



Contrat Cadre EuropeAid: EuropeAid/138778/DH/SER/Multi

Lot 3 Droits de l'Homme, la démocratie et la paix

**Evaluation finale du - Projet de modernisation et d'extension de la Protection Civile en République de Côte d'Ivoire**

Lettre de Marché N° SIEA-2018-7909



Projet de rapport final – 27/06/2022



Remarques liminaires :

*La présente mission prenant place près de deux ans après la fin du projet modernisation et d'extension de la Protection Civile en République de Côte d'Ivoire (en Mai 2022 alors que le projet s'est terminé en Février 2020), elle se situe entre une évaluation finale et une évaluation ex-post. Toutefois, dans le présent rapport, le terme « évaluation finale » sera utilisé pour en faciliter la lecture.*

*Les évaluateurs remercient l'ONPC et en particulier son directeur et son directeur adjoint pour avoir soutenu ce processus d'évaluation et avoir facilité l'organisation des entretiens et les visites de terrains.*

*Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité du consortium mené par B&S Europe et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'Union européenne.*

## Table des matières

Liste des acronymes.....	5
Résumé exécutif .....	6
Partie 1 : Introduction .....	9
1.1. Présentation du projet.....	9
1.2. Objectifs de l'évaluation.....	9
1.3. Méthodologie l'évaluation.....	10
Partie 2 : Réponses aux questions d'évaluations.....	13
2.1. EQ1 Pertinence: L'intervention est-elle pertinente par rapport aux besoins des bénéficiaires et aux politiques de l'Union Européenne ? .....	13
2.1.1. Réponse synthétique à la QE1 .....	13
2.1.2 Critère de jugement 1.1 : Cohérence des objectifs du projet avec les politiques nationales et celle de l'UE en ce qui concerne la protection civile.....	14
2.1.3. Critère de jugement 1.2 : Cohérence du projet avec les besoins et la réalité actuelle de la Cote d'ivoire .....	15
2.2. EQ 2 Cohérence : L'intervention a-t-elle été complémentaire et coordonnée avec d'autres interventions dans le domaine de la Protection civile ? .....	16
2.2.1. Réponse synthétique a la QE2.....	16
2.2.2. Premier critère de jugement : étendue de la coopération du projet avec la coopération française, le GSPM et le projet PNUD .....	17
2.2.3. Deuxième critère de jugement : Cohérence des formations avec les besoins opérationnels.....	18
2.3. EQ 3. Efficacité : Dans quelle mesure l'intervention a obtenu les principaux produits et résultats attendus ? .....	18
2.3.1. Réponse synthétique à la question d'évaluation.....	19
2.3.2. Premier critère de jugement (CJ 3.1.) : niveau d'opérationnalité des 10 CSU appuyées par le projet.....	19
2.3.3. Second critère de jugement : niveau d'opérationnalité du CONIS .....	21
2.3.4. Troisième critère de jugement : capacité de gestion de l'ONPC .....	22
2.4. QE4 : Impact : l'intervention a-t-elle réussi à améliorer la protection de la population ivoirienne et la stabilité du pays ?.....	22
2.4.1. Réponse synthétique.....	23
2.4.2. Premier critère de jugement : amélioration de la protection de la population depuis mars 2020 ?.....	23
2.4.3. Deuxième critère de jugement : capacité de l'ONPC à garder les ex-combattant .....	24
2.4.5. Troisième critère de jugement : impact de l'intégration des groupes armés sur la stabilité du pays .....	25
2.5. EQ 5 Efficience : les relations de coordination avec les autorités nationales et d'autres initiatives ont-elles influencées la gestion du projet, les activités mises en œuvres et l'atteinte des résultats ? .....	25
2.5.1. Réponse synthétique a la QE 5.....	26
2.5.2. Premier critère de jugement : impact des relations de coopération (avec l'ONPC, les autorités locales et la France) sur les retards de mise en œuvre.....	26
2.5.3. Deuxième critère de jugement : impact de cette coopération sur les couts du projet .....	27
2.5.4 Troisième critère de jugement : efficience comparée avec le projet PNUD.....	28
2.6. QE 6 : Durabilité : Quels sont les facteurs qui assureront la pérennité des résultats de l'intervention ? .....	29
2.6.1. Réponse synthétique à la QE.....	29
2.6.2. Durabilité des infrastructures .....	29
2.6.3. Durabilité des équipements .....	30
2.6.4. Durabilité des formations .....	30
2.6.5. Durabilités de l'intégration des ex-combattants .....	31
2.7. QE7 Visibilité et Genre : Dans quelle mesure les questions transversales telles que l'égalité des genres et la visibilité ont été prise en compte par le projet et pour quel bénéfice additionnel ? .....	31
2.7.1. Réponse synthétique.....	31

2.7.2. Premier critère de jugement : Effet de l'intervention sur la participation des femmes .....	31
2.7.3. Deuxième critère de jugement : Visibilité de l'Union européenne.....	32
Partie C : Conclusions et recommandations.....	35
3.1. Conclusions.....	35
1. Pertinence.....	35
2. Cohérence .....	35
3. Efficacité.....	35
4. Impact .....	36
5. Efficience .....	36
6. Durabilité .....	37
7. Genre et visibilité.....	37
3.2. Recommandations.....	38
3.2.1. Recommandations à l'attention du MSPC.....	38
3.2.2. Recommandations à l'attention de l'ONPC .....	38
3.2.3. Recommandations à l'attention des Conseil régionaux .....	39
3.2.4. Recommandations à l'attention de la DUE .....	39
3.3. Enseignements tirés .....	39
Annexe 1. Termes de référence.....	41
Annexe 2. Logique d'intervention du projet .....	42
Annexe 3. Cartes.....	44
Annexe 4. Documentation consultée.....	45
Annexe 5. Agenda de la phase de terrain .....	46
Annexe 6. Liste des entretiens .....	47
Annexe 7. Matrice d'évaluation.....	49
Annexe 8 "Réponses détaillées aux questions d'évaluation" .....	55
Annexe 9: Registre des preuves.....	61
Annexe 10 : Illustration des visites de terrain .....	64
Annexe 11. Profil des experts évaluateurs .....	67
Annexe 12. Evolution 2019-2021 du nombre d'interventions des 30 CSU .....	68
Annexe 13: Eléments à prendre en compte pour une éventuelle continuation du financement de l'UE dans le domaine de la protection civile .....	69
Tableau 1 Perception du métier de pompiers par les agents issus du processus DDR – résumé des entretiens de groupe.....	25
Tableau 2: Effectifs pour les 10 CSU appuyés par le projet .....	58
Graphique 1 - Evolution du nombre d'interventions - Source : ONPC, mai 2022.....	20
Graphique 2 Evolution comparée des interventions - Sources : ONPC, mai 2022.....	21
Graphique 3 Effectifs DDR dans les CSU appuyées par le projet .....	24
Figure 4 Nature des interventions des CSU de l'ONPC .....	58

## Liste des acronymes

CGIC	Centre de Gestion Intégrée des Crises
CNS	Conseil National de Sécurité
CONIS	Centre Opérationnel National d'Incendie et de Secours
CSU	Centre de Secours d'Urgence
DGSCGC	Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion de Crise (FR)
DDR	Désarmement, Démobilisation et Réintégration
DUE	Délégation de l'UE en Côte d'Ivoire
FED	Fonds Européen de Développement
EQ	Evaluation question
GSPM	Groupement de Sapeurs-Pompiers Militaires
JICA	Japan International Cooperation Agency
MSPC	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile (ex MEMIS)
ONPC	Office National de la Protection Civile
PIN	Programme Annuel Indicatif
PND	Plan National de Développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
QE	Questions d'évaluation
RSS	Réforme du Secteur de Sécurité
SEAE	Service Européen pour l'Action Extérieure
TdR	Termes de référence
UE	Union européenne

## Résumé exécutif

De 2016 à 2020, l'Union européenne (UE) a financé un projet de modernisation et d'extension de la protection civile en Côte d'Ivoire. Le but du projet était de renforcer la capacité des structures de la protection civile à prendre en charge la protection des personnes, des biens et de l'environnement et d'autre part de faciliter l'absorption pérenne de 1500 ex-combattants. Les objectifs spécifiques du projet étaient d'opérationnaliser 10 centres de secours d'urgence (CSU) repartis sur le territoire de la Côte d'Ivoire, de former 1200 agents, de renforcer la capacité de coordination de l'Office National de la Protection Civile (ONPC) et d'en renforcer la gestion administrative. Le projet avait un budget de 9.7 millions d'euros qui ont été financés par le Fond Européen de Développement et mis en œuvre par Expertise France et Civipol.

Ce rapport est le rapport d'évaluation finale du projet, menée par deux évaluateurs indépendants entre mars et juin 2022 (annexes 1 et 9). Cette évaluation a inclus une phase d'analyse de documents, une série d'entretiens avec les parties prenantes et une visite de 21 jours en Côte d'Ivoire. Lors de cette visite, 9 CSU ont été visités par les évaluateurs, des entretiens ont été organisés avec les autorités centrales et locales et des groupes de discussion ont été organisés avec les agents des CSU (voir agenda en annexe).

### Conclusions

Les évaluateurs considèrent que le projet a renforcé de manière considérable la capacité de l'Etat ivoirien à fournir une protection civile de qualité à sa population.

Le projet a réussi à renforcer l'opérationnalisation des 10 CSU grâce aux formations et à l'équipement qu'il a apportés. Les visites de terrain ont permis de vérifier que la majeure partie des **infrastructures et des équipements** sont toujours en place et opérationnels deux ans après la fin du projet. Les engins fournis par le projet (7 engins pour chacun des 10 CSU soit 70 au total) sont pour la grande majorité (90%) toujours opérationnels. Cependant, certains engins sont utilisés à contre-emploi, ce qui pourrait entraîner un risque d'usure prématurée. Les autres équipements fournis par le projet sont toujours en place également, cependant leur état d'usure est souvent très avancé. D'une manière générale, le budget maintenance n'est pas suffisant pour limiter le processus d'usure.

En ce qui concerne le personnel, les visites de terrain ont montré que les 10 CSU appuyés par le projet bénéficient d'un **effectif adéquat**. La qualité des formations réalisées par le projet apparaît très élevée ainsi que le matériel didactique. Dans l'ensemble, les acquis sont maintenus à un niveau acceptable mais deux ans après la formation, les évaluateurs constatent une érosion de ces savoir-faire.

En ce qui concerne la **variation du nombre d'interventions**, l'impact du projet a été positif puisque le nombre d'interventions des 10 CSU appuyés par le projet est passé de 2500 à 5500 entre 2017 et 2021 (soit une croissance de 120%). Cette forte progression est le résultat direct de l'appui apporté par le projet : les statistiques montrent que l'équipement fourni par le projet a permis d'augmenter la capacité d'intervention des CSU bénéficiaires comparée à celles des CSU qui n'ont pas bénéficié d'appui extérieur.

Le projet a également permis de renforcer la **capacité de coordination** du Centre Opérationnel national d'incendie et de secours (CONIS) de l'ONPC. Le projet a élaboré les procédures de fonctionnement, formé les agents et a financé des équipements. Les évaluateurs ont constaté que cet équipement est toujours en place et que le centre est opérationnel.

En ce qui concerne le renforcement de la **capacité de gestion de l'ONPC**, les résultats sont également positifs mais dans une moindre mesure. Le projet s'est heurté à un manque d'implication de l'ONPC au moment de la mise en œuvre du projet, et en conséquence, l'augmentation de la capacité de gestion des ressources humaine et financière était très limitée. Cependant la situation semble s'être améliorée depuis mars 2020 avec l'arrivée d'un nouveau Directeur General. Depuis cette date, des mesures ont été prises pour adopter certaines des recommandations du projet en matière de gestion des ressources humaines. De nouvelles procédures sont en place et plusieurs cadres ont été engagés.

En termes d'impact, il apparaît que le projet a réussi renforcer le **sentiment de sécurité** de la population dans les zones couvertes par les CSU. Sur base des témoignages des autorités locales, la perception des pompiers par la population bénéficiaire est très positive.

L'intégration des **agents issus du processus DDR** semble effective puisque la grande majorité est encore en poste en mars 2022. Lors des entretiens tous les agents issus du processus DDR indiquent que le métier de pompier les a durablement éloignés de la lutte armée. La réussite de cette réintégration semble être due à trois facteurs qui sont caractéristiques de la protection civile : un vif sentiment d'estime personnelle, une reconnaissance de la population et une situation contractuelle stable. Cependant ce résultat positif est mis en péril par les conditions de vie difficiles dans les CSU et par le statut inadapté des sapeurs-pompiers.

Le projet a également eu un impact positif en ce qui concerne l'**égalité homme-femme**. Tous les CSU ont des effectifs masculins et féminins. Les femmes sont en minorité mais elles occupent des fonctions similaires à celles des hommes. Quatre CSU sont dirigés par des femmes. Toutes les personnes interviewées indiquent que l'intégration des femmes dans les CSU et leur forte visibilité contribue à changer les normes sociales et à encourager une relation homme-femmes plus égalitaire en Côte d'Ivoire.

Le projet a été très **efficace** malgré ce qui peut être relevé comme un manque d'implication de l'ONPC entre 2017 et 2020. Comparé à un projet similaire, il apparaît que projet a réalisé plus d'activités et obtenus plus de résultats dans une période plus brève avec un budget comparable. Le projet a réussi à identifier et fournir un équipement adapté aux conditions locales. Les formations ont toutes été réalisées par des experts sapeurs-pompiers expérimentés. De plus, des économies substantielles ont pu être obtenues car beaucoup de ces formations ont été dispensées par du personnel mis gracieusement à disposition par la France.

Un des aspects novateurs du projet est précisément la **gestion conjointe** du projet impliquant plusieurs entités partageant un objectif commun. La Délégation de l'UE, les gestionnaires du projet, le coopérant Français et l'Ambassade de France ont travaillé en étroite coopération en créant des synergies et des dialogues conjoints. Cette coopération qui partage des similarités avec l'approche Team Europe promue par l'UE, a permis de mutualiser les ressources et les expertises, elle a prouvé ses vertus en termes de réduction des retards potentiels et d'amélioration de la qualité des produits.

## Recommandations

Les évaluateurs proposent une vingtaine de recommandations spécifiques. La recommandation principale est de continuer à appuyer le développement de la protection civile en Côte d'Ivoire et dans d'autres pays de la région. La protection civile est en effet un des rares secteurs d'intervention qui permet à la fois de **renforcer la présence de l'Etat tout en générant rapidement un bénéfice tangible** pour la population. Une assistance dans le domaine de la protection civile pourrait être le vecteur d'autres initiatives visant à renforcer la cohésion sociale et la stabilité.

En ce qui concerne plus spécifiquement la Côte d'Ivoire, un développement des services de protection civile dans le **nord du pays** devrait être envisagé en priorité.

Il est également urgent que les autorités prennent des dispositions pour attribuer un **statut** aux pompiers civil afin de prendre plus en compte la pénibilité et la spécificité de leur travail. Les conditions de vie devraient être améliorées rapidement dans certains CSU afin de réduire le sentiment de frustration des agents, sentiment qui, s'il n'est pris en compte rapidement pourrait mettre en péril les acquis du projet.

Des recommandations sont également proposées en relation avec la maintenance des infrastructures et des équipements. En ce qui concerne la formation, la priorité devrait être la mise en place de formations continues ainsi que la formation de nouveaux agents à travers des structures pérennes. Les évaluateurs recommandent également de mettre en place un réseau de pompiers volontaires. D'autres recommandations sont formulées en ce qui concerne l'importance de la visibilité européenne et le bénéfice d'associer la protection civile à des initiatives communautaires.



## Partie 1 : Introduction

### 1.1. Présentation du projet

La réforme du secteur de sécurité (RSS) et le processus de Désarmement, Démobilisation et Réintégration (DDR) se sont imposés comme des urgences de reconstruction post-crise pour la Côte d'Ivoire, fragilisée par le conflit armé et la crise post-électorale de 2011. Les deux initiatives ont été menées conjointement dès 2012 avec l'appui de la communauté internationale.

Le processus de RSS concerne tous les acteurs intervenant dans le domaine de la sécurité y compris les agents de la protection civile. En effet, parmi les 108 points de la réforme annoncés en 2014, la réorganisation du dispositif de sécurité civile apparaissait au 10<sup>ème</sup> rang. La protection civile est un sous-secteur clef de la sécurité puisqu'elle comprend l'assistance à la population lors d'accidents ou de calamités naturelles, leur prévention et leur préparation.

Dans cette démarche de RSS et d'amélioration de la sécurité publique du quotidien des populations, un décret a créé un emploi de pompier civil au sein de la Fonction Publique (décret n°2014-394 du 25 juin 2014). Six mois après, là encore par décret, 1497 ex-combattants issus du processus DDR ont été nommés pompiers civils à titre exceptionnel (décret n°2014-894 du 29 décembre 2014).

C'est dans cette perspective d'appui à ces nouveaux fonctionnaires, que l'Union Européenne, partenaire de longue date de la Côte d'Ivoire en matière de développement économique et social, de renforcement de la sécurité publique et de promotion de l'état de droit a financé en 2016, le Projet de modernisation et d'extension de la protection civile en Côte d'Ivoire via le Fonds Européen de Développement (FED). D'une durée de 38 mois, le projet a été mis en œuvre entre décembre 2016 et février 2020 par Expertise France et Civipol avec un budget de 9.7 millions d'euros.

Le projet visait à accompagner le déploiement de ces 1500 pompiers civils nouvellement immatriculés, à travers la mise à niveau de centres de secours d'urgence (centres pilotes), de conduite de formations spécialisées, et la création d'un cadre de coordination dans la réponse aux crises.

### 1.2. Objectifs de l'évaluation

L'objectif de cette évaluation finale<sup>1</sup> est de fournir une analyse globale et indépendante de la performance de l'intervention sur la modernisation et l'extension de la Protection Civile en République de Côte d'Ivoire. L'objectif est également d'évaluer les résultats obtenus et l'impact du projet, en comparaison avec les objectifs attendus, et les raisons soutenant ces résultats, ainsi que l'implication des autorités ivoiriennes dans la mise en œuvre du projet et sa durabilité. Le troisième objectif de cette évaluation est d'identifier une série d'enseignements et de proposer des recommandations de manière à améliorer, le cas échéant, les interventions présentes et futures (pour d'autres PTF éventuellement intéressés mais également pour le gouvernement ivoirien).

---

<sup>1</sup> Voir Termes de référence de cette évaluation en annexe

## **1.3. Méthodologie l'évaluation**

Cette évaluation a été réalisée entre janvier et mai 2022 par deux évaluateurs indépendants (voir annexe 11). Les termes de référence de cette évaluation sont disponibles en annexe 1. Cette évaluation était divisée en trois phases : une phase de démarrage, une phase de terrain et une phase de synthèse qui sont chacune décrites ci-dessous. Nous présentons ensuite les outils d'évaluation utilisés, les risques liés à cette évaluation ainsi que les limitations de la méthodologie proposée et les mesures d'atténuation adoptées par les évaluateurs. L'annexe 5 du rapport présente l'agenda de la phase de terrain et l'annexe 6 quant à elle la liste des entretiens réalisés dans le cadre de cette évaluation.

### **1.3.1. Description des phases**

#### **a) Phase de démarrage**

La phase de démarrage de cette évaluation a eu lieu du 21 janvier 2022 au 20 février 2022. Lors de cette phase une première série d'entretiens se sont tenus avec la Délégation, Expertise France responsable de la mise en œuvre du projet et d'anciens consultants auprès de l'ONPC. Lors de cette phase, l'équipe a proposé une reconstruction de la logique d'intervention et une description de la théorie du changement. Une première élaboration des questions d'évaluation, critères de jugement et indicateurs a été proposée (voir annexe 7).

La phase documentaire a eu lieu en février 2022 durant laquelle évaluateurs ont analysé les rapports d'activité du projet et ont organisé une série d'entretiens. Ils ont rédigé une réponse préliminaire aux questions d'évaluation. Ils ont également organisé la phase de terrain en Côte d'Ivoire en coopération avec les autorités ivoiriennes.

#### **b) Phase de terrain**

La phase de terrain a eu lieu entre le 21 mars et le 13 avril 2022. Durant cette phase, des entretiens ont été organisés avec la Délégation de l'UE, les autorités de l'ONPC et des acteurs internationaux (voir liste agenda de la phase de terrain en annexe 5). De plus, des visites ont été organisées dans les 10 CSU suivants : Aboisso (EU), Toumodi (EU), Sassandra (EU), Abidjan (GSPM), Dimbokro (EU), Katiola (EU), Daloa (EU), Adzopé (ONPC), Agboville (PNUD) et Man (EU). A cette occasion, les évaluateurs ont pu s'entretenir avec le personnel des CSU et avec les autorités locales telles que les préfets, les conseils régionaux et les maires ou leurs adjoints. Des entretiens de groupes ont été organisés avec le personnel des CSU de Bouna, Bondoukou, Mankono et Daola. Au total, les évaluateurs ont donc pu s'entretenir avec des représentants du personnel de 13 CSU dont les 10 CSU appuyés par le projet.

#### **c) Phase de synthèse et de diffusion**

La phase de synthèse a eu lieu du 16 avril au 1 juin 2022 pendant laquelle les activités suivantes ont été réalisées :

- Réponse aux questions d'évaluation
- Rédaction du rapport d'évaluation, conclusions et recommandations
- Introduction des commentaires et finalisation du rapport
- Rédaction d'un PW et présentation du projet de rapport au Groupe de référence

### **1.3.2. Méthodologie et limitations**

a) Méthodologie

La méthodologie de cette évaluation est basée sur 4 outils : l'analyse documentaire, les entretiens individuels, les entretiens de groupes et les visites dans les Centres de Secours d'Urgence. Le tableau suivant décrit chacun de ces outils.

<b>Outils utilisés</b>	<b>Description</b>
Analyse documentaire	Une analyse des rapports d'activités du projets et autres document (voir annexe 4)
Entretiens individuels	Une série d'entretiens individuels a été organisée avec a) les gestionnaires du projet, b) le cadres de l'ONPC et c) les agents des CSU, d) les autorités régionales. Près de 45 personnes ont été interrogées (voir listes des entretiens en annexe)
Entretiens de groupe	Deux entretiens de groupe ont été organisés au siège de l'ONPC (8 participants) et trois entretiens de groupe ont été organisés dans chacun des CSU visités. Au total, près de 200 agents ont eu l'occasion d'exprimer leurs vues.
Visite des CSU	La mission a visité 10 CSU. Le but des visites de terrain était d'évaluer la qualité des infrastructures, l'utilisation des équipements et l'impact des formations. Les visites se sont faites sur base d'un questionnaire structuré. En plus des 7 CSU financés par le projet, les évaluateurs ont visité un CSU construit par le PNUD, un CSU civil non visé par le projet et un CSU du GSPM, afin d'évaluer l'efficacité comparée du projet.

b) Limitations et risques

Le tableau suivant présente les forces et limitations de la méthodologie et les mesures d'atténuation prises par l'équipe d'évaluation.

