RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

MINISTÈRE DES FINANCES ET DU BUDGET

DIRECTION GÉNÉRALE DU BUDGET
ET DES FINANCES





DOCUMENT BUDGÉTAIRE SENSIBLE AU GENRE 2026

DOCUMENT BUDGÉTAIRE SENSIBLE AU GENRE 2026



Avant-propos

L'équité genre s'impose aujourd'hui comme un levier central des politiques socio-économiques de développement des pays. Le Togo, sous l'impulsion de son excellence Monsieur le Président du Conseil, a fait de cette thématique une priorité stratégique, comme en témoigne la Feuille de route gouvernementale.



Dans le but de corriger les inégalités persistantes de genre, le pays a entrepris depuis quelques années une modernisation de son cadre juridique. Cette modernisation s'est traduite notamment par l'adoption du nouveau code pénal plus égalitaire et d'un nouveau code foncier conciliant le droit moderne et les pratiques coutumières, longtemps défavorables aux femmes. En outre, l'adoption d'une stratégie nationale d'intégration de genre dans les politiques et programmes de développement constitue une avancée majeure. Aussi l'arrêté n°09/MEF/SG du 07 avril 2020 marque une étape décisive en rendant obligatoire l'annexion du Document budgétaire sensible au genre (DBSG) au projet de loi de finances.

Pour rappel, le Togo élabore, depuis 2022, ce document selon une approche progressive, dans le but de renforcer l'opérationnalisation de la budgétisation sensible au genre dans le cycle budgétaire. En 2023, un guide méthodologique a été conçu pour accompagner les acteurs dans l' élaboration et la mise en œuvre efficace du DBSG. Ce guide vise à combler le manque de référence et d'outils adaptés pour une prise en compte harmonisée du genre dans le budget de l'Etat.

En dépit de ces avancées, quelques défis subsistent. Ces défis concernent, entre autres, la qualité de certains indicateurs, le renforcement du cadre de performance ainsi que du mécanisme de mise en œuvre et de suivi-évaluation.

Dans cette optique, le processus d'élaboration du DBSG a été approfondi dans la gestion budgétaire 2026. Un mécanisme de mise en œuvre renforcé y a été intégré et l'outil de marquage des dépenses a été enrichi, passant de trois à six critères d'analyse, pour une meilleure lisibilité des impacts genre des politiques publiques.

Je tiens à remercier l'ensemble des partenaires technique et financier, en particulier la Banque mondiale, à travers le Programme de modernisation de l'administration publique pour la délivrance des services (PMADS) et le Fonds monétaire international (FMI) pour leurs appuis constants à la réforme budgétaire initiée par le Togo.

Je salue également l'engagement et le professionnalisme des experts nationaux en budgétisation sensible au genre qui, sous la coordination de la Direction générale du budget et des finances (DGBF), ont œuvré avec rigueur et détermination à l'élaboration de ce document de référence.

Puisse la mise en œuvre effective des actions prévues dans ce document, contribuer à réduire significativement les inégalités de genre constatées à l'échelle sectorielle et faire du développement inclusif et durable une réalité pour le pays.

Ministre des finances et du Budget



Essowè Georges BARCOLA

Sigles et Acronymes

AENF	: Alphabétisation et éducation non formelle
AMU	: Assurance maladie universelle
AN	: Assemblée nationale
ANPGF	: Agence nationale de promotion et de garantie de financement
ASTRE	: Programme d'assistance sociale transformatrice pour la résilience au Togo
ATA	: Agence de transformation agricole
BSG	: Budgétisation sensible au genre
CAB	: Cabinet
CAD-OCDE	: Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économique
CAFR	: Cellule d'appui à l'autonomisation des femmes rurales
CAS	: Comptes d'affectation spéciaux
CdC	: Cour des comptes
CEDEAO	: Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
CFG	: Cellule focale genre
CFGR	: Cellule focale genre relais
CIF	: Centres informatiques des femmes
CNDH	: Commission nationale des droits de l'homme
COSO	: Projet de Cohésion sociale des régions nord du golfe de Guinée
DBSG	: Document budgétaire sensible au genre
DAF	: Direction des Affaires Financières
DPSSE	: Direction de la planification, des statistiques et de suivi évaluation
DD	: Dividende démographique
DGBF	: Direction générale du budget et des finances
DPBEP	: Document de programmation budgétaire économique pluriannuelle
DPPD	: Document de programmation pluriannuel des dépenses
DSEHFA	: Déclaration solennelle des Chefs d'États et de gouvernements de l'Union Africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique
DUDH	: Déclaration universelle des droits de l'homme
EDST III	: Enquête démographique et de santé 2013-2014
ETFP	: Enseignement technique et formation professionnelle
F-GIRE	: Fonds de Gestion intégré des ressources en eau
FAO	: Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (Food and agriculture organization)
FdR	: Feuille de route
FCFA	: Franc de la coopération financière en Afrique
FMI	: Fonds monétaire international
FNFI	: Fonds national de la finance inclusive
FONADES	: Fonds national du développement des sports
FSDH	: Fonds spécial pour le développement de l'habitat
FSRP	: Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'Ouest
HAAC	: Haute autorité de l'audiovisuel et de la communication
IDISA	: Indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique
IFPRI	: Institut international de recherche sur les politiques alimentaires

INSEED	: Institut national de la statistique et des études économiques et démographiques
ISSAI	: International standards for suprême audit institution
LOLF	: Loi organique relative aux lois de finances
MATU	: Ministère de l'Aménagement du territoire et de l'urbanisme
MAECIATE	: Ministère des Affaires étrangères, de la coopération, de l'intégration africaine et des togolais de l'extérieur
MAPRASA	: Ministère de l'Agriculture, de la pêche, des ressources animales et de la souveraineté alimentaire
MATGLAC	: Ministère de l'Administration territoriale, de la gouvernance locale et des affaires coutumières
MC	: Ministère de la Communication
MCCQ	: Ministère délégué auprès du Ministre de l'économie et de la veille stratégique, chargé du commerce et du contrôle de la qualité
MCTE	: Ministère délégué auprès du Ministre des Affaires étrangères et de la coopération, chargé de la coopération et des togolais de l'extérieur
MDBESS	: Ministère du Développement à la base et de l'économie sociale et solidaire
MDDL	: Ministère délégué auprès du Ministre de l'Aménagement du territoire, chargé du développement local
MDEA	: Ministère délégué auprès du Ministre de l'Aménagement du territoire, chargé de l'eau et de l'assainissement
MEN	: Ministère de l'Éducation nationale
MERFPCCC	: Ministère de l'Environnement, des ressources forestières, de la protection côtière et du changement climatique
MDERM	: Ministère délégué auprès du Ministre de l'Économie, chargé de l'énergie et des ressources minières
MESPTN	: Ministère de l'Efficacité du service public et de la transformation numérique
MDESR	: Ministère délégué auprès du Ministre de l'Éducation nationale, chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche
MEVS	: Ministère de l'Économie et de la veille stratégique
MFB	: Ministère des Finances et du Budget
MJDH	: Garde des sceaux, Ministre de la Justice et des droits humains
MDJS	: Ministère délégué auprès du Ministre du Développement à la base et de l'économie sociale et solidaire, chargé de la Jeunesse et des Sports
MDPIISE	: Ministère délégué auprès du Ministre de l'Économie, chargée de la Promotion des investissements, de l'Industrie et de la Souveraineté économique
MRPI	: Ministère des Relations avec le parlement et les institutions
MS	: Ministère de la Sécurité
MDS	: Ministère délégué auprès du Ministre de la Santé
MSGFPE :	: Ministère des Solidarités, du genre, de la famille et de la protection de l'enfance
MSHPCSUA	: Ministère de la Santé, de l'Hygiène publique, de la couverture sanitaire universelle et des assurances

