République du Niger
CABINET DU PREMIER MINISTRE
Observatoire National pour la Promotion du Genre (ONPG)
Décret N°2017-428 du 24 mai 2017
Tel : (+227) 96 87 74 34 **BP** : 893 Niamey Niger
E-mail : clemenceibo08@gmail.com **Site Web** : http://www.onpg.ne



Plan stratégique 2026-2029

Ensemble pour bâtir une société, sans discrimination, où les hommes et les femmes, les filles et les garçons ont les mêmes chances de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.

Juin 2026

ONPG-Niger

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX 2
SIGLES ET ABREVIATIONS DU DOCUMENT 3
AVANT-PROPOS 5
INTRODUCTION 6
PREMIERE PARTIE : DIAGNOSTIC STRATEGIQUE 7
1.1. Présentation de l'ONPG 7
1.2. Analyse du contexte 10
1.3. Analyse des parties prenantes 13
1.4. Analyse de l'environnement de l'ONPG 13
1.5. Evaluation des capacités organisationnelles et techniques de l'ONPG 14
1.6. Situation des inégalités de genre au Niger 16
1.7. Analyse des problèmes 21
1.8. Défis majeurs 23
DEUXIEME PARTIE : ORIENTATIONS STRATEGIQUES 25
2.1. Vision 25
2.2. Valeurs fondamentales partagées et les principes directeurs ..... Erreur ! Signet non défini.
2.3. Objectifs ..... Erreur ! Signet non défini.
2.4. Résultats attendus 26
2.5. Théorie du changement 27
2.6. Axes stratégiques 27
2.7. Cohérence et articulation avec le PDES, la PNG et les ODD 29
TROISIEME PARTIE : PROGRAMMATION ET BUDGETISATION 31
3.1. Déclinaison des axes en actions 31
3.2. Plan d'actions prioritaires 31
3.3. Coût global du plan stratégique 32
3.4. Financement du Plan stratégique 34
QUATRIEME PARTIE : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI- EVALUATION 34
4.1. Mécanisme de mise en œuvre 34
4.2. Mécanisme de suivi 34
4.3. Mécanisme d'évaluation 35
4.4. Analyse et mitigation des risques et facteurs de succès 36

CONCLUSION *38*

ANNEXES *40*

Annexe n°1 : Quelques concepts clés en relation avec le genre **40**

Annexe n°2 : Matrice d'analyse de l'environnement interne de l'ONPG **34**

Annexe n°3 : Matrice d'analyse de l'environnement externe de l'ONPG **35**

Annexe n°4 : Plan d'action prioritaires **36**

Annexe n°5 : Cadre de Mesure des Résultats **40**

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Ressources financières *10*
Tableau 2: Situation des ressources humaines *14*
Tableau 3: Estimation des besoins en ressources humaines par catégorie *15*
Tableau 4: Estimation des besoins en ressources humaines par profil *15*
Tableau 5: Estimation des besoins en ressources matérielles *15*
Tableau 6: Estimation des besoins en ressources financières *16*
Tableau 7: déclinaison des axes en actions *31*
Tableau 8: Coût par action *32*

SIGLES ET ABREVIATIONS DU DOCUMENT

AN	Assemblée Nationale
BAD	Banque Africaine de Développement
BCEAO	Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CAB/PM	Cabinet du Premier Ministre
CADHP	Commission Africaine des Droits de l'Homme et du Peuple
CAMOS	Cellule d'Appui à la Mise en Œuvre du PSEF
CC	Comité Consultatif
CEDAW	Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention pour l'Elimination de toutes les formes de violence à l'égard de la femme
COGES	Comité de Gestion des Etablissements Scolaires
COVID-19	Coronavirus
CT	Collectivité Territoriale
EDS-MICS	Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples
EFPT	Enseignement de Formation Professionnelle et Technique
ENI	Ecole Normale des Instituteurs
FCSE	Fonds Commun Sectoriel de l'Education
FDC	Fédération Départementale des COGES
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO)
I3N	Initiative les Nigériens Nourrissent les Nigériens
IDH	Indice de Développement Humain
INS	Institut National de la Statistique
MP	Ministère du Plan
MPF/PE	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONG/AD	Organisation Non Gouvernementale et Association de Développement
ONPG	Office National de la Promotion du Genre
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la Société Civile
PAA	Plan d'Actions Annuelles
PACEGEF	Projet d'Appui à la Compétitivité de l'Economie et à la Gestion Financière
PAP	Plan d'Actions Prioritaires
PDC	Plan de Développement Communal
PDES	Plan de Développement Economique et Social
PDR	Plan de Développement Régional
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNG	Position Nette du Gouvernement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPBSE	Planification Programmation Budgétisation et Suivi-Evaluation
PRN	Présidence de la République
PS	Plan Stratégique
PRR	Programme de la Refondation de la République
PSEF	Programme Sectoriel de l'Education et de la Formation
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PUR	Plan Urbain de Référence
PVVIH	Personnes Vivant avec le VIH
RAF	Responsable Administratif et Financier
SAFEM	Salon international de l'Artisanat pour la Femme
SDDCI	Stratégie de Développement Durable et de Croissance Inclusive
SIDA	Syndrome de l'Immunodéficience Acquise

SNAEFFF	Stratégie National d'Accélération de l'Education et la Formation des Filles et des Femmes
SP	Secrétariat Permanent
STD	Services Techniques Déconcentrés
TBS	Taux Brut de Scolarisation
TBS	Taux Brut d'Admission
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
UE	Union Européenne
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
VBG	Violence Basée sur le Genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

AVANT-PROPOS

L'Observatoire National pour la Promotion du Genre (ONPG) a mené à son terme le Plan Stratégique 2022-2026, dont la réalisation a été rendue possible grâce au soutien constant de nos partenaires. L'avènement d'une nouvelle gouvernance, concrétisé par l'adoption du Programme pour la Refondation de la République (PRR) par le Conseil National pour la Sauvegarde de la Patrie en octobre 2025, exige désormais une réorientation de nos politiques. Il nous appartient d'aligner notre action sur ces nouvelles orientations stratégiques, fondées sur le développement, la justice, l'équité et la souveraineté nationale.

S'inscrivant dans cette dynamique, le Plan Stratégique 2026-2029 est le fruit d'un processus participatif, inclusif et rigoureux. Il synthétise les consultations menées auprès des institutions étatiques, de nos collaborateurs et de l'ensemble de nos partenaires. Je leur adresse mes plus sincères remerciements pour leur engagement et leur précieuse contribution.

Les travaux conduits par le comité technique d'élaboration ont permis de mener une réflexion approfondie sur les défis prioritaires liés à l'amélioration des conditions de vie des populations les plus vulnérables, ainsi qu'à la promotion du bien-être des femmes et des hommes. À l'issue d'une analyse diagnostique de nos forces, faiblesses, opportunités et menaces, ce plan définit de nouvelles perspectives en matière de gouvernance du genre, en parfaite adéquation avec les valeurs de la Charte de la Refondation.

Ce document constitue désormais notre cadre de référence principal pour le pilotage de nos actions et le dialogue avec nos partenaires, traditionnels comme nouveaux. Il se structure autour de quatre axes stratégiques :

- Axe 1 : Renforcement de la gouvernance institutionnelle et organisationnelle, du développement des capacités et du pilotage stratégique du genre ;
- Axe 2 : Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et les processus de décision ;
- Axe 3 : Développement du système d'information, de la veille stratégique, du suivi-évaluation et de la gestion des connaissances sur le genre ;
- Axe 4 : Promotion de l'autonomisation des femmes, de la protection sociale, de la paix, de la sécurité et de la cohésion sociale.

En parfaite cohérence avec la Politique Nationale de Genre (PNG) et le PRR 2026-2029, ce Plan Stratégique intègre également les engagements internationaux, régionaux et sous-régionaux souscrits par notre pays (notamment les ODD et l'Agenda 2063). Par une production rigoureuse de données souveraines, fiables et objectives, l'ONPG consolide son rôle d'outil d'aide à la décision pour ancrer la lutte contre les inégalités au cœur des politiques publiques.

Je salue la mobilisation exemplaire des acteurs sectoriels et de la société civile, dont la contribution a permis de faire de ce texte un levier d'innovation et de transformation sociale.

J'invite l'ensemble de nos partenaires au développement à soutenir la mise en œuvre effective de ce Plan Stratégique et à s'associer à notre plaidoyer pour l'édification d'une société juste, équitable et exempte de toute discrimination.

Mme IBO FOURERATOU

INTRODUCTION

Selon les projections de l'Institut National de la Statistique (INS), la population nigérienne est estimée à 26 312 034 habitants en 2024, dont 13 235 115 femmes, soit 50,3 % de la population totale. En dépit de cette prépondérance démographique, l'analyse des représentations au sein des sphères de décision politiques, administratives et sociales révèle de profondes disparités de genre.

De fait, la présence des femmes au sein des institutions de la République demeure marginale :

- **Conseil Consultatif de la Refondation (CCR) :** 38 femmes sur 194 membres (soit 19,58 %) ;
- **Gouvernement :** 5 femmes sur 25 ministres (soit 20 %) ;
- **Préfets :** 4 femmes sur 63 (soit 6 %) ;
- **Administrateurs Délégués :** 6 femmes sur 266 (soit 2,3 %) ;
- **Gouverneurs :** aucune femme sur les 8 postes pourvus.

Cette sous-représentation constitue un manquement aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment la loi sur le quota et les principes énoncés par la Charte de la Refondation. La participation inclusive des citoyens représente le pilier d'un développement durable. Dès lors, l'entrave à la pleine participation des femmes dans la sphère publique bride le potentiel économique national, compromet la création de richesses et freine la lutte contre la pauvreté.

Conscientes de ces enjeux, les plus hautes autorités nationales ont réaffirmé leur engagement à promouvoir l'égalité de genre. Cette volonté s'illustre par la ratification de conventions internationales, régionales et sous-régionales, assortie de l'adoption de dispositifs juridiques et réglementaires nationaux.

Processus d'Élaboration et Démarche Méthodologique

C'est dans cette dynamique prospective que l'Observatoire National pour la Promotion du Genre (ONPG) s'est doté d'un Plan Stratégique. Cet outil vise à anticiper les défis institutionnels et à optimiser la mise en œuvre de ses missions au service des femmes, des hommes et des groupes vulnérables.

L'élaboration de ce document a reposé sur une démarche participative et inclusive, fondée sur la Gestion Axée sur les Résultats (GAR). Ce processus a été structuré en quatre phases clés :

1. **Phase préparatoire ;**
2. **Phase de diagnostic ;**
3. **Phase de formulation et de rédaction ;**
4. **Phase de validation.**

La conduite des travaux s'est appuyée sur l'analyse des textes fondamentaux de l'ONPG (décrets d'attribution et arrêtés), l'examen des rapports d'activités 2023-2025, les conclusions du rapport diagnostic, ainsi que les synthèses de consultations auprès du personnel et des structures partenaires. Le document intègre également les grandes orientations des cadres de référence nationaux et internationaux, notamment la SDDCI Niger 2035, la Politique Nationale de Genre (PNG), les Objectifs de Développement Durable (ODD), le Programme pour la Refondation de la République (PRR 2025-2029) et la Charte de la Refondation.

Orientations Stratégiques et Structure du Document

L'évaluation diagnostique de l'environnement externe, combinée à l'analyse des capacités organisationnelles de l'ONPG, a permis de définir une feuille de route articulée autour de quatre axes majeurs. Ces axes s'alignent sur l'axe 2 (*« Promotion de la bonne gouvernance »*) et l'axe 4 (*« Accélération des réformes sociales »*) du PRR :

- **Axe 1 :** Renforcement de la gouvernance institutionnelle et organisationnelle, des capacités et du pilotage stratégique du genre ;
- **Axe 2 :** Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et la gouvernance ;
- **Axe 3 :** Développement du système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre ;

- **Axe 4 :** Promotion de l'autonomisation des femmes, de la protection sociale, de la paix, de la sécurité et de la cohésion sociale.

Le présent document de planification se subdivise en quatre parties distinctes :

- **Première partie :** Diagnostic stratégique, analyse du contexte d'intervention et identification des enjeux globaux, ainsi que des forces et vulnérabilités de l'organisation ;
- **Deuxième partie :** Définition du cadre stratégique (vision, mission, valeurs fondamentales, objectifs et axes d'intervention) ;
- **Troisième partie :** Programmation opérationnelle, plan d'action budgétisé et stratégie de financement pour la période 2026-2030 ;
- **Quatrième partie :** Dispositif institutionnel, organisationnel et opérationnel assurant la mise en œuvre, le suivi-évaluation et le partenariat autour du plan.

PREMIERE PARTIE : DIAGNOSTIC STRATEGIQUE

1.1.Présentation de l'ONPG

1.1.1. Cadre institutionnel

L'Observatoire National pour la Promotion du Genre du genre (ONPG) est créé par le décret n°2015-524/PRN/MP/PF/PE du 2 octobre 2015 sous la tutelle du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant. Après deux années d'expérience, une réflexion a été menée entre les acteurs concernés par le genre pour rehausser l'ancrage institutionnel de la structure.

Le premier décret a été abrogé et remplacé par le décret N°2017-428 du 24 mai 2017 qui rattache l'ONPG au Cabinet du Premier avec une mission de promotion, de suivi, d'évaluation, d'alerte sur les questions genre au plan national.

L'ONPG est un organe dont la mission première est de fournir des données fiables pour aider les autorités à prendre des décisions dans l'amélioration des conditions de vie des groupes les plus vulnérables et dans la recherche du mieux-être des hommes et des femmes actifs dans les secteurs socio professionnels.

L'ONPG est au cœur de la gouvernance genre avec des missions très étendues qui sont :

- Rassembler toutes les données et informations relatives aux questions du genre au Niger ;
- Évaluer la persistance des inégalités du genre ;
- Mesurer les indicateurs sur l'évolution du respect de l'équité du genre ;
- Formuler des propositions et des recommandations de reformes des textes législatifs et réglementaires afin de prévenir et de résorber les inégalités du genre ;
- Informer et diffuser autant que de besoin, les données indispensables sur le respect des dispositions de la loi sur le quota et de toutes celles relatives à la promotion du genre ;
- Émettre des avis sur les projets des textes législatifs et réglementaires dont il est saisi ;
- S'autosaisir des questions relatives au genre ;
- Aider les pouvoirs publics ainsi que les acteurs politiques, économiques et sociaux dans leurs prises de décisions ;
- Veiller à l'application effective des textes nationaux, régionaux et internationaux en faveur du genre.

1.1.2. Cadre organisationnel

Selon le Décret ***n°2017-428/PRN/PM du 24 mai 2017***, l'ONPG comprend les organes suivants :

- Un secrétariat permanent ;
- Un comité consultatif.

