitées à œuvrer pour une meilleure appropriation et à une capitalisation effective des résultats obtenus tout au long de la mise en œuvre du projet.

Documents à inclure : Ces statistiques représentent les références de base qui sont requises dans l'autorisation des activités proposées dans votre projet.

- 2.2.1. **Statistiques du personnel dans l'institution sécuritaire:** Le nombre et le pourcentage des femmes et des hommes (pourcentage calculé sur le nombre total de femmes et d'hommes) dans l'institution de sécurité (voir le tableau ci-dessous).
- 2.2.2. **Statistiques sur les examens nationaux sur la sélection pour le déploiement dans les opérations de paix :** Le nombre et les pourcentages des femmes ayant réussi les critères d'éligibilité et ont réussi les tests de sélection **nationaux** par type de personnel: (a) observateur.rice militaire / staff officer; (b) troupe militaire; (c) policie.re individuel.le; (d) unité de police constituée), et ont été déployé au cours de la dernière année (si possible sur les trois dernières années).
- 2.2.3. **Statistiques sur les examens onusiens sur la sélection et le déploiement dans les opérations de paix :** Le nombre et le pourcentage des femmes désignées pour un déploiement aux opérations de paix par type de personnel (a) observateur.rice militaire / staff officer; (b) troupe militaire; (c) policie.re individuel.le; (d) unité de police constituée), nombre et pourcentage qui ont réussi les examens et / ou procédures de sélection des **Nations Unies** (par exemple, les examens de l'Équipe de sélection, d'assistance et d'évaluation du Service en mission (AMS-SAAT) pour les policie.res individuel.les (IPO)) et des processus similaires pour les unités de police constituées (FPU), les observateurs militaires / staff officers; troupes militaires), nombre et pourcentages déployées au cours de la dernière année (et si possible sur les trois dernières années).
- 2.2.4. **Critères nationaux et cadre d'analyse de formation :** Si le projet propose une formation, une description des critères nationaux de sélection par type de personnel ((a) observateur.rice militaire / staff officer; (b) troupe militaire; (c) policie.re individuel.le; (d) unité de police constituée). Veuillez remplir le Cadre d'analyse de la formation.
- 2.2.5. **Statistiques sur le recrutement dans l'institution de sécurité :** Si le projet propose un recrutement dans l'institution de sécurité : le nombre et le pourcentage des femmes qui ont postulé, ont passé les critères d'éligibilité, ont réussi les tests d'entrée et ont reçu le certificat de l'école / académie de l'institution de sécurité.

2.2.1. Statistiques du personnel dans l'institution de sécurité (2021)

Militaire

Par grade

GRADE	TOTAL	HOMME	TX (%)HOMME	FEMME	TX (%)FEMME
Général	4	4	100,00	0	0,00
Colonel	90	90	100,00	0	0,00
Lieutenant-colonel	109	109	100,00	0	0,00
Commandant	194	185	95,36	9	4,64
Capitaine	285	256	89,82	29	10,18
Lieutenant	335	312	93,13	23	6,87
Sous-lieutenant	179	167	93,30	12	6,70
Major	88	88	100,00	0	0,00
Adjudant-chef	200	200	100,00	0	0,00
Adjudant	915	912	99,67	3	0,33
Sergent-chef	2 116	2 015	95,23	101	4,77
Sergent	3 383	3 169	93,67	214	6,33
Caporal-chef	953	901	94,54	52	5,46
Caporal	2 729	2 502	91,68	227	8,32
1 ^{ère} classe	2 403	2 262	94,13	141	5,87
2 ^e classe	2 865	2 612	91,17	253	8,83
TOTAL	16 848	15 784	94%	1 064	6%

Par corps

ARMEE DE TERRE

GRADE	TOTAL	HOMME	TX (%)HOMME	FEMME	TX (%)FEMME
Général	3	3	100,00	0	0,00

Colonel	54	54	100,00	0	0,00
Lieutenant-colonel	60	60	100,00	0	0,00
Commandant	67	67	100,00	0	0,00
Capitaine	148	138	93,24	10	6,76
Lieutenant	187	176	94,12	11	5,88
Sous-lieutenant	117	113	96,58	4	3,42
Major	29	29	100,00	0	0,00
Adjudant-chef	37	37	100,00	0	0,00
Adjudant	140	140	100,00	0	0,00
Sergent-chef	1 082	1 069	98,80	13	1,20
Sergent	1 832	1 763	96,23	69	3,77
Caporal-chef	844	811	96,09	33	3,91
Caporal	830	782	94,22	48	5,78
1^{ère} classe	2 156	2 049	95,04	107	4,96
2^e classe	2 282	2 102	92,11	180	7,89
TOTAL	9 868	9 393	95%	475	5%

ARMEE DE L'AIR

GRADE	TOTAL	HOMME	TX (%)HOMME	FEMME	TX (%)FEMME
Général	0	0	0,00	0	0,00
Colonel	13	13	100,00	0	0,00
Lieutenant-colonel	7	7	100,00	0	0,00
Commandant	15	15	100,00	0	0,00
Capitaine	8	7	87,50	1	12,50
Lieutenant	11	10	90,91	1	9,09
Sous-lieutenant	2	2	100,00	0	0,00

Major	11	11	100,00	0	0,00
Adjudant-chef	12	12	100,00	0	0,00
Adjudant	25	25	100,00	0	0,00
Sergent-chef	66	65	98,48	1	1,52
Sergent	157	147	93,63	10	6,37
Caporal-chef	36	33	91,67	3	8,33
Caporal	47	41	87,23	6	12,77
1^{ère} classe	103	96	93,20	7	6,80
2^o classe	108	93	86,11	15	13,89
TOTAL	621	577	93%	44	7%

MARINE NATIONALE

GRADE	TOTAL	HOMME	TX (%)HOMME	FEMME	TX (%)FEMME
Général	0	0	0,00	0	0,00
Colonel	4	4	100,00	0	0,00
Lieutenant-colonel	5	5	100,00	0	0,00
Commandant	2	2	100,00	0	0,00
Capitaine	9	9	100,00	0	0,00
Lieutenant	9	9	100,00	0	0,00
Sous-lieutenant	7	7	100,00	0	0,00
Major	2	2	100,00	0	0,00
Adjudant-chef	8	8	100,00	0	0,00
Adjudant	18	18	100,00	0	0,00
Sergent-chef	47	46	97,87	1	2,13
Sergent	58	51	87,93	7	12,07
Caporal-chef	32	29	90,63	3	9,38
Caporal	67	63	94,03	4	5,97

1^{ère} classe	61	52	85,25	9	14,75
2^e classe	86	71	82,56	15	17,44
TOTAL	415	376	91%	39	9%

GENDARMERIE NATIONALE

GRADE	TOTAL	HOMME	TX (%)HOMME	FEMME	TX (%)FEMME
Général	1	1	100,00	0	0,00
Colonel	13	13	100,00	0	0,00
Lieutenant-colonel	28	28	100,00	0	0,00
Commandant	38	38	100,00	0	0,00
Capitaine	57	51	89,47	6	10,53
Lieutenant	57	57	100,00	0	0,00
Sous-lieutenant	15	14	93,33	1	6,67
Major	39	39	100,00	0	0,00
Adjudant-chef	139	139	100,00	0	0,00
Adjudant	667	664	99,55	3	0,45
Maréchal-chef des Logis	791	711	89,89	80	10,11
Maréchal des Logis	1 161	1 080	93,02	81	6,98
Gendarme Adjoint	1 715	1 572	91,66	143	8,34
Elève Gendarme	352	322	91,48	30	8,52
TOTAL	5 073	4 729	93%	344	7%

SERVICE DE SANTE DES ARMEES

GRADE	TOTAL	HOMME	TX (%)HOMME	FEMME	TX (%)FEMME
Général	0	0	0,00	0	0,00
Colonel	6	6	100,00	0	0,00
Lieutenant-colonel	9	9	100,00	0	0,00
Commandant	72	63	87,50	9	12,50
Capitaine	63	51	80,95	12	19,05
Lieutenant	71	60	84,51	11	15,49
Sous-lieutenant	38	31	81,58	7	18,42
Major	7	7	100,00	0	0,00
Adjudant-chef	4	4	100,00	0	0,00
Adjudant	65	65	100,00	0	0,00
Sergent-chef	130	124	95,38	6	4,62
Sergent	175	128	73,14	47	26,86
Caporal-chef	41	28	68,29	13	31,71
Caporal	70	44	62,86	26	37,14
1 ^{ère} classe	83	65	78,31	18	21,69
2 ^e classe	37	24	64,86	13	35,14
TOTAL	871	709	81%	162	19%

2.2.2. Statistiques sur les examens nationaux sur la sélection pour le déploiement dans les opérations de paix

Catégorie	Candidature aux examens nationaux				Réussites aux examens nationaux				Déploiement			
	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
Observateur.rice militaire / staff officer	40	15	27	55	30	07	19%	37	28	05	15,15	33
Troupe militaire	1009	72	7	1081	1009	72	7	1081	1009	72	7	1081
Total	1037	77	17%	1114	1037	77	13%	1114	1037	77	11%	1114

2.2.3. Statistiques sur les examens onusiens sur la sélection et le déploiement dans les opérations de paix

Année <u>2021</u>	Candidature aux examens onusiens				Réussites aux examens				Déploiement			
Catégorie	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
Observateur.rice militaire / staff officer	28	05	15,15	33	28	05	15,15	33	28	05	15,15	33
Troupe militaire	1009	72	7 %	1081	1009	72	7 %	1081	1009	72	7%	1081
Total	1037	77	11%	1114	1037	77	11%	1114	1037	77	11%	1114

2.2.4. Critères nationaux et cadre d'analyse de formation

Préparation des candidat.es	<p>Critères [Quels sont les critères nationaux de nomination en tant que (a) observateurs militaires (MO), staff officer (SO); (b) troupe militaire; (c) policie.re individuel.le (IPO); (d) unité de police constituée (UPC) dans le T / PCC/ou critères de l'ONU?]</p>	Lacunes en matière de formation / performance [Quels sont les manques de connaissances / compétences des femmes par rapport aux critères?]	<p>Cours de formation proposé * <i>matériels formalisés de formation existents de l'ONU</i> Voir: https://research.un.org/fr/peacekeeping-community/pre-deployment https://research.un.org/fr/peacekeeping-community/functional</p>
Phase 1: Processus national de pré-sélection			
Préparation à la sélection dans le pays pour la nomination des MO/SO ou IPO	<p>-Diplôme : Diplôme d'état-major / École de Guerre -Certification : N'avoir pas été condamné pour atteinte au DIH et DH -Conduite : Genre, SEA, Code de conduite de casque bleu, DIH et DH, POC. Conduite automobile + permis de conduire sur le théâtre -Age maximum 55 ans</p>	<p>- Conduite automobile ; - Connaissances des opérations de maintien de la paix ; - Difficultés d'accès aux ressources documentaires en ligne (connexion internet) ;</p>	<p>-CPTM, STM, UNSOC -Préparation au test d'entrée dans les missions.</p>
Préparation à la sélection dans le pays pour la nomination d'une troupe militaire ou UPC	<p>-Militaire de profession - Aptitude médicale -Age maximum 55 ans - Avoir 4 ans d'expérience militaire</p>	-	
Préparation à la nomination aux postes professionnels militaires ou policiers	<p>Diplôme militaires: Diplôme d'état-major / École de Guerre -Grade Diplôme académique -Certification : N'avoir pas été condamné pour atteinte au DIH et DH -Conduite : Genre, SEA, Code de conduite de casque bleu, DIH et DH, POC. Conduite</p>	-	<p>Cours sur le leadership ; Communication ; Informatique Langue anglaise ; Connaissance et environnement des OMP ;</p>

	automobile + permis de conduire sur le théâtre -Age maximum 55 ans		
Phase 2: Processus d'évaluation par l'ONU pour des MO/staff officers militaires/IPO, UPC et postes professionnels			
Préparation pour un examen de l'ONU pour des MO/SO ou IPO	Test en ligne langue connaissance onusienne, sensibilisation la culture du pays hôte, -Test d'entrée sur le théâtre d'opération (Induction training)	- Conduite automobile ; - Connaissances des opérations de maintien de la paix ; - Accès aux ressources documentaires en ligne (connexion internet) ;	<i>-Langue anglaise ; - Formation sur l'environnement du maintien de la paix ; - Formation spécialisée</i>
Préparation pour un examen de l'ONU pour une troupe militaire ou UPC	-PDV (Visite de pré-déploiement) -certification collective du bataillon		
Préparation pour un examen de l'ONU aux postes professionnels militaires ou policiers	-Diplôme militaire : Diplôme d'état-major / École de Guerre -Grade Diplôme académique -Certification : N'avoir pas été condamné pour atteinte au DIH et DH -Conduite : Genre, SEA, Code de conduite de casque bleu, DIH et DH, POC. Conduite automobile + permis de conduire sur le théâtre -Age maximum 55 ans	-Grade -Diplômes universitaires -Ancienneté dans le grade ; -Accès aux ressources documentaires en ligne (connexion internet) ; Langue anglaise.	<i>Cours sur le leadership ; Langue anglaise ; Connaissance et environnement des OMP</i>
Phase 3: Processus de sélection pour le déploiement			
Formation de pré-déploiement pour les MO/SO	Test en ligne de langue ; connaissance onusienne ; sensibilisation sur la culture du pays hôte.	- Conduite automobile ; - Connaissances des opérations de maintien de la paix ; - Difficultés d'accès aux ressources documentaires en ligne (connexion internet) ;	<i>CPTM + STM militaire Préparation au test d'entrée sur le théâtre</i>

Formation de pré-déploiement pour les troupes militaires	- Militaire de profession - Médicalement Apte - Age maximum 55 ans - Avoir 4 ans d'expérience militaire		
Formation d'approfondissement des compétences	Formation spécialisée Aguerrissement dans des domaines spécifiques.	- Difficultés d'accès aux ressources documentaires en ligne (connexion internet) ;	<i>Recyclage des spécialistes Prévôts, conseiller juridique STM POC; CP UNPOL Gender Toolkit UNPOL SGBV Investigations Police Commanders Course</i>
Formation en ligne obligatoire pour le personnel de l'ONU	SEA, s. harassment, ethics, fraud & corruption, BSAFE, information security, droits humains.	- Difficultés d'accès aux ressources documentaires en ligne (connexion internet) ;	<i>SEA, s. harassment, ethics, fraud & corruption, BSAFE, information security, human rights, gender, HIV</i>

2.2.5. Statistiques sur le recrutement dans l'institution de sécurité

Type de personnel	Nombre de candidats				Nombre admis				Nombre réussi (école/académie)			
	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
Recrutement général 2017	4200	325	7,18	4525	900	100	10	1000	772	60	7,77	772
Recrutement général 2018	7300	453	5,84	7753	900	100	10	1000	604	31	4,38	635
Recrutement général 2019	7815	417	5,06	8232	2000	205	9,29	2205	1899	108	5,38	2007
Total	19 315	1 195	5,82 %	20 510	3 800	405	9,63%	4 205	3 275	199	5,83 %	3 414

Annexe 3 : Budget détaillé

Résumé du budget

UNDG Categories	Total	% Budget
1. Personnel et autres employés	\$ 71 684,59	7,17
2. Fournitures, produits de base, matériels	\$ 316 028,26	31,60
3. Equipements	\$ 368 892,47	36,89
4. Services contractuels	\$ 71 249,86	7,12
5. Frais de déplacement	\$ 5 766,67	0,58
6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	\$ 155 376,34	15,54
7. Frais généraux de fonctionnement et autres coûts directs	\$ 11 000,00	1,10
8. Coûts indirects	\$ -	0,00
	\$ 999 998,19	100,00

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	Sous-total de l'activité en USD
A111 : Réalisation d'une étude de base sur les obstacles impactant la représentativité des femmes dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU	Etude par une institution de recherche nationale CADERDT	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	CADERDT	1	1	83 700 000,00 CFA	83 700 000,00 CFA		\$150 000,00	
A112 : Mise en place d'un système de suivi évaluation sur la persistance des obstacles entravant le déploiement significatif des femmes en uniforme dans les OMP de l'ONU	Mécanisme de gestion de plaintes	6. Sous-traitance avec d'autres partenaires	Forfait	1	1	3 000 000,00 CFA	3 000 000,00 CFA	83 700 000,00 CFA	\$5 376,34	\$ 150 000,00
								3 000 000,00 CFA		\$ 5 376,34