MTCA	: Ministère du Tourisme, de la Culture et des Arts
MDTPI	: Ministère délégué auprès du Ministre de l'Aménagement du territoire, chargé des Travaux publics et des Infrastructures
ODD	: Objectifs de développement durable
OIT	: Organisation internationale du travail
ONU	: Organisation des Nations Unies
OSC	: Organisation des sociétés civiles
PAQEEB	: Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base
PAAQET	: Projet d'amélioration de l'accès et de la qualité de l'éducation au Togo
PAFeRT	: Projet d'autonomisation des femmes rurales au Togo
PAGDSP	: Projet d'appui à la gouvernance et au développement du secteur privé
PAIAJ	: Projet d'appui aux investissements agricoles des jeunes
PAP	: Projet annuel de performance
PARC	: Projet d'aménagement des retenues collinaires
PM	: Premier ministère
PMRT	: Primature de la République togolaise
PNAFE	: Programme national d'accompagnement de la femme enceinte et du nouveau-né
PNEEG	: Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre
PNAS	: Politique nationale de l'action sociale
PNBE	: Politique nationale du bien-être de l'enfant
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PPBSE	: Planification, programmation, budgétisation, exécution et suivi-évaluation
PRIMA	: Programme régional d'intégration des marchés agricoles
ProMIFA	: Projet d'appui au mécanisme incitatif de financement agricole
PTA	: Plan de travail annuel
PTBA	: Plan de travail budgétaire annuel
PVVIH	: Personnes vivant avec le VIH
RAP	: Rapport annuel de performance
REFAMP	: Réseau des femmes africaines ministres et parlementaires
RESEN	: Rapport sur l'état du système éducatif national
RGPH-5	: Cinquième recensement général de la population et de l'habitat
SAP	: Surveillants de l'administration pénitentiaire
SG	: Secrétaire général
SGG	: Secrétariat général du gouvernement
SIGFIP	: Système intégré de gestion des finances publiques
SNAENF	: Stratégie nationale d'alphabétisation et d'éducation non formelle
SNEEG-FP	: Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre dans l'administration
TIC	: Technologies de l'information et de la communication
UA	: Union africaine
UEMOA	: Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
UIT	: Union Internationale des Télécommunications
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNFPA	: United Nations Population Fund
VBG	: Violences basées sur le genre
VSS	: Violence sexiste et sexuelle
ZAAP	: Zones d'aménagement agricole planifiées

Sommaire

Avant-propos 3
Sigles et Acronymes 5
Sommaire 8
Liste des tableaux 9
Liste des encadrés 9
Liste des graphiques 9
Liste des annexes 9
Résumé exécutif 11
Introduction 13
I. Cadre général de l'Equité et l'Egalité de Genre 15
I.1. Cadre juridique 15
I.2. Cadre institutionnel 16
I.3. Cadre organisationnel 17
II. Diagnostic de la situation genre 17
II.1. Analyse de la prise en compte du genre au niveau étatique 17
II.1.1. Analyse des situations d'inégalités de genre 18
II.1.2. Evaluation de la prise en compte d'inégalités de genre 19
II.2. Analyse de la prise en compte du genre au niveau sectoriel 21
II.2.1. Analyse des situations d'inégalités de genre 21
II.2.2. Evaluation de la prise en compte d'inégalités de genre 25
III. Acquis, défis, contraintes et perspectives 28
III.1. Acquis 28
III.2. Défis 29
III.3. Contraintes 30
III.4. Perspectives 30
IV. Planification et budgétisation 31
IV.1. Cadre de performance 31
IV.1.1. Analyse globale de la performance en matière de genre au Togo 31
IV.1.2. Analyse sectorielle de la performance de certains indicateurs clés 32
IV.2. Etat d'exécution 33
IV.2.1. L'analyse de l'exécution du BSG 2024 33
IV.3. Marquages des dépenses 36

IV.4. Programmation des dépenses genre 37
IV.4.1. Synthèse du budget 2026 des institutions et ministères en matière de l'équité et de l'égalité de genre 39
IV.4.1.1. Planification, programmation et budgétisation au niveau sectoriel 49
IV.4.2. Projection sexo-désagrégée des effectifs du ministère et institution 60
V. Mécanisme de mise en œuvre 62
V.1. Organisation institutionnelle et rôle des acteurs 62
V.2. Le suivi évaluation du DBSG 63
V.3. Gouvernance, coordination et renforcement des capacités 63
Conclusion 65

Liste des tableaux

Tableau 1 : Indicateurs de performance 31
Tableau 2: Budget 2026 sensible à l'équité et l'égalité de genre 40
Tableau 3: Budget sensible au genre des exercices 2025 et 2026 45
Tableau 4 : Evolution des effectifs sexo-désagrégés des institutions/ministères du DBSG de 2024-2026 au Togo 61

Liste des encadrés

Encadré 1: Développement agricole inclusif et promotion du genre à travers les Zones d'Aménagement Agricole Planifiées (ZAAP) 20
Encadré 2 : Méthodologie de marquage 38
Encadré 3 : Lien explicite à l'équité et l'égalité de genre 38

Liste des graphiques

Graphique 1 **:** Evolution du taux d'exécution du budget des activités à score 1 et à score 2 de l'année 2024 par ministère et institution 34
Graphique 2: Evolution du taux d'exécution du budget des activités à score 1 et à score 2 de l'année 2024 35
Graphique 3 : Evolution des taux d'exécution du budget global des ministères/institution et du budget sensible au genre à fin juin 2025 35
Graphique 4: Part du budget sensible au genre exécuté par ministère/institution 36
Graphique 5 : Effectif général du personnel des institutions et ministères et Responsabilisation du personnel féminin en 2026 61

Liste des annexes

Annexe 1 : CADRE DE PERFORMANCE GENRE 68
Annexe 2 : ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS 151

NB : - Les montants contenus dans les tableaux de ce document sont exprimés en milliers de FCFA, sauf indication contraire.

- Les montants contenus dans ce document sont exprimés en FCFA, sauf indication contraire.

Résumé exécutif

La vision portée par les plus hautes autorités togolaises est de « faire du Togo un pays émergent, sans discrimination, où hommes et femmes ont les mêmes opportunités de participer à son développement et de bénéficier de sa croissance »[1]. Cette volonté permanente de guider les actions gouvernementales vers une société plus égalitaire et inclusive, s'inscrit dans les cadres de références nationaux et internationaux, notamment la Feuille de route gouvernementale Togo 2025, la politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG), les Objectifs de développement durable (ODD), l'agenda 2063 de l'Union Africaine et la vision 2050 de la CEDEAO. Elle témoigne de l'engagement du Togo à être un leader[2] en matière de réforme institutionnelle en faveur du genre.