<b>Limitations/forces de la méthodologie</b>	<b>Mesures d'atténuations prises</b>
<b>Accès limité aux statistiques</b>	Les statistiques sont parfois défaillantes ou ont été données aux évaluateurs avec un certain retard (nombre d'employés, profil des emplois, nombre d'interventions etc.). La fiabilité de certaines de ces statistiques n'a pas pu être établie. Les évaluateurs ont néanmoins croisé les sources (interrogeant à la fois les agents des CSU sur le terrain et ceux au siège) et cette triangulation a confirmé globalement les données statistiques.
<b>Enquête d'opinion</b>	L'impact du projet sur le sentiment de sécurité de la population locale impliquait une enquête d'opinion de la population locale (voir indicateur 4.1.2.). Clairement dans le cadre limité de cette évaluation une telle enquête d'opinion n'a pas pu être menée. Les évaluateurs se sont basés sur une triangulation : les opinions des agents des CSU, les opinions des

	<p>autorités locales visitées et des indicateurs indirects tels que l'augmentation de la participation des populations locales aux initiatives des CSU.</p>
<p><b>Entretiens avec les ex DDR</b></p>	<p>L'intégration des ex-combattants était un des objectifs du projet. Pour évaluer la mesure dans laquelle cette intégration est effective, plusieurs entretiens de groupes ont été organisés à Abidjan et lors des visites des CSU. Les évaluateurs ont donné l'occasion à plus de 200 agents dont la plupart est des ex-combattants. Malgré le fait que ce chiffre de 200 agents ne correspond qu'à une fraction de l'ensemble des ex-combattants (les 1500 ex-combattants formés par le projet ont été ventilés sur l'ensemble des 30 CSU civils), les évaluateurs considèrent que ces entretiens sont représentatifs de l'opinion de tous les agents compte tenu de l'homogénéité des informations collectées.</p> <p>On notera également que la grande majorité de ces entretiens a eu lieu sans la présence des autorités (ONPC et chef de centre).</p> <p>Etant donné l'importance de l'aspect DDR et l'intérêt de cette expérience qui semble réussie, une évaluation qui se concentrerait uniquement sur les aspects DDR devrait être envisagée. Il serait intéressant de comparer l'opinion des ex-combattants en poste dans les CSU appuyés par le projet avec celles des ex-combattants en poste dans les autres CSU. Cette comparaison n'a pas pu être faite dans le cadre de cette évaluation (Voir aussi recommandations et enseignements).</p>
<p><b>Documentation limitée et peu fiable</b></p>	<p>Les évaluateurs ont reçu une documentation peu importante et faiblement structurée. Phénomène dû à une absence de méthodologie commune d'organisation de la documentation et de traçabilité des données. La prégnance de l'oral sur l'écrit et la forte personnalisation de ce dernier rendent l'exploitation des documents accessibles peu valorisante. La mission sur le terrain a néanmoins permis d'aller chercher les informations à la source pour plus de fiabilité.</p> <p>De plus, le maintien en poste de certains personnels proches de l'ancien DG ONPC (ex le Directeur Administratif), susceptibles d'être mis en causes dans le manque d'implication de l'ONPC lors de la mise en œuvre du projet, a rendu leur contribution peu fiable</p>
<p><b>Des entretiens avec les agents de tous les CSU financés par le projet ont été menés</b></p>	<p>Etant donné la période relativement brève prévue pour la visite de terrain, et les distances importantes entre chaque CSU (souvent plus de 5 heures de route), les évaluateurs n'ont pu visiter que 7 CSU sur les 30 civils. Néanmoins, les données récoltées peuvent être considérées comme représentatives car la grande majorité (70%) des CSU financés par le projet ont été visités. De plus, chaque visite des CSU a permis d'interroger les agents sur base d'un questionnaire structuré. Durant chaque visite (en moyenne 4 heures), les équipements ont pu être inspectés et toutes les infrastructures ont été systématiquement visitées. Des tests ont été menés pour évaluer le niveau de connaissance des agents. Dans un cas, les évaluateurs ont pu vérifier la réponse opérationnelle des équipes en temps réel à l'occasion d'un accident de la route qui a eu lieu lors de la visite de terrain.</p>

Le rapport de démarrage identifiait des risques qui auraient pu mettre en péril la mission d'évaluation. Comme le montre le tableau ci-dessous aucun de ces risques ne s'est réalisé.

Risques de l'évaluation	Réponse au risque
<b>Interdiction ou contrainte sur les déplacements suite à la pandémie COVID-19</b>	Ce risque ne s'est pas manifesté. Les voyages prévus à Abidjan et sur le terrain ont été organisés sans difficulté majeure.
<b>Etant donné que le projet est clôturé depuis 2020, risque que les évaluateurs ne puissent pas avoir un accès à la documentation du projet et au personnel de gestion</b>	Ce risque ne s'est pas manifesté. L'équipe a pu avoir accès à tous les rapports d'activités du projet ainsi qu'aux rapports financiers. De plus, l'équipe a pu avoir un entretien avec l'ancien gestionnaire de projet au sein d'Expertise France, le consultant ancien chef de projet et le responsable formation du projet, et l'ancien responsable de la gestion du projet a la Délégation. Les évaluateurs ont également eu un entretien avec le consultant du projet PNUD et avec une responsable de la coopération a la JICA.
<b>Risque du manque d'implication de l'ONPC dans l'organisation des visites de terrain</b>	Ce risque ne s'est pas manifesté. L'ONPC a été très réactif et a désigné un point focal qui a fortement facilité les visites de terrain (CSU), les entretiens avec les autorités locales (préfets, maires et conseils régionaux) et l'organisation des entretiens de groupe au siège de l'ONPC.

## Partie 2 : Réponses aux questions d'évaluations

Le but du projet était de renforcer la capacité de protection civile de la Côte d'Ivoire. Celui-ci était organisé autour de 4 axes : 1) une formation dont le but était de renforcer le niveau de formation de 1500 agents du corps de sapeurs-pompiers civils ; 2) mise à disposition d'équipements et de véhicules et renforcement de l'infrastructure de 10 Centres de Secours d'Urgence (CSU) ; 3) renforcement de l'Office National de la Protection Civile (ONPC) dans son rôle de coordinateur et de gestion de crise ; 4) renforcement des capacités de gestion des ressources humaines, de gestion administrative et financière des structures et équipements de l'ONPC.

### 2.1. EQ1 Pertinence : L'intervention est-elle pertinente par rapport aux besoins des bénéficiaires et aux politiques de l'Union Européenne ?

Pour répondre à cette question, nous nous basons sur deux critères de jugement : a) la cohérence des objectifs du projet avec les priorités des autorités ivoiriennes, b) la cohérence des objectifs et activités du projet avec la réalité actuelle de la Cote d'Ivoire. Nous présentons d'abord une réponse synthétique à la QE et nous développons ensuite cette réponse sur base des deux critères de jugement.

#### 2.1.1. Réponse synthétique à la QE1

Les évaluateurs considèrent que l'intervention reste une réponse pertinente par rapport aux besoins des bénéficiaires et à la situation actuelle en côte d'Ivoire. Le renforcement de la protection civile est également une priorité pour les autorités ivoiriennes et est en phase avec les politiques européennes de RSS et de DDR.

Trois des quatre axes du projet restent très pertinents. En ce qui concerne les formations des agents (premier axe du projet), les besoins constituent toujours un aspect important mais dans une moindre mesure puisqu' une large majorité des agents ont été formés par le projet. La priorité à ce stade est le renouvellement des formations (formation continue) et la formation de nouveaux agents et ce, si possible, à travers des structures pérennes et dédiées.

L'approche du projet basée sur une réinsertion pérenne des ex-combattants dans une entité civile est particulièrement cohérente avec la nouvelle stratégie DDR de l'UE qui souligne l'importance d'une approche de long terme impliquant des structures civiles. En ce qui concerne le renforcement des équipements et des infrastructures de l'ONPC (deuxième axe du projet), les besoins restent importants malgré l'apport positif du projet.

Les besoins concernant les capacités de gestion de l'ONPC restent eux aussi importants malgré les progrès récents. Toutefois, les évaluateurs considèrent que l'approche du projet pourrait être différente en ce qui concerne la coordination interministérielle de crise (troisième axe). Celui-ci est important et le rôle de coordinateur national de l'ONPC reste à renforcer. Cependant, les évaluateurs considèrent que ce type d'assistance devrait être envisagé dans le cadre d'un projet dédié. Ceci est dû au fait que cet objectif est conditionné à la participation et à l'adhésion des autres services à cette initiative. Etant à vocation interministérielle, un projet estampillé protection civile aurait du mal à trouver sa légitimité. Seul un projet séparé géré par un groupe de coordination interministériel pourrait obtenir l'implication nécessaire des parties prenantes.

### **2.1.2 Critère de jugement 1.1 : Cohérence des objectifs du projet avec les politiques nationales et celle de l'UE en ce qui concerne la protection civile**

Le renforcement de la capacité de protection civile reste une priorité des autorités de Côte d'Ivoire puisqu'il apparaît dans le Plan National de Développement (PND) 2021-2025. Ce plan se compose de trois parties : un diagnostic, des orientations stratégiques et une matrice d'actions. Le PND 2021-2025 souligne la nécessité de renforcer le maillage, les ressources humaines et les infrastructures et l'équipement du secteur de la protection civile (voir paragraphes 227 et 238 du diagnostic stratégique, para 227 et 238<sup>2</sup>). Le plan d'orientation stratégique se fixe comme objectif de renforcer les moyens d'actions de la protection Civile et de renforcer les formations (voir paragraphe 863 p.141 du Plan d'action stratégique<sup>3</sup>). Il est intéressant de constater que les autorités ivoiriennes font le lien entre le renforcement de la protection civile (produit 6.02.3.3) et l'amélioration des relations de confiance entre la population et les forces de sécurité (voir effet 6.02.3 indicateurs 6.02.3-1 et 6.02.3-2 de la matrice d'actions)<sup>4</sup>

Les objectifs du projet sont également cohérents avec les objectifs du FED. Les évaluateurs ont revu le programme indicatif national (PIN) qui est le document de programmation du 11<sup>ème</sup> FED en Côte d'Ivoire. Le PIN est divisé en trois secteurs : 1) renforcement de l'Etat et consolidation de la paix, 2) Agriculture et sécurité alimentaire et 3) Energie. Si la notion de protection civile n'apparaît pas directement dans le PIN, les objectifs du projet sont cohérents avec les priorités du premier secteur du PIN tels que : le renforcement de l'Etat en vue de la stabilité et de la cohésion sociale, la sécurité

<sup>2</sup> <https://www.gouv.ci/doc/1646221977PLAN-NATIONAL-DE-DEVELOPPEMENT-PND-2021-2025-DIAGNOSTIQUE-STRATEGIQUE-TOME-1.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.gouv.ci/doc/1646222099PLAN-NATIONAL-DE-DEVELOPPEMENT-PND-2021-2025-ORIENTATIONS-STRATEGIQUES-TOME-2.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.gouv.ci/doc/1646220577PND-2021-2025-MATRICES-D-ACTIONS-PRIORITAIRES-ET-CADRE-DE-RESULTATS.pdf>

intérieure, les droits de l'homme (droit à la sécurité et à la protection) et la déconcentration des services publics.

Le projet est aussi cohérent avec l'appui de l'UE au processus de réconciliation nationale et avec la toute nouvelle approche DDR de l'UE. Cette nouvelle approche DDR date de décembre 2021<sup>5</sup> et cette nouvelle politique insiste sur la coordination avec les Etats Membres de l'UE, l'association d'actions rapides à court terme avec des engagements à plus long terme et la réintégration des ex-combattants au sein de structures civiles<sup>6</sup>.

La plupart des programmes DDR de l'UE sont adossés à des projets RSS (Réforme du Secteur de la Sécurité) incorporés dans des missions civiles de l'UE. Ce fut le cas en Côte d'Ivoire où l'UE a joué un rôle important dans le processus DDR et ce depuis 2013. Alors que le gouvernement se concentrait sur les aspects désarmement et démobilisation, l'UE s'est davantage focalisée sur les aspects de réinsertion et de réintégration en soutenant différentes initiatives. L'UE appuie également un nombre de projets dans les secteurs de la réforme de la sécurité, la réconciliation nationale et la réforme judiciaire ou encore la société civile<sup>7</sup>.

### **2.1.3. Critère de jugement 1.2 : Cohérence du projet avec les besoins et la réalité actuelle de la Côte d'Ivoire**

Le projet était organisé autour de quatre axes : la construction et l'équipement de 10 centres de secours d'urgence (CSU), la formation de 1500 sapeurs-pompiers, un renforcement de la capacité de coordination de l'ONPC et un appui en termes de gestion et d'organisation de l'ONPC (voir indicateur 1.2.1. dans « réponse détaillée aux questions d'évaluation »). Malgré les progrès réalisés par les autorités ces dernières années (grâce entre autres à l'appui du projet), les besoins restent importants.

D'une part une grande partie du territoire ne bénéficie toujours pas des services de la protection civile. Les autorités confirment que le maillage des CSU est encore insuffisant<sup>8</sup>: seul 30 CSU ont été construits par les autorités sur les 108 prévus. Sur les 30 CSU, deux-tiers ont des équipements et des infrastructures inadaptés. Les autorités soulignent également que le cadre institutionnel et juridique doit être rapidement renforcé et qu'une politique sectorielle de protection civile doit être adoptée<sup>9</sup>. En ce qui concerne le recrutement, plusieurs concours ont été organisés par la fonction publique (voir plus bas). La formation de ces nouvelles recrues est indispensable (formation initiales, formation de cursus professionnel et formation continue) mais en l'absence d'une école de formation dédiée, l'organisation des formations demeure un défi pour l'ONPC<sup>10</sup>.

En ce qui concerne les populations locales, la demande de sécurité et de protection est patente. Toutes les populations interrogées lors de notre visite de terrain soulignent la nécessité d'un service de secours. Il apparaît clairement que le risque d'accidents de la route et d'inondations sont élevés (voir indicateur 1.2.2. dans « réponses détaillées aux questions d'évaluation » en annexe 8). Les autorités locales confirment également que les centres de secours d'urgence répondent au besoin de sécurité de la population. Ces centres sont également une source d'information précieuse pour les autorités sur l'accidentologie et « l'ambiance sociale ».

<sup>5</sup> La nouvelle politique DDR de décembre 2021 est seulement disponible en anglais sur ce lien [join\\_2021\\_35\\_1\\_en\\_act\\_part1\\_v3\\_0.pdf\(europa.eu\)](https://join.2021.35.1.en.act.part1.v3.0.pdf(europa.eu)) Avant cette date en avril 2021, la Commission avait publié une feuille de route concernant l'initiative de soutien à la RSS, qui insiste sur la réintégration des ex-combattants dans la vie civile, excluant tout recyclage d'ex-combattants dans les armées régulières.

<sup>6</sup> Pour une évaluation exhaustive de l'ancienne approche DDR voir [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/535004/EXPO\\_STU\(2016\)535004\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/535004/EXPO_STU(2016)535004_EN.pdf)

<sup>7</sup> Par exemple l'UE appuie un projet de sécurisation de l'exploitation aurifère artisanale comme facteur de développement et de cohésion sociale au Nord de la Côte d'Ivoire (budget 1,639 milliard de FCFA) (source : entretien DUE). Pour le risque géopolitique de l'orpaillage voir aussi [https://www.lemonde.fr/afrique/article/2021/07/07/en-cote-d-ivoire-une-menace-djihadiste-qui-s-enracine\\_6087398\\_3212.html](https://www.lemonde.fr/afrique/article/2021/07/07/en-cote-d-ivoire-une-menace-djihadiste-qui-s-enracine_6087398_3212.html)

<sup>8</sup> Source: Entretien DG ONPC

<sup>9</sup> Source : Entretiens ONPC mars 2022 et magazine semestriel de l'ONPC, dec. 2021, p12

<sup>10</sup> Les formations initiales sont organisées au centre de formation provisoire du CSU de San Pedro. Les formations continues sont organisées à l'Ecole de Gendarmerie d'Abidjan et à l'Académie des Science et Techniques de la Mer , Source: Magazine semestriel de l'ONPC, dec. 2021 p13 et p17

L'instabilité dans le nord du pays est le changement notable le plus important depuis la fin du projet. La région est en proie à des attaques non revendiquées, mais attribuées par les autorités et les experts à des groupes djihadistes sahéliens<sup>11</sup>. De plus l'instabilité de la région est renforcée par la présence de réfugiés (par exemple en mai 2021, 7000 réfugiés burkinabés se sont réfugiés au nord de la Côte d'Ivoire pour échapper au terrorisme dans leur pays<sup>12</sup>) dont l'accueil est sommaire, faute de moyens des autorités pour répondre à leurs besoins essentiels.

Les vulnérabilités observées dans le nord du pays sont les suivantes<sup>13</sup> : des conditions de vie difficiles (manques de services de santé, d'éducation, de sécurité et d'opportunités économiques), conflits locaux, déficit de gouvernance, défaillance des systèmes de sécurité et développement d'activités illicites. Les groupes extrémistes cherchent souvent à exploiter ces vulnérabilités au bénéfice de leurs stratégies d'implantation, de recrutement et de financement. Dans le but de prévenir ces risques, la mission d'évaluation souligne la nécessité d'améliorer les conditions de vie des populations frontalières, d'œuvrer au renforcement de la cohésion au sein de ses communautés, de renforcer les mécanismes de prévention et de gestion des conflits locaux et d'améliorer les relations entre populations locale et représentants de l'État<sup>14</sup>

## **2.2. EQ 2 Cohérence : L'intervention a-t-elle été complémentaire et coordonnée avec d'autres interventions dans le domaine de la Protection civile ?**

Pour répondre à cette QE, les évaluateurs se basent sur deux critères de jugement : a) la mesure dans laquelle le projet a coopéré avec d'autres acteurs actifs dans le domaine de la protection civile, b) la cohérence des formations offertes avec les besoins opérationnels de l'ONPC. Nous présentons d'abord une réponse synthétique à la QE et ensuite développons les critères de jugement.

### **2.2.1. Réponse synthétique à la QE2**

Les évaluateurs considèrent que le projet est cohérent avec les autres interventions dans le domaine de la protection civile. Il est cohérent avec des initiatives plus anciennes (appuyées par la France) et, plus relativement, avec le projet mis en œuvre par le PNUD (et financé par le Japon). La coopération a été très étroite avec les autorités Françaises lors de la mise en œuvre ce qui a permis le partage d'expérience. La coopération entre l'ONPC et le GSPM était limitée lors de la mise en œuvre du projet

---

<sup>11</sup> Voir annexe 3 : localisation des incidents attribués à des groupes extrémistes violents en Côte d'Ivoire

<sup>12</sup> Source : <https://news.un.org/fr/story/2022/02/1113642>

<sup>13</sup> Source : <https://issafrika.org/fr/iss-today/le-terrorisme-en-cote-divoire-ne-releve-plus-seulement-dune-menace-exterieure> )

<sup>14</sup> Il est à noter que de telles mesures sont déjà à l'agenda du gouvernement ivoirien et de ses partenaires, dont l'Union européenne. En effet, des mesures de renforcement de présence de l'état et de coopération régionale ont été prises par les autorités en vue d'endiguer le phénomène terroriste. Ainsi en 2019, l'opération Frontière Etanche a été lancée ; puis la zone opérationnelle nord créée à l'été 2020 en vue de renforcer la sécurité aux frontières entre la Côte d'Ivoire, le Mali et le Burkina Faso. Une Académie internationale de lutte contre le terrorisme (AILCT) a été inaugurée à l'été 2021 et plusieurs appuis des partenaires techniques et financiers (y compris de l'Union européenne) visent désormais spécifiquement le Nord du pays. A titre d'exemple, plusieurs projets d'appui aux Forces de Défense et de Sécurité sont en cours de formulation par l'Union européenne et devraient démarrer d'ici la fin de l'année 2022. La Banque Mondiale a, elle, récemment accordé un financement de 150 millions de dollars à l'Etat de Côte d'Ivoire – dans le cadre du projet régional de cohésion sociale COSO – pour la prévention des conflits dans les zones frontalières du Nord. L'Etat ivoirien demeure également pleinement mobilisé, puisque début 2022, le gouvernement ivoirien a annoncé, dans le cadre du programme social 2 – PSGouv 2 (2022-2024) dont le budget atteint 3 200 milliards de FCFA, la mise en œuvre d'un programme spécial dans les zones frontalières du nord. Les projets à conduire dans ce cadre portent, notamment, sur l'éducation, la santé, la mise en place d'activités génératrices de revenus, l'accès à l'électricité et à l'eau potable, la latrinitisation, l'entretien routier, le service civique, etc.



mais elle s'est considérablement améliorée depuis la fin du projet. Malgré ce manque de coopération initiale, le projet a réussi à assurer la cohérence des formations offertes par le projet avec le GSPM garantissant la compatibilité des approches. Le projet était aussi très cohérent avec le projet PNUD même si les synergies potentielles entre les deux initiatives n'ont pas pu être suffisamment exploitées.

### **2.2.2. Premier critère de jugement : étendue de la coopération du projet avec la coopération française, le GSPM et le projet PNUD**

#### **a) Coopération du projet avec la France**

Le projet a coopéré en particulier avec la Coopération Française. Il faut souligner qu'il s'inscrivait dans la continuation d'initiatives déjà prises par les autorités françaises. Comme déjà indiqué plus haut, la coordination effective entre le coopérant français et le responsable de la formation du projet (lui-même ancien coopérant français en Côte d'Ivoire) a été un facteur favorable pour la bonne mise en place du projet. Il y a eu une synergie entre ces deux experts appuyant le projet dans la même direction mais avec des moyens différents. D'une part, le coopérant français en place auprès du ministère de l'Intérieur lors de la mise en œuvre du projet a permis d'assurer le lien entre le projet et le ministère de tutelle de l'ONPC. Cet appui a permis d'accélérer les décisions et mettre la pression sur le ministère sur des sujets de protection civile. Cet appui a également permis de fournir de l'équipement en sus de ce qui était prévu par le projet<sup>15</sup> et d'assurer l'implication du GSPM. D'autre part, le chef des formations du projet, ancien coopérant français en Côte d'Ivoire et ancien sapeur-pompier militaire a permis de faire le lien avec le projet précédent et de faciliter la coopération avec les autorités françaises en particulier en ce qui concerne l'organisation des formations (voir aussi 2.5.2. et 2.5.3.).

#### **b) le Groupement des Sapeurs Pompier Militaire (GSPM).**

Le GSPM, le Groupement des Sapeurs Pompier Militaire, gère 8 CSU répartis dans le pays sur un axe nord-sud (voir carte en annexe 3) et sur Abidjan. Il était prévu que le projet coopère avec le groupement. Les liens étroits et historiques entre la Brigade des sapeurs-pompiers de Paris, militaire (dont sont issus les coopérants français et l'expert « formation » du projet) et le GSPM, prédisposaient à une bonne coopération. Cependant, cette coopération a été, dans les faits, très limitée. Le soutien attendu du GSPM en cadres expérimentés pour les formations a été faible (un sous-officier et deux capitaines pour trois sessions sur la totalité des formations). Le chef de Corps du GSPM n'a montré qu'un intérêt limité pour le projet et ne s'est pas impliqué dans l'élaboration des textes relatifs à l'organisation de l'ONPC en tant qu'entité sommitale de la Protection Civile ivoirienne, considérant que le GSPM n'était pas concerné par la nouvelle organisation<sup>16</sup> et non bénéficiaire du projet.

Cependant les évaluateurs ont pu noter une nette amélioration depuis la fin du projet. Elle se traduit notamment par la présence de cadres supérieurs du GSPM dans la direction de l'ONPC, une interopérabilité effective (CONIS et appui opérationnel réciproque sur les limites de zones de

<sup>15</sup> Par exemple la France a également livré en paille au projet un camion-citerne donné par le SDIS 06 aux pompiers civils de Côte d'Ivoire

<sup>16</sup> Pour les évaluateurs, deux raisons expliquent cette coopération limitée : a) en place historiquement, le GSPM totalement indépendant sur le plan commandement et opérationnel, a mal admis que le projet ne vienne pas naturellement renforcer la structure opérationnelle existante. Ce choix de l'UE de ne pas investir au profit d'entités militaires est à l'origine de cette incompréhension. Son chef de Corps a donc vécu le projet comme concurrentiel et dès lors il a considéré ne pas être concerné. b) Le Directeur de l'ONPC, à l'inverse, a vu dans cette orientation une opportunité de s'imposer définitivement en disposant d'une capacité opérationnelle indépendante et supérieure à celle du GSPM. Le fait que son autorité de tutelle était différente (Intérieur) n'a fait qu'accentuer la situation.

compétences). Ajoutons enfin que récemment (mai 2022), l'ONPC et le GSPM ont décidé d'harmoniser leurs méthodes de travail<sup>17</sup>. Cependant, les évaluateurs notent que la subordination des personnels du GSPM au Ministère de la Défense dans tous les domaines (opérationnels et fonctionnels) pourrait limiter l'exercice de l'autorité de l'ONPC (ministère de l'Intérieur) pourtant tutelle organique de l'ensemble des centres de secours.

### c) PNUD

Le PNUD a mis en œuvre en 2019-2021 un projet d'appui à la protection civile avec un financement du Japon. Les deux projets PNUD et EU étaient très cohérents en termes d'objectifs, d'activités à mettre en œuvre et en termes de localisation des CSU à appuyer (voir plus bas 2.5.4. pour une description du projet PNUD). Le projet EU était soucieux de coopérer étroitement avec le projet PNUD. Cette coopération a été initiée avec une visite des experts PNUD organisée dans plusieurs CSU appuyées par le projet EU. Il avait été décidé de coordonner l'achat des équipements et le contenu des formations afin que les deux initiatives soient cohérentes et complémentaires. Malheureusement le projet PNUD a finalement préféré travailler de manière indépendante<sup>18</sup> et de ne pas impliquer les experts sapeurs-pompiers dans la mise en œuvre des formations. Il semblerait ainsi que l'expérience du projet UE n'ait pas été prise en compte par le projet UNDP.

### 2.2.3. Deuxième critère de jugement : Cohérence des formations avec les besoins opérationnels

Le projet a permis d'assurer la formation de la totalité des démobilisés (1500), au-delà donc des besoins des seuls 10 CSU visés. De plus certains des stagiaires ont bénéficié de formations supplémentaires (équipier, chef d'équipe, chef d'agrès Incendie, secours à personne, secours routier, chef de garde...) portant le nombre de qualifications individuelles à plus de 1900. Plus de 80 stages de formation ont été réalisés. Le projet a réussi à former plus de stagiaires que prévu initialement (dépassement l'objectif initial de 21%) (indicateur 2.2.1).

