

Rapport de résultats 2022

BEN 19011 - Projet d'Appui à
l'Opérationnalisation de la Police
Républicaine (PAOP)

BENIN



Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	2
ACRONYMES.....	4
1 APERÇU DE L'INTERVENTION.....	5
1.1 FICHE PAOP	5
1.2 LOGIQUE D'INTERVENTION.....	6
1.3 EXÉCUTION BUDGÉTAIRE.....	6
1.4 AUTO-ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE	7
1.4.1 <i>Pertinence</i>	7
1.4.2 <i>Efficacité</i>	8
1.4.3 <i>Efficiéce</i>	9
1.4.4 <i>Durabilité potentielle</i>	9
1.5 CONCLUSIONS	10
2 SUIVI DES RÉSULTATS	11
2.1 ÉVOLUTION DU CONTEXTE.....	11
2.1.1 CONTEXTE INSTITUTIONNEL.....	11
2.1.2 CONTEXTE DE GESTION: MODALITÉS D'EXÉCUTION	12
2.1.3 CONTEXTE HARMO	12
2.2 PERFORMANCE DE L'OUTCOME: OPERATIONNALISATION DE LA POLICE COMMUNAUTAIRE	13
2.2.1 <i>Progrès des indicateurs</i>	14
2.3 PERFORMANCE DE L'OUTPUT 1 : LE CONCEPT DE POLICE COMMUNAUTAIRE EST DEVELOPPE ET MIS EN OEUVRE	17
2.3.1 <i>Progrès des indicateurs</i>	17
2.3.2 <i>État d'avancement des principales activités</i>	18
2.3.3 <i>Analyse des progrès réalisés</i>	19
2.4 PERFORMANCE DE L'OUTPUT 2: LE PHENOMENE PRIORITAIRE LIE A LA DELINQUANCE ECONOMIQUE, FINANCIERE ET INFORMATIQUE EST GERE.....	23
2.4.1 <i>Progrès des indicateurs</i>	23
2.4.2 <i>État d'avancement des principales activités</i>	24
2.4.3 <i>Analyse des progrès réalisés</i>	24
2.5 PERFORMANCE DE L'OUTPUT 3: LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET SON AXE FORMATION EST RENFORCEE.....	27
2.5.1 <i>Progrès des indicateurs</i>	27
2.5.2 <i>État d'avancement des principales activités</i>	28
2.5.3 <i>Analyse des progrès réalisés</i>	28
2.6 PERFORMANCE DE L'OUTPUT 4 : L'ADMINISTRATION ET LA COMMUNICATION EXTERNE SONT PROFESSIONNALISEES	32
2.6.1 <i>Progrès des indicateurs</i>	32

2.6.2	État d'avancement des principales activités.....	33
2.6.3	Analyse des progrès réalisés.....	33
3	SUIVI BUDGÉTAIRE	36
4	RISQUES ET PROBLÈMES.....	37
5	SYNERGIE ET COMPLÉMENTARITÉS AVEC AUTRES INTERVENTIONS	38
5.1	SYNERGIES AVEC LES AUTRES INTERVENTIONS DU PORTEFEUILLE BILATÉRAL.....	38
5.2	SYNERGIES AVEC LES AUTRES INTERVENTIONS POUR TIERS	39
5.3	AVEC LES AUTRES PTF.....	39
5.4	AUTRES SYNERGIES ET COMPLÉMENTARITÉS.....	39
6	THÈMES TRANSVERSAUX.....	39
6.1	GENRE.....	39
6.2	APPROCHE BASÉE SUR LES DROITS HUMAINS (ABDH).....	40
6.3	TRAVAIL DÉCENT	40
6.4	DIGITALISATION	40
6.5	ENVIRONNEMENT	40
7	LEÇONS APPRISSES.....	41
7.1	LES SUCCÈS	41
7.2	LES DÉFIS.....	41
7.3	QUESTIONS D'APPRENTISSAGE STRATÉGIQUE	42
7.4	SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS	42
8	PILOTAGE	42
8.1	MODIFICATIONS APPORTÉES À L'INTERVENTION.....	42
8.2	DÉCISIONS PRISES PAR LE COMITE DE PILOTAGE ET SUIVI	43
8.3	RÉORIENTATIONS STRATÉGIQUES ENVISAGÉES.....	45
8.4	RECOMMANDATIONS	45
9	ANNEXES.....	46
9.1	CRITÈRES DE QUALITÉ.....	46
9.2	CADRE LOGIQUE ET/OU THEORIE DE CHANGEMENT MIS A JOUR	50
9.3	FICHES DE SUIVI DE PROCESSUS DE CHANGEMENT (OPTIONNEL)	50
9.4	APERÇU DES MORE RESULTS.....	52
9.5	RAPPORT « BUDGET VERSUS ACTUELS (Y – M) ».....	53
9.6	RESSOURCES EN TERMES DE COMMUNICATION	54

Acronymes

ABDH	Approche Basée sur les Droits Humains
ADN	Agence pour le Développement du Numérique
AJN	Assistant Junior National
ANSSI	Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information
ASC	Accord Spécifique de Coopération
ATN	Assistant Technique National
CA	Commissariat d'Arrondissement
CIPeC	Centre Intégré de Prise en Charge des VBG
CoPiL	Comité de Pilotage
CoTech	Comité Technique
DDPR	Direction Départementale de la Police Républicaine
DERCT	Direction des Etudes, de la Réglementation et de la Coopération Technique
DFS	Direction de la Formation et des Stages
DGPR	Direction Générale de la Police Républicaine
DPP	Direction de la Programmation et de la Prospective
DPJ	Direction de la Police Judiciaire
DPS	Direction de la Planification et des Statistiques
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRT	Direction du Renseignement Territorial
DSIC	Direction des Systèmes d'Information et de la Communication, porte-parole de la DGPR
DSP	Direction de la Sécurité Publique
ENABEL	Agence belge de développement
GIS	Geographic Information System
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GSM	Global System for Mobile Communication
IM	Intervention Manager
OCPM	Office Central de Protection des Mineurs
OCRC	Office Central de Répression de la Cybercriminalité
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAOP	Projet d'Appui à l'Opérationnalisation de la Police Républicaine
PAOP - CRI	Projet d'Appui à l'Opérationnalisation de la Police Républicaine - volet gestion de crise
M&E	Monitoring et évaluation
MISP	Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique
MP	Marché Public
PTA	Plan de Travail Annuel
PTF	Partenaire Technique et Financier
PV	Procès-Verbal
VBG	Violence Basée sur le Genre
ZP	Zone Pilote

1 Aperçu de l'intervention

1.1 Fiche PAOP

NOM PROJET	Projet d'Appui à l'Opérationnalisation de la Police Républicaine (PAOP)
CODE PROJET	BEN 19011
ZONE D'INTERVENTION	Bénin (niveau central et stratégique) avec 2 zones pilotes : Cotonou + Parakou et Tchaourou
BUDGET	3,715 millions d'euros
INSTANCE PARTENAIRE	<ul style="list-style-type: none"> • Direction Générale de la Police Républicaine (DGPR) • Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique (MISP)
DATE CONVENTION SPECIFIQUE	CS initiale signée le 29/11/2018 Avenant pour le Pilier 4 signé le 27 décembre 2019
DATE DE DEMARRAGE/ DATE DU COFIL D'OUVERTURE	Démarrage : 01/09/2020 1 ^{er} CoFIL : 16/12/2020
DATE DE FIN D'EXECUTION PREVUE	31/10/2023
FIN DE LA CONVENTION SPECIFIQUE	28/11/2023
GROUPES CIBLES	DGPR – DSP - Commissariats d'arrondissements - Acteurs de la société civile - Population du Bénin
IMPACT	<p>1. Contribuer à la création d'emplois décents et durables, à l'augmentation des revenus des acteurs économiques et des ménages et à l'amélioration des équilibres macro-économiques du Bénin, et ce dans deux secteurs économiques clés du Bénin ;</p> <p>2. Contribuer à la bonne gestion du dividende démographique et à la réduction de la mortalité maternelle et infantile, et améliorer la productivité du capital humain.</p>
OUTCOME	« Appuyer l'opérationnalisation de la Police Républicaine »
OUTPUT	<p>R1. Le concept de police communautaire est développé et mis en œuvre</p> <p>R.2 Le phénomène prioritaire lié à la délinquance économique, financière et informatique est géré</p> <p>R.3 La Gestion des Ressources Humaines, et de son axe formation, sont renforcés</p> <p>R.4 L'administration et la communication externe sont professionnalisées</p>
ANNEE COUVERTE PAR LE RAPPORT	2022

1.2 Logique d'intervention

LOGIQUE D'INTERVENTION PAOP



1.3 Auto-évaluation de la performance

1.3.1 Pertinence

	Performance
Pertinence	A

L'opérationnalisation de la police républicaine est toujours d'actualité au Bénin car il s'agit d'un jeune corps de police (2017) issu de la fusion de la gendarmerie et de la police nationale.

Au plan national, le gouvernement a réaffirmé son engagement à l'opérationnalisation de la police dans son nouveau Programme d'Action du Gouvernement (PAG 2021-2026) au niveau du Pilier 1 "*Renforcer la démocratie, l'Etat de droit et la bonne gouvernance*" et dans son Axe Stratégique 2 "*Consolidation de la bonne gouvernance*". Pour ce faire, le Gouvernement a prévu investir environ 55 milliards de francs CFA dans cet appui à l'opérationnalisation de la Police républicaine.

Les actions du projet sont en parfaite harmonie avec les orientations stratégiques du pays contenues dans le PAG à savoir :

- **la dotation de la police en infrastructures suffisantes et adéquates.** Cette action se retrouve dans le Résultat 1 (Le concept de police communautaire est développé et mis en oeuvre) du projet. En effet, tous les commissariats d'arrondissement de la zone Parakou et Tchaourou devaient être réhabilités afin de répondre aux besoins et attentes des communautés béninoises ;
- **Le phénomène prioritaire lié à la délinquance économique, financière et informatique est géré.** La lutte contre la cybercriminalité est le Résultat 2 du projet PAOP. Il met le focus sur l'Office Central de Répression de la Cybercriminalité (OCRC). Les actions déjà menées touchent tant les équipements, le renforcement des compétences, l'achat de logiciels d'extraction de données ;
- **le renforcement des ressources humaines** repris au niveau du Résultat3 du projet. Ce renforcement s'est traduit par le développement d'un logiciel RH modulaire, son déploiement, la formation du personnel et l'intégration des données. En terme de formation, le projet s'est concentré sur les formations statutaires (mallettes pédagogiques) et les formations continuées (la police communautaire, le Service d'aide aux victimes, la géolocalisation, Microsoft MS) ;
- **la professionnalisation de l'administration et la communication externe de la police** qui constituent les actions prioritaires du Résultat4 du projet. 2022 marquera l'actualisation du plan stratégique de communication de la Police républicaine et du renforcement de la cellule communication.

Les objectifs et les résultats du PAOP demeurent donc pertinents par rapport aux axes prioritaires du Gouvernement en matière d'opérationnalisation de la Police républicaine.

Sur le plan sectoriel, le DTF est en cohérence avec les orientations nationales et sectorielles notamment la Stratégie sectorielle de sécurité intérieure 2020-2029 du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique (MISP) sur plusieurs axes stratégiques:

- *Axe Stratégique 3.1: Développement de la collaboration/partenariat entre les forces de sécurité et les populations* qui prévoit dans son action², la vulgarisation de la police communautaire (Résultat¹);
- *Axe Stratégique 1.4: Opérationnalisation des services de lutte contre la cybercriminalité* (Résultat²);
- *Axe Stratégique 1.1.1 : Adaptation des curricula de formation aux nouvelles menaces et Axe Stratégique 1.1.2: Formation et spécialisation des agents qui répondent aux activités du Résultat 3;*
- *Axe Stratégique 3.3: Développement de la communication institutionnelle de sécurité,* dont l'élaboration d'une stratégie de communication institutionnelle pour la police et la spécialisation des forces de sécurité à une communication professionnelle (Résultat⁴)

Pour Enabel, les Objectifs de Développement Durables qui ont succédé aux Objectifs du Millénaire intègrent l'importance du domaine de la justice et la Paix, à travers l'ODD 16 « Paix, justice et institutions efficaces ». Cet objectif consacre la reconnaissance formelle du lien entre développement, état de droit, sécurité et institutions efficaces

En terme de pertinence, le projet s'inscrit intégralement dans les attentes des communautés béninoises. En effet, dans le cadre de notre projet, un rapprochement population/police s'est effectué via le développement du PRIOR (**P**artenariat- **R**ésolution de problèmes -**I**mplication responsable-**O**rientation externe- **R**edevabilité) et des diagnostics locaux de sécurité partagés (co-production de la sécurité police/population).

1.3.2 Efficacité

	Performance
Efficacité	B

L'efficacité du projet en 2022, peut être située au niveau B.

