
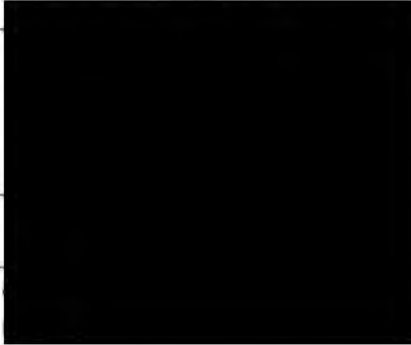


MODÈLE DE DOCUMENT DE PROJET (PRODOC) – 3^e cycle de programmation (2024)

Les sections de toutes les parties doivent être intégralement remplies par toutes les entités candidates au Fonds

1^{re} partie - Informations sur l'entité candidate


Bénéficiaire du Fonds ¹		SIGNATAIRE AUTORISÉ ²	
Nom de l'organisation	Entité des Nations Unies pour l'Égalité des sexes, ONU Femmes Côte d'Ivoire	Nom de l'organisation	Entité des Nations Unies pour l'Égalité des sexes, ONU Femmes Côte d'Ivoire
Adresse de l'organisation	Côte d'Ivoire Country Office - 06 BP 2830 Abidjan 06 ; 2 Plateaux Vallons, Abidjan, Côte d'Ivoire	Adresse de l'organisation	Côte d'Ivoire Country Office - 06 BP 2830 Abidjan 06 ; 2 Plateaux Vallons, Abidjan, Côte d'Ivoire
Prénom et NOM DE FAMILLE	Adjaratou NDIAYE	Prénom et NOM DE FAMILLE	Adjaratou NDIAYE
Poste / Grade / Titre	Représentante Résidente	Poste / Grade / Titre	Représentante Résidente
Signature et sceau officiel		Signature et sceau officiel	
Date de la signature		Date de la signature	
Adresse électronique : Professionnelle		Adresse électronique : Professionnelle	
Adresse électronique : Autre		Adresse électronique : Autre	
Adresse	06 BP 2830 Abidjan 06	Adresse	06 BP 2830 Abidjan 06
Numéro de téléphone :	+225 27 22 51 87 71	Numéro de téléphone :	+225 27 22 51 87 71

¹ Les bénéficiaires du Fonds peuvent être un gouvernement national, donc une entité d'exécution, ou un organisme de l'ONU participant, c'est à dire une agence, un fonds, un programme ou une mission des Nations Unies, également entités d'exécution.

- Si le bénéficiaire du Fonds est un T/PCC : le point focal du projet au niveau du T/PCC doit signer cette section.
- Si le bénéficiaire du Fonds est un organisme de l'ONU participant : le point focal du projet au niveau de l'organisme de l'ONU devra signer cette section.

² Signataire autorisé :

- Si le bénéficiaire du Fonds est un T/PCC, le document doit être signé par le ou la Chef-fe des forces armées/ Ministre de la défense / Chef-fe de la police / Ministre de l'intérieur. En signant ce document, vous acceptez de soutenir le Fonds pour la conduite du HACT et PDVDH (page 2).
- Si le bénéficiaire du Fonds est un organisme de l'ONU participant en partenariat avec un T/PCC, le document doit être signé par le ou la Chef-fe des forces armées/ Ministre de la défense / Chef-fe de la police / Ministre de l'intérieur, ainsi que par le ou la Chef-fe de pays de l'ONU.
- Dans le cas où le bénéficiaire du Fonds est une mission de l'ONU, le ou la Chef-fe de mission/Commandant-e de la force/Directeur-trice de l'appui à la mission devra signer cette section.

SIGNATAIRE AUTORISÉ ²		PARTENAIRE(S) D'EXÉCUTION ³	
Nom de l'organisation		Partenaire d'exécution	Direction Générale de la Police Nationale (DGPN)
Adresse de l'organisation		Nom de l'organisation	Direction Générale de la Police Nationale (DGPN)
Prénom : NOM DE FAMILLE		Adresse de l'organisation	BP V 101 Abidjan, Abidjan Plateau
Poste / Grade / Titre		Prénom : NOM DE FAMILLE	KOUYATE YOUSOUF
Signature		Poste / Grade / Titre	Administrateur Général de Police Directeur Général de la Police Nationale de Côte d'Ivoire (DGPN)
Cachet		Signature	
Date de la signature		Date de la signature	
Adresse électronique professionnelle :		Adresse électronique professionnelle :	
Autre adresse électronique :		Autre adresse électronique :	BP V 101 Abidjan, Abidjan Plateau
Adresse		Adresse	d.kone70@yahoo.fr Chef de Cabinet du Directeur Général de la Police Nationale
Numéro de téléphone :		Numéro de téléphone :	+ 225 27 20 30 66 26/27

Durée du projet (en mois) <i>La durée maximum d'un projet est de 24 mois</i>	24 mois	Budget total sollicité en dollars US	\$ 518,956.26
---	---------	--------------------------------------	---------------

³ Un **partenaire d'exécution** est une organisation partenaire chargée de mettre en œuvre les activités conformément au document de projet (PRODOC) signé, sous la responsabilité financière et programmatique : i) de l'organisme de l'ONU participant ou ii) du gouvernement national par l'intermédiaire duquel il perçoit les fonds. Les partenaires d'exécution peuvent être un T/PCC ou une OSC.

Budget total sollicité (en dollars US)	Total des financements de projet :	\$ 518,956.26
	Grand total : (Financement du projet + prime aux unités fortement paritaires)	\$ 518,956.26

Exigences liées à l'Approche harmonisée des transferts monétaires (HACT) et à la Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme (PDVDH). Veuillez cocher chaque case pour confirmer avoir pris connaissance de votre obligation d'aider le Fonds à effectuer les vérifications suivantes :

J'accepte les conditions de la HACT, détaillées dans le <u>Manuel des opérations du Fonds</u> - Section 8.8	Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
J'accepte les conditions de la PDVDH, détaillées dans le <u>Manuel des opérations du Fonds</u> - Section 8.7	Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>

PDVDH et HACT : Suite à la conduite des évaluations HACT et PDVDH, veuillez décrire les principales actions et mesures d'atténuation que le T/PCC accepte de réaliser.

PDVDH : La Police Nationale de Côte d'Ivoire et ONU Femmes Côte d'Ivoire s'engagent aux mesures d'atténuation suivantes :

1. La Police Nationale s'engage à certifier que les personnels qui bénéficieront des services délivrés dans le cadre du projet ne sont pas sous le couvert d'une poursuite judiciaire et disciplinaire.
2. ONU Femmes Côte d'Ivoire, avec l'appui du OHCHR, s'engage à procéder au screening des personnels présentés par la Police Nationale pour bénéficier de l'appui du Projet.
3. Le Fonds de l'Initiative Elsie, ONU Femmes, le Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité (MIS) et la Police Nationale de Côte d'Ivoire s'engagent à réaliser (au lancement et tout au long du Projet) une Communication conjointe sur les objectifs et les activités du Projet. Les messages devraient être décidés de commun accord.
4. L'équipe dédiée au projet, la Police Nationale et l'ONU Femmes, avec l'appui du OHCHR, s'engagent à :
 - a. Assurer le suivi et le rapportage de la mise en œuvre de la HRDDP dans le cadre du Projet, y compris les mesures d'atténuation.
 - b. Communiquer sur les allégations de violations graves des droits de l'homme.
 - c. Dialoguer, avec OHCHR, sur les allégations de violations graves des droits de l'homme (anciennes ou actuelles).
5. Le Bureau de la Coordinatrice Résidente du SNU et l'OHCHR seront invités à notifier à ONU Femmes CIV et au Fonds de l'Initiative ELSIE si un membre de la Police nationale qui a été identifié comme ayant commis des violations pendant les élections d'Octobre 2025 est bénéficiaire du projet ou pourrait l'être potentiellement.
6. Le Fonds de l'Initiative Elsie, ONU Femmes, l'équipe dédiée au Projet et la Police Nationale de Côte d'Ivoire s'engagent à inclure dans la mallette de formation OMP un module sur la HRDDP appliquée dans les OMP, adapté au niveau de responsabilité des officiers de Police concernés. Le cas échéant inclure dans la formation OMP un retour d'expérience des officiers ayant pratiqué la HRDDP dans des OMPs.
7. Le Fonds de l'Initiative Elsie, ONU Femmes, l'équipe dédiée au Projet et la Police Nationale de Côte d'Ivoire s'engagent à négocier un engagement écrit par lequel la Police Nationale de Côte d'Ivoire s'engage à ne pas utiliser les

équipements fournis pour une autre destination que celles liées directement à la réalisation du projet et de ses objectifs.

8. Fonds de l'Initiative Elsie, ONU Femmes, l'équipe dédiée au Projet et la Police Nationale de Côte d'Ivoire s'engagent à s'accorder avant le transfert des fonds sur le contenu des malles pédagogiques et des formations afin de s'assurer que :
- Qu'elles contiendront des modules et documents relatifs aux règles normes et politiques en vigueur dans les OMP concernant la lutte contre les violences et l'exploitation sexuelles, la protection et le respect des droits humains et la HRDDP ;
 - Qu'elles contiendront également des modules et documents relatifs aux principes d'égalité, de proportionnalité, de précaution et de non-discrimination dans l'usage de la force.
9. La Police Nationale de Côte d'Ivoire s'engage par écrit auprès de ONU Femmes de ne pas utiliser les fonds à transférer pour l'achat d'équipement tels que : véhicules, armes, munitions, matraques, menottes, ou tout équipement pouvant servir à exercer une contrainte. Toutefois, les fonds transférés pourront servir à la location ponctuelle de véhicules pour l'usage exclusif des formations.

HACT : En tant qu'entité recevant les fonds, ONU Femmes Côte d'Ivoire assumera l'entière responsabilité financière et programmatique, en utilisant les dispositions et procédures standard d'ONU Femmes pour le transfert de fonds aux partenaires de mise en œuvre (TDR du Fonds de l'Initiative Elsie). ONU Femmes Côte d'Ivoire a confirmé que les services de l'institution de recherche seront fournis conformément à la politique de gestion des achats et des contrats d'ONU Femmes.

Cadre de résultats du Fonds de l'Initiative Elsie : Indiquez le **principal résultat** auquel contribuera votre projet (ne cochez qu'une seule case) :

<input type="checkbox"/> Résultat 1 : Amélioration des connaissances des obstacles spécifiques à chaque pays limitant le déploiement de femmes en uniforme dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.	<input type="checkbox"/> Résultat 2 : Accroissement du déploiement significatif des femmes en uniforme dans les missions de paix des Nations Unies.	<input checked="" type="checkbox"/> Résultat 3 : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme éligible au déploiement en tant que personnel de maintien de la paix de des Nations Unies.	<input type="checkbox"/> Résultat 4 : Amélioration des conditions de travail et/ou de vie des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU.
--	--	---	---

Les **organismes de l'ONU participants** qui sont les principaux bénéficiaires des financements assumeront l'entière responsabilité programmatique et financière des fonds décaissés par l'agent d'administration. Ces fonds seront gérés par chaque organisme des Nations Unies participant conformément à ses règlements, règles, directives et procédures internes. Chaque organisme de l'ONU participant créera un compte du grand livre séparé pour la réception et l'administration des fonds qui lui seront versés par l'agent d'administration par l'intermédiaire du compte du Fonds. Le compte du grand livre distinct sera administré par chaque organisme des Nations Unies participant conformément à ses règlements, règles, politiques et procédures internes, notamment en matière d'intérêts. Ce compte sera exclusivement soumis aux procédures d'audits internes et externes prévues par les règlements, règles, politiques et procédures de nature financière applicables à l'organisme de l'ONU participant.

Cochez cette case pour accepter les conditions

2^e partie : Résumé de l'évaluation des obstacles

Veillez fournir un résumé de votre évaluation des obstacles/résultats MOWIP ci-dessous.

Titre de l'évaluation des obstacles :	Evaluation des obstacles à la participation des femmes policières aux Opérations de Maintien de la Paix (OMP)
--	---

Date :	Cette évaluation a été réalisée du 01 janvier 2022 au 15 mars 2023.
---------------	---

Résumé analytique de l'évaluation des obstacles [300-400 mots]

- Rédigez un résumé des résultats de votre évaluation des obstacles.
- Quels sont les thèmes prioritaires constatés lors de votre évaluation des obstacles MOWIP ?
- Quels sont les principaux obstacles constatés à la participation active des femmes aux déploiements dans les opérations de l'ONU ?

Résumé

Cette évaluation visait à examiner la capacité de la Police Nationale à déployer et assurer la participation significative des policières aux OMP. Elle a été conduite selon la méthodologie MOWIP avec l'appui de la Cellule d'Analyse de Politiques Economiques du CIRES, le soutien financier du Fonds ELSIE et la supervision de ONU Femmes. Elle a mis en évidence l'existence d'obstacles majeurs et moyens à la participation significative des policières ivoiriennes aux OMP dans toutes les phases du déploiement. Sur les 10 thématiques examinées⁴, 4 sont ressortis comme des obstacles majeurs, 4 comme des obstacles moyens et 02 comme des obstacles de faible intensité. Les 04 obstacles majeurs sont : les **Critères de déploiement**, la **Sélection pour le déploiement**, les **Infrastructures pour le déploiement** et l'**Avancement professionnel**.

- Au niveau des **critères de déploiement**, il est ressorti que les policières ivoiriennes ont un **complexe d'infériorité vis-à-vis des policiers et ne pensent pas être en mesure de répondre convenablement aux critères de déploiement, tant au niveau des aptitudes physiques qu'intellectuelles**. De plus, **l'augmentation au niveau national du nombre d'années d'expérience requis à 15 ans pour participer aux OMP (au lieu des 5 ans demandées par l'ONU) limite la participation des policières ivoiriennes** qui pour la plupart disent privilégier le fait de fonder une famille à cette période de leur vie (40 ans en moyenne car elles font leur entrée à la Police Nationale en moyenne à 25 ans). En outre, bon nombre de policières qui ont réussi au SAAT **sont difficilement déployées car leurs profils ne correspondent pas aux besoins exprimés par l'ONU**. En effet, l'évaluation MOWIP a révélé une différence positive statistiquement significative entre les réponses des hommes et des femmes quant à avoir des compétences en anglais, en informatique, en maniement d'armes légères/de tactique, en communication/ écoute, en relations interpersonnelles, et en matière de Genre. Cette situation est aggravée par la peur de certaines missions armées et surtout la méconnaissance des exigences minimales requises pour les déploiements dans les OMP par la plupart des femmes policières.
- Concernant la **sélection pour le déploiement**, selon la plupart des policières enquêtées, **les canaux de communication utilisés par la Police Nationale (message audio et écrit à l'endroit de tous les policier-e-s) ne facilitent pas leur accès aux informations sur les OMP et particulièrement sur les processus de présélection et de sélection au test du SAAT**. En effet, les tableaux d'information sur lesquels sont affichés les messages écrits dans les Commissariats ne sont pas régulièrement consultés par les policières et policiers, faisant ainsi passer l'information sur les OMP inaperçue. De plus, les messages audios ne sont pas répétés et tous.tes les policier.ère.s n'ont pas de poste radio, car chaque commissariat ne dispose que de 6 postes. Aussi, le manque de fluidité et d'informations sur les systèmes de rotation des équipes déployées engendre une mauvaise perception du processus de sélection et n'incitent pas beaucoup de policières à s'intéresser aux OMP.
- Pour ce qui est de l'**Avancement professionnel**, il est ressorti de l'évaluation MOWIP que le déploiement dans les OMP ne concoure pas concrètement à l'avancement de la carrière des déployé.e.s. En outre, très peu d'attention est accordée au personnel déployé au retour de mission, mettant ainsi en évidence le déficit de reconnaissance de la hiérarchie consécutivement à la représentation de l'Etat à l'étranger.
- Relativement aux **Infrastructures pour le déploiement**, elles se caractérisent pour la plupart par une adaptation limitée aux besoins spécifiques des femmes.

Quelles sont les priorités de votre institution de sécurité pour surmonter ces obstacles ? Pourquoi ?

⁴ Population éligible ; Critères de déploiements ; Sélection pour le déploiement ; Contraintes domestiques ; Infrastructures des opérations de paix ; Expériences dans les opérations de paix ; Avancement professionnel ; Leadership en cascade ; Rôles basés sur le Genre ; Exclusion sociale

La Police Nationale entend renforcer la sensibilité au genre du dispositif de pilotage des OMP, particulièrement dans les phases pré-déploiement (*Critères de Sélection et Sélection pour le déploiement*) et post déploiement (*Avancement professionnel*), afin de renforcer la confiance des policières à la gouvernance desdits OMP et susciter leur intérêt à candidater. Un accent sera mis sur la capacitation des policières pour leur conférer des profils adéquats. Les décideurs seront conscientisés et mobilisés à la création d'un environnement favorable à la participation significative des femmes à la Sécurité et aux OMP. Etant donné que le pays ne déploie pas pour l'instant d'Unité de Police Constituée, l'obstacle *Infrastructures des Opérations de paix* ne sera pas priorisé.

3^e partie : Informations générales et justification du projet

Nom de votre projet [20-30 mots]

Projet d'appui au renforcement de la participation significative des policières de Côte d'Ivoire aux Opérations de Maintien de la Paix des Nations Unies.

Description et objectif (justification) du projet : [800-1000 mots]

- Rédigez un résumé de votre proposition de projet.
- Pourquoi voulez-vous mettre en œuvre ce projet ?
- Décrivez brièvement les principaux objectifs, résultats, produits et activités⁵ que vous souhaitez atteindre grâce à ce projet (voir le tableau du Cadre des résultats en Section 6).
- Pour chaque activité, rédigez une description expliquant ce qu'implique ladite activité.
- Énoncez les raisons pour lesquelles vous sollicitez un financement du Fonds – quelles sont les motivations de votre organisation ?
- Quelles activités entreprenez-vous actuellement pour accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU ?
- De quelle manière ce projet soutiendra-t-il et contribuera-t-il à ces activités en cours ?

- Rédigez un résumé de votre proposition de projet.