Le DBSG bénéficie d'un cadre juridique fondé sur la Constitution et enrichi par les textes internationaux et régionaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et le Protocole de Maputo. La ferme décision de l'Etat d'internaliser les textes régions et internationaux a conduit à des réformes importantes du corpus juridique national, notamment la révision du Code des personnes et de la famille, du Code pénal et l'adoption de lois spécifiques pour protéger les femmes contre la violence, les discriminations et pour renforcer leur accès au marché du travail. Ces textes témoignent d'une évolution normative favorable à une meilleure justice sociale et à l'inclusion des femmes dans toutes les sphères de la vie nationale.

Dans cette optique, le gouvernement met en œuvre des actions concrètes pour intégrer le genre dans ses politiques publiques. L'un des outils majeurs dans cette dynamique est le Document budgétaire sensible au genre (DBSG), annexé au projet de loi de finances depuis 2022. Ce document, élaboré annuellement, permet de faire le point sur la prise en compte du genre au sein des structures étatiques. Il met en lumière les progrès réalisés en la matière, les contraintes rencontrées et propose des pistes d'amélioration pour mieux orienter les décisions budgétaires et les programmes de développement.

Sur le plan institutionnel, plusieurs mécanismes ont été mis en place pour garantir la concrétisation de ces engagements. Les maisons de justice, les maisons de la femme ou encore les centres d'accueil intégrés et de prise en charge holistique des VBG à guichet unique (One Stop Center) permettent de répondre efficacement aux besoins des femmes en matière d'accès au droit, à la protection et à l'assistance. D'autres initiatives institutionnelles, comme la division dédiée à la promotion féminine au sein de la Commission des droits de l'homme ainsi que l'Agence de transformation agricole (ATA) fortement engagée dans la promotion de genre, viennent appuyer les efforts d'autonomisation des femmes et de renforcement de leur leadership.

Dans la sphère de prise de décision, les femmes occupent 13,33% des postes ministériels, 21,24 % des sièges à l'Assemblée nationale, 26,22% au Sénat, 20% des postes de gouverneurs régionaux, et détiennent 14,15% des sièges au sein des conseils municipaux ainsi que 11,73% dans

[1] Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG)

les conseils régionaux. De plus, le parlement de la CEDEAO est actuellement présidé par une Togolaise. Aussi, le Togo se félicite-t-il du prix du « Meilleur ministère de la promotion de la femme et de l'alphabétisation en Afrique » décerné lors des African Governance Awards 2024.

En vue de corriger les déséquilibres persistants inhérents à l'accès des femmes aux opportunités économiques et de renforcer leur autonomie financière, il a été instauré de réserver 25% des marchés publics aux femmes et aux jeunes.

En 2024, les dépenses budgétaires consacrées aux actions sensibles au genre s'élevaient à 32,02 milliards, représentant 1,4% du budget national, avec un taux d'exécution de 89,45%. En 2025, un montant de 31,21 milliards a été alloué représentant 1,24% du budget avec un taux d'exécution de 36,35% à fin juin. Pour l'année 2026, les projections s'élèvent à 61,4 milliards, soit 5,22%, avec une répartition très variable selon les ministères et institutions, certaines structures notamment les ministères chargés du commerce et du transport) ne consacrant que 0,02% de leur budget aux activités genre, tandis que d'autres (ministères chargé de la planification et de l'agriculture,) y affectent jusqu'à respectivement 70,65% et 35,99%.

Pour améliorer le processus d'élaboration du budget sensible au genre, la méthodologie de marquage a été revue avec notamment la mise en exergue des rubriques consacrées au cadre de performance. Celle-ci passe de trois questions à cinq prenant ainsi en compte les paramètres liés aux indicateurs et au budget. Aussi, une attention particulière est portée au dividende démographique dans le DBSG 2026, considéré comme un levier essentiel de transformation économique et sociale.

Malgré ces avancées, des défis subsistent. L'accès des femmes à la justice demeure inégal et leur représentation dans les postes de prise de décision reste encore limitée par rapport à celle des hommes (23,40%).

Par ailleurs, la loi organique relative aux lois de finances reste silencieuse sur l'intégration de la dimension genre et l'appropriation de la BSG demeure inégale selon les secteurs.

Face à ces défis, les perspectives d'amélioration sont clairement identifiées. Ainsi, le gouvernement prévoit d'intensifier les efforts, notamment par des nominations davantage sensibles au genre. Il est également essentiel d'adopter un cadre légal et réglementaire instaurant la BSG ; de mettre en place l'observatoire national pour la BSG, de poursuivre la sensibilisation du top management à la promotion de l'égalité de genre et de former les acteurs sur la budgétisation sensible au genre au sein des ministères et institutions ainsi que de réaliser des évaluations de la prise en compte du genre dans ces structures.

Introduction

Les disparités de genre préoccupent tous les Etats. Les pays en développement comme le Togo le sont davantage. Les autorités de chaque Etat s'évertuent à en faire l'une de leurs priorités. A cet effet, diverses initiatives ont été prises par les premiers responsables du pays pour promouvoir l'équité et l'égalité de genre. Celles-ci vont de la révision de l'arsenal juridique aux référentiels nationaux de développement.

Le corpus juridique national a fait l'objet de diverses révisions incluant, entre autres, l'adoption d'un nouveau code des personnes et de la famille, d'un nouveau code pénal qui se veut plus égalitaire, d'un nouveau code foncier conciliant les textes modernes et les règles coutumières qui pénalisaient les femmes et d'une Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG).

Au titre des documents nationaux de référence, figure en bonne place la feuille de route gouvernementale, Togo 2025 dont l'axe 1 « renforcer l'inclusion et l'harmonie sociales et garantir la paix » s'aligne sur les objectifs de développement durable (ODD) ainsi que sur l'agenda 2063 de l'Union Africaine (UA), la stratégie genre de l'UA 2018-2028 et celle de l'UEMOA 2018-2027.

Le Gouvernement togolais est résolument engagé dans un processus de modernisation de l'administration publique pour garantir des résultats inclusifs et satisfaisants. A cet égard, l'équité et l'égalité entre hommes et femmes restent fondamentales pour garantir le respect des droits humains, intégrer les principes de développement durable dans les priorités nationales. Le rapport du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD, 2020) l'illustre clairement en ces termes : « Les investissements sensibles au genre permettent de corriger les asymétries structurelles et de créer des conditions propices à l'autonomisation économique et sociale des femmes. »

Au niveau national, cette assertion est mise en exergue par le Président du Conseil lorsqu'il déclare : « les progrès des femmes sont les progrès de toute la société. Autonomie, égalité et dignité pour toutes sont les priorités que j'ai confiées au Gouvernement[3] ». Cette volonté manifestée au plus haut niveau de l'Etat traduit la détermination du premier responsable du pays à bâtir une société togolaise viable, juste et équitable.

De plus, le profil démographique du Togo, caractérisé par une population majoritairement jeune et féminine, impose deux impératifs stratégiques majeurs : promouvoir l'égalité de genre et accélérer la capture du dividende démographique. Ces deux impératifs se renforcent mutuellement. En effet, une jeunesse autonome et éduquée constitue un moteur de croissance économique, à condition qu'elle évolue dans un environnement où l'égalité des chances est garantie.