Les évaluateurs considèrent que les formations réalisées par le projet ont été de bonne qualité. L'essentiel des formateurs était des experts sapeurs-pompiers fournis par la France. La qualité des formations apparaît comme très élevée ainsi que le matériel didactique produit. Les responsables de l'ONPC et le personnel des CSU interrogés lors de la visite de terrain soulignent la qualité des formateurs et des formations reçues (indicateur 2.2.2.). Malgré la coopération limitée avec les autorités du GSPM durant la mise en œuvre du projet (grâce encore une fois à la nature des liens entre le coopérant français, le responsable formation du projet et le GSPM), le contenu des formations mise en œuvre par le projet a été conçu en totale cohérence avec l'approche du GSPM, garantissant l'interopérabilité des procédures dans tous les CSU.

## **2.3. EQ 3. Efficacité : Dans quelle mesure l'intervention a obtenu les principaux produits et résultats attendus ?**

<sup>17</sup> [https://www.onpc-ci.org/actualite/lonpc-et-le-gspm-sorganisent-pour-la-reforme-des-textes-sur-la-securite-incendie-et-le-secourisme?fbclid=IwAR3CH8NWfUKaU9yRcnjXhXQUaODSJ3EqaYldioPZTWzzw\\_NzfA5sCGueIY](https://www.onpc-ci.org/actualite/lonpc-et-le-gspm-sorganisent-pour-la-reforme-des-textes-sur-la-securite-incendie-et-le-secourisme?fbclid=IwAR3CH8NWfUKaU9yRcnjXhXQUaODSJ3EqaYldioPZTWzzw_NzfA5sCGueIY)

<sup>18</sup> Il semblerait que l'ex DG de l'ONPC ait freiné cette coopération avec le projet UE coopération qu'il percevait comme contraignante. En particulier l'ex DG de l'ONPC souhaitait acquérir des engins qui n'auraient pas été recommandés par les experts du projet UE. D'un autre côté il semblerait que le PNUD était dans l'obligation de déboursier les fonds rapidement, ce qu'il était plus facile de faire en travaillant de manière indépendante.

Pour répondre les évaluateurs se basent sur trois critères de jugement qui correspondent aux trois principaux résultats du projet : a) le niveau d'opérationnalité des 10 CSU, 2) le niveau d'opérationnalité du CONIS, 3) la qualité de la gestion et l'administration des CSU par l'ONPC.

### 2.3.1. Réponse synthétique à la question d'évaluation

Les évaluateurs considèrent que les trois principaux résultats du projet ont été atteints : 1) le projet a réussi à renforcer considérablement l'opérationnalisation des 10 CSU ; 2) il a réussi à créer une capacité de coordination au siège de l'ONPC. Le troisième résultat, l'amélioration de la gestion de l'ONPC, n'a pas été atteint par le projet mais des progrès importants ont été obtenus par les autorités depuis la fin du projet.

### 2.3.2. Premier critère de jugement (CJ 3.1.) : niveau d'opérationnalité des 10 CSU appuyés par le projet

Pour évaluer le niveau d'opérationnalité des CSU, les évaluateurs se sont basés sur plusieurs indicateurs dont les plus importants sont : a) la présence du personnel dans les CSU et la qualité de la formation et de l'encadrement, b) la qualité des infrastructures et des équipements et véhicules et c) la variation du nombre d'interventions.

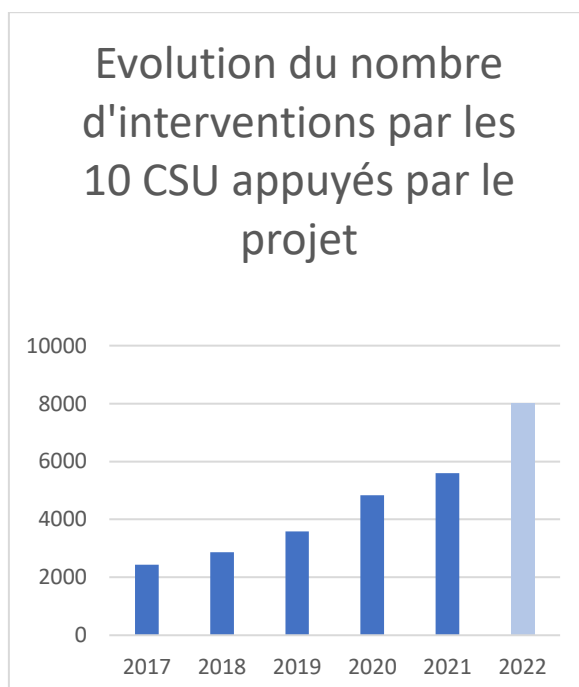
- En ce qui concerne les effectifs, la formation et l'encadrement, les évaluateurs constatent que le personnel est en place en nombre suffisant. Les 10 CSU bénéficient d'un effectif adéquat en termes de nombre de personnel à savoir une moyenne de 59,6 personnels par CSU (dont 19,2 cadres) (voir annexe 8. Indicateur 3.1.9.). Il convient de mentionner que depuis la fin du projet, les autorités ivoiriennes ont renforcé les effectifs par des recrutements par concours administratif tant dans les CSU qu'à l'état-major de l'ONPC. Les évaluateurs constatent que les effectifs ont un bon niveau de connaissance. Cependant ils notent une érosion des savoir-faire (Annexe 8 indicateur 3.1.1., 3.1.2. et 3.1.3.). Il apparaît aussi que le nombre de cadres par CSU est déséquilibré puisque le nombre de cadres de commandement B3 est supérieur aux grades d'encadrement opérationnels (voir annexe 8 indicateur 3.1.4.). On peut rajouter, que bien que quantitativement satisfaisant les effectifs réalisés sont légèrement inférieurs à ceux théoriquement préconisés par les experts (environ 70).
- En ce qui concerne les infrastructures, les évaluateurs ont constaté que celles-ci sont en général de bonne qualité (annexe 8 indicateur 3.1.5.). Les travaux de construction des bâtiments des CSU ont été menés par les Conseils Régionaux. Cependant plusieurs de ces constructions avaient pris du retard et il apparaît que le projet a permis de catalyser les énergies accélérant le processus. Le projet a financé des travaux d'infrastructures complémentaires (par exemple aire pavée, clôture, etc.) et les équipements des 10 CSU. La carte en annexe 3 montre la localisation des 10 CSU appuyés par le projet.
- Le projet a équipé les 10 CSU en plusieurs types de matériel : véhicules d'intervention, moyens informatiques, matériel de communication et de transmission, tenues et matériels divers. Le tableau 2 présente la situation en termes d'équipement telle que constatée par les évaluateurs 2 ans après la fin du projet. Les évaluateurs ont constaté que les équipements et engins fournis par le projet (7 engins pour chacun des 10 CSU) sont pour la grande majorité (90%) toujours en place et globalement opérationnels. Les évaluateurs soulignent la réussite de l'acquisition d'un engin incendie spécifiquement conçu pour le contexte africain. Cependant les évaluateurs

notent que certains engins sont utilisés à contre-emploi ce qui pourrait entraîner un risque d'usure prématurée (voir annexe 8, indicateur 3.1.7.). Tous les autres équipements fournis par le projet (ordinateur, transmission, tenues de protection, etc.) sont toujours en place ? Néanmoins, leur état d'usure est souvent très avancé (voir annexe 8, indicateur 3.1.6.).

CSU	Disponibilité des engins	Capacité opérationnelle des engins	Disponibilité des ordinateurs	Disponibilité des transmissions	Tenues SPF <sup>19</sup>	tenues feu	ARI <sup>20</sup>
ABOISSO	8/8	90%	2/2	10/10	1/pers	10	6/6
SASSANDRA	6/7	80%	2/2	8/8	1/pers	10	7/7
MANKONO	7/7	80%	2/2	7/8	1/pers	13	6/6
BONDOUKOU	8/8	60%	2/2	7/8	1/pers	10	
BOUNA	7/7	90%	2/2	8/8	1/pers	15	
DALOA	6/8	40%	2/2	8/8	1/pers	7	6/6
DIMBOKRO	6/8	90%	2/2	8/8	1/pers	5	4/4
TOUMODI	7/8	90%	1/2	8/8	1/pers	5	5/5
KATIOLA	6/9	70%	1/2	8/8	1/pers	7	6/6
MAN	7/9	80%	2/2	8/8	1/pers	10	6/6

Tableau 2 Disponibilité des engins et équipements dans les 10 CSU - Source : Equipe d'évaluation, données collectées lors de la visite de terrain

- Le nombre d'interventions est un critère essentiel pour évaluer le taux d'opérationnalisation des CSU. Le graphique suivant présente l'évolution du nombre d'interventions entre 2017 et 2022 pour les 10 CSU appuyés par le projet. Il apparaît clairement que le nombre total d'interventions est en forte croissance. Le nombre d'interventions est passé de moins de 3000 en 2017 et 2018, à 3581 pour 2019, 4835 pour 2020, 5594 pour 2021. Le nombre d'interventions est estimé en projection à près de 8000 pour 2022.

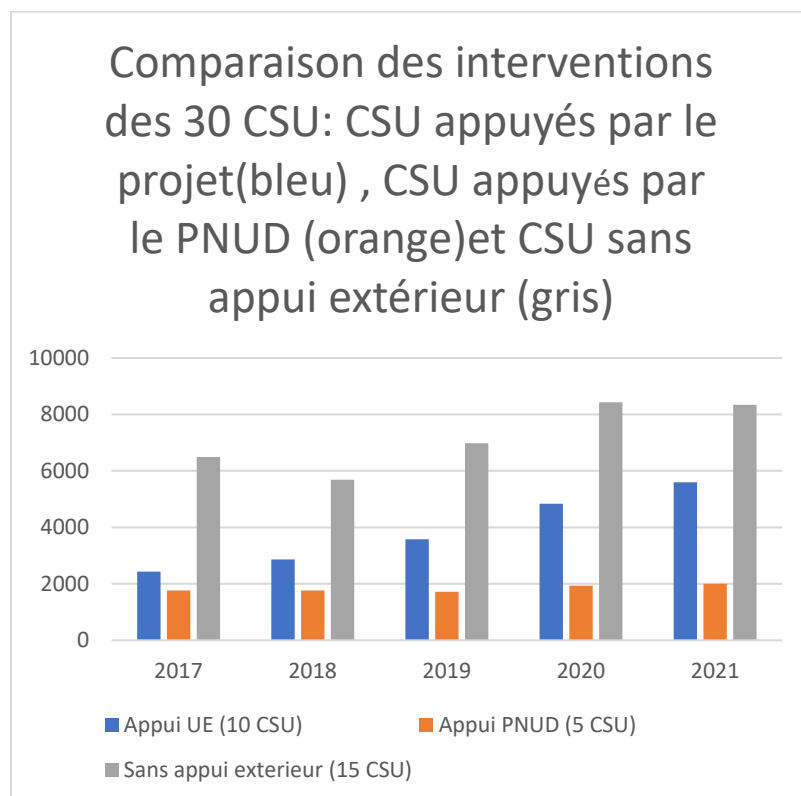


Graphique 1 - Evolution du nombre d'interventions - Source : ONPC, mai 2022

<sup>19</sup> Renouveau en 2021 par l'UE (voir photo en annexe)

<sup>20</sup> Appareil respiratoire individuel

Cependant pour évaluer plus précisément l'impact du projet sur le niveau d'opérationnalité des CSU, il faut également comparer la croissance du nombre d'interventions des CSU appuyés par le projet avec la croissance des interventions des autres CSU. Le graphique 2 compare l'évolution des interventions pour trois catégories de CSU : a) les 10 CSU appuyés par l'UE via le présent projet (en bleu), b) les 5 CSU appuyés par le PNUD (en orange) et c) les 15 CSU qui n'ont pas encore reçu d'appui extérieur (en gris).



Graphique 2 Evolution comparée des interventions - Sources : ONPC, mai 2022

D'une part, il apparait qu'entre 2017 et 2021 la croissance du nombre d'interventions des 10 CSU appuyés par l'UE (en bleu sur le graphique) est plus élevée que la croissance des interventions des CSU qui n'ont pas reçu d'appui extérieur (en gris sur le graphique). En 2017, le nombre d'interventions des 10 CSU sélectionnés par le projet comptaient pour 22% du total des interventions, en 2021 ce nombre est passé à 35%.

Le graphique permet aussi de comparer la croissance des interventions des 10 CSU appuyés par l'UE (en bleu) avec des 5 CSU appuyés par le projet PNUD (en orange). Le nombre d'interventions des CSU appuyés par le PNUD est stable autour de 1900 (soit 12 % du total des interventions) avec peu d'augmentation visible. Ceci semble montrer que l'impact du projet sur l'opérationnalisation des CSU a été plus important que l'impact du projet PNUD (pour une comparaison du projet UE avec le projet PNUD voir aussi QE4.4.4).

### 2.3.3. Second critère de jugement : niveau d'opérationnalité du CONIS

Centre Opérationnel National d'Incendie et de Secours (CONIS) a été renforcé grâce à l'appui apporté par le projet<sup>21</sup>. Le rôle de ce centre était de suivre les activités opérationnelles des 30 CSU et d'analyser en temps réel la disponibilité des moyens et de coordonner l'éventuelle demande de renfort nécessaire sur des interventions dépassant les capacités d'un CSU. Le projet a élaboré les procédures de fonctionnement, formé les agents et a financé des équipements (ordinateurs et autres). Lors de leur visite (mars 2022) les évaluateurs ont évalué l'opérationnalisation du CONIS sur base de deux critères : présence des infrastructures, équipements et personnel, et étendue des échanges d'informations. Une analyse détaillée de cet indicateur est disponible en annexe. Les évaluateurs ont constaté que cet équipement est toujours en place et est opérationnel (annexe 8, indicateur 3.2.1.). Ce centre est composé d'une dizaine de fonctionnaires. La veille 24/7 des CSU est en place, les échanges entre le CONIS et les CSU sont réguliers et la coordination d'une éventuelle demande de renfort sur des interventions dépassant les capacités d'une CSU est effective. Toutefois, les moyens de communication radio des CSU sont de faible portée (Annexe 8 indicateurs 3.2.2., 3.2.3. et 3.2.4.).

### **2.3.4. Troisième critère de jugement : capacité de gestion de l'ONPC**

Ce produit correspond à l'objectif n°4 du projet qui consistait à renforcer la gestion des ressources humaines, la gestion administrative et financière des structures et équipements, la coordination et la formation de l'ONPC. Cet aspect était important étant donné que l'ONPC devait se restructurer suite à l'arrivée des 1500 ex-combattants issus du processus de DDR en 2015. Les évaluateurs considèrent que le résultat a été partiellement atteint. Il était prévu que le projet forme le personnel de l'ONPC en ce qui concerne la gestion administrative et financière et développe des procédures de gestion administrative. Le projet s'est heurté à un manque d'implication de l'ONPC et en conséquence les résultats en termes d'augmentation de la capacité de gestion des ressources humaines et financières étaient très limités à la fin du projet. Cependant, la situation s'est fortement améliorée depuis mars 2020 avec l'arrivée d'un nouveau DG. L'équipe d'évaluation a évalué la capacité de gestion de l'ONPC en mars 2022 sur base de deux critères, a) gestion des ressources humaines, b) gestion administrative et financière des équipements. Il apparaît que des mesures ont été prises pour adopter certaines des recommandations du projet en matière de gestion des ressources humaines, de nouvelles procédures sont en place et plusieurs cadres ont été affectés (voir annexe 8 « Réponse détaillée » indicateur 3.3.1.) En ce qui concerne la gestion des équipements, des progrès ont également été réalisés : plusieurs cadres ont été engagés, et un budget maintenance est en place. Cependant ici aussi les besoins restent importants en matière de procédure (maintenance) et de formation des nouveaux cadres. Le budget maintenance actuel parvient à freiner le taux d'usure des matériels mais est insuffisant pour renouveler le matériel en fin de vie (voir annexe 8 indicateur 3.3.2.).

## **2.4. QE4 : Impact : l'intervention a-t-elle réussi à améliorer la protection de la population ivoirienne et la stabilité du pays ?**

---

<sup>21</sup> La coordination des CSU correspond à l'objectif 3 du projet. Initialement cet objectif 3 était plus ambitieux puisqu'il s'agissait de créer un centre de gestion interministériel de crise (CGIC). Cependant ce CGIC a été abandonné par manque de locaux adéquats et a été remplacé par la création du CONIS. En mars 2022 il apparaît que cette coordination inter ministérielle de crise (rôle du CGIC) n'est toujours pas assurée et ce pour trois raisons : a) d'une part, le bâtiment qui devait abriter le futur siège de l'ONPC et donc le CGIC n'est toujours pas opérationnel ; b) d'autre part l'ONPC ne dispose pas des ressources humaines qualifiées pour gérer un tel centre ; enfin c) à ce stade la légitimité de l'ONPC à se positionner comme leader vis à vis les autres ministères potentiellement partenaires n'est pas suffisamment démontrée pour garantir leur adhésion. Il est à noter que le renforcement de cette capacité de gestion de crise en interne n'est pas redondant avec l'intérêt d'un centre interservices ou interministériel de crise. Les deux niveaux sont indispensables et complémentaires.

Pour répondre à la QE4, les évaluateurs se basent sur trois critères de jugement a) la réalité de l'amélioration de protection de la population depuis mars 2020, b) la mesure dans laquelle les ex-combattants sont restés en place, et c) l'impact du projet sur la stabilité du pays.

#### **2.4.1. Réponse synthétique**

L'équipe d'évaluateurs considère que le projet a eu un impact positif considérable. D'une part, il a réussi à améliorer le sentiment de sécurité de la population et d'autre part il semble réussir à réinsérer 1500 ex-combattants. Les témoignages montrent clairement que la population résidant dans les zones bénéficiant d'une couverture des CSU, se sent plus en sécurité. Cet impact en termes de protection de la population est toutefois limité par le fait qu'à ce stade, les CSU ne couvrent qu'une faible partie du territoire ivoirien et que le niveau opérationnel des engins n'est pas toujours maintenu au niveau optimum. En ce qui concerne la réinsertion des ex-combattants, l'impact ici aussi est tangible. Près de 90% des ex-combattants sont toujours en place deux ans après la fin du projet. Tous les ex-combattants affirment que le métier de pompier les a durablement éloignés de la lutte armée. La population semble avoir changé son regard sur les ex-combattants essentiellement parce qu'elle reconnaît le service qu'ils lui apportent. Il semblerait que ce succès soit dû à deux facteurs liés : un sentiment de fierté des pompiers et une reconnaissance de la population. Cependant cet impact positif pourrait être mis en péril par le faible salaire et les conditions de vie difficiles dans les casernes.

#### **2.4.2. Premier critère de jugement : amélioration de la protection de la population depuis mars 2020 ?**

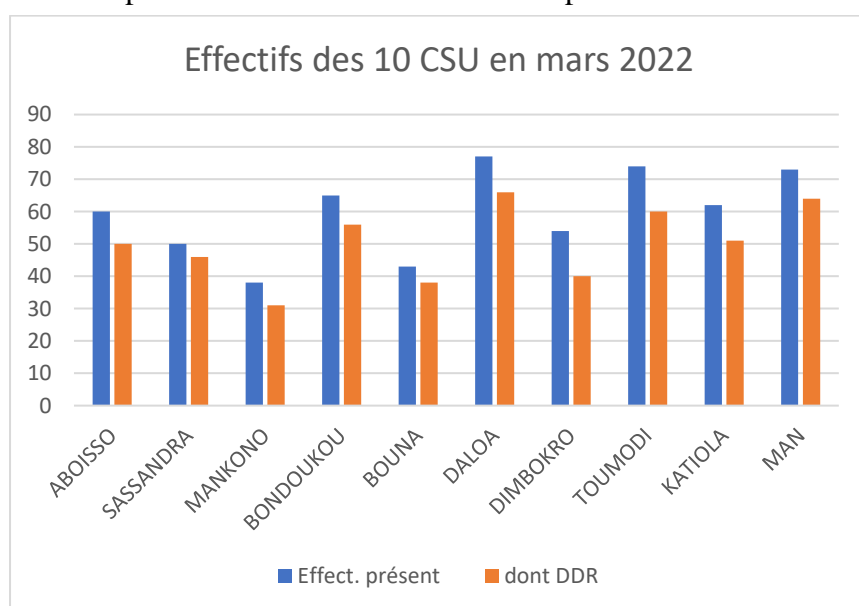
Comme décrit sous la QE3, le projet a incontestablement réussi à augmenter l'opérationnalisation des CSU. Ceci apparaît clairement par l'augmentation du nombre d'interventions entre 2019 et 2022. Pour les évaluateurs, cette augmentation de la capacité opérationnelle des CSU s'est traduite par le renforcement d'un sentiment de sécurité de la part de la population. Sur base des témoignages des autorités locales et des agents des CSU (voir liste des entretiens en annexe) la perception des CSU par la population bénéficiaire est très positive. Toutes les personnes interrogées soulignent la capacité effective et prompte des CSU à répondre aux demandes de secours. Les bénéficiaires indiquent que la capacité des CSU à éteindre les incendies et à prendre en charge les victimes des accidents de la route a certainement permis de diminuer le nombre de décès et de blessures. Elle a également contribué à diminuer la douleur des familles des victimes. Elle a aussi augmenté le sentiment de sécurité de la population : même la population qui n'a pas directement bénéficié des services des pompiers, sait que ces services seront disponibles en cas de besoin. Les bénéficiaires soulignent aussi que la performance des pompiers civils a favorisé un rapprochement des populations avec leur CSU (et donc un rapprochement avec la représentation locale de l'Etat). Plusieurs indices indirects montrent cet intérêt de la population pour le métier de pompier tels que l'augmentation du nombre de demande de stages auprès des pompiers civils, l'augmentation du nombre d'enfants qui choisissent de se déguiser en pompier lors des fêtes de mardi-gras, et l'augmentation du nombre de participants lors des journées portes ouverte organisées par les CSU.

Cependant plusieurs personnes interrogées rapportent des cas de mécontentement liés aux limites opérationnelles de certains CSU (arrivée tardive sur les lieux de l'intervention due à des longues distances, capacité d'extinction limitée dues au nombre et à la capacité limitée des engins-pompes). D'une manière générale cet impact en termes de protection de la population est également limité par le fait que les CSU ne couvrent qu'une faible partie du territoire ivoirien. Le maillage actuel des CSU a été décidé sur la base administrative d'une CSU par région. Les évaluateurs considèrent que cette approche, même si elle ne répond pas à une logique conventionnelle d'étude d'analyse et de couverture

des risques, était une bonne approche pour une première phase d'implantation<sup>22</sup>. Toutefois le maillage est insuffisant : les distances à couvrir sont trop souvent importantes (plusieurs dizaines de kilomètres). Le projet d'extension du maillage au niveau départemental qui porterait à une centaine le nombre de CSU répond à un vrai besoin. Il doit cependant être mis en perspective avec les difficultés à en assurer le fonctionnement et maintenance des CSU (voir recommandations).

### 2.4.3. Deuxième critère de jugement : capacité de l'ONPC à garder les ex-combattants

Les évaluateurs considèrent que la capacité de l'ONPC à garder les ex-combattants est élevée. La grande majorité des personnes formées par le projet était des ex-rebelles sélectionnés dans le cadre du processus DDR (indicateur 421 et 422). Le graphique ci-dessus montre que la proportion des DDR dans les effectifs des CSU : il apparaît clairement qu'en mars 2022, la grande majorité des effectifs est toujours issue du processus DDR et que deux ans après leur intégration dans l'ONPC 1448 DDR sur les 1500 personnes formées sont encore en poste.



Graphique 3 Effectifs DDR dans les CSU appuyées par le projet

A l'occasion des visites de terrain et lors de deux entretiens de groupe organisés par les évaluateurs, environ 200 agents des CSU ont eu l'occasion de prendre la parole lors de cette évaluation (indicateur 423). Sur base de ces discussions, il apparaît que le niveau de conscience civique parmi les ex-combattants est élevé. Toutes les personnes interrogées indiquent que le travail de pompier-civil est une réelle opportunité de reconversion fortement appréciée. Beaucoup soulignent que le métier leur offre un sentiment de valorisation et améliore leur image dans la société, ce point est souvent considéré comme très important.

Tableau 5 : Perception du métier de pompiers par les agents issus du processus DDR – résumé des entretiens de groupe

Points positifs	Points négatifs
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estime personnelle, sentiment de fierté</li> <li>Bonne formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conditions de vies dans les CSU</li> <li>Absence de statut, salaire faible</li> <li>Manque de cadres intermédiaires</li> </ul>

<sup>22</sup> Pour une première phase, une approche basée sur la perception des risques peut être problématique étant donné le manque de statistique fiables et les risques de blocage institutionnels.