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	Sous-total de l'activité en USD
A121 : Organisation de séances annuelles de témoignage sur les leçons tirées des missions de maintien de la paix	Location de salle	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jour	1	2	200 000,00 CFA	400 000,00 CFA		\$716,85	
	Médias et communication	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	200 000,00 CFA	400 000,00 CFA		\$716,85	
	Cocktail	2. Fournitures, produits de base, matériels	Personne	75	2	10 000,00 CFA	1 500 000,00 CFA		\$2 688,17	
	Vulgarisation	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	1 200 000,00 CFA	2 400 000,00 CFA		\$4 301,08	
	Frais de soutien (frais généraux)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	548 000,00 CFA	1 096 000,00 CFA		\$1 964,16	
								5 796 000,00 CFA		\$ 10 387,10
A212 : Formation sur les procédures de candidature applicables au déploiement dans les opérations de paix de l'ONU	Embauche des experts	4. Services contractuels	Expert	2	2	80 000,00 CFA	320 000,00 CFA		\$573,48	
	Location de salle	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jour	2	1	200 000,00 CFA	400 000,00 CFA		\$716,85	
	Médias et communication	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	150 000,00 CFA	150 000,00 CFA		\$268,82	
	Restauration + hébergement	2. Fournitures, produits de base, matériels	Personne	30	2	20 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA		\$2 150,54	
	Rapport	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	78 000,00 CFA	78 000,00 CFA		\$139,78	
								2 148 000,00 CFA		\$ 3 849,46

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	Sous-total de l'activité en USD
A213 : Organisation des séances de mentorat/coaching des femmes en uniforme sur les attitudes à adopter pour surmonter les obstacles au déploiement dans les opérations de paix de l'ONU	Embauche de coach	4. Services contractuels	Coach	8	1	200 000,00 CFA	1 600 000,00 CFA		\$2 867,38	
								1 600 000,00 CFA		\$ 2 867,38
A221 : Organiser des séances annuelles de sensibilisation des acteurs de l'information, de la société civile et des populations sur les rôles des femmes au sein des FAT et sur les dispositifs pour promouvoir leur intégration et leur autonomisation (2 journées de sensibilisation, 3 émissions radio et télé chaque année)	Emissions radio (par trimestre) Emission télé (par semestre) Conception de spots publicitaires en 5 langues Diffusion des spots publicitaires	2. Fournitures, produits de base, matériels 2. Fournitures, produits de base, matériels 2. Fournitures, produits de base, matériels 2. Fournitures, produits de base, matériels	Emissions Emissions Spots Diffusion	8 4 5 100	1 1 1 2	100 000,00 CFA 200 000,00 CFA 250 000,00 CFA 10 000,00 CFA	800 000,00 CFA 800 000,00 CFA 1 250 000,00 CFA 2 000 000,00 CFA		\$1 433,69 \$1 433,69 \$2 240,14 \$3 584,23	
								4 850 000,00 CFA		\$ 8 691,76

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	Sous-total de l'activité en USD
A222 : Réaliser des campagnes de recrutement pour les forces armées togolaises favorisant le recrutement des femmes en instaurant un quota de 15% de femme au recrutement à tous les niveaux	Diffusions de spots publicitaires	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jours	45	1	200 000,00 CFA	9 000 000,00 CFA		\$16 129,03	
								9 000 000,00 CFA	\$ 16 129,03	
A224 : Organiser annuellement des journées portes – ouvertes sur les métiers de l'armée et d'intégrer les femmes au sein des FAT par secteur militaire	Aménagement de sites	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	2 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 168,46	
	Réalisation de stands	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	3 500 000,00 CFA	7 000 000,00 CFA		\$12 544,80	
	Conception et impression de flyers	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	3 500 000,00 CFA	7 000 000,00 CFA		\$12 544,80	
	Autres frais	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	1 240 000,00 CFA	2 480 000,00 CFA		\$4 444,44	
								20 480 000,00 CFA	\$ 36 702,51	

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	Sous-total de l'activité en USD
A225 : Réaliser 8 émissions nationales sur les portraits des femmes travaillant dans les FAT et ayant été déployées dans les opérations de maintien de la paix	Réalisation des émissions	2. Fournitures, produits de base, matériels	Réalisation	8	1	500 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 168,46	
	Diffusion des émissions	2. Fournitures, produits de base, matériels	Diffusion	8	1	200 000,00 CFA	1 600 000,00 CFA		\$2 867,38	
	Retransmission des émissions	2. Fournitures, produits de base, matériels	Rediffusion	24	1	100 000,00 CFA	2 400 000,00 CFA		\$4 301,08	
								8 000 000,00 CFA		\$ 14 336,92
A226 : Mettre en place une base de données sur le genre en rapport avec les compétences « Gender Data base »	Embauche d'un expert	4. Services contractuels	Expert	1	1	4 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 168,46	
								4 000 000,00 CFA		\$ 7 168,46
A227 : Réaliser une évaluation annuelle de la base de données sur le genre	Embauche d'un expert	4. Services contractuels	Expert	1	1	4 000 000,00 CFA	4 000 000,00 CFA		\$7 168,46	
								4 000 000,00 CFA		\$ 7 168,46

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	Sous-total de l'activité en USD
A231 : Mettre en place des dispositions réglementaires favorisant l'accès des femmes en uniformes aux formations continues d'expertise ou de spécialisation	Réunions de rédaction des textes	2. Fournitures, produits de base, matériels	Réunion	4	1	186 000,00 CFA	744 000,00 CFA		\$1 333,33	
								744 000,00 CFA		\$ 1 333,33
A 232 : Octroyer chaque année à 50 femmes en uniforme des bourses de formation et stage de spécialisation dans divers domaines en général et en gestion des OMP en particulier	Octroie de Bourse de formation	2. Fournitures, produits de base, matériels	Bourse	60	1	1 200 000,00 CFA	72 000 000,00 CFA		\$129 032,26	
								72 000 000,00 CFA		\$ 129 032,26

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	Sous-total de l'activité en USD
A233 : Organiser une formation d'un pool d'experts en « sexospécificité », en genre et droits humains à l'endroit du personnel des FAT (3 jours d'atelier)	Honoraire experts formateur	4. Services contractuels	Expert	2	3	120 000,00 CFA	720 000,00 CFA		\$1 290,32	
	Frais de formation (restauration et hébergement)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jours	20	3	84 000,00 CFA	5 040 000,00 CFA		\$9 032,26	
	Location salle de formation	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jours	3	1	100 000,00 CFA	300 000,00 CFA		\$537,63	
	Déplacement des participants (aller et retour)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Participation	20	1	20 000,00 CFA	400 000,00 CFA		\$716,85	
	Médias et communication (banderole, kakemono ...)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	200 000,00 CFA	200 000,00 CFA		\$358,42	
								6 660 000,00 CFA		\$ 11 935,48
A234 : Mettre à jour les modules de formation des écoles nationales de formation des FAT en intégrant les thématiques de leadership, de management d'équipe, de genre et développement	Embauche d'experts	4. Services contractuels	Expert	2	10	250 000,00 CFA	5 000 000,00 CFA		\$8 960,57	
	Atelier de validation des modules	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jour	2	1	500 000,00 CFA	1 000 000,00 CFA		\$1 792,11	

ainsi que de prévention et gestion des VBG,										
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	Sous-total de l'activité en USD
A313 : Construction de bâtiments d'hébergement ou profit du personnel féminin de l'école nationale des sous-officiers et des féminines du centre d'instruction	Construction de bâtiment	3. Equipements	Caserne	2	1	70 000 000,00 CFA	140 000 000,00 CFA	6 000 000,00 CFA	\$ 250 896,06	\$ 10 752,69
A314 : Equipement des deux (2) bâtiments d'hébergement au profit du personnel féminin.	Lits superposés	3. Equipements	Lit	15	2	300 000,00 CFA	9 000 000,00 CFA	140 000 000,00 CFA	\$ 16 129,03	\$ 250 896,06
	Armoires métalliques	3. Equipements	Armoire	30	2	280 000,00 CFA	16 800 000,00 CFA		\$ 30 107,53	
	Tables	3. Equipements	Table	30	2	50 000,00 CFA	3 000 000,00 CFA		\$ 5 376,34	
	Chaises	3. Equipements	Chaise	30	2	20 000,00 CFA	1 200 000,00 CFA		\$ 2 150,54	
A322 : Honorer 5 hommes / femmes, par an, qui se sont	Mise en place d'un prix d'honneur	2. Fournitures, produits de base, matériels	Prix	5	2	416 666,67 CFA	4 166 666,67 CFA	30 000 000,00 CFA	\$ 7 467,14	\$ 53 763,44

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	Sous-total de l'activité en USD
distingués dans la protection des droits des femmes en uniforme et les casques bleu lors de la journée internationale de la femme.	Cérémonie de remise des prix	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	2	1 264 667,00 CFA	2 529 334,00 CFA	6 696 000,67 CFA	\$4 532,86	\$ 12 000,00
A411 : Organiser un atelier de quatre jours des experts juristes/genre et des sociologues pour analyser et identifier les lacunes des lois en matière de promotion du genre	Honoraire experts formateurs Restauration et hébergement Location salle de formation Déplacement des participants (aller et retour)	4. Services contractuels 2. Fournitures, produits de base, matériels 2. Fournitures, produits de base, matériels 2. Fournitures, produits de base, matériels	Expert Personne Jour Participant	6 6 4 6	4 4 1 1	110 000,00 CFA 84 000,00 CFA 50 000,00 CFA 20 000,00 CFA	2 640 000,00 CFA 2 016 000,00 CFA 200 000,00 CFA 120 000,00 CFA		\$4 731,18 \$3 612,90 \$358,42 \$215,05	
A412 : Vulgariser auprès des hautes autorités des FAT les résultats de l'atelier des experts juristes / genre sur l'analyse et	Vulgarisation des résultats de l'atelier	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	2 000 000,00 CFA	2 000 000,00 CFA	4 976 000,00 CFA	\$3 584,23	\$ 8 917,56

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	Sous-total de l'activité en USD
d'identification des lacunes des lois en matière de promotion du genre								2 000 000,00 CFA		\$ 3 584,23
A413 : Réviser les lois et règlements pour une meilleure prise en compte du genre dans les FAT et dans les OMP	Honoraire d'experts juriste	4. Services contractuels	H/Jours	10	1	200 000,00 CFA	2 000 000,00 CFA		\$3 584,23	
A414 : Elaborer, valider et diffuser une politique sur l'égalité des genres et le code de conduite des FAT prenant en compte le genre sur le territoire national	Honoraire d'experts	4. Services contractuels	H/Jours	5	1	200 000,00 CFA	1 000 000,00 CFA		\$1 792,11	
	Activités de diffusion des modules	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	1 671 768,00 CFA	1 671 768,00 CFA		\$2 996,00	
								2 671 768,00 CFA		\$ 4 788,11

d'abus à l'égard de la femme.	Déplacement des participants (aller et retour)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Participant	20	1	20 000,00 CFA	400 000,00 CFA		\$ 716,85	
	Médias et communication (banderole, kakemono ...)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	200 000,00 CFA	200 000,00 CFA		\$ 358,42	
								6 540 000,00 CFA		\$ 11 720,43
A511 : Prise en charge des staffs de l'Unité de Gestion du Projet (UGP)		1. Personnel et autres employés	EA	1	1	40 000 000,00 CFA	40 000 000,00 CFA		\$ 71 684,59	
								40 000 000,00 CFA		\$ 71 684,59
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	Sous-total de l'activité en USD
A512 : Organiser un atelier de recyclage pour le personnel de l'UGP sur la gestion administrative et financières du projet	Honoraire experts formateurs	4. Services contractuels	Expert	1	1	120 000,00 CFA	120 000,00 CFA		\$ 215,05	
	Frais de formation (restauration et hébergement)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Personne	6	1	84 000,00 CFA	504 000,00 CFA		\$ 903,23	
	Location salle de formation	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jour	1	1	100 000,00 CFA	100 000,00 CFA		\$ 179,21	
								724 000,00 CFA		\$ 1 297,49

A521 : Acquérir un véhicule 4X4 pour la supervision	Achat de véhicule	3. Equipements	Véhicule	1	1	27 342 000 ,00 CFA	27 342 000 ,00 CFA	27 342 000 ,00 CFA	\$ 49 000,00		\$ 49 000,00
A522 : Acquérir des matériels et consommables informatiques	Achat d'équipement informatique et mobiliers de bureau	3. Equipements	Forfait	1	1	8 500 000, 00 CFA	8 500 000, 00 CFA	8 500 000, 00 CFA	\$ 15 232,97	27 342 000,0 0 CFA	\$ 49 000,00
A523 : Acquérir des fournitures de bureau	Achat de fournitures de bureau	7. Frais généraux de fonctionnement et autres couts directs	Forfait	1	1	5 022 000, 00 CFA	5 022 000, 00 CFA	5 022 000, 00 CFA	\$ 9 000,00	8 500 000,00 CFA	\$ 15 232,97
									\$ 9 000,00	5 022 000,00 CFA	\$ 9 000,00
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	Sous-total de l'activité en USD	
A531 : Elaborer un manuel de gestion administrative, comptable et financière du projet conformément aux directives envisagées dans l'accord de financement	Embauche d'un expert	2. Fournitures, produits de base, matériels	Expert	1	1	3 348 000, 00 CFA	3 348 000, 00 CFA	3 348 000, 00 CFA	\$ 6 000,00	3 348 000,00 CFA	\$ 6 000,00
											\$ 6 000,00

A532 : Organiser le lancement officiel du projet	Location salle de formation	2. Fournitures, produits de base, matériels	Jour	1	1	150 000,00 CFA	150 000,00 CFA	150 000,00 CFA	\$268,82	
	Médias et communication (banderole, kakemono ...)	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	300 000,00 CFA	300 000,00 CFA	300 000,00 CFA	\$537,63	
	Restauration	2. Fournitures, produits de base, matériels	Personne	100	1	6 000,00 CFA	600 000,00 CFA	600 000,00 CFA	\$1 075,27	
	Perdem et prise de charge des participants non résidents	2. Fournitures, produits de base, matériels	Personne	50	1,5	35 000,00 CFA	2 625 000,00 CFA	2 625 000,00 CFA	\$4 704,30	
	Carburant	2. Fournitures, produits de base, matériels	Personne	50	1	25 000,00 CFA	1 250 000,00 CFA	1 250 000,00 CFA	\$2 240,14	
								4 925 000,00 CFA	\$ 8 826,16	
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	Sous-total de l'activité en USD
A533 : Organiser des ateliers (hebdomadaires, mensuelles et trimestrielles) de planification opérationnelle et de contrôle de l'avancement du projet au niveau de l'UGP	Réunion de pilotage du projet	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	2 790 000,00 CFA	2 790 000,00 CFA	2 790 000,00 CFA	\$5 000,00	
								2 790 000,00 CFA	\$ 5 000,00	

A534 : Organiser une mission de suivi-supervision générale du projet une fois par trimestre	Mission de suivi-évaluation trimestrielle	5. Frais de déplacement	Trimestre	8	1	402 225,00 CFA	3 217 800,00 CFA		\$ 5 766,67	
A535 : Organiser un atelier annuel d'un jours pour l'élaboration et la validation du programme travail et de budget annuel (PTBA) du projet avec les différentes parties prenantes	Activités d'opérationnalisation du projet	7. Frais généraux de fonctionnement et autres couts directs	Forfait	1	1	1 116 000,00 CFA	1 116 000,00 CFA		\$ 2 000,00	
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	Sous-total de l'activité en USD
A536 : Organiser à la fin de chaque année une revue générale de la coordination des activités pour s'auto-évaluer et capitaliser les acquis et les leçons apprises	Revue annuelle	2. Fournitures, produits de base, matériels	Forfait	1	1	1 395 000,00 CFA	1 395 000,00 CFA	1 116 000,00 CFA	\$ 2 500,00	\$ 2 000,00
								1 395 000,00 CFA		\$ 2 500,00

A537 : Recruter un cabinet indépendant pour l'audit annuel des comptes du projet	Embauche de cabinet d'audit	4. Services contractuels	Année	2	1	1 627 500,00 CFA	3 255 000,00 CFA	3 255 000,00 CFA		\$5 833,33	
								3 255 000,00 CFA		\$ 5 833,33	
A538 : Recruter un cabinet indépendant pour l'évaluation à mi-parcours du projet	Embauche de cabinet d'évaluation	4. Services contractuels	Forfait	1	1	5 016 420,00 CFA	5 016 420,00 CFA	5 016 420,00 CFA		\$8 990,00	
											\$ 8 990,00
A539 : Recruter un cabinet indépendant pour l'évaluation finale du projet	Embauche de cabinet d'évaluation	4. Services contractuels	Forfait	1	1	6 696 000,00 CFA	6 696 000,00 CFA	6 696 000,00 CFA		\$12 000,00	
											\$ 12 000,00
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	Sous-total de l'activité en USD	
								6 696 000,00 CFA		\$ 12 000,00	
A5310 : Elaborer à la fin du projet un plan de capitalisation et de pérennisation des acquis du projet	Embauche d'un expert en capitalisation	4. Services contractuels	Expert	1	1	2 790 000,00 CFA	2 790 000,00 CFA	2 790 000,00 CFA	\$5 000,00		
										\$ 5 000,00	
Total général							557 998 988,67 CFA	558 000 986,31 CFA	\$ 999 998,19	\$ 999 998,19	

Annexe 4 : Analyse des obstacles dans le déploiement des femmes dans les opérations de paix

Si une étude formelle a été faite, veuillez envoyer une copie du rapport ou autre document si possible.