Le présent projet vise à adresser les principaux obstacles identifiés par l'évaluation MOWIP réalisée en 2022. Il entend particulièrement augmenter la réserve de policières ivoiriennes pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix des Nations Unies, à travers l'atteinte des deux objectifs spécifiques et la mise en œuvre de 04 principales activités, comme présentés ci-après :

OS 1- Soutenir la mise en place d'un cadre institutionnel formel favorable à la participation accrue des policières aux OMP

- Activité 1.1 : Adoption d'un arrêté ministériel instituant un quota minimum de 30% de femmes⁶ dans les candidatures aux SAAT et les déploiements, et réduisant le nombre d'années d'expériences requis pour la participation aux OMP à 10 ans au lieu de 15 ans actuellement exigé.
- Activité 1.2 : Développement et vulgarisation d'une Stratégie Genre de la Police Nationale et de son plan d'action budgétisé auprès des points focaux genre et des décisionnaires clés des OMP pour soutenir le renforcement de la sensibilité au genre de l'environnement institutionnel, technique et opérationnel nécessaires à l'atteinte des objectifs genre de la RSS et à la participation significative des femmes aux OMP.

OS 2- Renforcer le vivier de policières ivoiriennes éligibles à participer aux OMP des Nations Unies ainsi que leurs connaissances des opportunités de déploiement.

⁵Les résultats peuvent prendre la forme de changements dans les capacités institutionnelles, et ne sont pas forcément soumis au contrôle direct de l'équipe chargée de la mise en œuvre du projet.

⁶ En Côte d'Ivoire, la Constitution parle d'un minimum de 30% à la participation des femmes. Il s'agit de conformer les équipes déployées à cette proportion minimale.

- **Activité 2.1 :** Intégration d'une formation sur les OMP, ciblant prioritairement les policières, dans les programmes de formations continues et de perfectionnement de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.
- **Activité 2.2 :** Renforcement de l'accès des policières aux opportunités et critères de déploiement ainsi qu'aux informations sur les succès des policières déployées et à l'impact de leur participation aux OMP sur leur avancement professionnel.
- **Pourquoi voulez-vous mettre en œuvre ce projet ?**

La Côte d'Ivoire a entamé en 2012 une Réforme de son Secteur de la Sécurité (RSS) afin d'instaurer dans le pays, après plusieurs années de crises, un système de sécurité efficace et responsable pour l'Etat et les citoyen-ne-s, sans discrimination et dans le plein respect des droits de l'Homme et de l'Etat de droit. Conformément à ses engagements internationaux en matière d'égalité des sexes, un axe majeur de cette RSS a été axé sur l'égalité des sexes pour corriger la faible participation des femmes à ce secteur de la Sécurité. Ainsi, des corps de métiers de Sécurité jusqu'alors réservés aux hommes, ont été ouverts aux femmes, à l'exemple de la Gendarmerie Nationale en 2014. Aussi, dans le cadre de cette RSS, la Côte d'Ivoire s'est engagée à renforcer sa participation aux OMP sous mandat onusien et à veiller à assurer une participation pertinente des femmes lors des déploiements comme en témoigne l'évolution positive du nombre de femmes, bien qu'encore faible, dans les équipes déployées. Dans cette dynamique, conformément aux objectifs retenus au de l'Agenda « Femmes, Paix et Sécurité » en Côte d'Ivoire, l'ONU Femmes Côte d'Ivoire a appuyé la Police Nationale de Côte d'Ivoire à obtenir un financement du Fonds ELSIE pour la réalisation en 2022 de l'évaluation des obstacles à la participation significative des policières aux OMP. Cette évaluation a permis aux décisionnaires clefs de la Police Nationale de mieux comprendre les obstacles entravant la participation des policières aux OMP et de s'engager à œuvrer, avec l'appui de leurs partenaires dont ONU Femmes, à la mise en œuvre d'initiatives contextuelles et sur mesure de renforcement de l'égalité hommes-femmes dans les équipes déployées lors des OMP et plus généralement au sein de la Police Nationale. Le présent projet s'inscrit donc au nombre de ces initiatives envisagées par la Police Nationale pour le renforcement la participation significative aux OMP et à l'amélioration des indicateurs Genre de la RSS.

- **Décrivez brièvement les principaux objectifs, résultats, produits et activités⁷ que vous souhaitez atteindre grâce à ce projet (voir le tableau du Cadre des résultats en Section 6).**

Le projet contribuera à l'atteinte du résultats 3 du Fonds ELSIE. En effet, l'OS 1 du projet « Soutenir la mise en place d'un cadre institutionnel formel favorable à la participation accrue des policières aux OMP » permettra au projet de renforcer l'intégration du Genre dans la Police Nationale de Côte d'Ivoire et particulièrement dans le pilotage des OMP à travers :

- La formalisation du pilotage des OMP au sein de la Police Nationale, avec l'adoption d'un arrêté interministériel instituant un quota minimum de 30% de femmes dans les candidatures aux SAAT et les déploiements, et réduisant le nombre d'années d'expériences requis pour la participation aux OMP à 10 ans au lieu de 15 ans actuellement exigé ;
- L'élaboration et la promotion de la Stratégie Genre la Police Nationale, assortie d'un plan d'action budgétisé, qui clarifiera la contribution de la Police Nationale à la réussite de l'Agenda FPS en Côte d'Ivoire, institutionnalisera⁸ la promotion de la participation significative des policières aux OMP et servira de base aux campagnes de renforcement des capacités et de conscientisation des décisionnaires clés sur les enjeux liés à la participation significative des femmes en uniformes aux OMP, la promotion de la masculinité positive en faveur du leadership féminin et l'accroissement des connaissances et capacités des points focaux genre de la Police Nationale sur les enjeux de genre, l'agenda WPS et la participation significative des femmes aux OMP.

⁷ Les résultats peuvent prendre la forme de changements dans les capacités institutionnelles, et ne sont pas forcément soumis au contrôle direct de l'équipe chargée de la mise en œuvre du projet.

⁸ L'institutionnalisation du genre fait référence à la prise en compte systématique du Genre, de façon transversale (dans tous les domaines) et structurelle (à toutes les étapes), dans tous les programmes et services ainsi que dans la structure interne de l'organisation. Elle vise à faire en sorte que les politiques, les processus, les prises de décision, l'allocation des ressources et des budgets, les activités, les relations de travail, etc. concourent à la promotion de l'égalité entre les sexes.

Avec l'OS 2, le projet va renforcer le vivier de policières ivoiriennes éligibles à participer aux OMP des Nations Unies ainsi que leurs connaissances des opportunités de déploiement à travers :

- Une formation sur les OMP intégrée dans les formations continues de la Police Nationale : Dans ce cadre, le projet soutiendra l'intégration d'une formation spécifique sur les OMP, ciblant majoritairement les policières ivoiriennes, dans le programme de formation continue de la Police Nationale. Il faut souligner que contrairement à l'école de formation diplômante sur les opérations de maintien de la paix (OMP), délocalisée de la Côte d'Ivoire vers le Mali à la suite de la décennie de crise politico-militaire qu'a connue le pays entre 2002 et 2011, la formation envisagée par la Police nationale de Côte d'Ivoire s'inscrit dans le cadre de son programme de formation continue. Il s'agit d'une formation qualifiante, principalement destinée aux policier-ère-s ivoirien-ne-s, notamment celles et ceux qui n'ont pas l'opportunité d'intégrer la formation aux OMP dispensée au Mali, et ce, dans un contexte marqué par les tensions actuelles entre les pays de la CEDEAO et ceux de l'Alliance des États du Sahel (AES). Cette nouvelle formation sera conçue et mise en œuvre avec une forte sensibilité au genre, dans l'objectif de renforcer significativement les chances de déploiement des policières ivoiriennes dans les opérations de maintien de la paix. Ainsi, le curricula de formation continue de la Police Nationale sera révisé pour contenir la formation spécifique sur les OMP afin de renforcer les capacités des policières à passer les examens pour un déploiement en tant qu'officier de police individuel (OPI). Le curriculum révisé de la formation continue sera officiellement entériné par la mise à jour de la note de service, ou de tout autre document réglementaire en vigueur, officialisant ainsi le programme de formation continue de la Police Nationale. Les deux écoles de formation de la Police Nationale de Côte d'Ivoire accroîtront leurs capacités d'intervention en formation sur les OMP des Nations Unies, avec l'acquisition de mallettes pédagogiques adaptées à la formation sur les OMP, le renforcement des capacités de leurs formateurs/trices et la formation de 10 cohortes, de 50 personnes, soit 500 premier-e-s auditeurs et auditrices, dont au moins 70% de policières. En effet, chaque cohorte sera formée sur 3 semaines (2 semaines de théorie et une semaine de pratique) sur les thématiques suivantes : 1-technique de rédaction et d'écoute, culture générale, interview et informatique ; 2- Conduite (créno et conduite en ville) ; 3- Tir (démontage, remontage et tir de précision) ; 4- Notion générale sur le Système des Nations Unies et procédures standard des Nations Unies ; 5-Genre ; 6- Anglais ; 7- droit et protection civile, droit internationale humanitaire et secourisme ; 8- le HRDDP appliquée dans les OMP ; 9- management et élaboration de projet, suivi et évaluation, gestion axée sur le résultat produite. De plus, dans la perspective du déploiement en 2025 d'une Unité de Police Constituée (FPU) par la Police Nationale de Côte d'Ivoire, la présente formation contribuera activement à la préparation de cette mission. À cet effet, une dimension pratique spécifique aux FPU sera intégrée, à travers des ateliers ciblés et des cas pratiques répartis dans l'ensemble des modules prévus. Ce contenu de formation a été proposé par des formateurs/trices expérimenté-e-s des écoles de Police qui dont certain-e-s ont eu à intervenir à l'école de Maintien de la Paix Alioune Blondin Beye qui a été transféré à Bamako à la crise de la crise ivoirienne de septembre 2022⁹. Néanmoins, au démarrage de la formation, des groupes de discussion seront organisés avec des Policières pour assurer une meilleure prise en compte de leurs besoins dans les modules à dispenser. De plus, une session de formation des formateurs/trices sera organisé au démarrage du projet pour permettre une capacitation des autres enseignant-e-s des Ecoles de Police qui seront mobilisé-e-s dans la formation. Par ailleurs, au regard des défis rencontrés par les policières lors des SAAT, cette formation mettra un accent particulier sur la pratique comparativement à la théorie. Au terme de la première année de la formation, une évaluation de la formation sera réalisée afin d'apprécier son efficacité et les premiers effets, de capitaliser les acquis et d'apporter des ajustements au besoin pour qu'elle serve pleinement au renforcement de la participation significative des femmes aux OMP.
- Des informations sur les critères et opportunités de déploiement, les succès des policières déployées et l'impact de leur participation aux OMP sur leur avancement professionnel afin d'adresser l'obstacle sur le manque de connaissances sur les opportunités de déploiement : Pour ce faire, la Police Nationale sera accompagnée à accroître la sensibilité au genre et aux OMP de ses outils de communication. Des messages clés de communication sur les

⁹ <https://www.empbamako.org/historique-de-lecole/>

enjeux de la participation significative des policières aux OMP, les critères et les procédures de sélection pour le déploiement, les succès qu'elles enregistrent durant leur déploiement et l'impact de leur déploiement sur leur carrière professionnelle seront intégrés dans le répertoire des messages diffusés régulièrement par la Police Nationale à travers ses différents canaux de communication (site internet, hebdomadaires de la Police Nationale et réseaux sociaux). Ces actions de communication s'adresseront à l'ensemble des policiers et policières, qu'ils soient en poste dans la capitale (Abidjan) ou à l'intérieur du pays. Elles incluront également des actions ciblées à l'attention des décideurs clés à Abidjan, ainsi que des responsables des préfectures et commissariats de police en région, dans le but de renforcer la transparence et l'adhésion autour du processus de candidature, de sélection au SAAT et de déploiement dans les Opérations de Maintien de la Paix (OMP). En outre, les chargé-e-s de communication et les membres du Comité Consultatif d'Éthique (CCE) de la Police Nationale verront leurs capacités techniques renforcées en communication sensible au genre et aux OMP pour mieux accompagner les policières à accéder aux informations nécessaires au renforcement de leur engagement autour des OMP des Nations Unies. La Cellule Genre de la Police et le service en charge du pilotage des OMP au sein de la Police Nationale seront soutenus à inscrire au nombre de leurs activités l'organisation périodique de campagnes de sensibilisation sur les critères et les opportunités de déploiement dans des Préfectures de Police et des Commissariats de Police. Une chaîne WhatsApp d'information en temps réel sécurisée sera créée pour faciliter l'accès des policières à l'information sur les OMP et les opportunités de développement de leur leadership. Cette chaîne sera animée par le service de communication en lien avec la Cellule Genre de la Police Nationale. Cette animation se fera de manière continue. Il s'agit de permettre à la Cellule genre de la Police Nationale de partager toutes les informations susceptibles de favoriser la participation significative des femmes aux OMP, de développer leur leadership, etc. De répondre aux préoccupations soulevées par les policières et de faciliter les mises en contacts.

- **Pour chaque activité, rédigez une description expliquant ce qu'implique ladite activité.**
- **L'Activité 1.1**¹⁰ consistera à recruter un-e consultant-e national-e, expert-e en droit et en Genre, pour proposer un projet d'arrêté ministériel de pilotage sensible au genre des OMP au sein de la Police Nationale sur une période d'un mois. Ce projet d'arrêté sera validé techniquement par les parties prenantes clés de la gestion des OMP (décisionnaires clés des OMP, Services des relations extérieures de la DGPN et du ministère de la Sécurité, etc.) et des questions de genre (Cellule Genre de la DGPN, Conseiller-e-s en charge des questions de Genre au Cabinet du ministre de la Sécurité, etc.) de la Police Nationale au cours d'un atelier en mode résidentiel de 03 jours. Des rencontres de plaidoyers nécessaires à l'adoption et à la mise en œuvre effective des nouvelles dispositions instituées seront soutenues.
- Dans le cadre de **l'activité 1.2**¹¹, un-e consultant-e spécialiste des questions de genre, de la RSS et de la Police sera recruté-e pour une durée de 3 mois maximum, en terme de jours ouvrables, afin de proposer, après consultation des acteurs clés (Décisionnaires clés des OMP au sein de la Police Nationale, Cellule Genre, ONG actives sur les questions d'Agenda Femmes, Paix et Sécurité, Ministère de la Femme, Ministère des Affaires Étrangères, etc.), un projet de Stratégie Genre de la Police Nationale, d'un plan d'action budgétisé, d'un cadre de suivi-évaluation et d'une Communication en Conseil des Ministres pour l'adoption par le Conseil des Ministres - *sur proposition du Ministère en charge de la Sécurité* -¹² de ladite Stratégie Genre. La validation technique de ce projet Stratégie Genre et de ses annexes interviendra au cours d'un atelier participatif de 04 jours. Le plaidoyer pour l'adoption de la Stratégie Genre

¹⁰ Adoption d'un arrêté interministériel instituant un quota minimum de 30% de femmes dans les candidatures aux SAAT et les déploiements, et réduisant le nombre d'années d'expériences requis pour la participation aux OMP à 10 ans au lieu de 15 ans actuellement exigé

¹¹ Elaboration et vulgarisation d'une Stratégie Genre de la Police Nationale et de son plan d'action budgétisé après des points focaux genre et des décisionnaires clés des OMP pour soutenir le renforcement de la sensibilité au genre de l'environnement institutionnel et opérationnel nécessaires à l'atteinte des indicateurs genre de la RSS et à la participation significative des femmes aux OMP.

¹² Le Conseil des Ministres est présidé par le Président de la République. C'est l'instance statutaire du Gouvernement, la seule habilitée à adopter un document pour le compte de la CIV selon la Constitution.

de la Police Nationale par le Conseil des Ministres sera aussi accompagné. Une campagne de vulgarisation de cette Stratégie Genre sera organisée. Dans ce cadre, une mission circulaire de promotion de la Stratégie Genre de la Police sera réalisée dans les Préfectures de Police en vue de son appropriation par les parties prenantes concernées aussi bien à Abidjan et à l'intérieur du pays. Dans ce cadre 100 exemplaires de la stratégie Genre de la Police Nationale et 1000 exemplaires de son résumé seront édités et vulgarisés dans les Préfectures de Police et les Commissariats. Cette stratégie Genre et son résumé seront rendus accessibles en ligne sur toutes les plateformes de la Police, de ses partenaires et du Gouvernement. Une campagne audio-visuelle de vulgarisation des objectifs de la stratégie Genre - *mettant un accent particulier sur ceux en lien avec la participation significative des femmes aux OMP*- sera organisée, à travers la diffusion de spots vidéo et audios de sensibilisation en mettant à profit les chaînes télévisées de grandes audiences, les radios nationales et de proximité. La campagne de vulgarisation de la stratégie Genre la Police Nationale consistera également en l'organisation de sessions de formation des décideurs clés de la Police Nationale intervenant dans le pilotage des OMP et des points focaux genre des Préfectures et Commissariats de Police pour renforcer leur mobilisation à l'atteinte de résultats escomptés, principalement ceux en rapport avec la participation significative des policières aux OMP. Ces formations seront réalisées au cours de 11 ateliers différents qui réuniront au plus 15 personnes par atelier.