La transition démographique au Togo marquée par la réduction de l'indice synthétique de fécondité de 6,8 enfants par femme en 1981 à 4,6 en 2022[4], offre une opportunité inédite d'accélération de la croissance économique. Cette situation démographique, si elle est bien encadrée, peut générer un dividende économique significatif. C'est en ce sens que le Togo a adhéré à la feuille de route continentale sur le dividende

[3] Extrait du mot de son Excéllence, Monsieur Faure Essozimna GNASSINGBE, Président de la République togolaise, prononcé lors de la déclaration de la journée internationale des droits des femmes 2023.

[4] Selon le cinquième Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH-5) au Togo de 2022.

démographique, adoptée lors du Sommet de l'Union Africaine en janvier 2016, autour du thème : « Tirer profit du dividende démographique en investissant massivement dans la jeunesse ».

C'est dans ce contexte de promotion de genre et du dividende démographique que s'inscrit l'élaboration de la cinquième édition du *Document budgétaire sensible au genre (DBSG)*. Ce document est en lien avec le cycle budgétaire (planification, programmation, budgétisation, exécution, suivi-évaluation (PPBESE)) et vise à institutionnaliser la dimension genre dans l'ensemble des politiques publiques à travers une allocation équitable des ressources.

Dans le cadre de la gestion budgétaire 2026, le gouvernement a approfondi le processus d'élaboration du DBSG, en y intégrant un mécanisme de mise en œuvre renforcé. L'outil de marquage des dépenses a également été enrichi, passant de trois à cinq critères d'analyse, pour une meilleure lisibilité des impacts genre des politiques publiques. De même, un nouveau canevas a été adopté avec pour objectif de structurer de manière plus rigoureuse les interventions.

Par ailleurs, la lettre de cadrage budgétaire recommande l'intégration explicite des dépenses liées au genre dans le Document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) pour la période 2026-2028, assurant ainsi la pérennité des efforts entrepris. Cette orientation, impulsée par le ministère de l'économie et des finances, témoigne d'un engagement soutenu en faveur d'une gouvernance plus inclusive.

Il importe de noter que l'élaboration du DBSG 2026 intervient dans un contexte sous-régional marqué par la raréfaction des ressources financières et le débordement de la crise sécuritaire du sahel dans le nord du pays. Ce document se veut donc un instrument de résilience, d'équité et d'intégration, au service d'un développement plus juste. Comme le souligne la Banque mondiale (2012), *« le développement durable ne peut être atteint sans une inclusion effective des femmes dans la gestion des affaires publiques et dans la conception des politiques économiques ».* Le Togo, à travers ce document stratégique, s'inscrit pleinement dans cette vision.

Le présent document, dont l'objectif fondamental est de consolider les acquis et de renforcer l'inclusion économique et sociale de l'ensemble des citoyennes et citoyens togolais, s'articule autour de cinq axes : (I) Cadre général de la BSG, (II) Diagnostic de la situation genre, (III) Acquis, défis, contraintes et perspectives, (IV) Planification et budgétisation, et (V) Mécanisme de mise en œuvre.

I. Cadre général de l'Equité et l'Egalité de Genre

L'élaboration depuis 2022 du Document budgétaire sensible au genre (DBSG) se base sur les contextes juridique, institutionnel et organisationnel de l'équité et de l'égalité de genre du pays.

I.1. Cadre juridique



Pour assurer des droits égaux entre les hommes et les femmes, le Togo a adopté plusieurs textes internationaux et régionaux et révisé plusieurs de ses textes nationaux.

Sur le plan international, la référence est faite :

- ✓ la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF), la Déclaration et le programme d'action de Beijing (1995), les Conventions 100 et 183 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- ✓ la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD) et son programme d'action (1994).

Sur le plan régional, il s'agit de :

règlement C/REG.14/07/23 relatif à l'intégration du genre dans le secteur Géo-Extractif pris à BISSAU, les 06 et 07 juillet 2023 et de la charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant du 1er juillet 1990 ;

- ✓ la décision EX.CL/Dec. 742 (XXII) du conseil exécutif de l'UA, de janvier 2014, appelant à reconnaitre le dividende démographique dans les efforts de développement du continent ;
- ✓ la décision de la Conférence de l'Union Africaine de janvier 2016 induisant une Feuille de route sur le thème « tirer pleinement profit du dividende démographique en investissant dans la jeunesse »
- ✓ la Déclaration solennelle des Chefs d'Etats et de gouvernements de l'Union Africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (DSEHFA) de juillet 2004 et du Protocole de Maputo de juillet 2003 ;
- ✓ la décision n° 05/2022/CM/UEMOA du 24 juin 2022 portant adoption du schéma organisationnel type d'institutionnalisation du genre dans les Etats membres de l'UEMOA et de son Protocole additionnel n° 2 de décembre 2015, relatif aux politiques sectorielles ;
- ✓ l'acte additionnel de 2015 pour l'égalité de droits entre les hommes et les femmes pour un développement durable dans l'espace CEDEAO ;

Sur le plan national, il faut retenir :

- ✓ l'article 3 de l'annexe de la Constitution togolaise de la Vème République du 06 mai 2024 qui pose le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- ✓ la loi n° 2022-018 du 15 novembre 2022 qui punit le viol, le harcèlement sexuel et tous autres discriminations et traitements inhumains et dégradants à l'égard des femmes et des filles ;
- ✓ le code du travail du 15 novembre 2022 renforçant le travail, la protection de l'emploi de la femme salariée pendant la période de grossesse, de l'accouchement, du congé de maternité et de l'allaitement ;
- ✓ la loi n° 2022-020 du 02 décembre 2022 portant protection des apprenantes et apprenants contre les violences à caractère sexuel au Togo ;

- ✓ le code des personnes et de la famille de 2012 modifié en 2014, puis en 2022 qui, entre autres, abroge les dispositions relatives au délai de viduité et reconnait les contributions non monétaires de la femme dans le ménage à la dissolution du mariage ;
- ✓ le code pénal de 2015 modifié en 2016 et en 2022, qui consacre la protection de la femme contre le harcèlement physique, moral, économique et définit les violences domestiques. Elle prend en compte d'autres catégories de personnes en l'occurrence les femmes âgées et handicapées ;
- ✓ la loi-cadre n° 2008-005 sur l'environnement révisée en 2023 qui prend en compte la thématique genre ;
- ✓ la loi n°2013-002 de janvier 2013 portant statut général de la fonction publique togolaise reposant sur des principes tels que l'égalité de tous devant le service public et l'adaptabilité aux besoins des usagers ;
- ✓ la loi organique n°2018-029 portant modification de la loi organique n° 2004-021 de décembre 2004 relative à la haute autorité de l'audio-visuel et de la communication qui prévoit la prise en compte du genre dans la désignation et l'élection des membres de la HAAC ;
- ✓ le décret n° 2008-094/PMRT du 13 juin 2008 portant création des cellules focales genre au sein des départements ministériels ;
- ✓ le décret n° 2018-028/PR du 1er février 2018 portant attribution d'une part des marchés publics aux jeunes et femmes entrepreneurs ;
- ✓ l'arrêté n° 087/MEF/CAB du 03 mai 2019 portant rehaussement à vingt-cinq (25%) de la part des marchés publics à réserver aux jeunes et femmes entrepreneurs ;
- ✓ l'arrêté interministériel n° 001-2022/ MFPTDS/MEPSTA du 24 février 2022 portant code de bonne conduite des personnels des établissements scolaires et centres de formation technique et professionnelle publics qui vise le respect de la dignité et de l'intégrité physique et morale des apprenantes et apprenants ;
- ✓ l'arrêté n° 0316/MFPTDS du 2 février 2024 portant interdiction de la discrimination, du harcèlement sexuel ou moral, de la violence ou de l'intimidation en milieu professionnel et sur les lieux de travail ;
- ✓ la décision n° 33-2022/MEPSTA/CAB/SG du 21 mars 2022 portant abrogation de la lettre circulaire n° 8478-MEN-RS du 15 décembre 1978 portant exclusion de l'école des jeunes filles élèves enceintes ;
- ✓ l'arrêté interministériel n° 001/2013/MDBAJEJ/MATDCL portant application du décret n° 2012-005/PR du 29 février 2012 relatif aux comités de développement à la base (CDB) qui exige au moins trois (03) femmes sur les 7 membres du comité.