❖ **Le Secrétariat Permanent de l'ONPG comprend :**

- Bureau d'orientation politique et de coordination
- Bureau de politique de promotion du Genre
- Bureau de contrôle et de suivi/évaluation
- Bureau administratif et financier

Le Comité Consultatif de I 'ONPG est composé comme suit :

- Un (e) (l) représentant (e) de la Présidence de la République ;
- Un (e) (l) représentant (e) du Cabinet du Premier Ministre ;
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de la Promotion de la femme
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de la Population ;
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de la Santé Publique,
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge des Finances ;
- Un (e) (1) représentant/e du Ministère en charge de la Communication ;
- Un (e) (1) représentant (e) du Ministère en charge de la Justice
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de la Décentralisation ;
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de l'Agriculture et de l'Elevage
- Un (e) (1) représentant (e) du Ministère en charge de l'Enseignement Primaire ;
- Un (e) (1) représentant (e) du Ministère en charge des Enseignements Secondaires ;
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge des Enseignements Professionnels ;
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de l'Emploi ;
- Un (e) (1) représentant (e) du Ministère en charge du Développement Communautaire
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de l'Environnement ;
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de la Culture
- Un (e) (l) représentant (e) du Ministère en charge de la Jeunesse et des Sports,
- Un (e) (l) représentant (e) des Enseignants chercheurs de l'Université Abdou Moumouni
- Un (e) (l) représentant (e) des centrales syndicales ;
- Un (e) (l) représentant (e) des organisations féminines ;
- Un (e) (l) représentant de la Commission Nationale des Droits Humains
- Un (e) (l) représentant (e) du Conseil National de la Jeunesse
- Un(e) (l) représentant (e) de l'Institut National de la Statistique

1.1.3. Cadre technique (ressources humaines, matérielles et financières disponibles)

1.1.3.1. Ressources humaines

Les ressources humaines disponibles se chiffrent à neuf (09) agents dont :

- Une Secrétaire Permanente
- Une comptable ;
- Une assistante technique
- Deux manœuvres
- Deux gardiens.
- Deux chauffeurs

A ce personnel s'ajoutent des bénévoles, des volontaires et des stagiaires.

1.1.3.2. Ressources matérielles

L'Observatoire dispose de plus de 14 postes d'ordinateurs et accessoires :

- Deux photocopieurs de marque Sharp ;
- Une salle de réunion équipée ;
- Des bureaux équipés ;
- Un véhicule 4x4

1.1.3.3. Ressources financières

Tableau 1: **Ressources financières**

Les ressources financières au cours de la période 2022-2026 se présentent comme suit :

Année	Budget	Observations
2022	363 000 000	Y compris l'appui des partenaires
2023	60 000 000	
2024	132 400 000	Y compris l'appui des partenaires
2025	56 483 999	
2026	56 486 021	
TOTAL	**555 400 000**	

1.2.Analyse du contexte

Le contexte international, continental, régional et sous régional dans lequel l'ONPG intervient,

1.2.1. Contexte international

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue aujourd'hui un enjeu majeur de la gouvernance mondiale, du développement durable, de la paix et de la cohésion sociale. La communauté internationale s'est ainsi dotée de plusieurs instruments juridiques, politiques et stratégiques qui consacrent les droits des femmes et des filles ainsi que leur participation pleine et effective au développement.

Parmi les principaux engagements internationaux figurent notamment :

- L'Organisation des Nations Unies Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), qui constitue le principal instrument international de protection des droits des femmes et engage les États parties à éliminer toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe ;
- La Convention relative aux Droits de l'Enfant (CDE), adoptée par les Nations Unies en 1989 et ratifiée par le Niger le 30 septembre 1990, qui garantit les droits fondamentaux des enfants, notamment ceux des filles, en matière d'éducation, de santé, de protection et de participation ;
- La Quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en 1995, qui a consacré la nécessité d'intégrer l'approche genre dans toutes les politiques publiques et reconnu que les politiques volontaristes fondées sur le droit constituent des instruments essentiels pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines du développement ;

- L'Accord de Paris sur le climat adopté en 2015, qui reconnaît l'importance de l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et de la prise en compte des groupes vulnérables dans les politiques climatiques et de développement durable ;
- L'Agenda 2030 des Nations Unies et ses Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment l'ODD 5 visant à « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Dans un contexte international marqué par les mutations géopolitiques, les crises sécuritaires, les changements climatiques, les pressions démographiques et les inégalités socio-économiques, la question du genre apparaît désormais comme une condition essentielle de la résilience des sociétés, de la consolidation de la paix et du développement inclusif.
Cette orientation traduit la volonté du Niger de faire de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes un pilier transversal de la Refondation de la République et de la transformation sociale, économique et institutionnelle du pays.

1.2.2. Contexte continental, régional et sous régional

Le contexte continental, régional et sous-régional est marqué par l'adoption de plusieurs instruments stratégiques et normatifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'inclusion sociale, de la participation citoyenne et du développement durable.
Au niveau continental, l'Union Africaine, à travers l'Agenda 2063 intitulé « L'Afrique que nous voulons », affirme l'ambition de construire une Afrique prospère, inclusive et fondée sur le potentiel de ses femmes et de ses jeunes. L'aspiration n°6 de cet Agenda vise notamment « une Afrique dont le développement est conduit par les peuples, s'appuyant sur le potentiel offert par les femmes et les jeunes ».
La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples ainsi que le Protocole additionnel à la charte Africaine des droits de l'homme et des peuples (protocole de Maputo) renforcent également les engagements des États africains en matière de promotion et de protection des droits des femmes, d'élimination des discriminations et de participation équitable à la vie politique, économique et sociale.
Au niveau sous-régional, plusieurs initiatives communautaires ont été adoptées, notamment :

- La création des Plateformes Uniques des Femmes au sein des pays de l'AES ;
- La Politique commune de l'UEMOA en matière d'égalité entre les sexes, adoptée en mars 2016 ;
- Ainsi que diverses stratégies régionales de protection sociale, d'autonomisation économique des femmes et de promotion de la participation des jeunes à la gouvernance et au développement.

Le contexte sous-régional est également marqué par des défis sécuritaires persistants liés au terrorisme, aux conflits communautaires, aux déplacements forcés de

populations et aux crises humanitaires dans l'espace sahélien. Ces défis affectent particulièrement les femmes, les jeunes et les personnes âgées, accentuant les vulnérabilités sociales et économiques.
Par ailleurs, la création de la Confédération des États du Sahel constitue une nouvelle dynamique régionale de coopération fondée sur la souveraineté, la solidarité, la sécurité collective et le développement endogène. Cette dynamique ouvre également des perspectives de renforcement des politiques sociales inclusives et de promotion du rôle des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des personnes âgées dans les processus de refondation des États sahéliens.

1.2.3. Contexte national

Au plan national, la promotion du genre est consacrée par plusieurs dispositions constitutionnelles, législatives, réglementaires et stratégiques.
A ce titre, le Niger a élaboré et mis en œuvre plusieurs politiques, stratégies et plans d'action en faveur de la promotion du genre, de l'autonomisation des femmes, de la protection de l'enfant et de la réduction des inégalités sociales.
Depuis le 26 juillet 2023, le Niger s'est engagé dans un processus de Refondation de la République porté par le Conseil National pour la Sauvegarde de la Patrie et opérationnalisé à travers le Programme de la Refondation de la République (PRR) 2025-2029. Ce programme constitue désormais le cadre national de référence pour les politiques publiques, les réformes institutionnelles et les stratégies de développement.
Le PRR 2025-2029 repose sur des valeurs de souveraineté, de solidarité, d'inclusion, de participation citoyenne, de justice sociale et de cohésion nationale. Il reconnaît explicitement la nécessité de réduire les inégalités de genre et de promouvoir une participation active des femmes et des jeunes dans les processus de gouvernance, de paix et de développement.
Dans le cadre de l'axe stratégique relatif à l'accélération des réformes sociales, le PRR prévoit notamment :

- L'amélioration de l'accès équitable aux services sociaux de base de qualité ;
- la promotion de l'autonomisation économique des groupes vulnérables ;
- le renforcement de la protection sociale ;
- la réduction des inégalités de genre ;
- le renforcement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des jeunes ;
- ainsi que la mise en place d'un système intégré d'information sur les inégalités de genre et l'inclusion sociale.

Le PRR met également l'accent sur la participation citoyenne active, la valorisation du leadership des femmes et des jeunes, le patriotisme, la cohésion sociale et le développement endogène comme fondements d'un Niger souverain, inclusif et prospère. Cette orientation confère désormais à la promotion du genre une dimension stratégique dans le processus de Refondation de la République.

1.3.Analyse des parties prenantes

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan stratégique, les parties prenantes suivantes ont été identifiées : (i) la Présidence de la République ; (ii) Le CCR ; (iii) le Cabinet du Premier Ministre ; les Ministères concernés principalement à la question de genre ; (iv) les Organisations régionales et internationales ; (v) l'ONPG ; (vi) les autorités administratives régionales et départementales ; (vii) les Collectivités Territoriales (CT) ; (viii) les ONG/AD ; (ix) les PTF ; (x) les syndicats ; (xi) les médias et (xii) les prestataires de services, les leaders d'opinions (les chefs traditionnels, leaders religieux, etc.)

Ces parties prenantes sont classés selon les catégories suivantes :

- Les décideurs (présidence et Primature);
- Le Comité consultatif ;
- Les Ministères et Institutions de l'Etat ;
- Les services techniques ;
- Les collectivités territoriales ;
- Les leaders d'opinions (chefs traditionnels et leaders religieux)
- Les populations ;
- Les opérateurs privés ;
- Les partenaires techniques et financiers ;
- Les OSC (ONG/AD) ;
- Les médias.

1.4.Analyse de l'environnement de l'ONPG

1.4.1. Analyse de l'environnement interne : forces et faiblesses

Capitalisant une expérience de plus de huit (08) ans, l'ONPG réalise ses interventions en s'appuyant sur les **principales forces**, les opportunités et atouts. Il s'appuie aussi sur ses faiblesses en prenant en compte la mesure des menaces qui se présentent à lui. L'analyse FFOM se présente dans le tableau ci-après :

Tableau : FFOM

FORCES	OPPORTINUTES/ATOUTS
➢ Existence des lois et règlements nationaux promouvant le genre ; ➢ Production régulière des rapports sur les inégalités de genre ; ➢ Formation andragogique des acteurs-ces ; ➢ Accompagnement des partenaires techniques et financiers ; ➢ Allocation budgétaire de l'Etat ; ➢ Participation aux rencontres statutaires au niveau international (ONU, UA, RONGAF) ; ➢ L'existence des initiatives et la proactivité du Secrétariat Permanant	➢ Conseil Consultatif de la Refondation, ➢ L'existence des ONG qualifiées dans le domaine du genre et des droits humains ➢ L'accroissement de l'implication des hommes pour les femmes « He For She » ; ➢ Développement de la Masculinité positive. ➢ La disponibilité de plusieurs PTF à soutenir les actions de promotion de l'égalité et équité genre ;

➢ Existence d'un audit diagnostique, Organisationnel et institutionnel réalisé en 2022, ➢ Accompagnement de plusieurs jeunes volontaires et stagiaires.	
FAIBLESSES	**MENACES**
➢ Insuffisance des ressources (humaine, matériels, et financières) ; ➢ La non effectivité de la mise en place des organes déconcentrés et même au niveau central ;	➢ Insécurité ➢ Mauvaise compréhension du genre par certaines élites ; ➢ Instabilité politique ; ➢ Désengagement de certains PTF ➢ Manque de synergies d'action entre les acteurs

1.5.Evaluation des capacités organisationnelles et techniques de l'ONPG

1.5.1. Besoins en ressources humaines

Tableau 2: Situation des ressources humaines

Catégorie	SEXE	Bureau de la Secrétaire Permanente	Bureau Orientation et Coordination	Bureau Politique de Promotion de Genre	Bureau Contrôle Suivi et Evaluation	Bureau Administratif et Financier	Antennes régionales
A	F	1	0	0	0	2	0
	H	0	0	0	0	0	0
	T	***1***	***0***	***0***	***0***	***2***	***0***
B	F	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0	0
	T	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***
Auxiliaires (manœuvres et gardien)	F	2	0	0	0	0	0
	H	4	0	0	0	0	0
	T	*6*	***0***	***0***	***0***	***0***	***0***
Total		**07**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**
Total global	**09**						

Bénévoles et volontaires

Catégorie	SEXE	Assistants	Bénévoles/volontaires	Stagiaires	Antennes régionales
A	F	0	1	0	0
	H	3	3	1	0
	T	***3***	***4***	***1***	***0***
B	F	0	0	0	0
	H	0	0	0	0
	T	***0***	***0***	***0***	***0***
Total		**03**	**04**	**01**	**0**
Grand total	**08**				**0**

Tableau 3: Estimation des besoins en ressources humaines par catégorie

Catégorie	Requis	Disponible	Besoin
A	18	3	15
B	1	0	1
Auxiliaires (chauffeur, planton, manœuvre, gardien)	6	6	0
Total	**25**	**10**	**16**

Tableau 4: Estimation des besoins en ressources humaines par profil

Niveau	Profils	Nombre
Central	Juriste	1
	Chargé de communication et des TIC	1
	Assistant Comptable	1
	Orientation et coordination (Gestionnaire et coordination des projets)	1
	Planificateur- suivi et évaluation	1
	Sociologue, spécialiste en Genre et développement,	1
	Réceptionniste	1
Régional	Chefs d'antennes	7
	Assistants administratifs et comptables	7
	Suivis et évaluations	7
	Total	**28**

1.5.2. Besoins en matériels

Tableau 5: Estimation des besoins en ressources matérielles

Désignation	Secrétariat Permanent au niveau central	Antennes régionales	Total
Véhicules	2	0	**2**
Motos	5	0	**5**
Ordinateurs portables	1	7	**12**
Imprimantes-Scanneurs	2	7	**9**
Photocopieurs	1	7	**8**
Vidéoprojecteurs	2	0	**2**
Réfrigérateurs	0	7	**7**
Armoires métalliques	0	7	**7**
Armoires en bois	1	0	**1**
Salons complets	1	0	**1**
Tablettes androïdes	20	0	**20**
Bureau	4	14	**18**
Fauteuils	4	14	**18**
Chaises visiteurs	3	21	**24**

1.5.3. Besoins en ressources financières

Les besoins en ressources du fonctionnement des organes de l'ONPG sont évalués à : cinq cent vingt-deux millions trois cents cinquante mille (**522 350 000**) FCFA au cours de cinq prochaines au titre de la subvention de l'Etat.

Tableau 6: Estimation des besoins en ressources financières

Designation	Coût global des actions	Repartition du coût global par an			
		2026	2027	2028	2029
Assurer le fonctionnement du bureau central	360 350 000	60 350 000	100 000 000	100 000 000	100 000 000
Assurer le fonctionnement des antennes régionales	162 000 000	-	54 000 000	54 000 000	54 000 000
Total	**522 350 000**	**60 350 000**	**154 000 000**	**154 000 000**	**154 000 000**

1.6.Situation des inégalités de genre au Niger

La persistance des pratiques d'inégalités explique la contre-performance du Niger en termes du genre. En effet, le Niger est classé 188e sur 193 pays au classement IDH général (2025).

Principaux points (basés sur le rapport 2023/2024 du PNUD) :

- **Classement IIG (Indice d'inégalité de genre) :** Le Niger est souvent classé parmi les derniers, avec un indice d'inégalité de genre (IIG) très élevé, aux alentours de **0,591** à **0,611** selon les différentes mises à jour du PNUD.
- **Position :** En 2023/2024, le Niger se situe aux alentours de la **150e à 160e position sur environ 166 pays** évalués, indiquant des inégalités structurelles persistantes entre les femmes et les hommes.
- **Facteurs clés :** Cette position s'explique par de faibles taux d'alphabétisation chez les femmes, un accès limité à la santé reproductive, un fort taux de mariages précoces, et une faible représentation des femmes dans le marché du travail et la vie politique.
- Une récente analyse mentionne une légère amélioration de l'IIG, qui est passé de 0.593 à 0.589 entre 2022 et 2023 dans certains rapports de suivi, bien que cela reste une situation de très forte inégalité.
- Le Rapport annuel 2025 du PNUD Niger indique que des stratégies sont en place pour améliorer l'autonomisation des femmes.

L'indice d'inégalité de genre (IIG) qui reflète les écarts entre trois domaines (santé procréative, autonomisation et activité économique des femmes) montre que le Niger avec un IIG de **0,591** est relativement loin du niveau de l'Afrique subsaharienne avec un IIG de 0,570. Cet indice conforme au niveau de développement du genre dans le pays, traduit le faible accès des femmes aux services de santé de la reproduction et leur faible autonomisation économique.