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence de matériel de qualité et tenues de pompiers</li> <li>• Activité civile (pas d'armes)</li> <li>• Regard positif de la population</li> </ul>	
---	--

Tableau 1 Perception du métier de pompiers par les agents issus du processus DDR – résumé des entretiens de groupe

Cependant les entretiens montrent également une frustration croissante de la part de la majorité des agents. Ce sentiment s'est manifesté par les nombreuses actions de grève des pompiers dans plusieurs casernes en 2018. Ce sentiment est dû essentiellement à deux facteurs :

- L'absence de statut adéquat des pompiers civil qui leur permettrait notamment d'obtenir les primes liées à la fonction. Pour le moment tous les agents issus du DDR sont engagés au grade C3 (à l'exception de quelques-uns qui ont pu accéder au grade B1 par concours), soit le plus bas de l'administration. Ils ne bénéficient pas de prime ni de perspectives d'augmentation de salaire malgré l'avancement dans les fonctions de responsabilité. Leur salaire est nettement moins élevé que celui des agents du GSPM pour des fonctions similaires (50% de moins sur certains grades).
- Les conditions de vie difficiles dans certaines casernes (conditions d'hygiène, nourriture et confort) renforcent leur impression de manque d'intérêt des autorités à leur égard. Ce sentiment de frustration est un point critique pour les évaluateurs car à défaut d'être redressé rapidement il risque de mettre en péril les acquis du projet (voir conclusions).

La question de l'intégration des agents DDR a également été posée à chacune des autorités locales visitées lors de cette évaluation (maires, Conseil Régional et préfets) (indicateur 425). Ces autorités locales reconnaissent souvent qu'il y avait un risque que l'adhésion ne se fasse pas entre la population et les pompiers civils à cause de leur statut d'ex-combattant. Cependant, toutes les personnes interrogées soulignent que l'intégration du personnel issu du processus DDR a été positive notoirement depuis que les CSU ont été en capacité d'intervenir efficacement et en particulier grâce à l'appui offert par le projet. Ils soulignent le fait que les services de secours apportent un bénéfice tangible aux populations. Cela a été le facteur important qui a permis le changement de perception des populations vis-à-vis des ex-combattants. Cette reconnaissance de la population vis-à-vis des pompiers se manifeste de différentes manières : préférence des pompiers à la police lors des accidents, réduction des prix de denrées achetées sur les marchés par les pompiers, etc.

#### **2.4.5. Troisième critère de jugement : impact de l'intégration des groupes armés sur la stabilité du pays**

Il est difficile d'estimer l'impact d'un projet de dimension modeste sur la stabilité d'un pays complexe comme la Côte d'Ivoire. Néanmoins, les évaluateurs considèrent que le projet a eu un impact limité mais positif sur la stabilité du pays. La grande majorité des ex-combattants interrogés dans le cadre de ce projet apprécie leur travail de pompier et le regard positif de la population (indicateur 4.3.1.). Ils indiquent également que le métier de pompier les a durablement éloignés de la lutte armée (indicateur 4.3.2). Cependant, comme indiqué plus haut, plusieurs personnes interrogées se plaignent des conditions de vie difficile dans le CSU. De plus, le contexte a changé en Côte d'Ivoire et de nouvelles menaces d'instabilité pèsent en particulier sur le nord du pays.

### **2.5. EQ 5 Efficience : les relations de coordination avec les autorités nationales et d'autres initiatives ont-elles influencé la gestion du projet, les activités mises en œuvres et l'atteinte des résultats ?**

Le projet a coopéré avec 5 entités en particulier : l'ONPC, le GSPM, les autorités locales, les autorités françaises et le projet PNUD. Nous répondons à la question sur base de trois critères de jugement : a) l'impact de cette coopération sur les retards de mise en œuvre du projet b) l'impact de cette coopération sur les couts du projet et c) l'efficacité comparée avec le projet PNUD

### 2.5.1. Réponse synthétique a la QE 5

Les évaluateurs considèrent que le projet était efficace. Comparé à un projet similaire, il apparaît que le projet a réalisé plus d'activités et obtenu plus de résultats dans une période plus brève avec un budget comparable. Le projet a réussi à identifier et fournir un équipement adapté aux conditions locales. Les formations ont toutes été réalisées par des experts sapeurs-pompiers de grande qualité. De plus, des économies substantielles ont pu être obtenues car beaucoup de ces formations ont été dispensées par du personnel mis gracieusement à disposition par la France.

Les évaluateurs considèrent également que l'efficacité opérationnelle (c'est à dire la qualité de la gestion du projet) était également élevée. Le projet a réussi à réaliser la plupart des activités malgré ce qui est relevé comme un manque d'implication de l'ONPC entre 2017 et 2020. Ce résultat est dû au professionnalisme et à l'implication des gestionnaires du projet (experts sur place et Expertise France). Cela est dû aussi surtout à un esprit d'équipe qui s'est instauré entre les différents partenaires sur place, tous très impliqués et travaillant en coopération étroite : la Délégation de l'UE, l'équipe de projet, le coopérant français et l'Ambassade de France. Cette coopération (qui partage des similarités avec l'approche Team Europe promue par l'UE) a permis de mutualiser les ressources et les expertises et a prouvé ses vertus en termes de réduction des retards potentiels et d'amélioration de la qualité des produits.

Le projet était cohérent avec un projet similaire appuyé précédemment par la coopération française. Cette cohérence a été profitable car le projet a pu bénéficier des expériences acquises. L'équipe projet, malgré les différends entre l'ONPC et le GSPM, a pu travailler en bonne coopération avec le GSPM. Ceci a assuré la cohérence et l'interopérabilité des approches, ce qui devrait permettre dans l'avenir de renforcer la synergie entre les CSU civils et ceux du GSPM. En revanche, davantage de synergie aurait pu être recherchée avec le PNUD ; cette carence s'est traduite par des pertes d'efficacité au détriment du bénéficiaire.

### 2.5.2. Premier critère de jugement : impact des relations de coopération (avec l'ONPC, les autorités locales et la France) sur les retards de mise en œuvre

a) Rôle de l'ONPC : Lors de la phase de mise en œuvre du projet (2016-2020), l'implication de l'ONPC a été limitée. Le rapport d'activité du projet soulignait que « *l'implication très insuffisante du bénéficiaire ivoirien a constitué un handicap permanent pour le déroulement du projet* ». Ce manque d'implication initiale a ensuite influencé sur la gestion du projet en entraînant des retards. En ce qui concerne l'objectif 3 (création du CONIS), la mise à disposition des agents désignés pour faire partie du CONIS s'est faite avec beaucoup de retard et en conséquence leur formation n'a pu être faite dans des conditions optimales<sup>23</sup>. En ce qui concerne l'objectif 4 (Gouvernance de l'ONPC), le manque d'implication a freiné l'élaboration et surtout la promulgation de nouveaux textes pourtant indispensables à l'amélioration de la gouvernance de l'ONPC. Un audit sur la gestion du personnel a été réalisé par le projet mais ses recommandations n'ont pas été adoptées ni suivies d'effets. Les formations prévues en gestion de matériel et gestion de personnel ont dû être abandonnées par manque

<sup>23</sup> « En raison d'un manque de suivi et de négligence de l'ONPC dans la gestion des ressources humaines, la formation des agents du CONIS n'a pu être réalisée avant le départ de l'EFRC (18/12/2019) » voir rapport final d'activité du projet

d'adhésion. D'une manière générale, le projet a été confronté à ce qui apparaît comme un manque de volonté de la direction de l'ONPC pour élaborer des documents de fonctionnement et déterminer une politique de gestion plus transparente. Il faut toutefois souligner que la situation semble s'être considérablement améliorée après mars 2020.

b) Rôle des Autorités locales : La construction des bâtiments était de la responsabilité des Conseils régionaux. Cependant la construction des bâtiments des dix CSU a été erratique et le projet a dû s'adapter au retard de construction. Certains travaux ont pris jusqu'à deux ans de retard (par exemple CSU de Toumodi, Bondoukou, Man) dû à une série de problèmes (trésorerie ou problème fonciers). Le projet a dû s'adapter en retardant la livraison des équipements ou en stockant les équipements dans d'autres centres. Certains retards ont été générés par les délais d'obtention de l'exonération en douane. Ces retards ont fortement compliqué la gestion du projet mais n'ont finalement pas eu un impact négatif sur l'atteinte des résultats.

c) Rôle de la France : Les relations de coopération du projet avec la France ont permis de dépasser les difficultés décrites plus haut. Le coopérant français en poste auprès du MSPC a apporté une aide importante notamment pour accélérer les décisions<sup>24</sup>. Il faut également souligner l'appui apporté par l'Ambassade de France en termes de demande d'exonération de droits de douanes, de sécurisation des déplacements des experts du projet et de conseils. Cette implication de la France a eu un effet positif en termes de visibilité du projet auprès des bénéficiaires ce qui a permis d'accélérer la prise de certaines décisions

### **2.5.3. Deuxième critère de jugement : impact de cette coopération sur les coûts du projet**

a) Coopération avec la France : Le coopérant Protection Civile français actuel considère que la mutualisation des formations a permis de réduire considérablement les coûts du projet. Par exemple, le projet a mobilisé 48 experts formateurs pour dispenser plus de 1900 formations. Or la plupart de ces formateurs ont été mis à disposition gracieusement par la France, le projet ne payant que leurs billets d'avion et leurs per diem, ce qui a généré des économies importantes et a permis de former plus d'agents qu'initialement envisagé.

b) Coopération avec les Conseils régionaux : On peut souligner la bonne coopération entre le projet et les autorités locales. Les Conseils Régionaux ont financé la majeure partie des frais de construction des 10 CSU. Les travaux de construction de chaque CSU sont estimés à 150,000 EUR par CSU. Le financement de la construction des CSU par les Conseils Régionaux (financement qui n'était pas prévu au départ) a permis au projet de consacrer le budget infrastructure à la réalisation de travaux complémentaires ce qui a amélioré l'efficacité du projet.

Cette bonne coopération a permis également d'augmenter le nombre de CSU appuyés par le projet. Comme indiqué plus haut (2.3.3. et note 21), le futur bâtiment devant abriter la direction de l'ONPC n'était pas prêt au moment de la mise en œuvre du projet<sup>25</sup> et par conséquent la création du CGIC n'a donc pas pu se faire. Le projet s'est adapté en remplaçant le CGIC par un CONIS, interne à l'ONPC, moins ambitieux en termes d'équipement et de logistique. Le budget prévu pour le CGIC a été utilisé pour équiper le CONIS mais aussi deux CSU supplémentaires (passage de 8 à 10) et pour l'achat de véhicules supplémentaires.

<sup>24</sup> La DUE a également joué un rôle positif en suivant le déroulement du projet de très près et en faisant en sorte que le ministère de tutelle de l'ONPC (MIS puis MSPC) soit sensibilisé sur les difficultés rencontrées.

<sup>25</sup> Ce bâtiment devrait être opérationnel en juin 2022

## 2.5.4 Troisième critère de jugement : efficacité comparée avec le projet PNUD<sup>26</sup>

### a) Présentation du projet UNDP :

Le tableau suivant compare le profil du projet EU avec le projet UNDP. Il apparaît que les deux projets sont très similaires : tous les deux consistant essentiellement en un appui en équipements et en formations aux CSU. Le projet PNUD a également mis en place des actions positives de sensibilisation et de mobilisation de la population. De son côté le projet UE a équipé et formé le CONIS.

*Tableau 6 : Comparaison du projet EU avec le projet UNDP*

	<b>Projet EU</b>	<b>Projet UNDP</b>
<b>Période de mise en œuvre</b>	3 ans et 3 mois 12/2016 – 02/2020	3 ans et 2 mois 07/2018 – 09/2021
<b>Budget</b>	10.000.000 EUR	5.000.000 USD
<b>Nombre de CSU équipé</b>	10	5
<b>Nombre de véhicules</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 camions-citerne-incendie (CCI)</li> <li>- 20 véhicules 4x4 premier secours incendie (PPSI)</li> <li>- 10 véhicules 4x4 de secours et d'assistance aux victimes (VSAV)</li> <li>- 10 ambulances tricycles motorisés</li> <li>- 10 remorques de secours routier (VSR)</li> <li>- 10 véhicules 4x4 transport de personnel (VTP)</li> </ul> <p><u>Moyenne : 7,7 véhicules par CSU</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 fourgons-pompes,</li> <li>- 13 véhicules non 4x4 de secours et d'assistance aux victimes (VSAV)</li> <li>- 5VAS</li> <li>- 3 drones</li> </ul> <p><u>Moyenne : 3,8 véhicules par CSU</u></p>
<b>Petit équipement pour CSU (tenues, matelas, etc.)</b>	oui	oui
<b>Nombre de formations individuelles</b>	1900	226
<b>Appuis au CONIS</b>	oui	non
<b>Initiatives communautaires</b>	non	oui

### b) Efficacité comparée :

Le budget des deux projets sont comparables : le budget du projet UE est le double du budget PNUD mais le projet UE bénéficiait au double du nombre de CSU appuyés par le projet UNDP (10 au lieu de

<sup>26</sup> Ce troisième critère pour juger de l'efficacité du projet est un ajout par rapport à la matrice d'évaluation approuvée (voir Annexe 7)

5). Il apparaît que le projet UE est plus efficace que le projet PNUD : d'une part le projet UE a apporté plus d'équipements à chacun des CSU bénéficiaires (7,7 en moyenne pour le projet UE comparés à 3.8 en moyenne pour le projet PNUD) mais il a également formé plus d'agents. D'autre part, alors que la durée de mise en œuvre est similaire (3 ans pour les deux projets), le projet UE a bénéficié à deux fois plus de CSU que les bénéficiaires du projet PNUD.

De plus les équipements offerts par le projet UE sont adaptés aux besoins des CSU et tous les CSU ont reçu de l'équipement. En revanche, les évaluateurs considèrent que le choix des équipements financés par le projet PNUD n'est pas optimal. Le projet n'a pu délivrer des camions-pompes qu'à 3 CSU sur 5 seulement. Ces trois fourgons pompes ne sont pas adaptés (gabarit et technologie trop importantes) leur entretien est complexe et coûteux (haute technicité). De plus, les équipements hydrauliques fournis par le projet PNUD sont aux normes japonaises techniquement incompatibles avec le matériel déjà présent en Côte d'Ivoire. Les 2 CSU qui n'ont pas reçu de camion-pompe ne sont pas capables de maîtriser les incendies, ce qui génère une insatisfaction grandissante dans la population<sup>27</sup>. Il semblerait donc que l'impact de l'assistance extérieure sur l'opérationnalisation des CSU ait été plus important pour le projet UE que pour le projet PNUD. Cependant, les actions de sensibilisation développées par le projet PNUD semblent avoir permis de sensibiliser la population à la prévention aux risques et (dans 2 CSU) de favoriser le rapprochement des pompiers avec la population.

## **2.6. QE 6 : Durabilité : Quels sont les facteurs qui assureront la pérennité des résultats de l'intervention ?**

Les facteurs qui assureront la pérennité du projet sont identifiés sur bases de l'évaluation de la durabilité des résultats majeurs du projet : les infrastructures, l'équipement fourni, les formations réalisées et la mesure dans laquelle les anciens combattants formés par le projet se considèrent durablement éloignés de la lutte armée.

### **2.6.1. Réponse synthétique à la QE**

Le projet a prouvé sa durabilité puisque la majeure partie des résultats est toujours en place deux ans après la fin du projet : infrastructure, équipement et personnel formé. Néanmoins les conditions qui assureront la durabilité des infrastructures et des équipements sont a) la disposition d'un budget de fonctionnement et de maintenance ; b) l'adoption d'une politique d'entretien des infrastructures (budget, techniciens de maintenance, conventions avec les entreprises de bâtiment locales...) c) la présence de techniciens de maintenance formés (engins, équipements techniques, matériel transmission et informatiques) d) l'existence d'un système d'entretien par échelon avec décentralisation (ateliers), e) une capacité de formation adaptée au besoin. En ce qui concerne les ex-combattants leur intégration sera pérenne si leurs conditions de vie sont améliorées (entre autre en formalisant le statut des pompiers civils) et si leur travail de pompier continue à être apprécié par les populations locales.

### **2.6.2. Durabilité des infrastructures**

Le projet a appuyé la construction des CSU<sup>28</sup>. Les évaluateurs ont visité 7 CSU lors de leur mission de terrain. Les infrastructures sont en général propres et entretenues. Ils n'ont pas constaté de dégradations

<sup>27</sup> Source : entretiens ONPC et rapport d'évaluation du projet PNUD

<sup>28</sup> Comme indiqué plus haut la grande partie des infrastructures a été financée par les Conseils Régionaux. Le projet n'a fourni que des travaux d'infrastructure complémentaires (aire pavée, éclairage solaire, clôture et portail, etc.)

anormales mais des marques d'usure qui sont insuffisamment traitées faute de budget. L'entretien courant des infrastructures est partiellement assuré par les collectivités locales complété par un modeste budget alloué par l'ONPC. Pour assurer la durabilité des infrastructures, les évaluateurs considèrent qu'il est nécessaire de mettre à disposition un budget de fonctionnement et de maintenance pour les infrastructures ainsi qu'une politique d'entretien des infrastructures (planification, budget, techniciens de maintenance, conventions avec les entreprises de bâtiment locales...).

### 2.6.3. Durabilité des équipements

La grande majorité des équipements fournis par le projet est toujours en place et opérationnelle deux ans après la fin du projet (voir tableau 2 « Disponibilité des engins et équipements »). Ceci montre que la maintenance est en place et qu'elle est globalement effective. Cependant, les évaluateurs notent une tendance à la dégradation prématurée des équipements. Ceci est dû au fait que le budget maintenance n'est pas suffisant pour limiter le processus d'usure. Les évaluateurs notent également que la coopération française continue d'appuyer l'ONPC par une présence permanente à l'ONPC et un appui en termes d'équipements. Ceci est très positif mais ne présente pas de solution pérenne.

En ce qui concerne le CONIS, le projet d'installation dans les nouvelles infrastructures devrait être l'occasion d'une remise en perspective de ce service. Ce service pourrait s'inspirer de centre de coordination mis en place au GSPM d'Abidjan en termes d'équipement et de procédure.

### 2.6.4. Durabilité des formations

Le projet a formé la large majorité des agents en place au sein de l'ONPC. Ces formations étaient de bonne qualité et ont été pour la plupart organisées à l'école de gendarmerie d'Abidjan. Elles ont permis d'établir une capacité opérationnelle dans les 30 CSU (il faut en effet noter que ces formations ont bénéficié à l'ensemble des agents, pas seulement ceux travaillant dans les 10 CSU appuyés par le projet). La situation à ce jour est présentée dans le tableau 7 :

*Tableau 7 : Evolution de l'effectif ONPC*

Promotion	Effectif initial	Situation
2014	1497	Effectif présent
2017	309	Effectif présent
2018	343	En formation
2019	385	En attente
2020	200	En attente

Source : ONPC 2022

En 2018, 343 agents ont été recrutés par concours (tous au grade C3). L'ONPC ne possédant pas de centre de formation dédié, ces agents sont actuellement en formation dans le CSU de San Pedro. En 2019 et 2020, de nouveaux agents ont été recrutés par concours (370 au grade C3 et 215 au grade B3). Ces agents sont en attente de mise à disposition par le ministère de la fonction publique. Il faudra former ces agents, or le centre de formation temporaire de San Pedro n'est pas adapté. Il y a donc un risque que ces nouvelles recrues ne reçoivent pas la formation nécessaire qui assurerait pourtant le

maintien des acquis. La construction d'une école de sapeur-pompiers apparaît donc nécessaire au regard de la nécessité d'un important plateau technique disposant des aménagements très spécifiques et des contraintes environnementales et de sécurité.

### **2.6.5. Durabilité de l'intégration des ex-combattants**

Comme nous l'avons présenté plus haut (voir 2.4.3.) le projet a permis une intégration effective d'ex-combattants au sein de l'ONPC. Ceci est illustré par le nombre d'ex-combattants toujours en place après 8 ans<sup>29</sup> et par la perception positive des agents. Pour les évaluateurs cette réussite est également due à un facteur peu pris en compte lors de procédure DDR. La théorie DDR indique que les programmes DDR parviennent à attirer les ex-combattants dès lors qu'ils répondent à leurs trois principaux besoins : un revenu stable, la protection de leur personne (contre le risque de vengeance) et une certaine sécurité judiciaire<sup>30</sup>. Or les évaluateurs considèrent que le succès de ce projet montre qu'un autre élément devrait être pris en compte : l'estime personnelle. Sur base des entretiens avec les agents, il semblerait que le renforcement de cette estime personnelle est généré par deux causes : d'une part, par la conviction que le travail de pompiers est utile pour la société (lors de nos entretiens tous les ex-combattant soulignent qu'ils se voient comme « des sauveurs de vies ») et d'autre part, par la reconnaissance des populations locales. Cela est confirmé par le revirement des populations vis à vis des DDR, mal perçus avant qu'ils ne deviennent opérationnels. Ce point semble important car si tous les ex-combattants interrogés soulignent les conditions de vie difficiles dans les CSU, il semble que ces difficultés soient en partie compensées par la fierté du métier de sapeur-pompiers et par la gratitude de la population. Par conséquent, les évaluateurs soulignent qu'afin de s'assurer de la pérennité de l'intégration des ex-combattants il est important de s'assurer a) une amélioration des conditions de vie des agents travaillant dans les CSU (salaire, couchage, alimentation, ...); b) un haut taux d'opérationnalité des CSU (voir aussi Annexe 2 : logique d'intervention du projet).

### **2.7. QE7 Visibilité et Genre : Dans quelle mesure les questions transversales telles que l'égalité des genres et la visibilité ont été prise en compte par le projet et pour quel bénéfice additionnel ?**

Nous répondons à cette question en analysant deux aspects du projet : a) l'impact du projet sur la promotion des femmes et b) la mesure dans laquelle le projet a permis d'assurer la visibilité de l'UE.

#### **2.7.1. Réponse synthétique**

Les évaluateurs considèrent que le projet a eu un impact très positif sur les perceptions de la population en ce qui concerne le rôle des femmes dans la société et qu'il a contribué à avancer vers plus d'égalité des sexes en Côte d'Ivoire. La visibilité de l'UE est modeste mais est assurée sur les équipements, les engins et sur les panneaux à l'entrée des CSU. Les autorités locales sont conscientes du rôle de l'UE dans le projet. Pour les évaluateurs, cette visibilité donne une dimension internationale au projet ce qui augmente l'appropriation du projet par les autorités locales.

#### **2.7.2. Premier critère de jugement : Effet de l'intervention sur la participation des femmes**

Le tableau suivant montre les effectifs femmes pour chacun des CSU appuyés par le projet. En moyenne, il y a 5 femmes par CSU pour un effectif de 60. Plusieurs de ces femmes ont des rôles de cadre. En mars 2022, 5 CSU était dirigés par des femmes : Toumodi, Grand-Bassam, Bouafle,

<sup>29</sup> Les premiers ex-combattant ont été intégrés en 2014

<sup>30</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698850/EPRS\\_BRI\(2021\)698850\\_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698850/EPRS_BRI(2021)698850_FR.pdf)

Bongouanou, Dimbokro <sup>31</sup>. Deux des CSU appuyés par le projet sont dirigés par des femmes. Au siège de l'ONPC, le poste de sous-directeur de la formation est occupé par une femme.

*Tableau 8 : Effectif femmes et cadres femmes dans les 10 CSU appuyés par le projet*

CSU	Effectif présent	dont femmes	dont femmes cadre	Dirigé par une femme
Aboisso	60	8	0	
Sassandra	50	3	1	
Mankono	38	1	1	
Bondoukou	65	5	4	
Bouna	43	3	0	
Daloa	77	11	1	
Dimbokro	54	5	1	1
Toumodi	74	9	4	1
Katiola	62	5	3	
Man	73	3	2	
Moyenne	59.6	5.3	1.7	2

La présence des femmes dans les CSU et au siège de l'ONPC a un impact sur l'image des femmes en Côte d'Ivoire. Cette présence leur offre la possibilité de se montrer dans des situations de leadership qui peuvent être parfois dangereuses et éprouvantes. Tous les témoignages récoltés lors de la visite de terrain soulignent que la place des femmes à l'ONPC a eu un impact positif sur les perceptions de la population en ce qui concerne leur rôle dans la société. Plusieurs indices indirects confirment ceci comme par exemple l'augmentation de l'intérêt des jeunes filles pour le métier de pompiers, l'intérêt du public pour les messages Facebook sur le rôle des femmes<sup>32</sup>, et les réponses des agents des CSU lors des entretiens de groupe.

Lors des visites des CSU, les agents féminins ont été interrogés par les évaluateurs sur leurs conditions de vies. Elles soulignent qu'elle se sentent respectées par les hommes et sont satisfaites de leur rôle dans les CSU. Les agents masculins soulignent le rôle positif des femmes à l'intérieur des casernes (comme par exemple leur capacité à réguler les conflits, etc.) et auprès de la population. Les femmes semblent plus efficaces pour répondre à certains types d'urgence. Le personnel masculin interrogé montre un excellent niveau d'adhésion à l'idée d'amélioration de la place des femmes dans la société. Il considère que la présence des femmes au sein la protection civile et des CSU est un plus pour les relations de travail et un atout pour le regard porté par la population sur les pompiers.