- Au niveau de **l'activité 2.1**¹³, un atelier d'échanges de 3 jours avec au plus 30 femmes policières autour du contenu de la formation à réaliser sera organisé afin d'obtenir leurs avis sur les spécificités qu'elles souhaitent encore voir inclure dans cette formation afin d'optimiser leurs chances de participation aux OMP. À l'issue de cet atelier d'échanges avec les femmes, le curriculum de la formation continue de la Police Nationale fera l'objet d'une révision, puis sera officiellement entériné à travers la mise à jour du document réglementaire en vigueur, afin d'officialiser l'intégration de la formation sur les Opérations de Maintien de la Paix (OMP) dans le programme. Pour l'opérationnalisation de la formation sur les Opérations de Maintien de la Paix (OMP), le projet apportera son appui à l'acquisition d'un ensemble d'équipements. À ce titre, huit malles pédagogiques seront constituées pour appuyer la mise en œuvre de la formation spécifique sur les OMP. Ces malles pédagogiques seront mises en place au sein des deux différentes écoles de Police, avec l'appui de formateurs/trices expérimenté-e-s en matière de formation au maintien de paix et à la lumière des conclusions des groupes de discussions avec les femmes policières. Des achats d'équipements informatiques, de matériels et fournitures de bureau nécessaires seront réalisés pour la constitution des malles pédagogiques susmentionnées. Le projet appuiera également la formation de 20 formateurs/trices (14 pour l'École de Police d'Abidjan (EPA) et 06 dans l'École de Police de Korhogo (EPK)), au cours d'un atelier de 10 jours. Il soutiendra aussi la formation de 500 premier-e-s auditeurs et auditrices (dont au moins 70% de femmes), par cohorte de 50 personnes, soit un total de 10 cohortes durant les 2 années de mise en œuvre du projet. Pour chaque cohorte de 50 personnes, la formation se déroulera sur 3 semaines dans les locaux de l'EPA¹⁴ et de l'EPK¹⁵. Deux semaines de formation théorique et une semaine de formation pratique. La formation pratique comportera notamment des ateliers pratiques réalistes, des exercices de terrain et des simulations, avec entre autres des scénarios inspirés des missions ONU. Les différents modules de formation intégreront, notamment à travers les ateliers et cas pratiques, des éléments spécifiques relatifs au déploiement des Unités de Police Constituées (FPU), afin d'accompagner la Police nationale dans la préparation de ce type de déploiement, en cohérence avec les démarches déjà engagées en ce sens. Au cours de ces formations, des forfaits transports et repas seront alloués aux policières pour faciliter leur participation à la formation. La formation des formateurs/trices permettra aux écoles de police de la Côte d'Ivoire de disposer d'enseignant-e-s qualifié-e-s pour soutenir la participation significative des femmes en uniforme aux OMP à travers leur capacitation idoine. S'agissant des femmes policières participantes, cette formation leur permettra d'acquérir les compétences requises pour postuler avec succès aux évaluations SAAT en vue d'un futur

¹³ Intégration d'une formation spécifique sur les OMP, ciblant prioritairement les femmes, dans les programmes de formations continues et de perfectionnement de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.

¹⁴ 400 auditeurs/trices seront formé-e-s sur les OMP dans l'École de Police d'Abidjan (EPA) au cours des 2 premières années de la formation

¹⁵ 100 auditeurs/trices seront formé-e-s sur les OMP dans l'École de Police de Korhogo (EPK) au cours des 2 premières années de la formation

déploiement. La Police Nationale de la Côte d'Ivoire a aussi pris l'engagement d'organiser un SAAT juste après la fin de la formation des premières cohortes soutenues par le projet. Cette formation constituera également pour elles un levier pertinent pour leur avancement professionnel et leur positionnement aux postes de décision au sein de la Police Nationale de Côte d'Ivoire. D'ailleurs, au terme de la première année, elle sera évaluée afin d'apprécier son efficacité et ses premiers effets, de capitaliser ses acquis et d'apporter des ajustements au besoin pour qu'elle serve pleinement au renforcement de la participation significative des femmes aux OMP.

- Avec l'**activité 2.2¹⁶**, la Police Nationale sera soutenue à se doter **d'un répertoire de messages clés de sensibilisation et d'orientations d'articles spécifiques sur la participation des femmes au secteur de sécurité, et particulièrement aux OMP**. La définition de ces messages clés de sensibilisation et de ces propositions d'articles se fera au cours d'un atelier de 4 jours qui rassemblera 20 personnes, dont des expert-e-s en genre, WPS et OMP. De plus, **des chargé-e-s de communication et membres du Comité Consultatif d'Ethique qui influencent la ligne éditoriale communicationnelle de la Police Nationale seront formées en communication sensible au genre et inclusive** pour diffuser, de façon pertinente et régulière, les critères et opportunités de déploiement, conscientiser sur les enjeux de la participation significative des femmes au secteur de la sécurité pour augmenter le vivier de femmes éligibles au déploiement et sensibiliser les policières à participer activement aux OMP. Cet atelier de formation se déroulera sur 4 jours avec au plus 20 personnes. Cette formation sera dispensée par un- consultant- formateur/trice en Communication et Genre qui sera recruté pour une durée d'un mois. **Une chaîne WhatsApp d'informations en temps réel sécurisée** sera également créée pour faciliter l'accès des policières à l'information. Des articles sur les femmes et les OMP seront aussi régulièrement insérés par le Service de la Communication, en partenariat avec la Cellule Genre de la Direction Générale de la Police Nationale, **sur son site internet (<https://policenationale-ci.com/>) et dans son magazine** (qui existe déjà) afin de motiver davantage de candidatures féminines pour les OMP. Les policières seront sensibilisées via les circuits internes de communication (messages radio et écrits, magazine de la Police) et les réseaux sociaux (Facebook, site internet <https://policenationale-ci.com/>) à adhérer à la chaîne WhatsApp d'informations. La chaîne WhatsApp sera animée conjointement par la Cellule Genre et le Services des missions extérieures (qui pilote les OMP). Par ailleurs, sur la base du répertoire de message clés conçus et des capacités en communication sensible au genre acquises, **une tournée sensibilisation de proximité sur les critères de déploiement et les avantages de la participation accrue des femmes OMP** sera organisée une fois par an dans les Préfectures de Police, durant 2 semaines, principalement à l'attention des femmes policières et de leurs familles. Au total, le projet soutiendra l'organisation de 2 tournées sur la durée de sa mise en œuvre. Ces campagnes de sensibilisation cibleront tous les policières de tous les grades, qu'elles soient en poste à Abidjan ou à l'intérieur du pays. Une évaluation sera menée après la première tournée afin d'apprécier l'efficacité et les résultats obtenus (notamment en matière d'augmentation de l'intérêt des femmes policières pour les OMP) afin d'améliorer la seconde tournée. La tournée de sensibilisation sur les OMP sera intégrée aux activités régulières de la Cellule Genre de la Police Nationale, en étroite collaboration avec le service en charge des OMP et le service de la communication. Dans le cadre de sa réorganisation en cours, ce dernier entend capitaliser sur cette initiative en l'inscrivant durablement dans ses actions institutionnelles. À l'issue du projet, le financement de la tournée sera assuré conjointement par le budget interne de la Police Nationale et par les partenariats existants dans le domaine de la promotion du genre. Le projet appuiera également **la production et la diffusion de capsules vidéo et de spots de valorisation des succès et acquis enregistrés par les policières déployées** pour contribuer à l'amélioration de l'avancement de leur carrière professionnelle.
- **Enoncez les raisons pour lesquelles vous sollicitez un financement du Fonds – quelles sont les motivations de votre organisation ?**

Comme susmentionné, la RSS constitue l'un des principaux chantiers engagés par la Côte d'Ivoire, à la fin de sa décennie crise politico-militaire, afin de rendre ses institutions de sécurité plus efficaces et d'assurer une gouvernance viable de son secteur

¹⁶ Intitulé de l'activité : Renforcement de l'accès des policières aux opportunités et critères de déploiement ainsi qu'aux informations sur les succès des policières déployées et à l'impact de leur participation aux OMP sur leur avancement professionnel.

de la sécurité dans le respect de l'état de droit. Dans cette dynamique, l'intégration effective du genre dans le secteur de la sécurité et la responsabilisation des femmes, longtemps exclues dudit secteur et des postes de responsabilité, constituent des objectifs majeurs à atteindre. De plus, avec RSS, le pays veut prendre pleinement sa place dans l'architecture mondiale de paix et de sécurité.

Dans ce contexte, à l'instar des autres institutions de Sécurité, la Police Nationale œuvre à une meilleure féminisation de son corps. La réalisation en 2022 de l'évaluation MOWIP des obstacles à la participation des policières aux OMP s'inscrit dans cette dynamique. Réalisée dans le cadre du 2ème cycle de financement du Fonds ELSIE, cette évaluation a permis à la Police Nationale d'identifier sans complaisance et de manière holistique, sur la base d'une méthodologie rigoureuse, les obstacles qui entravent la participation significative des policières ivoiriennes aux OMP. Grâce à cette évaluation et à la collaboration réussie avec le Fonds ELSIE, l'ONU Femmes et la CAPEC, la Police Nationale a pu avoir une meilleure compréhension de son rôle dans la mise en œuvre de l'Agenda FPS et rendre disponible des données factuelles et pertinentes de prise de décision et d'action en faveur de la participation significative des policières aux OMP, grâce.

Avec cette nouvelle requête de financement, la Police Nationale sollicite un autre accompagnement du Fonds de l'initiative ELSIE, à travers l'ONU Femmes, pour l'aider à se doter de capacités techniques, matérielles et institutionnelles indispensables au renforcement de la participation significative des femmes aux OMP à la lumière des obstacles mis en évidence. La Police Nationale de Côte d'Ivoire est également convaincue qu'en plus du soutien financier sollicité, elle pourra accéder à un éventail de bonnes pratiques et de leçons apprises des pays ayant déjà bénéficié de l'accompagnement du fonds ELSIE et optimiser ses chances de succès relativement aux résultats qu'elle escompte de ce projet.

- **Quelles activités entreprenez-vous actuellement pour accroître la participation active des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU ?**

Le premier recrutement de femmes à la Police Nationale a été réalisé en 1987. Pour instituer cette participation féminine à la Police Nationale, le Statut des personnels de la Police, adopté en 1978, a été révisé¹⁷ pour formaliser les candidatures de femmes à l'entrée à la Police Nationale. Des efforts sont également consentis pour assurer une équité dans la formation au niveau des écoles de Police pour permettre aux femmes et hommes d'acquérir les aptitudes nécessaires à leur fonction. Des journées carrières sont souvent organisées au moins une fois par an, bien souvent en collaboration avec des organisations non gouvernementales la CADHA¹⁸, pour susciter l'intérêt des femmes et jeunes filles à intégrer la Police Nationale. Toutes ces initiatives ont permis à l'effectif des policières de connaître une tendance haussière. A titre d'illustration, de 2009 à 2020, leur nombre est passé de 1 665 en 2009 à 2 565, soit un accroissement de 54% sur la période¹⁹. Cependant, en dépit de cette tendance haussière, les femmes continuent d'être sous représentées dans la Police (13,57% en septembre 2023)²⁰.

De plus, la Police dispose d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel. La Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) a mis en place en son sein une Cellule genre, rattachée au Service suivi-évaluation, qui promeut la lutte contre les VBG²¹. Cependant, cette Cellule genre n'est dotée ni d'un cadre légal et ni d'un budget conséquent à la réalisation de ses missions. Ces lacunes majeures qui limitent la gestion optimale des questions de genre au sein de la Police Nationale seront adressées dans la Stratégie Genre de la Police Nationale dont le projet soutiendra l'élaboration et la vulgarisation. Cette Stratégie Genre qui sera assortie de cadres de résultats et de rendements clairs permettra à la Police Nationale de disposer d'instruments pertinents pour suivre de manière concrète les progrès qu'elle réalise en matière de prise en compte du genre. Par ailleurs, des efforts sont consentis par la Police Nationale pour accroître sa participation aux OMP et améliorer la représentativité des femmes parmi les personnes qu'elle déploie conformément aux normes établies par les Nations Unies²².

¹⁷ Rapport MOWIP de la Police Nationale de Côte d'Ivoire

¹⁸ Coordination Africaine des Droits de L'Homme pour les Armées

¹⁹ Rapport MOWIP de la Police Nationale de Côte d'Ivoire, 2023.

²⁰ Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) de la Côte d'Ivoire, Septembre 2023

²¹ Violences basées sur le Genre

²² Normes établies par les Nations Unies à l'horizon 2028 : 30% pour les Agent-e-s de police hors unités constituées (IPO) et 20% pour les Unités de Police Constituées (UPC)

Ainsi, lors des tests de présélection du SAAT et au SAAT, les policières sont souvent motivées à candidater et appuyées dans l'élaboration de leurs CV. Des facilités de formation en Genre leur sont aussi offertes. En outre, la production de rapports de mission en retour de déploiement est susceptible de bien documenter les succès des femmes lors des OMP pouvant soutenir leur accès à des postes de décision mais sont très peu exploités et valorisés. Ces différents rapports seront utilisés pour la production des articles de sensibilisation et des capsules vidéo de promotion des succès réalisés par les policières pendant leurs déploiements afin de conscientiser les décideurs clés sur l'importance de capitaliser les expériences acquises par les femmes policières en retours de déploiement et d'en tenir compte pour le développement de leur carrière professionnelle. Ces rapports de retour de mission seront également exploités pour éclairer l'élaboration de la stratégie Genre envisagée et proposition des initiatives pertinentes de valorisation de l'expérience lors des OMP en rapport avec l'avancement professionnel des femmes policières.

- De quelle façon votre projet soutiendra-t-il les activités citées plus haut ?

Le projet visera à renforcer la compréhension des décideurs clés et des hommes en uniforme sur les enjeux liés au Genre, tout en les engageant à soutenir la mise en place d'un environnement institutionnel favorable à la participation significative des femmes aux Opérations de Maintien de la Paix (OMP). La sensibilisation des hommes sera intégrée aux formations sur la stratégie Genre, ainsi qu'à travers des sessions spécifiques consacrées à la promotion de la masculinité positive. Le projet œuvrera aussi à l'institutionnalisation de la dimension Genre dans la gouvernance des OMP au sein de la Police Nationale, afin de systématiser les actions en faveur d'une meilleure représentativité des femmes policières dans les effectifs déployés. De plus, grâce au projet, la Police Nationale se dotera d'une Stratégie Genre qui clarifiera ses rôles et contributions à la réussite de l'Agenda FPS dans le pays et permettra de renforcer la conscientisation autour des questions de genre et de participation significative des policières dans les OMP. Le projet accroîtra aussi la portée et l'impact des actions de communication sur les OMP pour accroître l'intérêt des policières à y participer. Un accent sera mis sur la visibilité de leurs résultats au sein des OMP en vue d'une meilleure valorisation et un avancement professionnel conséquent. Les actions de capacitation des policières sur les OMP seront mieux organisées, formalisées au sein des Ecoles de Police et serviront à doter les policières de capacités adéquates qui accroîtront leur confiance en leurs aptitudes à répondre aux critères de déploiement et les doteront de profils attractifs pour les déploiements.

Liens avec la réforme du secteur de la sécurité nationale et sa gouvernance : [350-400 mots]

- *De quelle manière ce projet est-il aligné sur les plans d'action institutionnels ou les politiques de genre, les engagements juridiques ou sur un éventuel plan d'action national sur le programme Femmes, paix et sécurité ?*
- *Comment ce projet et ses résultats escomptés s'articuleront-ils avec les politiques nationales du secteur de la sécurité et les soutiendront-ils ?*
- *Quels partenariats seront établis dans le cadre du projet (ex. organisations de la société civile (OSC), instituts de recherche, ministères, organismes de l'ONU) ?*

▪ De quelle manière ce projet est-il aligné sur les plans d'action institutionnels ou les politiques de genre, les engagements juridiques ou sur un éventuel plan d'action national sur le programme Femmes, paix et sécurité ?

Ce projet entend contribuer à l'amélioration des indicateurs genre de la Côte d'Ivoire, en particulier ceux relatifs à la participation significative des femmes aux OMP. Il est donc aligné sur la 2^{ème} génération de PAN²³ de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les « Femmes, Paix et Sécurité » du pays, en cours d'adoption²⁴. Ce PAN R1325 2024-2028 ambitionne d'augmenter la proportion de policières dans les personnels déployés.

Ce projet est également aligné sur la RSS du pays. En effet, le renforcement de la participation du pays aux OMP sous mandat onusien, l'intégration effective du genre dans le secteur de la sécurité et la responsabilisation des femmes, longtemps exclues dudit secteur et des postes de responsabilité, constituent des objectifs majeurs de la RSS.

²³ Plan d'Action National

²⁴ <https://news.abidjan.net/articles/722324/la-ministre-nasseneba-toure-presente-le-plan-dactions-national-de-la-resolution-1325-de-2eme-generation-aux-parlementaires>

Ce projet s'intègre plus globalement dans les engagements internationaux du pays concernant la promotion de la femme et l'égalité entre les sexes, à travers la ratification de la plupart des instruments internationaux qui reconnaissent aux femmes et aux hommes l'égalité en droit et en devoir, et interdisent toute discrimination à l'égard des femmes.

- **Comment ce projet et ses résultats escomptés s'articuleront-ils avec les politiques nationales du secteur de la sécurité et les soutiendront-ils ?**

Ce projet contribuera à l'atteinte des objectifs majeurs de la RSS, en matière de genre, notamment « *assurer une meilleure compréhension de l'intégration du genre dans le secteur de la Sécurité* ». Il permettra aussi à la Police Nationale de disposer d'une Stratégie Genre pour lui permettre de contribuer efficacement à l'atteinte des résultats genre de la RSS. Également, ce projet soutiendra la disponibilité de processus formalisés et d'outils opérationnels conséquents d'intégration effective du genre et de responsabilisation des femmes dans le secteur de la Sécurité.

- **Quels partenariats seront établis dans le cadre du projet (ex. organisations de la société civile (OSC), instituts de recherche, ministères, organismes de l'ONU) ?**

Ce projet servira à renforcer la collaboration de la Police Nationale avec les parties prenantes clefs de l'Agenda FPS en Côte d'Ivoire, en particulier les ONG actives sur la promotion des droits des femmes dans le secteur de la Sécurité, le Ministère en charge de la Femme et l'ONU Femmes qui seront associés au processus d'élaboration de la stratégie Genre de la Police Nationale ainsi qu'aux activités de définition des messages clefs de sensibilisation sur l'importance de la participation significative des femmes dans le secteur de la sécurité et dans les OMP. Il permettra de développer des partenariats internes à la Police Nationale sur les questions liées à la promotion du Genre et de participation significative des policières aux OMP. Il s'agit notamment de partenariats renforcés entre le service des opérations extérieures, la Cellule Genre et le service de la Communication dans la promotion de la participation significative des femmes aux OMP, la conscientisation des décideurs clefs sur les enjeux de la participation des femmes dans le secteur de la sécurité et dans les OMP. Les sensibilisations et plaidoyers ainsi que l'élaboration de la Stratégie Genre de la Police Nationale prévues par le projet vont également promouvoir le développement de partenariat de la Cellule Genre avec le FPPN²⁵ pour la mise en œuvre d'initiative visant à faciliter l'accès des policières aux infrastructures et services susceptibles d'alléger leur rôle reproductif et faciliter leur participation aux OMP.

4^e partie : Stratégie de mise en œuvre du projet

Stratégie de mise en œuvre [1200 – 1500 mots]

Dans cette section, décrivez comment vous mettrez en œuvre le projet et comment celui-ci vous permettra d'atteindre des résultats globaux. Identifiez également toute conséquence non-planifiée pouvant découler du projet, et définissez des mesures d'atténuation de ces conséquences.