Analyse des obstacles

Titre: Etude exploratoire sur la représentativité des femmes togolaises dans l'armée et dans les Opérations de Maintien de la Paix (OMP)

Date complétée: Juin 2020

Méthodologie

(maximum 1,500 caractères)

Cette étude a consisté à : i) faire un diagnostic sommaire pour déterminer les obstacles qui expliqueraient la faible participation des femmes Togolaises en uniforme aux OMP de l'ONU ; ii) mener une analyse exploratoire de la situation en vue de concevoir dans une proposition de projet, sur la base des évidences, des interventions efficaces pour l'atteinte des objectifs d'égalité et d'équité de genre dans la composition du personnel des FAT et des contingents déployés dans les OMP.

Cette étude a été conduite suivant une approche méthodologique déclinée en trois grandes phases, à savoir : i) la phase de structuration qui a consisté à faire la réunion du cadrage de la mission, la revue documentaire, l'élaboration et la validation du protocole de recherche ainsi que les outils de collecte ; ii) la phase de collecte de données sur le terrain qui a servi à mener une enquête qualitative et quantitative auprès d'un échantillon de personnes conçu à partir de la technique de choix raisonné ; iii) la phase d'élaboration du rapport qui a consisté à faire le dépouillement, l'analyse et le traitement des données (primaires et secondaires) collectées afin de présenter les résultats de l'étude dans le rapport.

Résumé des résultats et recommandations

(maximum 3,000 caractères)

L'étude exploratoire sur la représentativité des femmes togolaises dans l'armée et dans les Opérations de Maintien de la Paix (OMP) a pour objectif principal de faire une analyse rapide du contexte dans lequel un projet peut être exécuté pour faire augmenter le nombre des femmes des FAT qui prennent part aux OMP de l'ONU.

Ainsi, à l'issue de cette étude les résultats obtenus sont présentés en trois sections :

- i. l'analyse et l'évolution de l'effectif féminin dans le personnel des FAT et dans les contingents déployés au cours des années 1997 à 2019.

Ainsi, il ressort de cette analyse que l'effectif du personnel féminin des FAT évolue lentement et il en est pareil pour celui déployé dans les OMP. Actuellement le taux des femmes togolaises en uniforme est de 2% au sein des FAT.

Toutefois au cours de ces trois dernières années, grâce aux efforts fournis par le gouvernement, l'effectif des femmes au sein des FAT est passé de 453 en 2017 à 707 en 2019. De même, au cours de la période 2018- 2019, l'effectif du personnel féminin déployé dans les OMP est passé de 30 à 45 femmes.

ii. la connaissance sommaire des causes qui expliqueraient les disparités liées à la représentativité des femmes tant sur le plan numérique que sur le plan de la prise de décision. Selon les données collectées et analysées, ces causes proviennent généralement : i) du niveau d'accès des femmes aux possibilités de recrutement et de déploiement ; ii) des critères de recrutement et de déploiement ; iii) du milieu de travail plus ou moins adapté aux deux sexes ; iv) des contraintes familiales ; v) de l'accès difficile des femmes aux possibilités d'avancement professionnel au sein des FAT ; vi) des stéréotypes de genre et des pesanteurs socioculturelles ne valorisant par le potentiel féminin dans les tous les différents domaines professionnels et surtout ceux de la sécurité ou de défense ; vii) du manque de mécanisme incitatif pour le déploiement des femmes en uniforme ; viii) de l'inexistence d'une politique réelle de recrutement accrue des femmes dans le secteur de la défense et au sein des FAT en particulier ; ix) de l'insuffisance de soutien apporté aux femmes dans leur carrière professionnelle en général et dans le secteur de la défense ; x) et de l'insuffisance d'élaboration d'un plan de vie mieux adapté aux besoins et aspirations personnelles des femmes et au contexte social des communautés dans lesquelles elles vivent ; xi) Faible sensibilité au genre du cadre juridique, institutionnel et organisationnel des FAT.

Chaque cause est expliquée plus en détail ci-dessous.

Causes des disparités liées à la faible représentativité des femmes togolaises en uniforme tant sur le plan numérique que sur le plan de la prise de décision et dans les OMP

En analysant l'écart entre les hommes qui participent aux opérations de maintien de paix, on peut se poser certaines questions en vue de mieux cerner les facteurs qui sous-tendent cette représentativité des femmes tant sur le plan numérique que sur le plan de la prise de décision et dans les OMP.

Ces interrogations nous ont guidés tout au long de cette étude et ont permis d'appréhender dans le contexte togolais, quelque peu, les causes de cette situation d'inégalité. Il s'agit, en l'occurrence :

i. l'accès difficile de la majorité des femmes en uniforme aux possibilités de déploiement

Selon les données collectées auprès des cadres supérieurs du MDAC et auprès du personnel des FAT ayant déjà participé aux OMP, il ressort que les informations sur les possibilités de déploiement dans les OMP sont régulièrement diffusées au sein des FAT. Toutefois, la majorité des femmes en uniforme ne profite pas des opportunités de déploiement au niveau des FAT.

i. les critères de recrutement et de déploiement excluant les femmes en uniforme

Au niveau des FAT, les critères de recrutement et de déploiement sont jugés favorables pour les deux sexes. Mais, il n'existe pas un quota déterminant le nombre de femmes à recruter ou à déployer par vague,

i. le milieu de travail inapproprié aux besoins biologiques et physiologiques

Selon les informations recueillies, auprès du personnel des FAT, l'environnement de travail n'est totalement pas en adéquation avec les besoins biologiques et physiologiques des femmes. Les infrastructures et équipements dans les centres de formation ou d'entraînement ainsi que dans les

casernes sont plus adaptés aux hommes qu'aux femmes. Ainsi, il va falloir réhabiliter ou installer les infrastructures tout en les adaptant aux besoins sexospécifiques.

ii. les contraintes familiales empêchant certaines femmes de mieux s'épanouir dans l'exercice de leur mission

« Dans la culture togolaise, la femme est socialement considérée quand, au-delà de sa vie professionnelle, elle a une vie familiale ou une vie conjugale et elle a fait un enfant. Concernant la gestion des carrières et la vie conjugale des femmes en uniforme, les réalités se diffèrent. En effet, quand bien même, les femmes bénéficient des congés de maternité de trois mois, ces femmes ne sont permises d'accoucher qu'après une période de 3 ans à compter de son année de prise de fonction. « Cette situation ne favorise pas toujours leur épanouissement sur le plan conjugal ou familial et sur le plan professionnel » : a affirmé une femme en uniforme interviewée. En effet, cette situation découle de la violation de leurs droits et il conviendrait de réviser les textes et règlements régissant le personnel féminin de l'armée afin d'inclure dans leur cadre institutionnel et organisationnel des dispositions juridiques qui tiennent compte des contraintes spécifiques des femmes.

iii. Accès difficile des femmes aux possibilités d'avancement professionnel au sein des femmes

Selon l'analyse des informations recueillies auprès du personnel féminin des FAT interviewé, les soutiens apportés aux femmes dans leur carrière professionnelle en général et dans le secteur de la défense sont insuffisants. Selon, elle, la promotion ou l'avancement professionnel des femmes ne suit pas la même tendance que celle des hommes.

iv. Les stéréotypes de genre et les pesanteurs socioculturelles ne valorisant par le potentiel féminin dans les tous les différents domaines professionnels et surtout ceux de la sécurité ou de défense

En effet, les critères de recrutement et de déploiement permettent aux femmes togolaises d'intégrer les institutions militaires, non sans réticences de leurs frères d'armes mais des populations, qui ont toujours vu dans le métier des armes, une question d'hommes dont l'image a été associée à celle de la virilité et de la force physique. Cela s'explique par le fait que la notion de genre n'est pas encore ancrée dans le comportement de la population Togolaise, cela se trouve dans l'armée aussi. A cet effet, le gouvernement et les OSC continuent de faire des efforts pour favoriser l'imprégnation des principes d'égalités de genre dans la vie des Togolais des deux sexes de façon générale.

v. Manque de mécanisme incitatif pour le déploiement des femmes en uniforme

Selon les données collectées auprès des femmes ayant déjà participé aux OMP, il ressort que la faible représentation des femmes dans les FAT et dans les OMP s'explique par le manque de mécanisme incitatif pour motiver les femmes à intégrer massivement pour intégrer l'armée ou pour faire partie des troupes déployées.

vi. L'inexistence d'une politique réelle de recrutement accrue des femmes dans le secteur de la défense et au sein des FAT en particulier

Selon les données collectées auprès des cadres du MDAC, le gouvernement Togolais, n'a pas encore élaboré un document de politique de recrutement accrue des femmes dans le secteur de la

défense et au sein des FAT en particulier. Par contre, le gouvernement a pris depuis 2007 des mesures qui ont favorisé substantiellement le recrutement des femmes dans l'armée.

vii. L'insuffisance de soutien apporté aux femmes dans leur carrière professionnelle en général et dans le secteur de la défense

L'analyse des informations recueillies auprès du personnel féminin des FAT interviewé, les soutiens apportés aux femmes dans leur carrière professionnelle en général et dans le secteur de la défense sont insuffisants. Selon, elle, la promotion ou l'avancement professionnel des femmes ne suit pas la même tendance que celle des hommes.

viii. Insuffisance d'élaboration d'un plan de vie mieux adapté aux besoins et aspirations personnelles des femmes et au contexte social des communautés dans lesquelles elles vivent

Les OSC estiment que bien souvent les femmes et les jeunes filles sont très peu préparées à appliquer un plan de carrière. On doit faire en sorte que les gens sachent construire les coefficients de risque des femmes, avec des paramètres objectivement définis et retenus pour la réussite de leur carrière de femmes dans la profession de Défense.

xi. Faible sensibilité au genre du cadre juridique, institutionnel et organisationnel des FAT
Selon l'analyse des données collectées auprès des cadres du MDAC, les dispositions prises dans le cadre juridique, institutionnel et organisationnel des FAT ne traitent pas suffisamment la problématique du genre et de la promotion de la femme. En effet, l'analyse du cadre organisationnel et institutionnel des FAT révèle un déséquilibre genre qui se traduit par la faible représentation des femmes dans toutes les unités des FAT et surtout au poste de décision.

iii. l'analyse et le classement par volet des suggestions faites par les enquêtés afin de formuler le projet visant à promouvoir une meilleure intégration du genre et l'autonomisation de la femme dans le secteur de la défense et en particulier dans les opérations de maintien de la paix sur la base des résultats de l'étude. Ces suggestions ont permis de définir les six axes prioritaires du projet, à savoir : i) Sensibilisation, Information, Education et Communication pour le Changement de Comportement (SIEC/CC) sur les thématiques de la promotion du genre et de la sexospécificité dans le secteur de la défense et dans les OMP ; ii) Formation et développement des capacités des femmes ; iii) Amélioration du cadre juridique, institutionnel et organisationnel des FAT ; iv) Renforcement du mécanisme de recrutement et de gestion des carrières du personnel féminin ; v) Recherche et étude approfondies sur les disparités relevés ; et vi) Elaboration et gestion du projet.

Annexe 5 : Mesures d'atténuation selon les évaluations des risques menées par l'FEI

Catégorie	Mesures d'atténuation et de suivi à mettre en œuvre par les FAT
<i>Risques liés à la question du genre au sein des FAT, notamment le risque de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles par des FAT</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encourager l'adhésion et le soutien solides et visibles des dirigeants à tous les niveaux de commandement sur l'importance et les avantages d'une participation égale des hommes et des femmes dans les forces armées. 2. Adopter et mettre en œuvre une politique des FAT pour la lutte contre les inégalités de genre, les discriminations, le harcèlement sexuel et les violences fondées sur le genre. 3. Mettre en œuvre des actions judiciaires/disciplinaires systématiques, appropriées et diligentes en cas de plainte pour discrimination, harcèlement ou violences sexuelles et un mécanisme de suivi et d'évaluation du suivi des plaintes. 4. Favoriser l'exercice de la liberté de parole sur les questions de genre au sein des FAT, y compris en garantissant la protection de cette liberté de parole et en protégeant les lanceurs d'alertes sur les questions de discriminations, de harcèlement et de violences sexuelles. 5. Créer une instance de suivi du recrutement et des promotions au sein du Ministère des Armées afin d'examiner les critères et processus de recrutement et d'assurer l'égalité des chances et de mettre en place des actions positives pour redresser les inégalités de genre"
<i>Risques liés à la participation des FAT aux activités de maintien de l'ordre au Togo</i>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Renforcement des activités de sensibilisation et des formations incluses dans le curriculum des troupes et des commandants des FAT au respect et à la protection des droits fondamentaux et au respect de la prohibition d'un usage excessif et disproportionné de la force dans le cadre de la gestion des foules et des activités de maintien de l'ordre.
<i>Risques liés à l'absence de recours effectif pour les victimes d'infractions commises par des militaires particulièrement car les juridictions militaires ne sont pas opérationnelles</i>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Plaidoyer pour la nomination de magistrats femmes et d'autres personnels féminins à des postes à responsabilité au sein des juridictions militaires ; ainsi que pour le fonctionnement effectif des juridictions.
<i>Risques liés au recrutement, à la formation et à la promotion des militaires y compris pour les OMP</i>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Renforcer et étendre la vérification des antécédents pour le recrutement ou le déploiement en OMP au-delà de la production d'un casier judiciaire vierge ou d'une attestation de non-poursuite disciplinaire, par exemple par l'examen de base de données/rapports officiels sur l'implication des FAT dans des violations des droits humains y compris les antécédents de violences basées sur le genre, y compris la violence conjugale et la maltraitance des enfants, l'exploitation et les abus sexuel (EAS) 9. Créer une instance de suivi du recrutement et des promotions au sein du Ministère des Armées afin d'examiner les critères et processus de recrutement et d'assurer l'égalité des chances et de mettre en place des actions positives pour redresser les inégalités de genre.

<p><i>Risque d'une utilisation malveillante des données personnelles recueillies dans le cadre de base de données relatives aux plaintes en matière de harcèlement ou de violences sexuelles commises par des personnels des FAT (au Togo, en son sein ou en opération de maintien de la paix)</i></p>	<p>10. Mettre en œuvre de procédures claires pour les plaintes qui garantissent la protection des données personnelles y compris la confidentialité des données relatives aux victimes et aux auteurs tout en facilitant l'analyse statistiques des données.</p> <p>11. Mettre en place un système de gestion des données personnelles des personnes en phase de recrutement et des personnels intégrés dans les FAT de manière à garantir la confidentialité des données personnelles, particulièrement les données médicales, avec un accent particulier aux besoins de protection des femmes soldats.</p>
<p><i>Risques liés à l'usage éventuel comme lieux de détention des infrastructures dont la construction et/ ou la réhabilitation est financée par Elsie et concernant l'achat et l'utilisation d'équipements</i></p>	<p>12. S'accorder pour limiter le financement d'Elsie aux seules rénovations d' infrastructures (par exemple casernes, logements, lieux pour les ablutions) visant une adaptation aux besoins des femmes et exclure le financement par Elsie de toutes infrastructures des FAT susceptible de servir de lieu de détention ou qui ne viserait pas principalement à faciliter l'intégration des femmes dans l'armée et l'achat d'équipements qui pourraient être utilisés pour le combat ou qui sont de nature coercitive (boucliers, matraques, gaz lacrymogène, armes)</p>
<p><i>Risques liés à l'absence ou l'insuffisance des mécanismes de surveillance externes</i></p>	<p>13. Publication semi- annuelle par le projet d'un rapport concernant l'action des FAT pour lutter contre les violations des droits humains y compris les inégalités, le harcèlement sexuel et les discriminations.</p>
<p><i>Risques liés au comportement des FAT dans les opérations de maintien de la Paix, y compris les risques d'exploitation et d'abus sexuel (EAS)</i></p>	<p>14. Mettre en place un plan en vue de la formation, de la sélection et du déploiement de femmes officiers éligibles au sein de la police militaire/Gendarmerie pouvant être désignées comme prévôts dans le cadre des opérations de maintien de la paix y compris en tant qu'enquêtrice sur les cas d'EAS dans les contingents.</p> <p>15. Mettre en place un processus pour communiquer de bonne foi les allégations d'exploitation et d'abus sexuels par le personnel déployé dans une opération d'EAS 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.</p>
<p><i>Risques liés à la participation des FAT dans les opérations de maintien de la Paix, soit en raison de sa participation à des actions militaires ou à l'appui donné à des forces de sécurité non-onusiennes</i></p>	<p>16. Assurer le respect et la promotion des droits humains dans toutes les opérations et les activités militaires lors de la mise en œuvre du mandat de l'opération de paix de l'ONU. Cela peut inclure, par exemple, la prévention des violations des droits humains ; la participation à l'évaluation des risques sur les droits humains du soutien de l'ONU aux forces de sécurité de l'état hôte, à la mise en œuvre des mesures d'atténuations et à l'évaluation de leur impact; le rapportage des cas de violations portés à la connaissance du contingent militaire etc.</p>