L'implémentation du concept de police communautaire est un axe important du projet. Plusieurs actions entamées en 2021, ont été poursuivies, notamment les sessions de formation du personnel sur le concept de police communautaire dans les zones pilotes. Des campagnes de sensibilisation ont également été organisées pour expliquer aux populations, leur rôle dans la coproduction de la sécurité avec la police. Ainsi, plus de **2300** citoyens (élus locaux, chefs religieux, associations de femmes, des étudiant(e)s et des conducteurs de motos et transporteurs...) ont été sensibilisés.

Du matériel de transmission (radios VHF) pour l'interconnexion des unités de base a été acquis. Des équipements ICT ont été installés dans les 22 commissariats d'arrondissement et les 2 Directions Départementales de la Police Républicaine (DDPR).

Des outils de mesure de deux fonctionnalités de base de la police communautaire (accueil et partenariat) ont été testés en 2022 au sein de 2 commissariats d'arrondissement à Parakou. Cette activité sera étendue à tous les autres commissariats des 2 zones pilotes en 2023.

Les diagnostics partagés de sécurité ont également démarré dans les zones pilotes. Le diagnostic sécuritaire est une expérience innovante intervenant dans le cadre plus global de la mise en œuvre de la police communautaire. Le but est de répondre davantage aux attentes et besoins en matière de sécurité de la population en permettant la mise en place d'activités ciblées identifiées par tous les acteurs de la sécurité sociétale (police/population).

Toutes ces actions sont adaptées à la réalisation de l'objectif spécifique du projet et participent à son atteinte.

1.3.3 Efficience

	Performance
Efficience	B

La mutualisation des ressources humaines entre les 2 projets (PAOP et PAOP-CRI) et le lancement tardif du projet fin 2020 ont impacté la mise en œuvre des activités. Pour pallier à ces difficultés, le projet a fait recours :

- au peer-to-peer entre la police locale et fédérale belge et la police républicaine pour la mise en œuvre de certaines activités (réhabilitations des commissariats et matériels de transmission, cartographie etc...) ;
- aux ressources nationales à savoir l'engagement des Assistants Junior (Genre, Communication et Marchés publics) ;
- à l'utilisation des contrats -cadres de Bruxelles ou propre au Bénin notamment pour l'acquisition des équipements et matériels informatiques ;
- à l'expertise en interne du Ministère de l'Intérieur, avec la Direction de la Planification et des Affaires Financières (DPAF) du Ministère de l'Intérieur, l'Inspection Générale de la Police, etc. ;
- à la synergie avec des partenaires de la police sur certaines activités pour éviter le doublon (avec la France sur l'Office Central de Répression de la Cybercriminalité (OCRC), avec la GIZ sur le Genre).

Le partage des ressources humaines sur deux projets a montré ses limites dans la gestion au quotidien. Néanmoins, les activités ont été exécutées de façon efficiente en tenant compte des ressources disponibles, parfois au détriment du bien-être du personnel.

1.3.4 Durabilité potentielle

	Performance
Durabilité potentielle	B

La pérennisation du projet se fait par l'appropriation de la philosophie de police communautaire. En effet, ce sont les policiers béninois qui assurent la formation et la sensibilisation sur ce concept. Le concept de police communautaire a été repris de nombreuses fois par le Ministère de l'Intérieur au cours des communications externes (TV, presses écrites et réseaux sociaux).

Elle se fait également par la réhabilitation des commissariats d'arrondissement (pierre angulaire de la police communautaire) qui pourra assurer les fonctionnalités policières de base et répondre ainsi aux attentes et besoins des populations.

Un exercice de capitalisation a démarré en 2022 à destination de la Police républicaine et d'Enabel. Ainsi, les documents produits permettront à la Police républicaine d'étendre les expériences réalisées à Cotonou et parakou dans d'autres zones.

Des séances de travail régulières avec le Directeur Général de la Police Républicaine permettent au projet de travailler en synergie avec le partenaire et de fonder les activités sur les besoins réels du partenaire.

Depuis 2020, dans le but d'améliorer l'effectif de la Police républicaine, il a été planifié le recrutement de 2500 agents de police sur une période de 5 ans. 600 agents avaient été recrutés en fin 2020. L'Etat a presque doublé cet effectif en procédant au recrutement de **2000** agents

de police pour la seule année de 2022. Le nombre total de policiers recrutés s'élèvent ainsi entre 2020-2022 à **2.600** agents.

Dans le nouveau PAG II 2021-2026, le Gouvernement du Bénin a décidé d'investir 55 milliards pour l'opérationnalisation de la police.

1.4 Conclusions

Les activités prévues dans le DTF cadrent parfaitement avec les objectifs du gouvernement (PAG 2021-2026) et ceux de la Stratégie Nationale de Sécurité.

Enabel et la Police fédérale belge sont des partenaires importants pour la Police républicaine.

Les activités phare de 2022 sont : le démarrage des diagnostics partagés de sécurité, creuset de la collaboration police/communautés dans la recherche commune de solutions aux problèmes d'insécurité dans les 2 zones pilotes ; l'opérationnalisation de l'OCRC; le déploiement du logiciel des ressources humaines.

Intervention Manager
21/02/2023

ASpeel Christophe
Christophe ASPEEL

2 Suivi des résultats¹

2.1 Évolution du contexte

Dans le nord du pays, plusieurs attaques terroristes ont été perpétrées en 2022 dans plusieurs villes du nord du pays, notamment Malanville (poste de douane attaqué et 2 civils tués), Karimama (1 policier tué et le commissariat incendié, la base militaire incendiée), Matéri et Kérou ainsi que dans les parcs nationaux de la Pendjari et W.

Face à cette situation, des contingents des Forces de défense ont été détachés dans les zones attaquées.

Le pays fait face à la désertion de ses soldats. Face à cette problématique, l'Assemblée Nationale a adopté, le 08 décembre 2022, la loi n°2022-37 complétant la loi n°2018-16 du 28 décembre 2018 portant Code pénal en République du Bénin qui prévoit la poursuite judiciaire des militaires qui refusent ou fuient les rangs de l'armée béninoise engagée dans le combat contre les jihadistes.

Les campagnes pour les élections législatives ont démarré en décembre 2022 et ont mobilisé l'ensemble du personnel de la Police républicaine durant la période pré-électorale (les officiers en formation dans les écoles de formation professionnelle ont été réquisitionnés pendant cette période).

Face à l'inflation, le Gouvernement a procédé en décembre 2022, à la revalorisation des salaires des agents de l'administration publique béninoise. Ainsi, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est passé à **52.000 FCFA** contre 40.000 FCFA, soit une hausse de 30%. Pour le fonctionnaire de police de 2ème et 1ère classes, la revalorisation sera de 34 à 23 % ; pour le sous-officier subalterne de 23 à 16%; pour le sous-officier supérieur de 18 à 12% et l'officier subalterne de 21 à 10%. Cette mesure permettra d'améliorer le bien-être des policiers et leurs familles.

Enfin, en raison du recul de la pandémie dans le monde, le Gouvernement a décidé de lever les mesures exigées pour la traversée des frontières du Bénin en juin 2022, dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire de la COVID-19.

2.1.1 Contexte institutionnel

Sur le plan institutionnel, le gouvernement béninois a décidé de procéder au recrutement de 2000 policiers au profit de la Police républicaine. Une première vague de 1300 a été sélectionnée au début de l'année. A ce jour, ces **1300** candidats, dont une cinquantaine de femmes, sont définitivement admis et en formation. Le processus de recrutement de la seconde vague des 700 policiers a été lancé en décembre 2022 et se poursuivra en janvier 2023.

Le Directeur Général de la Police républicaine, Soumaïla Yaya, a été élevé au rang d'Inspecteur Général de Police de 2e classe le 1er avril 2022 et est donc resté à la tête de la Police Républicaine.

2022 est également synonyme de l'organisation des passages de grades et de stages pour la première fois depuis la création de la Police républicaine.

Plusieurs nominations ont été effectuées tout au long de l'année entraînant un turn-over important du personnel.

¹ L'impact se réfère à l'objectif général ; l'outcome se réfère à l'objectif spécifique ; l'output se réfère au résultat escompté

2.1.2 Contexte de gestion : modalités d'exécution

Le PAOP a organisé, conformément aux dispositions du portefeuille, le 30 mars et le 04 octobre, deux comités de pilotage. Les recommandations et les décisions du comité ont été prises en compte et exécutées par le projet.

Des rencontres hebdomadaires ont lieu avec le Directeur Général de la Police Républicaine et les décisions relatives à l'avancement des activités ont pu rapidement aboutir.

Le projet a pu bénéficier de 9 missions de la Police fédérale Belge au cours de l'année. Ces missions concernaient des renforcements en matière de cartographie GIS, à la mise en place d'un pool de formateurs au profit de l'école de formation de la police, l'aide aux victimes, sur la cybercriminalité, l'amélioration des processus "Ressources Humaines", l'audit des commissariats d'arrondissement, les diagnostics partagés sécuritaires.

Une convention de subside est en cours avec l'ONG YA TCHEGBO pour la mise en place d'un centre d'hébergement pour les victimes de VBG.

2.1.3 Contexte HARMO

Le projet a initié des rencontres d'échanges avec les autres PTF du secteur (France, GIZ, UE et Interpol) afin d'identifier les champs d'action de chacun et ainsi éviter les doublons. Pour 2022, cette collaboration a permis une meilleure répartition des domaines d'appui par PTF.

La collaboration entre la Belgique, la France et l'Allemagne s'est retrouvée mise en valeur dans un groupe de travail technique de l'UE.

La GIZ n'a pas poursuivi sa collaboration avec la Police Républicaine béninoise. Leur projet a pris fin en juillet 2022.

Avec les autres projets de Enabel, des actions de synergie dans le domaine du Genre, de la lutte contre les VBG et de la police portuaire ont été initiées. Ces diverses rencontres se poursuivent et constituent des creusets de co-développement pour le projet.

2.2 Performance de l'outcome : Opérationnalisation de la police communautaire



L'objectif spécifique du projet est l'opérationnalisation de la Police républicaine avec pour philosophie de mise en œuvre "la police communautaire". La police communautaire est, quant à elle, *un concept selon lequel la police et les citoyens œuvrent ensemble pour résoudre les problèmes d'insécurité des communautés (coproduction). Elle est un système organisationnel qui rapproche la police des communautés par sa présence, sa participation active et proactive dans la résolution des défis sécuritaires auxquels les citoyens sont confrontés.*

Les indicateurs retenus pour l'OS sont relatifs à *l'existence d'un tableau organique, au ratio entre les services de 1ère ligne et ceux de seconde ligne, les processus formalisés et validés, le nombre de processus Genre élaborés et validés, la collaboration avec les citoyens et les réseaux organisés.*

<p>OG: Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable pour assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous</p>	<p>Taux de couverture territoriale par un commissariat d'arrondissement</p>
<p>OS: appuyer l'opérationnalisation de la police républicaine</p>	<p>Ratio police/population (1 policier pour 1100 habitants)</p>
	<p>Production de données exploitables et fiables</p>
	<p>Tableau organique (occupations minimales vs optimales)</p>
	<p>Ratio services de 1ère ligne vs services d'appui</p>
	<p>Nombre de processus formalisés validés et évaluation de ces processus</p>
	<p>Nombre de processus Genre élaborés et validés</p>
	<p>Collaboration de la population</p>
	<p>Réseaux et mécanismes de partenariats organisés</p>

2.2.1 Progrès des indicateurs ²

Outcome : Appuyer l'opérationnalisation de la Police Républicaine (PR)					
Indicateurs/marqueurs de progrès	Valeur de base 2019	Valeur année précédente 2021	Valeur année rapportage 2022	Cible année rapport	Cible finale
Tableau organique (occupations minimales et optimales)	Draft de planification en cours	* Organigramme : Décret n°2021-456 portant AOF de la DGPR * Recrutement de 600 policiers	* 1300 policiers recrutés	500 policiers recrutés	Document de planification existant et disponible
Ratio Services de 1ère ligne Vs services d'appui	Outil de monitoring des services peu adapté	*Description des fonctions de 1ère ligne	* 1 logiciel RH modulaire développé et déployé avec un premier ratio identifié (* 1ère ligne 66% vs 2ème ligne 9%) * Personnel formé à son utilisation	1 outil de monitoring disponible	1 outil de monitoring disponible et utilisé mesurant l'appui aux services de 1ère ligne
Nombre de processus formalisés, validés et évaluation de ces processus	2020 : Pas de contrôle qualité des services aux populations	*3 processus identifiés *1 processus développé (police communautaire) *Processus d'accueil des usagers *Processus de visibilité des CA	*Processus SAV développé dans les 2 ZP *Processus des diagnostics partagés *Processus outils de mesure	3 processus développés	80% des processus initiés dans nos domaines de résultats sont « validés » selon un mécanisme de contrôle qualité
Nombre de processus Genre mis en œuvre	Pas de processus « genre »	1 stratégie Genre de la police républicaine validée et plans d'action rédigés	3 processus Genre mis en œuvre sur les VBG (hébergement et passage au CiPeC), recrutements (sensibilisations), SAV	3 processus Genre mis en œuvre sur les VBG, recrutements, production de données	Un par année à partir de 2020 (4)
Progression du taux de perception positive interne des policiers de la PR	Enquête interne	Annulé (politique intérieure)	Annulé (politique intérieure)	n/a	Progression de 10% du sentiment de satisfaction de la part dans les 2 ZP
Progression du taux de satisfaction de la population des 2 ZP	Pas d'enquête récente sur le taux de satisfaction	1 sondage organisé	Sondage Phase 2 organisé Cotonou : 80%	1 enquête sur la satisfaction des populations dans les 2 ZP	Croissance du taux de satisfaction de

² Vous pouvez utiliser le tableau fourni ou le remplacer par votre propre format de matrice de monitoring. Ajouter/supprimer des colonnes en fonction du contexte (certaines interventions devront ajouter des colonnes pour les années précédentes, tandis que d'autres – nouvelles – interventions n'auront pas encore de valeur pour l'année précédente).

	des populations. Pas de mécanisme de comptabilisation et de suivi de plaintes déposées à la PR		Parakou : 59% Tchaourou : 64%		10% dans les 2 ZP
--	--	--	----------------------------------	--	-------------------

Tableau organique (occupations minimales et optimales)

- La police dispose d'un organigramme avec toutes les directions techniques et les directions départementales et unités spécialisées. C'est le Décret n°2021-456 du 15 septembre 2021 portant AOF de la DGPR, qui décrit les missions de toutes les directions techniques (niveau central), des directions départementales et des unités (niveau déconcentré) et des unités spécialisées de la Police républicaine.
- Quant au tableau organique, nous ne disposons pas de tableau d'occupations minimales et optimales. Seule, une planification de recrutement sur les 5 années (2020-2025) a été définie par le Gouvernement à raison de 500 policiers par an. Ce chiffre a été multiplié par 3 pour l'année 2022, avec un recrutement de 2000 policiers.