Il faut aussi souligner le rôle positif du siège de l'ONPC et en particulier le département de communication qui régulièrement fait la promotion des femmes son site et sur ses réseaux sociaux. Les évaluateurs considèrent que ce travail de promotion contribue à changer les normes sociales et encourager une relation hommes-femmes plus égalitaire en Côte d'Ivoire.

### **2.7.3. Deuxième critère de jugement : Visibilité de l'Union européenne**

<sup>31</sup> <http://onpc-ci.org/actualite/journee-internationale-de-la-femme-2022-les-dames-cheffes-de-centre-ont-le-commandement-et-sont-determinees-a-sauver-des-vies>

<sup>32</sup> En mars 2022, l'ONPC a publié une note sur sa page Facebook soulignant l'importance du rôle des femmes dans les CSU. Cette note a généré de nombreux likes <https://www.facebook.com/page/370924549701141/search/?q=dames>



Durant la mise en œuvre du projet, plusieurs actions de visibilité ont été réalisées telles que l'implication régulière des médias locaux, la création de pages dédiées à l'ONPC sur les réseaux sociaux, la médiatisation des remises officielles de matériel et de l'ouverture des CSU, l'identification des véhicules et des équipements offerts et l'identification de l'UE sur les panneaux de présentation à l'entrée des CSU.

Deux ans après la fin du projet, l'équipe d'évaluation note que les sites web de l'ONPC continuent à être actifs<sup>33</sup>. En ce qui concerne les infrastructures et les équipements, les véhicules sont clairement identifiés comme « Don de l'Union européenne »<sup>34</sup> et les panneaux de signalisation qui identifient l'UE comme source financière sont en place. Les évaluateurs notent cependant l'absence d'emblème UE sur les véhicules<sup>35</sup>.

Lors de la mission de terrain, les évaluateurs ont également pu constater que les autorités locales (préfet, maire) sont conscientes de l'appui de l'Union européenne. Ils indiquent que la visibilité UE sur les véhicules est surtout utile pour réduire le risque de vol/mauvais usage du matériel.

Le projet n'a pas produit de petit matériel de visibilité tel que polos et casquettes ce qui semble une opportunité manquée pour les évaluateurs car ceux-ci auraient pu renforcer la visibilité de l'UE lors de la mise en œuvre des différentes activités à forte visibilité.

Pour les évaluateurs la visibilité de l'UE permet de sensibiliser les autorités locales sur les priorités de l'UE et peut générer des effets d'entraînement. Par exemple, une forte visibilité européenne peut encourager l'appropriation du projet par les autorités locale et l'adoption de mesures qui en assureront la pérennité. À côté de la visibilité directe de l'UE, un projet de protection civile offre aussi une opportunité de rendre visible certaines des valeurs de l'UE telles que le droit à la sécurité, l'égalité homme-femmes et la protection de l'environnement.

Image 1 : Visibilité de l'UE sur les engins

---

<sup>33</sup> Voir <http://onpc-ci.org/actualite/protection-civile-une-delegation-de-lunion-europeenne-en-mission-devaluation-en-cote-divoire> ou <http://onpc-ci.org/actualite/la-delegation-europeenne-sentretient-avec-des-chefs-de-centre>

<sup>34</sup>

<sup>35</sup> voir page 23 du Guide [https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/communication-visibility-requirements-2018\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/communication-visibility-requirements-2018_fr.pdf)



Image 2 : visibilité de l'EU sur les panneaux d'entrée des CSU



## Partie C : Conclusions et recommandations

### 3.1. Conclusions

#### 1. Pertinence

- 1.1. Le critère de pertinence évalue la mesure dans laquelle les objectifs et la conception de l'intervention correspondent aux besoins, aux politiques et aux priorités des bénéficiaires. Les évaluateurs considèrent que la logique d'intervention du projet reste une réponse cohérente avec la situation actuelle en Côte d'Ivoire. Deux ans après la fin du projet, l'objectif de renforcement de la protection civile reste une priorité pour les autorités ivoiriennes et pour les politiques européennes de RSS et de DDR.
- 1.2. Malgré les progrès tangibles réalisés récemment en termes de protection civile, les besoins de la population restent importants en particulier dans les régions non couvertes par des CSU. Ceci est particulièrement le cas dans le nord du pays en proie à une situation d'instabilité depuis la fin du projet. Une plus grande présence de la protection civile dans cette région lui apporterait plus de sécurité, plus de cohésion sociale et renforcerait la présence de l'Etat.
- 1.3. Les besoins en termes d'équipement et de formation restent importants pour tous les CSU existants. La priorité à ce stade est le renouvellement des formations (formation continue) et la formation de nouveaux agents et ce, si possible, à travers des structures pérennes et dédiées.
- 1.4. En ce qui concerne la réintégration sociale des ex-combattants, l'approche du projet basée sur une réinsertion pérenne dans une entité civile, est particulièrement cohérente avec la nouvelle stratégie DDR de l'UE qui souligne l'importance d'une approche de long terme impliquant des structures civiles.

#### 2. Cohérence

- 2.1. Le projet est cohérent avec les autres interventions dans le domaine de la protection civile. Il est cohérent avec des initiatives plus anciennes (appuyées par la France) et des initiatives plus récentes (appuyées par le Japon).
- 2.2. La coopération a été très étroite avec les autorités françaises lors de la mise en œuvre ce qui a permis le partage d'expérience.
- 2.3. La coopération entre l'ONPC et le GSPM était limitée lors de la mise en œuvre du projet mais malgré cela projet a réussi à assurer la cohérence des formations offertes par le projet avec les approches du GSPM garantissant la compatibilité des approches. Le projet était aussi très cohérent avec le projet PNUD même si les synergies potentielles entre les deux initiatives n'ont pas pu être suffisamment exploitées.

#### 3. Efficacité

- 3.1. Le projet a réussi à atteindre ses trois principaux résultats :
- 3.2. Opérationnalisation des CSU : en ce qui concerne la formation et l'encadrement, les évaluateurs constatent que le personnel en place est en nombre suffisant et avec un bon niveau de connaissance. Les infrastructures sont en général de bonne qualité. Les équipements et engins fournis par le projet sont pour la grande majorité (90%) toujours en place et toujours

opérationnels. Les évaluateurs soulignent la réussite de l'acquisition d'un engin incendie spécifiquement conçu pour le contexte africain. Le nombre d'interventions des CSU appuyés par le projet montre une forte progression qui semble la conséquence directe de l'appui apporté par le projet.

- 3.3. Coordination ONPC : Les évaluateurs considèrent que la capacité de coordination du Centre Opérationnel national d'incendie et de secours (CONIS), a été renforcée grâce à l'appui apporté par le projet. Le projet a élaboré les procédures de fonctionnement, formé les agents et a financé des équipements. Les évaluateurs ont constaté que cet équipement est toujours en place et que le CONIS est opérationnel.
- 3.4. En ce qui concerne le renforcement de la capacité de gestion de l'ONPC, les résultats sont également positifs mais dans une moindre mesure. Le projet s'est heurté à un manque d'implication de l'ONPC et en conséquence les résultats en termes d'augmentation de la capacité de gestion des ressources humaines et financières étaient très limités à la fin du projet.
- 3.5. Cependant la situation s'est fortement améliorée depuis mars 2020 avec l'arrivée d'un nouveau DG. Depuis cette date, des mesures ont été prises pour adopter certaines des recommandations du projet en matière de gestion des ressources humaines. De nouvelles procédures sont en place et plusieurs cadres ont été engagés. Cependant les besoins restent importants en matière de procédure (maintenance) et de formation des nouveaux cadres. Le budget maintenance actuel parvient tout juste à freiner le taux d'usure des matériels et reste insuffisant pour renouveler le matériel en fin de vie.

## 4. Impact

4.1. Pour l'équipe d'évaluateurs, le projet a eu un impact positif considérable. D'une part, il a réussi à améliorer le sentiment de sécurité de la population. Les témoignages montrent clairement que dans les zones qui bénéficient d'une couverture des CSU, la population se sent plus en sécurité. Cependant cet impact sur la protection de la population est limité par le fait que les CSU ne couvrent qu'une faible partie du territoire ivoirien et que les CSU rencontrent des difficultés à maintenir la pleine capacité opérationnelle des matériels.

4.2. D'autre part, le projet a également réussi à réinsérer 1500 ex-combattants de façon pérenne et donc à réduire le risque d'instabilité du pays. Plus de 90% des ex-combattants sont toujours en place deux ans après la fin du projet. Tous les ex-combattants interrogés indiquent que le métier de pompier les a durablement éloignés de la lutte armée. La population semble avoir changé son regard sur les ex-combattants essentiellement parce qu'elle apprécie le service qu'ils lui apportent.

4.3. Il semblerait que cette intégration réussie soit dû à deux facteurs liés : un sentiment de fierté des pompiers et une reconnaissance de la population. Cependant cette intégration positive pourrait être mise en péril par le faible salaire et les conditions de vie difficiles dans les casernes.

## 5. Efficience

5.1. Le critère d'efficience évalue dans quelle mesure le projet a produit ses résultats de façon économique tout en respectant les délais fixés. Les évaluateurs considèrent que le projet a été efficace.

Comparé à un projet similaire, le projet a réalisé plus d'activités et obtenu plus de résultats dans une période plus brève avec un budget comparable.

5.2. Le projet a réussi à identifier et fournir un équipement adapté aux conditions locales. Les formations ont toutes été réalisées par des experts sapeurs-pompiers de grande qualité. De plus des économies substantielles ont pu être obtenues en ce qui concerne le coût des formations et les fonds ainsi réalloués au profit du projet (2 CSU équipés en plus).

5.3. Le projet a été bien géré malgré ce qui apparaît comme un manque d'implication de l'ONPC entre 2017 et 2020. La DUE, les gestionnaires du projet, le coopérant français et l'Ambassade de France ont travaillé en étroite coopération en créant des synergies et des dialogues productifs. Cette approche conjointe est probablement l'aspect le plus novateur du projet. Cette coopération (qui partage des similarités avec l'approche Team Europe promue par l'UE) a permis de mutualiser les ressources et les expertises et a prouvé ses vertus en termes de réduction des retards potentiels et d'amélioration de la qualité des produits.

5.4. La présence active d'un EM aux côtés de la DUE, a renforcé le dialogue politique, souvent clef pour que le projet apporte un changement réel et durable. Le succès du projet tient aussi au fait que le projet se base sur une structure existante (l'ONPC d'une part et le réseau de CSU d'autre part). Cela a permis au projet d'apporter une amélioration systémique.

## **6. Durabilité**

6.1. Le projet a prouvé sa durabilité puisque la majeure partie des résultats sont toujours en place deux ans après la fin du projet : infrastructure, équipement et personnel formé.

6.2. Néanmoins les conditions qui assureront la durabilité des infrastructures et des équipements sont a) la disposition d'un budget de fonctionnement et de maintenance ; b) l'adoption d'une politique d'entretien des infrastructures (budget, techniciens de maintenance, conventions avec les entreprises de bâtiment locales...) c) la présence de techniciens de maintenance formés (engins, équipements techniques, matériel transmission et informatiques) d) l'existence d'un système d'entretien par échelon avec décentralisation (ateliers), e) une capacité de formation adaptée au besoin.

6.3. En ce qui concerne les ex-combattants, leur intégration sera pérenne si leurs conditions de vie sont améliorées (entre autres par l'adoption d'un statut adéquat) et si leur travail de pompier continue à être apprécié par les populations locales.

## **7. Genre et visibilité**

7.1. Le projet a eu un impact positif sur les perceptions de la population en ce qui concerne le rôle des femmes dans la société. Les femmes sont présentes dans tous les CSU et 4 CSU sont dirigés par des femmes. Le département de communication de l'ONPC continue de faire régulièrement la promotion des femmes sur son site et sur ses réseaux sociaux.

7.2. La visibilité de l'UE est modeste mais est assurée sur les équipements, les engins et sur les panneaux à l'entrée des CSU. Les autorités locales sont conscientes du rôle de l'UE dans le projet. Pour les évaluateurs, une forte visibilité de l'UE a des effets protecteurs pour le projet : elle assure le bon usage des équipements, et renforce l'appropriation du projet par les autorités locales.

## 3.2. Recommandations

### 3.2.1. Recommandations à l'attention du MSPC

Priorité	Reference conclusions	Recommandations
1	1.1	Poursuivre le développement et le renforcement de protection civile en côte d'Ivoire
1	4.3., 6.3.	Aligner le statut des ex-combattants sur celui de leurs homologues (autres institutions et GSPM) en tenant compte de leur ancienneté et du niveau hiérarchique de leur emploi/qualification effectif.
3	1.3.	Créer une école de formation dédiée aux agents de l'ONPC
3	1.2.	Envisager la création d'un statut de pompier volontaire (en complément de celui de fonctionnaire) afin de renforcer la ressource humaine de l'ONPC et de renforcer le lien citoyen/Etat avec une frange de la population civile impliquée partiellement dans un service public à haute estime.

### 3.2.2. Recommandations à l'attention de l'ONPC

Priorité	Reference conclusions	Recommandations
1	3.5.	Valider et mettre en œuvre les textes structurels issus du projet
1	4.3., 6.3.	Améliorer le confort des agents (couchage, sanitaires, cuisines, salle de repos) dans les 30 CSU existants afin d'atténuer le sentiment de frustration de certains agents (y compris ex-combattants)
2	1.2.	Appuyer la construction de nouveaux CSU en particulier dans le nord du pays étant donné l'instabilité de la région et le besoin de cohésion sociale.
2	6.2.	Mettre en place une politique centrale de maintenance portant sur le suivi des états de matériel, les procédures de gestion des pannes et réformes et de leur traitement ; organiser la maintenance en échelons déconcentrés.
2	1.3.	Former les agents recrutés en 2019 et 2020 actuellement en attente de formation de base.
2	1.3.	Organiser le recrutement sur la base des besoins à couvrir en quantité comme en qualification et non, comme ça a été le cas récemment, selon des critères quantitatifs imposés (trop de cadres B3).
3	1.3.	Mettre en place une correspondance effective entre les cinq niveaux de responsabilités opérationnelles existants, les cinq niveaux hiérarchiques (deux actuellement) et les formations correspondantes.
2	6.2.	Planifier et mettre en œuvre un système de formation continue pour les agents actuellement en place et déjà précédemment formés par le projet.
2	3.5.	Redimensionner des services de la direction RH de l'ONPC, en quantité et en qualification afin de lui donner efficacité et légitimité vis-à-vis des autres directions générales de l'Etat comme du GSPM.
3	2.3.	Développer le contenu des formations en coopération avec le GSPM pour assurer cohérence et interopérabilité entre les CSU civils et ceux du GSPM.
3	1.2.	Identifier des projets communautaires lors de la création d'un CSU afin d'informer la population, de renforcer la cohésion avec les pompiers et de promouvoir le volontariat.

3	3.2.	Etant donné la grande proportion d'interventions liées aux accidents de la route, les équipements des nouveaux CSU devraient répondre en priorité à cette problématique. L'expérience positive développée par le projet en ce qui concerne l'adaptation des équipements au contexte local devrait être poursuivie.
---	------	--

### 3.2.3. Recommandations à l'attention des Conseil régionaux

Priorité	Reference conclusions	Recommandations
1		Financer la construction de nouveaux CSU
1		Continuer d'appuyer la maintenance des CSU

### 3.2.4. Recommandations à l'attention de la DUE

Priorité	Reference conclusions	Recommandations
1	1.2.	Poursuivre l'appui aux efforts nationaux de renforcement des capacités de protection civile en Côte d'Ivoire (voir annexe 13 pour les principaux éléments à prendre en compte pour une continuation du financement)
1	5.3.	Promouvoir la gestion conjointe de projet d'une éventuelle seconde phase entre la Délégation de l'UE, un ou plusieurs Etats Membres et éventuellement d'autres pays participants
2	4.2.	Etant donné l'importance des projets DDR pour l'UE, le fait que ce projet semble avoir réussi à intégrer de manière pérenne des ex-combattants, la DUE devrait envisager d'évaluer de manière plus approfondie les causes et les conséquences de cette intégration en interrogeant un échantillon représentatif d'agents des CSU (notamment ceux non couverts par le projet).
3	7.2.	Financer et fournir du petit matériel de visibilité (polos, casquettes à distribuer au public, etc.) pour le bénéfice du personnel des CSU existants. L'emblème de l'UE devrait être clairement visible sur les équipements et dans certains cas pourrait être associé avec le drapeau d'un pays partenaire (par exemple la France dans le cas de ce projet).
3	7.2	A côté de la visibilité directe de l'UE, une assistance sur la protection civile offre aussi une opportunité pour rendre visible les valeurs de l'UE telles que le droit à la sécurité, l'égalité hommes-femmes et la protection de l'environnement. Dans le cadre d'un appui à la protection civile, la promotion de telles valeurs devrait être incluse dans les actions de visibilité de l'UE.

## 3.3. Enseignements tirés

### 3.3.1. La mise en œuvre conjointe est source de gain d'efficacité

Le premier enseignement à tirer de ce projet est le rôle central qu'a eu le travail en équipe entre la Délégation, l'entité de mise en œuvre (Expertise France) et la France dans la réussite du projet. Sans cette coopération étroite les problèmes que le projet a rencontrés (et que tout projet rencontre) n'auraient pas pu être surmontés. Comme indiqué dans ce rapport, cette coopération a permis a) de réduire les retards, b) de réduire les coûts c) d'accélérer les décisions. D'une part, cette approche a permis de mobiliser plus facilement les ressources (dans le cas de ce projet, la Sécurité Civile Française a participé bien au-delà de ce qui était attendu), d'autre part la combinaison de la Délégation avec un

ou plusieurs Etat(s) Membre(s) donne plus de poids au dialogue politique ce qui a permis d'accélérer la prise de décision. Ce projet a également offert un contre-exemple avec le projet UNDP : le manque de coordination du projet UNDP avec le projet EU a généré des pertes d'efficacité importantes (voir aussi 2.5.4.).

### 3.3.2. L'estime personnelle et l'acceptation par la population sont deux facteurs clefs pour la réussite de réintégration des ex combattants

Le deuxième enseignement de ce projet est la méthode efficace de réintégration des ex-combattants. Malgré les conditions difficiles et le manque de statut spécifique, il semblerait que le projet soit un exemple d'une réintégration réussie pour les ex-combattants : d'une part les ex-combattants souhaitent continuer le métier de pompier et d'autre part ils indiquent tous que ce travail les a durablement éloignés de la lutte armée. Il semble que cette réussite soit due à deux raisons :

a) D'une part l'acceptation par les populations locales de la présence des ex-combattants. La limite de certains programmes DDR est de concentrer les bénéfices aux ex-combattants sans suffisamment impliquer des communautés locales. Cette approche peut dans certain cas créer des frustrations dans ces communautés qui se sentent exclues et peut même fragiliser leur cohésion. Le projet a évité cet écueil : les ex-combattants reçoivent une assistance (sous forme de formation et de salaire stable) mais les communautés bénéficient également de cette assistance (sous forme d'une diminution des victimes d'accidents et d'un renforcement de leur sentiment de sécurité). Le rôle central des communautés dans le processus de réintégration a déjà été identifiée par les Nations Unies <sup>36</sup>.

b) le second facteur de réussite de l'intégration des ex-combattants est le renforcement de l'estime personnelle des ex-combattants. De plus, ce sentiment d'image positive est renforcé par celle que leur renvoie la population.

### 3.3.3. La protection civile comme point d'entrée de la présence de l'Etat

Un troisième enseignement de ce projet tient au rôle positif que peut jouer la protection civile non seulement en ce qui concerne la protection des populations mais aussi en ce qui concerne la présence de l'Etat. La protection civile a un avantage par rapport à tout autre forme d'intervention : a) elle offre une amélioration directe et tangible sur les conditions de vie des population b) elle apparait clairement comme un service de l'Etat et donc elle peut considérablement améliorer l'image de l'Etat et peut être un point d'entrée pour renforcer la confiance entre l'Etat et les autres services de sécurité. c) elle est une source précieuse parce que elle permet une remontée d'information directe sur la situation sociale et les éventuelles tensions (« renseignement d'ambiance »).

---

<sup>36</sup> « Ultimately it is the communities who will or who will not accept ex-combatants, and who will foster their reintegration into civilian life (...). A Key component of the reintegration is the process of reconciliation.(...). The acceptance of ex-combatants by community members is essential. The success of any DDR programme and effective reintegration of former combatants therefore depend on the extent to which ex-combatant can become (and be perceived) positive agent for change in receptor communities.) » voir [www.unddr.org/modules/IDDRS-4.30-Reintegration.pdf](http://www.unddr.org/modules/IDDRS-4.30-Reintegration.pdf)  
<https://www.unddr.org/modules/IDDRS-4.30-Reintegration.pdf>



## Annexe 1. Termes de référence

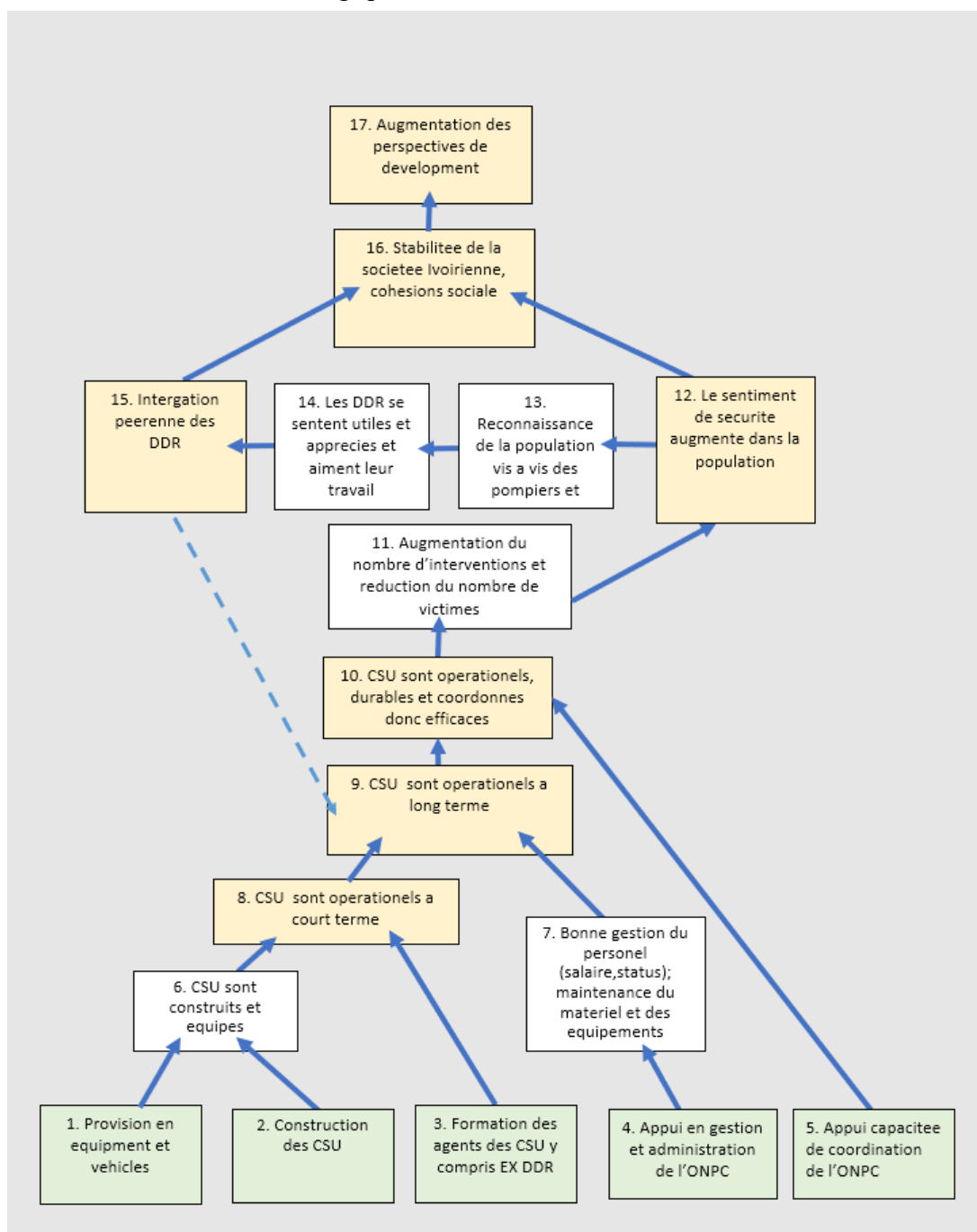


02-TermsOfReferen  
ce-SIEA-2018-7909 (1

## Annexe 2. Logique d'intervention du projet

La logique d'intervention/théorie du changement est présentée visuellement plus bas. Cette logique a été reconstruite par les évaluateurs. Elle présente les relations de cause à effet telles qu'elles apparaissent en mars 2022 lors de cette évaluation. Les cadres en vert représentent les activités principales mise en œuvre par le projet. Les cadres en jaune représentent les principaux résultats obtenus. Le projet a essentiellement fourni de la formation (cadre 3) et des équipements (cadre 1). Le projet a également appuyé la construction des 10 CSU (cadre 2) mais dans une moindre mesure car l'essentiel des couts de constructions ont été financés par les conseils régionaux.