Cependant, il est de droit de noter que le gouvernement du Niger a mis en place des institutions en charge de la promotion du genre en plus des textes législatifs et règlementaires adoptés. Aussi,

il importe de relever les efforts quoique, non suffisants du gouvernement dans l'attribution des postes nominatifs conformément aux dispositions de la loi sur le quota qui n'a certes pas été respectée. En l'espèce 20% de postes nominatifs au gouvernement et 19,6 % au CCR sont des femmes. Plusieurs autres mesures encourageantes ont été prévues notamment dans le programme de la refondation et bien d'autres.

Malgré tous ces efforts, le chemin pour parvenir à l'autonomisation des femmes, l'équité et l'égalité de genre est encore long. En effet, des disparités entre hommes et femmes, filles et garçons persistent dans plusieurs domaines (éducation, formation, santé, emploi, représentativité des femmes aux instances de prise de décision, etc.).

1.6.1. Accès à l'éducation et l'alphabétisation

Depuis plusieurs décennies, la dynamique démographique s'est érigée en défi majeur pour le Niger exerçant une forte pression sur le système éducatif. En matière d'accès, la croissance des effectifs scolarisés est non seulement rapide mais aussi variable selon le cycle considéré. Pour la période 2023-2024, les effectifs du préscolaire sont passés respectivement de 94 065 à 94 973 pour les garçons et de 96 293 à 98 608 pour les filles, soit 193 581 enfants âgés de 5 à 6 ans préscolarisés sur les **1 749 608** pré-scolarisables en 2024 (rapport ONPG sur l'inégalité 2025). On constate que le taux brut de préscolarisation global est en légère baisse en passant de 11,3% en 2021 à 11,1% en 2024. Cependant, le nombre de filles pour 10 garçons a enregistré une progression de 0,2 point de pourcentage en se situant à 10,4% en 2024. Quant aux effectifs du primaire, ils sont passés de 1 580 218 en 2023 à 1 558 438 en 2024 pour les Garçons et de 1 442 486 en 2023 à 1 444 113 en 2024 pour les filles.

Le taux brut de scolarisation (TBS) a connu une baisse entre 2023 et 2024 en passant de 68,53% à 65,76%. Plus de 50 % des enfants nigériens n'ont toujours pas accès à l'école.

Il connait plusieurs défis comme la pression démographique, l'insuffisance des infrastructures, la nécessité de former davantage d'enseignants.

Au primaire, le taux brut d'admission (TBA) a enregistré une hausse de 2,10 points de pourcentage entre 2022 et 2023 ainsi qu'une baisse de 7,68% entre 2023 et 2024. Pendant cette période, cet indicateur pour les filles est plus faible (83,3% et 78,2%) que chez les garçons (94,5% et 84%).

Au niveau du cycle de base 2, le taux *brut d'admission en 6ème* a connu une régression entre 2023-2024 en passant de 35,85% à 29,28%. Cette tendance est constatée au niveau des filles avec une perte de 4,75 points de pourcentage au cours la même période. La même tendance se maintient au niveau du taux de scolarisation.

Sur la période allant de 2023 à 2024, ***le taux global d'admission en 2nde est passé de 6,03% à 10,41% et le taux d'admission au BAC est passé de 23,6% à 29,4%.*** **Le *taux de scolarisation a connu une progression de 0,91 point de pourcentage, passant de 8,76% à 9,67%.***

En termes de résultats, les taux de réussite aux différents examens dans les différents cycles scolaires ont connu des variations entre 2020 et 2024.

En effet, le taux de réussite aux CFEPD/CEPE-FA est de 41,5% en 2024, nettement inférieur au 60,5% obtenu aux évaluations de 2023. Le taux de réussite au BEPC est passé de 57,5% en 2023 à 37,6% en 2024, soit une baisse de 20 points de pourcentage. Quant au taux de réussite du BAC

général, l'on dénote une amélioration de 6 points de pourcentage passant de 23,6% en 2023 à 29,4% en 2024.

L'on note une persistance des disparités entre ruraux et citadins qui augmentent à mesure qu'on monte dans les échelons du système : les citadins ont 1,5 fois plus de chance d'être scolarisés au cycle de base 1 que les ruraux et 5 fois plus de chance au cycle de base 2.

Le RESEN a relevé des écarts de chances importants entre les enfants selon le niveau de vie ou de richesse de leur famille. A partir du cycle moyen (lycée), ces disparités s'accentuent encore.

Les disparités de genre, de zone de résidence et de richesse se cumulent pour une partie des enfants, de sorte que la probabilité pour une jeune fille issue d'une famille pauvre de milieu rural de terminer le cycle primaire n'est finalement que de 24%.

Dans l'enseignement supérieur, on dénombre 8 universités publiques auxquelles s'ajoutent l'Université Islamique au Niger, l'Université Virtuelle du Niger (UVN), l'Ecole des Mines, de l'Industrie et de la Géologie (EMIG), des Grandes Ecoles et Instituts et des dizaines des instituts privés de l'enseignement supérieur. Le nombre de la population scolarisable âgée de 20 à 24 ans est passée de 2 165 344 en 2023 à 2 262 534 en 2024.

Le nombre d'étudiants pour 100000 habitants, évalué à 120 en 2010 a plus que doublé pour atteindre 355 en 2019 et 387 en 2020.

Effectif total des étudiants (publics et privés) est de 100 466 étudiants dont 38 273 filles en 2024. Concernant l'équité, la proportion d'étudiantes dans l'enseignement supérieur est 36 % en 2023 à 38 % en 2024. Dans les grandes écoles privées, la proportion des femmes s'est nettement améliorée passant ainsi de 27 991en 2023 à 30 543 en 2024.

1.6.2. Accès des femmes aux services de la santé de la reproduction

La population du Niger a été multipliée par près de six, passant de 3,3 millions d'habitants en 1960 à environ 27, 9 millions d'habitants en 2025 (Projection INS 2025), avec un taux de croissance d'environ 3,9% par an (RGPH 2012). La structure de la population du Niger se caractérise par la prédominance des femmes (50,3%) et son extrême jeunesse, plus de la moitié de la population ayant moins de 15 ans et plus des deux tiers moins de 25 ans en 2020 (Division des Nations Unies, 2020). Par ailleurs, plus de quatre personnes sur cinq (84%) vivent en milieu rural.

Le Niger a engagé sa transition démographique, qui est définie comme le passage de niveaux de mortalité et de fécondité élevés à des niveaux bas. En effet, l'indice synthétique de fécondité est ressorti à 6,2 enfants par femme en 2021 contre 7,6 enfants par femme en 2012 et le taux de mortalité est passé de 11,6‰ en 2001 à 9,12‰ en 2014 (dernières données disponibles).

En matière de lutte contre les maladies (paludisme, VIH, tuberculose, méningite et rougeole) le Niger a consenti d'énormes efforts. S'agissant de la lutte contre le VIH/Sida, les proportions d'adultes sous ARV ont progressé ; en passant de 53,03% à 71,44% entre 2017 et 2020. Au total, le nombre de personnes vivant avec le VIH (PVVIH) sous ARV est de 21330 dont 7438 hommes et 13892 femmes (Annuaire statistique 2020).

1.6.3. Participation des femmes dans le secteur économique

L'analyse du rôle des femmes nigériennes dans l'économie indique clairement une inégale répartition des rôles et des responsabilités dans la division du travail ainsi que des difficultés dans l'accès, la gestion et le contrôle des ressources, l'inégalité d'accès aux opportunités économiques et la faible valorisation du travail de la femme dans l'économie du ménage.

En matière d'emploi notamment, on note une faible participation des femmes à la vie active avec un taux de chômage deux fois plus élevé (25%) que pour la population active de sexe masculin (11,8%).

La dernière enquête relative à l'emploi au Niger indique que le taux de chômage[a] au sens du BIT est évalué qu'à 7,9% en 2017 (ERI-ESI, 2017)[b]. En y intégrant les individus n'ayant pas recherché un emploi sur la période considérée, mais disponibles pour travailler, le taux combiné du chômage et de la main d'œuvre potentielle s'élèverait à 47,8% des personnes âgées de 15 ans et plus.

Le taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage atteint pratiquement le tiers de la population active (29,8% dont 27,2% chez les hommes contre 35,7% chez les femmes selon les résultats de ERI/ESI-2017).

Au sein des chômeurs, on compte près de 7 jeunes de 15-24 ans sur 10 (69% dont 56,4% d'hommes et 78% de femmes) qui ne sont «ni en emploi, ni en éducation, ni en formation » selon les résultats de ERI/ESI-2017). Il s'agit dans la plupart des cas de jeunes en situation de vulnérabilité, appartenant à des groupes à risques qui méritent une attention particulière.

L'analyse sur la pauvreté indique, l'incidence de la pauvreté est presque identique quel que soit le sexe du chef de ménage (40,8% pour les hommes contre 40,7% pour les femmes).

1.6.4. Participation de la femme au niveau de la prise de décision

La volonté politique du Niger pour la prise en compte des questions liées à l'égalité et à l'équité de genre s'est de plus affirmée avec l'adoption par l'Assemblée Nationale en 2019, de la loi sur le quota, qui rehausse le quota aux postes électifs de 15% à 25% et de 25% à 30% pour les postes nominatifs. Il s'agit là des progrès significatifs car cette loi a contribué à l'amélioration de la représentation des femmes à l'Assemblée Nationale qui est estimée à 30,12% dans la législature actuelle (50 femmes députés sur 166 élus), alors qu'à l'issue des élections de 1999, il n'y avait qu'une seule femme à l'Assemblée Nationale qui comptait 83 députés, soit 1,20%. Au niveau local, on dénombre en 2021, 1212 femmes élues sur un total de 3699 conseillers communaux, soit 32,76% alors qu'à l'issue des élections de 2011, les femmes ne représentaient que 15,88% (639 femmes sur 3676 élus locaux) (***rapport ONPG sur le respect de la loi sur quota élection général 2020-2021***). Pour les postes nominatifs, le taux est en deçà du quota prévu par la législation (15% contre 30%).

En cette période de refondation, les femmes occupent 20% des postes dans le gouvernement et 19, 6% des poste au niveau du conseil Consultatif de la Refondation (CCR). La loi sur quota n'a

[a] *Rapport entre le nombre de chômeurs au sens du Bureau International du Travail et le nombre d'actifs au sens du BIT*
[b] *INS et AFRISTAT (2019). Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI, 2017)*

toujours pas été respectée nonobstant une évolution de la situation de la femme s'agissant des poste nominatifs).

Aucune femme n'est nommée gouverneure de région, tandis qu'on note 6 femmes préfètes sur 63 soit 9,52% en 2025 et 17 administratrices Déléguées sur plus 230 AD nommés en 2026 soit 07, 39 % environs.

Aujourd'hui, le défi lié à la participation politique des femmes est d'abord celui du renforcement de leur accès aux instances de prise de décision, mais surtout celui d'amener les hommes et les femmes à pouvoir gérer et contrôler la décision comme des partenaires à part entière.

1.6.5. Situation des VBG

L'Etat s'évertue à respecter ses engagements relatifs à l'égalité et à l'équité de genre souscrits au plan international, continental et sous régional, à travers sa charte fondamentale, la charte de la Refondation du 26 mars 2025 , qui dispose en son article 13 que : « tous les Nigériens naissent et demeurent libres et égaux en droits et en devoirs …» et en son article 26 elle dispose que : « l'Etat veille à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme, de la jeune fille et des personnes handicapées ; les politiques publiques dans tous les domaines assurent leur plein épanouissement et leur participation au développement national ; l'Etat prend, en outre, les mesures de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans la vie publique et privée. Il leur assure une représentation équitable dans les institutions publiques à travers la politique nationale de genre et le respect des quotas ». Le pays s'est même doté d'une Politique Nationale du Genre adoptée (PNG) qui constitue le document national de référence en la matière et bien des stratégies de lutte et de préventions des violences du genre.

Malgré ces efforts consentis par l'Etat avec l'appui de ses partenaires, la question des violences basées sur le genre constitue encore une préoccupation. Ces violences diverses et multiformes impactent plus la femme et les jeunes comme en témoignes l'études réalisée par l'UNFPA en 2021, en collaboration avec le ministère de la promotion de la femme.

En effet le résultat analysé de cette étude (UNFPA) ressort que les femmes restent dans l'ensemble les plus touchées par le phénomène de VBG car la **prévalence globale des VBG** au cours de la vie est de 29,0%, soit respectivement 38,2% chez les femmes et 16,3% chez les hommes.

Au cours des 12 derniers mois ayant précédé l'enquête, la prévalence globale des VBG est de 4,8%, soit 7,8% chez les femmes et 2,0% chez les hommes. Au cours des douze derniers mois, la prévalence des VBG parmi les enquêtés ayant déclaré avoir déjà subi une VBG au cours de leur vie est estimée à 10,0% dont 13,8% chez les femmes contre 4,9% chez les hommes.

Le mariage d'enfants et/ou précoce reste aussi préoccupant au Niger. Parmi les enquêtées âgées entre 25 et 29 ans au moment de l'enquête, environ une femme sur quatre (24,9%) était déjà mariée avant l'âge de 15 ans. Près de deux femmes sur trois (63,6%) étaient déjà en union à 18 ans. Chez les hommes par contre, l'entrée en union est assez retardée comparativement aux femmes. En effet, si dans l'ensemble près de la moitié des femmes enquêtées (41,9%) ont déjà contracté une union avant l'âge de 18 ans, cette proportion n'est que de 3,0% chez les hommes.

1.6.6. Situation humanitaire

Le nombre de personnes ayant besoin d'assistance humanitaire a légèrement augmenté en passant de 3,7 millions en 2020 à 3,8 millions en 2021. Ces personnes en situation de besoins humanitaires sont constituées de femmes et d'enfants, des personnes ou des groupes les plus vulnérables ou défavorisés notamment les personnes vivant avec handicaps, les personnes âgées ; les ménages ou les familles pauvres représentent une proportion importante de cette cible. Le plan de réponse humanitaire pays 2021 vise à apporter l'assistance à 2,1 millions de personnes sur les 3,8 millions ayant besoin d'assistance humanitaire, soit 57% des personnes dans le besoin. Il est dénombré près de 20 000 ménages affectés par les inondations et plus de 1 300 000 personnes sinistrées en 2020 (MAH/GC, 2020).. Cela provoque aussi des épidémies aux zones hotspot I qui sont les plus à risques pour le choléra et la malnutrition. Par conséquent, les besoins humanitaires en eau, hygiène et assainissement sont plus concentrés et aigus dans les zones affectées par les problématiques humanitaires liées aux mouvements de populations, inondations, malnutritions et épidémies. C'est ainsi qu'en 2025, environ 2, 6 millions de personnes ont besoin d'aide Humanitaire selon les données de OCHA et ONU, y compris les déplacés internes, les personnes affectées par les inondations, les personnes souffrant de malnutrition aigüe sévère et les personnes vivant dans des zones à risque élevé d'épidémies, ont besoin d'assistance humanitaire en eau, hygiène et assainissement.

Par ailleurs, le Niger fait face depuis 2015 à des défis sécuritaires qui ont entrainé d'importants mouvements de populations (personnes déplacées, réfugiées ou retournées) et accru de façon significative la pression sur les ressources et ouvrages des zones d'accueil. La zone des 3 frontières Niger-Mali-Burkina Faso (Région de Tillabéry), le bassin du Lac Tchad (Région de Diffa) et le Sud-Ouest de la région de Maradi sont les plus affectées par le mouvement de population (PDI, réfugiés, Migrants). En 2020, on dénombre 155 467 personnes déplacées au Niger, principalement dans les régions de Tillabéry (53,1%), Tahoua (35,8%) et Maradi (11,1%). La politique de retour des populations déplacées et des réfugiés dans leurs lieux d'origine aura un impact sur la demande et la répartition géographique de l'aide humanitaire.