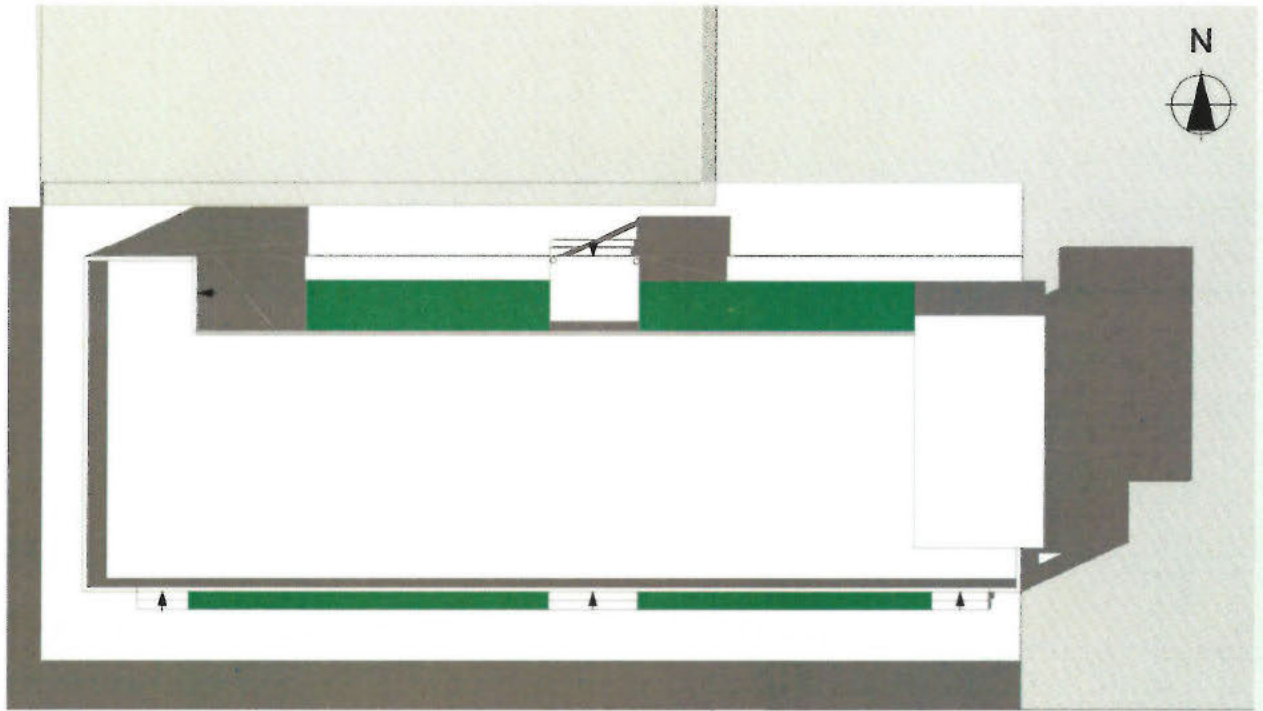



Annexe 6 : Bonnes pratiques sur l'étude sur les obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de maintien de la paix

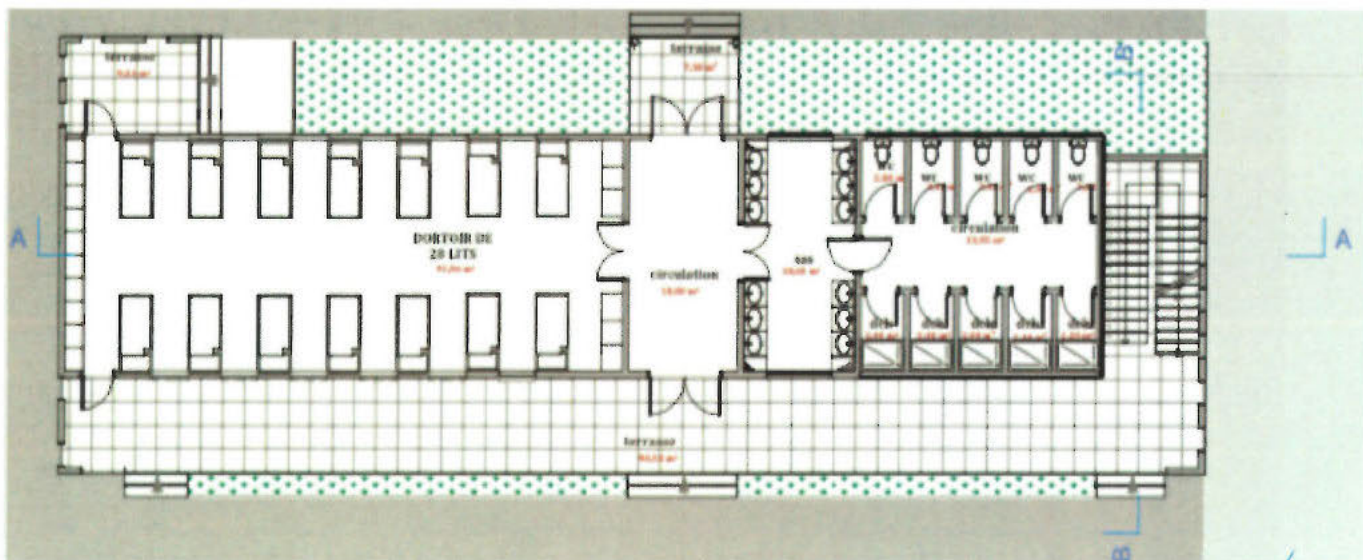
1. S'assurer que le processus de collecte de données est sensible aux droits humains et au genre dans les questions et dans la méthodologie.
2. Garantir la sécurité des chercheurs pendant le processus, et par conséquent, les agences d'exécution doivent coordonner étroitement avec le ministère de l'Intérieur 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.


Annexe 7 : Plans de reconstruction des deux batiments à usage de dortoirs au profit du personnel féminin à l'Ecole Nationale des sous-officiers et au centre national d'instruction des FAT

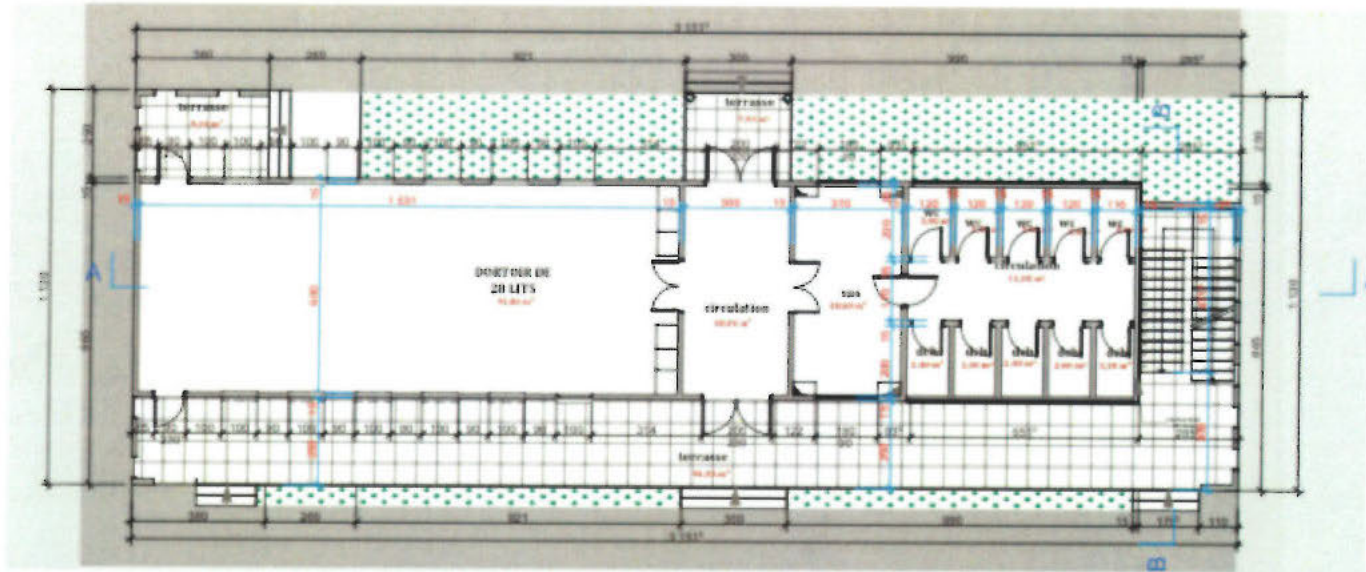




 MINISTÈRE DES ARMÉES DE TOGO	PRÉFET DES ARMÉES N° GMAT 114	MAITRE D'ŒUVRE SA CONDUITE	MAITRE D'ŒUVRE MINISTÈRE DES ARMÉES DE TOGO	PLAN DE MASSE Echelle 1/100 Format A3 Date 12.09.2021

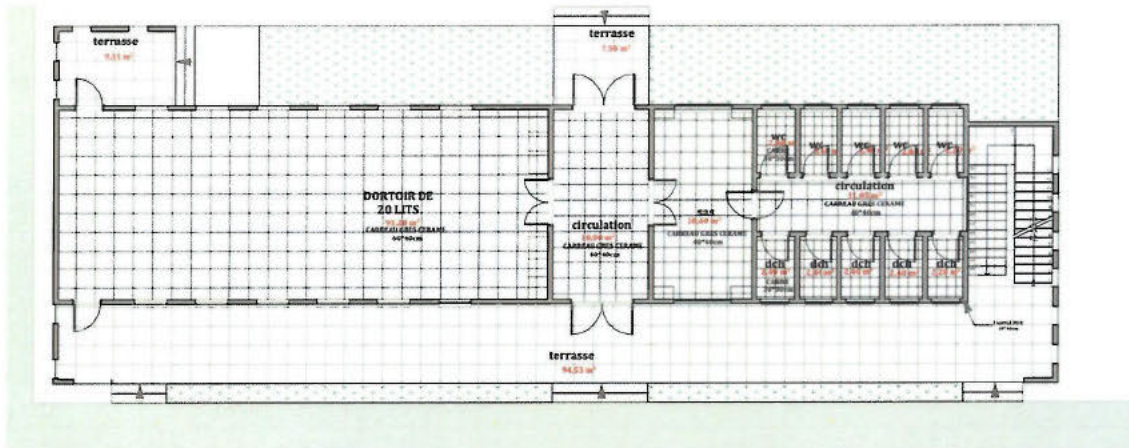


 MINISTÈRE DES ARMÉES DE TOGO	PRÉFET DES ARMÉES N° GMAT 114	MAITRE D'ŒUVRE SA CONDUITE	MAITRE D'ŒUVRE MINISTÈRE DES ARMÉES DE TOGO	PLAN AMENAGE Echelle 1/100 Format A3 Date 12.09.2021



 MINISTRE DES ARMÉES DU TOGO	PRÉSENT AU COMITÉ SUPPLÉMENTAIRE DE PLANIFICATION FONCTIONNELLE POUR LA RÉFORME NATIONALE DES UNITÉS DE TIR	MAÎTRE D'ŒUVRE HA-COUDRY	MAÎTRE D'ŒUVRE MINISTRE DES ARMÉES DU TOGO
	Architecte CRISTOPHÉ EDOUARD FROUARD N° ORLÉANS 116	PHASE APS	PLAN AMENAGE

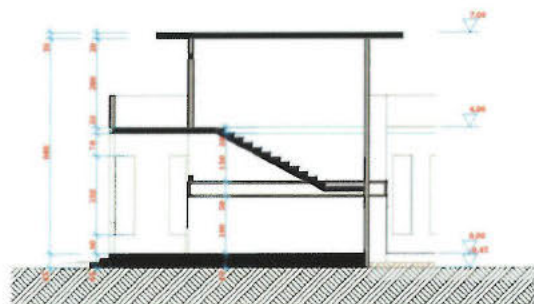





 MINISTRE DE L'URBANISME ET DE LA CONSTRUCTION N° 0242-116	PROJET DE CONSTRUCTION D'UN IMMEUBLE POUR LE PROJET DE REHABILITATION DES BÂTIMENTS DE LA POLICE NATIONALE AGRICOLE (PROJETS DE REHABILITATION)	MINISTRE D'ÉTAT HA-GOUSTANT	MINISTRE D'ÉTAT MINISTRE DES ARMÉES DU TOGO



COUPES A-A



COUPES B-B

 MINISTRE DE L'URBANISME ET DE LA CONSTRUCTION N° 0242-116	PROJET DE CONSTRUCTION D'UN IMMEUBLE POUR LE PROJET DE REHABILITATION DES BÂTIMENTS DE LA POLICE NATIONALE AGRICOLE (PROJETS DE REHABILITATION)	MINISTRE D'ÉTAT HA-GOUSTANT	MINISTRE D'ÉTAT MINISTRE DES ARMÉES DU TOGO

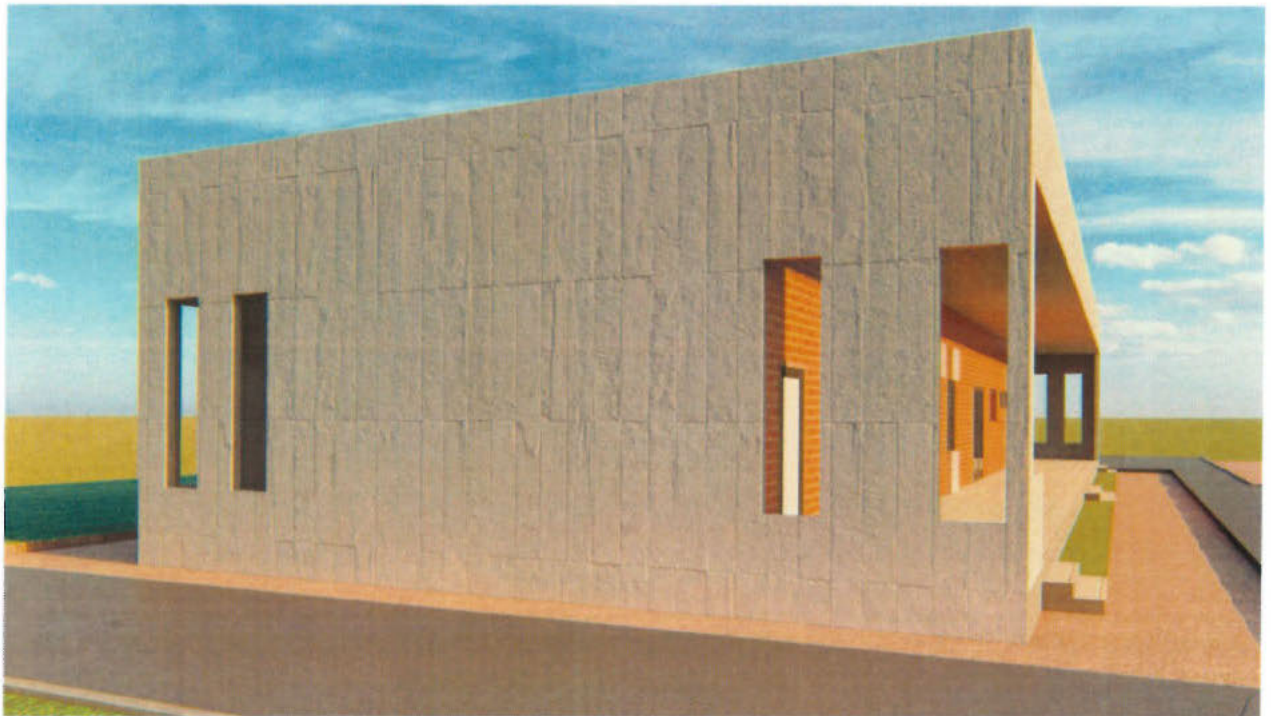


FACADE SUD



FACADE NORD

 <p>MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>PROJET DE CONSTRUCTION D'UN BÂTIMENT POUR LE PROGRAMME DE RECHERCHE EN SCIENCES TECHNOLOGIQUES ET INDUSTRIELLES (P.R.S.T.I.)</p>	<p>MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>HA CONDELT</p>	<p>MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</p> <p>REPUBLIQUE DE TOGO</p>
<p>Université CLASSIQUE D'IVOIRE PHOENIX</p>	<p>TRAME APS</p>	<p>FACDES</p>	<p>REPERE 1/100</p> <p>Format A3</p> <p>Date 12 03 2024</p>





Annexe 8 : Offre technique du Centre Autonome pour le développement et lerenforcement des capacités pour le développement du Togo