- *Quels sont les obstacles ou problèmes que votre projet cherche à résoudre ? Quelles sont les causes profondes ou sous-jacentes de ces problèmes ?*
- *De quelle façon les activités proposées permettront de surmonter ces obstacles ?*
- *Décrivez comment les activités proposées contribueront au changement en faveur de l'égalité des genres au sein de l'institution de sécurité.*

- **Quels sont les obstacles ou problèmes que votre projet cherche à résoudre ? Quelles sont les causes profondes ou sous-jacentes de ces problèmes ?**

Le présent projet adressera 03 des 04 des principaux obstacles à la participation des policières aux OMP, identifiés par le rapport MOWIP de la Police Nationale. Il s'agit : des « *Critères de déploiement* » ; de la « *Sélection pour le déploiement* » ; et, de « *l'avancement professionnel* ». Etant donné que le pays ne déploie pas pour l'instant d'Unité de Police Constituée, l'obstacle majeur « *Infrastructures des opérations de paix* » ne sera pas priorisé.

Les causes sous-jacentes de ces obstacles majeurs sont présentées ci-après :

²⁵ Fonds de Prévoyance de la Police Nationale

- Globalement concernant les **critères de déploiement**, il est ressorti que bon nombre de policières ne s'intéressent pas aux OMP. Elles ont un complexe d'infériorité vis-à-vis des hommes et ne pensent pas être en mesure de répondre convenablement aux critères de déploiement, tant au niveau des aptitudes physiques qu'intellectuelles. De plus, l'augmentation du nombre d'années d'expériences obligatoire pour participer aux OMP (15 ans au lieu des 5 ans demandées par l'ONU) limite leur participation aux OMP. En effet, les femmes rentrent à la Police en moyenne à 25 ans. Elles ne sont autorisées à participer aux OMP qu'en moyenne à l'âge de 40 ans. A cette période de leur vie, les policières disent privilégier le fait de fonder une famille limitant ainsi les possibilités de leur déploiement. De plus, des policières qui ont réussi au SAAT sont difficilement déployées car leurs profils ne correspondent pas aux besoins exprimés par l'ONU. Avoir le français comme seule langue de travail limite les chances de la grande majorité des policières dans certaines missions où l'anglais est utilisé comme langue de travail. A la barrière linguistique, il faut ajouter les compétences limitées dans certains comme l'informatique, la communication/ écoute, les relations interpersonnelles, et le Genre. Au-delà des aspects techniques et intellectuels, la peur de certaines missions armées freine la participation de certaines policières.
- Au niveau de la **sélection pour le déploiement**, les canaux d'information traditionnelles internes à la Police Nationale rendent l'accès difficile à l'information sur les présélections et sélections au test du SAAT. Les tableaux d'information sur lesquels sont affichés les messages écrits dans les Commissariats ne sont pas régulièrement consultés par les policières et policiers, faisant ainsi passer l'information sur les OMP inaperçue. Les messages audios ne sont pas répétés et tous les policiers n'ont pas de poste radio, car chaque commissariat ne dispose que de 6 postes. Aussi, bon nombre d'agent-e-s de Police ont une mauvaise perception du processus de sélection qui ne leur semble pas transparent et discriminant au regard du genre.
- Pour ce qui concerne l'**avancement professionnel**, la participation aux OMP ne concoure pas systématiquement à l'avancement professionnel. Selon les textes de la Police Nationale, la nomination à des postes de responsabilité obéit à des critères précis (nombre d'années d'ancienneté) et relève exclusivement du pouvoir discrétionnaire du Président de la République (pour les officiers et commissaires) ou du Ministre en charge de la Sécurité (pour les sous-officiers). En outre, très peu d'attention est accordée aux personnes en retour de mission, mettant ainsi en évidence le déficit de reconnaissance de la hiérarchie consécutivement à la représentation de l'Etat à l'étranger. Aussi, les rapports de fin de mission produits par les déployé-e-s ne font l'objet d'aucune véritable exploitation par la hiérarchie en vue de capitaliser les acquis issus des différents déploiements. Ce qui constitue des motifs de frustration et ne contribuent pas à la motivation en faveur des OMP.

De manière globale, la Police ne dispose pas de Stratégie Genre et la compréhension de son rôle dans l'Agenda FPS reste limité. Ces défis ne favorisent pas l'émergence d'un environnement institutionnel et opérationnel optimal à la prise en compte pertinente des questions de genre et une participation pertinente des femmes à la Police Nationale.

▪ **De quelle façon les activités proposées permettront de surmonter ces obstacles ?**

Les activités 1.1, 1.2 et 2.1 prévues dans le cadre du projet contribueront à lever les obstacles liés aux **critères de déploiement**. Elles viseront également à sensibiliser davantage les hommes en uniforme - en particulier les décideurs clés de la Police Nationale - afin de renforcer leur engagement en faveur du positionnement des policières à des postes de décision, et de valoriser l'expérience acquise lors des opérations de maintien de la paix (OMP) pour soutenir leur **avancement professionnel** au retour de déploiement.

- Avec l'**activité 1.1**, le projet travaillera à faire baisser le nombre d'année d'expérience requis au niveau national pour participer aux OMP, de 15 à 10 ans, afin d'augmenter la population féminine éligible. Cette disposition sera formalisée avec la prise d'un arrêté interministériel pour renforcer son caractère obligatoire et sa durabilité. Cet arrêté interministériel instaurera par la même occasion une disposition spécifique en faveur de l'accroissement de la participation féminine aux OMP, notamment un quota de policières aux SAAT et dans les équipes déployées pour encourager ces dernières à candidater.
- L'**activité 1.2** sera menée dans la dynamique d'une mesure complémentaire visant à renforcer l'environnement en faveur d'une meilleure participation des policières aux OMP. L'Elaboration et la promotion de la Stratégie Genre de la Police Nationale, assortie d'un plan d'action budgétisé, permettra à cette institution de sécurité de mieux comprendre son rôle et ses priorités en matière d'Agenda FPS en vue de l'atteinte des résultats qui y sont rattachés et particulièrement en matière de participation significative des femmes dans les OMP. La conscientisation des décideurs clés de la Police Nationale sur les enjeux de genre (en lien avec l'agenda WPS et les OMP), la promotion de la masculinité positive au sein de la Police Nationale et le renforcement des capacités des points focaux genre des préfectures et Commissariats de Police

sur les objectifs poursuivis par la Stratégie Genre de la Police nationale contribueront au renforcement de l'engagement de la Police Nationale à adresser les problématiques d'égalité de genre (en particulier ceux en lien avec les OMP) et à œuvrer pour l'amélioration de la représentativité des policières aux postes de décision.

- Avec les activités 2.1, le projet veut soutenir les policières à augmenter leurs capacités de succès au SAAT, se doter de compétences recherchées par les OMP pour accroître leurs chances d'être déployées et à améliorer leur leadership pour ne plus se ressentir un complexe d'infériorité comparativement à leurs homologues policiers. L'institutionnalisation d'une formation sur les OMP au sein des deux écoles de Police du pays permettra aux policières d'acquérir des connaissances et compétences de base pour réussir aux linguistiques, d'entretien, de maniement des armes à feu et des tirs et de conduite lors des SAAT. Cette formation constitue également une opportunité pour les policières d'améliorer l'attractivité de leurs profils avec l'acquisition de compétences sur les Nations Unies et leurs procédures, le Droit (dans ses liens avec la protection civile, le droit international, l'humanitaire et le secourisme), la gestion de projets, le suivi-évaluation, le genre et l'informatique.

Dans le cadre de son activité 2.2, le projet s'attachera à lever directement les obstacles liés aux processus de **sélection pour le déploiement**, tout en contribuant indirectement à surmonter ceux affectant l'**avancement professionnel**, selon les modalités décrites ci-dessous :

- En effet, l'activité 2.2 renforcera l'efficacité des canaux de communication de la Police Nationale, afin d'améliorer l'accès des policières à l'information concernant les processus de sélection pour le déploiement, notamment en ce qui concerne les présélections et sélections aux SAAT. Il aidera la Police Nationale à utiliser des canaux de communication prisés par les policières, notamment les réseaux sociaux et les messageries instantanées via les réseaux de téléphonie mobile. La manière de communiquer de la Police Nationale sera rendue sensible au genre avec l'acquisition de capacités techniques adéquats, l'existence d'un répertoire de messages appropriés et la mise en œuvre d'actions pertinentes d'information et de communication de masse et de proximité. Ces actions serviront d'une part à rendre les processus de sélection au SAAT et les déploiements plus transparents et exempts de discrimination, et d'autre part à valoriser les policières et leurs expériences dans les opérations de maintien de la paix, afin d'encourager un plus grand nombre d'entre elles à s'y engager. Cette activité aura également l'avantage d'initier des discussions au sein de la Police Nationale sur la nécessité de prendre en compte les expériences de déploiement dans l'évolution des carrières.
- ***Décrivez comment les activités proposées contribueront au changement en faveur de l'égalité des genres au sein de l'institution de sécurité.***

Le projet contribuera à l'institutionnalisation de dispositions formelles visant à assurer la participation significative des femmes aux OMP, avec notamment l'adoption de l'arrêté interministériel qui adapte les critères nationaux et les possibilités de sélection au SAAT et de déploiements aux besoins spécifiques des policières. La Stratégie Genre dont le projet soutiendra l'élaboration et la diffusion contribuera à renforcer la compréhension de la Police Nationale sur son rôle dans la conduite de l'Agenda FPS et les priorités qu'elle engagera pour une meilleure prise en compte des questions d'égalité de genres dans la Police et dans les OMP. Le projet favorisera l'accès des policières à des connaissances, capacités et leaderships indispensables au renforcement de la conformité de leurs profils aux besoins exprimés par les Nations Unies pour les OMP. Il permettra aussi à la Police Nationale de renforcer la sensibilité au genre de ses canaux et actions de communication afin qu'elle soit un levier pertinent de promotion de l'égalité de genre dans le secteur de la Sécurité et principalement dans le pilotage des OMP. Cette communication rendue sensible au genre œuvrera à l'accroissement de l'engouement des policières pour les OMP en les aidant, notamment à lever leurs contraintes domestiques et à tirer profit de leurs expériences dans les OMP pour l'avancement de leur carrière professionnelle.

Innovation [400 – 500 mots]

- *Quels changements prévoyez-vous suite à la mise en œuvre du projet et de ses activités ?*
- *Décrivez en quoi les activités proposées représentent une innovation au sein de votre institution de sécurité.*
- *Qu'est-ce que votre approche de projet propose de nouveau ou de différent par rapport à ce que s'est déjà fait au sein de votre institution de sécurité ?*

À la fin de sa mise en œuvre, le projet entend produire des **changements structurels, durables et transformateurs** au sein de la Police Nationale de Côte d'Ivoire, tout en s'inscrivant dans une dynamique nationale de modernisation du secteur de la sécurité.

Un des résultats majeurs sera la création d'un **cadre réglementaire formel et sensible au genre pour la gestion des OMP**, à travers l'adoption d'un **arrêté interministériel**. Celui-ci établira un **quota d'au moins 30 % de femmes** dans les candidatures au SAAT et les déploiements, tout en abaissant le nombre d'années d'expérience requis à **10 ans** (contre 15 actuellement). Cette mesure vise à élargir la base de candidatures féminines tout en assurant un niveau suffisant de maturité professionnelle

Le projet prévoit aussi le **développement et la mise en œuvre d'une Stratégie Genre** propre à la Police Nationale, accompagnée d'un plan d'action budgétisé, de cadres de résultats, et de mécanismes de suivi et de rapportage. Cette stratégie intégrera des dimensions souvent négligées dans les formations précédentes, comme la **promotion de la masculinité positive** et l'**implication des hommes dans la transformation institutionnelle**. Les formations sur le genre ne seront plus uniquement axées sur les violences basées sur le genre, mais couvriront l'ensemble de l'**Agenda Femmes, Paix et Sécurité**.

Par ailleurs, la **formation sur les OMP sera institutionnalisée** dans les deux écoles de police (Abidjan et Korhogo) et dans l'École de formation continue. Elle ciblera en priorité les policières, en renforçant leurs compétences en leadership, communication, anglais, techniques opérationnelles et connaissances des standards onusiens. Ces femmes seront ainsi mieux préparées à réussir le test SAAT, à intégrer des unités déployées, et à faire valoir leurs compétences pour leur avancement professionnel.

Le projet permettra également un **meilleur accès à l'information sensible au genre**, via des outils numériques et des contenus de communication adaptés. La valorisation des efforts des policières déployées contribuera à **renverser les stéréotypes**, à **accroître leur visibilité** et à encourager de nouvelles vocations féminines dans la police.

Au-delà de ses résultats immédiats, le projet porte une **ambition transformationnelle** pour l'ensemble de la Police Nationale. En plaçant la participation féminine au cœur des enjeux opérationnels et institutionnels, il remet en question des normes établies et promeut **une sécurité inclusive, légitime et redevable**, en cohérence avec les objectifs de la RSS et les engagements internationaux de la Côte d'Ivoire, notamment la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. En rendant visibles les femmes dans des fonctions opérationnelles, il modifie la **perception des rôles genrés** dans les forces de sécurité et contribue à un changement durable des mentalités. Il s'agit d'une **étape décisive dans l'évolution des politiques d'égalité des sexes** au sein de la Police Nationale. Si des initiatives antérieures ont permis des avancées ponctuelles (recrutements ciblés, sensibilisations, désignations individuelles), ce projet vise une **approche systémique**, structurée et durable. Il passe du traitement de l'égalité comme une question périphérique à son intégration dans les mécanismes de décision, de formation, de déploiement et de gestion des carrières. En ce sens, il a le **potentiel de générer un effet catalyseur** sur l'ensemble des institutions de sécurité, mais aussi d'inspirer d'autres secteurs publics à adopter des politiques inclusives, contribuant ainsi à une **transformation progressive des normes sociales à l'échelle nationale**.

Durabilité [500 – 600 mots]

- *Expliquez concrètement les mesures que prendra votre institution de sécurité pour continuer à promouvoir les résultats du projet et à mener les activités entreprises dans le cadre du projet sur le moyen et long terme — au-delà de la mise en œuvre, de la durée et des financements du projet.*

Les actions prévues dans le cadre de ce projet s'inscrivent résolument dans une **dynamique d'institutionnalisation du Genre** au sein de la Police Nationale. De ce fait, elles consisteront principalement en des processus de formalisation visant systématiser et pérenniser l'intégration du Genre dans les **politiques, stratégies, formations et outils opérationnels** relatifs la gestion des Opérations de Maintien de la Paix (OMP).

Les actions prévues dans le cadre de ce projet s'inscrivent dans une dynamique d'**institutionnalisation du Genre** au sein de la Police Nationale. Elles visent à transformer durablement les pratiques et les cadres normatifs, afin de garantir l'intégration du genre dans la gouvernance, les politiques, les stratégies de formation et les outils opérationnels relatifs aux **Opérations de Maintien de la Paix (OMP)**.

Concrètement, le projet appuiera l'adoption d'un **arrêté ministériel** fixant un cadre formel et durable pour la participation significative des femmes aux OMP. Cette disposition réglementaire permettra de stabiliser les acquis du projet et d'éviter le retours en arrière.

Un autre axe majeur de durabilité sera l'intégration d'un **programme de formation spécifique sur les OMP** dans les curricula des deux écoles de police (Abidjan et Korhogo), ainsi qu'à l'École de formation continue. Ce programme, destiné en priorité aux femmes policières, reposera sur des maquettes pédagogiques adaptées et un **pool de formateurs/trices qualifié-e-s** assurant ainsi sa viabilité après la clôture du projet.

Le projet favorisera également l'adoption, en Conseil des Ministres, de la **Stratégie Genre de la Police Nationale**. En tant qu'instrument sectoriel de mise en œuvre du **2^e Plan d'Action National (PAN) 2024–2028** de la Résolution 1325, cette stratégie bénéficiera d'une **reconnaissance politique forte**, garantissant un suivi régulier par les ministères compétents et un accès élargi aux financements publics et partenaires.

À l'instar d'autres stratégies ministérielles, la mise en œuvre de cette stratégie Genre sera financée à **au moins 30 % par le budget de l'État**, à travers son inscription dans les plans stratégiques pluriannuels et les budgets du Ministère de l'Intérieur en particulier celui de la Police Nationale. Le **financement complémentaire** sera mobilisé auprès des partenaires techniques et financiers déjà engagés sur les questions de genre et de sécurité. Un **Comité de suivi** sera institué au sein de la Police Nationale. Composé de représentant-e-s de la Direction Générale, des écoles de formation, de la Cellule Genre et des services techniques (dont les OMP), il sera chargé de coordonner les actions, de produire un **rapport annuel** sur la mise en œuvre et de proposer les ajustements nécessaires pour garantir **l'efficacité et la pérennité** de la stratégie.

En parallèle, le projet renforcera les **capacités techniques en communication sensible au genre**, en introduisant des outils numériques visant à réduire les biais informationnels qui limitent encore l'accès des femmes policières aux opportunités liées aux OMP. Des **campagnes de sensibilisation de proximité** viendront également modifier les perceptions sociales sur les métiers de la sécurité, notamment auprès des femmes, des filles et de leurs familles. La **Direction de la Communication** de la Police Nationale, en cours de réorganisation, jouera un rôle stratégique dans la capitalisation et la pérennisation des acquis du projet. Elle intégrera dans son **programme annuel et son budget de fonctionnement** les actions initiées – sensibilisation, plaidoyer, valorisation des femmes déployées – afin d'en faire des activités structurelles.

Enfin, la gestion des OMP sensible au genre s'articulera pleinement avec les objectifs du **PAN 1325**, consolidant ainsi la position de la Côte d'Ivoire comme **pays pionnier de l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité**. Le projet contribuera ainsi à bâtir une Police Nationale plus inclusive, professionnelle et redevable, à même de répondre aux défis sécuritaires actuels et futurs.