Ratio Services de 1ère ligne Vs services d'appui

- Un logiciel modulaire de gestion des RH a été développé et déployé. Il permet de digitaliser les données RH de la police, d'extraire des informations fiables sur la gestion du personnel. Le ratio est de **66%** vs **9%** en 2022. Même si les informations n'étaient pas disponibles les années antérieures pour une comparaison et apprécier l'évolution de ce ratio, on constate qu'un effort est fait pour maximiser les effectifs dans les services de 1ère ligne (66% du personnel). Seuls 9% du personnel sert dans les directions techniques. Le reste du personnel se retrouve dans les autres unités paramilitaires.

Nombre de processus formalisés, validés et évaluation de ces processus

- Trois processus ont été formalisés, validés en 2022.
Il s'agit tout d'abord, du processus d'assistance aux victimes. Ce processus naissant a bénéficié, à la demande du Directeur Général de la police, d'un appui du projet PAOP, à la mi-janvier 2022. Compte tenu de besoins sur le terrain (montée des attaques terroristes, problèmes liés aux changements climatiques etc..), le projet a travaillé sur la structuration du fonctionnement du nouveau service créé, sur le renforcement du personnel et la constitution d'un pool de **11** formateurs (1 formatrice identifiée) pour assurer la continuité des formations en interne en matière d'aide aux victimes. **Seize (16)** sessions de formations pour **525** policiers ont été organisées sur l'ensemble du territoire à raison de 2 policiers par Commissariat d'Arrondissement.
Un module de formation sur l'aide aux victimes a été élaboré et validé par la DGPR en mai 2022

Ensuite, le processus des diagnostics locaux de sécurité partagé, démarrés dans les zones pilotes. Ces diagnostics, expérience innovante dans la mise en œuvre de la police communautaire, ont pour but de répondre davantage aux attentes et besoins de la population en matière de sécurité permettant une coproduction de la sécurité par la mise en oeuvre d'activités identifiées par les 2 partenaires (police/population).

Enfin, un processus de mise en place des outils de mesure au sein des commissariats d'arrondissement. Pour débiter, 2 fonctionnalités de base ont été identifiées par les partenaires de la Police républicaine à savoir l'accueil et le partenariat.

Nombre de processus Genre mis en œuvre

- Le projet a poursuivi la mise en œuvre des plans d'action Genre validés en 2021. Des activités de sensibilisation de masse aux métiers de policier dans les universités et écoles ont été organisées dans les 2 zones pilotes et ont touché plus de 2000 personnes.
- La mise en place d'un dispositif d'hébergement des victimes de VBG est en cours avec l'ONG YA TCHEGBO.
- Le projet a accompagné l'opérationnalisation du service d'aide aux victimes par la création de modules de formation et le renforcement du personnel.

Progression du taux de satisfaction de la population des 2 ZP

- La seconde phase du sondage des populations des 2 zones pilotes sur leur collaboration police/communauté a été organisée au quatrième trimestre de l'année. Le rapport est en cours de validation. Il faut souligner que la première phase de ce sondage avait révélé que le taux de satisfaction des citoyens vis-à-vis de la police dans ces 2 zones était de 71% en 2021. De façon globale, le taux évolué et a atteint **73%** comparativement à 2021.³

Le niveau de satisfaction diverge d'une zone pilote à une autre. Si le taux de satisfaction à l'égard de la police a augmenté à Cotonou (zone urbaine) et à Tchaourou (zone rurale), il n'en est pas de même à Parakou où on constate une baisse du taux de satisfaction.

Sur le degré de confiance des citoyens vis-à-vis de la Police républicaine, globalement il a diminué. On passe de 57% en 2021 à **43%** en 2022. Sur les 3 communes, seul le taux de Parakou a augmenté.

Théorie du Changement du projet :

L'exercice de la Théorie du changement réalisé par l'équipe projet a permis d'affiner les changements intermédiaires et repreciser les indicateurs proposés dans le DTF initial. Néanmoins, les indicateurs proposés dans le DTF initial n'ont pas été fondamentalement modifiés, mais juste précisés et contextualisés par rapport à chaque résultat.

Performance de l'outcome :

- ⇒ Ratio 1^{ère} ligne vs 2^{ème} ligne : **66% vs 9%**
- ⇒ **1 organigramme** de la DGPR disponible
- ⇒ **1 outil de monitoring des RH** développé (logiciel modulaire RH)
- ⇒ **5 processus qualité** formalisés et validés (police communautaire (2021), SAV, diagnostics partagés de sécurité, visibilité des commissariats d'arrondissement, mise en œuvre des fonctionnalités de base)
- ⇒ **1 stratégie Genre et 2 processus** (recrutement, VBG)
- ⇒ **Satisfaction des citoyens vis- à-vis de la police : 71% 2021 et 73% en 2022**

³ Un protocole standard a été utilisé pour constituer un *échantillon probabiliste stratifié* à l'échelle des 3 communes (53 zones de dénombrement (ZDs). Il s'agissait d'un échantillon aléatoire de 424 enquêtés représentatifs de tous les citoyens âgés de 18 ans et plus. L'échantillon est relativement petit (424 citoyens béninois). Cependant, c'est la même méthodologie qui avait été utilisée lors de la 1ère phase réalisée en 2021. Quelques questions ont été revues dans le questionnaire dans une moindre mesure pour ne pas modifier/compromettre les comparaisons.

2.3 Performance de l'output 1 : Le concept de police communautaire est développé et mis en œuvre

Le concept de police communautaire vise à établir une collaboration stratégique entre la police et les citoyens en vue de réduire la criminalité, en s'attaquant aux causes réelles pour trouver des solutions viables et permanentes. Elle repose fondamentalement sur la prévention, la proximité des interventions policières et la coopération qui implique un partenariat entre les autorités locales, nationales, le secteur privé et associatif.

Les textes élaborés sur le concept de police communautaire ont permis d'intégrer le concept dans les modules de formation initiales dans les écoles de formation de la police. Le personnel a été renforcé et des équipements, matériels et fournitures ont été acquis pour améliorer la présence de la Police républicaine dans les 2 zones pilotes.



2.3.1 Progrès des indicateurs

Output 1 : Le concept de police communautaire est développé et mis en œuvre					
Indicateurs	Valeur de base	Valeur année précédente	Valeur année rapportage	Cible année rapport	Cible finale
Nombre de stratégie et de plans d'action police communautaire élaborés et mis en œuvre	Plusieurs textes existants, mais pas validés et manque d'harmonisation	1 document validé par la DGPR et en cours de validation par le MISP	* 1 plan d'actions de mise en œuvre du concept de police communautaire validé et en cours d'exécution	n/a	1 Document de stratégie police communautaire et des plans d'action développés
Qualité des processus formalisés validés selon les normes de la Police communautaire : accueil et police judiciaire	Peu de processus formalisés	10%	* Processus accueil *Processus partenariat Sont soumis au mécanisme de contrôle qualité (processus choisis par la PR) ⇒ 30% des processus initiés	n/a	60% des processus accueil et police judiciaire initiés dans l'intervention sont « soumis » au mécanisme de contrôle qualité
Nombre de modules de formation sur la Police Communautaire élaborés	Pas de modules Police Communautaire dans les formations initiales ni en formation continue	Diagnostic des modules disponibles fait	*1 module de police communautaire disponible et intégré dans les écoles *Formation de 30 formateurs * Formation continuée de 310 policiers dans les ZP	Elaboration de modules de formation police communautaire	1 module de Police Communautaire disponible et intégrée à la formation initiale et aux formations continues
Nombre de mécanismes de partenariats organisés dans les ZP	CLS non fonctionnel	Partenaires de la police identifiés par	*Démarrage du processus des diagnostics	Identification du processus des	Partenariat police/population formalisé et

		les chefs projet ds 2 ZP	sécuritaires dans les zones pilotes *Lancement des expériences innovantes de polcom	diagnostics locaux de sécurité partagés	fonctionnel dans les 2 ZP
--	--	-----------------------------	--	--	------------------------------

2.3.2 État d'avancement des principales activités

Un marché public est en préparation pour la réhabilitation des commissariats d'arrondissement dans le nord du pays (7 commissariats d'arrondissement sur Parakou et Tchaourou).

L'ensemble du charroi acquis en 2020 est toujours opérationnel en 2022. Le tracking à mettre en place sur les véhicules de la police n'a pu se faire en raison du contrat - cadre local infructueux. L'ensemble des unités policières ont été cartographiées de manière satellitaire via le système du GIS.

Le matériel de transmission VHF a été acquis, installé et le personnel formé (Parakou, Tchaourou). Début 2023, la formation se fera sur Cotonou.

Divers appuis tant en équipements qu'en fournitures et outils de mesure ont été réalisés à l'attention des 22 commissariats d'arrondissement.

La phase 1 de l'audit démarré en 2021 s'est poursuivie à fin 2022 et le rapport en cours de validation.

Les diagnostics locaux de sécurité partagés ont démarré en 2022.

Ces différentes activités ont permis à la Police de se rapprocher des citoyens et de disposer des ressources nécessaires pour l'implémentation du concept de police communautaire.

État d'avancement des principales activités	État d'avancement Les activités sont :			
	En avance	Dans les délais	Retardées ⁴	En sérieux retard ⁵
1-Appuyer l'amélioration de la couverture territoriale des commissariats d'arrondissement			X	
2-Appuyer les capacités de projection des policiers dans leur territoire		X		
3-Appuyer les capacités de communication des policiers dans leur territoire et de la population		X		
4-Renforcer les mécanismes d'appui, de suivi et de contrôle des commissariats d'arrondissement		X		
5-Appuyer le développement du concept de police communautaire et sa mise en œuvre		X		
6-Appuyer le développement des fonctions de base des commissariats d'arrondissement		X		
7-Appuyer les mécanismes de recueil et de réponses aux besoins exprimés par les populations		X		
8-Appuyer la mise en place de partenariats et mode de collaboration avec les acteurs externes (société civile,..)		X		

⁴ Les activités sont retardées ; des mesures correctives doivent être prises

⁵ Les activités ont pris un sérieux retard (plus de 6 mois). Des mesures correctives majeures sont requises.



Formation des Agents de la Police républicaine sur la police communautaire

2.3.3 Analyse des progrès réalisés

Nombre de stratégie et de plans d'action police communautaire élaborés et mis en œuvre

- La **Stratégie** de police communautaire validée en 2021 par la DGPR est toujours en cours de validation au niveau du Ministère de l'Intérieur ;
- Identification de 7 commissariats d'arrondissement du nord du pays, prioritaires pour la réhabilitation ;
- **Cartographie GIS** des unités policières de l'ensemble du pays ;
- Acquisition de **77 matériels de transmission VHF** pour amélioration de la communication entre les unités sur l'ensemble du territoire et formation de 10 policiers (1ère session) à leur utilisation ;
- Acquisition de **72 ordinateurs et 24 imprimantes** pour les 22 CA et les DDPR des zones pilotes.