En somme et selon les données de 2025 produites par OCHA, ONU et Union Européenne, près de 459000 déplacés internes sont recensées à cause de l'insécurité et le Niger accueil aussi plus de 433 000 Réfugiés venant notamment du Nigéria, du Mali, du Burkina Faso et du Soudan. En plus, plus de 440 000 enfants de moins de 5 ans souffrent de la malnutrition aigüe. Les régions les plus touchées restent fondamentalement Diffa, Tillabéry, Tahoua et Maradi.

1.7.Analyse des problèmes

L'analyse diagnostique fondée sur l'approche FFOM (forces, faiblesses, opportunités et menaces), croisée avec les orientations du Programme de la Refondation de la République (PRR) 2025-2029, révèle que le principal problème demeure la faible prise en compte effective du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans la conception, la mise en œuvre, le suivi-évaluation et la gouvernance des politiques publiques à tous les niveaux.
Malgré l'existence de plusieurs instruments juridiques, politiques et institutionnels en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, leur application demeure insuffisante et peu harmonisée. Cette situation limite la contribution pleine et effective des femmes et des groupes

vulnérables au processus de Refondation de la République et au développement endogène durable prôné par le PRR.

Ce problème est notamment dû à :

- La faible capacité organisationnelle et institutionnelle des structures intervenant dans la promotion du genre et de l'inclusion sociale ;
- La faible participation des femmes aux espaces de décision, de gouvernance et de leadership ;
- L'insuffisance d'intégration systématique du genre dans les politiques publiques, programmes, projets, budgets et dispositifs de suivi-évaluation ;
- La faible application des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'égalité et à la protection des droits des femmes et des filles ;
- La persistance de certaines normes socioculturelles défavorables à l'équité et à l'autonomisation des femmes ;
- L'insuffisance des ressources humaines, techniques, matérielles et financières allouées aux mécanismes institutionnels de promotion du genre, notamment à l'Observatoire National pour la Promotion du Genre (ONPG) ;
- L'insuffisance de la budgétisation sensible au genre dans les politiques et programmes publics ;
- La faible capacité des acteurs nationaux, régionaux et locaux en matière d'analyse genre, de planification sensible au genre et de gestion axée sur les résultats ;
- L'insuffisance des mécanismes de coordination, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de redevabilité sur les questions de genre ;
- Le faible développement des systèmes d'information et de production de données désagrégées par sexe, âge et vulnérabilité ;
- La faible vulgarisation des instruments nationaux, régionaux et internationaux relatifs au genre et aux droits humains ;
- Le faible fonctionnement des cadres de concertation, de dialogue et de coordination autour de la Politique Nationale Genre ;
- La faible valorisation et utilisation des résultats des études, recherches, évaluations et analyses pour orienter les décisions publiques ;
- La persistance des violences basées sur le genre, des discriminations et des inégalités d'accès aux opportunités économiques, sociales et politiques ;
- L'insuffisance des mécanismes de prévention, de protection et de prise en charge holistique des victimes de violences basées sur le genre ;
- Ainsi que la faible prise en compte des enjeux de genre dans les dynamiques de paix, de sécurité, de cohésion sociale et de souveraineté nationale promues par le PRR.

Dans un contexte marqué par la Refondation de la République, les défis sécuritaires, les vulnérabilités sociales, les effets des changements climatiques et les fortes pressions

démographiques, ces insuffisances réduisent les capacités de résilience des femmes, des jeunes et des groupes vulnérables.
Les principales conséquences de cette situation sont :

- La faible participation et représentativité des femmes aux instances de décision et de gouvernance à tous les niveaux ;
- la persistance des inégalités de genre dans l'accès aux ressources, aux opportunités économiques, aux services sociaux de base et aux emplois ;
- la faible autonomisation économique des femmes et des jeunes filles ;
- la persistance des violences basées sur le genre et des discriminations sociales ;
- le faible accès des groupes vulnérables aux services sociaux, économiques, sanitaires, éducatifs et de protection sociale ;
- la faible efficacité des politiques publiques de réduction des inégalités et des mesures de discrimination positive ;
- la faible contribution des femmes au développement économique, à la cohésion sociale, à la consolidation de la paix et à la participation citoyenne ;
- l'insuffisance de prise en compte des besoins spécifiques des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des autres groupes vulnérables dans les politiques publiques ;
- ainsi que la faible contribution du genre à la gouvernance inclusive, à la justice sociale et à la souveraineté nationale.

La conséquence ultime demeure la persistance des inégalités de genre et des exclusions sociales dans tous les domaines de la vie économique, sociale, politique, culturelle et institutionnelle, compromettant ainsi l'atteinte des objectifs de développement inclusif et durable du Niger tels que définis dans le PRR.

1.8. Défis majeurs

Au regard de l'analyse contextuelle, des résultats du diagnostic stratégique et des orientations du Programme de la Refondation de la République (PRR) 2025-2029, l'Observatoire National pour la Promotion du Genre (ONPG) doit relever plusieurs défis stratégiques afin de contribuer efficacement à la construction d'un Niger souverain, inclusif, équitable et résilient.
Les principaux défis sont les suivants :

1. **Renforcer la gouvernance institutionnelle, organisationnelle et opérationnelle de l'ONPG** afin d'améliorer sa performance, sa crédibilité, sa capacité de coordination, de veille stratégique, de suivi-évaluation et d'influence sur les politiques publiques ;
2. **Assurer l'intégration systématique du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques, programmes, projets, budgets et mécanismes de suivi-évaluation** aux niveaux national, régional et local, conformément aux orientations du PRR ;

3. **Mettre en place un système national performant de veille stratégique, juridique, statistique et informationnelle sur le genre**, incluant la production de données désagrégées, la budgétisation sensible au genre, l'analyse des inégalités et le suivi des engagements nationaux et internationaux ;
4. **Renforcer les capacités techniques, institutionnelles et opérationnelles des acteurs publics, privés, communautaires et de la société civile** en matière d'intégration du genre, de gouvernance inclusive et de gestion axée sur les résultats ;
5. **Développer un système performant de capitalisation, de recherche, d'évaluation et de gestion des connaissances sur le genre**, permettant d'améliorer la prise de décision publique et l'efficacité des interventions ;

Ces défis s'inscrivent pleinement dans les orientations du PRR, notamment celles relatives à la gouvernance inclusive, à la réduction des inégalités de genre, à la protection sociale, à la participation citoyenne, à la cohésion sociale et au développement endogène durable.

DEUXIEME PARTIE : ORIENTATIONS STRATEGIQUES

2.1. Vision

Conformément aux orientations du Programme de la Refondation de la République (PRR) 2025-2029, la vision de l'Observatoire National pour la Promotion du Genre (ONPG) s'inscrit dans la dynamique de construction d'« un Niger nouveau où les Nigériennes et les Nigériens, unis et solidaires, décident souverainement pour notre patrie et dans l'intérêt supérieur de notre peuple ». Dans cette perspective, la vision de l'ONPG à l'horizon 2029 est de :

« Construire, dans le cadre de la Refondation de la République, une société nigérienne souveraine, inclusive, équitable et résiliente, où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, sans discrimination, participent pleinement au développement national, à la gouvernance, à la paix, à la cohésion sociale et bénéficient équitablement des opportunités et des retombées du développement durable. »

Cette vision traduit la volonté de faire du genre un levier stratégique de gouvernance inclusive, de justice sociale, de cohésion nationale, de participation citoyenne et de développement endogène durable conformément aux orientations du PRR.

2.2. Valeurs fondamentales partagées et principes directeurs

Pour accomplir efficacement sa mission dans le cadre de la Refondation de la République, l'ONPG fonde son action sur les valeurs de la Charte de la Refondation déclinées à l'article premier ainsi que sur les principes de gouvernance inclusive, de justice sociale et de promotion des droits humains.

Les valeurs et principes directeurs ci-après guideront l'ensemble des interventions de l'ONPG :

- **Patriotisme, civisme et engagement citoyen**

L'ONPG inscrit ses actions dans la dynamique de la Refondation de la République en contribuant à la consolidation de la souveraineté nationale, de la cohésion sociale et du développement endogène. Il promeut l'engagement citoyen, la participation active des femmes et des jeunes ainsi que la responsabilité collective dans la construction du Niger nouveau.

- **Inclusion, équité et non-discrimination**

L'ONPG œuvre pour une société inclusive garantissant l'égalité des chances, l'équité et la justice sociale pour toutes les catégories de population, notamment les femmes, les jeunes filles, les personnes handicapées et les groupes vulnérables. Il combat toutes les formes de discrimination, d'exclusion et de violences basées sur le genre.

- **Solidarité et cohésion sociale**

L'ONPG promeut les valeurs de solidarité, de fraternité, de dialogue, de tolérance et de vivre-ensemble afin de renforcer la cohésion sociale, la résilience communautaire et la participation des femmes à la consolidation de la paix et de la sécurité en adéquation avec la résolution 1325 de l'ONU.

- **Intégrité, transparence et redevabilité**

L'ONPG agit avec honnêteté, impartialité, responsabilité et transparence dans la gestion des ressources et la conduite de ses interventions. Il veille à promouvoir une gouvernance transparente, inclusive et redevable conformément aux principes du PRR.

- **Professionnalisme et rigueur**

L'ONPG place la qualité, la rigueur méthodologique, la recherche de résultats et l'efficacité au cœur de son action. Il s'appuie sur des approches fondées sur les données probantes, la gestion axée sur les résultats et l'amélioration continue des performances institutionnelles.

- **Respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux**

Toutes les interventions de l'ONPG reposent sur le respect de la dignité humaine, des droits fondamentaux de la personne humaine tel qu'énoncé par la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et la charte Africaine des droits et de l'homme et des peuples de 1989, de la diversité culturelle et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Innovation, apprentissage et culture du résultat**

L'ONPG encourage l'innovation, la créativité, la capitalisation des expériences, le transfert de connaissance, la recherche et l'utilisation des connaissances afin d'améliorer durablement l'impact de ses actions sur les politiques publiques et les conditions de vie des populations.

- **Participation et partenariat**

L'ONPG privilégie une approche participative, multisectorielle et partenariale impliquant l'État, les collectivités territoriales, les organisations de la société civile, les partenaires techniques et financiers, le secteur privé, les leaders communautaires et les populations à tous les niveaux.

Ces valeurs et principes constituent le socle éthique de l'action de l'ONPG et contribuent à la réalisation des ambitions du Programme de la Refondation de la République (PRR) 2025-2029 en matière d'inclusion sociale, de participation citoyenne, de justice sociale et de réduction des inégalités de genre.

2.3. Objectifs

Objectif global

L'objectif global du plan stratégique de l'ONPG est de contribuer au processus de la mise en œuvre du Programme pour la Refondation de la République et au développement inclusif, endogène et durable.

Objectif spécifique

Promouvoir la création d'un environnement institutionnel, socioculturel, juridique, économique et politique favorable à la réduction durable des inégalités de genre et l'inclusion sociale.

2.2. Résultats attendus

La mise en œuvre du plan stratégique de l'ONPG contribue à atteindre les effets du PRR 2025-2029 suivants :

- **La gouvernance institutionnelle et du pilotage stratégique du genre sont améliorés ;**
- **L'intégration systématique du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques, programmes, projets, budgets et mécanismes de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation est amélioré à tous les niveaux ;**
- **Le système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre est renforcé ;**

- **Les femmes, les jeunes filles et les personnes handicapées s'impliquent à la prise des décisions, à la construction de la paix, à la sécurité, à la cohésion sociale et aux actions de la souveraineté économique**

2.3. Théorie du changement

Avec l'engagement de toutes les parties prenantes et la synergie d'actions, la mise en œuvre du Plan Stratégique 2026-2029 contribuera à un changement positif favorable aux populations nigériennes en général et aux femmes, aux filles et aux personnes vulnérables en particulier.

Si le genre est effectivement intégré dans les systèmes de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques publiques en vue de définir une approche globale et appropriée de prise en compte des besoins pratiques et stratégiques des populations particulièrement des femmes, des enfants, des adolescents, des jeunes et des groupes vulnérables permettant de créer un environnement progressif, inclusif et sûr leur permettant de développer leurs connaissances, compétences et leurs aptitudes.

Si l'application des instruments nationaux et internationaux en matière de genre est améliorée afin d'assurer la bonne gouvernance du secteur.

Alors l'accès de toutes les couches socioprofessionnelles particulièrement des femmes, des enfants, des adolescents, des jeunes et des groupes vulnérables aux services sociaux de base de qualité, à un auto-emploi ou un emploi décent pour leur autonomisation, à la prise de décision, à la protection sociale et à la protection contre toutes les formes de violences, sera accru, inclusif et équitable.
Ainsi les conditions de réduction des inégalités de genre pour un développement du capital humain est soutenu et inclusif permettant aux couches socioprofessionnelles de réaliser leur plein potentiel et de contribuer au développement économique et social de leurs communautés et du pays sont créées.

En considérant certaines hypothèses et risques, ce résultat sera obtenu au moyen de trois pistes stratégiques déclinées en actions et activités.

Il s'agit de : (i) l'amélioration de l'intégration et du respect de l'équité du genre dans les systèmes de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des politiques publiques et(ii) l'amélioration de l'application des instruments nationaux et internationaux sur le genre et la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir et (iii) le renforcement des capacités institutionnelles, organisationnelles et techniques de l'ONPG.

2.4. Axes stratégiques

Au regard des défis identifiés, des orientations du Programme de la Refondation de la République (PRR) 2025-2029 et des objectifs spécifiques retenus, le plan stratégique de l'Observatoire National pour la Promotion du Genre (ONPG) s'articule autour de quatre (4) axes stratégiques complémentaires et interdépendants :

Axe stratégique 1 : Renforcement de la gouvernance institutionnelle, des capacités et du pilotage stratégique du genre

Cet axe vise à améliorer la performance institutionnelle, organisationnelle, technique et opérationnelle de l'ONPG afin de renforcer son rôle de coordination, de veille stratégique, de suivi-évaluation, de conseil et d'influence sur les politiques publiques sensibles au genre.
Il porte sur les actions suivantes :

- le renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles de l'ONPG ;

- l'amélioration des mécanismes de coordination, de concertation et de gouvernance du genre ;
- le développement des capacités des acteurs publics, privés et communautaires à travers des dialogues genre ;
- le renforcement de la gouvernance transparente, inclusive et redevable ainsi que la production et le partage des données probantes a toute la chaine de la gouvernance ;
- le développement des mécanismes de suivi-évaluation et de gestion axée sur le résultat ;
- la mobilisation des ressources et des partenariats stratégiques ;
- le renforcement du leadership institutionnel en matière de promotion du genre et de l'inclusion sociale.

Axe stratégique 2 : Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et la gouvernance

Cet axe vise à promouvoir l'intégration systématique du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques, programmes, projets, budgets et mécanismes de planification, de mise en œuvre et de suivi-évaluation aux niveaux national, régional et local.
Il couvre notamment :

- l'intégration du genre dans les politiques publiques
- la production et la vulgarisation d'un agenda de recherche national en genre ;
- la budgétisation sensible au genre ;
- le renforcement des mécanismes de veille juridique et réglementaire ;
- la promotion de la participation des femmes aux instances de décision et de gouvernance ;
- la promotion du leadership féminin ;
- le renforcement de la participation citoyenne et de la gouvernance inclusive ;
- l'amélioration de la prise en compte du genre dans les dynamiques de paix, de sécurité, de cohésion sociale et de Refondation de la République.