I.2. Cadre institutionnel

Le Togo dispose des mécanismes et des structures de mise en œuvre de la politique nationale genre, notamment :

- ✓ la direction générale du genre et de la promotion de la femme au sein du ministère des solidarités, du genre, de la famille et de la protection de l'enfance qui a pour mission de coordonner les actions menées en faveur du genre et de la promotion de la femme ;
- ✓ le cadre national de concertation et de collaboration entre acteurs du secteur du genre et de la promotion de la femme ;
- ✓ les maisons de justice ayant pour objectif de faciliter le règlement à l'amiable entre les parties, la lutte contre les barrières financières, juridiques, judiciaires qui pèsent beaucoup plus sur les femmes ;

- ✓ les maisons de la femme, les centres d'écoute, de conseils et de prise en charge des victimes des violences basées sur le genre dans toutes les régions ainsi que le One stop center pour la prise en charge holistique des violences basées sur le genre ;
- ✓ la direction des normes et des relations internationales au niveau de la direction générale du travail qui a pour mission de promouvoir, au niveau national, une réglementation en faveur de l'équité et de l'égalité de genre en milieu professionnel ;
- ✓ les centres informatiques des femmes (CIF) dans certaines régions du pays en vue de permettre aux femmes et aux filles de maîtriser l'outil informatique ;
- ✓ la division de la promotion de la femme, de la protection de l'enfant et autres groupes vulnérables au sein de la CNDH qui a pour attributions de proposer des orientations en matière de promotion et de protection des droits catégoriels, d'élaborer des stratégies de prévention et de lutter contre toutes les pratiques culturelles qui violent les droits de la femme ;
- ✓ l'Agence nationale de promotion et de garantie de financement (ANPGF) : qui soutient l'accès au financement des femmes entrepreneures ;
- ✓ l'Agence de transformation agricole qui promeut l'autonomisation des femmes dans le secteur agricole ;
- ✓ les agropoles ainsi que les zones d'aménagements agricoles planifiés pour faciliter l'accès des femmes et des jeunes aux fonciers et aux nouvelles technologies de production ;
- ✓ la section genre, climat et autres thématiques transversales au sein du ministère des finances et du budget créée par arrêté n° 117/MEF/SG du 09/08/2022 ;
- ✓ les cellules focales genre des ministères et institutions.

I.3. Cadre organisationnel

La mise en œuvre de la BSG repose sur les organes suivants :

- la direction générale du budget et des finances du ministère des finances et du budget ;
- le noyau des experts BSG ;
- les points focaux genre au sein des ministères et institutions ;
- le caucus des femmes parlementaires, membres du Réseau des femmes africaines ministres et parlementaires (REFAMP), dont l'objectif est de renforcer la capacité des femmes députés pour leur autonomisation et épanouissement au cours du processus législatif.

II. Diagnostic de la situation genre

Cette partie vise à analyser les inégalités existantes tant au niveau étatique que sectoriel, en évaluant la reconnaissance des droits, l'accès aux services essentiels et aux opportunités économiques, ainsi que la gouvernance et la participation des différentes populations sous le prisme du genre.

II.1. Analyse de la prise en compte du genre au niveau étatique

L'analyse de la prise en compte du genre au niveau national permet d'apprécier les progrès réalisés et les défis persistants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle repose sur l'examen des situations d'inégalités qui subsistent dans différents domaines de la vie économique, sociale, politique et culturelle ainsi que sur l'évaluation des mécanismes, politiques et programmes mis en œuvre pour y remédier. Cette analyse vise à fournir un éclairage sur l'état actuel des disparités, tout en mettant en évidence les efforts consentis, les insuffisances constatées et les opportunités d'amélioration pour renforcer l'intégration effective de la

dimension genre dans les politiques publiques et les actions de développement.

II.1.1. Analyse des situations d'inégalités de genre

Malgré les progrès réalisés ces dernières années en matière de législation pour l'égalité de genre, de nombreuses disparités persistent entre les hommes et les femmes dans plusieurs domaines fondamentaux. Cette situation limite la pleine participation des femmes à la vie sociale, économique et politique du pays.

Ces disparités, qui proviennent des pesanteurs socioculturelles et religieuses, contribuent au faible niveau de développement humain entravant le développement socioéconomique du pays et l'épanouissement des personnes. Elles sont reparties en cinq (5) grandes catégories qui sont : (i) profil socio-démographique de la population ; (ii) accès aux services et infrastructures de base ; (iii) accès au marché de travail et moyens de subsistance, et (iv) gouvernance, représentation et participation.

II.1.1.1. Profil socio-démographique de la population

Selon le cinquième recensement général de la population et de l'habitat (RGPH-5) de 2022, la population togolaise est de 8 095 498 habitants dont 51,3% de femmes. Cette population est caractérisée par le milieu de résidence et l'âge. On note 57,09% d'habitants vivant en milieu rural, dont 51,21% de femmes et 60% de personnes âgées de moins de 25 ans. Aussi, la taille moyenne des ménages est-elle de 5 personnes et 28% des ménages sont dirigés par une femme.

II.1.1.3. Accès aux services et infrastructures de base

L'accès équitable aux services essentiels demeure un défi pour les femmes, surtout dans les zones rurales. Elles ont souvent un accès limité à la santé reproductive, à l'éducation et à l'eau potable. La faible sensibilisation à la santé sexuelle et reproductive, combinée à la distance et aux coûts, limite leur accès aux soins. De plus, les infrastructures sanitaires et éducatives sont encore insuffisantes ou inadéquates pour répondre aux besoins spécifiques des femmes et des filles.