Projet de construction Construction des Infrastructures du personnel féminin des Forces Armées Togolaise a l'Ecole National des sous officiers de Temedja					
Devis quantitatif et estimatif des travaux à réaliser					
N°	DESIGNATIONS	U	Qté	PU	Montant
REZ DE CHAUSSEE					
A	TRAVAUX PREPARATOIRES				
1	Installation et repli de chantier	FF	1	500,000	500,000
2	Implantation de l'ouvrage	FF	1	200,000	200,000
TOTAL TRAVAUX PREPARATOIRES					700,000
B	TERRASSEMENT				
1	Fouilles en puits	m ³	24	1,500	36,000
2	Fouilles en rigoles	m ³	250.24	1,500	375,360
3	Remblais provenant des fouilles	m ³	120	1,500	180,000
4	Remblais d'apport en sable approprié	m ³	200	4,500	900,000
5	Fouille des fosses et puisards	m ³	112.4	2,500	281,000
TOTAL TERRASSEMENT					1,772,360
C	BETON-BETON ARME				
1	Béton de propreté dosé à 200 kg/m ³	m ³	5	60,000	300,000
2	Béton de semelles isolées dosé à 350 kg/m ³	m ³	25	120,000	3,000,000
3	Béton pour poteaux enterrés dosé à 350 kg/m ³	m ³	3.6	120,000	432,000
4	Béton longrines dosé à 350 kg/m ³	m ³	8	110,000	880,000
5	Béton armé dallage sol dosé à 250 kg/m ³	m ³	45	100,000	4,500,000
6	Béton pour poteaux dosé à 350 kg/m ³	m ³	5	120,000	600,000

7	Béton chainage dosé à 350 kg/m ³	m ³	16.1	120,000	1,932,000
8	Béton poutres - poutrelles dosé à 350 kg/m ³	m ³	36.5	120,000	4,380,000
9	Béton dalle de compression avec pente d'étanchéité	m ³	71.21	100,000	7,121,000
10	Béton pour escalier dosé à 350 kg/m ³	m ³	4.5	100,000	450,000
11	Béton armé pour la dalle de la petite terrasse dosé à 350 kg/m ³	m ³	1.5	120,000	180,000
TOTAL BETON - BETON ARME					23,775,000
D	MACONNERIES				
1	Maçonnerie en agglos de 20 pleins pour fondation	m ²	214.1	6,000	1,284,600
2	Maçonnerie en agglos de 15 creux pour élévation	m ²	536.5	5,500	2,950,750
3	Hourdis	m ²	1967	5,000	9,835,000
4	Enduits verticaux	m ²	101.67	1,600	162,672
5	Enduits horizontaux	m ²	177.5	1,600	284,000
TOTAL MACONNERIES					14,517,022
E	REVETEMENT CARREAUX				
1	Carrelage anti dérapant sol toilettes 20x30	m ²	25	12,000	300,000
2	Carrelage murs toilettes (faïences 15x15)	m ²	194.1	12,000	2,329,200
TOTAL CARRELAGE					2,629,200
F	Menuiserie Bois , Métallique				
F.1	Menuiserie Bois				
1	Pose de Porte en bois massif 90*2,30	U	2	185,000	370,000
2	Pose de Porte en bois massif 1,50*2,30	U	2	300,000	600,000
3	Pose de porte en bois massif de 1,00*2,30	U	1	150,000	150,000
4	Pose de porte isoplane pour les toilettes	U	10	60,000	600,000
TOTAL MENUISERIE BOIS					1,720,000
F.2	Menuiserie Métallique				
1	Pose de porte Métallique de 2,00*2,30	U	2	350,000	0
2	Fenetre en nacco	Ens	1	1,800,000	1,800,000
TOTAL MENUISERIE METALLIQUE					1,800,000

G	PEINTURE				
1	Enduit sur mur	m ²	532.98	2,500	1,332,450
2	Foam vinylique sur mur	m ²	532.98	2,500	1,332,450
3	Enduit sous dalle	m ²	258.50	2,500	646,250
4	Foam vinylique sous dalle	m ²	258.50	2,500	646,250
	TOTAL PEINTURE				3,957,400
H	PLOMBERIE				
1	Fourniture et pose d'ensemble tuyauterie, alimentation et évacuation eaux usées y compris toutes sujétions	ens	1	700,000	700,000
2	Fourniture et pose d'alimentation en eau potable y compris toutes sujétions	ens	1	850,000	850,000
3	Fourniture et pose de WC à l'anglaise complet	U	5	70,000	350,000
4	Fourniture et pose de système de douche complete	U	5	50,000	250,000
5	Fourniture et pose de lavabo complet avec robinetterie	U	12	70,000	840,000
6	Fourniture et pose de miroir	U	5	15,000	75,000
7	Fourniture et pose de porte papier hygienique	U	5	5,500	27,500
8	Fourniture et pose de porte savon	U	5	5,500	27,500
9	Fourniture et pose de portes serviette	U	5	9,500	47,500
10	Fosse septique y compris toutes sujétions	FF	1	1,500,000	1,500,000
11	Puisards y compris toutes sujétions	FF	2	150,000	300,000
	TOTAL PLOMBERIE				4,967,500
I	ELECTRICITE				
1	Tuyauterie , Boites et Boitiers	Ens	1	1,000,000	1,000,000
2	Filerie: Fils TH avec des cables sénégal avec mise à terre	Ens	1	1,200,000	1,200,000
3	Fourniture plus pose des équipements électriques	Ens	1	1,000,000	1,000,000
	TOTAL ELECTRICITE				3,200,000

	TOTAL HT			59,038,482
	TVA			10,626,927
	TOTAL TTC			69,665,409





RÉPUBLIQUE TOGOLAISE
Ministère de la Planification
du développement et de la Coopération



OFFRE TECHNIQUE

RAPPORT DU TOGO SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA MÉTHODOLOGIE MOWIP D'ÉVALUATION DES OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX

Lomé, Togo - Juillet 2021

TABLE DES MATIERES

A. INTRODUCTION.....	12
B. NOTRE COMPREHENSION DE LA MISSION	12
C. ATOUTS ET RAISONS DE NOTRE CANDIDATURE	13
D. EXPERIENCES ET REFERENCES TECHNIQUES DU CENTRE.....	13
E. METHODOLOGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA MISSION.....	24
F. EQUIPE D'EVALUATION.....	29
G. CHRONOGRAMME DE L'ACTIVITE.....	30
H. DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ET ATTESTATIONS DE BONNE FIN D'EXECUTION	32
I. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET RESSOURCES DU CADERDT.....	42

A. INTRODUCTION

En dépit des efforts des Gouvernements et du Système des Nations Unies pour accroître la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix dans le monde, les progrès ne sont pas à la hauteur des attentes. Bien que les chiffres aient évolué diversement selon que le déploiement soit militaire ou de la police, les résultats restent en-dessous des attentes. En 2019, les femmes constitueraient 4,7% des contingents militaires et 10,8% des unités de formation et d'entraînement. Au Togo, les femmes représentent 8,2% du personnel affecté aux opérations de maintien de la paix de l'ONU.

Il s'avère donc important de poursuivre les efforts en vue d'une meilleure représentation des femmes au sein des contingents et à tous les niveaux de responsabilité. Une étude approfondie est nécessaire à cet effet, pour relever les contraintes et identifier les solutions idoines à traduire par des changements positifs de politiques et de pratiques dans les institutions militaires et policières.

Ce document présente les grandes lignes de la démarche proposée par le Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT) pour mettre en œuvre une telle étude suivant la Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) recommandée par l'initiative Elsie et à laquelle le Gouvernement togolais souscrit.

B. NOTRE COMPREHENSION DE LA MISSION

L'objectif de la mission est de collecter les données et rédiger le rapport du Togo basé sur la Méthodologie d'évaluation des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP).

Il est attendu du CADERDT de :

- 1) Renseigner la fiche **d'information institutionnelle (FII)**,
- 2) Réaliser une **enquête auprès d'un minimum de 380 membres du personnel homme et femme** (idéalement 190 femmes, 190 hommes et au moins 50% de personnel actuellement ou antérieurement déployé),
- 3) **Conduire les entretiens avec les décideurs clés** au sein des forces armées et de sécurité et du Gouvernement ou d'autres structures responsables de la prise de décisions concernant les opérations de paix des Nations Unies, en particulier celles responsables pour la prise de décisions concernant le déploiement dans ces opérations, seront utilisés pour collecter des données supplémentaires concernant la prise de décisions,
- 4) Traiter et analyser les données afin de remplir la Fiche d'indicateurs MOWIP et rédiger le rapport en emplissant au même moment la fiche d'indicateurs MOWIP.

C. ATOUTS ET RAISONS DE NOTRE CANDIDATURE

Il nous plaît de relever, parmi les facteurs qui nous paraissent susceptibles d'offrir une réelle valeur ajoutée à notre offre dans le contexte de cette enquête, notre expérience à conduire des enquêtes et études de portée nationale et, à travailler avec des acteurs de différents secteurs.

En effet, créé en 2010, le CADERDT est d'utilité publique. Sa mission consiste à accompagner un ensemble d'acteurs en l'occurrence le Gouvernement, les Institutions de la République, le secteur privé, les organisations non gouvernementales et la société civile en matière de formulation, de conception et de mise en œuvre des politiques et programmes nationaux de développement, dans le but de promouvoir une croissance économique inclusive et durable. Quatre (04) modes d'intervention sont essentiellement privilégiés à savoir : i) les études et la recherche, ii) la formation, iii) le dialogue et iv) la gestion et la dissémination des connaissances.

Le CADERDT dispose ainsi, d'une solide expérience dans la réalisation d'études socio-économiques visant à améliorer le bien-être de la population, précisément des couches les plus vulnérables de la société que sont les jeunes et les femmes. D'une qualité internationalement reconnue, son savoir-faire s'est traduit par de nombreuses collaborations avec des partenaires tels que les Institutions de la République, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), la Banque Africaine de Développement (BAD), le Fond des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF), la Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes (CNEJ) et bien d'autres institutions au niveau national et international.

Nous disposons d'une base de données d'expertises de laquelle nous identifions les consultants pouvant étoffer l'équipe permanente du centre pour traiter les questions spécifiques comme celle relative à la problématique de la présente étude.

Ces atouts nous permettront de garantir un niveau de qualité conforme aux normes reconnues pour la réalisation de la présente mission.

D. EXPERIENCES ET REFERENCES TECHNIQUES DU CENTRE

A. ETUDES REALISEES

Quelques études réalisées et références techniques :

1. Enquête Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

Partenaire principal : Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes (CNEJ)

Personne de référence : Baudouin KOLA, Responsable des Opérations à la Coalition nationale pour l'emploi des jeunes au Togo et Team Manager au Centre de ressources en entrepreneuriat social (CeRES) < baudouinkola@outlook.fr >

Période : Avril 2020

Objectifs :

Soutenir les efforts du Gouvernement togolais dans la promotion de l'entrepreneuriat en fournissant aux décideurs politiques des données statistiques fiables sur le comportement entrepreneurial des populations. Cette enquête nationale s'inscrit au sein d'une initiative internationale de production de données statistiques sur l'entrepreneuriat couvrant plus de cent (100) économies dans le monde.

Basée sur une méthodologie et un protocole rigoureux et uniforme, cette initiative poursuit trois objectifs au Togo :

- ✓ Produire annuellement un état des lieux de la situation de l'entrepreneuriat au Togo ;
- ✓ Analyser la structure entrepreneuriale du Togo par zone géographique ;
- ✓ Disposer de données statistiques uniformes et fiables afin de mesurer et comparer à celles d'autres pays, la culture entrepreneuriale nationale.

2. Note d'analyse des impacts socioéconomiques potentiels de la COVID-19 et des mesures de riposte au Togo (2020)

Partenaire principal : Note de politique du CADERDT

Personne de référence : M. Nze Biyoghe Roxan Junien, Expert en Economie du Développement au CADERDT, <jnzebiyoghe@caderdt.com>

Période : Avril 2020

Objectifs :

La note d'analyse avait pour objectif de rendre compte de la situation sanitaire dans l'UEMOA et en particulier au Togo, tout en analysant la portée économique et les impacts potentiels des mesures de riposte engagées dans la lutte contre la Covid-19.

Méthodologie adoptée et processus de mise en œuvre

- Identification et collecte des informations, ainsi que la documentation nécessaire à l'élaboration de la note,
- Analyse des informations et rapports traitant des effets et mesures de la Covid-19 sur les populations au Togo et ailleurs,
- Elaboration de la note finale intégrant un récapitulatif des mesures de riposte mises en place aussi bien au Togo que dans les autres pays de l'UEMOA, des difficultés liées au secteur de la santé au Togo, des conséquences possibles de la crise et des mesures de riposte sur l'économie togolaise et, une proposition d'actions à mettre en œuvre pour juguler la crise,
- Production de la note sous forme d'un livret largement publiés ;
- Vulgarisation des résultats de l'étude à travers une couverture médiatique (télévision togolaise TVT, presses écrites, presses en ligne, réseaux sociaux, etc.).

Liens vers les évidences

<https://www.africaportal.org/publications/note-danalyse-des-impacts-socioeconomiques-potentiels-du-covid-19-et-des-mesures-de-riposte-potential-socio-economic-impact-covid-19-analysis-and-response-measures/>

<http://www.caderdt.com/page/4/>

<http://www.horizon-news.net/index.php/fr/component/k2/item/3703-caderdt-analyse-des-impacts-socioeconomiques-potentiels-du-covid-19-et-des-mesures-de-riposte-au-togo>

3. Mesure des effets potentiels de la mise en œuvre du Plan National de Développement (PND 2018-2022) sur la croissance, l'emploi, la réduction de la pauvreté et des inégalités au Togo

Partenaires :

- Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD),
- Banque Africaine de Développement (BAD),
- Banque Ouest-africaine de Développement (BOAD).

Personne de référence : M. olivier MANLAN, Economiste pays, Bureau de la BAD au Togo

O.MANLAN@afdb.org

Période : 2019-2020

Objectifs :

Déterminer les effets potentiels des mesures de politiques prioritaires prévues dans le PND, sur la croissance économique, la pauvreté, les inégalités, l'emploi, ainsi que le bien-être socioéconomique des populations togolaises pendant sa période de mise en œuvre et au-delà de 2022.

Méthodologie adoptée

En termes de méthodologie, le travail s'est basé sur un modèle d'équilibre général calculable (MEGC) afin de tenir compte des relations entre l'ensemble des agents et branches économiques. Trois simulations ont été effectuées, pour des scénarii optimistes, pessimiste et réaliste.

4. Autonomisation des femmes dans le secteur maritime au Togo

Partenaire principal : Haut Conseil pour la Mer (HCM)

Personne de référence : M'tchyébe DJANAME, Economiste financier au HCM,
<djanamedavid81@gmail.com>

Période : 2019

Objectifs :

L'étude a permis de disposer des informations détaillées sur les activités génératrices de revenus réalisées par les femmes dans le secteur maritime, les difficultés auxquelles elles sont confrontées, et formuler des recommandations en vue d'une amélioration de leurs conditions de travail.

Méthodologie adoptée dans la réalisation de la mission

Il a été privilégié une approche qualitative dans la réalisation de l'étude. Cette approche est fondée sur l'organisation de groupes de discussion (focus group) avec des femmes intervenant dans les métiers du secteur maritime, ainsi que des entretiens avec des acteurs institutionnels intervenant également dans le domaine.

Ainsi, quatre différentes phases ont meublé l'activité notamment :

- (i) une phase de revue documentaire et de consultations préalables,
- (ii) une phase de collecte de données,
- (iii) une phase d'analyse de données et d'élaboration du rapport provisoire et,
- (iv) une phase de finalisation du rapport.

5. Elaboration de la cartographie des interventions de l'Etat en matière d'emploi des jeunes

Partenaire principal : Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes (CNEJ)

Personne de référence : Kofi Soweto KORKU, Directeur de Planification à la Coalition Nationale pour l'Emploi des Jeunes <korksow@gmail.com>

Période : 2019

Objectifs :

L'objectif de la mission consistait à fournir des informations détaillées sur les différentes politiques et actions de l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes et, proposer un mécanisme visant à améliorer la coordination entre les structures intervenant sur ces questions.

Méthodologie adoptée et processus de mise en œuvre

- La réalisation d'une revue documentaire sur l'examen des différents programmes et politiques d'emploi des jeunes, ainsi que les études et rapports existants dans ce domaine, qui a permis l'identification des principaux domaines d'intervention de l'Etat en matière d'emploi des jeunes au Togo et une liste d'acteurs en charge de ces interventions,
- La collecte des informations complémentaires à travers les entretiens avec des acteurs institutionnels intervenant dans ce domaine,
- L'atelier technique de validation rassemblant les acteurs clés intervenants sur les questions d'emploi des jeunes au Togo et la finalisation du rapport.