Les résultats obtenus sur le R1 :

- ⇒ **Documents** de police communautaires **harmonisés et validés** ;
- ⇒ **Concept** de police communautaire intégré dans les mallettes pédagogiques de formations initiales et continuées ;
- ⇒ Mise en place d'un **pool de 12 formateurs** ;
- ⇒ **Formation** des agents de police sur la police communautaire ;
- ⇒ **Sensibilisation** de plus de **2300 citoyens** sur la police communautaire.

Qualité des processus formalisés validés selon les normes de la Police communautaire : accueil et police judiciaire

- Mise en place de deux **outils de mesure** (accueil et partenariat) ;
- Mise en place du processus d'aide aux victimes (SAV) ;
- Démarrage du **processus des diagnostics locaux de sécurité partagé** dans les zones pilotes et lancement des expériences innovantes de police communautaire (escroquerie, sécurité routière) ;
- Un **audit Mesure 1** a été organisé pour apprécier la compréhension et le niveau d'appropriation du concept de police communautaire dans 27 commissariats d'arrondissement (22 des 3 zones pilotes du projet et 5 hors zones pilotes) entre 2021 et 2022.

Nombre de modules de formation sur la Police Communautaire élaborés

- Multiplication des manuels de police communautaire validé en 2021. 2000 exemplaires ont été mis à la disposition de la Direction des Formations et des Stages pour les futures formations initiales.
De petits guides PRIOR ont été distribués dans les commissariats d'arrondissement à l'attention des citoyens ;
- Validation des maquettes pédagogiques sur la police communautaire et **7 modules de formation** (initiales et continues) élaborés ;
- **30 policiers** ont été formés en andragogie et un pool de **12 formateurs** a été constitué sur la thématique de police communautaire ;
- Formation de **310 policiers** dont **13 femmes** des 2 zones pilotes sur la police communautaire ;
- Sensibilisation de **2.300 partenaires** (élus locaux, chefs religieux, associations de femmes, de jeunes et des conducteurs de motos et transporteurs...) dans les zones pilotes.

Nombre de mécanismes de partenariats organisés dans les ZP

- Partenariat avec la **troupe théâtrale** de l'université d'Abomey Calavi pour traduire les principes de police communautaire en de petites scénettes partagées sur les réseaux sociaux et jouées dans les universités ;
- Partenariat avec les **radios locales et communautaires** pour des séances d'émissions interactives sur la police communautaire (en langues locales) ;
- Démarrage des **diagnostics sécuritaires partagés** avec tous les partenaires de la police dans les 2 zones pilotes ;
- **Activités innovantes** sur l'escroquerie et la sécurité routière en cours dans les 2 zones ;
- **Outil de mesure** sur la mise en œuvre du partenariat mis en place et les données seront disponibles dès le premier trimestre de 2023.

Pour atteindre l'implémentation du concept de police communautaire, le projet a mis en place, un processus récapitulé dans le schéma ci-dessous.

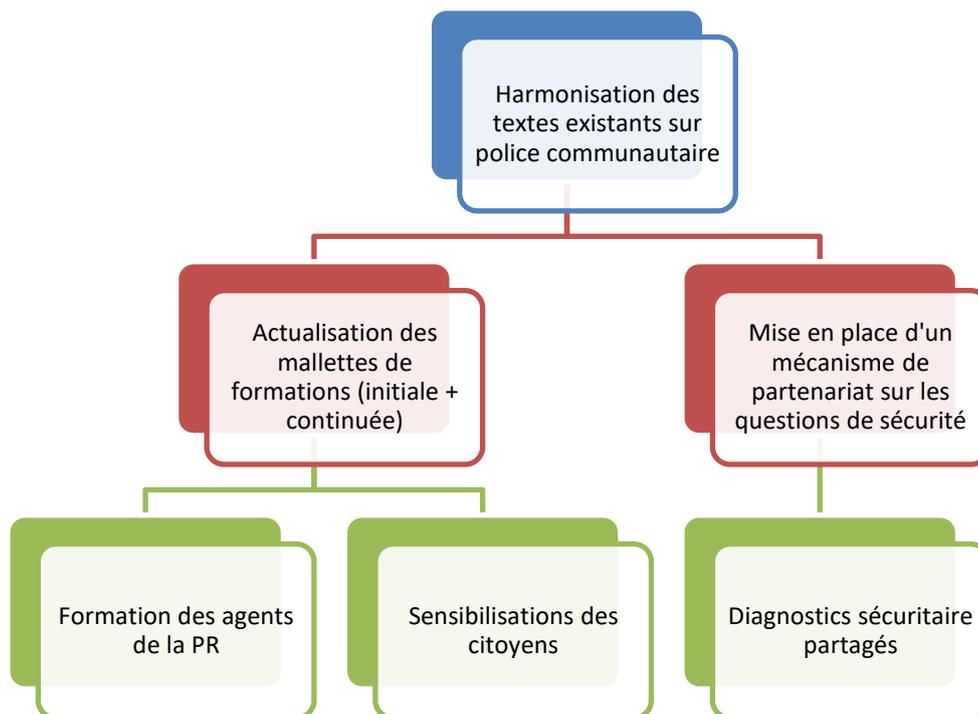
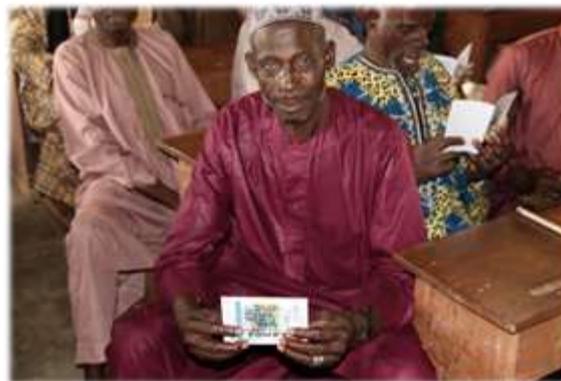


Schéma de l'implémentation de la police communautaire

Au démarrage du projet, un travail a été engagé sur l'état des lieux des textes existant sur le concept de police communautaire ; lors d'un séminaire regroupant la DGPR, les partenaires et les PTF, ils ont été harmonisés et le texte final validé par la DGPR. Ce document a servi ensuite de base à l'actualisation des mallettes pédagogiques utilisées dans les écoles de formation de la police. Enfin, des sessions de formation des policiers et de sensibilisation des communautés sont toujours en cours.

Parallèlement, un mécanisme de recherche participative (police/citoyens), de solution aux problèmes de sécurité dans les zones pilotes, a été initié à travers le processus des diagnostics locaux de sécurité partagés.

Enfin, pour donner aux agents, les moyens nécessaires pour la réussite de leur mission, du matériel informatique, des équipements de transmission ont été acquis et des renforcements de compétences organisés.





Séances de sensibilisation sur la police communautaire



Séance de diagnostic partagé avec les communautés

2.4 Performance de l'output 2 : Le phénomène prioritaire lié à la délinquance économique, financière et informatique est géré

2.4.1 Progrès des indicateurs



En 2018, en Afrique de l’Ouest, le Bénin était classé 3^{ème} (pays de cybercriminalité) selon l’Office Central de Répression de la Cybercriminalité (OCRC) derrière le Nigéria et la Côte d’Ivoire.

En 2021, l’Union Internationale des Télécommunications (UIT) crédite le Bénin d’un bond dans son classement. En effet, le pays progresse en se classant désormais au 56^e rang des pays ayant fait des progrès en matière de lutte contre la cybercriminalité, par rapport à 2020 où le Bénin occupait la 92 place (sur 194 Etats concernés) dans le dernier rapport de l’Indice global de cybersécurité publié en juin 2021.

C’est dire donc que les actions qui sont menées par les différents partenaires dans la lutte contre la cybercriminalité portent progressivement leurs fruits. Cependant, le phénomène demeure présent et en mutation constante.

Les indicateurs retenus par le PAOP pour ce résultat sont : *l’élaboration d’une stratégie assortie de plans d’action en matière de lutte contre la cybercriminalité, le renforcement du personnel de l’Office Central de Répression contre la Cybercriminalité (OCRC), l’acquisition des outils, de licences et équipements de lutte contre la cybercriminalité, un mécanisme de prise en charge des victimes développé et des partenariats avec des réseaux de professionnels développés.*

Output 2 : Le phénomène prioritaire lié à la délinquance économique, financière et informatique est géré					
Indicateurs	Valeur de base	Valeur année précédente	Valeur année rapportage	Cible année rapport	Cible finale
Nombre de stratégie et de plans d’action de lutte contre la cybercriminalité mis en place	Inexistant	Stratégie de lutte contre la cybercriminalité é disponible *Plans d’action de lutte contre la cybercriminalité é disponible	Plans d’action de lutte contre la cybercriminalité mis en œuvre	Plan d’action mis en œuvre	1 stratégie et des plans d’action de lutte contre la cybercriminalité disponible
Nombre d’outils et méthodes adaptés pour les enquêtes digitales disponibles	Peu d’outils et méthodes existants (absence d’Internet, de mat. IT, de locaux adaptés pour les enquêtes)	Diagnostic des besoins en matériels et outils fait *fibre optique installée, *Réhabilitation de 8 bureaux	*salle technique créée *matériels IT * matériels d’extraction installés *2 licences acquises + salle de formation en collaboration avec la France	Matériels d’extraction mis en place	Outils, licences, équipements et méthodes disponibles et opérationnels
Nombre de processus formalisés validés et évaluation de ces processus	Pas de processus formalisé	Diagnostic des processus effectué	*Démarrage du processus de décentralisation de l’OCRC	1 processus de patrouille virtuel développé	1 système de veille et de recherches organisées mis

			*Appui à la rédaction des plaintes en matière de cyber et gestion des suites d'enquêtes (initiation)		en place 1 Processus d'orientation du Renseignement, 1 Processus de recherche judiciaire en matière de cyber formalisé.
Nombre de mécanisme de prise en charge des victimes mis en place et opérationnel	Inexistant	n/a	*1 mécanisme de prise en charge (SAV) mis en place *Sensibilisation de la population à la sextorsion	1 mécanisme de prise en charge des victimes de cybercriminalité est mis en place	1 mécanisme de prise en charge des victimes de cybercriminalité mis en place et opérationnel
Nombre de réseaux et mécanismes de partenariats externes organisés	Pas de collaboration formalisée	Quelques rencontres organisées avec l'ANSSI	1 collaboration avec Francopol et intégration du Groupe technique de lutte contre la cybercriminalité *1 collaboration avec l'ASIN sur sensibilisation sur escroquerie	1 Collaboration avec les réseaux de professionnels et experts externes mise en place	2 collaborations fonctionnelles avec les acteurs clés comme l'ANSSI, les réseaux prof, experts externes, AND, Opérateurs GSM privés

2.4.2 État d'avancement des principales activités

État d'avancement des <u>principales</u> activités	État d'avancement : Les activités sont :			
	En avance	Dans les délais	Retardées ⁶	En sérieux retard ⁷
1 - Définir le rôle et le cahier des charges des différents services		X		
2 - Renforcement des capacités en matière d'analyse criminelle et de planification stratégique		X		
3 - Appui à la mise en œuvre du plan de lutte contre la cybercriminalité		X		
4- Appui à la création de partenariats et de développement de réseau	X			
5- Appui à l'accueil et l'accompagnement des victimes		X		

2.4.3 Analyse des progrès réalisés

Nombre de stratégie et de plans d'action de lutte contre la cybercriminalité mis en place

- Une **vision stratégique** en matière d'analyse cybercriminelle avec un plan d'action assorti avait été élaborée en 2021 avec l'appui de la Police fédérale Belge. Ce plan d'action a été mis en œuvre en 2022. A cet effet, des logiciels d'extraction de données (de concert avec la France), des équipements ICT (NAS, ordinateurs etc.), du mobilier (salle de formation) ont été acquis et mis à la disposition de l'office ;
- De supports de sensibilisation : affiches, flyers, capsules vidéo et audio sur la sextorsion ont été produits.

⁶ Les activités sont retardées ; des mesures correctives doivent être prises

⁷ Les activités ont pris un sérieux retard (plus de 6 mois). Des mesures correctives majeures sont requises.

Nombre d'outils et méthodes adaptés pour les enquêtes digitales disponibles

- Le personnel de l'office a été renforcé sur l'utilisation des logiciels **Cellebrite UFED**, **X-WAYS Forensics** » et « **Live Forensic** » ;
- **09 policiers** ont été formés sur Open Source Intelligente (OSINT) & appui à la rédaction de plaintes en matière cyber et gestion de suites d'enquête (CYBERAIDE).

Nombre de réseaux et mécanismes de partenariats externes organisés

- Une formation à la Police judiciaire fédérale de Charleroi a été organisé au profit de **3** techniciens afin qu'ils s'imprègnent des réalités belges dans la lutte contre la cybercriminalité ;
- Intégration au comité technique « cybercriminalité » de FRANCOPOL.
- Travail de concert avec l'ASIN (ex ANSSI) dans la lutte contre les escroqueries.