D'après le rapport de l'enquête MICS6 2017, le taux d'accouchement à domicile était de 20%. Vingt-cinq pour cent (25%) de ces accouchements ont été subis par les femmes en situation de handicap. Malgré les mesures d'amélioration du plateau technique à travers le programme CARMMA[5] en 2010 et PNDS[6]-2012, seules trois (03) femmes sur cinq (05), dont 27% en situation de handicap, avaient accouché dans un centre de santé public et 15%, parmi lesquels, 31% sont en situation de handicap, dans un centre de santé privé (INSEED, 2017). Le choix d'accoucher à domicile plutôt que dans un centre de santé public est influencé par les facteurs tels que : le niveau d'instruction, le chef de ménage, le degré d'épanouissement et la religion.

Les populations les plus pauvres, les personnes handicapées et les femmes enceintes peuvent rencontrer des difficultés d'accès aux soins en raison, entre autres, du manque de moyens financiers, d'infrastructures appropriées et les longues distances à parcourir. La mortalité maternelle (350 pour 100 000 naissances vivantes)[7] s'explique en grande partie par la faible accessibilité géographique et financière des

[5] La Campagne pour la réduction accélérée de la mortalité maternelle en Afrique
[6] Programme nationale de développement sanitaire
7 DBSG 2026 du ministère de la Santé

populations aux soins obstétriques et néonataux, particulièrement en zones rurales.

II.1.1.4. Accès au marché de travail et moyens de subsistance

Les femmes togolaises sont majoritairement concentrées dans le secteur informel, avec une précarité accrue et peu d'accès aux crédits, à la formation ou aux opportunités d'emploi formel. Leur participation au marché du travail reste faible et elles occupent souvent des emplois vulnérables, peu rémunérés ou informels. Ces barrières, renforcées par des stéréotypes sociaux, limitent leur autonomie économique et leur capacité à assurer leur subsistance et celle de leur famille.

Ainsi, selon « Entrepreneurs du Monde », les femmes entrepreneures togolaises ont souvent du mal à accéder aux financements nécessaires pour développer leurs activités. Cette situation est accentuée par le fait que seuls 25% des Togolais ont accès à une banque avec une faible proportion de femmes.

Le ratio emploi population est de 55,9% en 2017[8]. Les hommes ont plus d'opportunités d'emplois (57,7%) que les femmes (54,3%). De même, ces opportunités sont relativement plus importantes en milieu rural (57,8%) qu'en milieu urbain (53,4%).

II.1.1.5. Gouvernance, représentation et participation

En dépit des efforts en matière de gouvernance, le leadership féminin peine à s'affirmer alors que les femmes en constituent les actrices importantes lors des joutes électorales[9]. Cette sous-représentativité constitue un obstacle à l'émergence d'une société égalitaire. Par ailleurs, l'égalité des sexes au niveau des postes de responsabilité est un élément essentiel pour le développement socio-économique de nos nations. En outre, l'analyse sexo-désagrégée révèle que seulement 23,40%[10] des femmes occupent les postes de responsabilités en 2026, soit 3 873 femmes sur un total de 16 551 agents responsabilisés, bien que ce soit des postes nominatifs et non électifs. De plus, elles ne représentent que 26,22% au Sénat, 21,24% (24 femmes sur 113 membres) au niveau de l'Assemblée nationale, 14,15% au sein des Conseils municipaux, 11,73% dans les Conseils régionaux et 18,51% dans le Gouvernement en 2025.

II.1.2. Evaluation de la prise en compte d'inégalités de genre

Ces dernières années, le Togo a adopté plusieurs lois et pris des initiatives en vue de promouvoir l'égalité de genre. Ces efforts concernent essentiellement, l'adoption d'un nouveau code pénal plus égalitaire, d'un nouveau code foncier conciliant les textes modernes et les règles coutumières qui pénalisaient les femmes, d'une stratégie nationale d'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement. Il faut également mentionner la révision de la stratégie de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG), la politique publique des droits de l'homme, de la formation à la citoyenneté et des relations avec les institutions de la République, à l'horizon 2030. Ces initiatives louables ont permis au Togo d'obtenir un score de 97,5%, se classant 1er en Afrique et 19e au niveau mondial, selon le rapport « Femmes, Entreprise et Droit 2024 » de la Banque mondiale.

8 Résultats de l'enquête ERI-ESI

9 Le principe de la parité homme femme est traduit dans le code électoral

10 DBSG 2026

Des avancées sont également obtenues dans les domaines de l'accès des femmes à l'emploi et de l'éducation des filles avec la gratuité des frais de scolarité (le taux net de scolarisation des filles au primaire est passé de 93,4% en 2015 à 98,5% en 2024, avec une parité fille/garçon de 1,01).

De même, la loi n° 98-016 du 17 novembre 1998 interdit les mutilations génitales féminines.

Sur le plan économique, l'autonomisation des femmes a été renforcée grâce au Fonds national de la finance inclusive (FNFI), dont 65% des bénéficiaires sont des femmes, ainsi qu'à la réservation de 25% des marchés publics aux jeunes et femmes entrepreneures.

En matière de participation politique, la parité a été respectée dans la nomination des 20 sénateurs, avec 10 femmes nommées en 2025 par le Président du Conseil. Des mesures incitatives telles que l'obligation de parité sur les listes de candidats et la réduction de 50% du cautionnement pour les femmes candidates[11]ont également été appliquées lors des scrutins municipaux, régionaux et législatifs.

Encadré 1: Développement agricole inclusif et promotion du genre à travers les Zones d'Aménagement Agricole Planifiées (ZAAP)

L'héritage demeure l'un des principaux moyens d'accès au foncier au Togo. Cependant, les pratiques coutumières ont longtemps consacré une discrimination au détriment des femmes, en réservant aux hommes le droit d'hériter et de posséder la terre. Malgré l'existence d'un cadre légal garantissant l'égalité entre les sexes en matière d'accès et de propriété foncière, cette exclusion persiste dans de nombreuses familles, limitant ainsi les femmes et les jeunes à l'accès aux ressources productives nécessaires au développement agricole.

Pour corriger ces inégalités structurelles et favoriser une agriculture inclusive, le Gouvernement a, sous l'impulsion du Président du Conseil et à travers le Ministère de l'Agriculture, de la pêche, des ressources animales et de la souveraineté alimentaire, initié la mise en place des Zones d'aménagement agricole planifiées (ZAAP) ainsi que l'exploitation des bas-fonds. Ces initiatives s'inscrivent pleinement dans le projet 12 de la Feuille de Route Togo 2025 : "Mise en place d'un service public de soutien aux producteurs agricoles", visant une augmentation annuelle des gains de productivité de 8%.

À ce jour, 231 ZAAP, représentant une superficie totale de 37 000 hectares, ont été aménagées et mises en valeur. Elles regroupent environ 16 000 producteurs dont 6 457 femmes, soit 40,57%, organisés en sociétés coopératives, qui exploitent ces espaces de manière structurée et durable. Cette répartition des exploitants démontre une prise en compte de l'aspect genre dans la mise en valeur des ZAAP, contribuant ainsi à la réduction des inégalités et au renforcement du rôle des femmes dans le développement agricole. Les actions entreprises ont permis d'accroître significativement les volumes de production, traduisant ainsi une dynamique de croissance inclusive. Par ailleurs, l'amélioration de l'accès à la mécanisation (aussi bien chez les hommes que chez les femmes sur les ZAAP) a réduit considérablement la pénibilité des travaux aux producteurs plus spécifiquement aux femmes et favorisant non seulement l'optimisation des rendements, mais également la durabilité et la modernisation des pratiques culturales, en cohérence avec les objectifs nationaux de transformation agricole.