Gestion, supervision et coordination du projet [300 – 400 mots]

- *Décrivez la structure de gestion de projet et les responsabilités associées.*
- *Décrivez les capacités et les forces de votre organisation en vue d'assurer la bonne mise en œuvre du projet.*
- *Expliquez comment seront gérées les informations liées au projet, y compris les informations concernant les résultats, les documents financiers et budgétaires, et les images.*
- *Veillez inclure un organigramme présentant les relations entre l'équipe de gestion de projet, le comité de mise en œuvre du projet, les partenaires et les principales parties prenantes du projet.*
- *Comment assurerez-vous que l'équipe de gestion de projet sera composée de femmes et d'hommes disposant de solides compétences en gestion de projet, en reporting narratif et financier, en budgétisation, en Excel, en communication, ainsi qu'en suivi-évaluation ?*

- **Décrivez la structure de gestion de projet et les responsabilités associées.**

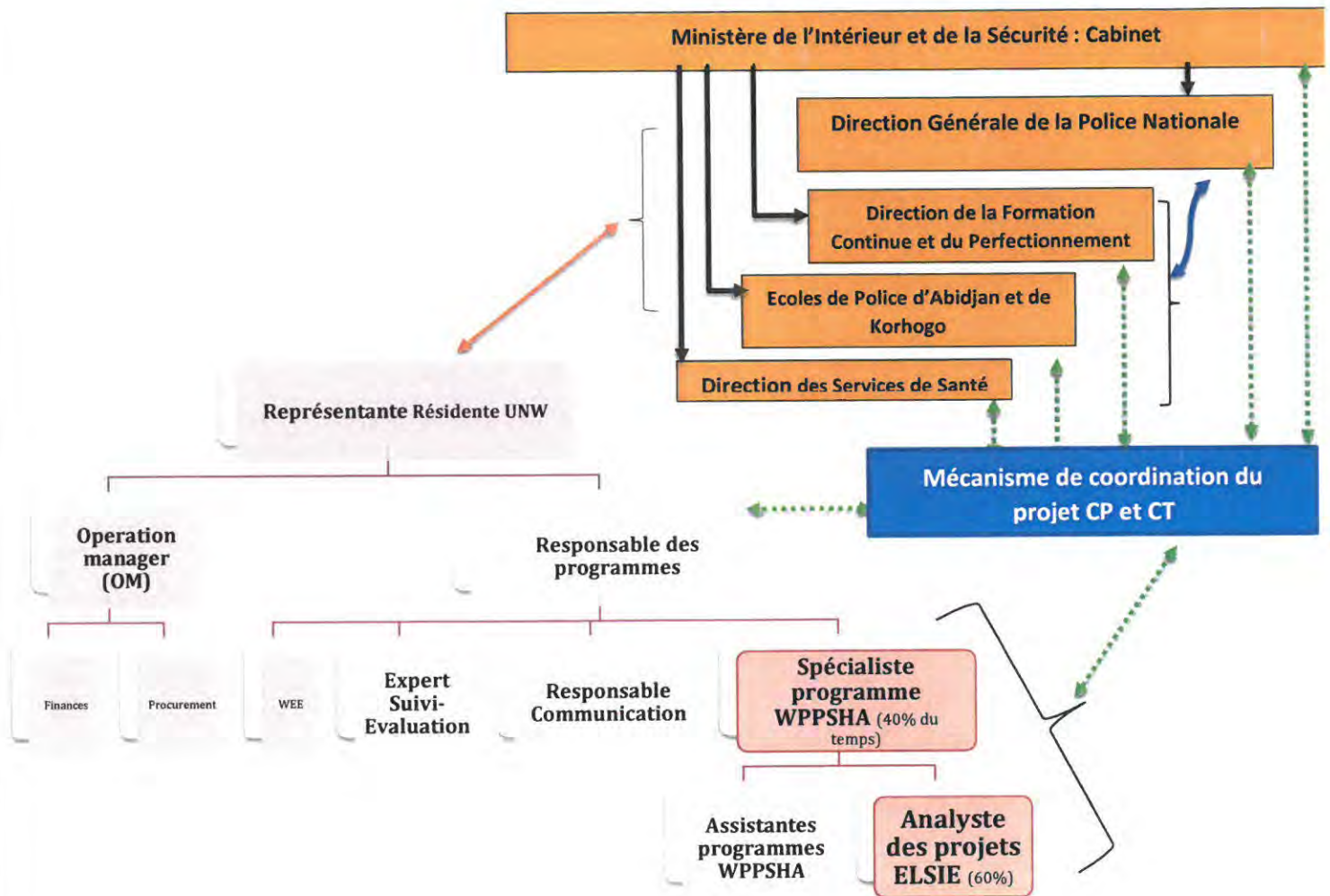
L'ONU Femmes Côte d'Ivoire, bénéficiaire des ressources, assurera la **gestion programmatique et financière** du projet conformément à ses procédures. Elle utilisera les modalités d'exécution directe et indirecte. En effet, l'ONU Femmes conduira directement les processus d'acquisition des investissements et de recrutement des consultant-e-s dont l'appui à la réalisation de certaines initiatives est nécessaire. Elle signera une **Lettre d'Accord (LOA)** et un Accord de Coopération de Projet (**PCA**) respectivement avec la **DGPN** et les **deux écoles de Police** (Abidjan et Korhogo) pour leur transférer les ressources nécessaires à la mise en œuvre des activités du projet leur incombant.

La **coordination stratégique** du projet se fera à travers deux entités dont les membres ont déjà été identifiés : le **Comité de Pilotage (CP)** et le **Comité Technique (CT)**. Le CP²⁶ est l'**organe décisionnel** du projet, placé sous la présidence du **Directeur d Cabinet du Ministre en charge de la Sécurité** et avec pour membres les responsables des structures dont l'action es indispensable à la participation significative des femmes dans les OMP²⁷. Il se réunira une fois par semestre. Le CT assurera l suivi de la **gestion technique du projet et rendra compte au CP**. Il sera présidé par le **Directeur Général de la Police National** et sera composé des services techniques²⁸ des structures membres du CP. Le CT se réunira chaque trimestre.

- **Veillez inclure un organigramme présentant les relations entre l'équipe de gestion de projet, le comité de mise e œuvre du projet, les partenaires et les principales parties prenantes du projet.**

Le positionnement de l'équipe dédiée au projet au sein de l'ONU Femmes et les relations fonctionnelles liées au projet son présentés par les figures 1 et 2, ci-dessous.

Figure 1 : Organigramme du projet ELSIE Police CIV



Légende :

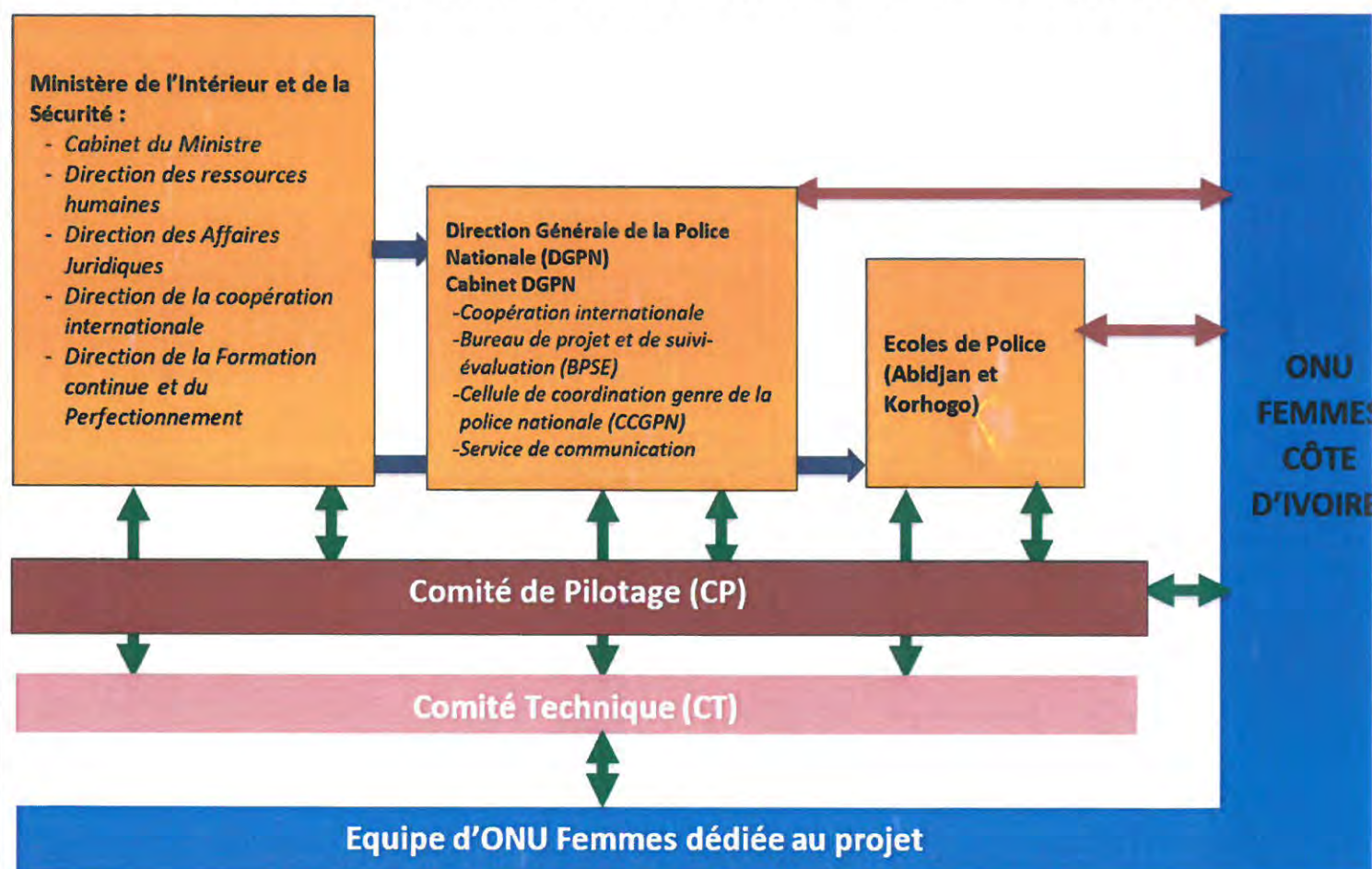
²⁶ Le CP aura pour principales tâches de : Approuver le plan opérationnel du projet ; Valider les rapports de gestion opérationnelle et financière ; Assurer l'appropriation nationale des résultats du projet.

²⁷ Direction Générale de la Police Nationale, Ecoles de Police d'Abidjan et de Korhogo, Direction de la Formation continue et du Perfectionnement, Direction des Services de Santé de la Police, Direction des Ressources Humaines, Direction des affaires juridiques et de la coopération internationale et Responsable des Programmes de l'ONU Femmes.

²⁸ DGPN (Coopération internationale, Bureau de projets et du Suivi-Evaluation, Cellule Genre, Service de la Communication), Direction de la Formation (Sous-Direction de la Formation Continue), Ecoles de la Police d'Abidjan et de Korhogo (responsables techniques de la formation), Direction des personnels de sécurité et Sous-Direction des Affaires sociales de la Police et Spécialiste Programme Paix et Sécurité de ONU Femmes.

	Principaux staffs de ONU Femmes dédiés au projet
	Staffs de ONU Femmes apportant une contribution à la mise en œuvre du projet
	Institution de sécurité (Cabinet du ministère en charge de la sécurité, DGPN, Ecoles de Formation, Direction de la Formation, Direction des Ressources Humaines, Direction des Affaires Juridiques, Direction de la coopération internationale, etc.)
	Mécanisme de coordination du projet (Comité Technique (CT) et Comité de Pilotage (CP))
	Signatures de LOA entre la DGPN et de PCA avec les écoles de Police pour la mise en œuvre du projet
	Relations hiérarchiques au sein de l'Institution de la Sécurité
	Relations fonctionnelles
	Participation au mécanisme de coordination du projet – le Comité de Pilotage (CP) et le Comité Technique (CT)

Figure 2 : Equipe projet au sein de ONU Femmes et relations fonctionnelles liées projet



Légende :

	Lien hiérarchique
	Participation au mécanisme de coordination du projet (CP et CT)
	Signature de protocole d'accord et de transfert de ressources en provenance de ONU Femmes

- ***Décrivez les capacités et les forces de votre organisation en vue d'assurer la bonne mise en œuvre du projet.***

Le présent projet est le fruit d'un partenariat entre l'ONU Femmes et la Police Nationale de Côte d'Ivoire.

- **ONU Femmes Côte d'Ivoire**

En Côte d'Ivoire, l'Agenda FPS constitue un des domaines prioritaires de l'ONU Femmes. Dans ce cadre, l'ONU Femmes soutient les efforts de création de cadres normatif et opérationnels propices à une participation significative des femmes à la paix, à la sécurité et à l'action humanitaire. Sa collaboration avec le Ministère en charge de la femme a permis au pays d'être le premier pays africain à se doter d'un PAN de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations sur les Femmes, la Paix et la Sécurité en DATE. La mise en œuvre de ce PAN R1325 de 1^{ère} génération a permis aux forces de défense et de sécurité d'améliorer leurs interventions en matière de prévention des VBG, d'accueil et de prise en charge des survivantes grâce au renforcement de leurs capacités techniques en matière de VBG et à l'ouverture de Bureaux d'Accueil Genre (BAG ou Gende Desk) dans les commissariats de Police et les brigades de gendarmeries. L'ONU Femmes soutient également les institutions de sécurité pour l'atteinte des objectifs genre escomptés par la RSS. L'appui à la Police Nationale de Côte d'Ivoire pour l'obtention de financement du Fonds de l'Initiative ELSIE pour la réalisation avec succès de son évaluation MOWIP en 2022 s'inscrit dans cette dynamique. Ainsi, ce projet de financement flexible est une opportunité pour ONU Femmes de renforcer son partenariat et ses relations avec la Police Nationale.

Par ailleurs, l'ONU Femmes Côte d'Ivoire est le bénéficiaire du fonds qui sera géré conformément à ses procédures rigoureuses (programmatiques, financières, de passation de marchés et de partenariats). Ces dernières constitueront des réels leviers d'atténuation des éventuels, de responsabilisation des différentes parties prenantes au projet et de transparence, nécessaire à l'atteinte des résultats escomptés. De plus, l'ONU Femmes dispose d'une expertise technique avérée en matière de gestion de projets, de promotion de l'agenda WPS, de rapportage, de suivi-évaluation et de communication. Ses différentes plateformes de gestion (OneApp, Quantum, GST, etc.) renforcent son efficacité dans la gestion de ses portefeuilles de projets/programmes.

- **Police Nationale de Côte d'Ivoire**

La Police Nationale²⁹ ivoirienne est un corps d'Etat rattaché au Ministère chargé de la Sécurité (MIS). Elle est placée sous l'autorité d'un Directeur Général, nommé en Conseil des Ministres. Elle est organisée autour d'une vingtaine d'unités comprenant des services spécialisés, de 12 Préfectures de Police et de 150 Commissariats de Police couvrant l'étendue du territoire nationale. Elle dispose d'un personnel qualifié dont certains ont une bonne expérience de gestion des OMP aussi bien au niveau national qu'international (au sein des équipes des Nations Unies). La Police Nationale a aussi l'expérience de procédures de gestion des Agences des Nations Unies présentes en Côte d'Ivoire, avec lesquelles elle collabore dans un ensemble de projets couvrant diverses thématiques. Elle a eu également à coopérer sur la conduite d'initiatives de promotion du genre, de l'Agenda FPS et des OMP avec des structures nationales³⁰ et organisations de la société civile³¹. La Police Nationale a déjà désigné ses points focaux pour la coordination du projet. Elle a également entrepris d'informer l'ensemble de son personnel de la mise en œuvre prochaine de ce projet visant à renforcer la participation des policières aux OMP. Toutes ces actions ainsi que l'appropriation de haut niveau avec l'implication du chef de Cabinet du Directeur Général de la Police Nationale dans la coordination du processus de formulation détaillée du projet dénotent de tout l'intérêt qu'accorde la Police Nationale à ce projet.

- ***Expliquez comment seront gérées les informations liées au projet, y compris les informations concernant les résultats, les documents financiers et budgétaires, et les images.***

Une charte de communication et une identité graphique du projet seront définies au démarrage du projet sur la base de chartes de communication de la Police Nationale, ONU Femmes et du Fonds de l'Initiative ELSIE. Une Newsletter sera produite chaque trimestre sur la progression des résultats du projet. Cette Newsletter sera partagée à travers sur les principaux canaux de communication de la Police Nationale et de ONU Femmes. Les documents financiers et budgétaires seront produits conformément aux procédures de l'ONU Femmes et des rapports narratifs seront partagés avec le Fonds Elsie chaque

²⁹ Les principales missions de la Police Nationale de Côte d'Ivoire sont : la lutte contre la drogue, la criminalité et la grande délinquance économique et financière, la protection des personnes et des biens et le maintien de l'ordre public.

³⁰ Il s'agit notamment du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE) et de l'Observatoire Nationale de l'Equité et du Genre (ONEG)

³¹ A l'exemple du Réseau des Hommes engagés pour l'Egalité de Genre en Côte d'Ivoire (RHEEG-CI) et la Coordination Africaine des Droits de l'Homme pour les Armées (CADHA)

trimestre. Concernant les résultats du projet, des données seront collectées pour mesurer l'impact et les contributions de chaque activité conformément au cadre de résultat du projet. Ces données seront sauvegardées dans les serveurs d'ONU Femmes.

- **Comment assurerez-vous que l'équipe de gestion de projet sera composée de femmes et d'hommes disposant de solides compétences en gestion de projet, en reporting narratif et financier, en budgétisation, en Excel, en communication, ainsi qu'en suivi-évaluation ?**

La Spécialiste programme WPPSHA³², qui totalise une vingtaine d'années d'expériences professionnelles avec de solides connaissances en gestion des programmes et projets, assurera la coordination programmatique du présent projet. Elle consacrera au moins 40% de son temps en tant qu'interlocuteur principal du projet au niveau de ONU Femmes et réalisera la certification des dépenses, l'assurance qualité des plans de travail et des différents rapports, des contrôles ponctuels réguliers et des missions sur le terrain à des moments clés de la mise en œuvre du projet. Un-e Analyste projets ELSIE sera recruté-e par un appel à candidature rigoureux et dédié-e à la supervision rapprochée de l'exécution du projet³³. Elle/il consacrera 60% de son temps à ce projet et 40% au projet ELSIE Militaire (dont la coordination programmatique est également par ONU Femme Côte d'Ivoire). La responsable de la communication et l'expert en suivi-évaluation du bureau pays apporteront aussi des appuis au projet dans leurs domaines respectifs. Par ailleurs, au démarrage du projet, les membres du mécanisme de coordination du projet (CT et CP) ainsi que les Structures de la Police Nationale qui interviendront sur le projet en tant que partenaires d'exécution seront formés sur les procédures et outils de gestion programmatique et financière, de suivi-évaluation et de communication de ONU Femmes qui seront utilisés pour la gestion du projet.