Axe stratégique 3 : Développement du système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre

Cet axe vise à renforcer la disponibilité, la qualité, l'analyse, la diffusion et l'utilisation des données sensibles au genre afin d'améliorer la prise de décision publique, le pilotage stratégique et l'efficacité des interventions en matière de réduction des inégalités.
Il porte notamment sur :

- le renforcement des systèmes d'information sensibles au genre ;
- la production de statistiques désagrégées et des notes de politiques genre sensible ;
- le développement des mécanismes de veille stratégique, juridique et informationnelle ;
- la réalisation d'études, recherches, analyses et évaluations sensibles au genre ;

- la capitalisation et la gestion des connaissances ;
- le suivi-évaluation des politiques et programmes liés au genre ;
- la diffusion et l'utilisation des données probantes pour éclairer les décisions publiques.

Axe stratégique 4 : Promotion de l'autonomisation des femmes, de la protection sociale, de la paix, de la sécurité et de la cohésion sociale

Cet axe vise à contribuer à la réduction des inégalités sociales, économiques et sécuritaires affectant les femmes, les jeunes filles, les personnes handicapées et les groupes vulnérables à travers des actions de protection, d'autonomisation, de prévention des violences, de consolidation de la paix et de renforcement de la résilience communautaire.

Dans le contexte de la Refondation de la République et des défis sécuritaires auxquels font face le Niger et l'espace Confédéral des États du Sahel ; cet axe accorde une attention particulière au rôle stratégique des femmes dans la prévention des conflits, la consolidation de la paix, la sécurité communautaire conformément à la Résolution 1325 et connexes, le renforcement de la cohésion sociale et la résilience des populations.

Il couvre notamment, les actions suivantes :

1. **le renforcement de la participation et du leadership des femmes** dans les mécanismes de prévention, de gestion et de résolution des conflits, ainsi que dans les initiatives de paix, de sécurité et de gouvernance communautaire ;
2. **le développement des capacités des femmes et des organisations féminines** dans les domaines de la médiation, de l'alerte précoce, de la prévention de l'extrémisme violent, de la sécurité humaine et de la consolidation de la paix au niveau national et dans l'espace de la Confédération des États du Sahel ;
3. **la promotion de l'implication des femmes dans les processus de Refondation de la République, de participation citoyenne, de développement communautaire et de coopération entre les femmes des pays de l'AES** autour des enjeux de paix, de sécurité, de cohésion sociale et de souveraineté.

Cet axe s'inscrit pleinement dans les orientations du Programme de la Refondation de la République (PRR) 2025-2029 relatives au renforcement de la cohésion sociale, de la participation citoyenne, de la résilience communautaire, de la souveraineté nationale et de la consolidation de la paix dans le contexte sahélien.

2.5.Cohérence et articulation avec le PRR, la PNG et les ODD/ONU

Les axes du plan stratégique 2026-2029 de l'ONPG sont conformes aux Orientations Stratégiques Nationales et aux Objectifs du Développement Durable (ODD).

Dans le cadre du PRR, le Plan stratégique contribue à la mise en œuvre des actions pour l'atteintes des 5 dimensions sur lesquelles s'appuie le PRR et qui sont :

- la paix et la cohésion nationale
- la solidarité inclusive :
- la participation citoyenne active
- la souveraineté affirmée
- la primauté de l'intérêt général

Tous les axes stratégiques de la PNG sont pris en compte par le plan stratégique de l'ONPG. La vision du Plan stratégique est celle de la PNG.

En matière de genre (ODD 5), le pays veut mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles, éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce/forcé et la mutilation génitale féminine, assurer l'accès de tous aux soins de santé et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de santé de la reproduction.

Globalement, le lien entre les attributions de l'ONPG et les actions majeures prioritaires du PRR 2025-2029 se présente comme suit :

Attributions de l'ONPG	Actions majeures prioritaires du PRR 2025-2029
- Évaluer la persistance des inégalités du genre - Mesurer les indicateurs sur l'évolution du respect de l'équité du genre - Rassembler toutes les données et informations relatives aux questions du genre au Niger - Aider les pouvoirs publics ainsi que les acteurs politiques, économiques et sociaux dans leurs prises de décisions - Informer et diffuser autant que de besoin, les données indispensables sur le respect des dispositions de la loi sur le quota et de toutes celles relatives à la promotion du genre	- Intégrer le genre dans les systèmes de planification, de suivi et d'évaluation des secteurs - Renforcer la gouvernance, le suivi et l'évaluation du programme sectoriel genre
- Formuler des propositions et des recommandations de reformes des textes législatifs et réglementaires afin de prévenir et de résorber les inégalités du genre - Émettre des avis sur les projets des textes législatifs et réglementaires dont il est saisi - Veiller à l'application effective des textes nationaux, régionaux et internationaux en faveur du genre - S'autosaisir des questions relatives au genre	- Atténuer le poids des pesanteurs socioculturelles sur les filles et les femmes - Promouvoir l'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles et celles des personnes handicapées - Renforcer la prévention et la prise en charge holistique des victimes des violences basées sur le genre (VBG) - Renforcer l'accès des femmes et des jeunes filles dans les instances de décision et de gestion aux niveaux national, régional et local - Renforcer et initier les projets innovants dans le cadre de l'éducation de la jeune fille - Renforcer l'employabilité et l'accès des femmes, des jeunes filles et celles en situation d'handicap à un emploi décent

TROISIEME PARTIE : PROGRAMMATION ET BUDGETISATION

3.1.Déclinaison des axes en actions

Les axes sont déclinés en actions comme indique le tableau ci-dessous :

Tableau 7: déclinaison des axes en actions

Axes stratégiques	Actions
Axe 1 : **Renforcement de la gouvernance institutionnelle, des capacités et du pilotage stratégique du genre**	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles de l'ONPG
	Renforcer l'amélioration du partenariat et de la mobilisation des ressources.
	Renforcer les capacités techniques du personnel et des acteurs de la gouvernance genre (INS, ministères secteurs privés, OSC…)
	Vulgariser les textes gouvernant la dynamique de la promotion de genre
Axe 2 : **Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et la gouvernance**	Renforcer les capacités des acteurs sur l'intégration du genre dans les politiques publique et programmes et instaurer un dialogue genre avec ces acteurs, etc.
	Réaliser des rapports d'évaluation de la sensibilité genre des politiques publiques ;
	La production et la vulgarisation d'un agenda de recherche national en genre
Axe 3 : **Développement du système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre**	Développer une plateforme sociale d'information et de formation sur les implications du genre pour le développement
	Développer un centre de ressource digital en genre
	Réaliser des études et les rapports sur inégalités genre, les VBG, etc.
Axe stratégique 4 : Promotion le leadership et la participation citoyenne des femmes et des filles au développement endogène, à la construction de la paix et à la cohésion sociale	Promouvoir l'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles et celles des personnes handicapées
	Renforcer l'accès des femmes et des jeunes filles dans les instances de décision et de gestion à tous les niveaux
	Promouvoir l'instauration d'une culture citoyenne responsable
	Promouvoir le leadership sécuritaire des femmes et des jeunes filles axées sur les dynamiques positives endogènes de cohésion sociale et du vivre ensemble

3.2.Plan d'actions prioritaires

Le plan d'actions prioritaires opérationnel du Plan Stratégique (PS) respecte la mise en cohérence des objectifs et des axes stratégiques déclinés en actions et activités. Pour déterminer les priorités, les lignes d'actions ont été évaluées en fonction de leur apport probable. Le plan d'actions prioritaires est en annexe (*voir annexe*). Des plans d'actions de deux ou de trois ans seront élaborés .

3.3.Coût global du plan stratégique

Le coût global du Plan Stratégique à travers les coûts de ses quatre (4) axes est de : ***Deux Milliards quatre Cent Dix-huit Millions (2 418 000 000) FCFA.***

La répartition par axe stratégique du PS se décline comme suit :

Tableau 8: Coût par action

Actions /Activités	**Coût total**	**Coûts prévisionnels par année (En milliards de FCFA)**			
		2026	**2027**	**2028**	**2029**
Axe 1 : Renforcement de la gouvernance institutionnelle, des capacités et du pilotage stratégique du genre	**665 000 000**	**125 000 000**	**150 000 000**	**161 000 000**	**169 000 000**
Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles de l'ONPG	159 000 000	20 000 000	20 000 000	30 000 000	29 000 000
Renforcer le Dialogue genre entre les acteurs publics et privés	60 000 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000
Renforcer l'amélioration du partenariat et de la mobilisation des ressources.	8 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Renforcer les capacités techniques du personnel et des acteurs de la gouvernance genre	55 000 000	10 000 000	13 000 000	14 000 000	18 000 000
Renforcer la gouvernance, le suivi et l'évaluation du programme sectoriel genre	103 000 000	8 000 000	30 000 000	30 000 000	35 000 000
Assurer le fonctionnement des Secrétariats Permanent (bureau et antennes)	280 000 000	70 000 000	70 000 000	70 000 000	70 000 000
Axe 2 : Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et la gouvernance	**585 000 000**	**65 000 000**	**191 000 000**	**159 000 000**	**170 000 000**
Atténuer l'impact des pesanteurs socioculturelles sur les filles et les femmes ainsi que sur les personnes vulnérables	207 000 000	32 000 000	70 000 000	60 000 000	45 000 000
Promouvoir la prise en compte de la dynamique et de l'intégration de genre dans les systèmes de planification, d'exécution, de suivi et d'évaluation des secteurs et instaurer un dialogue genre avec les acteurs	128 000 000	17 000 000	37 000 000	37 000 000	37 000 000
Assurer le suivi et l'évaluation du plan stratégique des rapports d'inégalité du genre	37 000 000	0	12 000 000	0	25 000 000

Renforcer la prévention et la prise en charge holistique des victimes des violences basées sur le genre (VBG)	167 000 000	10 000 000	60 000 000	49 000 000	48 000 000
Développer et vulgariser l'Agenda Genre et le lexique Genre	46 000 000	6 000 000	12 000 000	13 000 000	15 000 000
Axe 3 : : Développement du système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre	**529 000 000**	**158 000 000**	**132 000 000**	**122 000 000**	**117 000 000**
Produire et vulgariser les textes gouvernant la dynamique de la promotion de genre	130 000 000	20 000 000	45 000 000	35 000 000	30 000 000
Créer un système d'information intégré et rendre dynamique le site web et les bases de données	12 000 000	6 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Créer et équiper un centre de ressource digital en genre	190 000 000	85 000 000	35 000 000	35 000 000	35 000 000
Opérationnalisation d'une plateforme sociale d'information et de formation sur les implications du genre pour le développement	17 000 000	2 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Réaliser des études et les rapports sur les inégalités genre, VBG etc.	180 000 000	45 000 000	45 000 000	45 000 000	45 000 000
Axe 4 : Promotion de l'autonomisation des femmes, de la protection sociale, de la paix, de la sécurité et de la cohésion sociale	**639 000 000**	**86 500 000**	**181 000 000**	**181 500 000**	**190 000 000**
Renforcer l'employabilité et l'accès des femmes, des jeunes filles et celles en situation d'handicap à un emploi décent	147 000 000	22 000 000	45 000 000	40 000 000	40 000 000
Promouvoir l'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles et celles des personnes handicapées (Appui aux Ministères et OSCs)	203 000 000	30 000 000	61 000 000	57 000 000	55 000 000
Renforcer l'accès des femmes et des jeunes filles dans les instances de décision et de gestion aux niveaux national, régional et local (formations, déclarations, plaidoyer, lobbying …)	130 000 000	10 500 000	35 000 000	39 500 000	45 000 000
Promouvoir le leadership sécuritaire des femmes et des jeunes filles axées sur les dynamiques positives endogènes de cohésion sociale et du vivre ensemble	159 000 000	24 000 000	40 000 000	45 000 000	50 000 000
Total	**2 418 000 000**	**434 500 000**	**654 000 000**	**623 500 000**	**646 000 000**
TOTAL GLOBAL	**2 418 000 000**				

3.4.Financement du Plan stratégique

Le diagnostic stratégique a permis de mettre en évidence la dépendance de l'ONPG vis-à-vis des bailleurs de fonds. Ainsi pour le financement des projets/programmes opérationnels, l'ONPG compte sur le soutien de ses partenaires traditionnels et nouveaux dont on peut citer :

- L'Etat ;
- Les collectivités territoriales ;
- Les Partenaires Techniques et Financiers.
- Le secteur privé

Pour ce faire, l'ONPG devra :

- Renforcer sa stratégie de mobilisation des ressources ;
- Maîtriser ses charges de fonctionnement et développer des capacités de lobbying et de négociation de financement des actions.

Toutes ces actions de mobilisation de ressources doivent s'inscrire dans la droite ligne des orientations du PRR. Cela dit, un accent sera mis sur la mobilisation des ressources internes pour financer la mise en œuvre de ses actions.

QUATRIEME PARTIE : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI- EVALUATION

4.1.Mécanisme de mise en œuvre

Le plan stratégique définit le cadre général d'intervention de l'ONPG et sera opérationnalisé à travers des plans d'actions opérationnels.

La mise en œuvre nécessite la mobilisation optimale des ressources humaines, financières et matérielles, un dispositif organisationnel adapté et le renforcement du partenariat avec les acteurs institutionnels. Elle sera assurée par le Secrétariat Permanent (SP) et les antennes régionales.

4.2.Mécanisme de suivi

Le plan sera suivi de façon participative, régulière et rapprochée à travers le dispositif comprenant :

4.2.1. Le comité d'orientation stratégique

Le Comité Consultatif constitue l'organe d'orientation stratégique. Il a essentiellement pour mandat d'orienter et de soutenir les travaux du SP à travers l'examen et l'adoption des rapports trimestriels, semestriels et annuels. Il contrôle les progrès accomplis vers l'atteinte des résultats. Le comité d'orientation doit particulièrement veiller à la cohérence et à la bonne articulation entre les orientations stratégiques poursuivies et les recadrages envisagés, c'est-à-dire les modifications ou changements d'options proposés en cours de l'exécution du plan stratégique.

4.2.2. Comité technique de pilotage

C'est l'organe de suivi quotidien du Plan stratégique. Il est composé de tout le personnel du SP et au besoin, des représentants des structures partenaires de l'ONPG.

4.2.3. Les outils de suivi

Pour assurer un suivi efficace, il est recommandé l'utilisation des outils suivants :

- le cadre de mesure de résultats ;
- les fiches de suivi de la mise en œuvre des activités à raison d'une fiche par activité, elles doivent être régulièrement renseignées par le responsable de l'activité ou le principal interlocuteur et mentionner en titre la structure exécutant l'activité, le nom du programme et de l'action à laquelle l'activité est rattaché ;
- les rapports trimestriels et semestriels de suivi de la mise en œuvre, qui permettent d'apprécier le niveau de réalisation des actions et des programmes ; ceux-ci doivent mentionner la période considérée, les actions et activités prévues pour l'année, leur niveau de réalisation au cours du semestre, la structure responsable, le niveau de consommation du budget, les observations et les recommandations ;
- les rapports annuels d'activités, qui permettent de mesurer le niveau de réalisation des résultats prévus dans le plan d'action et leur contribution à la réalisation des objectifs du programme. Ils doivent notamment utiliser les fiches de réalisations des activités et les rapports trimestriels ;
- Les outils conventionnels (conventions et contrats, cahiers de charges, etc.).

4.3.Mécanisme d'évaluation

Le plan stratégique de l'ONPG a un horizon temporel de quatre (4) ans. Cela exige forcément un moment d'arrêt pour jeter des regards rétrospectifs sur les changements opérés. Selon un processus plus complet et participatif, l'objectif consiste à porter une réflexion et une analyse profondes, globales et critiques sur le passé et les résultats enregistrés en termes d'amélioration par rapport aux faiblesses et menaces détectées dans l'environnement interne et externe de l'organisation.