La mise en œuvre du dispositif a eu un impact significatif tant sur le plan socio-économique qu'agronomique. Elle a facilité l'accès des couches vulnérables, notamment les femmes et les jeunes, à la terre, renforçant ainsi leur inclusion dans la production agricole. Les rendements ont connu une nette amélioration : +33,5% pour le sorgho, +77,5% pour le maïs, +18,25% pour le riz et +30% pour le soja. Le revenu moyen par hectare des spéculations sur les ZAAP s'est également accru, atteignant 400 000 FCFA contre 291 600 FCFA hors ZAAP, soit une marge supplémentaire de 108 400 FCFA. Enfin, une contribution notable au renforcement de la sécurité alimentaire a été enregistrée, avec une baisse de la proportion de la population sous-alimentée, qui est passée de 22,1% en 2020 à 20,3% en 2022.

[11] Le montant du cautionnement est réduit de moitié pour les candidats de sexe féminin. Code électoral 2024, Art 211, alinéa 2

Globalement, la mise en œuvre des ZAAP a intégré de façon transversale la dimension genre, en veillant à une meilleure inclusion des femmes et des jeunes dans l'accès à la terre, aux intrants et aux services de mécanisation. Cette démarche a permis de renforcer leur participation aux activités agricoles, d'améliorer leur autonomie économique et de consolider leur rôle dans la gouvernance coopérative et le développement agricole national.

II.2. Analyse de la prise en compte du genre au niveau sectoriel

L'analyse de la prise en compte du genre au niveau sectoriel permet d'examiner, dans un domaine ou un secteur spécifique, la manière dont les enjeux d'égalité entre les sexes sont intégrés dans les politiques, programmes et actions. Elle vise à identifier les formes particulières d'inégalités qui s'y manifestent et à présenter l'efficacité des mesures adoptées pour les réduire. Cette démarche offre une vision plus ciblée des disparités, tenant compte des réalités propres à chaque secteur, et met en lumière les bonnes pratiques, les insuffisances et les leviers d'amélioration susceptibles de renforcer l'équité et l'inclusion dans les interventions sectorielles.

II.2.1. Analyse des situations d'inégalités de genre

Au Togo, les dynamiques sociales se caractérisent par la persistance des disparités entre les sexes en ce qui concerne la reconnaissance et l'exercice des droits, l'accès aux infrastructures et aux services essentiels, l'insertion sur le marché du travail ainsi que la jouissance des moyens de subsistance. Ces inégalités, largement ancrées dans des facteurs socioculturels et religieux, constituent une entrave significative au progrès en matière de développement humain, limitant à la fois le potentiel socioéconomique du pays et l'épanouissement individuel des citoyens. Dans le cadre du présent document, ces disparités sont analysées à travers trois principales dimensions : (i) les moyens de subsistance et la pauvreté, (ii) l'accès à la justice et la protection des droits fondamentaux, et (iii) l'accès aux services sociaux de base. Chacune de ces catégories révèle les enjeux spécifiques et les défis persistants dans la lutte pour l'égalité entre les sexes au Togo.

II.2.1.1. Moyens de subsistance et de pauvreté

Les moyens de substance et facteurs de pauvreté sont influencés par des causes lointaines et directes.

Au titre des causes lointaines, les inégalités entre les sexes touchent les femmes à différents stades de leur vie. Elles commencent dès l'enfance, lorsque les filles sont désavantagées dans l'accès à l'éducation en raison des normes sociales et des rôles de genre prédominants. Elles se prolongent à l'adolescence, où une proportion croissante de filles abandonnent l'école, incapables de poursuivre leurs études en raison de divers facteurs, notamment le mariage précoce, les grossesses précoces et les schémas d'emploi du temps façonnés par les normes de genre. À l'adolescence et à l'âge adulte, les femmes sont confrontées à des contraintes d'éducation et d'opportunités économiques limitées, de rôles de genre restrictifs qui leur laissent peu de temps pour participer au marché du travail, d'inégalités financières, d'une forte acceptation des violences faites aux femmes, de risques pour la santé et d'un manque de capacité d'action et de prise de décision. Les taux élevés de prévalence du mariage précoce (25% des filles sont mariées avant l'âge de 18 ans, 6% avant l'âge de 15 ans et 3% des

garçons sont mariés avant l'âge de 18 ans)[12] et de la fécondité des adolescentes augmentent non seulement les risques pour la santé des femmes, mais diminuent également le temps dont elles disposent pour participer pleinement à l'éducation et aux opportunités économiques.

S'agissant des causes directes, les femmes sont plus durement frappées par l'insécurité alimentaire que les hommes**.** Selon le rapport de la FAO sur « la situation des femmes dans le système agroalimentaire », cette insécurité est passée de 1,7% en 2019 à plus de 4% en 2021, avec 31,9% des femmes modérément ou gravement en insécurité alimentaire, contre 27,6% des hommes.

Par ailleurs, l'utilisation des transactions financières numériques est limitée au Togo. Seuls 45% des adultes ont un compte bancaire. La proportion de femmes ayant un compte bancaire est inférieure de 15 points de pourcentage à la proportion d'hommes[13].

La pauvreté se manifeste non seulement à travers le secteur agricole mais aussi celui du commerce dont les TIC sont une partie intégrante.

- **Secteur du commerce**

Dans le secteur du commerce, la proportion de femmes propriétaires de micros, petites et moyennes entreprises n'est que de 30% en 2024. En ce qui concerne l'accessibilité au crédit, les données collectées par le Centre régional pour la recherche en économie générationnelle (CREG) en 2020 montrent que 33,6% des femmes éprouvent des difficultés à y accéder. La femme n'a pas suffisamment de moyens (papiers du terrain, papiers attestant d'un moyen de déplacement tel qu'une voiture, une moto…) pour fournir une garantie afin de solliciter un crédit. Ces moyens sont le plus souvent détenus par les époux. C'est donc une situation qui accentue les inégalités de genre en matière de propriété foncière et d'accès aux biens.

Au-delà de ces défis, s'ajoutent des procédures administratives complexes et des critères restrictifs qui découragent de nombreuses entrepreneures.

De plus, les politiques et programmes sur le numérique aussi bons soient-ils, ne prennent pas suffisamment en compte les questions de genre. Les organismes de réglementation n'ont aucune politique visant la promotion des critères d'octroi de licences qui privilégient les entreprises appartenant à des femmes ou gérées par des femmes.

Au Togo, selon KNOEMA, en 2019[14] le taux d'alphabétisation des 15 ans et plus est de 66,5% ; tandis que le taux d'analphabétisme des femmes jeunes est de 67,6% et celui des femmes adultes est de 69,2%. Les applications des téléphones mobiles et de l'internet étant dans des langues officielles (français et anglais), ceci limite les femmes dans leur initiatives personnelles économiques et restent dépendantes de leurs proches (enfants, parents proches, maris, etc.) dans l'utilisation de leurs téléphones et surtout les nouvelles applications[15].