Liens vers les évidences

<http://tvt.tg/cartographie-emploi-des-jeunes-au-togo-caderdt/>

<https://www.caderdt.com/atelier-de-validation-de-letude-sur-la-cartographie-des-interventions-de-letat-en-matiere-demploi-des-jeunes/>

6. Etude de faisabilité du projet d'autonomisation des femmes rurales au Togo (2019)

Partenaire principal : Ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation (MASPFA)

Personne de référence : Pascal Toatre TCHILTEME, Chargé de Mission au Cabinet du Ministre de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation, Spécialiste du Genre et de la Jeunesse, <pascal.tchilteme@gmail.com>

Période : 2019

Objectifs :

L'objectif de la mission était d'analyser sous les angles économiques, techniques et sociaux, la viabilité et les implications du Projet d'Autonomisation des Femmes Rurales au Togo (PAFERT).

Méthodologie adoptée et processus de mise en œuvre

- La collecte d'informations sous forme de revue documentaire et sur la base d'entretiens avec toutes les parties prenantes (acteurs étatiques et non étatiques, les partenaires techniques et financiers intéressés par la thématique, les personnes ressources ; etc.) au niveau central et régional ;
- L'élaboration du rapport provisoire qui a été soumis, d'abord au comité technique de pilotage pour amendement et pré-validation, puis à toutes les parties prenantes pour une validation nationale ;
- L'élaboration du rapport final.

7. Analyse du budget de l'Etat axée sur les secteurs sociaux, 2013-2018

Partenaire principal : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF-Togo)

Personne de référence : Albert Ewodo Ekani, Spécialiste des politiques sociales, <aEEKANI@unicef.org>

Période : 2018 à 2019

Objectifs :

- (i) Une analyse du budget de l'Etat togolais axée sur les secteurs sociaux sur la période 2013-2018,
- (ii) Une dissémination des résultats à un large public, y compris des acteurs institutionnels ainsi qu'à travers les réseaux sociaux et
- (iii) Une analyse complémentaire du budget axée sur les secteurs sociaux spécifique à la période 2018 - 2019.

Méthodologie adoptée et processus de mise en œuvre

- analyse de l'historique des budgets annuels exécutés. Cette analyse a permis de ressortir les dépenses affectées aux secteurs sociaux,
- analyse du budget afin de ressortir les catégories de dépenses (dépenses de personnel, dépenses d'investissement, etc.), ainsi que les rubriques sociales auxquelles elles correspondent (éducation, assainissement, santé, action sociale, et nutrition),
- restitution des analyses auprès d'un grand public réunissant aussi bien les autorités administratives, les partenaires techniques et financiers, le secteur privé que les organisations de la société civile.

8. Evaluation à mi-parcours de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et le Plan National Stratégique Emploi Jeune (PNSEJ)

Partenaire principal : Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)

Personne de référence : Jeanne Bougonou, Economiste national à la représentation du PNUD au Togo,
<jeanne.bougonou@undp.org>

Période : 2018

Objectifs :

- (i) Présenter et analyser les réalisations des plans d'action opérationnels ;
- (ii) Evaluer le dispositif institutionnel et les structures d'appui à l'emploi ;
- (iii) Evaluer l'efficacité et l'efficience des stratégies mises en œuvre dans l'atteinte des résultats obtenus et attendus en mesurant les niveaux de réalisation des principales actions ainsi que l'atteinte des cibles et le niveau des différents indicateurs ;
- (iv) Etudier l'impact, la couverture, la cohérence dans une approche transversale en prenant en compte le genre, les personnes handicapées, les migrants, les personnes déplacées ;
- (v) Identifier les forces et faiblesse de la mise en œuvre ;

- (vi) Identifier les principaux goulots d'étranglements et les stratégies complémentaires notamment en matière de promotion des secteurs à haute intensité de main d'œuvre, de la transformation structurelle et de l'industrialisation ;
- (vii) Tirer les enseignements, identifier les bonnes pratiques et formuler des recommandations permettant d'orienter le contenu du futur PND en matière de promotion des emplois y compris celui des jeunes.

Méthodologie adoptée et processus de mise en œuvre

- Une revue documentaire qui a permis de recenser des informations et une documentation pertinente sur les actions mises en œuvre dans le cadre de la PNE et du PNSEJ, et aussi de faire l'état des lieux des outils de gestion des opérations et une large concertation de l'ensemble des acteurs au niveau national,
- Un échantillonnage raisonné qui a permis d'effectuer la typologie des groupes cibles qui ont fait l'objet de consultation sur le terrain,
- Une collecte des données statistiques sur les indicateurs de mise en œuvre qui a permis de compléter les informations existantes par des informations susceptibles d'éclairer les décisions, mais non disponibles et ainsi de concevoir une base de données relativement exhaustive pour la rédaction des rapports provisoires.

https://procurement-notices.undp.org/view_notice.cfm?notice_id=41184

<http://news.alome.com/h/111462.html>

9. Elaboration des deux (2) derniers rapports nationaux de suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)

Partenaires principaux

- Ministère de la Planification du Développement (MPD)
- Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)

Périodes : 2014, et 2015 à 2016

Références : Adoukoê Akpabie, Directeur Général Ajoint de la Direction Générale de la Planification au Ministère de la Planification du Développement, <akpabi_christine@yahoo.fr>

Jeanne Bougonou, Economiste national à la représentation du PNUD au Togo, <jeanne.bougonou@undp.org>

Objectifs :

- (i) apprécier les progrès réalisés dans la mise en œuvre des OMD depuis la signature de la Déclaration du millénaire en 2000 jusqu'à la date butoir en 2015,
- (ii) identifier les contraintes qui ont obstrué la progression vers les OMD,
- (iii) mettre en exergue les défis que le pays devra relever dans la mise en œuvre des ODD,
- (iv) tirer les leçons du processus de réalisation des OMD afin d'analyser leurs implications dans l'Agenda post 2015.

Méthodologie adoptée

- Une revue documentaire sur l'évolution de la situation des OMD au Togo qui a permis de recenser la documentation sur les actions, programmes et politiques mis en œuvre par le Gouvernement, avec l'appui de ses partenaires pour la convergence vers les cibles des OMD,
- Une collecte des données statistiques sur les indicateurs des OMD qui a permis de concevoir une base de données relativement exhaustive pour la rédaction de la première mouture,
- Les ateliers techniques de pré-validation rassemblant les points focaux des différents ministères et secrétariats techniques afin d'échanger et de soumettre des amendements avec l'équipe de rédaction et de recueil d'informations complémentaires pour la rédaction du rapport provisoire,
- L'examen du rapport provisoire par l'équipe de coordination et les observations qui en ont résulté ont permis de finaliser les rapports de suivi des OMD au Togo.

Lien vers rapport OMD

<http://www.tg.undp.org/content/dam/togo/docs/programme/Rapports/UNDP-TG-RSOMDIV-2014.pdf>

B. FORMATIONS REALISEES PAR LE CADERTD

1. Formation internationale sur l'Intelligence Économique

Période : 2019

Partenaire : CADERTD en collaboration avec le Centre africain de veille et d'intelligence économique (CAVIE)

Personne de référence : Mme Odilia B. GNASSINGBE-E, Directeur Exécutif-pi du CADERTD « ognassingbe@caderdt.com »

Cibles : Acteurs de développement du Togo et du Bénin.

Objectifs :

Outiller les participants sur les principes de l'intelligence économique afin de renforcer la compétitivité de leurs organisations respectives dans un environnement international marqué par la mondialisation et une concurrence intensive.

Globalement, il était question d'apprendre à collecter et à décrypter des informations nécessaires à la prise de décisions stratégiques en s'appuyant sur des outils technologiques de collecte de l'information, mais aussi sur des outils humains. Cette formation a également permis aux participants d'acquérir des connaissances dans le domaine de l'influence de la décision publique, ainsi que sur les stratégies déployées par les grandes puissances du monde en ce qui concerne la préservation de leurs intérêts sur le continent africain.

Liens :

<https://www.caderdt.com/formation-internationale-sur-lintelligence-economique/>

<https://www.cnp-togo.org/index.php/2019/10/01/le-centre-autonome-detudes-et-de-renforcement-des-capacites-pour-le-developpement-au-togo-caderdt-organise-en-partenariat-avec-le-centre-de-veille-et-dintelligence-economique-cav/>

[https://agridigitale.net/art-formation internationale sur l intelligence conomique lom .html#](https://agridigitale.net/art-formation-internationale-sur-lintelligence-conomique-lom.html#)

2. Atelier de formation des cadres des structures de planification et de suivi-évaluation des ministères et institutions de la république en suivi-évaluation des projets et programmes

Partenaires : Ministère de la planification du développement

Période : 2018

Références : Adoukoê Akpabie, Directeur Général Ajoint de la Direction Générale de la Planification au Ministère de la Planification du Développement, akpabi_christine@yahoo.fr

Cibles : Vingt (20) cadres du MPD provenant des structures centrales et

Cibles : cent (100) cadres des structures de planification et de suivi-évaluation des ministères et institutions de la république en suivi-évaluation des projets et programmes.

Objectifs :

Il s'agissait de former les participants sur :

- i) le contenu du guide national de suivi-évaluation ;
- ii) la pratique du suivi-évaluation et l'utilisation accrue des informations pour une prise de décision fondée sur des faits avérés.

3. Séminaire sur la planification des investissements publics

Période : 2018

Partenaire : Ministère de la planification du développement (MPD)

Personne de référence : M. Gervais MEATCHI, Directeur de la planification et des politiques de développement « gervais_meat@yahoo.fr »

Cibles : Les directeurs et chefs sections dans les directions régionales du plan ainsi que les cadres au niveau central qui interviennent dans la planification régionale.

Objectifs :

Renforcer les capacités des personnes responsables de la programmation budgétaire des directions régionales du ministère en charge de la planification sur la budgétisation des projets d'investissement publics. Cette session de formation visait à :

- i) délivrer des connaissances pratiques aux responsables techniques chargés de la programmation budgétaire, sur les procédures et les outils permettant une meilleure estimation des coûts des investissements publics ;
- ii) renforcer la cohérence entre les programmes d'investissement pluriannuel, le Cadre Budgétaire à Moyen Terme (CBMT) et le budget annuel ;
- iii) favoriser un financement adéquat et une exécution efficiente des projets d'investissements publics.

Liens :

<https://www.caderdt.com/seminaire-sur-la-planification-des-investissements-publics/>

<http://tvt.tg/planification-investissements-publics-cadert/>

<https://www.republiquetogolaise.com/investissement/2808-2150-a-lome-le-caderdt-echange-avec-les-directeurs-regionaux-de-la-planification-autour-des-investissements-publics>

<http://togoenlive.info/2018/08/27/le-caderdt-accompagne-le-gouvernement-dans-la-planification-des-investissements-publics/>

4. Ateliers de formation des cadres des ministères sur la budgétisation des projets d'investissement publics

Période : 2018

Partenaire : Ministère de la planification du développement (MPD)

Personne de référence : M. Gervais MEATCHI, Directeur de la planification et des politiques de développement « gervais_meat@yahoo.fr »

Cibles : Cadres des ministères, y compris ceux en charge de la planification du développement, des secteurs sociaux ainsi que ceux du ministère de l'économie et des finances.

Objectifs :

Améliorer les compétences des cadres impliqués dans le processus d'élaboration du programme d'investissement public de l'Etat au sein des ministères en charge de la planification, des finances et d'autres ministères sectoriels clés sur :

- i) la préparation en amont de la programmation des investissements,
- ii) l'élaboration, la planification et la budgétisation des projets d'investissements et
- iii) l'exécution technique et financière et le suivi des projets publics.

Liens :

<http://www.caderdt.com/atelier-de-formation-sur-la-budgetisation-des-projetsdinvestissement-publics/>

[http://togotopnews.com/index.php/economie/item/1383-les-agents-du-secteur-publicoutilles-pour-l-amelioration-des-investissements-publics ;](http://togotopnews.com/index.php/economie/item/1383-les-agents-du-secteur-publicoutilles-pour-l-amelioration-des-investissements-publics;)

<http://globalactu.com/index.php/economie/item1374-togo-un-investissement-public-fortmais-a-efficience-relativement-faible.>

<http://news.alome.com/h/110259.html>

5. Atelier de formation des cadres du ministère du développement à la base (MDBAJEJ) sur les indicateurs de suivi évaluation des programmes et projets de jeunesse

Partenaire : Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Période : 2017

Personne de référence : M. Pablo SUAREZ, Economiste principal, « pablo.suarezrobles@oecd.org »

Cibles : vingt-six (26) cadres en charge du suivi et de l'évaluation des projets et programmes du ministère.

Objectifs :

Il s'agissait d'outiller les participants sur :

- i) le processus d'identification des indicateurs de performance,
- ii) la conception du dispositif de Suivi évaluation adapté aux dimensions et aux ambitions des projets/programmes ciblant la jeunesse,
- iii) la disposition de l'ensemble des éléments nécessaire à l'élaboration d'un dispositif de Suivi-Evaluation en lien avec les activités, les ressources humaines, matérielles et financières, les membres, les produits et services, et les partenaires des projets/programmes.

Lien :

<http://www.caderdt.com/atelier-de-renforcement-des-capacites-des-cadres-du-mdbajej-sur-identification-des-indicateurs-et-limplementation-dun-systeme-de-suivi-evaluation-des-politiques-et-programm/>

Afreepresse (presse en ligne), <http://www.afreepress.info>, consulté le 24 novembre 2017 Site web de la « Radio Lomé », <http://www.radiolome.tg>, consulté le 24 novembre 2017

Site web du Ministère en charge de la jeunesse, <http://devbase.gouv.tg>, consulté le 01 décembre 2017

Quotidien officiel Togo-Presse, parution du 24 novembre 2017 (presse écrite)

6. Atelier de Formation des Organisations de la société civile (OSC) et du secteur privé sur le processus d'élaboration des politiques publiques, le contrôle citoyen de l'action publique, le plaidoyer et la mobilisation de ressources

Partenaires : Consortium pour la Recherche Economique en Afrique (CREA)

Période : 2017

Personne de référence : Damiano Manda, Manager Research, Damiano.Manda@aercafrica.org

Cibles : Trente (30) Organisations de la société civile (OSC) togolaise et des acteurs du secteur privé intervenant dans la gouvernance et dont la mission est de contribuer à la bonne gouvernance.

Objectifs :

- (i) sensibiliser les OSC sur l'importance de leur rôle dans le processus de développement du pays,
- (ii) outiller les OSC à disposer de compétences techniques en matière de bonne gouvernance pour pouvoir accompagner et suivre les actions des pouvoirs publics,
- (iii) doter les OSC de compétences en matière de contrôle citoyenne de l'action publique,
- (iv) former les participants sur les processus d'élaboration et d'évaluation des politiques publiques,
- (v) sensibiliser les leaders des OSC sur l'importance de disposer d'une stratégie de plaidoyer,
- (vi) doter les OSC de compétences techniques et d'outils de stratégie de plaidoyer afin de pouvoir influencer sur les pouvoirs publics.

E. METHODOLOGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA MISSION

Notre démarche méthodologique se structure essentiellement en huit (08) points.

CARTOGRAPHIER DES PARTIES PRENANTES

La cartographie des parties prenantes permet d'identifier les personnes / institutions nécessaires à la réussite du processus. Cet exercice facilitera l'obtention de l'accès à l'institution de sécurité aux /

différents niveaux (accès aux données numériques, accès aux personnes visées par les entretiens, etc.).

Il consistera à répondre notamment aux questionnements suivants :

1. De qui l'équipe d'évaluation a-t-elle besoin d'obtenir la permission pour réaliser l'évaluation au sein de l'institution ?
2. Qui est la principale source d'information sur les ressources humaines ?
3. Qui est la principale source d'informations relatives au déploiement ?
4. Qui est la principale source d'information sur les questions liées au genre ?
5. De qui l'équipe d'évaluation a-t-elle besoin d'obtenir la permission pour pouvoir remplir la FII, mener les entretiens ou réaliser l'enquête ?
6. Quelles parties prenantes externes peuvent aider l'équipe d'évaluation à obtenir la permission de mettre en œuvre l'évaluation et/ou l'accès aux informations nécessaires ?
7. Qui pourrait avoir une expertise politique ou académique sur les thèmes de la méthodologie MOWIP ?

Pour mettre en œuvre la cartographie, un groupe de travail sera constitué, incluant l'institution de sécurité, l'équipe d'évaluation et toute personne ressource nécessaire.

Pour chaque partie prenante identifiée, une analyse d'influence sera faite. Le tableau suivant donne une esquisse des outils d'analyse qui seront employés.

Dimensions	Parties prenantes	Degré d'influence /importance	Actions requises	Observations

ELABORER UN PLAN DE COMMUNICATION

Il s'agit à cette étape d'analyser et retenir les types et de méthodes d'information et de communication qui pourraient être nécessaires pour engager toutes les parties prenantes internes et externes, assurer la confiance tout au long du processus et garantir l'utilisation des conclusions pas les décideurs.