Suivi, établissement de rapports et gestion des données du projet [600 – 800 mots]

Compte tenu des exigences du Fonds en matière d'établissement de rapports, de suivi et d'évaluation décrites dans la 11^e partie ci-dessous, décrivez votre propre approche du suivi, de l'établissement de rapports et de la collecte et stockage des données dans le cadre du projet :

- *Quel est votre plan de suivi et évaluation pour le projet ?*
- *Quelles mesures allez-vous prendre pour suivre les avancées du projet ?*
- *Quel type de données allez-vous collecter pour démontrer les contributions et résultats du projet ?*
- *Décrivez où et comment vous conserverez toutes les informations et données relatives au projet.*
- *Comment veillerez-vous à ce que les rapports liés au projet soient bien conformes aux exigences du Fonds ?*
- *Comment prévoyez-vous d'utiliser les informations collectées pour améliorer le projet et favoriser les apprentissages et le développement de bonnes pratiques (ce qui fonctionne / ne fonctionne pas) ?*

- **Quel est votre plan de suivi et évaluation pour le projet ?**

Le plan de suivi-évaluation du projet permettra de recueillir de manière périodique les connaissances, bonnes pratiques et enseignements relatifs aux progrès accomplis dans la réalisation des résultats escomptés et de fournir des données qualitatives et quantifiées pour évaluer ces progrès. Une collecte de données de base sera réalisée au démarrage du projet pour fournir des données de référence actualisées aux indicateurs retenus dans le cadre de résultats. Un suivi des progrès accomplis au niveau des activités, des produits, des résultats et des indicateurs correspondants sera réalisé sur la base de la collecte et de l'analyse des données de suivi. Une attention sera aussi accordée au suivi des actions liés à la gestion des risques. Globalement, le suivi et l'évaluation du projet intégreront l'approche de la Gestion Axée sur les Résultats et seront alignés sur la chaîne des résultats telle que définie dans le cadre logique. Les rapports, le suivi et l'évaluation seront effectués conformément aux normes d'ONU Femmes et aux orientations données par le Fonds de l'Initiative ELSIE.

- **Quelles mesures allez-vous prendre pour suivre les avancées du projet ?**

Un suivi en temps réel de l'avancement du projet sera assuré via une plateforme numérique. À cette fin, un formulaire Kobo Collect sera mis en place pour collecter des données complètes (nombre et localisation des bénéficiaires, images des équipements acquis, etc.). Les partenaires de mise en œuvre du projet (DGPN, Ecole de Police) seront formés à l'utilisation

³² Women Political Participation, Peace, Security and humanitarian Action

³³ Il/elle sera entre autres chargé-e de la préparation des plans de travail du projet, des projets de rapports et des processus de gestion financière des activités du projet dans les systèmes de gestion de ONU Femmes (Quantum, UNall, GST, etc.).

de ce formulaire afin d'assurer la disponibilité des données en temps réel, même dans les zones moins accessibles aux missions de terrain.

Sur la base des activités réalisées et des données collectées, des rapports trimestriels (techniques et/ou financiers) seront élaborés conformément aux procédures applicables et aux termes de l'accord de partenariat financier convenus avec le Fonds de l'Initiative ELSIE. Ces rapports de progrès seront initiés par l'équipe projet, examinés par le Comité Technique puis validés par le Comité de Pilotage avant sa transmission au Secrétariat de ELSIE. Quant au rapport financier, ils seront produits par le Siège de ONU Femmes. Une visite de suivi sera en outre organisée conjointement avec le Fonds de l'Initiative Elsie afin de mesurer les progrès et contributions des activités du projet, identifier les pratiques émergentes et leçons à mi-parcours. Une évaluation finale externe sera également réalisée à la fin du projet afin d'évaluer les réussites, de mettre en évidence les meilleures pratiques et de formuler des recommandations constructives pour pérenniser les acquis du projet.

- **Quel type de données allez-vous collecter pour démontrer les contributions et résultats du projet ?**

Il s'agit essentiellement des données quantitatives et qualitatives ainsi que des images, photos et vidéos susceptibles d'éclaircir sur les changements et progrès accomplis par le biais du projet.

- **Décrivez où et comment vous conserverez toutes les informations et données relatives au projet.**

, Les plateformes de gestion utilisées par ONU Femmes (OneApp, Quantum, GST, etc.) seront mises à profit pour la conservation des informations du projet. Les plateformes en ligne de système de Suivi-Evaluation de la DGPN et des Ecoles de Police seront aussi mises à profit pour la conservation des informations et des données du projet.

- **Comment veillerez-vous à ce que les rapports liés au projet soient bien conformes aux exigences du Fonds ?**

Les responsables du suivi-évaluation des structures de la Police Nationale impliquées dans la mise en œuvre du projet seront formés aux exigences de rapportage du Fonds au démarrage du projet. La spécialiste programme WPPSHA, l'Analyste projets ELSIE et l'expert en suivi-évaluation du Bureau pays de ONU Femmes apporteront aussi un soutien pour la conformité aux exigences de rapportage du Fonds.

- **Comment prévoyez-vous d'utiliser les informations collectées pour améliorer le projet et favoriser les apprentissages et le développement de bonnes pratiques (ce qui fonctionne / ne fonctionne pas) ?**

Les rapports de progrès du projet qui récapitulent les informations collectées sont examinés au niveau des deux entités du mécanisme de coordination du projet. Lors de ces examens, les entraves à la bonne exécution du projet mises en évidence par les informations collectées seront discutées et des décisions de correction seront prises sous le leadership des décideurs clés membres du Comité de Pilotage. Quant aux bonnes pratiques et leçons apprises, elles serviront à faire des recommandations d'ajustement en vue d'amplifier l'impact escompté par le projet. Les Newsletters du projet, les capsules vidéo et les articles de presse permettront de promouvoir les bonnes pratiques et leçons apprises du projet dans une dynamique d'apprentissage.

Quels partenariats seront établis dans le cadre du projet (ex. organisations de la société civile (OSC), instituts de recherche, ministères, organismes de l'ONU) ? [300-400 mots]

- *Quel(s) partenariat(s) déjà existant(s) aident votre organisation à accroître la participation active des femmes en uniforme dans le maintien de la paix de l'ONU ?*
- *Quels nouveaux partenariats seront établis dans le cadre du projet ?*
- *Comment votre organisation propose-t-elle de continuer à établir et/ou maintenir des partenariats après la clôture du projet ?*

- **Quel(s) partenariat(s) déjà existant(s) aident votre organisation à accroître la participation active des femmes en uniforme dans le maintien de la paix de l'ONU ?**

Les partenariats qui aident la Police Nationale de Côte d'Ivoire à accroître la participation active des femmes en uniforme aux OMP sont directement ceux qu'elle entretient avec le Fonds de l'Initiative ELSIE et ONU Femmes qui lui ont permis de réaliser son évaluation des obstacles à la participation des policières aux OMP en 2022. La Police Nationale de Côte d'Ivoire collabore

également avec l'Ambassade de France, la CEDEAO et la Mission permanente de la Côte d'Ivoire à New York en matière de renforcement des capacités opérationnelles sur les OMP.

De manière indirecte, les partenariats, ci-dessous, ont permis à la Police Nationale de mettre en œuvre des initiatives qui accordé une attention à la capacitation des policières :

- Renforcement des capacités opérationnelles en Police de Proximité, en cours avec les appuis du PNUD avec un financement de la JICA et l'ONUDC avec un financement de l'Ambassade des Etats Unis ;
- Renforcement des capacités opérationnelles en Maintien et Rétablissement de l'Ordre, réalisé avec des financements des Ambassades de France, Etats Unies et Egypte ;
- Renforcement des capacités opérationnelles en Sécurité et Protection des hautes personnalités, réalisé avec l'appui des Ambassades de France, Etats Unis et Egypte ;
- Renforcement des capacités opérationnelles en lutte contre les Violences Basées sur le Genre, en cours avec le soutien de la GIZ et l'Ambassade du CANADA.

▪ **Quels nouveaux partenariats seront établis dans le cadre du projet ?**

Dans le cadre du projet, la Police Nationale va renforcer sa collaboration avec l'ONU Femmes avec la Signature d'une LOA et d'un PCA. Elle engagera également des discussions avec la Division de la Police des Nations Unies pour l'organisation de SAAT durant la durée de la mise en œuvre du projet pour accroître les chances de succès des policières formées. La Police renforcera également sa collaboration avec l'Observatoire National de l'Équité et du Genre en Côte d'Ivoire (ONEG), le ministère de la Femme (MFFE) et la Coordination Africaine des Droits de l'Homme pour les Armées (CADHA)³⁴ dans le cadre de la promotion de l'Agenda FPS. Ces structures seront impliquées dans la formulation de la stratégie genre de la Police Nationale, la définition des messages clés de communication sur les femmes et les OMP.

▪ **Comment votre organisation propose-t-elle de continuer à établir et/ou maintenir des partenariats après la clôture du projet ?**

La Police Nationale est une partie prenante clés et membre du mécanisme de coordination de la 2^{ème} génération de PAN R1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité de la Côte d'Ivoire en cours d'adoption. Dans ce cadre, la Police Nationale entend renforcer sa collaboration avec les structures et institutions nationales et internationales ainsi qu'avec les organisations de la société civile autour des objectifs Genre de la RSS et la promotion de la participation significative des femmes dans les OMP qui constitue un des axes de ce PAN 2 R1325 de la Côte d'Ivoire.

6^e partie : Cadre de résultats du projet

Uniquement pour les T/PCC - dans le tableau suivant :

- Remplissez pour chaque catégorie les pourcentages correspondant à votre institution de sécurité dans la cellule « données de référence ».
- Indiquez le pourcentage cible de femmes qui pourraient être déployées par votre institution pendant et après la mise en œuvre du projet, dans les prochaines années.

Résultat principal du Fonds : Accélérer le rythme du changement en faveur d'une participation effective accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies.

Description	Indicateur	Données de référence	Cible
Augmentation du nombre de femmes en uniforme déployées	Nombre et pourcentage (%) des femmes en uniforme chargées du maintien de la paix dans les	2025 (année de commencement du projet) 24 et 37,5% de femmes [OPI]	D'ici à 2026 (fin du projet) 31 et 46% de femmes [OPI]

³⁴ La CADHA est une Organisation Non Gouvernementale (ONG), apolitique, non syndicale et non revendicatrice. Elle a pour objectif la coordination de toutes les actions de promotion des Droits de l'Homme et du Droit Internationale Humanitaire, entreprises par les organisations humanitaires et la société civile, au profit des Armées, des Forces de Défenses et de Sécurité et du corps préfectoral en Côte d'Ivoire. Elle est très active sur l'Agenda Femmes, Paix et Développement et la promotion de l'Initiative ELSIE en Côte d'Ivoire. <https://www.cadha-afrique.com/presentation.html>

dans les missions de paix de l'ONU.	opérations de paix de l'ONU (désagrégé par catégorie militaire et policière) au cours de l'année de lancement du projet, à la fin du projet, et deux ans après la fin du projet.		D'ici à ANNÉE (deux ans après la fin du projet) 50 et 50% [OPI]
-------------------------------------	--	--	--

Veillez remplir le tableau portant sur le Cadre de résultats³⁵ en utilisant l'Appendice A de la fiche explicative pour intégrer les indicateurs normalisés du Fonds.

Résultats n° 3 du Fonds : Augmentation de la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que personnel de maintien de la paix de des Nations Unies						
Obstacle	Objectif	c	Produit(s)	Indicateur(s)	Données de référence	Cible
L'augmentation, par la Police Nationale, du nombre d'années d'expérience requis pour participer aux OMP à 15 ans (au lieu des 5 ans demandées par l'ONU) limite la participation des femmes qui pour la plupart disent privilégier le fait de fonder une famille à cette période de leur vie, où elles ont en moyenne 40 ans (En moyenne, les femmes rentrent à la Police à 25 ans).	Soutenir la mise en place d'un cadre institutionnel formel favorable à la participation accrue des policières aux OMP	1.1/Adoption d'un arrêté interministériel instituant un quota minimum de 30% de femmes dans les candidatures aux SAAT et les déploiements, et réduisant le nombre d'années d'expériences requis pour la participation aux OMP à 10 ans au lieu de 15 ans actuellement exigé.	Un arrêté interministériel de gestion des OMP ramenant le nombre d'années d'expérience requis pour les OMP de 15 à 10 ans et instituant un quota de 30% de représentativité féminines dans les candidatures pour le SAAT et les propositions de déploiement est disponible.	Existence d'un arrêté ministériel de gestion des OMP au niveau de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.	0	1
				Nombre minimum d'année d'expérience des femmes policières candidates au SAAT et/ou déployées.	15 ans	10 ans
			Le quota minimum de 30% de femmes est systématiquement respecté dans les candidatures aux SAAT et dans les équipes déployées	Pourcentage de femmes policières dans les candidatures au SAAT, les équipes sélectionnées et les équipes effectivement déployées dans les OMP.	≠Moins de 10 % des candidatures au SAAT, parmi les policier-e-s ayant réussi-e-s au SAAT ≠moins de 30%	≠Au moins 30 % des candidat-e-s en au SAAT de la Police Nationale sont des femmes ; ≠Au moins 30% des policiers qui réussissent au SAAT sont des femmes ; ≠Au moins 30% des policier-e-s qui sont déployé-e-s

³⁵ **OBSTACLE ou PROBLÈME** : Veuillez décrire, par ordre de priorité, les obstacles identifiés dans le rapport d'évaluation comme limitant la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix, et auxquels le projet cherche à s'attaquer.

OBJECTIF : Quel est l'objectif de l'activité proposée ? Décrivez les éléments nécessaires pour s'attaquer à l'obstacle ou pour l'éliminer.

PRINCIPALES ACTIVITÉS : Décrivez les principales activités qui seront entreprises dans le cadre de chaque résultat indiqué précédemment. Plusieurs activités contribueront à l'atteinte d'un résultat.

INDICATEURS : Un indicateur est une déclaration, qualitative ou quantitative, liée à certains aspects du résultat, qui vous permet de mesurer directement la réalisation du résultat. Les indicateurs doivent être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis (SMART).

DONNÉES DE RÉFÉRENCE : Il s'agit de la valeur actuelle de l'indicateur, avant le début du projet et de la mise en oeuvre de l'activité

PRODUIT(s) : Décrivez le(s) produit(s), livrable(s) ou service(s) concret(s) qui découleront de la réalisation d'une activité du projet. Ex. l'activité « élaboration d'une politique d'égalité des genres » générera le produit « politique d'égalité des genres ».

CIBLE : Il s'agit des produits mesurables découlant des principales activités (ex. 20 femmes militaires ont été formées pour devenir commandantes de patrouille, 30 commandants militaires de haut-rang ont reçu une formation sur l'importance de l'inclusion des femmes dans tous les aspects de la direction, de la planification et du déploiement militaire). Plusieurs produits contribueront à l'atteinte d'un résultat.

						sont des femmes.
La participation aux OMP ne concoure pas systématiquement à l'avancement professionnel.		1.2/Elaboration et vulgarisation d'une Stratégie Genre de la Police Nationale et de son plan d'action budgétisé après des points focaux genre et des décisionnaires clés des OMP pour soutenir le renforcement de la sensibilité au genre de l'environnement institutionnel, technique et opérationnel nécessaires à l'atteinte des indicateurs genre de la RSS et à la participation significative des femmes aux OMP.	Une stratégie Genre de la Police Nationale de Côte d'Ivoire est disponible.	Existence d'une Stratégie Genre de la Police Nationale	Non	Oui
			La connaissance des objectifs genre de la Police Nationale par les policiers et policières est accrue et facilite la mise en œuvre du dispositif lié au renforcement de la participation significative des policières aux OMP.	Nombre de document de Stratégie Genre de la Police Nationale Editée.	0	100
				Nombre de points focaux genre de la Police Nationale (en fonction au sein des commissariats, des Préfectures de Police, de la DGPN, du Cabinet du Ministre et tous les autres de la Police nationale) formés sur la stratégie Genre et les enjeux de participation significative des femmes aux OMP	0	Au moins 100
				Nombre de décisionnaires clés et de policier-e-s touchées par la campagne de promotion de la stratégie Genre de la Police Nationale.	0	≠Au moins 100 décisionnaires clés ; ≠ Au moins 1000 policier-e-s (dont au moins 30% de policières)
Bon nombre de policières ne s'intéressent pas aux OMP. Elles ont un complexe d'infériorité vis-à-vis des hommes et ne pensent pas être en mesure de répondre convenablement aux critères de déploiement, tant au	Renforcer l'engouement des policières ivoiriennes à participer aux OMP des Nations Unies.	2.1/ Intégration d'une formation sur les OMP, ciblant prioritairement les policières, dans les programmes de formations continues et de perfectionnement de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.	Au moins 500 policier-e-s (dont au moins 350 femmes) augmentent leurs capacités et compétences de réussite au SAAT, leur leadership et l'attractivité de leurs profils pour	Existence du programme de formation sur les OMP en préparation au SAAT dans les formations continues et de Perfectionnement de la Police Nationale, ciblant prioritairement les policières.	Non	Oui