Les résultats obtenus sur le R2 sont :

- ⇒ **Réhabilitation** de 8 bureaux et **installation** de la **fibre optique** (2021)
- ⇒ **1 stratégie** et **1 plan d'action** de lutte contre la cybercriminalité élaborée ;
- ⇒ **Logiciels d'extraction** acquis et **outils de mesure /évaluation** d'extraction mis en place ;
- ⇒ **Renforcement** du personnel sur service d'aide aux victimes ;
- ⇒ **Elaboration** de supports de sensibilisation : campagne sur la sextorsion.

La Direction Générale de la Police Républicaine a décidé la création de deux antennes de l'OCRC à l'intérieur du pays (Parakou et Bohicon). Le PAOP appuie la direction dans la décentralisation de l'OCRC au niveau zonal et donc dans la création d'un service de 1^{ère} ligne.



LA SEXTORSION AU BENIN



La sextorsion ou chantage sexuel, consiste à faire chanter une victime en révélant ses informations intimes, si elle ne paye pas son extorqueur.



Les adolescents et jeunes sont les principales victimes de la sextorsion, mais des adultes (hommes et femmes) sont parfois ciblés.



La sextorsion est punie au Bénin par des peines de prison et des amendes lourdes (articles 570, 571, et 574 du code du numérique)



Faites attention lorsque vous partagez des photos ou vidéos intimes.

Que faire si tu te fais sextorquer ?

- Cesser immédiatement toute communication ;
- Ne jamais céder aux menaces du sextorqueur ;
- Signaler en contactant l'OCRC, un commissariat de police ou en appelant le 166;
- Conserver certaines informations comme le ou les noms d'utilisateur du sextorqueur, ses comptes de médias sociaux, une copie des conversations ainsi que les images envoyées.

Financé par :

Enabel

En partenariat avec :

OCRC
POLICE RÉPUBLICAINE

Email : ocrc@dgpr.bj ;

Tél : +229 65 48 78 74 | +229 63 09 51 62 ;

Adresse : En face de la Fondation KEREKOU,
Von du Consulat de France - Cotonou

2.5 Performance de l'output 3 : La gestion des ressources humaines et son axe formation est renforcée



La proximité des Agents de police avec les communautés représente un des piliers de la police communautaire. Le Bénin dispose de 77 communes avec une population de plus de 12 millions d'habitants. Le défi pour les ressources humaines sera sa capacité à disponibiliser du personnel policier au niveau de la première ligne.

Pour 2022-2023, l'Etat a procédé au recrutement de 2000 agents pour renforcer l'effectif du personnel disponible.

Cinq indicateurs ont été identifiés pour le résultat 3 : *un tableau organique (occupations minimales et optimales) disponible, nombre de répertoire de formateurs disponible, nombre de dispositif de coaching et d'accompagnement de jeunes femmes pour préparation au test d'entrée dans la PR mis en place, nombre de réseaux et mécanismes de partenariats externes organisés et nombre de participation à des réseaux internationaux ou régionaux.*

2.5.1 Progrès des indicateurs

Output 3 : La gestion des ressources humaines et son axe formation est renforcée					
Indicateurs	Valeur de base	Valeur année précédente	Valeur année rapportage	Cible année rapport	Cible finale
Tableau organique (occupations minimales et optimales) disponible	Draft de planification du personnel Référentiel des métiers	*Audit RH comprenant liste des fonctions et grades * Référentiel métiers : *Définition des fonctions de base des brigadiers (avec appui de la France) *Description des fonctions commissariats de 1ère ligne	1 logiciel RH développé et déployé (outil de planification des RH)	1 logiciel RH disponible	Tableau organique, cahiers des charges, description de fonction disponibles
Nombre de répertoire de formateurs disponible	Draft de répertoire des formateurs en cours	*1répertoire de formateurs police communautaire	*1 répertoire de formateurs SAV *1 répertoire de formateurs andragogie *1 répertoire de formateurs en gestion de réunion	12 formateurs formés sur la police communautaire	1 répertoire de formateurs disponible
Nombre de	Mécanismes	1 diagnostic	1 campagne de	Plan d'action	1 processus de

dispositif de coaching et d'accompagnement de jeunes femmes pour préparation au test d'entrée dans la PR mis en place	non disponibles (4,1 % de personnel féminin)	et des plans d'action pour coaching et accompagnement des jeunes femmes pour l'entrée sont disponibles	recrutement Genre organisée * 1 processus de sensibilisations aux métiers de la police dans les universités a été organisées trimestriellement	pour le recrutement de femmes au sein de la police est opérationnel	coaching et d'accompagnement est fonctionnel au sein de la DGPR
Nombre de réseaux et mécanismes de partenariats externes organisés	Répertoire des formateurs en cours	1 participation d'une représentante de la police au Forum EFUS, forum européen pour la sécurité	n/a	2 participations à des événements internationaux	2 collaborations actées avec des acteurs extérieurs dans le cadre des formations spécifiques
Nombre de participation à des réseaux internationaux ou régionaux	Pas d'adhésion	1 adhésion à FRANCOPOL et participation à conférence de l'EFUS (réseau européen)	n/a	2 participations à des événements	Adhésion formelle de la DGPR à 2 réseaux

2.5.2 État d'avancement des principales activités

État d'avancement des <u>principales</u> activités ⁸	État d'avancement Les activités sont :			
	En avance	Dans les délais	Retardées ⁹	En sérieux retard ¹⁰
1 - Appui à la gestion et à la planification du personnel de la police républicaine		X		
2- Appui à la prise en compte du Genre dans le recrutement et la gestion du personnel			X	
3- Appui à la finalisation des formations statutaires et à la constitution du répertoire des formateurs		X		
4- Appui à l'amélioration des processus de gestion des ressources humaines		X		
5- Appui au développement de la formation continue		X		
6- Recueil et prise en compte des besoins des policiers			X	
7- Appui à la création de partenariats externes et mise en réseau des structures de formation			X	

2.5.3 Analyse des progrès réalisés

Tableau organique (occupations minimales et optimales) disponible

⁹ Les activités sont retardées ; des mesures correctives doivent être prises

¹⁰ Les activités ont pris un sérieux retard (plus de 6 mois). Des mesures correctives majeures sont requises.

- Dans l'optique d'optimiser la gestion des ressources humaines de la Police républicaine, un Système de Gestion Informatisé du Personnel a été développé et déployé. C'est un logiciel modulaire (3 modules à savoir : la gestion des données du personnel, les avancements de grades, les mutations), qui permet d'accroître par des supports informatiques appropriés, la capacité de la base de données des renseignements du personnel, la mise à jour des renseignements du personnel et la production d'actes de carrière, de développer les applications de gestion automatisée des processus d'avancement de grade et de mutation du personnel;
- Un appui de la Police Fédérale belge avait permis en 2021 de procéder à la **description des fonctions commissariats de 1ère ligne** (Commissariats d'arrondissement).

Nombre de répertoire de formateurs disponible

- **3 répertoires supplémentaires de formateurs mis en place** (SAV, animation de réunion, andragogie) ;
- Une réflexion est en cours pour la mise en place d'un **Conseil pédagogique** et rassembler les contenus de formation dans les écoles de formation de la police ;
- Formation continuée du personnel en police communautaire et sur Microsoft Office 365 avec l'appui de la DPAF du MISF.

Nombre de dispositif de coaching et d'accompagnement de jeunes femmes pour préparation au test d'entrée dans la PR mis en place

- La prise en compte du Genre est un véritable challenge au sein de la Police Républicaine. L'effectif du personnel féminin au démarrage du projet était de 379 en 2019 soit 4,1%. Actuellement, cet effectif est passé à **444** soit **4,40 %**. Ainsi, pour le recrutement de 1300 élèves policiers au début de l'année, le projet avait organisé une campagne de publicité (grand média) et de sensibilisation dans les universités et collèges sur le métier de policier.

Les résultats obtenus sur le R3 sont :

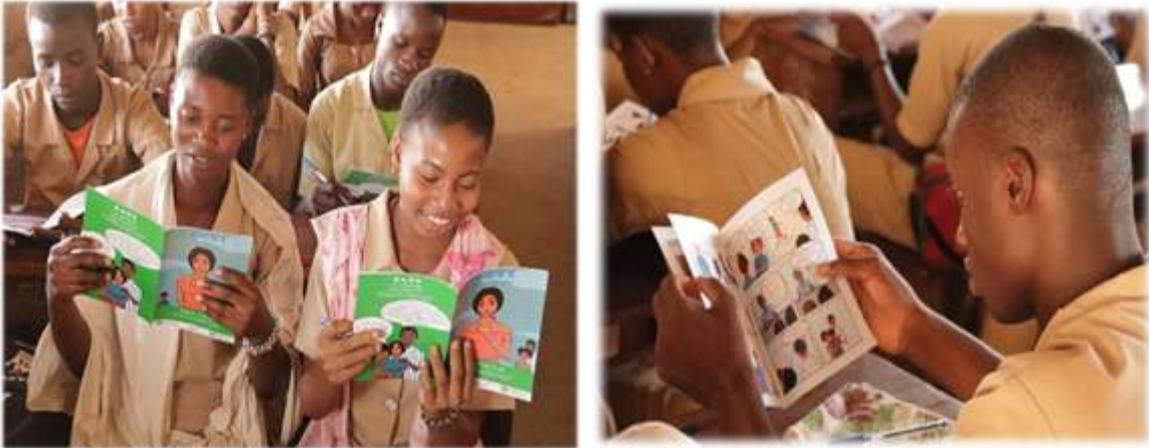
- ⇒ **Développement** et déploiement d'un **logiciel modulaire RH** ;
- ⇒ **1 description des fonctions** dans les Commissariats d'arrondissement (2021) ;
- ⇒ **3 répertoires supplémentaires de formateurs** mis en place ;
- ⇒ **30 formateurs en andragogie** mis en place.



Source: Journées VBG -nov 2021

- Dans le cadre des **expériences innovantes de police communautaire** et en concertation avec le Projet EQUITE, le CIPeC (centre intégré de prise en charge des victimes de VBG), des associations locales et les autorités communales de Cotonou, un projet d'ouverture d'un centre d'hébergement pour victimes de VBG est en préparation. Ce centre d'hébergement permettra une meilleure prise en charge et d'accompagnement de certaines victimes à leur sortie du CiPeC. La signature de la convention est en cours ;
- Enfin, des campagnes de lutte contre les VBG ont été organisées dans les universités et collèges des 2 zones pilotes.





Sensibilisation VBG dans les collèges et universités

Nombre de participation à des réseaux internationaux ou régionaux

Un séminaire des hauts cadres de la police à l'Académie de JURBISE devait être organisé en septembre 2022. Mais pour des raisons de politique interne, il a été postposé en 2023.

2.6 Performance de l'output 4 : L'administration et la communication externe sont professionnalisées

Les indicateurs du Résultat 4 sont relatifs à : *nombre de stratégies de communication au profit de la police républicaine élaborées, nombre de processus d'archivage et de numérisation des archives mise en place, part de données exploitables et fiables produites et enfin, nombre de documents de capitalisation sur la police communautaire rédigés et diffusés.*

2.6.1 Progrès des indicateurs

Output 4 : L'administration et la communication externe sont professionnalisées					
Indicateurs	Valeur de base	Valeur année précédente	Valeur année rapportage	Cible année rapport	Cible finale
Nombre de stratégie de communication de la DGPR élaborée	Inexistence de stratégie de communication	1 stratégie de communication interne et externe de la police et plans d'action disponibles	*Stratégie de communication mise à jour en 2022	Plan d'action communication de la police mis en œuvre	1 Stratégie de communication interne et externe de la DGPR disponible
Nombre de processus d'archivage et numérisation disponible	Pas de plan d'archivage	n/a	Matériels informatiques et NAS installé dans quelques directions centrales (DRH, OCRC)	1 plan d'archivage disponible	1 plan d'archivage numérisé disponible et opérationnel
Part des données produites qui sont exploitables et fiables	Existence d'un mécanisme de production de données mais peu fiable	1 système de production de données stat. mis en place sur Parakou/Tchaourou	Mise en place du SYGESTAS digitalisé (1 ^{ère} et 2 ^{ème} ligne)	20% des données produites sont exploitables	50% des données produites par la DPS sont entièrement exploitables et fiables
Nombre de document de capitalisation sur la police communautaire élaborés	Inexistant	Fiches techniques sur activités rédigées	*3 thématiques de capitalisation identifiées *Canevas de capitalisation élaboré	2 documents de capitalisation élaborés	1 document de capitalisation élaboré et diffusé
Nombre de campagnes de communication sur la culture Policière organisées	Points presse site web : outils de sensibilisation : (Diagnostic, nombre de visites, ...)	1 campagne sur la police communautaire organisée	*1 campagne sur les métiers de la femme à l'attention des femmes organisée *1 campagne sur la lutte contre la sextorsion	1 campagne de communication sur la culture policière organisée	2 campagnes de communication sur la culture Policière organisées
Réseaux et concertation des PTF dans le secteur de la sécurité	Cadre de concertation peu structuré	1 rencontre avec les PTF organisée par Enabel	Plusieurs concertations techniques entre l'UE, la	2 rencontres avec les PTF organisées	Cadre formel et organisé avec des sessions d'échanges

			France, la GIZ et Enabel *1plan de travail technique rédigé		régulières et 1 plan de travail
Nombre de participation à des réseaux effectifs	Peu existant	2 participations : EFUS et Francopol	3 participations de la Police à des visioconférences de FRANCOPOL (Terro, police& citoyen, lutte contre la cyber)	1 participation de la DGPR à une rencontre policière de niveau international	2 participations de la DGPR à une rencontre policière de niveau international organisée

2.6.2 État d'avancement des principales activités

État d'avancement des <u>principales</u> activités ¹¹	État d'avancement Les activités sont :			
	En avance	Dans les délais	Retardées ¹²	En sérieux retard ¹³
1 - Définir le rôle et le cahier des charges des différents services		X		
2- Appui à l'élaboration et mise en œuvre d'un plan d'archivage			X	
3- Appui à la production de données quantitatives et qualitatives fiables		X		
4-Appui à l'élaboration d'une stratégie et de plans de communication, ainsi que leur mise en œuvre	X			
5- Appui à la capitalisation et diffusion des principaux chantiers de la réforme (processus de fusion, police communautaire...)		X		
6- Appui à la coordination des appuis extérieurs dans le secteur de la sécurité		X		

2.6.3 Analyse des progrès réalisés

Nombre de stratégie de communication de la DGPR élaborée

¹² Les activités sont retardées ; des mesures correctives doivent être prises

¹³ Les activités ont pris un sérieux retard (plus de 6 mois). Des mesures correctives majeures sont requises.