### a) Visualisation de la logique d'intervention



## b) Description des étapes du changement

La construction des CSU et leur équipement a permis d'obtenir le résultat intermédiaire « CSU construits et équipés » (cadre 6). Ceci ne fut pas sans difficultés étant donné les nombreux retards de construction qui ont obligé le projet à retarder la commande des équipements (voir 2.3.2.).

Dans un même temps, le projet a organisé la formation de 1900 agents pour la plupart des ex-combattants (cadre 3). Ces formations ont considérablement augmenté la capacité des agents. La combinaison des infrastructures, des équipements et véhicules et des formations a permis d'obtenir le premier résultat du projet : l'opérationnalisation des CSU (cadre 8).

Cependant pour être durable, ces CSU devaient bénéficier d'une bonne gestion du personnel et d'une capacité de maintenance des véhicules. Pour cette raison, le projet a renforcé la capacité de gestion et d'administration de l'ONPC. L'objectif était de renforcer la capacité de l'ONPC d'assurer la maintenance des équipements et des véhicules et d'assurer la bonne gestion des ressources humaines en poste dans les CSU. Le projet a rencontré des difficultés et ce résultat a surtout été obtenu après la fin du projet (voir indicateur 3.2.2. Annexe 8). Lors de la visite de terrain, les évaluateurs ont pu constater que tous les CSU financés par le projet sont aujourd'hui opérationnels et durables (cadre 9).

Le projet a également veillé à renforcer la capacité de coordination de l'ONPC. L'objectif ici était de permettre une coordination entre les CSU. Cette activité (cadre 5) a permis de créer une vraie capacité de coordination au sein de l'ONPC (le CONIS - voir 2.3.3.). Le CONIS permet de renforcer l'efficacité des CSU en facilitant la mutualisation de leurs capacités opérationnelles en cas de demande d'interventions multiples (cadre 10).

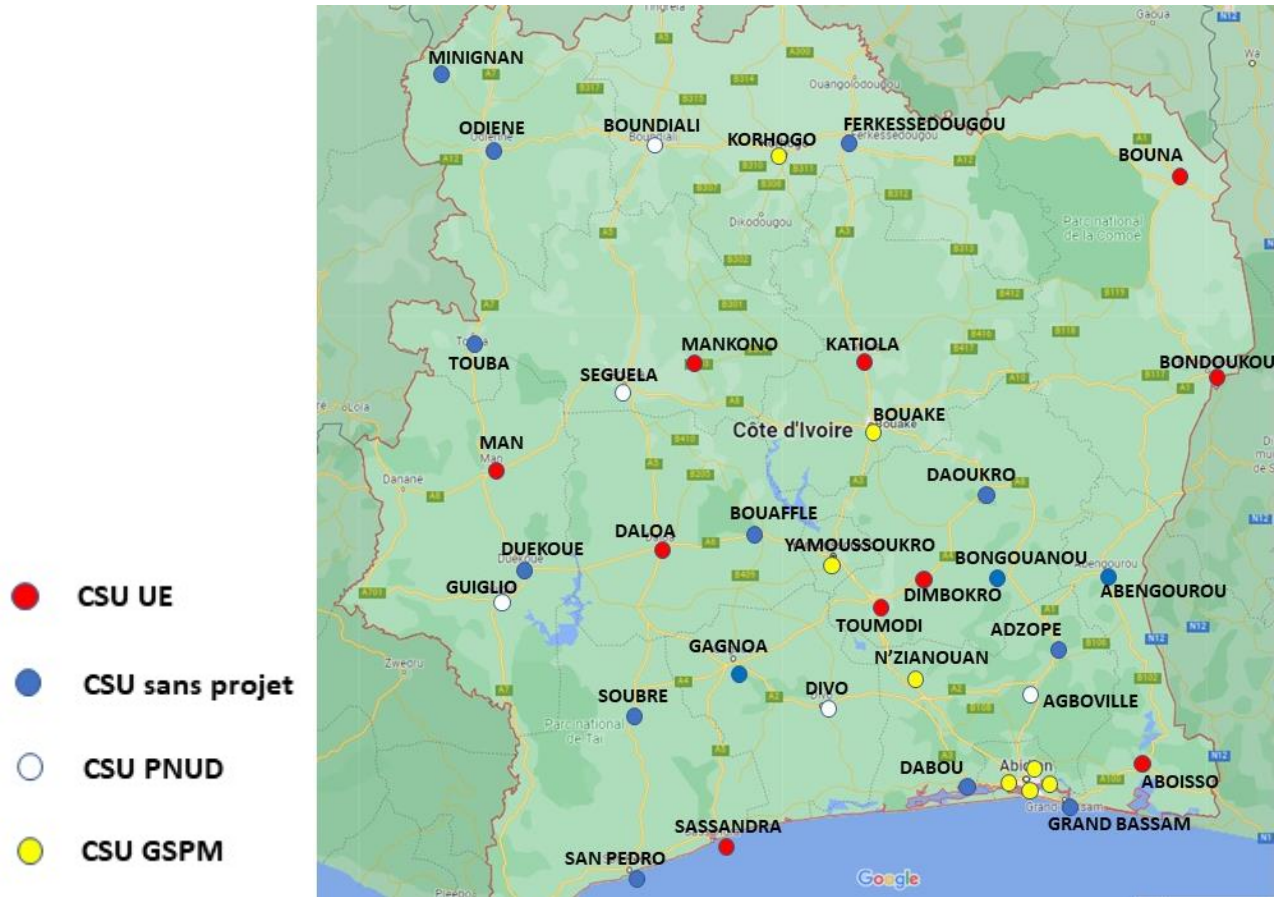
Le renforcement de l'opérationnalisation des CSU a permis d'obtenir une augmentation du nombre d'interventions et donc une réduction du nombre de victimes (cadre 11). Le rapport de cause à effet apparaît clairement lorsque l'on compare le nombre d'interventions des CSU appuyés par le projet avec le nombre d'interventions des CSU qui n'ont pas bénéficié d'aide extérieure (voir 2.3.2. et graphique 3. Cette réduction du nombre de victimes semble avoir renforcé le sentiment de sécurité de la population locale.

Un point novateur du projet est l'effet positif que ce sentiment de sécurité a eu sur les sapeurs-pompiers. En effet, la population est reconnaissante envers les sapeurs-pompiers et le leur fait savoir (cadre 13). Cette reconnaissance semble renforcer le sentiment d'estime personnelle et d'appartenance sociale des pompiers, deux facteurs clefs pour une réintégration durable des DDR (voir aussi 3.3. « Enseignements tirés »). La réintégration étant pérenne (cadre 15) les ex-DDR sont restés les CSU, ce qui a renforcé leur opérationnalité (cadre 9).

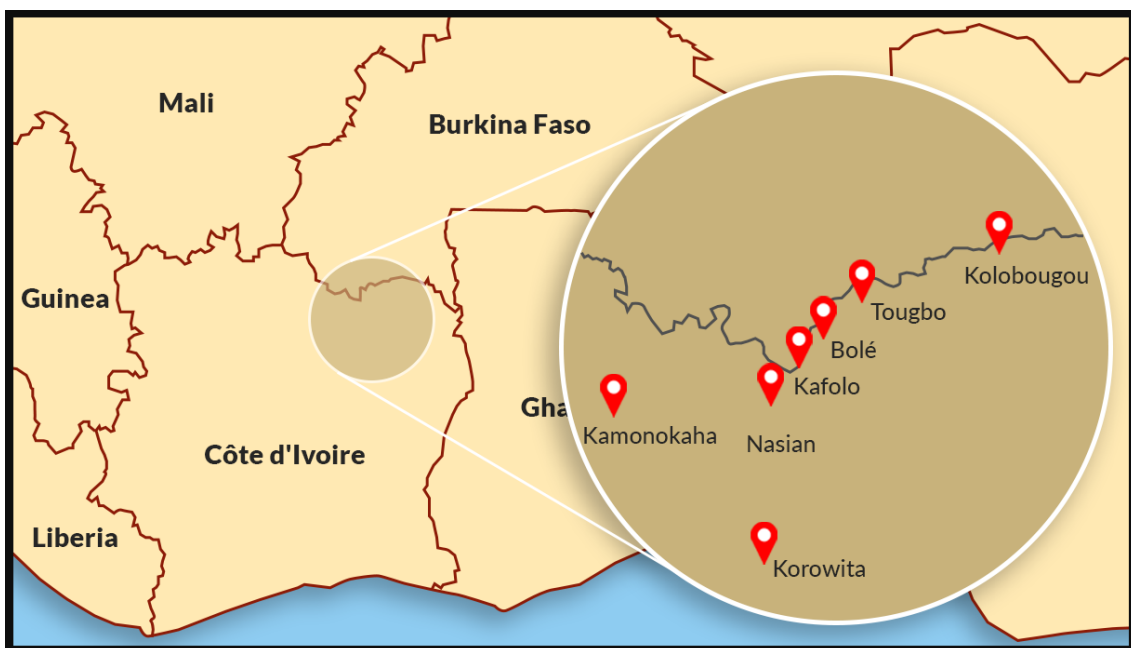
La bonne réintégration des DDR et le renforcement du sentiment de sécurité des populations aux abords des CSU semblent avoir favorisé une stabilité et une cohésion sociale dans les régions bénéficiaires. Ceci n'a pas pu être mesuré directement par les évaluateurs mais plusieurs témoignages indirects semblent indiquer que cet objectif a été atteint au moins partiellement dans les zones bénéficiaires. Cet objectif est important car la stabilité est souvent une des préconditions pour le développement.

### Annexe 3. Cartes

#### 3.1. Localisation des CSU



#### 3.2. Localisation des incidents attribués à des groupes extrémistes violents en Côte d'Ivoire



Source : ISS

## Annexe 4. Documentation consultée

- Expertise France, Annexe 1 description de l'action avec modification du 21/02/2018, cadre logique, avenant budgétaire et chronogramme des activités ;
- MOU entre ONPC et AFETI;
- Expertise France, Rapport narratif intermédiaire No 1 ((Déc. 2017), No 2 (dec. 2018), No 3 (oct. 2019), et No 5 (juil. 2019));
- Expertise France, Rapport narratif final, (fév. 2020)
- Expertise France, Rapport mission d'expertise Ressources Humaine
- Expertise France, Rapport financier
- Fond Européen de Développement (FED), Programme indicatif national (PIN) 2014-2020
- Ministère du plan et du Développement, Plan National de développement 2016-2020 (tomes 1,2 et 3)
- Ministère du Plan et du Développement, Plan National de développement 2021-2025 (tomes 1,2,3)
- ONPC, Bilan des interventions 2019-2021, mai 2022
- ONPC, Magazine semestriel, décembre 2021
- ONPC, "Règlement opérationnel des Centre de Secours d'Urgence (RO-CSU-PC)", Aout 2018
- JICA, Listes des projets en Côte d'Ivoire, mars 2022
- PNUD, "Projet de renforcement des capacités de prévention des catastrophes pour l'amélioration de la protection Civile en Cotes d'Ivoire PRCA-PC", rapport de fin de projet, Sept. 2021;
- PNUD, Rapport d'évaluation finale du projet PRCA-PC, Dr M. Coulibaly, Sept 2021
- Nations Unies, Disarmement, Demobilisation and reintegration resource centre, Integrated DDR standards, April 2020
- Présidence de la République, Décret 2014-394 du 25 juin 2014 portant sur la création de l'emploi de pompier civil
- Présidence de la République, Décret 2008-60 du 28/02/2008 modifiant le décret du 2000-822 du 22 nov. 2000 portant création, attribution et organisation de l'Office National de la Protection Civile.
- Présidence de la République, Décret 98-505 du 6/09/1998 portant définition des Plans de Secours en cas d'accident, de sinistre ou de catastrophe

## Annexe 5. Agenda de la phase de terrain

Date	Activités
Lundi 21 Mars 2022	09h30 – 11.00 Déléation de l'Union Européenne  14.00 – 18.00 Visite responsables ONPC – point focal (entretiens avec : chef des RH, chef Opération, chef CONIS, chef Logistique/infra, chef Formation)
Mardi 22 mars	09h00 – 18h00 Suite de la visite responsables ONPC – point focal (entretiens avec : chef des RH, chef Opération, chef CONIS, chef Logistique/infra, chef Formation)
Mercredi 23 mars	Visite CSU ABOISSO + entretiens autorités – nuit à Abidjan
Jeudi 24 mars	Visite CSU TOUMODI + entretiens autorités – nuit à Abidjan
Vendredi 25 mars	Visite CSU Sassandra + entretiens autorités -nuit à Abidjan
Samedi 26 mars	Etude et préparation
Dimanche 27 mars	
Lundi 28 Mars	Visite CSU GSPM ABIDJAN – nuit à Abidjan
Mardi 29 mars	Entretien de groupe avec cadres CSU de l'intérieur : BOUNA ; BONDOUKOU ; MANKONO ; SASSANDRA ; DALOA
Mercredi 30 mars	Entretien de groupe avec employés CSU de l'intérieur : BOUNA ; BONDOUKOU ; MANKONO ; SASSANDRA ; DALOA
Jeudi 31	Etude et préparation
Vendredi 1 avril	- Première synthèse avec directeur ONPC - Premier débriefing avec la DUE
Samedi 2 avril	
Dimanche 3 avril	
Lundi 4 avril au lundi 11 avril	CSU DIMBOKRO + entretiens autorités civiles locales CSU KATIOLA + entretiens autorités civiles locales CSU MAN + entretiens autorités civiles locales
Mardi 12 avril	Réunions avec partenaires internationaux
Mercredi 13 avril	Deuxième synthèse avec les chefs de services ONPC ; Debriefing avec le DG ONPC Debriefing final DUE.

## Annexe 6. Liste des entretiens

Dates	Organisation	Nom	fonction
31.01, 22.03	Coopération Française	Jean Luc COSNAR	coopérant ONPC
21.03, 21.01	Délégation UE	Anne Catherine CLAUDE	Responsable de programmes
21.03, 21.01	Délégation UE	Adrien MAILLARD	chef de la coopération
21.03	ONPC	Amando Kassa Gabin	DG
	ONPC	Fanou Jean Declarence	DGA
	ONPC	Damanda Darowry	DAF
	ONPC	Ygo Marius	DOS
	ONPC	Kavadio Andre lavisse	Daf/Logistique
23.03	Aboisso	Coulibani Gando	Prefet de region
	Aboisso	Ehui Celestin	DGA
	Aboisso	Benie Kadou Jean Paul	Adjoint au Maire
29.03	Abidjan ONPC	KOUTAN jean Philippe	ONPC
	Abidjan ONPC	Coulibaly Aboubakar	MIS ONPC
	Abidjan ONPC	Monsio Marius	MIS ONPC
	Abidjan ONPC	Ehui Roland Herman	MIS ONPC
24.03	Sassandra	Ourega Abraham KOUAME	Sous Prefet Sassandra
	Sassandra	Kouassi Frank W	Prefecture Sassandra
	Sassandra	Batchily Abdouharamane	Prefecture Sassandra
	Sassandra	N'Goran Rene	Prefecture Sassandra
28.03	Abidjan GSPM	Col OULAI Serge Vital	OSA GSPM
	Abidjan GSPM	Lcl Esca Marl	BO GSPM
	Abidjan GSPM	Lcl OUTARA Aziz	GSPM Cabinet
	Abidjan GSPM	Cba GBOKO Roger	GSPM Chef Prevention
18.01	EEAS	Charles GIRARD	ex responsable a la DUE
13.01	Expertise France	MOUSTACHE Laurent	
13.01	Expertise France	MICCUTTI Jean Michel	Chef de projet Abidjan
20.01	Cooperation Francaise	ZILLOX Jean Claude	Ex cooperant
	Civipol	CASTEVIN	
	Expertise France	SUBELARD Olivier	
08.04	MAN	KOUAKOU BAHYAO	Secrétaire Général Préfecture de région
	MAN	MOHI	Dir. Cab. Conseil Régional
	MAN		Chef de centre de secours
06.04	KATIOLA	CAMPAORE	Directeur Général du Conseil Régional
	KATIOLA		Chef de centre de secours
05.04	TOUMODI	TOUHOU	Secrétaire Général Préfecture de région
	TOUMODI	KOUADIO	Directeur Général Adjoint du Conseil Régional
	TOUMODI	SIALOU	3ème adjoint du Maire

	TOUMODI		Chef de centre de secours
04.04	DIMBOKRO	YAHAYA	Préfet de Région
	DIMBOKRO	SIDIKI	Di. Général de l'administration du C.Régional
	DIMBOKRO	DIEMELEOU	Maire
	DIMBOKRO		Chef de centre de secours
	ABIDJAN		Attaché de Sécurité Intérieure
	ABIDJAN	Anne Catherine CLAUDE	responsable de programmes
	ABIDJAN		Directeur de la Croix Rouge Ivoirienne



## Annexe 7. Matrice d'évaluation

<b>EQ1 : L'intervention est-elle pertinente par rapport aux besoins des bénéficiaires et aux politiques de l'Union Européenne ?</b>				
<b>Critères d'évaluation couverts</b>	<b>Pertinence</b>			
<b>Critères de jugement (CJ)</b>	<b>Indicateurs (I)</b>	<b>Sources d'information</b>		<b>Méthodes / outils</b>
		<b>Primaire</b>	<b>Secondaire</b>	
CJ 1.1 - Les objectifs du projet sont-ils cohérents avec les priorités et stratégies des autorités ivoiriennes en ce qui concerne le développement de la protection civile	I.1.1.1 Niveau de cohérence entre la priorité du projet et les plans et stratégies des autorités Ivoiriennes	Documents de politiques et stratégies nationales et régionales	Gestionnaires du projet	Etude documentaire et entretiens
	1.1.2. Perception des bénéficiaires finaux de la relevance des objectifs du projet (note : les bénéficiaires finaux sont les gestionnaires de l'ONPC, les populations locales mais aussi les ex-combattants intégrés dans l'ONPC)	- Bénéficiaires		- Entretiens et focus group - Visite de terrain
	1.1.3 Présence de l'objectif de protection civile et DDR dans les documents de programmation de l'UE et du FED	-		
CJ 1.2. Les activités et objectifs spécifiques du projet sont-ils toujours cohérents avec la réalité actuelle en Côte d'Ivoire ?	1.2.1. Présentation des activités et objectifs spécifiques du projet tel que formulés en 2018	Documents de politiques et stratégies de l'UE	Gestionnaires du projet	Etude documentaire et entretiens
	1.2.2. Changement du contexte en Côte d'Ivoire en 2022 et impact sur la logique d'intervention	Documents de politiques et stratégies de l'UE	Gestionnaires du projet	Etude documentaire et entretiens

<b>EQ2 : L'intervention a-t-elle été complémentaire et coordonnée avec d'autres interventions dans le domaine de la Protection civile ?</b>				
<b>Critères d'évaluation couverts</b>	<b>Cohérence</b>			
<b>Critères de jugement (CJ)</b>	<b>Indicateurs (Ind)</b>	<b>Sources d'information</b>		<b>Méthodes / outils</b>
C.J. 2.1. L'intervention a été mise en œuvre en synergie avec le GSPM et/ou la coopération française et/ou le projet protection civile du PNUD ?	2.1.1. Nombre d'activités réalisées en commun	Gestionnaires des projets (Coop. Française, PNUD, GSPM)	Rapports d'activité du projet	Etude documentaire et entretiens
	2.1.2. Nombre d'échanges et de mesure de coordination tangibles entre les 3 initiatives	Gestionnaires des projets (Coop. Française, PNUD, GSPM)	Rapports d'activité du projet	Etude documentaire et entretiens
	2.1.3. Nombre de bonnes pratiques du projet adoptées ou poursuivies par d'autre initiatives	Gestionnaires des projets (Coop. Française, PNUD, GSPM)	Rapports d'activité du projet	Etude documentaire et entretiens

CJ.2.2 Les formations conduites par le projet sont-elles cohérentes avec les besoins opérationnels de l'ONPC en Côte d'Ivoire ?	2.2.1. Etat des lieux des formations dispensées dans le cadre du projet	Bénéficiaires	Rapports d'activités du projet DUE	Analyse documentaire Entretiens Visites de terrain
	2.2.2. Appréciation des formations par les bénéficiaires et le partenaire de mise en œuvre	Bénéficiaires Partenaire de mise en œuvre	Rapports d'activités du projet DUE	Analyse documentaire Entretiens Visites de terrain

<b>QE3 : Dans quelle mesure l'intervention a obtenu les principaux produits et résultats attendus</b>				
<b>Critères d'évaluation couverts</b>	<b>Efficacité et Impact</b>			
<b>Critères de jugement (CJ)</b>	<b>Indicateurs (Ind)</b>	<b>Sources d'information</b>		<b>Méthodes / outils</b>
		<b>Primaire</b>	<b>Secondaire</b>	
CJ 3.1. Les 10 CSU sont-ils opérationnels en mars 2022?	3.1.1. Nombre de personnels formés par le projet (formation de base et complémentaire)	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire et entretiens
	3.1.2. Qualité et étendue de la formation proposée et	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU),	Formateurs impliqués dans la formation	Etude documentaire et entretiens
	3.1.3. Capacité des apprenants à restituer les manœuvres de base			
	3.1.4. Taux d'encadrement du personnel et adéquation fonction/formation	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ;	Etude documentaire et entretiens
	3.1.5. Nombre de CSU construits, meublés et incluant bureaux, dortoirs, hangar, magasins, cuisine, salle de repos et centre de réception des appels	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Rapport d'activité du projet	Etude documentaire et entretiens
	3.1.6. Taux d'équipement des CSU incluant équipement de protection individuelle ; matériels collectifs ; véhicules ; communication, transmissions et moyens informatiques	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ;	Etude documentaire et entretiens
	3.1.7 Taux de couverture des engins roulants	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Rapport d'activité du projet	Etude documentaire et entretiens
	3.1.8. Capacité des CSU à assurer l'hébergement et le logement du personnel de garde	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Rapport d'activité du projet	Etude documentaire et entretiens
	3.1.9. Nombre de personnels en poste dans les CSU en mars 2022	Bénéficiaires, (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ;	Etude documentaire et entretiens
	3.1.10. Taux d'occupation par rapport à la capacité d'accueil des infrastructures	Bénéficiaires, (ONPC, CSU)	Rapports interne de l'ONPC	Etude documentaire et entretiens
	3.1.11. Nombre d'interventions mensuelles recensées par CSU	Bénéficiaires, (ONPC, CSU)	Rapports interne de	Etude documentaire et

			l'ONPC	entretiens
CJ 3.2. Le centre national d'incendie et secours (CONIS) est-il opérationnel en mars 2022?	3.2.1. Etendue de l'infrastructure et équipements livrés	Evaluateur (visite du CONIS)		Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	3.2.2. Pourcentage du personnel formé actuellement en poste, en adéquation avec les formations reçues	Bénéficiaires des formations	Rapport interne du projet (ONPC, CSU)	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	3.2.3. Veille 24/7 des 10 CSU effective	Evaluateur (visite du CONIS) Bénéficiaires (Staff to CONIS)	Rapport interne du projet (ONPC, CSU)	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	3.2.4. Etendue des échanges d'informations réguliers entre les CSU et le CONIS	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ; Coopérant français, Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	3.2.5. Pourcentage du staff du CONIS déclarant que le CONIS est opérationnel en mars 2022	Staff du CONIS	Gestionnaires du projet ; Coopérant français, Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	3.2.6 <sup>37</sup> . Procédures de coordination nationale en cas d'incidents testées et approuvées	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ; Coopérant français, Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
CJ. 3.3. La gestion et l'administration des CSU par le siège central a l'ONPC est assurée ?	3.3.1. Etendue de la gestion des ressources humaines et plan de formation	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ; Coopérant français, Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	3.3.2. Gestion administrative et financières des équipements	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU)	Gestionnaires du projet ; Coopérant français, Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
<b>EQ 4 : L'intervention a-t-elle réussi à améliorer la protection de la population Ivoirienne et la stabilité du pays ?</b>				
<b>Critères d'évaluation couverts</b>	<b>Impact</b>			
<b>Critères de jugement (CJ)</b>	<b>Indicateurs (Ind)</b>	<b>Sources d'information</b> <b>Primaire</b> <b>Secondaire</b>		<b>Méthodes / outils</b>