Tous les acteurs internes, directement impliqués dans la mise en œuvre du plan stratégique, participeront aux activités d'évaluation. Les appréciations et investigations portant sur le plan combineront deux types d'évaluation, interne et externe. Le responsable du suivi et de l'évaluation mettra tous les outils en place pour le reporting, la collecte des données, le suivi des indicateurs, la capitalisation afin de facilité la conduite des évaluations.

4.3.1. Une évaluation à mi-parcours

Cette activité sera conduite par un évaluateur indépendant à partir de juin de la troisième année de mise en œuvre du plan. Elle a principalement pour but de faire le bilan partiel des changements survenus au sein de l'ONPG suite à l'opérationnalisation des cibles stratégiques retenues.

L'analyse des données et informations recueillies sur l'état de mise en œuvre du plan devrait logiquement aboutir à des conclusions favorables , aux améliorations attendues en ce qui concerne certains dysfonctionnements et sources d'inefficacité repérées au sein de l'organisation. Elle renseignera également sur (i) les écarts entre les prévisions et les réalisations en termes de mission, (ii) le niveau d'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels, des cibles stratégiques, des résultats attendus.

Enfin, cette évaluation permettra d'une part de mesurer le niveau de mobilisation financière et d'autre part celui de l'exécution du budget.

Les travaux de l'évaluation à mi-parcours seront sanctionnés par un rapport devant servir d'outil de mise en œuvre des recommandations émises.

4.3.2. Une évaluation finale

Elle a pour but de collecter, d'analyser et d'interpréter les informations requises sur l'impact du plan stratégique. Elle est commanditée par le comté d'orientation et sanctionnée par un rapport. Elle ouvre également la porte à l'élaboration d'un nouveau plan stratégique dans la mesure où sa réalisation survient vers la fin des trois (3) années de mise en œuvre du plan stratégique.

L'évaluation finale tout comme l'évaluation à mi-parcours sera à son tour confiée à un évaluateur externe chargé cette fois-ci de faire, puis d'apprécier le bilan complet des changements voulus par l'ONPG.

4.3.3. Les outils d'évaluation

Le système d'évaluation nécessite les outils suivants :

- le calendrier annuel des activités par activité (issu de la micro planification au niveau de chaque acteur d'exécution) ;
- le plan synoptique de suivi - évaluation (format standard) : celui-ci indique : les objectifs, les résultats attendus, les indicateurs, le niveau de base, le niveau cible ; les études à mener ou à consulter afin d'obtenir les informations nécessaires au suivi - évaluation, les réunions ou revues envisagées, leur rythme et les périodes, ainsi que les principales échéances ou engagements, nationaux ou internationaux, qui concernent le plan stratégique ;
- les rapports et comptes rendus des réunions et revues présentés suivant un canevas standard défini par les responsables du suivi-évaluation de la mise en œuvre ;
- les canevas de rapport d'activités ;
- les focus groupes ou groupes thématiques ;
- les réunions périodiques des parties prenantes à divers niveaux ;
- les enquêtes, missions sur le terrain et contrôle des réalisations ;
- les revues semestrielles, annuelles, ou à mi-parcours de la mise en œuvre de la stratégie ;
- le cadre de mesure de résultats ;
- la théorie du changement ;
- les données sociodémographiques désagrégées par sexe ;
- l'analyse par la méthode succès-échecs-potentialités-obstacles (SEPO).

4.4.Analyse et mitigation des risques et facteurs de succès

4.4.1. Risques pour une mise en œuvre efficace du plan stratégique

- ***Registre des risques***

Risques	Nature de risque	Gravité	Probabilité	Criticité	Conséquence sur la mise en œuvre	Tendance
R1 : Instabilité politique et institutionnelle	Institutionnelle	Catastrophique	Probable	**Très critique**	Délais	Baisse
R2 : Résistances ou pesanteurs socioculturelles en matière d'approche genre	Mentalité	Catastrophique	Très probable	**Très critique**	Délais	Baisse
R3 : Faible adhésion des populations	Humain	Catastrophique	Probable	**Très critique**	Délais	Baisse

R4 : Non alignement des partenaires aux priorités nationales	Institutionnelle	Catastrophique	Peu probable	**Critique**	Délais	Baisse
R5 : Faible fonctionnement du comité consultatif	Institutionnelle	Catastrophique	Très probable	**Très critique**	Délais	Hausse
R6 : Faible financement du PS	Financier	Grave	Probable	**Très critique**	Délais	Baisse
R7 : Insuffisance du personnel	Humain	Catastrophique	Peu probable	**Critique**	Qualité	Fluctuation
R8 : Insécurité	Institutionnelle	Catastrophique	Probable	**Très critique**	Délais	Fluctuation
R9 : Insécurité	Terrorisme et banditisme armé	Catastrophique	Probable	**Très critique**	Inaccessibilité	Fluctuation
R10 : Catastrophe naturelle	Climatique	Catastrophique	Peu probable	**Critique**	Contenu	Fluctuation
R11 : désengagements des partenaires	Financier et technique	Catastrophique	Peu probable	**Critique**	Appuis	Stable

4.4.2. Mesures d'atténuation

Risques	Actions préventives	Actions correctrices
R1 : Instabilité politique et institutionnelle	Redynamiser l'ONPG	Mettre en place un comité exceptionnel pendant lequel le plan de contingence sera expliqué et discuté.
R2 : Résistances ou pesanteurs socioculturelles en matière d'approche genre	Mener des actions de sensibilisation pour réduire les pesanteurs socioprofessionnelles Créer ou rendre fonctionnelles les cadres de concertations communautaires	Echanger avec les leaders religieux sur des thématiques genre sensible à la religion pour trouver des solutions Mettre en œuvre efficacement une stratégie de communication croisée
R3 : Faible adhésion des populations	Implication de toutes les couches socioprofessionnelles dans la mise en œuvre, le suivi et évaluation Renforcer le dialogue genre au niveau communautaire	Echanger avec les leaders d'opinions pour trouver des solutions Mettre en œuvre efficacement une stratégie de communication
R4 : Non alignement des partenaires aux priorités nationales	Vulgarisation des politiques, des textes et instruments juridiques liés au genre	Rappeler le PTF la déclaration de Paris et leur rôle
R5 : Faible fonctionnement du comité consultatif	Réviser le décret portant création de l'ONPG et Tenir régulièrement des réunions	Réviser les textes portant création, composition et fonctionnement du comité consultatif
R6 : Faible financement du PS	Développer le partenariat, élargir la base des partenaires techniques et financiers pour diversifier les sources de financement Développer une stratégie performante pour le ciblage des nouveaux partenaires	Assurer le marketing efficace du PS lors d'une table ronde des partenaires Transformer le PS en un document technique dans une présentation visuelle percutante

	Intégrer des plates formes de crowdfunding	
R7 : Insuffisance du personnel	Déploiement des ressources humaines par le CAB/PM au profit de l'ONPG, Mise à la disposition de l'ONPG des VNU par le PNUD	Prendre un texte portant désignation des Directeurs régionaux et département de PF/PE comme points focaux respectivement et les services techniques du Secrétariat Permanent
R8 : Insécurité	Utiliser les nouvelles technologies de communication pour la collecte et la diffusion des informations terrain	Utiliser les nouvelles technologies de communication pour la collecte et la diffusion des informations terrain
R9 : Insécurité	Respect des consignes sécuritaires de l'Etat et mise en place des mesures de précaution en cas de déplacement dans des zones fichées rouges et oranges.	Renforcer la sensibilisation du personnel sur les mesures sécuritaires en place ainsi que sur le comportement adapté en zone de crise
R10. Catastrophe naturelle	Renforcer ou formaliser la synergie d'actions entre l'ONPG et les structures concernées	Renforcer ou formaliser la synergie d'actions entre l'ONPG et les structures concernées
R11 : désengagements des partenaires PTF	Renforcer l'allocation budgétaire pour le compte de l'ONPG lui permettant de conduire la mise en œuvre des actions prévues	Renforcer la recherche des partenaires fiables tout en réduisant la dépendance au financement externe.

CONCLUSION

A travers une démarche participative et inclusive, l'ONPG s'est dotée de son Plan stratégique 2026-2029. Ce dernier traduit alors la volonté de l'ONPG de contribuer à la mise en œuvre du PRR 2025-2029 qui opérationnalise la SDDCI Niger 2035 et la vision du Président de la République. La vision de l'ONPG est de: « **Construire, dans le cadre de la Refondation de la République, une société nigérienne souveraine, inclusive, équitable et résiliente, où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, sans discrimination, participent pleinement au développement national, à la gouvernance, à la paix, à la cohésion sociale et bénéficient équitablement des opportunités et des retombées du développement durable ».** Cette vision est en adéquation avec celle de la PNG.

Pour réaliser cette vision, quatre axes ont été définis : (i) Renforcement de la gouvernance institutionnelle, des capacités et du pilotage stratégique du genre (ii) Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et la gouvernance (iii) Développement du système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre (iv) Promotion du leadership et la participation citoyenne des femmes et des filles aux développement endogène, à la construction de la paix et à la cohésion sociale.

En cohérence avec les orientations nationales et les ODD et afin d'exécuter au mieux ce plan stratégique, un dispositif de mise en œuvre et de suivi-évaluation sera mis en place. Ainsi, c'est le lieu de lancer un appel à tous les partenaires au développement qui prendront connaissance de ce document pour qu'ils apportent leur appui technique et/ou financier en vue de sa bonne réalisation.

ANNEXES

Annexe n°1 : Quelques concepts clés en relation avec le genre

- **Le genre**

Constitue l'ensemble des déterminants sociaux qui caractérisent l'homme et la femme dans une société donnée. Ces déterminants sont très variables et changent selon le contexte historique et culturel ; ils façonnent l'identité sociale d'une personne et décident de son rôle, de son statut et de sa place dans la société. Le genre est également un concept social, variant dans l'espace et le temps et qui établit, dans une large mesure les chances d'un individu de participer dans la vie socioéconomique.

Le genre ne remet pas en cause la structuration sociale mais il prône le développement et élimine l'extrême pauvreté des ménages les plus vulnérables. Le genre analyse les logiques sociétales qui bloquent le développement et proposent des solutions alternatives de changement de comportement.

- **L'équité sociale :**

Représente l'idée de ce qui est juste. Il reflète les valeurs éthiques de ceux qui exercent à un moment donné un pouvoir et un contrôle dans la société.

Il se réfère à la justice sociale c'est accorder des opportunités, des chances aux hommes aux femmes, aux jeunes selon leurs capacités et en fonction de leurs besoins**.**

- **La Parité :**

Représentation égale en nombre de chacun des sexes, ce qui signifie qu'il y a autant de femmes que d'hommes dans une institution donnée.

La parité est un processus de changement de mentalité et de prise de conscience des principes et valeurs cardinales du développement durable. Une fois que la parité est acquise la loi sur le quota expire.

- **Egalité de genre** :

Fait référence à l'égalité de chances, de droits, et d'opportunités entre hommes et femmes, dans l'accès et le contrôle des ressources disponibles et des bénéfices du développement. Absence d'obstacle à l'accès à l'éducation, santé, au marché de travail et la promotion des hommes et des femmes. Ne pas se limiter aux programmes dits féminins pour les filles et dits masculins pour les garçons mentionner la présence des filles et des garçons dans toutes les filières.

- **Inégalités genre :**

Les inégalités de genre retracent les différences entre la situation des hommes et celle des femmes dans un domaine donné. Les inégalités traduisent des formes d'exclusion, il n'est donc pas facile

d'opérer des distinctions. Le même phénomène peut avoir des origines diverses. Inégalité politique : différences dans les possibilités d'occuper des postes de décisions de manière autonome.

Exemple au Niger : 7 femmes ministres sur 42 ministres ; 29 femmes députées sur 272 députés.

Inégalité économique : est directement liée à l'absence de contrôle sur les ressources telles les moyens économiques, le crédit, la propriété des terres et une participation minime à la prise de décisions. Bien que les femmes fassent les deux –tiers du travail dans le monde rural ; elles ne possèdent que moins de 2 % des biens. Le niveau de pauvreté est particulièrement élevé chez les femmes

Inégalité culturelle et sociale : Ces deux types d'inégalité traduisent des formes d'exclusion sociale et de violence. Mariage forcé mutilations génitales féminines, le travail pénible des enfants, l'abandon forcé de l'école.

- **Les besoins pratiques en genre :**

Besoins concrets qui touchent les nécessités de la vie quotidienne. La satisfaction des besoins pratiques peut permettre d'améliorer les conditions de vie des femmes en allégeant les tâches domestiques par des technologies adéquates et appropriées.
Ces besoins sont partagés par tous les membres du foyer : par exemple, l'accès aux services sociaux de base de qualité : l'eau potable, l'énergie, les soins de santé, l'éducation, les revenus, les moyens de production, la nourriture etc.

- **Les intérêts stratégiques** :

A moyen ou long terme, ils visent le changement de la situation d'un groupe, l'évolution des rôles et responsabilités de ce groupe dans la société.
La satisfaction des intérêts stratégiques peut donner plus de pouvoir aux femmes et transformer les relations de genre. Les intérêts stratégiques sont la jouissance des droits socio-économique et politique telles que l'accès au crédit et autres ressources ; la liberté du choix de son option politique ; des mesures contre la violence masculine et le contrôle abusif exercé sur les biens de la femme, le rejet des mariages précoces. En ce moment on parle de l'autonomisation.

- **Le contrôle des ressources et des bénéfices :**
- **Le Contrôle** : c'est l'aptitude de faire un choix de l'utilisation de la ressource ou faire respecter ce choix aux autres membres de la collectivité. Avoir accès à une ressource ou

à un bénéfice signifie avoir la possibilité d'utiliser cette ressource ou de profiter du bénéfice.

Les bénéfices : Les besoins essentiels sont comblés : nourriture, logement, vêtements, l'accès à des revenus. La possession de biens, éducation et formation, pouvoir politique, prestige, statut et possibilités de poursuivre des nouveaux horizons.

- **Empowerment :**

Processus d'acquisition du pouvoir et de son exercice. Il offre la capacité de faire des choix et de changer les rapports de pouvoir.

Quant à l'empowerment des femmes, elle se caractérise par :

La Participation : C'est l'action de prendre part à un processus de prise décision. Avoir aussi le leadership de faire participer d'autres femmes.

- **L'exclusion :**

Met en évidence « le rôle des éléments relationnels dans le dénuement » (Sen, 2997). Elle évoque les normes et les processus qui empêchent certains groupes de participer effectivement, sur un pied d'égalité, à la vie sociale, économique et culturelle. C'est à la fois une conséquence et un processus qui rend probables des conséquences analogues.

- **Insensibilité au genre :**

A ce niveau, la population y est vue comme un tout indifférencié c'est-à-dire que les besoins spécifiques des femmes et hommes n'y sont pas précisés. Les effets/impacts y sont considérés identiques quel que soit le sexe. Les éléments qui motivent cette action à savoir l'analyse du contexte ou de la situation, le but, objectifs, produits, activités ainsi que les ressources du programme/projet ne sont pas explicitement genres. Ils maintiennent alors les inégalités et iniquités. Dans cette catégorie se trouvent aussi les actions de développement qui apparaissent comme neutres en genre parce qu'ils toucheraient indifféremment les femmes et les hommes.

L'exclusion sociale met en jeu au moins quatre facteurs : les exclus, les institutions dont ils sont exclus, les agents dont les actions entraînent l'exclusion et le processus selon lequel l'exclusion se produit.