- La stratégie de communication interne et externe de la DGPR avait été élaborée et validée en 2021 avec l'appui de la police fédérale belge. Cette stratégie a été actualisée en 2022 par la Police républicaine. Le projet a mis à la disposition de la Cellule de communication de la DGPR, du mobilier, des ordinateurs, des appareils photos et caméra. Le personnel de la cellule a été étoffé par le DGPR et formé par le projet sur l'utilisation du matériel audiovisuel ;
- Des capsules vidéo, une banque d'image ont été conçues et réalisées et ont servi pour la sensibilisation dans les 2 zones pilotes.

Part des données produites qui sont exploitables et fiables

- Le logiciel SYGESTAS a été digitalisé avec l'appui de la Direction de la Planification et des Affaires Financières du Ministère de l'Intérieur pour la collecte des données policières dans les 2 zones pilotes et le personnel formé ;
- Du matériel informatique (ordinateurs, imprimantes, kits de connexion Internet) acquis pour les commissariats d'arrondissement.

Nombre de document de capitalisation sur la police communautaire élaborés

- **3** documents de capitalisation sont en cours d'élaboration avec l'appui d'un prestataire.
- Des outils de visibilité tels que les **fiches d'identification**, des **roll-up**, des **flyers** et une **banque de photos** sur la **police**

Les résultats obtenus sur le R4 sont :

- ⇒ **1 stratégie de communication** interne/externe et plan d'action élaborés /**validés** (2021) et mise à jour en 2022 ;
- ⇒ **Des campagnes de sensibilisation** sur la police communautaire, la sextorsion réalisées qui ont touché plusieurs milliers de personnes sans compter les audiences des radios pour les émissions interactives police/population ;
- ⇒ **Publications** sur les réseaux Facebook, LinkedIn (21 publications qui ont touché **plus de 8.000 personnes**) et WhatsApp en interne
- ⇒ **3 documents de capitalisation** en cours d'élaboration.

communautaire, sur la **cybercriminalité** ont été confectionnés pour la communication.

POLICE COMMUNAUTAIRE AU BENIN



**P
R
I
O
R**

Affiche de sensibilisation police communautaire

3 Suivi budgétaire

	Budget	Dépenses					Soldes	Taux de décaissement à fin 12/22
		2019	2020	2021	2022	Total		
Total	3 660 000	0	141 091	557 684	1 225 516	1 911 979	1.748.021	52%
Output 1	1 595 380	0	28 118	212 794	620 421	861 583	733797	54%
Output 2	385 000	0	0	63 516	80 230	143 746	241 254	37%
Output 3	465 000	0	0	63 439	131 940	195 379	269 621	42%
Output 4	605 000	0	0	48 082	218 717	266 779	338 221	49%
Moyens généraux	664 620	0	112 973	169 852	174 209	444 772	219 848	67%

Fin décembre 2022

2022 a été une année charnière dans la mise en oeuvre du Projet d'Appui à l'Opérationnalisation de la Police (PAOP). Au total, sur un budget de **1.276.920 €** planifié en Q1_2022, un montant de **1.225.516 €** a été effectivement dépensé soit un taux d'exécution de **96%**. Les taux de réalisation par résultat sont :

- Résultat 1 relatif à la police communautaire : **54%**
- Résultat 2 sur la cybercriminalité : **37%**
- Résultat 3: sur les RH et le renforcement: **42%**
- Résultat 4 sur la communication : **49%**

Les dépenses totales cumulées sur le budget global s'élèvent à **1.911.979 €**. Le taux d'exécution est de **52%** par rapport au budget total du projet.

L'implémentation de la police communautaire a été réalisée :

- d'une part, par la formation du personnel de la police sur les principes de la Police communautaire et l'organisation de campagnes de sensibilisation au profit des populations sur la collaboration police/population pour la production de la sécurité ;
- et d'autre part, par l'organisation des activités de diagnostics partagés sécuritaires dans les 2 zones pilotes. Ces diagnostics ont permis aux autorités locales, ensemble avec les agents de police de leurs localités, d'identifier les problèmes de sécurité récurrents et rechercher les solutions pour leur résolution.

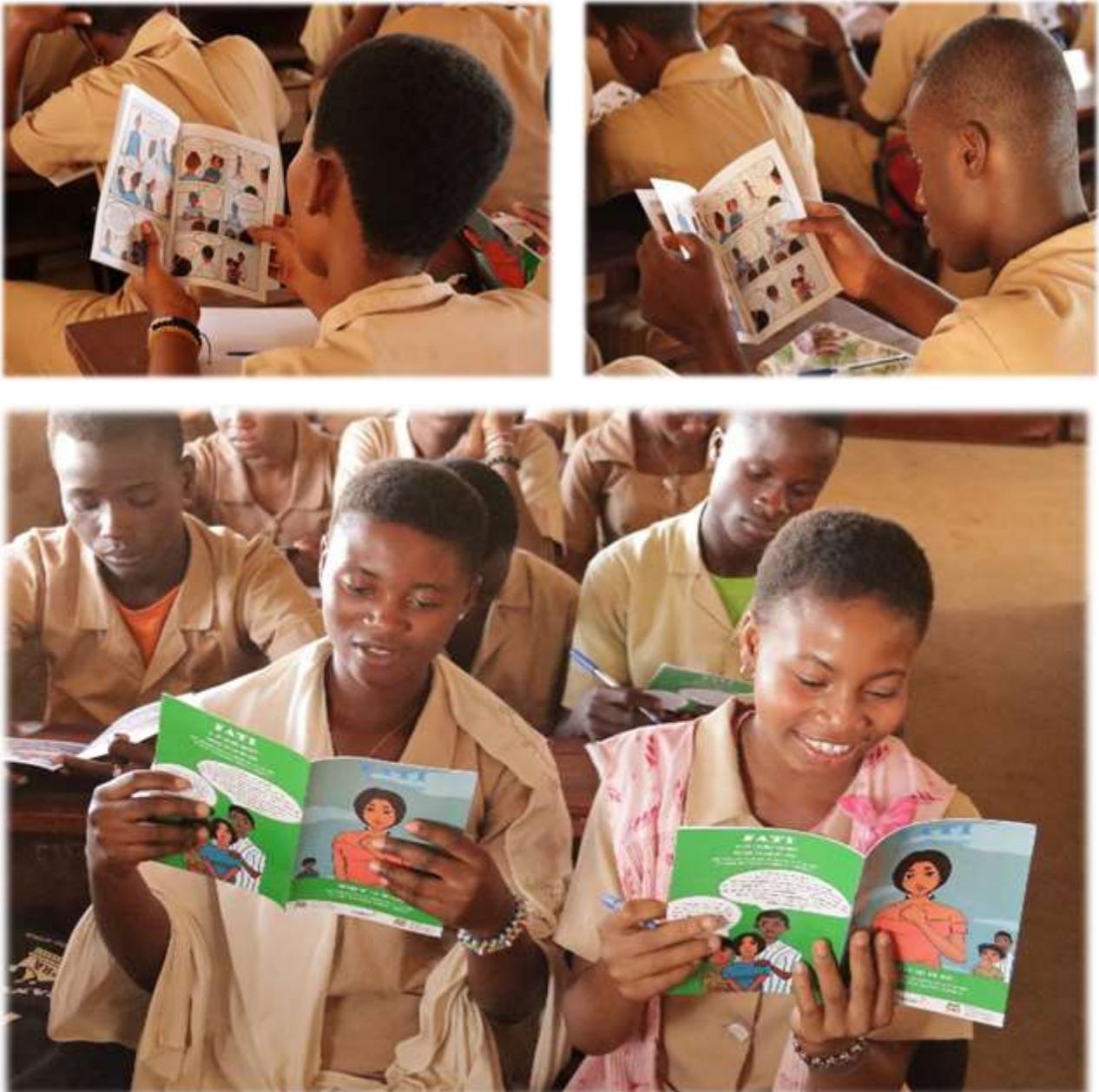
4 Risques et problèmes

Risques	Traitement des risques			Suivi des risques	
	Action(s)	Resp.	Echéance	Progression	Statut
Diminution ou stagnations des moyens budgétaires pour la Police républicaine	Plaidoyer au sein du Comité de Pilotage du projet et auprès du Gouvernement béninois	IM	Continu	Le gouvernement a planifié un budget de 55 milliards sur le nouveau Programme d'Action du Gouvernement (PAG) II couvrant la période 2021-2026 pour l'opérationnalisation de la police.	En cours
Politique de mobilité du personnel	Le projet n'a pas de prise sur le turn-over des policiers, néanmoins lors des restitutions par les experts de la police fédérale, on insiste sur la distinction entre fonctions spécialisées et classiques.	IM	Continu	Le projet tente de pallier à ce turn-over par la rédaction, la production de guides et manuels mis à la disposition des CA, de l'OCRC, la PTS et la DFS. De même, les autorités de la police sont sensibilisées sur la temporalité des projets	En cours

5 Synergie et complémentarités avec autres interventions

5.1 Synergies avec les autres interventions du portefeuille bilatéral

- ✓ Le projet P@SRIS a produit des bandes dessinées « Fati » sur diverses thématiques de lutte contre les VBG. Le PAOP a sollicité ces bandes dessinées qui sont utilisées pour les sensibilisations sur le terrain.



Campagne de sensibilisation VBG dans les collèges et universités

L'Assistante Junior Genre a créé un groupe sur cette thématique avec les points focaux des autres piliers. Des rencontres régulières sont organisées pour échanger sur les activités mises en place ;

- ✓ Le projet a intégré différents Cercles d'Enabel Bruxelles: paix et sécurité, urbanisation, Genre et innovations.

5.2 Synergies avec les autres interventions pour tiers

Le PAOP a poursuivi avec le projet EQUITE et l'ONG « Médecins du Monde », la collaboration pour la mise en place d'un centre d'hébergement à la sortie du « One stop center » pour les victimes de violences basées sur le Genre. La convention de subsidence est en cours.

5.3 Avec les autres PTF

Un groupe technique avec l'UE, la France, Enabel et la GIZ a été constitué en 2022 pour échanger sur les actions mises en œuvre avec la Police.

En avril 2022, une visite des Ambassadeurs de l'Union Européenne, des projets de police mis en œuvre par Enabel et la GIZ a été organisée à Parakou.



Visite des parlementaires de l'Union Européenne au Commissariat du 2ème arrondissement de Parakou

5.4 Autres synergies et complémentarités

RAS

6 Thèmes transversaux

6.1 Genre

La mise en œuvre du plan d'action Genre élaboré en 2021 s'est poursuivie au cours de 2022. Pour le recrutement de 1300 élèves policiers au début de l'année, le projet a organisé une campagne de publicité (grand média) et de sensibilisation dans les universités et collèges sur les métiers de la police.



6.2 Approche Basée sur les Droits Humains (ABDH)

Les malettes pédagogiques sur les formations statutaires de la police comportant des modules de déontologie et des Droits Humains ont été validés en 2022 et leur contenu reversé pour les écoles de formation de la Police.

6.3 Travail décent

Des actions ont été initiées pour améliorer l'environnement de travail des Agents de la Police républicaine (réhabilitation de locaux, construction d'un terrain de volley ball). L'acquisition d'un groupe électrogène est en cours pour le centre de santé de la Police.