<p>niveau des aptitudes physiques qu'intellectuelles. De plus, des policières qui ont réussi au SAAT sont difficilement déployées car leurs profils ne correspondent pas aux besoins exprimés par l'ONU.</p>			<p>faciliter leur déploiement.</p>	<p>Nombre et proportion d'Agent.e.s de police formé.e.s sur les OMP au sein des Ecoles de Police dans le cadre du programme de formation continue, désagrégé par genre</p>	<p>0</p>	<p>500 policier-e-s, dont : ≠350 femmes (au moins 70% des auditeurs/trices) ≠150 hommes (Au plus 30% des auditeurs/trices)</p>
<p>Les canaux d'information traditionnelles internes à la Police Nationale rendent à l'accès difficile à l'information sur les présélections et sélections au test du SAAT.</p>		<p>2.2 Renforcement de l'accès des policières aux opportunités et critères de déploiement ainsi qu'aux informations sur les succès des policières déployées et à l'impact de leur participation aux OMP sur leur avancement professionnel.</p>	<p>Les chargé-e-s de communication au sein de la Police Nationale et les membres du Comité Consultatif d'Ethique (CCE) ont accru leur connaissance sur la communication sensible au genre et en OMP pour mieux accompagner les policières à accéder aux informations nécessaires au renforcement de leur engouement autour des OMP des Nations Unies.</p>	<p>Proportion de femmes policières ayant participées au programme de formation sur les OMP : ≠ Sélectionnées pour les tests de SAAT ; ≠ ayant réussies aux tests de SAAT ; ≠ effectivement déployées dans les OMP des Nations Unies et dans les autres opérations de paix dans lesquelles la Côte d'Ivoire est impliquées.</p>	<p>0 0</p>	<p>≠ 100% de celles qui ont candidatéés ≠ Entre 50 à 70% des celles qui ont été sélectionnées (contre 10% pour le dernier test réalisé en décembre 2024) ≠ Entre 50% à 70%des celles qui ont réussi au SAAT ((contre 40% pour le dernier test réalisé en décembre 2024)</p>
				<p>Nombre de communicateurs et membres du Comité consultatif d'Ethique (CCE) formées en communication sensible au genre et aux OMP</p>	<p>0</p>	<p>20</p>

			Des messages clés de communication sur les femmes et les OMP sont insérés dans le répertoire de communication de la Police Nationale.	Existence de messages clés de communication dans le répertoire de messages de la Police Nationale	0	Au moins 20 messages diffusés au cours des deux dernières années
			Des lucarnes de diffusion de messages clés sur les femmes et les OMP sont créés sur le site internet et dans le Magazine de la Police Nationale.	Existence de lucarnes sur les femmes et les OMP sur le site de la Police Nationale.	Non	Oui
				Existence de lucarnes sur les Femmes et les OMP dans le magazine de la Police	Non	Oui
				Nombre d'articles et de messages sur les femmes et les OMP diffusés sur le site internet, dans le Magazine et sur les réseaux sociaux de la Police Nationale	0	12 articles, soit un article tous les deux mois
			Une chaîne WhatsApp d'information en temps réel sécurisée est intégrée au sein des canaux de communication de la Police Nationale de Côte d'Ivoire pour faciliter l'accès des policières aux informations.	Existence d'une chaîne WhatsApp d'information en temps réel sécurisée est intégrée au sein des canaux de communication de la Police Nationale de Côte d'Ivoire	Non	Oui
			Les capacités matérielles et technologiques renforçant l'efficacité de la communication de la Police Nationale sont accrues.	Nombre de structures au sein de la Police Nationale ayant accru leurs capacités en matérielles de communication	0	Au moins 11 (Direction Générale et Commissariats de Police)
Bon nombre d'agent-e-s de Police ont une mauvaise perception du processus de sélection qui ne leur semble pas transparent et discriminant au regard du genre.			Une tournée de sensibilisation de proximité sur les critères de déploiement et les avantages de la participation des femmes aux OMP est organisée une fois par an dans les Préfectures de Police.	Nombre de personnes touchées par la tournée de sensibilisation sur les OMP	0	1000, avec au 70% des femmes.

			Des capsules vidéo et spots de valorisation des succès et acquis enregistrés par les policières déployées sont produits et diffusés pour contribuer à la création d'un environnement favorable à la participation des femmes aux OMP et à l'amélioration de l'avancement de leur carrière professionnelle	Nombre de capsules vidéo de sensibilisation sur la valorisation des succès et acquis des policières lors de leurs déploiements en OMP	0	8
--	--	--	---	---	---	---

7^e partie : Calendrier du plan de travail

#	Activités prévues	Calendrier du projet (par trimestre) Maximum (24 mois)								Partie(s) responsable(s)	Commentaires/ informations supplémentaires
		T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 3	T 4		
	Décrivez l'activité principale et les activités de soutien										
01	Activité principale n° 1 : Adoption d'un arrêté interministériel instituant un quota minimum de 30% de femmes dans les candidatures aux SAAT et les déploiements, et réduisant le nombre d'années d'expériences requis pour la participation aux OMP à 10 ans au lieu de 15 ans actuellement exigé.									Direction Générale de la Police Nationale (DGPN)	
	<i>Activité de soutien 1.a. : Recrutement d'un-e consultant-e national-e, expert-e en droit et en Genre, pour proposer un projet d'arrêté interministériel de pilotage sensible au genre des OMP sein de la Police Nationale</i>									ONU Femmes Côte d'Ivoire	Le/la consultant-e sera recruté-e par un mois Proposition d'un projet d'arrêté après échanges avec la Police Nationale, consultation de parties prenantes et d'instruments similaires existant dans en Afrique et au-delà.
	<i>Activité de soutien 1.b. : Rencontres validation technique (atelier) du projet d'arrêté ministériel, de validation institutionnelle (réunion de cabinet du Ministre, etc.) en vue de la signature par le Ministre, large diffusion de l'arrêté ministériel sur les OMP signé.</i>									Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), Service en charge des OMP	Atelier technique de validation de l'arrêté sur 3 jours avec 20 personnes au plus. Multiplication de l'arrêté en vue de son examen par les membres du Cabinet du Ministre de l'Intérieur, y compris les services juridiques. Diffusion de l'arrêté signé dans les canaux de communication de la Po et dans la Chaînes WhatSapp

<p>02 Activité principale n° 2 : Elaboration et vulgarisation d'une Stratégie Genre de la Police Nationale et de son plan d'action budgétisé auprès des points focaux genre et des décisionnaires clés des OMP pour soutenir le renforcement de la sensibilité au genre de l'environnement institutionnel, technique et opérationnel nécessaires à l'atteinte des indicateurs genre de la RSS et à la participation significative des femmes aux OMP.</p>		<p>Cellule Genre de la DGPN rattachée au Service de Suivi-Evaluation</p>	<p>L'élaboration de la Stratégie Genre de la Police Nationale connaîtra les étapes suivantes :</p> <p>Etape 1 : recrutement d'un-e consultant-e (Production des TDR en 5 jours ouvrables ; publication de l'offre pendant 2 semaines ; Sélection du/de la consultant-e pendant au p 4 semaines)</p> <p>Etape 2 : Réunion de démarrage du processus (1/2 journée) ; planification opérationnelle détaillée (rapport de démarrage du consultant) en 5 jours</p> <p>Etape 3 : Réalisation des consultations des parties prenantes clés et des décisionnaires de la Police Nationale (20 jours ouvrables) ; élaboration du draft préliminaire de la Stratégie Genre (15 jours) ;</p> <p>Etape 4 : Validation technique et institutionnelle- Atelier technique et validation et prise en compte des observations de l'atelier (8 jours), rencontre interministérielle d'examen du document (une journée), ajustement en fonction des observations de la rencontre (3 jours) production de la Communication en Conseil des Ministres (3 jours) ; Adoption en Conseil des Ministres</p>
<p><i>Activité de soutien 2.a.:</i> <i>Elaboration et Adoption de la Stratégie Genre de la Police Nationale.</i></p>		<p><i>ONU Femmes Côte d'Ivoire</i> Cellule Genre de la DGPN rattachée au Service de Suivi-Evaluation</p>	<p>Recrutement d'un un-e consultant-spécialiste des questions de genre, la RSS et de la Police pour une durée de 3 mois au maximum. Sous la supervision de la responsable des questions de Genre du Ministère de Sécurité, la Cellule Genre de la Direction Générale de la Police et en collaboration étroite avec ONU Femmes, le/la consultant-e sera principalement chargé-e de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ produire le plan opérationnel du processus d'élaboration de la Stratégie Genre, notamment l'identification des parties prenantes clés à consulter. ○ conduire les consultations nécessaires. ○ produire les projets de document de Stratégie Genre de plan d'action budgétisé, de cadre de suivi-évaluation et de Communication en Conseil des Ministres (CCM). <p>Validation technique (atelier de 2 jours avec 25 personnes) draft</p>

						<p>préliminaire de Stratégie Genre proposée par le /la Consultant-e.</p> <p>Validation institutionnelle du draft document prenant en compte les observations de l'atelier technique validation.</p> <p>Prise en charge des frais de déplacement du/de la consultant-e pour les consultations à Abidjan et l'intérieur du pays, des frais d'impression (multiplication du document) et des frais de collation des réunions interministérielle d'examen avant l'adoption en Cons des Ministres.</p>
	<p>Activité de soutien 2.b. : Vulgarisation de la Stratégie Genre</p>				<p>Cellule Genre de la DGPN rattachée au Service de Suivi-Evaluation et Service de la Communication de la DGPN</p>	<p>Mission circulaire de sensibilisation sur les objectifs et résultats de la Stratégie Genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edition de 100 exemplaires de Stratégie Genre et de 1000 exemplaires de son résumé. <p>Campagne audio-visuelle de vulgarisation des objectifs de la stratégie Genre, en mettant un acc particulier sur ceux en lien avec la participation significative des femn aux OMP-</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de spots vidéo et auc de sensibilisation en mettant à profit les chaînes télévisées de grandes audiences, les radios nationales et de proximité. <p>Formation d'au plus 165 points foca Genre (11 sessions de 15 personne de la Police Nationale (Préfectures, des Commissariats de Police) sur la Stratégie Genre de la Police et les enjeux de genre en lien avec les ON. Ces sessions incluront la promotior de la masculinité positive . Une des 11 sessions sera consacré aux décideurs clés sur la stratégie Genre,</p>
03	<p>Activité principale n° 3 : Intégration d'une formation spécifique sur les OMP, ciblant prioritairement les femmes, dans les programmes de formations continues et de perfectionnement de la Police Nationale de Côte d'Ivoire.</p>				<ul style="list-style-type: none"> - Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme. - Direction de la Formation continue et du Perfectionnement. 	

<p>Activité de soutien 4.b. : Formation des chargé-e-s de communication et membres du Comité Consultatif d’Ethique qui influencent la ligne éditoriale communicationnelle de la Police Nationale seront formées en communication sensible aux questions de femmes et OMP</p>							<p>Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), Service de la communication et Cellule Genre Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme,</p>	<p>La formation se déroulera au cours d’un atelier et concernera de 20 personnes chargées de communication de la Police Nationale. Un-e consultant-e formateur/tice e Genre et communication sera recruté-e sur un mois pour préparer la formation et la dispenser.</p>
<p>Activité de soutien 4.c. : Mise en place de la chaîne WhatSapp d’information de la Police Nationale et refonte du Site Internet et du Magazine de la Police Nationale</p>							<p>Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), Service de la Communication</p>	<p>Cette mise en place se fera avec l’appui de l’expert-e consultant-e e communication mentionné-e plus haut. Une campagne médiatique pour l’adhésion des Policière à la Chaîne WhatSapp sécurisée de la Police Nationale</p>
<p>Activité de soutien 4.d. : Organiser une tournée par an de sensibilisation de proximité sur les critères de déploiement et les avantages de la participation accrue des femmes OMP</p>							<p>Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), Service de la Communication, Cellule Genre, Bureau de la Coopération et du Contre-terrorisme, ONU Femmes</p>	<p>Une tournée de sensibilisation sera réalisée par an sur une durée de 2 semaines. L’ONU Femmes appuiera la production et la diffusion des capsules vidéo et des spots de valorisation des succès des policières déployées afin de conscientiser sur leur potentiel et contribuer à leur avancement professionnel.</p>

8^e partie : Communications, plaidoyer et visibilité autour du projet

Présentez vos plans de communication, de plaidoyer et de visibilité en relation avec les principales activités du projet. Décrivez la façon dont vous partagerez les informations, sensibiliserez vos cibles et présenterez votre projet. Votre plan devrait comprendre :

- **Objectif(s)** : Définissez clairement ce que vous cherchez à atteindre, et soyez précis sur les résultats désirés.
- **Public cible** : Qui est votre cible ? Quel est son segment démographique (données ventilées) et quelles sont ses canaux de communication privilégiés ?
- **Indicateurs de mesure de la performance** : Établissez vos principaux indicateurs de performance. Ceux-ci peuvent inclure la fréquentation de votre site internet, l’engagement sur vos réseaux sociaux, ou les réponses à votre enquête.
- **Messages, outils et plateformes clés** : Faites ressortir les points principaux que souhaitez véhiculer, les outils de communication que vous comptez utiliser (ex. communiqués de presse, lettres d’information, réseaux sociaux), et choisissez les canaux pertinents en fonction de votre public cible.
- **Budget et ressources** : Définissez les ressources financières requises, y compris le budget prévu pour la communication et la création de contenus. Déterminez également les ressources humaines, les compétences et expertise nécessaires.
- **Calendrier** : Intégrez un calendrier réaliste pour votre plan de communication, en harmonie avec votre plan et votre calendrier global de projet, et décomposé par activité, par étape et par échéance.
- **Résultats et impact attendus** : Quels sont les résultats attendus de votre plan de communication ? Veillez à ce que les résultats du projet soient pleinement alignés aux objectifs généraux de votre organisation.

- Objectif(s)

Ce plan de communication a pour objectif global de favoriser une mise en œuvre réussie du projet grâce une maîtrise et diffusion pertinente et efficace des informations essentielles qui y sont liées. De manière spécifique, il permettra de :

- Adapter les actions de communication du projet aux besoins spécifiques des ses parties prenantes clés ;
- Assurer une communication efficace entre les différentes parties prenantes clés du projet à toutes les étapes du projet afin de susciter et maintenir leur intérêt pour le projet tout au long de sa mise en œuvre (et au-delà) ;
- Accroître la visibilité du projet, de sa progression et de ses résultats pour un meilleur éclairage des décideurs clés, des policiers et policières, des organisations de la société civile promouvant les droits des femmes et des partenaires techniques et financiers actifs dans l'agenda FPS et la participation significative des femmes en uniforme dans les OMP.
- Favoriser la documentation des bonnes pratiques et des leçons apprises du projet.

• **Résultats et impact attendus**

La maîtrise et diffusion pertinente et efficace des informations essentielles du projet concoure à la mise en œuvre réussie du projet grâce à l'atteinte des résultats opérationnels ci-après.

- Les actions de communication du projet sont adaptées aux besoins spécifiques des ses parties prenantes clés.
- L'intérêt des parties prenantes clés du projet est maintenu grâce à une communication efficace à toutes les étapes du projet.
- La visibilité du projet, de sa progression et de ses résultats, est assurée pour un meilleur éclairage des décideurs clés, des policiers et policières, des organisations de la société civile promouvant les droits des femmes et des partenaires techniques et financiers actifs dans l'agenda FPS et la participation significative des femmes en uniforme dans les OMP.
- La documentation des bonnes pratiques et des leçons apprises du projet est facilitée.

• **Public cible et Canaux de communication :**

Ce plan de communication ciblera principalement les décisionnaires clefs de pilotage des OMP de la Police Nationale, les policiers et policières, les Ministères techniques et institutions nationales impliqués dans la mise en œuvre de l'Agenda FPS en Côte d'Ivoire (dont le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant qui coordonne la mise en œuvre de la 2^{ème} génération de PAN d R1325, 2024-2028, le Ministère d'Etat, Ministère de la Défense (MEMDEF) dont dépendent les gendarmes déployés à travers le processus de déploiement de la Police Nationale), les organisations de la société civile œuvrant pour la promotion des femmes, le Fonds ELSIE, son Secrétariat et ses partenaires financiers, les Partenaires Techniques et Financiers actifs sur l'Agenda FPS en Côte d'Ivoire (dont l'ONU Femmes et la plupart des Agences sœurs des Nations Unies), des médias nationaux et internationaux. Le tableau, ci-dessous donne les détails sur ces différentes catégories de cibles du plan de communication ainsi que les canaux de communication qui seront mobilisés pour les toucher de manière adéquate.