ELABORER UN PLAN D'ÉVALUATION

Le plan de l'évaluation est une partie importante de la préparation de l'équipe. Elle est constituée de XX étapes. A savoir :

Étape 1 Élaboration d'une stratégie pour la fiche d'information institutionnelle



Étape 2 Préparation des entretiens avec les décideurs clés

L'équipe d'évaluation dressera à cet effet, une liste des décideurs clés des forces armées, de la gendarmerie et du gouvernement qui prennent des décisions concernant les opérations de paix tant au niveau stratégique et national qu'au niveau du personnel et des approvisionnements

Étape 3 Préparation de l'enquête

L'enquête est l'outil de collecte de données qui nécessite le plus de préparation. Cette préparation consistera à :

1. Obtenir l'accès à l'institution de sécurité (cela comprend l'accès aux données sur les effectifs et leur localisation, ainsi que l'autorisation écrite de mener une enquête).
2. Identifier/recruter des enquêteur·rice·s qualifié·e·s.
3. Adapter les questions de l'enquête au contexte local par l'équipe d'évaluation et les enquêteur·rice·s, et de préférence par les représentant·e·s de l'institution de sécurité. Traduire dans la langue locale si nécessaire.
4. Former les enquêteur·rice·s.
5. Programmer l'enquête dans le logiciel.
6. Élaborer la stratégie d'échantillonnage (représentative ou basée sur des quotas).
7. Identifier les lieux clés à visiter en fonction de l'échantillon choisi.
8. Programmer les visites des enquêteur·rice·s dans les différentes casernes, garnisons, commissariats de police.
9. Faire l'enquête pilote.
10. Finaliser l'adaptation au contexte local de l'enquête sur la base des suggestions issues de l'enquête pilote.
11. Élaborer un plan de suivi : les enquêteur·rice·s doivent tenir un tableau quotidien des enquêtes qu'ils réalisent (grade, genre, lieu, etc.) pour suivre le nombre total d'enquêtes réalisées et le comparer avec le nombre d'enquêtes enregistrées dans le logiciel.

REALISER L'ENQUETE

La réalisation de l'enquête se déroulera dans le respect des normes d'éthiques indiquées dans le manuel de référence. Une demande de quitus sera faite auprès du Conseil National de la Statistique, accompagnée de la démarche méthodologique et de la justification de l'étude.

❖ Cible et couverture

La cible de l'enquête est le personnel de l'institution de sécurité, hommes et femmes, déployés et non déployés. L'enquête couvrira l'ensemble du territoire national.

❖ Taille d'échantillon

Afin de satisfaire la taille d'échantillon minimale recommandées par la méthodologie MOWIP, nous prévoyons un effectif de 400 personnes à interroger. En y ajoutant un taux de non réponses de 10%, la taille d'échantillon prévisionnelle revient à 440.

❖ Organisation de la collecte

Personnel

Pour couvrir la taille d'échantillon nous prévoyons constituer une équipe de collecte forte de 15 personnes ayant au moins le niveau du baccalauréat et expérimentés dans la collecte de données sur des thématiques genre / sécurité / gouvernance.

L'équipe est subdivisée en agents enquêteurs (10) et superviseurs (05).

La coordination de l'enquête sera assurée par un expert en collecte et analyse de données socio démographiques (responsable technique de la collecte), membre de l'équipe d'évaluation.

Pour garantir le professionnalisme, un suivi rapproché sera fait. De plus, toutes les enquêteur.ice.s doivent s'engager à conserver la confidentialité de toutes les données.

*L'équipe d'évaluation dressera les coordonnées de professionnels pouvant assurer un soutien psychosocial gratuit et les communiquer à tous les répondant.e.s qui pourront en faire usage en cas de besoin et de façon anonyme.

Gestion logistique

La collecte sera faite au moyen de tablettes sur lesquelles seront installées une application de saisie des données. Une centralisation offline et ou online sera faite au fur et à mesure.

Pour faciliter le déplacement de l'équipe, des voitures seront louées et dédiées à la mission de collecte pendant la durée requise.

Durée

La collecte est prévue se tenir en 18 jours au total, dont 10 hors de Lomé.

❖ Echantillonnage

L'échantillon est stratifié d'abord suivant le genre et le statut de déploiement du personnel et réparti comme suit :

	Hommes	Femmes
Déployé Oui	110	110
Déployé Non	110	110

Il est aussi important de tenir compte du grade, du type d'institution de sécurité (gendarmerie/armée) et du corps. Nous n'avons pas la répartition pour le moment la répartition des

militaires suivant ces variables. Mais il est totalement légitime de considérer que ces informations seront fournies. Partant d'elles allocation proportionnelle à l'effectif sera appliquée pour ces trois variables.

Concrètement, à titre d'exemple, le nombre de femmes officiers sapeurs-pompiers à interroger est de $110 * Nb / \sum_{i=1}^{12} Ni$, c'est-à-dire qu'il est obtenu en multipliant par l'importance relative de chaque catégorie comme illustré ci-dessous :

	Gendarmerie		Armée	
	Gendarmerie	Sapeur-pompier	Corps1	Corps2
Officiers	N1	N2	N3	N4
Sous-officiers	N5	N6	N7	N8
Autres Militaires	N9	N10	N11	N12

Pour mettre en œuvre un tel sondage stratifié, deux possibilités s'offrent pour sélectionner les individus.

*un tirage aléatoire simple basé sur les numéros matricules. Le CADERDT fournira l'algorithme de tirage à l'institution de sécurité, laquelle l'appliquera au sein de chaque strate pour renvoyer au Centre uniquement les 440 individus avec les caractéristiques requises.

*l'application de quotas à la suite du tirage de. Les grappes seront constituées des subdivisions de l'institution de sécurité telles qu'elles se présente dans les documents administratifs notamment budgétaires (exemple : première région militaire, état-major de l'armée de l'air, etc.). Au sein des grappes tirées, les variables de stratification seront transformées en variable de quotas.

Les deux options seront discutées avec le groupe de travail qui sera mis en place et celle qui est en phase avec les moyens mis à disposition pour l'étude sera privilégiée.

REALISER LES ENTRETIENS AVEC LES DECISIONNAIRES CLES

Pour la conduite des interviews avec les décideurs clés, une équipe de 5 personnes est prévue avec un temps de travail estimé à 5 jours. Le nombre de décideurs ne devrait pas dépasser 50. Le personnel dédié à cette étape sera équipé de matériel d'enregistrement et devra avoir un diplôme universitaire ainsi qu'être à même d'aider à la transcription avec satisfaction des entretiens.

TRAITER ET ANALYSER LES DONNEES

Le CADERDT assurera le traitement et l'analyse des données. Il sera question notamment de :

- ✓ Organiser les données et les apurer
- ✓ Analyser les données à l'aide de statistiques descriptives, de tests et de régression
- ✓ Créer des notes et des échelles pour renseigner la fiche d'indicateurs MOWIP

- ✓ Procéder à la classification des thèmes

REDIGER LE RAPPORT SUIVANT LE PLAN INDIQUE DANS LE MANUEL DE REFERENCE

ORGANISER ET ANIMER L'ATELIER DE VALIDATION

F. EQUIPE D'EVALUATION

Au regard des exigences de la méthodologie MOWIP, l'équipe d'évaluation du Togo sera composée de trois consultant.e.s à savoir :

- Un.e consultant.e principal.e avec une expertise sur les questions de genre et l'expérience sur les questions de paix et sécurité,
- Un.e consultant.e associé.e avec une expertise en collecte et analyse de données sociodémographiques,
- Un.e consultant.e associé.e spécialiste des questions de paix et sécurité.

Il est à noter que l'équipe d'évaluation sera appuyée dans le cadre de la collecte de données par (i) cinq (05) interviewers et (ii) quinze (15) chargés d'enquête dont dix (10) agents enquêteurs et cinq (05) superviseurs de l'enquête.



G. CHRONOGRAMME DE L'ACTIVITE

	M1-A		M2-S		M3-O		M4-N		M5-D		M6-J		M7-F		M8-M		M9-A		M10-M		Remarques et dates spécifiques
	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2			

Préparation

Écriture de lettres officielles pour demander l'autorisation de réaliser le projet *																					Dès signature de l'accord
Obtention de la permission d'accès à tous les niveaux de l'institution (suivi des lettres de demande, etc.) *																					Semaine du 02 Août 2021
Examen éthique (si nécessaire)																					Semaine du 09 Août 2021
Vérification des cadres juridiques pertinents en matière de protection des données, etc.																					Semaine du 09 Août 2021
Elaboration d'un plan de mise en œuvre avec l'institution de sécurité																					09 au 21 Août 2021

Fiche d'information institutionnelle (FI)

Formation sur la FI																					16 au 31 Août 2021
Localisation de la FI																					16 au 31 Août 2021
Collecte de documents																					01 au 15 Septembre 2021
Etude documentaire - questions "faciles"																					01 au 15 Septembre 2021
Etude documentaire - questions "moyennes"																					01 au 15 Septembre 2021
Etude documentaire - questions "difficiles"																					01 au 15 Septembre 2021
Questions restantes pour les entretiens informels																					01 au 15 Septembre et les mois de Novembre & Décembre 2021
Remplissage de la fiche des indicateurs avec les données de la FI																					16 au 30 Septembre et les mois de Novembre & Décembre 2021
Insertion des données dans le rapport																					01 au 15 Octobre 2021 et 15 Janvier au 15 Février 2022

Entretiens avec les décisionnaires clés

Identification des personnes à interroger																					16 au 30 Septembre 2021
Formation des intervieweurs se s																					16 au 30 Septembre 2021
Traduction et localisation des questions (si nécessaire)																					16 au 30 Septembre 2021
Finalisation de la stratégie ; planification des entretiens ; demande des autorisations																					16 au 30 Septembre 2021
Entretiens (institution)																					01 au 15 Octobre et les mois de Novembre & Décembre 2021
Entretiens (gouvernement)																					01 au 15 Octobre 2021 et les mois de Novembre & Décembre 2021
Entretiens (autres)																					01 au 15 Octobre 2021 et les mois de Novembre & Décembre 2021

H. DOCUMENTS ADMINISTRATIFS ET ATTESTATIONS DE BONNE FIN D'EXECUTION

1. Preuves d'existence du CADERDT

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

**MINISTERE AUPRES DU PRESIDENT
DE LA REPUBLIQUE, CHARGE DE LA
PLANIFICATION, DU DEVELOPPEMENT
ET DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE**

REPUBLIQUE TOGOLAISE
TRAVAIL-LIBERTE-PATRIE

C A B I N E T

ARRETE N° 079/10/EP/MPDAT/CAB
portant création, attributions, organisation et gestion d'un Centre

La Ministre de la Planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire,

Vu la constitution du 14 octobre 1992 ;

Vu le décret n° 2008-050/PR du 07 mai 2008 relatif aux attributions des ministres d'Etat et ministres ;

Vu le décret n° 2008-090/PR du 29 juillet 2008 portant organisation des départements ministériels ;

Vu le décret n° 2010 - 036/PR du 28 mai 2010 portant composition du Gouvernement ;

Article 1^{er} : Il est créé et placé sous la tutelle du Ministère auprès de la Présidence de la République, chargé de la Planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire un Centre Autonome d'Etudes et de Renforcement des Capacités pour le Développement au Togo ci- après dénommé le « Centre » et en abrégé « CADERDT »

Article 2 : L'objectif global du centre est de renforcer les capacités pour la formulation, l'analyse et la mise en œuvre des stratégies, des politiques nationales et des projets de développement en vue de promouvoir une croissance économique inclusive et durable.

Afin de réaliser cet objectif global, le Centre devra œuvrer à :

- i. Evaluer les besoins de renforcement des capacités nationales et apporter un appui technique pour la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation d'une stratégie nationale de renforcement des capacités ;
- ii. renforcer l'expertise nationale en matière de formulation, d'analyse, de mise en œuvre et de suivi-évaluation des politiques économiques et des programmes de développement ;
- iii. mettre à la disposition du gouvernement et des autres parties prenantes les résultats d'une recherche de qualité facilitant la formulation et l'évaluation des politiques de développement économique et la prise de décision ;
- iv. renforcer la capacité nationale à entreprendre un dialogue le plus large possible sur la politique nationale de développement ; et
- v. développer et disséminer les connaissances sur les problèmes de développement économique et social.

Article 3 : Le Centre jouit d'une autonomie opérationnelle, administrative, financière et budgétaire. Il sera doté d'un siège en dehors des services administratifs en vue de garantir l'impartialité vis-à-vis des services publics, privés et des organisations de la société civile. Il jouit de la personnalité juridique.

Article 4 : Le Centre est doté de deux organes : un Comité de Pilotage et une Direction Exécutive.

Article 5 : Le Comité de pilotage est l'organe délibérant du Centre. A ce titre, il est chargé :

- d'examiner et d'approuver les programmes annuels d'activités et les budgets y afférents ;
- d'examiner et d'approuver les rapports annuels d'activités ;
- de décider des audits à conduire et de nommer les auditeurs ;
- d'examiner et d'approuver les bilans et comptes financiers ;
- de décider de toutes mesures propres à améliorer les performances du Centre.

Article 6 : Le Comité de Pilotage se compose comme suit :

- Président : La Ministre de la Planification, du Développement et de l'Aménagement Territoire ou son représentant ;
- Vice-président : Un représentant d'université ;
- Membres :
 - Un (1) représentant du Ministère de la Fonction publique et de la réforme administrative ;
 - Un (1) représentant du Ministère de la planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire ;
 - Un (1) représentant du Ministère de l'Economie et des Finances ;
 - Un (1) représentant du Ministère du Commerce et de la promotion du secteur privé ;
 - Un (1) représentant du Ministère de développement à la base et de l'emploi des jeunes ;
 - Un (1) représentant du Ministère du Travail et de la protection sociale ;
 - Un (1) représentant du Ministère de promotion des femmes et de la famille ;
 - Un (1) représentant du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche ;
 - Un (1) représentant de l'Assemblée Nationale ;
 - Un (1) représentant de la Chambre de Commerce du Togo ;
 - Un (1) représentant du Patronat ;
 - Un (1) représentant des organisations des femmes ;
 - Un (1) représentant de la société civile

Article 7 : La liste nominative des membres du Comité de Pilotage est fixée sur la base de compétences techniques par arrêté du Ministre auprès de la Présidence de la République chargé de la Planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire.

Article 8 : Le Comité de Pilotage se réunit en session ordinaire une fois par semestre. Il peut être convoqué en session extraordinaire par son Président.

Article 9 : La Direction est l'organe d'exécution du CADERDT.

Article 10 : Le centre est dirigé par un Directeur Exécutif nommé par arrêté du Ministre auprès du Président de la République chargé de la Planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire, suite à un appel à candidatures transparent et compétitif.

Article 11 : Sous l'autorité du Ministre auprès du Président de la République chargé de la Planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire, le Directeur Exécutif est responsable de la gestion globale du Centre.

A ce titre, il :

- assure les fonctions d'administration et de gestion du personnel et des ressources financières ;
- veille à la qualité technique de prestations du centre ;
- supervise, coordonne et contrôle l'ensemble des activités du Centre ;
- produit les rapports d'activités périodiques et circonstanciés ;
- exécute toute autre mission confiée à lui par le Comité de Pilotage.

Article 12 : Le Directeur Exécutif du centre assiste aux réunions du Comité de Pilotage et en assure le secrétariat.

Article 13 : Le Directeur est assisté d'une équipe technique de haut niveau et d'un personnel de soutien.

L'équipe technique sera composée d'un noyau d'experts qui sera ajustée en fonction des besoins et des financements.

Cette équipe sera composée entre autres des experts suivants :

- Un (1) expert spécialiste du développement et de la croissance
- Un (1) expert en développement du secteur privé et de l'entrepreneuriat
- Un (1) expert en suivi évaluation ou en statistiques
- Un (1) expert, spécialiste des infrastructures
- Un (1) expert économiste
- Un (1) expert spécialiste du genre
- Deux (2) Assistants de recherche

L'équipe sera assistée de manière ponctuelle par des experts consultants de court terme

Le personnel de soutien comprend :

- Un (1) Responsable Administratif et Financier
- Un (1) Secrétaire-Assistant(e) de Direction
- Un (1) Secrétaire-Documentaliste
- Un (1) Chauffeur
- Un (1) Coursier-messager
- Deux (2) Gardes de sécurité

Article 14 : Les experts et le personnel de soutien appui sont recrutés par voie de sélection suite à un appel à candidatures transparent et compétitif.

Article 15 : Le Secrétaire Général et le Directeur de Cabinet du Ministère auprès du Président de la République chargé de la Planification, du Développement et de l'Aménagement du Territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel de la République Togolaise.