6.4 Digitalisation

En matière de digitalisation, nous pouvons noter :

- Logiciel des RH développé et déployé ;
- Digitalisation de SYGESTAS ;
- Couverture HF/VHF sur tout le territoire Béninois et formation ;
- Un travail de réflexion sur les objets et méthodes de capitalisation a été initié avec le siège (stagiaire ULB Sciences Po) en Q4/2021 et s'est poursuivi en 2022.

6.5 Environnement

RAS

7 Leçons apprises

7.1 Les succès

- ✚ L'un des succès de 2022 concerne les diagnostics locaux sécuritaires partagés qui ont démarré dans les 2 zones pilotes. Cet exercice, dont le but est ici de répondre davantage aux attentes et besoins des citoyens en matière de sécurité, permet la coproduction d'activités identifiées par la police et les communautés. Ils sont pensés en deux étapes :
 - ⇒ La première consiste à identifier et prioriser les phénomènes criminels les plus impactants (ampleur, évolution, conséquence sur les victimes...) à partir des données statistiques et avis du maire, préfet et Procureur de la République. Ainsi, un nombre limité (entre 4 et 8) de phénomènes prioritaires seront définis au niveau communal ;
 - ⇒ Dans un deuxième temps, au sein de chaque arrondissement (parfois deux seront réunis s'ils vivent la même réalité), deux policiers, formés à cet effet, animeront des réunions citoyennes avec les partenaires clés (chef d'arrondissement, de quartier, représentant des artisans, des marchands, des hommes, des femmes, des sages...en fonction de l'arrondissement). Ces réunions auront pour but de cibler, parmi les phénomènes prioritaires, le plus insécure, de le caractériser, d'en chercher les causes et les solutions liées puis de choisir une solution réalisable avec l'aide du projet et de la déployer. Il est important que ces réunions soient menées par des policiers mettant ainsi en application l'approche de police communautaire sur laquelle tous les policiers des trois communes pilotes ont été formés.

Ces diagnostics constituent donc un grand pas vers la co-production de la sécurité dans les zones pilotes.

- ✚ Le second succès est le développement et le déploiement du logiciel RH au sein de la Direction des Ressources Humaines (DRH). Cet outil permettra de disposer en temps réel, des informations sur les effectifs de la Police et les données RH pour une prise de décisions;
- ✚ La DGPR a accepté équiper les véhicules de la Police d'un système de tracking. En Q4 2022, le contrat cadre a été infructueux et le projet doit s'orienter vers celui de Bruxelles en 2023 ;
- ✚ Enfin, le Ministère de l'Intérieur et la DGPR ont bénéficié d'un appui pour le renforcement du personnel sur la cartographie satellitaire et ainsi être capables de cartographier n'importe quel phénomène criminel sur le territoire béninois.

7.2 Les défis

- ✓ La réorganisation policière suite aux stages, concours et passage de grades organisés en 2022 a impacté le projet par l'absence de l'EST ;

- ✓ La période pré-électorales a eu un impact sur la disponibilité du partenaire (décembre 2022 campagne – janvier 2023 élections) ;
- ✓ La sensibilisation aux processus de la coopération reste nécessaire dans ce nouveau secteur ;
- ✓ La mise en œuvre des 2 projets reste toujours un défi vu la faible mobilisation de ressources humaines sur le PAOP-CRI.

7.3 Questions d'apprentissage stratégique

Quelques points d'attention pour l'apprentissage :

- Le manque de visibilité des activités portées par les PTF a été solutionné en 2022 à travers les rencontres entre l'UE, la France, Enabel et la GIZ.

7.4 Synthèse des enseignements tirés

Enseignements tirés	Public cible
<i>Importance d'un point focal auprès du partenaire national</i>	<i>Représentation, départements de Enabel Bruxelles</i>
<i>Nécessité d'avoir une centralisation des appuis des PTF au sein d'une direction de la PR</i>	<i>PTF, DGPR, Projets Enabel</i>
<i>Présence des points focaux police à mi-temps au projet et à mi-temps dans leur fonction policière</i>	<i>Projets Enabel, DGPR, PTF</i>

8 Pilotage

8.1 Modifications apportées à l'intervention

Aucune modification n'a été apportée à l'intervention.

8.2 Décisions prises par le Comité de pilotage et suivi

Décisions à prendre	Période d'identification	Source	Actions de suivi	Progression	Statut
SUR LA QUESTION DES DIFFICULTES LIEES AUX REPARATIONS DU BATIMENT DU PROJET, LE COMITE DE PILOTAGE DEMANDE AU PROJET D'ADRESSER UN COURRIER A LA DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DE L'ADMINISTRATION ET DES FINANCES (DPAF) DU MINISTERE DE L'INTERIEUR AFIN QU'UN REGLEMENT DEFINITIF SOIT TROUVE ET QU'UN SUIVI SOIT FAIT POUR LA RESOLUTION DE CES DIFFICULTES (ASCENSEUR, ETANCHEITE..).	CoPIL du 03/03/22	PV du CoPIL	Le PAOP a adressé un courrier à la DPAF en juin 2022	Les problèmes d'étanchéité et de l'ascenseur demeurent toujours	En cours
LE COMITE DE PILOTAGE A APPROUVE UNE DECISION DE L'UNION EUROPEENNE DE RENFORCER L'EQUIPE PAR LE RECRUTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. AINSI, UN ASSISTANT TECHNIQUE NATIONAL EST EN COURS DE RECRUTEMENT POUR LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIVITES	CoPIL du 30/03/22	PV du CoPIL	Un ATN a été recruté pour appuyer la mise en œuvre des activités du PAOP CRI	Terminé	Terminé
LE COMITE DE PILOTAGE A APPROUVE L'ORGANISATION D'UNE VISITE DU CENTRE DE PLANIFICATION ET DE GESTION DE CRISE (CPGC) DE LA POLICE AUX MEMBRES DU COPIL LORS DU PROCHAIN COMITE DE PILOTAGE.	CoPIL du 30/03/22	PV du CoPIL	Les équipements et matériels n'étant pas disponibles, la visite a été reportée	Reporté	Reporté au prochain CoPIL

LE COMITÉ DE PILOTAGE A VALIDÉ ET APPROUVE LE RAPPORT DE RÉSULTAT 2021 ET LA PLANIFICATION 2022 DU PROJET	CoPIL du 04/10/22	PV du CoPIL		Terminé	Terminé

8.3 Réorientations stratégiques envisagées

Aucune réorientation n'est envisagée.

8.4 Recommandations

Pour Bruxelles :

- Favoriser la synergie avec des projets similaires d'autres pays d'intervention ;
- Bénéficier de la capitalisation (mémoire) des projets antérieurs dans le même secteur.

Pour la représentation :

- Revoir la politique de mutualisation des ressources humaines ;
- Sensibiliser les nouveaux partenaires à la coopération.

Pour le partenaire :

- Etre sensibilisé sur le respect de la temporalité des projets ;
- Mettre en place un coordinateur des appuis bilatéraux.

9 Annexes

9.1 Critères de qualité

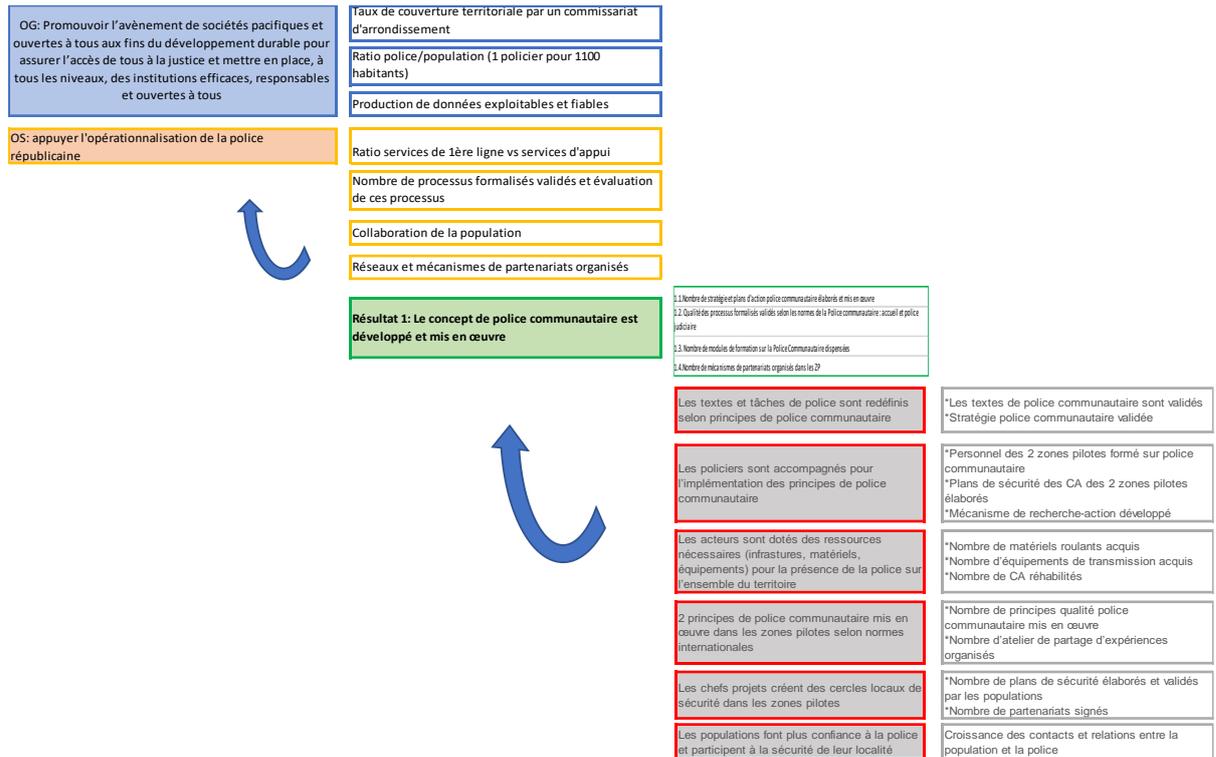
1. PERTINENCE : le degré dans lequel l'intervention est cohérente avec les politiques et priorités locales et nationales ainsi qu'avec les attentes des bénéficiaires.				
<i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins un 'A, pas de 'C' ni de 'D' = A; Deux fois un 'B' = B ; Au moins un 'C, pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i>				
Évaluation de la PERTINENCE : note totale	A	B	C	D
	X			
1.1 Quel est le degré de pertinence actuel de l'intervention ?				
X	A	Clairement toujours ancré dans les politiques nationales et la stratégie belge, satisfait aux engagements en matière d'efficacité de l'aide, extrêmement pertinent par rapport aux besoins du groupe cible.		
...	B	S'inscrit toujours bien dans les politiques nationales et la stratégie belge (sans être toujours explicite), relativement compatible avec les engagements en matière d'efficacité de l'aide, pertinent par rapport aux besoins du groupe cible.		
...	C	Quelques questions par rapport à la cohérence avec les politiques nationales et la stratégie belge, l'efficacité de l'aide ou la pertinence.		
...	D	Contradictions avec les politiques nationales et la stratégie belge, les engagements en matière d'efficacité de l'aide ; la pertinence vis-à-vis des besoins est mise en doute. Des changements majeurs sont requis.		
1.2 La logique d'intervention, telle qu'elle est conçue actuellement, est-elle toujours la bonne ?				
	A	Logique d'intervention claire et bien structurée ; logique verticale des objectifs réalisable et cohérente ; indicateurs appropriés ; risques et hypothèses clairement identifiés et gérés ; accompagnement de sortie d'intervention mis en place (si cela est applicable).		
X	B	Logique d'intervention appropriée bien qu'elle puisse avoir besoin de certaines améliorations en termes de hiérarchie d'objectifs, d'indicateurs, de risques et hypothèses.		
	C	Les problèmes par rapport à la logique d'intervention peuvent affecter la performance d'une intervention et sa capacité à contrôler et évaluer les progrès ; améliorations requises.		
	D	La logique d'intervention est erronée et nécessite une révision en profondeur pour que l'intervention puisse espérer aboutir.		