Public cible	Segment démographique	Canaux de communication privilégiés
<p>Information du personnel de Police Décisionnaires clés de la Police Nationale, Préfectures de Police, Commissariats de Police, policiers et policières</p>	<p>Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité (MIS) ; Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) ; Préfectures et Commissariat de Police Personnel de Police : Policiers 17 609 Policiers (86,43%) et 2765 policières (13,57%)</p>	<p>Production et distribution de supports hors média (brochures, plaquettes, flyers, affiches, kakemonos, ect.) à l'effigie du projet à l'occasion du lancement du projet, de la formation et des sessions d'information et de sensibilisation.</p> <p>Production de supports médias d'information, de sensibilisation et de conscientisation sur la participation significative des policières aux OMP, la promotion de la Stratégie Genre de la Police Nationale, les enjeux, résultats et acquis du projet.</p> <p>Diffusion des supports média produits sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les réseaux sociaux (Pages Facebook et X) de la Police Nationale, des Ecoles de formation de la Police Nationale, du Gouvernement et de ONU Femmes. - Dans les principaux organes de presse écrite et en ligne du pays. - Sur les principales chaînes nationales, notamment les plus

<p>Facilitation de la communication entre les principales parties prenantes du projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cabinet du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité ; Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) ; - Direction de la Formation Continue et du Perfectionnement ; - Ecoles de Police d'Abidjan (EPA) et de Korhogo (EPK) ; - Direction des Ressources Humaines ; - Direction des Affaires juridiques et de coopération Internationale (DAJCI) ; - Direction des Services de Santé de la Police (DSS) ; - ONU Femmes ; - Secrétariat du Fonds ELSIE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ministre de l'Intérieur et de la Sécurité, Directeur de Cabinet du Ministère de la Sécurité. - Comité de Pilotage : 10 membres – <i>Directeur de Cabinet du MIS, Directeur Général de la Police nationale, Directeur de la Formation Continue et du Perfectionnement, Directeur des Affaires Juridiques et de la Coopération Internationale, Directeur de la Santé de la Police, Directeur des Ressources Humaines, Directeur de l'EPA, Directeur de l'EPK et Management de ONU Femmes CIV.</i> - Comité technique : 15 membres – <i>Représentant du Cabinet du MIS ; Représentant-e-s de la DGPN (Représentant-e du Cabinet DGPN, Bureau de la coopération internationale, Bureau de projet et de suivi-évaluation (BPSE), Cellule de coordination genre de la police nationale (CCGPN) et Service de communication) ; Représentant-e-s de la Direction de la Formation et du Perfectionnement (Représentant-e-s de l'EPA et de l'EPK, Sous-Direction de la formation continue) ; Représentant-e de la DSS ; Représentant-e-s de la Direction des Ressources Humaines (Direction des personnels de sécurité (DPS), Sous-Direction des affaires sociales de la police (SDASP) ; Représentant-e de la DAJCI ; Equipe projet ELSIE de ONU Femmes CIV.</i> 	<p>couramment suivi par les femmes.</p> <p>Production et diffusion via les réseaux sociaux et les sites officiels de la Police Nationale (et de ONU Femmes) de dépliants sur les conclusions du Comité de Pilotage et du Comité technique du projet.</p> <p>Création et animation d'un groupe WhatsApp dédié à la supervision et au suivi de la mise en œuvre du projet.</p> <p>Création d'un MailChimp (Création d'une liste de contacts des parties prenantes internes du projet) pour la diffusion des informations et supports de communication (média et hors média) produits dans le cadre du projet.</p> <p>Mise en page, illustrations et diffusion de progrès du projet et diffusion des acquis via les réseaux sociaux officiels de la Police Nationale et de ONU Femmes.</p> <p>Facilitation de la diffusion des correspondances officielles liées au projet à l'aide du groupe WhatsApp du projet et de la chaîne WhatsApp.</p>
<p>Information, Education et Communication des parties prenantes clés de l'Agenda FPS en Côte d'Ivoire (institutions et structures nationales, organisations de la société civile, etc.), les bailleurs de fonds, médias nationaux et internationaux et le grand public sur les enjeux, les résultats et les acquis du projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE) qui coordonne la mise en œuvre de l'Agenda FPS en Côte d'Ivoire ; • Ministère d'Etat, Ministère de la Défense (MEMDEF) dont dépend les gendarmes déployés à travers le mécanismes de pilotage des OMP de la Police Nationale ; • Autres membres du Gouvernement de CIV intéressés par l'Agenda FPS ; • Ambassades des pays contributeurs au Fonds ELSIE ; Agences des Nations Unies en Côte d'Ivoire ; • Organisations de la société civile, en particulier celles actives dans la promotion des Droits des femmes et l'Agenda FPS. • Médias : Nationaux : 70% - internationaux : 30% 	<p>Production et diffusion sur les réseaux sociaux ((Facebook, X, LinkedIn, Instagram) et sites officiels de la Police Nationale, du Gouvernement et de ONU Femmes d'une Newsletter trimestrielle sur la progression du projet et ses acquis.</p> <p>Production et publication d'articles et communiqués de presse (à l'occasion du lancement du projet, à la revue à mi-parcours du projet, pour la sensibilisation et le plaidoyer liées aux principales activités du projet, lors de la revue finale).</p> <p>Relaie des articles et communiqué de presse produits sur les réseaux sociaux (Facebook, X, LinkedIn, Instagram) et sites officiels de la Police Nationale et de ONU Femmes.</p> <p>Production et diffusion de reportages sur les activités projet dans les organes de presse écrite, en ligne et les chaînes de télévision et radios, nationales et régionales.</p>

• **Indicateurs de mesure de la performance**

L'atteinte des résultats escomptés par le présent plan de communication sera appréciée à travers les principaux indicateurs de performance présentés dans le tableau ci-dessous.

Résultats	Indicateurs
- Les actions de communication du projet sont adaptées aux besoins spécifiques des ses parties prenantes clés	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse détaillée et actualisée de la cartographie des parties prenantes réalisée. <i>Fréquence de collecte : Initialement au démarrage du projet, puis actualisation semestrielle.</i> - Calendrier actualisé des actions de communication disponible au démarrage du projet. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte : À la phase de démarrage, puis trimestriellement.</i> - Taux de satisfaction des parties prenantes clés concernant la pertinence, la clarté et l'utilité des actions de communication du projet. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte : Semestrielle</i> - <i>Méthode de collecte : Administration de formulation de satisfaction.</i>
- L'intérêt des parties prenantes clés du projet est maintenu grâce à une communication efficace à toutes les étapes du projet.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participants des membres aux réunions du Comité de pilotage (CP). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte : A chaque réunion.</i> - Nombre de participants des membres aux réunions du Comité Technique (CT). <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte ponctuelle : A chaque réunion.</i> - Nombre d'Agents de Police ayant participé au projet, désagrégé par activité, sexe, fonction et grade. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte de données : Mensuelle.</i>
- La visibilité du projet, de sa progression et de ses résultats, est assurée pour un meilleur éclairage des décideurs clés, des policiers et policières, des organisations de la société civile promouvant les droits des femmes et des partenaires techniques et financiers actifs dans l'agenda FPS et la participation significative des femmes en uniforme dans les OMP.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'articles de presse produits et publiés dans les médias et sur les réseaux sociaux. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte : Mensuelle (afin de faire un suivi précis)</i> - Nombre de reportage audiovisuel réalisé sur le projet. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte : A chaque production / diffusion</i> - Nombre de documents sur le projet édités et vulgarisés. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte : Trimestrielle</i>
- La documentation des bonnes pratiques et des leçons apprises du projet est facilitée.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de Newsletters trimestriels produits sur les acquis et bonnes pratiques du projet. - <i>Fréquence de collecte : Trimestrielle</i> Nombre de petites capsules vidéo de documentation des leçons apprises et des bonnes pratiques produites et publiées. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Fréquence de collecte : Au moment de la production</i>

• **Messages, outils et plateformes clés**

Les messages clés de communication du projet seront finalisés au démarrage du projet lors d'un atelier qui rassemblera les chargé-e-s de la communication de la Police Nationale et de l'ONU Femmes. Ces messages s'articuleront autour des principaux objectifs du plan de communication du projet et auront pour principaux objectifs de conscientiser sur :

- L'importance cruciale de la diversité de genre dans les OMP et dans le secteur de la Sécurité en lien avec les objectifs de la RSS ;
- Les avantages opérationnels et stratégiques de la participation des policières dans les OMP ;
- L'égalité de genre et les droits des femmes dans les opérations de paix.
- Les enjeux de l'Agenda FPS et du PAN 2 R1325 de la Côte d'Ivoire.

La diffusion des différents messages se fera à travers des **canaux de communication média**, des **canaux de communication hors médias** et des **entretiens interpersonnels** selon les cibles. Au niveau **média**, les canaux traditionnels de communication de la Police Nationale et de l'ONU Femmes (Sites Internet, Réseau sociaux, Magazine périodique, rapports, etc.) ainsi que les nouveaux canaux de communication (Chaîne WhatsApp et Site Web dédié au projet, dont la mise en place est prévue par le projet) seront utilisés pour la diffusion des différents messages. A ceux, seront ajoutés les médias écrits et audiovisuels (télévision, radios, presse en ligne, etc.). Pour ce qui concerne les **canaux de communication hors médias**, la diffusion des messages se fera

à travers des de gadgets de communication avec des messages clés (tee-shirts, casquettes, kakemonos, etc.), des courriers officiels, des événementiels, des mailing listes, des réunions, des ateliers, etc.

• **Budget, ressources et Calendrier d'exécution**

Le coût total des actions de communication prévue dans le cadre du projet s'élève à **\$18,489.97 USD**.

Activité de communication	Date de Début	Date de Fin	Responsables	Description de l'Activité	Budget (\$) et Matériel
<p>Médiatisation de la Cérémonie officielle de lancement du projet via :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la presse écrite, en ligne et audiovisuelle - les réseaux sociaux (Pages Facebook et X de la Police et de ONU Femmes, Chaîne WhatSapp des femmes, Groupe WhatSapp du projet) 	01/07/2025	30/07/2025	<p>DGPN, Service de la coopération internationale, Cellule Genre et Service de Communication</p> <p>ONU Femmes – Programme WPPSHA et Equipe Communication</p>	<p>Cette cérémonie sera présidée par le Ministre de l'Intérieur et de la Sécurité. Elle verra la participation de la Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (qui coordonne la mise en œuvre du PAN R1325 en CIV) et la participation du Directeur Général de la Police Nationale, du haut commandement de la Police Nationale et d'une forte représentation des Préfectures de Police et des Policières et Policiers.</p> <p>Cette cérémonie sera à marquer officiellement le démarrage du projet, de présenter ses objectifs à l'ensemble du personnel de la Police Nationale, aux des décideurs clés des OMP et de l'Agenda FPS en CIV ainsi qu'à la société civile et aux médias.</p> <p>L'atelier de définition des messages clés de communication et de l'identité visuelle du projet précédera cette cérémonie officielle de lancement du projet.</p>	<p>Matériel : Documents imprimés (flyers, affiches, kakemono), supports visuels, couverture médiatique ;</p> <p>Communication (invitations, communiqués de presse)</p> <p>Plaquette résumant le projet</p> <p>Budget lié à la production des supports hors média et de la couverture médiatique :</p> <p>\$ 560,63 \$USD</p>
<p>Couverture médiatique des formations sur les OMP, des Ateliers de formation et de validation ainsi que des missions de sensibilisation, de plaidoyers et de vulgarisation prévus par le projet</p>	01/11/2024	31/10/2026	<p>DGPN, Service de la coopération internationale, Cellule Genre et Service de Communication</p> <p>Responsables de la Communication des Ecoles de Police d'Abidjan et de Korhogo</p> <p>ONU Femmes – Equipe Communication</p>	<p>Cette activité consistera à assurer la couverture médiatique les cohortes de formation sur les OMP, les ateliers et mission envisagés dans le cadre du projet. Il s'agit de l'Atelier de validation technique du projet d'arrêté interministériel, Atelier de validation de la Stratégie Genre, Campagne de vulgarisation de la Stratégie Genre de la Police Nationale, Atelier de révision des curricula de formation continue ; Atelier de formation des formateurs pour les OMP ; Réalisation des SAAT spéciaux ; Ateliers de formation sur la communication sensible au</p>	<p>Matériel : Supports média (télévision, radios, presse en ligne, réseaux sociaux) et hors média (flyers, affiches, kakemono, folders), Reportage photos et vidéos</p> <p>Budget : 14,929,34 \$USD</p>

				<p>genre ; Atelier d'élaboration de la matrice des actions budgétisé et des messages clés de promotion de l'Agenda FPS, Atelier d'échanges en vue de l'institution de la distinction nationale sur les OMP.</p> <p>Il s'agira de mobiliser la presse écrite et audiovisuelle lors des ateliers de travail prévus par le projet afin de communiquer sur l'état d'avancement du projet. Dans ce cadre, des gadgets de communication médias et hors média seront produits et distribués. La couverture photos et vidéos de ces ateliers seront assurés. Des messages clés de communication spécifique à chacun des ateliers seront diffusés sur les différents canaux de communication retenus.</p>	
<p>Sessions du Comité de Pilotage (CP) et Comité Technique (CT) ; Ateliers de validation ; Séances de formation de l'institution de défense et de l'équipe projet.</p>	01/11/2024	31/10/2026	<p>DGPN, Service de la coopération internationale, Cellule Genre et Service de Communication</p> <p>ONU Femmes – Programme WPPSHA et Equipe Communication</p>	<p>Réunions du Comité de Pilotage afin d'examiner l'état d'avancement, prendre des décisions stratégiques, aligner les actions sur les objectifs à long terme, et gérer les risques, garantissant ainsi le bon déroulement du projet.</p> <p>Les actions de communication consisteront à assurer : (i) préparer les kits de communication des rencontres, (ii) la publication de messages clés et des photos des rencontres sur les réseaux sociaux et (ii) la dissémination des conclusions aux membres du mécanisme de coordination du projet (CP et CT).</p>	<p>Matériel : Chaîne WhatsApp d'information de la Police Nationale; Correspondances officielles ; Supports hors média (flyers, affiches, kakemono), Reportage photos et vidéos, supports visuels MailChimp pour l'envoi des comptes rendus des rencontres.</p> <p>Budget :1,000 USD</p>
<p>Illustrations photos des rapports de progrès du projet et production de dépliants sur les principaux résultats atteints vue de leur dissémination (rapports trimestriels, rapport à mi-parcours du projet, rapport final du projet)</p>	01/01/2025	31/10/2026	<p>DGPN, Service de la coopération internationale, Cellule Genre et Service de Communication</p> <p>ONU Femmes – Equipe Communication</p>	<p>Cette activité consistera en la mise en page des différents rapports trimestriels du projet et de leur résumé en vue de l'édition et de la dissémination. Les reportages photos et vidéos réalisées pendant les activités seront utilisées pour les illustrations. Un répertoire dynamique de photos et vidéos du projet sera mis en place.</p>	<p>Matériel : Reportage photos et vidéo des activités réalisées par le projet, édition d'un dépliant périodique sur les principaux résultats du projet</p> <p>Budget lié au frais d'appel : 2,000 \$USD</p>
<p>Succès story des policières dans les OMP et des HeForshe en</p>	01/01/2025	31/10/2026	<p>DGPN, Service de la coopération internationale, Cellule</p>	<p>Collecte d'histoires à succès liés à la participation des policières aux OMP, à la mise en œuvre du projet et à la masculinité positive</p>	<p>Matériel : Production de petites capsules vidéo par le service communication de</p>

faveur du leadership des femmes			Genre et Service de Communication ONU Femmes – Equipe Communication	en faveur de la participation des femmes aux OMP.	ONU Femmes et le Service de communication de la Direction Générale de la Police Nationale l'Etat Major Général des Armées. Budget : 00 \$USD
---------------------------------	--	--	--	---	--

9^e partie : Budget détaillé (Annexe A - modèle Excel distinct)

Toutes les propositions de projet doivent intégrer un budget précis et détaillé élaboré à l'aide du **Modèle de budget du Fonds sur Microsoft Excel**. Aucun autre modèle de budget ne sera accepté. Le **Modèle de Budget du Fonds sur Excel** et la fiche explicative pour vous aider à remplir le modèle de budget sont disponibles sur le site internet du Fonds.

10^e Partie : Exigences du Fonds en matière d'élaboration de rapports, de suivi et d'évaluation

Tous les rapports de projet doivent être élaborés à l'aide des modèles de rapport descriptif et financier du Fonds.

Conformément au Manuel des opérations du Fonds (section 12 - Suivi et évaluation), tous les bénéficiaires du Fonds, en partenariat avec leurs partenaires d'exécution, doivent fournir les rapports suivants au Secrétariat du Fonds et veiller à ce que toutes les données fournies soient ventilées par sexe et signées par le bénéficiaire du Fonds, selon le calendrier suivant. Le Fonds enverra le modèle de rapport au point focal du projet deux semaines avant la fin de chaque trimestre.

	Rapport 1^{er} trimestre	Rapport 2^e trim.	Rapport 3^e trim.	Rapport 4^e trim.	Rapport annuel	Phase de clôture du projet
Période considérée	1 ^{er} janvier - 31 mars	1 ^{er} avril - 30 juin	1 ^{er} juillet - 30 septembre	1 ^{er} octobre - 31 décembre	1 ^{er} janvier - 31 décembre	Durée du projet :
Échéance d'envoi au Fonds	15 avril	15 juillet	15 octobre	15 janvier	30 janvier	Dans les trois mois suivant la date de clôture du projet Au plus tard le 31 mars
Type de rapport	- Descriptif - Financier	- Descriptif - Financier	- Descriptif - Financier	- Descriptif - Financier	- Financier	- Descriptif - Financier
Modèles de rapport	- Rapport d'avancement trimestriel du Fonds - Modèle de rapport financier du Fonds	- Rapport d'avancement trimestriel du Fonds - Modèle de rapport financier du Fonds	- Rapport d'avancement trimestriel du Fonds - Modèle de rapport financier du Fonds	- Rapport d'avancement trimestriel du Fonds - Modèle de rapport financier du Fonds	- Modèle de rapport financier annuel du Fonds	- Modèle de clôture de projet du Fonds - Modèle de rapport financier du Fonds
Vérification financière ponctuelle (pour les T/PCC uniquement)	Le Fonds organisera la conduite d'une vérification financière ponctuelle à mi-parcours de la mise en œuvre du projet.					
Relevés bancaires (pour les T/PCC uniquement)	Lorsque le bénéficiaire est un T/PCC, l'institution de sécurité doit ouvrir un compte en banque distinct pour recevoir les subventions du Fonds. Le T/PCC devra fournir une copie des relevés bancaires de ce compte en banque, conformément aux exigences du Fonds en matière d'information financière.					
États financiers finaux certifiés et rapports financiers finaux	Les bénéficiaires des financements doivent fournir des états financiers finaux certifiés et des rapports financiers finaux au Fonds/MPTFO dans les trois mois suivant la date de clôture du projet, et au plus tard le 31 mars de l'année suivante.					
Évaluation du projet	Si nécessaire, le Fonds organisera la conduite d'une évaluation post-projet menée par un ou une consultant-e indépendant-e.					

Veuillez cocher cette case pour accepter les conditions d'information financière ci-dessus.

Conformément à ses termes de référence, le Fonds est tenu d'effectuer une **mission de suivi à mi-parcours** pour déterminer si la mise en œuvre en cours est efficace, ainsi qu'une **mission de suivi ou d'évaluation finale** pour déterminer si les contributions ont eu l'effet escompté, si les résultats sont ou ont été atteints et si les contributions ont été utilisées aux fins prévues. Le Fonds s'entretiendra avec les organisations bénéficiaires sur la portée et la conduite d'une mission de suivi, l'organisation bénéficiaire étant invitée à y participer.

11^e partie : Évaluation de la gestion des risques associés au projet (Excel) - Annexe B (document Excel distinct)

Une évaluation de la gestion des risques associés au projet doit être menée et jointe en annexe du document PRODOC. Veuillez utiliser le Modèle d'évaluation de la gestion des risques associés au projet, disponible sur le site internet du Fonds.

Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrante du PRODOC. Chaque annexe devra être entièrement remplie et envoyée au Fonds dans le cadre de la soumission du PRODOC MOWIP.

- A. *Budget - Fonds Initiative Elsie (document Excel distinct)*
- B. *Évaluation de la gestion des risques associés au projet (document Excel distinct)*
- C. *Données relatives au personnel des institutions de sécurité (inclus dans ce modèle - voir ci-dessous)*
- D. *Données sur la planification des déploiements de l'institution de sécurité (inclus dans ce modèle - voir ci-dessous)*