- **Sensibilité au genre :**

Les actions de développement qui prennent en considération les construits socio-culturels des rapports de genre et cherchent à les transformer vers une égalité de droits entre les sexes. Ils peuvent s'adresser à la fois aux hommes et femmes ou uniquement aux groupes de femmes (approche spécifique femmes) avec comme objectif de modifier leur statut dans la société. En s'adressant spécifiquement aux hommes, elles visent à questionner leurs rôles dans la société, de

transformer leur regard sur la place des femmes dans la société Les éléments qui motivent cette action à savoir l'analyse du contexte ou de la situation, le but, objectifs, produits, activités ainsi que les ressources du programme/projet reconnaissent effectivement les questions de genre et les prennent en charge. L'intervention met l'accent sur les inégalités de genre et vise à réduire les écarts voire rétablir l'équilibre.

- **Le quota :**

Disposition transitoire, qui détermine une proportion ou d'un nombre défini de postes, de sièges ou de ressources réservés à un groupe particulier en vue de corriger un déséquilibre antérieur, généralement en matière de prise de décision ou d'accès à l'emploi et la répartition des ressources naturelles. Au Niger le quota n'accorde pas de préférence à un sexe ou un groupe bien déterminé, mais il attribue à l'un ou l'autre sexe un quota minimum aux élections législatives et locales et aux hautes fonctions de l'Etat.

Annexe n°2 : Matrice d'analyse de l'environnement interne de l'ONPG

Forces	Faiblesses
- Leadership de la Responsable du SP affirmé ; - Dynamisme de l'équipe du SP ; - Crédibilité du SP envers ses partenaires ; - Existence des rapports d'activités ; - Existence des plans d'actions annuel ; - Capacités d'élaborer des requêtes et de le soumettre aux PTF ; - Organisation des séances de formation des acteurs tant au niveau central qu'au niveau régional ; - Participation aux rencontres et réunions nationales et internationales. - Formation des acteurs/actrices régionaux (Tillabéry, Agadez, Maradi) ont été formés sur la Gestion Axée sur les Résultats Genre sensible - Équipement meubles de bureau et informatiques - Réalisation d'une étude évaluative de la loi sur le quota - Réalisation d'une d'analyse des politiques publiques, projet et programme de trois secteurs Santé, agriculture et élevage, - Existence des moyens roulants ; - Existence d'un site web et l'abonnement d'un wifi - Organisation des voyages d'étude sur la Tunisie, Belgique et un autre pays d'Afrique - Partenariat avec ONU-FEMME dans le cadre de la Participation politique des femmes et les élections législatives et municipales ; - Partenariat avec le PNUD dans le cadre du spot light sur les questions d'évaluation sur les violences ; - Réalisation d'une analyse des politiques publiques de trois secteurs - Réalisation d'une analyse sur l'effectivité de la loi sur le quota - Élaboration des rapports annuels d'analyse genre au Niger	- Non opérationnalisation des services au niveau du SP ; - Insuffisance du personnel ; - Manque des représentations (antennes régionales) ; - Insuffisances des ressources financières ; - Manque du guide d'intégration du genre dans les politiques publiques ; - Manque d'un manuel de suivi-évaluation ; - Faible visibilité de l'ONPG ; - Insuffisance du système d'information et de communication (Manque d'un plan de communication adéquat) ; - Insuffisance des statistiques liées au genre. - Insuffisance de ressources humaines qualifiées - Insuffisance du Décret n°2027-428/PRN/PM du 24 mai 2027 qui peuvent entamer la bonne marche des organes et les liens hiérarchiques. - Faible vulgarisation des textes liés au genre ; - Faible renforcement des acteurs à tous les niveaux ; - Faible information-sensibilisation des acteurs à tous les niveaux.

Annexe n°3 : Matrice d'analyse de l'environnement externe de l'ONPG

Opportunités	Menaces
- Existence de la PNG ; - Ratification des conventions internationales relatives à la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes, telles que la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDAW). - Conférence de l'ONU à Beijing en 1995 résolument engagée pour la nécessité d'agir en faveur de l'égalité des sexes consacre ; - La résolution 1325 et connexes ; - Objectifs de Développement Durable (ODD) adopté en 2015 : Objectif 5. Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ; - Accord de Paris sur le climat (2015) : "Les Parties devraient respecter, promouvoir et prendre en considération leurs obligations respectives concernant les droits humains, le droit à la santé, les droits des peuples autochtones, des communautés locales, des migrants, des enfants, des personnes handicapées et des personnes en situation vulnérable et le droit au développement, ainsi que l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et l'équité entre les générations." - Charte de l'Union africaine qui stipule qu'il incombe à l'État d'éliminer toutes formes de discrimination à l'égard des femmes et d'assurer la protection des droits de la femme, tel que stipulé dans les déclarations et conventions internationales ; - Acte additionnel A/SA.02/05/15 et sa feuille de route relatifs à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour le développement durable dans l'espace CEDEAO ; - Vision 2050 de la CEDEAO ; - Politique commune de l'UEMOA matière d'égalité entre les sexes, adoptée en mars 2016 ; - Protocole sur les droits des femmes en Afrique (Maputo) (2003) ; - Aspiration n°6 de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine : Une Afrique dont le développement est conduit par les peuples, puisant dans le potentiel de ses peuples, en particulier de ses femmes et de ses jeunes et se préoccupant du bien-être de ses enfants (aspiration n°6) ; - Article 10 de la Constitution du Niger du 25 novembre 2010 dispose que : « Tous les Nigériens naissent et demeurent libres et égaux en droits et en devoirs ». Elle stipule à son article 22 que : « L'État veille à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme, de la jeune fille et des personnes handicapées. Les politiques publiques dans tous les domaines sont prévues pour leur épanouissement et leur participation au développement national. L'État prend, en outre, les mesures de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans la vie publique et privée ». - Signature de la Charte nationale pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias ; - La loi nº 2012-45 de 2012 interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la race, la religion, le handicap ou le VIH/SIDA de la part des employeurs ; - Loi sur le quota aux postes de 25% à 30% pour les postes nominatifs et de 15 à 25% pour les postes électifs. - Appui des partenaires stratégiques.	- Faible application des textes relatifs au genre ; - Mauvaise interprétation des textes ; - Mauvaise compréhension et interprétation du genre et de l'égalité du sexe par certains acteurs ; - Faible intégration du genre dans la chaine PPBSE ; - Faible prise en compte du genre dans la planification locale ; - Faible capacités des acteurs de mise en œuvre de la Politique Nationale Genre ; - Mauvaise gouvernance ; - Corruption ; - Ignorance des acteurs ; - Insécurité résiduelle ; - Faible allocation des ressources budgétaires ; - Non prise de l'arrêté portant fonctionnement du comité consultatif ; - Non mise à la disposition du SP des ressources en quantité et en qualité ; - Non mise en place des antennes régionales.

Annexe n°4 : Plan d'action prioritaires

AXE/Actions /Activités	Coût total	Coûts prévisionnels par année (En milliards de FCFA)			
		2026	2027	2028	2029
Axe 1 : Renforcement de la gouvernance institutionnelle, des capacités et du pilotage stratégique du genre	**665 000 000**	**125 000 000**	**150 000 000**	**161 000 000**	**169 000 000**
Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles de l'ONPG	159 000 000	20 000 000	20 000 000	30 000 000	29 000 000
La relecture du décret portant création de l'ONPG					
Etoffer le Secrétariat Permanent de personnel qualifié (recrutement de 4 experts + 2 mises à disposition du PNUD					
Mettre en place et opérationnalisation des 08 antennes de façon progressive					
Assurer le fonctionnement des Secrétariats Permanent (bureau et antennes)					
Former les membres du Secrétariat Permanent et les acteurs de la gouvernance genre sur des thématiques d'actualités (une formation en 2026 et chaque année prévoir 3 formations thématique et modulaire)					
Assurer la participation de l'Observatoire aux instances Nationales, Régionales, Sous-régionales et Internationale					
Renforcer le Dialogue genre entre les acteurs publics et privés	60 000 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000
Organiser des ateliers et des Cafés genre autour de la problématique (un dialogue genre en 2026 et chaque année un dialogue genre et un café genre)					
Restituer et valider les documents produits par l'ONPG (rapport sur les inégalités de genre RIG et étude réalisée)					

Renforcer l'amélioration du partenariat et de la mobilisation des ressources.	8 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Organiser des tables rondes avec les partenaires techniques et privés (une table ronde en 2027 et une en 2028					
Intégrer des réseaux et des plateformes genre au niveau international, régional et national					
Elaborer une cartographie des Partenaires Techniques et Financiers					
Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication adaptée					
Renforcer les capacités techniques du personnel et des acteurs de la gouvernance genre	55 000 000	10 000 000	13 000 000	14 000 000	18 000 000
Former les acteurs locaux sur le plaidoyer pour un changement de comportement en faveur de l'équité et de l'égalité de genre. (Une formation en 2027, une formation en 2028 et une en 2029)					
Appuyer les points focaux et les cellules genre des ministère (Monitoring genre) coaching et appui conseil aux 23 points focaux genre					
Assurer 4 formations modulaires aux agents sur des thématiques : injustice climatique genre, l'amélioration de la collecte des données probantes pour guider les politiques, genre et sécurité pour une société plus résiliente et les questions de la Résolution 1325 ; National, Regional ou International					
Renforcer la gouvernance, le suivi et l'évaluation du programme sectoriel genre					
Axe 2 : Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et la gouvernance	**585 000 000**	**65 000 000**	**191 000 000**	**159 000 000**	**170 000 000**

Atténuer l'impact des pesanteurs socioculturelles sur les filles et les femmes ainsi que sur les personnes vulnérables	207 000 000	32 000 000	70 000 000	60 000 000	45 000 000
Former les acteurs, les leaders d'opinions à l'éveil de conscience genre					
Organiser 6 messages radios suivi de débat a la télé entre leader d'opinion homme et femme sur les pratiques culturelles néfastes					
Elaborer et publier un mémorandum des pratiques culturelles néfastes à l'émergence d'un genre					
Intensifier la communication, la publicité sur un autre regard de la femme au Niger (débat communautaire, débat entre milieu urbain et rural)					
Promouvoir la prise en compte de la dynamique et de l'intégration de genre dans les systèmes de planification, d'exécution, de suivi et d'évaluation des secteurs et instaurer un dialogue genre avec les acteurs	128 000 000	17 000 000	37 000 000	37 000 000	37 000 000
Former les DEP des ministères, des Directeurs régionaux des 8 régions, et des sociétés sur l'intégration du genre dans le processus de planification					
Former les DEP et les experts en suivi et évaluation sur la GAR sensible au genre des 23 Ministères					
Organiser un atelier gouvernemental sur le genre avec les Ministres					
Elaborer un dispositif de suivi et évaluation genre de politiques publiques					
Assurer le suivi et l'évaluation du plan stratégique des rapports d'inégalités du genre	37 000 000	0	12 000 000	0	25 000 000
Renforcer le comité du suivi et évaluation du plan stratégique					
Elaborer et publier les rapports périodiques du comité					
Renforcer la prévention et la prise en charge holistique des victimes des violences basées sur le genre (VBG)	167 000 000	10 000 000	60 000 000	49 000 000	48 000 000

Elaborer un rapport de capitalisation des études et analyses réalisées en matière des VBG.					
Elaboration un protocole national de prise en charge des VBG					
Mener un plaidoyer pour l'harmonisation des textes de la législation nationale aux instruments régionaux et internationaux sur la protection des droits des femmes et des enfants					
Mener un plaidoyer pour la prise de mesures juridiques fortes contre les mariages précoces, les VBG et autres abus et exploitations des enfants					
Former les acteurs sur les VBG					
Produire le rapport d'analyse sur l'accès des femmes aux services de la santé de la reproduction					
Adopter la loi sur les VBG, Organiser une table ronde pour l'adhésion de tous à l'agenda sur les déterminants					
Actualiser l'étude nationale sur les déterminants des violences basées sur le genre					
Développer et vulgariser l'Agenda Genre et le lexique Genre	46 000 000	6 000 000	12 000 000	13 000 000	15 000 000
Elaborer et vulgariser avec les partenaires techniques, les utilisateurs des données les producteurs des données et les chercheurs un agenda de recherche en genre au Niger					
Organiser une table ronde pour publier et chercher l'adhésion de l'Agenda					
Organiser des campagnes numériques et des ateliers de vulgarisation					
Elaborer des notes de politiques pour soutenir l'agenda					
Organiser des webinaires avec les partenaires					
Elaborer des contenus multimédias podcasts					
Axe 3 : : Développement du système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre	**529 000 000**	**158 000 000**	**132 000 000**	**122 000 000**	**117 000 000**

Produire et vulgariser les textes gouvernant la dynamique de la promotion de genre	130 000 000	20 000 000	45 000 000	35 000 000	30 000 000
Effectuer des missions de veille stratégique sur toute l'étendue du territoire					
Créer un système d'information intégré et rendre dynamique le site web et les bases de données	12 000 000	6 000 000	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Rendre dynamique et opérationnel le site web et les bases de données					
Créer et équiper un centre de ressource digital en genre	190 000 000	85 000 000	35 000 000	35 000 000	35 000 000
Mettre sur pied un centre de ressources digital en genre pour centraliser et rendre accessibles les données sur les questions de genre au Niger.					
Elaborer des boites à outils sur les guides pratiques d'intégration du genre					
Editer une lettre d'information bimensuel					
Opérationnalisation d'une plateforme sociale d'information et de formation sur les implications du genre pour le développement	17 000 000	2 000 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Publier des infographies sur l'impact économiques des inégalités,					
Créer des espaces d'échanges sur des forums thématiques genre et climat, genre et agriculture, genre et sécurité etc.…					
Réaliser des études et les rapports sur les inégalités genre, VBG etc.	180 000 000	45 000 000	45 000 000	45 000 000	45 000 000
Assurer la collecte le traitement et l'analyse des données sur les inégalités de genre					
Publier les données et élaborer les notes de politiques pour faciliter la prise de décision					
Axe 4 : Promotion de l'autonomisation des femmes, de la protection sociale, de la paix, de la sécurité et de la cohésion sociale	**639 000 000**	**86 500 000**	**181 000 000**	**181 500 000**	**190 000 000**

Renforcer l'employabilité et l'accès des femmes, des jeunes filles et celles en situation d'handicap à un emploi décent	147 000 000	22 000 000	45 000 000	40 000 000	40 000 000
Plaidoyer sur la levée des barrières d'accès au marché du travail					
Sensibiliser sur les équipements adaptés aux personnes à mobilités réduites au niveau des services					
Promouvoir l'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles et celles des personnes handicapées (Appui aux Ministères et OSC)	203 000 000	30 000 000	61 000 000	57 000 000	55 000 000
Assurer le plaidoyer pour un quota de commande publique aux entreprises dirigées par des femmes					
Renforcer la formation professionnelle de 2000 jeunes filles et assurer leurs accompagnement social et économique					
Lutter contre le harcèlement en mettant des mécanismes de plaintes sécurisées sur les lieux de travail, des messages clés de l'Observatoire au niveau des services					
Renforcer l'accès des femmes et des jeunes filles dans les instances de décision et de gestion aux niveaux national, régional et local (formations, déclarations, plaidoyer, lobbying …)	130 000 000	10 500 000	35 000 000	39 500 000	45 000 000
Former les cadres de concertation sur la citoyenneté active et responsable au niveau local					
Organiser des débats communautaires sur l'inclusion sociale et participation citoyenne (8 foras communautaire)					
Promouvoir le leadership sécuritaire des femmes et des jeunes filles axées sur les dynamiques positives endogènes de cohésion sociale et du vivre ensemble	159 000 000	24 000 000	40 000 000	45 000 000	50 000 000
Assurer le plaidoyer de la loi sur le quota et ses implications directes sur le développement					