2. EFFICIENCE DE LA MISE EN ŒUVRE JUSQU'À CE JOUR : le degré dans lequel les ressources de l'intervention (fonds, expertise, temps, etc.) ont été converties en résultats de façon économe.				
<i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins deux 'A, pas de 'C' ni de 'D' = A; Deux fois un 'B', pas de 'C' ni de 'D' = B ; Au moins un 'C, pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i>				
Évaluation de l'EFFICIENCE : note totale	A	B	C	D
		X		
2.1 Dans quelle mesure les inputs (finances, RH, biens & équipements) sont-ils correctement gérés ?				
	A	Tous les inputs sont disponibles à temps et dans les limites budgétaires.		
X	B	La plupart des inputs sont disponibles dans des délais raisonnables et ne nécessitent pas d'ajustements budgétaires considérables. Une certaine marge d'amélioration est cependant possible.		
	C	La disponibilité et l'utilisation des inputs posent des problèmes qui doivent être résolus, sans quoi les résultats pourraient courir certains risques.		
	D	La disponibilité et la gestion des inputs comportent de sérieuses lacunes qui menacent l'atteinte des résultats. Des changements considérables sont nécessaires.		
2.2 Dans quelle mesure la mise en œuvre des activités est-elle correctement gérée ?				
	A	Les activités sont mises en œuvre dans les délais.		
X	B	La plupart des activités sont dans les délais. Certaines sont retardées, mais cela n'a pas d'incidence sur la fourniture des outputs.		
	C	Les activités sont retardées. Des mesures correctives sont nécessaires pour permettre la fourniture sans trop de retard.		
	D	Les activités ont pris un sérieux retard. Des outputs ne pourront être fournis que moyennant des changements majeurs dans la planification.		
2.3 Dans quelle mesure les outputs sont-ils correctement atteints ?				
	A	Tous les outputs ont été et seront plus que vraisemblablement livrés dans les temps et de bonne qualité, ce qui contribuera aux outcomes planifiés.		
X	B	Les outputs sont et seront plus que vraisemblablement livrés dans les temps, mais une certaine marge d'amélioration est possible en termes de qualité, de couverture et de timing.		
	C	Certains outputs ne s(er)ont pas livrés à temps ou de bonne qualité. Des ajustements sont nécessaires.		
	D	La qualité et la livraison des outputs comportent et comporteront plus que vraisemblablement de sérieuses lacunes. Des ajustements considérables sont nécessaires pour garantir au minimum que les outputs clés seront livrés à temps.		

3. EFFICACITÉ JUSQU'À CE JOUR : le degré dans lequel l'outcome (objectif spécifique) est atteint, tel que prévu à la fin de l'année N				
<i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins un 'A, pas de 'C' ni de 'D' = A; Deux fois un 'B' = B ; Au moins un 'C, pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i>				
Évaluation de l'EFFICACITÉ : note totale	A	B	C	D
		X		
3.1 Tel qu'il est mis en œuvre actuellement, quelle est la probabilité que l'outcome soit réalisé ?				
	A	La réalisation totale de l'outcome est vraisemblable en termes de qualité et de couverture. Les résultats négatifs (s'il y en a) ont été atténués.		
X	B	L'outcome sera atteint avec quelques minimales restrictions ; les effets négatifs (s'il y en a) n'ont pas causé beaucoup de tort.		
	C	L'outcome ne sera atteint que partiellement, entre autres en raison d'effets négatifs auxquels le management n'est pas parvenu à s'adapter entièrement. Des mesures correctives doivent être prises pour améliorer la probabilité de la réalisation de l'outcome.		
	D	L'intervention n'atteindra pas son outcome, à moins que d'importantes mesures fondamentales soient prises.		
3.2 Les activités et les outputs sont-ils adaptés (le cas échéant) dans l'optique de réaliser l'outcome ?				
	A	L'intervention réussit à adapter ses stratégies/activités et outputs en fonction de l'évolution des circonstances externes dans l'optique de réaliser l'outcome. Les risques et hypothèses sont gérés de manière proactive.		
X	B	L'intervention réussit relativement bien à adapter ses stratégies en fonction de l'évolution des circonstances externes dans l'optique de réaliser l'outcome. La gestion des risques est relativement passive.		
	C	L'intervention n'est pas totalement parvenue à adapter ses stratégies en fonction de l'évolution des circonstances externes de façon appropriée ou dans les temps. La gestion des risques a été plutôt statique. Une modification importante des stratégies s'avère nécessaire pour garantir à l'intervention la réalisation de son outcome.		
	D	L'intervention n'est pas parvenue à réagir à l'évolution des circonstances externes ; la gestion des risques a été insuffisante. Des changements considérables sont nécessaires pour réaliser l'outcome.		

4. DURABILITÉ POTENTIELLE : le degré de probabilité de préserver et reproduire les bénéfices d'une intervention sur le long terme (au-delà de la période de mise en œuvre de l'intervention).					
<i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins 3 'A', pas de 'C' ni de 'D' = A; Maximum 2 'C', pas de 'D' = B ; Au moins 3 'C', pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i>					
Évaluation de la DURABILITÉ POTENTIELLE : note totale		A	B	C	D
			X		
4.1 Durabilité financière/économique ?					
	A	La durabilité financière/économique est potentiellement très bonne : les frais liés aux services et à la maintenance sont couverts ou raisonnables ; les facteurs externes n'auront aucune incidence sur celle-ci.			
X	B	La durabilité financière/économique sera vraisemblablement bonne, mais des problèmes peuvent survenir en raison notamment de l'évolution de facteurs économiques externes.			
	C	Les problèmes doivent être traités en ce qui concerne la durabilité financière soit en termes de frais institutionnels ou liés aux groupes cibles, ou encore d'évolution du contexte économique.			
	D	La durabilité financière/économique est très discutable, à moins que n'interviennent des changements majeurs.			
4.2 Quel est le degré d'appropriation de l'intervention par les groupes cibles et persistera-t-il au terme de l'assistance externe ?					
	A	Le Comité de pilotage et d'autres structures locales pertinentes sont fortement impliqués à tous les stades de la mise en œuvre et s'engagent à continuer à produire et utiliser des résultats.			
X	B	La mise en œuvre se base en grande partie sur le Comité de pilotage et d'autres structures locales pertinentes impliqués eux aussi, dans une certaine mesure, dans le processus décisionnel. La probabilité d'atteindre la durabilité est bonne, mais une certaine marge d'amélioration est possible.			
	C	L'intervention recourt principalement à des arrangements ponctuels et au Comité de pilotage et d'autres structures locales pertinentes en vue de garantir la durabilité. La continuité des résultats n'est pas garantie. Des mesures correctives sont requises.			
	D	L'intervention dépend totalement des structures ponctuelles n'offrant aucune perspective de durabilité. Des changements fondamentaux sont requis pour garantir la durabilité.			
4.3 Quels sont le niveau d'appui politique fourni et le degré d'interaction entre l'intervention et le niveau politique ?					
	A	L'intervention bénéficie de l'appui intégral de la politique et des institutions, et cet appui se poursuivra.			
X	B	L'intervention a bénéficié, en général, de l'appui de la politique et des institutions chargées de la mettre en œuvre, ou à tout le moins n'a pas été gênée par ceux-ci, et cet appui se poursuivra vraisemblablement.			
	C	La durabilité de l'intervention est limitée par l'absence d'appui politique. Des mesures correctives sont requises.			
	D	Les politiques ont été et seront vraisemblablement en contradiction avec l'intervention. Des changements fondamentaux s'avèrent nécessaires pour garantir la durabilité de l'intervention.			
4.4 Dans quelle mesure l'intervention contribue-t-elle à la capacité institutionnelle et de gestion ?					
	A	L'intervention est intégrée aux structures institutionnelles et a contribué à l'amélioration de la capacité institutionnelle et de gestion (même si ce n'est pas là un objectif explicite).			
X	B	La gestion de l'intervention est bien intégrée aux structures institutionnelles et a contribué d'une certaine manière au renforcement des capacités. Une expertise supplémentaire peut s'avérer requise. Des améliorations sont possibles en vue de garantir la durabilité.			
	C	L'intervention repose trop sur des structures ponctuelles plutôt que sur des institutions ; le renforcement des capacités n'a pas suffi à garantir pleinement la durabilité. Des mesures correctives sont requises.			
	D	L'intervention repose sur des structures ponctuelles et un transfert de compétences vers des institutions existantes, qui permettrait de garantir la durabilité, est improbable à moins que des changements fondamentaux n'interviennent.			

9.2 Cadre logique et/ou théorie de changement mis à jour



OG: Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable pour assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

OS: appuyer l'opérationnalisation de la police républicaine

Taux de couverture territoriale par un commissariat d'arrondissement
Ratio police/population (1 policier pour 1100 habitants)
Production de données exploitables et fiables

Tableau organique (occupations minimales et optimales)
Ratio services de 1ère ligne vs services d'appui
Nombre de processus Genre élaboré
Collaboration de la population
Progression de la perception positive interne des policiers
Réseaux et mécanismes de partenariats organisés

Résultat 3: La gestion des ressources humaines et son axe de formation est renforcée

1.1. Tableau organique (occupations minimales et optimales) disponible
1.2. Nombre de répertoire de formateurs disponible
1.3. Nombre de stratégie Genre élaborée et plans d'action mis en œuvre
1.4. Nombre de dispositif de coaching et d'accompagnement de jeunes femmes pour préparation au test d'entrée dans la PE est mis en place
1.5. Nombre de réseaux et mécanismes de partenariats externes organisés
1.6. Nombre de participation à des réseaux internationaux ou régionaux

La police dispose d'une stratégie de planification et de gestion pour la gestion des RH
Une stratégie Genre et des plans d'action élaborés
La police met en place un dispositif d'accompagnement jeunes femmes désireuses d'entrer dans la police
Mise en place d'un pool de formateurs sur la police communautaire
Renforcement des capacités du personnel
Les policiers apprécient progressivement leur métier

*Nombre de stratégie de planification et de gestion des RH élaborée
*Nombre de logiciel de gestion des RH acquis
*Plan de renforcement du personnel disponible
*Stratégie et plans d'action disponibles
*Nombre de campagnes des sensibilisation organisées
Dispositif d'accompagnement des jeunes femmes disponible et opérationnel
*Pool de formateurs disponible
*Nombre de modules de formation sur la police communautaire disponible
Nombre d'agents des SRH formés sur la gestion des RH
Nombre de sondage du bien-être des policiers organisé

OG: Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable pour assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

OS: appuyer l'opérationnalisation de la police républicaine

Taux de couverture territoriale par un commissariat d'arrondissement
Ratio police/population (1 policier pour 1100 habitants)
Production de données exploitables et fiables

Tableau organique (occupations minimales et optimales)
Collaboration de la population
Progression de la perception positive interne des policiers
Réseaux et mécanismes de partenariats organisés
Progression de la perception positive interne des policiers

Résultat 4: L'administration et la communication externe sont professionnalisées

1.1. Nombre de stratégie de communication de la DGPR élaborée
1.2. Nombre de processus d'archivage et numérisation disponible
1.3. Nombre de documents de capitalisation sur la police communautaire élaborés
1.4. Nombre de campagnes de communication sur la culture Policière organisées
1.5. Réseaux et concertation des PTF dans le secteur de la sécurité
1.6. Nombre de participation à des réseaux effectifs

La police élabore une stratégie pour mieux communiquer aussi bien avec les populations qu'à l'interno
La police renforce le mécanisme de protection de ses archives
Les rôles et la division des tâches au sein de la DGPR en particulier au secrétariat général et les autres services sont clarifiés
Les acteurs de la Direction des services de communication sont renforcés et mieux outillés (matériels et des équipements IT) pour améliorer la communication interne et externe de la Police Républicaine
La Direction de la Planification et des Statistiques produit des données fiables et exploitables
La police produit des documents de capitalisation sur la police communautaire au Bénin

*Nombre de stratégie de communication et plans d'action élaborés
*Nombre de matériels IT acquis
*Site Internet de la police mis à jour
Nombre de stratégie et plans d'action archivage disponibles
Rôles et tâches sur division du travail définis
*Point des matériels IT disponible
*Nombre de campagnes de communication organisées
*Site Internet visité et animé
*Nombre de policiers formés sur le SYGESTAS
*Nombre de registres confectionnés
*Nombre de mécanisme exploitable disponible
Nombre de documents de capitalisation produits

9.3 Fiches de suivi de processus de changement (optionnel)

RAS

9.4 Aperçu des MoRe Results

Résultats ou indicateurs du cadre logique modifiés au cours des 12 derniers mois ?	Tout le cadre logique ainsi que les résultats ont été repris au cours de l'atelier Baseline et en cours de validation.
Rapport Baseline enregistré dans PIT ?	09/2021
Planning de la MTR (enregistrement du rapport)	NA
Planning de l'ETR (enregistrement du rapport)	nov/2023 (estimation)
Missions de backstopping depuis le 01/01/2022	29/03 au 02/04/2022

9.5 Rapport « Budget versus Actuels (y – m) »

9.6 Ressources en termes de communication

Le plan de communication réactualisé en 2022 et son plan d'action y afférent a été mis en oeuvre. L'Assistant Junior Communication recruté appuie la DGPR dans la dynamisation de sa communication interne et externe. De nombreuses publications ont été réalisées dans la presse nationale (presse écrite, radios et TV) et sur les réseaux sociaux de la Police républicaine.

On peut noter divers outils : affiches grand public, flyers, émissions radio et TV, partage sur les plateformes et sur les réseaux sociaux de la police et des jeunes parlementaires béninois.

Un processus de capitalisation est en cours avec l'appui d'Enabel Bruxelles, sur la mise en place d'un processus de police communautaire et la lutte contre la cybercriminalité au Bénin.

Le projet a participé, à Bruxelles, à une rencontre au sein du cercle « innovations » sur le thème « Enabling the future » pour des échanges sur des cas d'innovation dans les Interventions de Enabel.