Fait à Lomé, le **12^e NOV 2010**

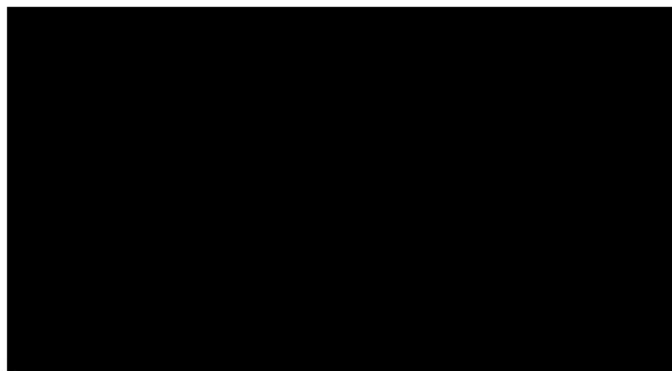
La Ministre de la Planification, du Développement
et de l'Aménagement du Territoire

SIGNE

Ampliation :

CAB PR.....	2
CAB PM.....	2
SG PR/MPDAT.....	2
CAB PR/MPDAT.....	4
Intéressés.....	30
JORT.....	01

Dédé Ahoéfa EKOUE



2. Quelques attestations de bonne fin d'exécution

MINISTRE DE L'ACTION SOCIALE,
DE LA PROMOTION DE LA FEMME
ET DE L'ALPHABETISATION

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail - Liberté - Patrie

CABINET

SECRETARIAT GENERAL

N° 0775 /2020/MASPFA/CAB/SG

ATTESTATION DE BONNE FIN D'EXECUTION

Je soussignée, Tchabinandi KOLANI YENTCHARE, Ministre de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation, atteste que le Centre Autonome d'Etudes et de Renforcement de Capacités pour le Développement au Togo (CADERDT), Cabinet d'étude ayant son siège au quartier TOKOIN-WUITI, 218 rue N'dagni, BP : 1667, Tél : 22 60 88 33, Fax : 22 61 88 33, E-mail : caderdt@caderdt.com, a exécuté en 2019 pour le compte du ministère de l'action sociale, de la promotion de la femme et de l'alphabétisation, le marché ci-après : « **Etude de faisabilité du projet d'autonomisation des femmes rurales au Togo** »,

Travaux réalisés :

- ✓ Evaluation des besoins du projet, ses faiblesses et ses opportunités ;
- ✓ Conception d'une méthodologie détaillée de sa mise en œuvre avec un chronogramme et des indicateurs de suivi ;
- ✓ Description/quantification des principales parties prenantes au processus de mise en œuvre du projet, leurs capacités institutionnelles et opérationnelles respectives, ainsi que leur niveau d'engagement sur la mise en œuvre de chacune de ses composantes/activités ;
- ✓ Prévisualisation de l'évolution du projet, des modalités de réalisation de chaque étape, des difficultés y afférentes et des solutions pour les contourner ;
- ✓ Détermination des actions de pérennisation du projet tel que le coaching des bénéficiaires et définition de leurs contours ;
- ✓ Identification d'un système de financement et de partenariats possibles pour la mobilisation des ressources ;
- ✓ Formulation des recommandations pour sa mise en œuvre

Ces travaux ont été entièrement réalisés avec succès et conformément au cahier des charges.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.


TCHABINANDI KOLANI YENTCHARE

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

HAUT CONSEIL POUR LA MER

CABINET



REPUBLIQUE TOGOLAISE

TRAVAIL - LIBERTE - PATRIE

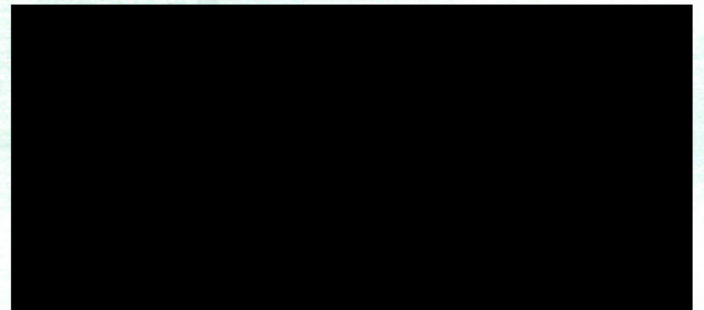
ATTESTATION DE BONNE FIN D'EXECUTION

Je soussigné, **Stanislas BABA**, Conseiller pour la mer du Président de la République, atteste par la présente que le **Centre Autonome d'Etude et de Renforcement des Capacités pour le Développement au Togo (CADERDT)** a été chargé de réaliser « l'étude sur l'autonomisation des femmes dans le secteur maritime au Togo ».

L'étude a été menée à bien avec sérieux et professionnalisme, dans le respect scrupuleux des clauses du contrat et avec pleine satisfaction.

En foi de quoi, la présente attestation de bonne fin d'exécution lui est délivré pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Lomé, le 01 juillet 2020



MINISTERE DE LA PLANIFICATION
DU DEVELOPPEMENT

CABINET

N° 01399 /MPD/CAB

REPUBLIQUE TOGOLAISE
Travail-Liberté-Patrie

ATTESTATION DE BONNE FIN D'EXECUTION

Le Ministre de la planification du développement atteste par la présente que le Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT), a été commis pour organiser une formation sur « *la budgétisation des projets d'investissements publics* » à l'endroit des cadres du département du 05 au 08 juin 2018.

Le Centre a rempli convenablement ses obligations conformément aux termes de référence afférents à la mission qui lui a été confiée.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

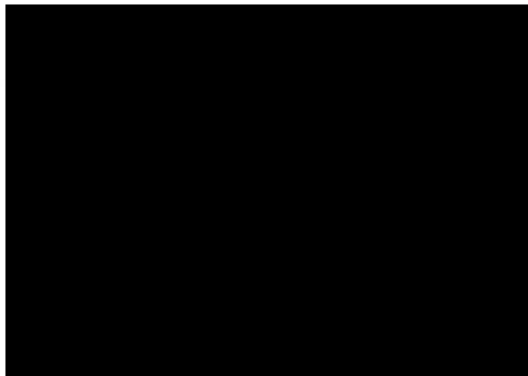
2018

Réf: TGOA/400/OPS-SUP/NG/2018

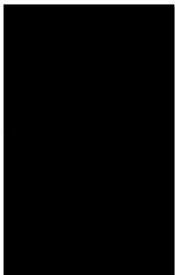
ATTESTATION DE BONNE FIN D'EXECUTION

Je soussigné **Augustin BIRBA, Chargé des Opérations** de l'UNICEF au Togo, atteste par la présente que le centre CADERDT, a assuré avec professionnalisme le bon de commande N° 43188962 relatif à la réalisation d'une **Analyse du budget axée sur les secteurs sociaux et formation des membres du Comité National de Promotion de la Protection Sociale (CNPPS) sur l'analyse et la programmation budgétaire, ainsi que la mobilisation des ressources en faveur de la protection sociale** du 15 Août 2015 au 30 Août 2016 pour le compte de l'UNICEF Lomé.

En foi de quoi, nous lui délivrons la présente attestation pour servir et valoir ce que de droit.



UNICEF, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, est une organisation internationale qui agit en faveur des enfants du monde entier. Son siège est à Genève, Suisse. Ses bureaux régionaux sont à New York, Nairobi, Beyrouth, Harare, Jakarta, Londres, Lusaka, Mexico, New Delhi, Ouagadougou, Rome, Singapour, Tokyo, Yaoundé et Zanzibar. Son numéro de téléphone est le 022 714 2346. Son site internet est www.unicef.org.





REFERENCE : KT-0023/USP-PNUD/2016

ATTESTATION DE BONNE FIN D'EXECUTION

La Représentation du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) au Togo atteste par la présente que **le Centre Autonome d'Etudes et de Renforcement des Capacités pour le Développement au Togo (CADERDT)**, a été commis pour l'élaboration du quatrième Rapport de Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Le centre a rempli convenablement ses obligations conventionnelles, conformément aux termes de référence afférents à la mission qui lui a été confiée.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Lomé, le 13 mai 2016

I. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET RESSOURCES DU CADERDT

Ressources du Centre

Le Centre jouit d'une autonomie opérationnelle, administrative, financière et Budgétaire et jouit de la personnalité juridique. Le Centre est doté de deux organes : un Comité de Pilotage et une Direction Exécutive.

Le **Comité de pilotage** est l'organe délibérant du Centre. A ce titre, il est chargé d'examiner et d'approuver les programmes annuels d'activités et les budgets y afférents ; d'examiner et d'approuver les rapports annuels d'activités ; de décider des audits à conduire et de nommer les auditeurs ; d'examiner et d'approuver les bilans et comptes financiers ; de décider de toutes mesures propres à améliorer les performances du Centre.

Le centre est dirigé par un **Directeur Exécutif**, responsable de la gestion globale du Centre.

En plus du directeur, l'organigramme du Centre prévoit dix autres personnes permanentes, portant le total à onze (11) :

- Un (1) expert en suivi évaluation des programmes de développement
- Un (1) expert spécialiste du développement économique et communautaire
- Un (1) expert en économie de développement
- Un (1) expert en macroéconomie
- Un (1) expert en analyse des politiques publiques
- Deux (2) Assistants de recherche
- Un (1) Responsable Administratif et Financier
- Un (1) Secrétaire-Assistant(e) de Direction
- Un (1) Assistant comptable
- Un (1) Chauffeur coursier

Par ailleurs, en plus du personnel permanent, dans l'accomplissement de ses missions, le CADERDT dispose de cinq (05) experts contractuels et d'une base de données des expertises nationales composée d'universitaires, de consultants individuels et de cadres des administrations publique et privée, sur laquelle il s'appuie pour réaliser ses activités. Il travaille également en collaboration et

en partenariat avec des centres de formations et des institutions nationales et internationales. Ce qui démontre une forte capacité à la flexibilité afin de réaliser les missions qui lui sont confiées.

Organigramme du Centre



Modèle 15 : Modèle de budget de l'initiative Elsie

Pour savoir comment remplir ce modèle, veuillez vous référer au document de méthodologie MOWIP, section 3.6, étape 5 (budgétisation).

Ajoutez des lignes si nécessaire.

Pour les candidatures au Fonds d'initiative Elsie, veuillez utiliser le modèle sur l'onglet "Modèle de budget MOWIP EIF" ci-dessous.

Description	Prix à l'unité	Devise	Taux de change	Quantité	Fréquence / jours	Total (en FCFA)
Coûts de gestion du projet						
Honoraires chercheur.se principal.e (Chef de l'équipe d'évaluation)	220,000	FCFA	1	1	75	16,500,000
Coûts de coordination de projet par le CADERDT	150,000	FCFA	1	1	90	13,500,000
Honoraires pour l'équipe d'évaluation	150,000	FCFA	1	2	60	18,000,000
Communication de la coordination (Groupe de travail du Ministère des Armées)	100,000	FCFA	1	1	7	700,000
Sous-total						48,700,000
Phase de planification						
<i>Atelier de préparation pour l'équipe (pour développer le plan d'évaluation)</i>						
Location de locaux	-	FCFA	1	1	1	-
Transport	10,000	FCFA	1	6	1	60,000
Restauration	20,000	FCFA	1	6	1	120,000
Articles de papeterie	2,000	FCFA	1	6	1	12,000
Frais du processus d'autorisation éthique						
Frais du processus d'autorisation éthique	-	FCFA	1	1	1	-
Sous-total						192,000
Formation des enquêteurs et enquêtrices et préparation de l'enquête						
<i>Atelier de localisation</i>						

Traduction des questions de l'enquête standard						0
Location de locaux	-	FCFA	1	1	2	-
Transport local	10,000	FCFA	1	15	2	300,000
Restauration	20,000	FCFA	1	15	2	600,000
Articles de papeterie et matériel pour l'atelier	1,000	FCFA	1	15	1	15,000
Frais de facilitation	-	FCFA	1	1	1	-
<i>Formation des enquêteurs et enquêtrices (2 jours), enquête pilote (1-2 jours), 2ème localisation (1 jour)</i>						
Location de locaux	75,000	FCFA	1	1	2	150,000
Transport local pour la formation	5,000	FCFA	1	15	2	150,000
Restauration	10,000	FCFA	1	20	2	400,000
Articles de papeterie et matériel	2,000	FCFA	1	15	1	30,000
Frais de facilitation (personnes ressources)	300,000	FCFA	1	1	1	300,000
Coût du logiciel d'enquête	600,000	FCFA	1	1	1	600,000
Impression du manuel de l'enquêteur et du superviseur	1,500	FCFA	1	15	1	22,500
Paiement des superviseurs de l'enquête	25,000	FCFA	1	5	1	125,000
Paiement des enquêteurs et enquêtrices (s'ils et elles ne font pas partie du personnel de l'équipe d'évaluation) pour la journée pilote	20,000	FCFA	1	10	1	200,000
Location de voitures transport local pour l'enquête pilote	50,000	FCFA	1	5	1	250,000

(Superviseurs et enquêteurs)						
Achat de carburant pour l'enquête pilote	10,000	FCFA	1	5	1	50,000
Location de locaux pour le 2ème atelier de localisation	-	FCFA	1	1	1	-
Restauration pour le 2ème atelier de localisation	20,000	FCFA	1	15	1	300,000
Transport local pour le 2ème atelier de localisation	10,000	FCFA	1	15	1	150,000
Sous-total						3,642,500
Collecte de données						
<i>Fiche d'information institutionnelle</i>						
Coût de remplissage de la FII (s'il n'est pas couvert par les frais de gestion du projet)	150,000	FCFA	1	1	3	450,000
<i>Mise en œuvre de l'enquête</i>						
Matériel pour l'enquête (par exemple, des tablettes ou téléphones avec accès à Internet)	80,000	FCFA	1	20	1	1,600,000
Location de voitures pour l'enquête	50,000	FCFA	1	5	18	4,500,000
Achat de carburant pour l'enquête	7,000	FCFA	1	5	18	630,000
Confection de badges	2,000	FCFA	1	20	1	40,000
Repas	5,000	FCFA	1	15	10	750,000
Hébergement	10,000	FCFA	1	15	10	1,500,000
Collation pour les personnes interrogées durant l'enquête (par ex. snack, boisson, si applicable)	1,500	FCFA	1	400	1	600,000
Paiement des superviseurs d'enquête	25,000	FCFA	1	5	18	2,250,000
Paiement des enquêteurs et enquêtrices (s'ils et elles ne font pas partie du personnel de l'équipe d'évaluation)	20,000	FCFA	1	10	18	3,600,000

Moyen de communication pour l'équipe mettant en œuvre l'enquête (par exemple, téléphone ou crédit de données)	10,000	FCFA	1	15	1	150,000
Entretiens						
Matériel pour enregistrer les entretiens (par exemple, dictaphones)	2,500	FCFA	1	5	10	125,000
Transport local	10,000	FCFA	1	5	5	250,000
Repas	5,000	FCFA	1	5	5	125,000
Collation pour les participant.e.s aux entretiens (par exemple, collation, boisson, le cas échéant)	3,000	FCFA	1	50	1	150,000
Paiement des interviewers (s'ils et elles ne font pas partie du personnel de l'équipe d'évaluation)	50,000	FCFA	1	5	5	1,250,000
Sous-total						17,970,000
Frais de pharmacie et assurance						
Assurance des enquêteurs, des superviseurs et de la coordination	10,000	FCFA	1	20	1	200,000
Provision pour Pharmacie (solutions alcoolique, masques, kit de premiers soins)	200,000	FCFA	1	1	1	200,000
Sous-total						400,000
Analyse des données et rédaction de rapports						
Assistant.e de recherche (si non inclus dans le contrat de l'équipe d'évaluation)						0
Logiciels de statistiques	500,000	1	1	1	1	500,000
Sous-total						500,000
Processus de validation (peut inclure : Rapport oral d'une demi-journée ou plus, atelier de validation de 2 jours ou plus)						
Location de locaux	250,000	FCFA	1	1	2	500,000

Transport (si les participant.e.s viennent de l'extérieur de la capitale)	20,000	FCFA	1	10	2	400,000
Hébergement (si les participant.e.s viennent de l'extérieur de la capitale)	35,000	FCFA	1	10	3	1,050,000
Transport local	10,000	FCFA	1	20	2	400,000
Restauration	20,000	FCFA	1	35	2	1,400,000
Dîner (si les participant.e.s viennent de l'extérieur de la capitale)	15,000	FCFA	1	10	3	450,000
Articles de papeterie et matériel pour l'atelier	200,000	FCFA	1	1	1	200,000
Frais de facilitation	100,000	FCFA	1	1	2	200,000
Révision et relecture du rapport	150,000	FCFA	1	2	2	600,000
Mise en page du rapport	250,000	FCFA	1	1	1	250,000
Impression du rapport	3,000	FCFA	1	35	1	105,000
Interprétation (si nécessaire)	-					-
Traduction du rapport (si nécessaire)	-					-
Sub-total						5,555,000
TOTAL						76,959,500
Imprévus	3,847,975	FCFA	1	1	1	3,847,975

GRAND TOTAL						80,807,475
-------------	--	--	--	--	--	------------

1USD=540,5FCFA

\$ 149,643.47