Formation en leadership féminin des hommes et des femmes actifs dans le développement					
Former les leaders et les jeunes sur la masculinité positive					
Total	**2 418 000 000**	**434 500 000**	**654 000 000**	**623 500 000**	**646 000 000**
TOTAL GLOBAL	**2 418 000 000**				

Annexe n°5 : Cadre de Mesure des Résultats

Niveau de résultats	Résultats	Indicateurs de résultats	Source de données	Valeurs cibles				Observations sur le ciblage
				2026	2027	2028	2029	
Effets globaux		Indice du développement du genre	Livret Genre INS	0,909	0,848	0,821	0,570	Ciblage effectué sur la base des orientations du Gouvernement relatives à la réduction des inégalités du genre
Effets sectoriels	1.5 les inégalités de genre sont réduites	Indice d'inégalité du genre	PNUD, 2020, RMDH	0,587	0,582	0,572	0,567	Ciblage effectué sur la base des orientations du Gouvernement relatives à la réduction des inégalités du genre
Effets immédiats	1.5.1. Le poids des pesanteurs socioculturelles sur les femmes et les filles est atténué	Proportion des femmes excisées	MPF/PE, 2021, Rapport d'Etude sur l'Ampleur et les Déterminants des Violences Basées sur le Genre au Niger	0,40%	0,30%	0,20%	0,10%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	1.5.2. L'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles y compris celles qui sont handicapées est renforcée.	Opportunités socioéconomiques pour les femmes	Evaluation PNG	%	%	%	%	Programme pour lma Refondation de la République
		Proportion des entreprises dirigées par les femmes.	Observatoire National Genre, 2021, Rapport d'analyse des inégalités de genre au Niger	28%				Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Taux d'activité des femmes	Rapport Banque Mondiale 2025	72%	74,00%	75%	76%	Estimation BM a partir des données 2025
	1.5.3. Les violences basées sur le genre sont réduites.	Taux de Satisfaction de prise en charge	Rapport d'Inégalité ONPG au Niger-2025	38%	39%	42%	45%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	1.5.4. L'accès des femmes et des jeunes filles dans les instances de décision et de gestion aux niveaux national, régional et local est accru.	Proportion des femmes ministres	Observatoire National Genre, 2025, Rapport d'analyse des inégalités de genre au Niger	19,00%	19,00%	22,00%	23,00%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre

	1.5.5. La sensibilité genre des systèmes de planification, de suivi et d'évaluation des secteurs est accrue.	Proportion des projets et programmes d'investissement sensibles au genre	Observatoire National Genre, 2025, Rapport d'Analyse Genre	55%	60%	65%	70%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	1.5.6. La gouvernance, le suivi et l'évaluation du programme sectoriel genre est renforcée.	Proportion des Ministeres qui produisent des rapports annuels sur l'analyse genre	Observatoire National Genre, 2025, Rapport d'analyse des inégalités de genre au Niger	80%	85%	90%	95%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Proportion des réunions tenues par le comité consultatif genre	Observatoire National Genre, 2025, Rapport annuel d'activités	100%	100%	100%	100%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
Axe 1 : Gouvernance institutionnelle et pilotage stratégique	La gouvernance institutionnelle de l'ONPG est renforcée et efficace	Taux de mise en œuvre du Plan stratégique	Rapports annuels ONPG	30%	50%	60%	80%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Taux d'exécution budgétaire annuel	Rapports financiers ONPG	100%	100%	100%	150%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	Les capacités techniques et organisationnelles de l'ONPG sont renforcées	Nombre d'agents formés sur le genre, S&E et gouvernance	Rapports de formation	100%	100%	100%	100%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Taux de satisfaction du personnel sur les capacités institutionnelles	Enquêtes internes	100%	100%	100%	100%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	Les mécanismes de coordination et de pilotage du genre sont opérationnels	Nombre de réunions statutaires tenues	Procès-verbaux	1	4	4	4	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Pourcentage des recommandations mises en œuvre	Rapports de suivi	20%	30%	40%	50%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
Axe 2 : Intégration du genre dans les politiques publiques	Le genre est davantage intégré dans les politiques et programmes publics	Pourcentage de politiques publiques analysées sous l'angle genre	Rapports ONPG	10%	30%	40%	50%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Nombre d'avis techniques genre produits par l'ONPG	Rapports annuels	5	10	15	20	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	Les institutions publiques appliquent l'approche genre et inclusion sociale	Pourcentage de ministères disposant d'un plan d'action genre	Rapports ministériels	10%	20%	30%	40%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Pourcentage de projets publics intégrant un budget sensible au genre	Revues budgétaires	50%	60%	67%	70%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre

	Les capacités des acteurs publics sont renforcées	Nombre d'acteurs formés sur l'intégration du genre	Rapports de formation	50	150	250	300	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
Axe 3 : Système d'information, veille et gestion des connaissances	Un système national d'information sur le genre est opérationnel	Base de données nationale genre fonctionnelle	Rapports ONPG	100%	100%	100%	100%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Pourcentage d'indicateurs genre alimentés annuellement	Base de données ONPG	100%	100%	100%	100%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	Les connaissances sur le genre sont produites et diffusées	Nombre d'études, analyses et notes de veille publiées	Rapports ONPG	1	2	3	4	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Nombre de publications téléchargées ou diffusées	Statistiques web	4	15	25	32	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	Le système de suivi-évaluation du genre est renforcé	Nombre de rapports annuels de suivi produits	Rapports ONPG	1	2	3	4	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Taux de disponibilité des données désagrégées par sexe	Rapports ONPG	20%	30%	40%	60%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
Axe 4 : Autonomisation, protection sociale, paix et cohésion sociale	L'autonomisation économique des femmes est renforcée	Taux d'activité économique des femmes	INS	44%	46%	48%	51%	Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Nombre de femmes bénéficiaires de programmes économiques suivis par l'ONPG	Rapports sectoriels	150	200	200	200	Ciblage effectué Projet de soutien à l'éducation PNUD suivi par l'ONPG
	Les violences basées sur le genre sont réduites	Nombre de mécanismes de prévention et de prise en charge suivis	Rapports sectoriels					Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	La participation des femmes aux processus de paix et de cohésion sociale est renforcée	Pourcentage de femmes dans les instances locales de paix	Rapports ONPG					Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
		Nombre d'initiatives de cohésion sociale intégrant le genre	Rapports projets					Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre
	Les groupes vulnérables bénéficient d'une meilleure inclusion sociale	Pourcentage de programmes sociaux sensibles au genre et au handicap	Rapports sectoriels					Ciblage effectué par l'Observatoire National Genre

Plan de Travail annuel et de suivi 2026 de l'Observatoire National Pour la Promotion du Genre (ONPG)

N°	Actions /Activités	Tâches de l'activité	Période												Livrables/ Produits/ Sources de vérification	Montant Prévu en FCFA	Source de financement	Etat de mise en œuvre de la tâche: exécutée, en cours, non démarrée
			J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
Axe 1 : Renforcement de la gouvernance institutionnelle, des capacités et du pilotage stratégique du genre																		
A1.1. Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles de l'ONPG																		
A1.1.1.	La relecture du décret portant création de l'ONPG	Mettre en place un comité de relecture							**X**	**X**					Le rapport du comité et le projet de décret	500 000	Budget National	Non démarrée
		Validation de la réflexion du comite									**X**							Non démarrée
		Soumission à la hiérarchie									**X**							Non démarrée
A1.1.2.	Etoffer le Secrétariat Permanent de personnel qualifié (recrutement de 4 experts + 2 mises à disposition du PNUD	Elaborer le TDR de recrutement							**X**						Rapport de recrutement et la mise à disposition des 2 experts de PNUD	2 000 000	A mobiliser	En cours au PNUD
		Soumission des Offres auprès d'un cabinet de recrutement									**X**							Non démarrée
		Contractualisations expertes en genre, Communication et Gestion du savoir, un RAF et un sociologue									**X**							Non démarrée
A1.1.3.	Mettre en place et opérationnalisation des 08 antennes de façon progressive	Elaborer une note conceptuelle										**x**			Note conceptuelle et Arrêté de nomination	PM	Budget National	Non démarrée
		Nomination de deux chefs d'antennes (Maradi et Tahoua)											**x**					Non démarrée
A1.1.4.	Assurer le fonctionnement des Secrétariats Permanent (bureau et antennes)	Dotation Budgétaire de l'Etat et des Partenaires								**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	Programmation financière	PM	Budget National	En cours
A1.1.5.	Former les membres du Secrétariat Permanent et les acteurs de la gouvernance	Elaborer les TDRs et validation								**x**					Rapport de mission	15 000 000	Budget National	Non démarrée
		Rechercher le Financement								**X**	**X**							Non démarrée

	genre sur des thématiques d'actualités (une formation en 2026 et chaque année prévoir 3 formations thématique et modulaire)	Formation de 35 personnes en genre, refondation et transition écologique des membres du secrétariat permanent et les acteurs de la gouvernance genre											X					Non démarrée
A1.1.6.	Assurer la participation de l'Observatoire aux instances Nationales, Régionales, Sous-régionales et Internationale	Elaborer les TDRs							X						Rapport de mission	45 000 000	Budget National et partenaires	Non démarrée
		Rechercher le Financement								X								Non démarrée
		Compte rendu et Rapport de mission									X	X	X	X				Non démarrée
A1.2. Renforcer le Dialogue genre entre les acteurs publics et privés																		
A1.2.2.	Restituer et valider les documents produits par l'ONPG (rapport sur les inégalités de genre RIG et étude réalisée)	Note conceptuelle						x							Rapport d'activité	21 000 000	Budget National /ACED	en cours
		Tenue de deux ateliers							x									Non démarrée
A1.3. Renforcer l'amélioration du partenariat et de la mobilisation des ressources.																		
A1.3.2.	Intégrer des réseaux et des plateformes genre au niveau international, régional et national	ADHESION A LA RONGAF								X					Rapport d'activité	3 000 000	Budget National	Non démarrée
		PARTICIPATION AUX INSTANCES											X	X				Non démarrée
		Validation des Rapports de participation												X				Non démarrée
A1.3.4.	Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication adaptée	Elaborer de la stratégie								X					Rapport d'activité	12 000 000	ACED/PNUD	Non démarrée
		Adoption de la Stratégie									X							Non démarrée
		Début de Mise en œuvre et suivi										X						Non démarrée
A1.4. Renforcer les capacités techniques du personnel et des acteurs de la gouvernance genre																		
A1.4.4.	Renforcer la gouvernance, le suivi et l'évaluation du programme sectoriel genre	Elaborer les TDRs										X			Rapport d'activité	350 000	Budget National	Non démarrée
		Rédiger le rapport de mise en œuvre du programme												X				Non démarrée
Axe 2 : Intégration du genre, de l'inclusion sociale et de l'équité dans les politiques publiques et la gouvernance																		
A2.1. Atténuer l'impact des pesanteurs socioculturelles sur les filles et les femmes ainsi que sur les personnes vulnérables																		

A2.2. Promouvoir la prise en compte de la dynamique et de l'intégration de genre dans les systèmes de planification, d'exécution, de suivi et d'évaluation des secteurs et instaurer un dialogue genre avec les acteurs																		
A2.2.1.	Former les DEP des ministères, des Directeurs régionaux des 8 régions, et des sociétés sur l'intégration du genre dans le processus de planification	Elaborer les TDR								**X**					Rapport d'activité	PM	Partenaires	Exécutée
		Recrutement du prestataire									**X**							Exécutée
		Réception des Modules et fin de formation																Exécutée
A2.4. Renforcer la prévention et la prise en charge holistique des victimes des violences basées sur le genre (VBG)																		
A2.4.4.	Mener un plaidoyer pour la prise de mesures juridiques fortes contre les mariages précoces, les VBG et autres abus et exploitations des enfants	Elaborer Note de plaidoyer									**X**				Rapport d'activité	PM	PARTENAIRES	Exécutée
		Démarches/rencontre avec les structures étatiques et autres										**X**	**X**	**X**				Exécutée
A2.5. Développer et vulgariser l'Agenda Genre et le lexique Genre																		
Axe 3 : Développement du système d'information, de veille stratégique, de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sur le genre																		
A3.1. Produire et vulgariser les textes gouvernant la dynamique de la promotion de genre																		
A3.2. Créer un système d'information intégré et rendre dynamique le site web et les bases de données																		
A3.2.1.	Rendre dynamique et opérationnel le site web et les bases de données	Elaboration TDR						**X**	**X**	**X**					Contrat et Factures	3 000 000	ACED/ONPG	En cours
		Contractualisation avec le prestataire								**X**								Non démarrée
A3.3. Créer et équiper un centre de ressource digital en genre																		
A3.3.2	Elaborer des boites à outils sur les guides pratiques d'intégration du genre														Rapport de mission, Rapport de formation		PARTENAIRES	Non démarrée
A3.3.3.	Editer une lettre d'information bimensuel														Rapport d'activité		PARTENAIRES	Non démarrée
A3.4. Opérationnalisation d'une plateforme sociale d'information et de formation sur les implications du genre pour le développement																		

A3.4.1	Publier des infographies sur l'impact économiques des inégalités,	Elaboration des infographies									**X**			Rapport de CONCEPTION	3 000 000	PARTENAIRES	Non démarrée
		Diffusion des message										**X**	**X**				Non démarrée
A3.5. Réaliser des études et les rapports sur les inégalités genre, VBG etc.																	
A3.5.1.	Assurer la collecte le traitement et l'analyse des données sur les inégalités de genre	Elaboration de TDR		**X**										Rapports sur le traitement des données	6 000 000	Budget National/ACED/PAMOS	Exécutée
		Déploiement des Enquêteur/collecte/capitalisation et traitement des données					**X**	**X**	**X**	**X**							Exécutée
A3.5.2	Publier les données et élaborer les notes de politiques pour faciliter la prise de décision										**X**			Rapport de Publication	PM	Budget Etat	Non démarrée
Axe 4 : Promotion de l'autonomisation des femmes, de la protection sociale, de la paix, de la sécurité et de la cohésion sociale																	
A4.1. Renforcer l'employabilité et l'accès des femmes, des jeunes filles et celles en situation d'handicap à un emploi décent																	
A4.1.1	Plaidoyer sur la levée des barrières d'accès au marché du travail										**X**			Rapport d'activité	PM	PARTENAIRES	
A4.2. Promouvoir l'autonomisation économique des femmes et des jeunes filles et celles des personnes handicapées (Appui aux Ministères et OSC)																	
A4.2.3	Lutter contre le harcèlement en mettant des mécanismes de plaintes sécurisées sur les lieux de travail, des messages clés de l'Observatoire au niveau des services	Elaboration des message clés								**x**				Rapport d'activité et document(imprimés)	4 000 000	PARTENAIRES	Non démarrée
		Diffusion des message								**X**	**X**	**X**	**X**				Non démarrée
A4.3. Renforcer l'accès des femmes et des jeunes filles dans les instances de décision et de gestion aux niveaux national, régional et local (formations, déclarations, plaidoyer, lobbying …)																	
A4.4. Promouvoir le leadership sécuritaire des femmes et des jeunes filles axées sur les dynamiques positives endogènes de cohésion sociale et du vivre ensemble																	
A4.4.2		Elaboration de TDR								**X**					8 000 000	PARTENAIRES	Non démarrée

	Formation en leadership féminin de 30 hommes et de 30 femmes actifs dans le développement											x			Rapport de formation			
A4.4.3	Former les leaders et les jeunes sur la masculinité positive (HE FOR SHE)	Elaboration de TDR										**X**			Rapport de formation	11 000 000	PARTENAIRES	Non démarrée
												x	**x**	**x**				
Total																		