<sup>37</sup> Correspond a l'indicateur 3.3.3. dans le rapport de demarage

CJ 4.1. Observe-t-on une amélioration de la protection de la population depuis mars 2020 ?	4.1.1. Augmentation du nombre d'interventions entre mars 2020 et mars 2022 dans les zones couvertes par les 10 CSU	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU) et autorités locales	Rapport nationaux produits par ONPC	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	I.4.1.2. Amélioration de la perception des services de protection civile par la population Ivoirienne dans les zones couvertes par le projet	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU) et autorités locales	Rapport nationaux produits par ONPC	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	I.4.1.3. Adéquation du maillage du territoire (CSU) avec les besoins des populations	Bénéficiaires du projet (ONPC, CSU) et autorités locales	Rapport nationaux produits par ONPC	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
CJ 4.2. L'ONPC a-t-elle la capacité de garder en poste les ex-combattants formés en mars 2020 ?	I. 4.2.1. Relevance du profil des personnes formées	Bénéficiaires des formations	Gestionnaires du projet ; Coopérant français, Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, visite de terrain et entretiens
	I.4.2.2. Pourcentage d'ex-combattants formés par le projet parmi le total des personnes formées		Gestionnaires du projet ; Coopérant français, Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	I.4.2.3. Opinion des ex-combattants sur leur travail et leurs perspectives d'intégration	Bénéficiaires (staff des CSU)		Entretiens lors de la phase de terrain et focus group
	I.4.2.4. Perception de la hiérarchie de l'ONPC quant à la réintégration d'anciens combattants au sein de leurs effectifs	Managers ONPC		Entretiens lors de la phase de terrain et focus group
	I.4.2.5. Perceptions des autorités locales et populations aux abords des CSU quant à l'intégration d'anciens-combattants au sein de l'ONPC	Autorités locales		Entretiens lors de la phase de terrain et focus group
C.J 4.3. L'intégration des membres des groupes armés a-t-elle amené de la stabilité dans le pays ?	I.4.3.1. Opinion des ex-combattants sur leur réintégration sociale et leur perception vis-vis du public en tant que pompier et ancien combattant	Bénéficiaires (Ex-combattants)		Entretiens lors de la phase de terrain et focus group
	I.4.3.2 Pourcentage du staff des CSU qui confirment que le métier de pompier les a éloignés de la lutte armée	Bénéficiaires (staff des CSU)		Entretiens lors de la phase de terrain et focus group
	I.4.3.3. Perceptions des autorités locales	Autorités locales		Entretiens lors de la phase de terrain et focus group

**EQ 5 : Les relations de coordination avec les autorités nationales et d'autres initiatives ont-elles influencé la gestion du projet, les activités mise en œuvres et l'atteinte des résultats ?**

Critères d'évaluation couverts				
Critères d'évaluation	Efficience Coordination			
Critères de jugement (CJ)	Indicateurs (Ind)	Sources d'information		Méthodes / outils
		Primaire	Secondaire	
CJ 5.1. Coordination avec les autorités nationales a-t-elle facilité ou freiné la mise en œuvre ?	5.1.1 Perception quant aux activités retardées et/ou facilitées par les mesures de coordination mises en œuvre par le projet	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	5.1.2 Perception par les gestionnaires et les bénéficiaires sur les causes des retards	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
CJ. 5.2. L'éventuelle coopération avec d'autres initiatives a-t-elle permis de réduire les coûts du projet ?	5.2.1. Estimation du nombre d'actions mises en œuvre de manière coordonnée et économies d'échelle		Gestionnaires du projet; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	5.2.2. Opinions des PTF sur les éventuelles économies réalisées par la mutualisation des initiatives de la coopération	Bénéficiaires (ONPC)	Gestionnaires du projet; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
CJ.5.3 Le matériel fourni par le projet est-il cohérent avec les formations dispensées par le projet et avec les contraintes locales ?	5.3.1. Etat des lieux des matériels et des formations fournis dans le cadre du projet	Bénéficiaires	Gestionnaires du projet; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	5.3.2. Appréciation de la maîtrise dudit matériel par le personnel en poste	Bénéficiaires	Gestionnaires du projet; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	5.3.3. Perception des bénéficiaires et parties prenantes du projet sur l'adéquation des formations avec le matériel fourni	Bénéficiaires	Gestionnaires du projet; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain

EQ 6 : Quel sont les facteurs qui assureront la pérennité des résultats de l'intervention ?				
Critères d'évaluation couverts	Durabilité, impact			
Critères de jugement (CJ)	Indicateurs (Ind)	Sources d'information		Méthodes / outils
		Primaire	Secondaire	
CJ 6.1. Les infrastructures réalisées dans le cadre du projet sont-elles pérennes ?	6.1.1. Etat des lieux des infrastructures construites dans le cadre du projet	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet ; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	6.1.2. Mise à disposition d'un budget de fonctionnement et de maintenance pour les infrastructures	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet ; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	6.1.3. Perception/opinion par les bénéficiaires et parties prenantes du projet sur les conditions nécessaires pour assurer	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet ; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain

	davantage de durabilité			
CJ 6.2. Les formations dispensées dans le cadre du projet sont-elles pérennes ?	6.2.1. Nombre de personnel formé par le projet encore en poste aujourd'hui, en adéquation avec la formation reçue	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet ; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	6.2.2. Nombre de formation dispensées par les formateurs formés par le projet depuis la fin de celui-ci	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet ; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	6.2.3. Perceptions par les bénéficiaires et parties prenantes du projet quant aux besoins pour davantage de durabilité	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Gestionnaires du projet ; Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
CJ 6.3. Dans quelle mesure le matériel fourni dans le cadre du projet est-il encore en usage ?	6.3.1. Etat des lieux des matériels fournis dans le cadre du projet	Visite de terrain	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Entretiens, visite de terrain, focus group
	6.3.2. Mise à disposition d'un budget de maintenance pour les matériels		Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Entretiens, visite de terrain, focus group
	6.3.3. Appréciation de la maîtrise dudit matériel par le personnel en poste	Bénéficiaires	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Entretiens, visite de terrain, focus group
	6.3.4. Perception des bénéficiaires et parties prenantes du projet quant aux besoins pour davantage de durabilité	Bénéficiaires	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Entretiens, visite de terrain, focus group
CJ 6.4 Dans quelle mesure les anciens combattants intégrés dans l'ONPC et formés par le projet se considèrent durablement éloignés de la lutte armée ?	6.4.1. Perception des anciens combattants intégrés au sein de l'ONPC et formés par le projet	Bénéficiaires		Entretiens, visite de terrain, focus group

EQ 7 : Dans quelle mesure les questions transversales telles que l'égalité des genres et la visibilité ont été prises en compte par le projet et pour quel bénéfice additionnel ?				
Critères d'évaluation couverts	Visibilité et Genre			
Critères de jugement (CJ)	Indicateurs (Ind)	Sources d'information Primaire Secondaire		Méthodes / outils
CJ 7.1. L'intervention a-t-elle eu un effet positif en ce qui concerne la participation des femmes ?	7.1.1. Nombre de femmes participants aux formations organisées par le projet	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	7.1.2. Nombre de femmes impliquées dans la gestion des CSU	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	7.1.3. Opinion des bénéficiaires sur l'éventuel impact du projet sur la participation des femmes	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)	Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
CJ 7.2. Dans quelle mesure la stratégie mise en place en matière de visibilité a permis d'assurer la visibilité de l'UE selon les dispositions contractuelles ?	7.2.1. Etendue du respect par le projet des règles de visibilité de la EU (logo, crédit, etc.)	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU), Gestionnaires du projet;	Rapport d'activité du projet	Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain
	7.2.2 Perception/opinion des bénéficiaires du projet sur la source de financement du projet.	Bénéficiaires (ONPC, staff des CSU)		Etude documentaire, entretiens, et visite de terrain

## Annexe 8 “Réponses détaillées aux questions d'évaluation”

Cette annexe présente des informations supplémentaires en relation avec les critères de jugement 1.2., 3.1.,3.2., et 3.3.

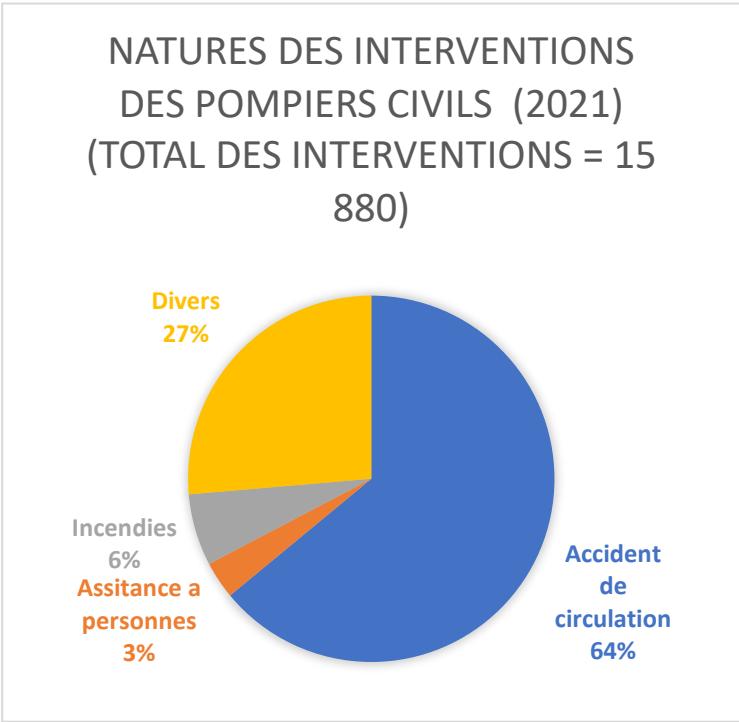
<b>CJ 1.2. Les activités et objectifs spécifiques du projet sont-ils toujours cohérents avec la réalité actuelle en Côte d'Ivoire ?</b>	
<p><b>Indicateur 1.2.1.</b> Présentation des activités et objectifs spécifiques du projet tels que formulés en 2014</p>	<p>Activités du projet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration et exécution d'un programme de formation protection civile pour agents et cadres</li> <li>- Elaboration d'un programme de réhabilitation de locaux et appui à la rénovation/construction par les conseils régionaux des CSU de la PC</li> <li>- Fournir les équipements fonctionnels : meubles, informatique et transmission</li> <li>- Fournir les équipements opérationnels : protection individuelles, véhicules et matériel opérationnel</li> <li>- Développer une capacité de maintenance des équipements reçus</li> <li>- Equiper le CONIS et former ses agents</li> <li>- Former et structurer l'ONPC</li> </ul> <p>Produits attendus du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1500 sapeurs-pompiers formés</li> <li>- 2. Infrastructures aménagées et fonctionnelles pour 10 CSU</li> <li>- 3. Equipements (personnel et véhicules) délivrés à 10 CSU</li> <li>- 4. Centre Opérationnel National d'Incendie et Secours (CONIS) équipé et formé</li> <li>- 5. Capacités de gestion et d'administration de l'ONPC créées.</li> </ul> <p>Objectifs spécifiques / résultats (« outcome ») attendus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 CSU sont opérationnels</li> <li>- Les CSU peuvent intervenir de manière coordonnée</li> <li>- La gestion et l'administration des CSU est assurée</li> <li>- Intégration pérenne d'ex-membres de groupes armés dans la société</li> </ul> <p>Objectif/Impact attendu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amélioration de la protection de la population Ivoirienne</li> <li>- Amélioration de la stabilité de la société Ivoirienne</li> </ul>
<p><b>Indicateur 1.2.2.</b> Changement du contexte en Côte d'Ivoire en 2022 et impact sur la logique d'intervention</p>	<p>Le besoin en protection civile reste important : la population est en proie essentiellement a trois types de risques : les accidents de circulation, les incendies et les inondations. a) La Côte d'Ivoire dispose de 85000 km de route, dont 10000 km de voie bitumée. L'état du réseau routier même s'il progresse reste un facteur préoccupant. La conduite dangereuse de certains automobilistes, motocyclistes ou chauffeurs de poids lourds est à l'origine de nombreux accidents (94% des accidents sont liés à des facteurs humains). b) Les incendies sont souvent liés à la forte concentration d'habitations regroupées en un même lieu sans règles d'urbanisme (construction, recoupement, accès, ...). Les marchés sont particulièrement sensibles au risque incendie. c) La Côte d'Ivoire est soumise en période de saison des pluies à un risque d'inondations important, y compris en milieu urbain où l'expansion anarchique entraîne régulièrement des glissements de terrain.</p> <p>De plus l'instabilité dans le Nord est une nouvelle préoccupation pour les autorités (voir 2.1.3).</p>

<b>CJ 3.1. Les 10 CSU sont-ils opérationnels en mars 2022?</b>	
<p><b>3.1.1.</b> Nombre de personnels</p>	<p>Le projet a permis d'assurer la formation de la totalité des démobilisés (1500), au-delà donc des besoins des seuls 10 CSU visés. De plus certains des stagiaires ont bénéficié de formations supplémentaires (équipier, chef d'équipe, chef d'agrès Incendie, secours à</p>

formés par le projet (formation de base et complémentaire)	<p>personne, secours routier, chef de garde...) portant le nombre de qualifications individuelles à plus de <u>1900</u>. Plus de 80 stages de formation ont été réalisés. Le projet a réussi à former plus de stagiaires que prévu initialement (dépassement l'objectif initial de 21%).</p> <p>Les évaluateurs considèrent que les formations réalisées par le projet ont été de bonne qualité. L'essentiel des formateurs était des experts sapeurs-pompiers fournis par la France. La qualité des formations apparaît comme très élevée ainsi que le matériel didactique produit.</p>
<b>3.1.2.</b> Qualité et étendue de la formation proposée et	Toutes les formations ont été menées à l'école de gendarmerie d'Abidjan. <u>Les évaluateurs ont pu constater lors des visites de terrain que les connaissances restent en place deux ans après les formations.</u> Les agents des CSU indiquent dans leur grande majorité l'appréciation des formations reçues. De plus, ils indiquent que ces formations ont ensuite été dupliquées en interne.
<b>3.1.3.</b> Capacités des apprenants à restituer les manœuvres de base	Lors des visites de terrain une appréciation des savoir-faire a été menée par les évaluateurs (manœuvres et interventions réelles). Les évaluateurs considèrent que les acquis sont maintenus à un niveau acceptable. Il apparaît clairement que les agents ont parfaitement assimilé les gestes essentiels. Cependant deux ans après la formation, les évaluateurs constatent une érosion de ces savoir-faire. Ceci est dû à un manque d'entretien des acquis relevant pour partie de la responsabilité des chefs de centre et pour partie du manque de formateurs (absence de programmation continue de formations de maintien des acquis ou défaut d'application de la programmation).
<b>3.1.4.</b> Taux d'encadrement du personnel et adéquation fonction/formation	<p>Les évaluateurs considèrent que <u>le nombre de cadres est insuffisant</u> : il y a en moyenne 19 cadres par CSU ce qui donne une couverture de cadre de près de 30% mais fortement déséquilibré sur la répartition dans les niveaux de responsabilités (voir tableau). Cela est dû à un manque de cadres formés initialement et ceci est aggravé par le manque de motivation des personnels (du à un manque de perspective d'évolution de statut). Un recrutement d'un nombre arbitrairement excessif d'agents de niveau B3, non formés pour les postes concernés (chefs de garde et chefs de centre) aggrave le sentiment de frustration des personnels C3 tenant actuellement ces postes et accentue le déséquilibre du pyramidage.</p> <p>Lors de la visite sur place, les évaluateurs ont également pu constater qu'il n'y a que <u>deux catégories de personnel</u> alors que les CSU sont théoriquement organisés autour de 5 niveaux de responsabilité : équipier (agent/C3), chef d'équipe (C3), chef d'agrès (C3), chef de garde (C3), chef de centre/officier de permanence CSU (C3 pour les DDR et B3/C3 pour les fonctionnaires recrutés ultérieurement). Ce manque d'adéquation entre le nombre de catégories salariales et le nombre de niveaux de responsabilités est source de frustration et n'incite pas à l'avancement. Ce sentiment est aggravé par la coexistence de cadres B3 (jeunes recrutés ultérieurs) et C3 (DDR expérimentés) exerçant la même fonction de chef de garde ou de chef de centre. Il apparaît également qu'il n'y a <u>aucun DDR catégorie B3</u>. Bien que l'accès à un niveau intermédiaire B1 pour des DDR, C3 par voie de concours interne, ait été rendu possible, l'impact ressenti et effectif reste extrêmement limité (quelques éléments seulement sur l'ensemble du Corps).</p>
<b>3.1.5.</b> Nombre de CSU construits, meublés et incluant bureaux, dortoirs, hangar, magasins, cuisine, salle de repos et centre de réception des appels	En ce qui concerne les infrastructures financées par les conseils régionaux, les évaluateurs constatent que l'infrastructure est en général acceptable : tous les bâtiments sont construits et sont de bonne qualité. On note cependant des difficultés dans l'entretien courant des infrastructures pour raisons budgétaires (plomberie des sanitaires, électricité...) Les infrastructures financées par le projet (aire pavée, éclairage solaire, construction d'un mur de clôture avec portail d'entrée métallique coulissant, panneaux de signalisation) sont en place et correctement entretenues.
<b>3.1.6.</b> Taux d'équipement des CSU incluant équipement de	En ce qui concerne la disponibilité des <u>ordinateurs et des transmissions</u> , la situation est également positive : presque tous les ordinateurs et moyens de transmissions financés par le projet étaient en place et opérationnels en mai 2022. Cependant, la couverture radio reste largement sous-dimensionnée par rapport au secteur d'intervention. D'autre part, et ce malgré



<p>protection individuelle ; matériels collectifs ; véhicules ; communication, transmissions et moyens informatiques</p>	<p>une bonne sensibilisation au soin à porter aux matériels, les inévitables défaillances ne sont pas correctement traitées (réparation, remplacement).</p> <p>En ce qui concerne les <u>tenués</u>, le projet a fourni des tenues de protection (SFP1) et des tenues de feu. Les premières tenues fournies (une par personne) étaient réformées pour raison d'usure lors de la mission d'évaluation. L'UE avait pourvu à leur remplacement depuis, mais cet équipement reste indigent au regard du taux d'usure élevé (normal) et des exigences sanitaires basiques (même tenues pour les interventions de secours à victimes et les interventions pour feu ou désincarcérations).</p> <p>Quant aux tenues de protection Incendies (survestes et surpantalons) leur état d'usure avancé, bien que normal, justifierait depuis longtemps leur réforme et leur remplacement. Lors de l'évaluation, il n'a pas été précisé à l'équipe d'experts si le budget de l'ONPC prévoyait une telle acquisition.</p> <p>Enfin en ce qui concerne le <u>matériel divers</u>, le projet a fourni des matelas, lits, tables, armoires et matériel de cuisine. Il apparaît que la plupart du matériel est en place. Cependant la plupart de ces matériels n'ont pas été remplacés depuis la fin du projet et montre un taux d'usure important qui justifierait également leur réforme/remplacements. Lors de l'évaluation, il n'a pas été précisé à l'équipe d'experts si le budget de l'ONPC prévoyait de telles acquisitions.</p>																														
<p><b>3.1.7</b> Taux de couverture des engins roulants</p>	<p>Le projet a fourni 7 engins à chacun des 10 CSU : un camion-citerne incendie (CCI), porteur d'eau, 2 véhicules de premier secours incendie (VPSI pick-up), une ambulance 4x4, un pick-up logistique équipé de banquettes, une remorque de secours routier (désincarcération des accidentés de la route) et une moto triporteur adaptée au secours à victime. Lors de la visite de terrain les évaluateurs ont pu constater <u>que la grande majorité (90%) des engins est toujours en place et opérationnelle</u> et ce, deux ans après la fin du projet. Cette situation est assez rare pour être soulignée et témoigne du bon usage des matériels.</p> <p>Les évaluateurs soulignent la réussite quant à l'acquisition d'un <u>engin incendie</u> spécifiquement conçu pour le contexte africain et qui apparaît parfaitement adapté. Les personnels montrent globalement une bonne maîtrise technique des matériels. Pour autant, des habitudes de contre-emploi d'opportunité conduisent à une dérive des concepts initiaux. Les deux raisons principales pourraient être le manque de bâches à eau opérationnelle et la facilité d'utilisation du CCI en engin de première attaque. Le risque est une usure prématurée des CCI pourtant indispensables dans leur fonction principale d'appui en alimentation d'eau.</p>																														
<p><b>3.1.8.</b> Capacité des CSU à assurer l'hébergement et le logement du personnel de garde</p>	<p>L'infrastructure dédiée à l'hébergement (dortoirs hommes et femmes) et les équipements mis en place par le projet (lits, matelas, armoires, moustiquaires, etc.) couvraient qualitativement les besoins. Quantitativement, le nombre de lits dépassait même l'effectif théorique du personnel de garde. Pour autant, la présence d'opportunité de personnels n'étant pas de garde et l'absence de placards individuels n'autorisant pas de stockage personnel permanent, créent un sentiment d'insuffisance des moyens mis en place par l'UE. Il faut rajouter à cela la dégradation normale des équipements ne disposant pas de plan de renouvellement et qui, en 2022, ne répond plus aux exigences de confort et d'hygiène élémentaires</p>																														
<p>I.3.1.9. Nombre de personnels en poste dans les CSU en mars 2022</p>	<table border="1" data-bbox="603 1621 1246 2069"> <thead> <tr> <th>CSU</th> <th>Effectifs présents dans les CSU</th> <th>dont cadres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ABOISSO</td> <td>60</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>SASSANDRA</td> <td>50</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>MANKONO</td> <td>38</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>BONDOUKO U</td> <td>65</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>BOUNA</td> <td>43</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>DALOA</td> <td>77</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>DIMBOKRO</td> <td>54</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>TOUMODI</td> <td>74</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>KATIOLA</td> <td>62</td> <td>19</td> </tr> </tbody> </table>	CSU	Effectifs présents dans les CSU	dont cadres	ABOISSO	60	14	SASSANDRA	50	15	MANKONO	38	9	BONDOUKO U	65	27	BOUNA	43	12	DALOA	77	20	DIMBOKRO	54	22	TOUMODI	74	28	KATIOLA	62	19
CSU	Effectifs présents dans les CSU	dont cadres																													
ABOISSO	60	14																													
SASSANDRA	50	15																													
MANKONO	38	9																													
BONDOUKO U	65	27																													
BOUNA	43	12																													
DALOA	77	20																													
DIMBOKRO	54	22																													
TOUMODI	74	28																													
KATIOLA	62	19																													

		MAN	73	26										
		Moyenne	59.6	19.2										
	<p>Tableau 2: Effectifs pour les 10 CSU appuyés par le projet</p> <p>Source : Equipe d'évaluation, données collectées</p>													
I.3.1.10. Taux d'occupation par rapport à la capacité d'accueil des infrastructures	<p>Lors des visites de CSU il a été constaté un taux d'occupation supérieur d'environ 25 à 50% par rapport à l'effectif théorique de garde par opportunisme (meilleures conditions de sommeil qu'à domicile pour certains). Ce taux reste cependant globalement inférieur à un compte tenu du suréquipement initialement retenu par le projet.</p> <p>Notons que le dortoir des femmes est systématiquement apparu plus confortable, notamment par le taux de féminisation plus faibles et une propension à l'entretien plus marquée.</p>													
I.3.1.11. Nombre d'interventions mensuelles recensées par CSU	<p>La croissance est positive puisque le nombre d'interventions des 10 CSU appuyés par le projet était de 3800 en 2019 à la fin du projet est estimé à 8000 fin 2022 soit une progression de plus de 100%. Cette forte progression est le résultat direct de l'appui apporté par le projet : en effet les données montrent que le taux de croissance du nombre d'interventions est plus élevé pour les CSU bénéficiaires de l'appui EU comparée aux CSU qui n'ont pas bénéficié d'appui extérieur.</p> <p>Le graphique 4 montre la répartition par type d'interventions pour les données de 2021 pour l'ensemble des 30 CSU. La forte proportion d'interventions pour secours routier valide le choix d'investissement de qualité de la <u>remorque de secours routier</u> par l'équipe du projet. Ces interventions ont permis d'aider près de 34,000 victimes en 2021.</p> <div style="text-align: center;"> <p><b>NATURES DES INTERVENTIONS DES POMPIERS CIVILS (2021) (TOTAL DES INTERVENTIONS = 15 880)</b></p>  <table border="1"> <caption>NATURES DES INTERVENTIONS DES POMPIERS CIVILS (2021)</caption> <thead> <tr> <th>Nature</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Accident de circulation</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>Divers</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Incendies</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Assistance à personnes</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Graphique 4 Nature des interventions des CSU de l'ONPC - Sources : ONPC, Magazine semestriel, déc. 2021</p>				Nature	Pourcentage	Accident de circulation	64%	Divers	27%	Incendies	6%	Assistance à personnes	3%
Nature	Pourcentage													
Accident de circulation	64%													
Divers	27%													
Incendies	6%													
Assistance à personnes	3%													

<b>CJ 3.2. Le centre national d'incendie et secours (CONIS) est-il opérationnel en mars 2022?</b>	
Indicateur 3.2.1. Etendue de l'infrastructure et équipements livrés	<p>Le CONIS est situé dans une salle de la villa que le l'ONPC occupe actuellement avant son départ pour son nouveau siège. Le projet a livré plusieurs ordinateurs de bureaux, des téléphones et des tableaux d'affichage. Les évaluateurs ont constaté que cet équipement est toujours en place et opérationnel. Pour autant l'ergonomie des locaux n'est ni correctement dimensionnée ni adaptée. La perspective d'emménagement dans les futurs locaux (prévue en juin 2022) sera</p>

	incontestablement profitable et pourrait justifier un redimensionnement des moyens.
Indicateur 3.2.2. Pourcentage du personnel formé actuellement en poste, en adéquation avec les formations reçues	Ce centre est composé d'une dizaine de fonctionnaires assurant une permanence 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Le niveau de veille opérationnelle et de réactivité est fiable. Il existe une capacité, modeste, mais éprouvée de montée en puissance de cadres et de gestion de crise.
Indicateur.3.2.3. Veille 24/7 des 10 CSU effective	Il apparaît que la veille 24/7 des CSU est effective. Les évaluateurs ont pu constater que les échanges entre le CONIS et les CSU sont réguliers. Les procédures sont en place pour assurer la remontée d'information et coordonner l'éventuelle demande de renfort nécessaire sur des interventions dépassant les capacités d'une CSU
Indicateur.3.2.4. Etendue des échanges d'informations réguliers entre les CSU et le CONIS	Au sein de chaque CSU une personne est responsable d'informer le CONIS en cas de demande d'intervention. Le CONIS a une capacité de coordination courante des renforts entre les CSU civils et les CSU du GSPM et une capacité (limitée) de montée en puissance en situation de crise. En 2021 à l'occasion d'inondations importantes dans le pays, cette gestion de crise a montré sa plus-value. Cependant les moyens de communication ne sont pas adéquats : tous les CSU qui ont bénéficié de l'appui de l'UE sont dotés de moyens de radios mais dont la portée est limitée à quelques kilomètres seulement. Les agents doivent parfois recourir à leurs téléphones personnels. Cette analyse est corroborée par le représentant de la coopération française à l'ONPC.
Indicateur.3.2.5. Pourcentage du staff du CONIS déclarant que le CONIS est opérationnel en mars 2022	100%
Indicateur 3.2.6. Procédures de coordination nationale en cas d'incidents testées et approuvées <sup>38</sup>	Des procédures rudimentaires de coordination nationales ont été mise en place par le CONIS mais elles sont limitées à la coordination entre les CSU. Un plan ORSEC existe également (Décret 98-505 du 6/09/1998)

<b>CJ. 3.3. La gestion et l'administration des CSU par le siège central à l'ONPC est assurée ?</b>	
Indicateur 3.3.1. Etendue de la gestion des ressources humaines et plan de formation	<p>(a) situation à la fin du projet en avril 2020</p> <p>Un audit de la fonction ressources humaines de l'ONPC a eu lieu en novembre 2018 par un officier désigné par la DGSCGC française, cependant il n'a pas été possible de réaliser les formations prévues en RH par ce qui a été rapporté à la mission comme un manque d'implication du Directeur de l'ONPC d'alors.</p> <p><i>(b) situation en mars 2022 :</i></p> <p>Des progrès ont été réalisés depuis la fin du projet. Une sous-direction des ressources humaines a été mise en place mais doit encore être structurée. Les soldes des agents sont payées chaque mois, avec parfois du retard. On note également le manque de définition de cursus de carrière. Il y a un décalage important entre les recrutements et les formations : près de 570 agents ont été recruté entre 2019 et 2020 mais n'ont pas encore reçu de formation et ne sont pas affectés - voir tableau 7. On note aussi un déficit de cadres des niveaux 2 et 3 (chefs d'équipe et chefs d'agrès).</p>

<sup>38</sup> Cet indicateur portait par erreur le numéro I.3.3.3. dans le rapport de démarrage.

<p>Indicateur 3.3.2. Gestion administrative et financières des équipements</p>	<p><i>(a) situation à la fin du projet avril 2020 :</i></p> <p>La capacité de gestion des équipements à la fin du projet était insuffisante : le manuel de gestion des matériels élaborés par le projet n'avait pas été adopté par l'ONPC. La formation pour la gestion de matériels prévue en avril 2019 n'a non plus été mise en place par ce qui a été indiqué à la mission comme un manque d'implication du Directeur de l'ONPC d'alors.</p> <p><i>(b) situation en mars 2022 :</i></p> <p>La situation s'est améliorée depuis l'arrivée du nouveau DG :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le sous-directeur de la logistique est en place depuis 2014 ; depuis 2021 trois cadres ont été recrutés dans le cadre de la création de 3 services : un service parc auto, un service équipements et un service travaux infrastructure.</li> <li>- Il apparait que l'expertise est en place au niveau du sous-directeur chef de service. Les connaissances théoriques sont très élevées notamment par une formation (gestion de matériel sapeur-pompier) dans le cadre d'un programme d'appui à la protection civile en Afrique de l'Ouest (APCAO). Cependant malgré la récente nomination de 3 cadres (qu'il faudrait encore former), il faudrait encore engager du personnel supplémentaire. Il faudrait aussi envisager la formation des cadres intermédiaires et des personnels d'exécution. Enfin, l'ONPC n'a pas de logiciel de gestion du matériel ce qui rend la gestion des équipements très compliquée malgré l'expertise du sous-directeur.</li> <li>- Une procédure de renouvellement et/maintenance est en place en place. Les évaluateurs ont revu cette procédure. Elle apparait rudimentaire (faite sur base de tableaux papier) et peu efficace pour identifier de façon rationnelle et exhaustive les besoins.</li> <li>- Budget maintenance et renouvellement : un budget maintenance existe et il a été utilisé de façon optimisée pour maintenir les équipements dans un état opérationnel jusqu'à ce jour. Cependant ce budget est insuffisant pour maintenir une capacité opérationnelle dans le temps. Un budget de maintenance logistique existe (maintenance et renouvellement des équipement) mais il ne couvre que 30 % des besoins (source : entretiens ONPC). Ce budget est à peine suffisant pour freiner le taux d'usure des matériels et est notoirement insuffisant pour le renouvellement du matériel en fin de vie. A titre d'exemple il n'y a pas de plan de renouvellement des matériels et au moment de cette évaluation 5 engins opérationnels accidentés ou en panne étaient en attente de réparation depuis plusieurs mois.</li> </ul>
<p>Indicateur 3.3.3.</p>	<p>Cet indicateur a été remplacé par l'indicateur I.3.2.6.</p>

## Annexe 9: Registre des preuves

Indicateur <sup>39</sup>	Données sur la situation initiale <sup>40</sup>	Preuves recueillies/analysées	Qualité des preuves <sup>41</sup>
1.1.1	NA	Description du projet ; Plan national indicatif 2020-2025	3
1.1.2	NA	Résultat des entretiens avec les autorités locales (maires, Préfets, Conseils régionaux) des 10 CSU visités (30 entretiens); Résultat des entretiens avec les agents des 7 CSU visités complétés par les entretiens avec les agents des 3 CSU qui ont participé au groupe de discussion	2
1.1.3.	NA	Contenu des documents de programmation de l'EU et du FED	3
1.2.1		Contenu du document de projet signée (Annexe 1)	3
1.2.2	NA	Contenus des discussions avec les responsables de la DUE, de l'ONPC et contenu des articles scientifiques sur la situation dans le Nord de la Cote d'Ivoire (ISS et NU)	3
2.1.1.		Nombreuses activités réalisées avec la coopération française ; une avec le PNUD, 2-3 avec le GSPM ; pas de chiffres précis (Comptes rendus des discussions avec les gestionnaires du projet (France coopération et UNDP) et les administrateurs de l'ONPC ; contenu des rapports d'activité du projet)	1
2.1.2.		Comptes rendus des discussions avec les gestionnaires de projet	3
2.1.3.		Comptes rendus des discussions avec les gestionnaires de projet	3
2.2.1.		Contenu des rapports d'activité du projet croisé avec le point de vue des autorités de l'ONPC	3
2.2.2.		100% des personnes interrogées confirment que les formations correspondent aux besoins de l'ONPC.	3
3.1.1.	0	1900 formations réalisées soit un dépassement de 21% de l'objectif (rapport d'activité finale croise avec entretiens avec les autorités ONPC)	3
3.1.2.	NA	100% des entretiens soulignent la qualité très élevée des formations	2
3.1.3.	NA	Les tests effectués par les évaluateurs dans 7 CSU ; ces tests montrent un niveau de savoir-faire acceptable	2
3.1.4.		Données récoltées lors des visites des CSU (33% des CSU visite) plus entretiens avec autorités ONPC	2
3.1.5.	0	10 CSU construits ; données basées sur la visite de 7 CSU ; et rapport d'activités de l'ONPC	3
3.1.6.		Résultat d'inspections menées par les évaluateurs dans 7 CSU	2
3.1.7.		Résultat d'inspections menées par les évaluateurs dans 7 CSU, incluant test sur les engins, et entretiens avec les agents des CSU	2
3.1.8.		Résultat d'inspections menées par les évaluateurs dans 7 CSU, incluant test sur les engins, et entretiens avec les agents des CSU	2
3.1.9.		Résultat d'inspections menées par les évaluateurs dans 7 CSU, incluant test sur les engins, et entretiens avec les agents des CSU	2
3.1.10.		Résultat d'inspections menées par les évaluateurs dans 7 CSU, incluant test sur les engins, et entretiens avec les agents des CSU	2
3.1.11.		Rapport d'activités fournis par l'ONPC ; ces rapports ont été fournis avec retard, la source de données n'est pas toujours claire	1
3.2.1.		Résultat d'une inspection menée par les évaluateurs au siège du CONIS et entretiens avec les agents du CONIS	2
3.2.2.		Résultat d'une inspection menée par les évaluateurs au siège du CONIS et entretiens avec les agents du CONIS	2
3.2.3		Résultat d'entretiens avec les agents du CONIS	1
3.2.4.		Résultat d'entretiens avec les agents du CONIS plus étude des rapports d'activité du	2

<sup>39</sup> Voir matrice d'évaluation pour la description de chaque indicateur.

<sup>40</sup> Dans le cas où elles sont disponibles.

<sup>41</sup> : 0 (aucune preuve), 1 (quelques preuves), 2 (preuves suffisantes), 3 (preuves concluantes).

		CONIS	
3.2.5.		Résultat d'entretiens avec les agents du CONIS	3
3.2.6.		Résultat d'entretiens avec les agents et visite du CONIS	3
3.3.1		Résultat d'entretiens avec les agents du CONIS et étude des documents de gestion	3
3.3.2		Résultat d'entretiens avec les agents du CONIS et étude des documents de gestion	3
4.1.1.		Données du nombre /profil des interventions entre 2018 et 2022, source ONPC, voir annexe 12	2
4.1.2.		Résultat des entretiens avec les autorités locales et les agents des CSU	2
4.1.3.		Adéquation faible – sur base de la listes et localisations des CSU et d'entretiens avec gestionnaire ONPC	3
4.2.1.		Relevance très élevée - Résultat d'entretiens avec les personnes formées et avec les gestionnaires de l'ONPC	3
4.2.2.		100% - Résultat d'entretiens avec les personnes formées, les gestionnaires de l'ONPC et rapport d'activité du projet	3
4.2.3.		Opinions positives et perspectives d'intégration élevées	3
4.2.4.		Perception positives	3
4.3.1.		Opinion positives	3
4.3.2.		100% des répondants mais la représentativité de l'échantillon n'est pas démontrée	1
4.3.2		Perception positives des personnes rencontrées	2
5.1.1.		Il apparait que toutes les activités du projet ont été accélérées par la coordination avec la coopération Française ; toutes les activités ont été retardées par le manque de coopération avec l'ONPC	3
5.1.2.		Il apparait que le retard est dû essentiellement a) au manque de coopération de l'ONPC ; b) en ce qui concerne les infrastructures, au retard pris par les conseils régionaux. Affirmé par les gestionnaires du projet et implicitement confirmé par les autorités actuellement en poste.	3
5.2.1.		Toutes les formations (100%) ont été mises en œuvre avec l'appui de la Coopération Française et 100% en ce qui concerne le CONIS et l'appui administratif apporté à l'ONPC.	3
5.2.2.		Les PTF considèrent que des économies importantes ont été réalisées en ce qui concerne les formations.	3
5.3.1.		Le tableau 2 donne un état des lieux sur les matériels ; l'annexe 8 indicateur 3.1.1 donne les informations sur les formations. Ces formations ont bénéficié à l'ensemble des agents de l'ONPC, pas seulement ceux travaillant dans les 10 CSU appuyés par le projet	3
5.3.2.		Le personnel dans les CSU visités considère qu'il maîtrise parfaitement les équipements et les véhicules. Ceci a été constaté également par l'expert évaluateur lors des visites in situ	3
5.3.3.		Le personnel rencontré considère que les formations étaient parfaitement cohérentes avec le matériel fourni	3
6.1.1.		Les infrastructures sont en bon état mais présentent des marques d'usure	3
6.1.2.		Le budget de fonctionnement/maintenance existe mais est insuffisant pour remplacer le matériel usagé ou en fin de vie.	3
6.1.3.		Les PTF considèrent que les conditions essentielles sont : a) la disposition d'un budget de fonctionnement et de maintenance ; b) l'adoption d'une politique d'entretien des infrastructures ; c) présence de techniciens de maintenance formés d) l'existence d'un système d'entretien par échelon avec décentralisation e) mise en place d'une capacité de formation f) amélioration des conditions de vie des ex-combattants	2
6.2.1.		1900 personnes formées ; la grande majorité est en poste	3
6.2.2.		Pas de données officielles mais il apparait quelques formations seulement (limitée au domaine du secourisme) ont été dispensées localement et à discrétion des chefs de centre	3
6.2.3.		Toutes les personnes interrogées soulignent la nécessité de mettre en place une formation continue, si possible dans des structure adaptée et pérenne.	3
6.3.1.		Voir tableau 2	3

6.3.2.		Budget maintenance : existe mais n'est pas suffisant pour limiter le processus d'usure	3																																																												
6.3.3.		Appréciation positive : les évaluateurs confirment que globalement les matériels sont utilisés et maîtrisés. Ceci doit être pondéré par les difficultés à assurer un entretien normal (voir plus haut)	3																																																												
6.3.4.		Les besoins essentiels sont a) augmentation du budget de maintenance pour remplacer les équipements usagés ; b) mettre en place une formation continue centralisée	3																																																												
6.4.1.		Tous les ex-combattants interrogés (200) affirment être durablement éloignés de la lutte armée.	3																																																												
7.1.1.		Les évaluateurs estiment que le projet a formé 190 femmes	1																																																												
7.1.2.		<table border="1"> <thead> <tr> <th>CSU</th> <th>Effectif présent</th> <th>dont femmes</th> <th>dont cadre femmes</th> <th>Dirigé par une femme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ABOISSO</td> <td>60</td> <td>8</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>SASSANDRA</td> <td>50</td> <td>3</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MANKONO</td> <td>38</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>BONDOKOU</td> <td>65</td> <td>5</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>BOUNA</td> <td>43</td> <td>3</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DALOA</td> <td>77</td> <td>11</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DIMBOKRO</td> <td>54</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>TOUMODI</td> <td>74</td> <td>9</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>KATIOLA</td> <td>62</td> <td>5</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MAN</td> <td>73</td> <td>3</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Moyenne</td> <td>59.6</td> <td>5.3</td> <td>1.7</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	CSU	Effectif présent	dont femmes	dont cadre femmes	Dirigé par une femme	ABOISSO	60	8	0		SASSANDRA	50	3	1		MANKONO	38	1	1		BONDOKOU	65	5	4		BOUNA	43	3	0		DALOA	77	11	1		DIMBOKRO	54	5	1	1	TOUMODI	74	9	4	1	KATIOLA	62	5	3		MAN	73	3	2		Moyenne	59.6	5.3	1.7	2	3
CSU	Effectif présent	dont femmes	dont cadre femmes	Dirigé par une femme																																																											
ABOISSO	60	8	0																																																												
SASSANDRA	50	3	1																																																												
MANKONO	38	1	1																																																												
BONDOKOU	65	5	4																																																												
BOUNA	43	3	0																																																												
DALOA	77	11	1																																																												
DIMBOKRO	54	5	1	1																																																											
TOUMODI	74	9	4	1																																																											
KATIOLA	62	5	3																																																												
MAN	73	3	2																																																												
Moyenne	59.6	5.3	1.7	2																																																											
7.1.3.		Opinion très positive de l'ensemble des personnes interrogées : rôle positif à l'intérieur des casernes ; niveau d'efficacité identique aux hommes ; impact tangible sur les perceptions par les populations locales du rôle des femmes dans la société.	3																																																												
7.2.1.		Étendue moyenne ; les véhicules mentionnent l'UE, les équipements sont tagués et un panneau à l'entrée de chaque CSU souligne le financement EU ; Cependant plus aurait pu être fait car un appui « protection civile » est riche d'opportunités pour la visibilité EU.	3																																																												
7.2.2.		Toutes les autorités interrogées connaissent la source de financement du projet	3																																																												

## Annexe 10 : Illustration des visites de terrain

### 8.1 Visite ONPC



### 8.2. Visite Aboisso



### 8.3 Visite CSU Sassandra



### 8.4 Visites Toumodi



### 8.5 Visite CSU Agboville





### 8.6 Visite GSPM Abidjan



### 8.7 Entretien de groupe



### 8.8 Mardi gras : Enfants déguisé en tenue de pompiers



### 8.9 Visibilité EU



ONPC-Côte d'Ivoire

30 août 2020 · 🌐



Don de 2000 Tenues de feu de l'Union Européenne à la protection civile réceptionné le vendredi 28 août 2020 en présence du Chargé d'Affaires de l'Ambassade de l'Ue en Côte d'Ivoire, Laurent d'Ersu, du directeur de cabinet du ministère de la Sécurité et de la Protection civile, Benjamin Effoli.

#ONPCCI #protectioncivile #UE



👍 120

41 commentaires 24 partages

👍 J'aime

💬 Commenter

➦ Partager

## Annexe 11. Profil des experts évaluateurs

**Louis BLONDIAU** est un expert évaluateur doté de plus de 25 ans d'expérience sur les questions de bonne gouvernance, Etat de droit et réforme du secteur de sécurité. Au cours de sa carrière, il a eu à évaluer plus de 25 projets/programmes et ce, sur tous les continents. Il travaille régulièrement pour le compte de l'Union européenne, pour des missions ROM, des évaluations à mi-parcours ou encore des évaluations finales essentiellement sur des thématiques sécuritaires. Il a notamment évalué des programmes entiers financés par l'UE, comme le Fonds fiduciaire d'urgence pour l'Afrique (il était l'évaluateur de la composante gouvernance et prévention des conflits) ou encore les 47 projets financés par l'Instrument contribuant à la Paix et la Stabilité au titre des articles 3 et 4 à savoir sur les questions de lutte contre le terrorisme et la prévention de l'extrémisme violent (entre 2006 et 2016). Il connaît bien l'Afrique de l'Ouest ayant conduit des missions en Côte d'Ivoire, au Bénin, au Sénégal, au Togo, au Nigéria ou encore au Ghana. Louis BLONDIAU a conduit plus de 30 missions en tant que chef d'équipe, il possède toutes les qualités pour diriger l'équipe déployée dans le cadre de la présente mission. En outre, l'expert possède une longue expérience de travail avec B&S Europe puisqu'il collabore régulièrement avec le bureau depuis 10 ans.

**Laurent DALET** est un expert en protection civile doté de plus de 35 ans d'expérience professionnelle dont près de 10 années en Afrique sub-saharienne. Ancien sapeur-pompier de Paris, il effectue ponctuellement depuis 20 ans des missions d'assistance technique en sécurité/protection civile en Afrique de l'Ouest et centrale pour le compte de la coopération française, de la banque mondiale ou encore de l'Union européenne. Au cours de sa carrière en France, il a travaillé aussi bien au sein d'unités opérationnelles (en tant que chef de section, chef de garde puis commandant de compagnie) qu'au niveau central et ministériel (au bureau des études et de la planification et du bureau des relations internationales de la BSPP ainsi qu'à la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Risques). Sur le continent africain, là encore, ses missions étaient diverses : il a travaillé près de 3 ans au Gabon, en tant qu'assistant technique au Chef des services de secours et d'incendie, au Burkina Faso, en tant que formateur à l'Institut Supérieur d'Etude de la Protection Civile ou encore au Mali, sur le projet UE PANORAMA CORSEC pour l'appui à la création d'un centre de crises sectoriel et d'un centre interministériel – CECOGE (police, garde nationale, gendarmerie, et protection civile). Laurent DALET possède une longue expérience de travail avec COGINTA avec lesquels il a collaboré dans le cadre des projets PARSS2 et PARSS3 financés par l'UE en République de Guinée, en tant qu'expert protection civile.

Les deux experts proposés ont longuement travaillé avec le consortium. Leurs prestations ont systématiquement donné pleine et entière satisfaction à l'autorité contractante, comme aux partenaires de mise en œuvre des projets. Leurs profils sont complémentaires et couvrent, selon l'expertise du consortium, les exigences requises pour une telle évaluation.

## Annexe 12. Evolution 2019-2021 du nombre d'interventions des 30 CSU

CSU	NOMBRES DES INTERVENTIONS		
	2019	2020	2021
ABENGOUROU	1327	1478	842
ADZOPE	200	278	458
AGBOVILLE	325	365	418
TOUBA	197	152	191
BONGOUANOU	308	386	374
DIVO	675	802	574
BOUAFLE	287	398	581
BOUNDIALI	125	155	283
DABOU	1125	990	676
DAOUKRO	259	389	623
DUEKOUE	Non opérationnel	342	494
GRAND-BASSAM	1658	517	536
GUIGLO	414	442	495
GAGNOA	573	978	965
SOUBRE	Non opérationnel	1087	559
SAN-PEDRO	271	770	820
SEGUELA	171	165	237
ODIENNE	473	168	227
MINIGNAN	65	132	255
FERKE	234	362	638
ABOISSO	670	335	397
BONDOUKOU	370	618	856
BOUNA	218	96	165
DALOA	991	811	1181
DIMBOKRO	392	510	479
KATIOLA	349	973	445
MAN	106	642	981
MANKONO	65	123	255
SASSANDRA	87	275	309
TOUMODI	333	452	566
<b>TOTAL</b>	<b>12 268</b>	<b>15 191</b>	<b>15 880</b>

En bleu : CSU appuyés par le projet UE

En orange, CSU appuyés par le projet UNDP

Source : ONPC, mai 2022

## ANNEXE 13: Eléments à prendre en compte pour une éventuelle continuation du financement de l'UE dans le domaine de la protection civile

### 1) Intérêt pour l'UE de faire une continuation dans le domaine de la protection civile

- La PC répond à besoin clair et urgent de la population ; Une assistance PC est une des rare intervention qui générer directement un effet tangible et bénéfique pour les populations ;
- Un appui dans le domaine de la PC peut faciliter le dialogue politique dans d'autres domaine d'intervention (social, sanitaire, sécurité publique);
- Un appui PC est un point d'entrée pour le développement d'autres initiatives plus sensibles (lutte contre le terrorisme, extrémisme violent, drogue et autre problèmes sociaux, etc) ;
- Un appui PC améliore la présence de l'Etat et la cohésion sociale et donc est outil efficace pour prévenir le développement de mouvement extrémistes en particulier dans le Nord ;
- Un appui PC a un haut potentiel pour une visibilité de l'UE et pour la promotion de valeur européenne (genre, protection de l'environnement, bonne gouvernance, cohésions sociale, etc.);
- Un appui PC est consensuel et offre donc des possibilités d'expérimenter une approche « team Europe ».

### 2) Conditions pour un éventuel continuation du financement EU

- Validation par MSPC du statut des pompiers civil ;
- Existence d'un plan de maillage des CSU clair et justifiée ;
- Existence d'un plan de financement national des CSU à construire ;
- Existence d'un budget maintenance pour la maintenance des véhicules et infrastructures ;
- Existence d'un plan de recrutement et de formation ;
- Existence d'un plan de carrière ;
- Garantie d'allocation de moyen aux maintiens des capacités des CSU existant

### 3) Autre remarque

- Les évaluateurs estiment que le volet coordination interministérielle reste à renforcer mais devrait faire l'objet d'un projet dédié. Ceci est dû au fait qu'un tel objectif de coordination est conditionné à la participation et à l'adhésion des autres services. Seul un projet séparé géré par un groupe de coordination interministériel pourrait obtenir l'implication nécessaire des parties prenantes.

\*\*\*