En ce qui concerne l'accès à internet, 79% des femmes y ont accès, contre 90% des hommes. De plus, les femmes sont moins susceptibles de posséder un téléphone portable : seulement 39% d'entre elles en disposent, comparé à 49% des hommes. Selon les données collectées en 2019 par l'Institut international

[12] ONG « Filles, pas Epouses »

[13] Rapport 2024 de la Banque mondiale sur la situation des données de l'inclusion financière (Findex) 2024.

[14] Togo Taux d'alphabétisation des adultes, 1960-2021 - knoema.com

[15] Analyse personnelle de l'auteur issue de l'observation.

de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI) et le Millennium Challenge Corporation (MCC) au Togo, dans 24% des ménages, les femmes devaient demander l'autorisation pour utiliser un appareil TIC, alors que dans seulement 8% des ménages, cette autorisation n'était requise que pour les hommes.

❖ **Secteur agricole**

Au Togo, l'héritage constitue l'un des principaux moyens d'accès au foncier. Traditionnellement et en accord avec les pratiques et le droit coutumier, ce mode d'accès au foncier a été discriminatoire le plus souvent au détriment de la femme. De principe, seul l'homme doit hériter de la terre. Cette pratique d'exclusion de la femme est en vigueur dans de nombreuses familles, malgré la reconnaissance formelle des droits légaux pour les femmes de posséder et d'hériter la terre au même titre que les hommes. Cette situation contribue à minimiser l'accès de ces dernières aux ressources productives.

Face à cette situation alarmante, les droits modernes permettent aux femmes d'avoir un accès équitable à la terre ; or, dans les milieux ruraux, les normes coutumières sont plus appliquées et la gestion de la terre est plus réservée aux hommes. Ainsi, dans la région des savanes à l'extrême nord du Togo, le taux d'accès à la propriété foncière est de 97,4% pour les hommes et de 2,6% pour les femmes[16]. Aussi, les femmes sont plus exposées aux effets du changement climatique.

On observe également une persistance des discriminations de genre en ce qui concerne la sécurité alimentaire et nutritionnelle ainsi que dans les domaines du travail agricole rural, du foncier, de la production et de la récolte, de la sylviculture, de l'hydraulique villageoise et des chaînes de valeur agricoles. Les discriminations persistent aussi dans la gestion post récolte, la vulgarisation et la commercialisation agricoles, la finance rurale, le changement climatique, la protection sociale dans le secteur agricole, les institutions rurales, les technologies et pratiques améliorées et la planification du développement rural[17].

II.2.1.2. Accès à la justice et la protection des droits

En ce qui concerne l'accès des femmes à la justice, aucune discrimination de genre n'est constatée dans l'application des lois, notamment en matière de répression. Cependant, le droit des femmes à la propriété, à la mobilité ou à la liberté d'expression est limité. Faute de connaissance de leurs droits et de culture de dénonciation, seuls 7% de femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles ont eu recours à la justice[18].

Par ailleurs, bien que l'article 107 du nouveau code des personnes et de la famille reconnait aux deux conjoints le droit de s'opposer, dans l'intérêt de la famille, au choix professionnel de l'un d'eux, la plupart des femmes continue de subir, de la part du mari, le refus d'obtenir un travail rémunéré.

II.2.1.3. Accès aux services sociaux de base

Le degré d'accès aux services sociaux fondamentaux dépend largement de la qualité et de l'offre de ces services. Ainsi, pour que le Togo puisse tirer profit d'un dividende démographique favorisant le bien-être

[16] Réseau des Femmes et Développement (REFED)

[17] Selon le profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural réalisé par la FAO et la commission de la CEDEAO en 2018

18 CARE, Togo : Protection des droits des femmes et lutte contre les violences sexistes.

humain, il est essentiel que les secteurs de l'éducation, de la santé et de la protection sociale bénéficient d'une augmentation de leur budget prenant en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes. Ces investissements renforceraient la croissance économique du pays, permettraient de maîtriser la fécondité, de réduire la mortalité, y compris la mortalité maternelle, et contribueraient à une lutte durable contre la pauvreté, en particulier chez les femmes.

Les femmes et les filles souffrent le plus du manque de gestion sûre de l'eau et des installations d'assainissement. Elles sont chargées de la collecte de l'eau dans 70% des ménages qui n'ont pas un accès direct à l'eau. En l'absence d'eau, de savon et d'installations sanitaires sensibles au genre, il est difficile de gérer l'hygiène menstruelle, que ce soit dans les foyers, dans les écoles ou sur les lieux de travail.

❖ **Secteur de l'éducation**

L'éducation des filles est l'un des problèmes qui préoccupe actuellement l'humanité tout entière. Au Togo, moins des 2/3 des filles finissent leurs études primaires et seul le 1/3 arrive au terme du premier cycle du secondaire. Au second cycle du secondaire, sur la tranche d'âge de 15 à 18 ans, les filles sont moins scolarisées que les garçons. Les taux de non-scolarisation des filles sont deux fois supérieurs à ceux des garçons dans cette tranche d'âge. Quant au taux de scolarisation, il est estimé à 55% chez les filles contre 78% chez les garçons en 2022 (UNESCO).

Aussi, l'analyse des résultats aux examens (CEPD, BEPC et Baccalauréat général) montre que le taux de réussite des filles est moins bon que celui des garçons.

❖ **Secteur de la santé**

Les inégalités en matière d'accès aux services de santé sont remarquables au niveau des populations rurales et les plus vulnérables. Le manque de ressources humaines et d'infrastructures de santé, ainsi que les coûts élevés des soins, sont des facteurs majeurs qui contribuent à ces inégalités. Les populations les plus pauvres, les personnes handicapées et les femmes enceintes peuvent rencontrer des difficultés d'accès aux soins en raison de barrières telles que le manque de moyens financiers, d'infrastructures appropriées et les longues distances à parcourir. En 2021, le taux de mortalité maternelle est de 401 décès pour 100 000 naissances vivantes. Ce taux est expliqué en grande partie par la faible accessibilité géographique et le faible pouvoir financier des populations aux soins obstétriques et néonataux, particulièrement en zones rurales. Il est estimé de nos jours qu'au Togo, au moins 2 femmes meurent chaque jour suite à une grossesse ou à un accouchement (projet WEZOU).

D'après le rapport de l'enquête MICS6 2017, le taux d'accouchement à domicile était de 20%. De ces accouchements, 25% sont faits par les femmes en situation de handicap. Malgré les mesures d'amélioration du plateau technique à travers le programme CARMMA[19] en 2010 et PNDS[20]- 2012, seulement trois (03) femmes sur cinq (05) (dont 27% sont en situation de handicap) avaient accouché dans un centre de santé public et 15% dans un centre de santé privé (dont 31% sont en situation de handicap) (INSEED, 2017). Le fait qu'une femme accouche à domicile au lieu de le faire dans un centre de santé public est influencé par les facteurs suivants : son niveau d'instruction,

[19] La Campagne pour la réduction accélérée de la mortalité maternelle en Afrique

[20] Programme nationale de développement sanitaire

celui du chef de ménage, son degré d'épanouissement, sa religion et le sexe du chef de ménage.

❖ **Secteur de la protection sociale**

Selon l'enquête démographique et de santé 2013-2014, 32% des femmes togolaises ont été au moins une fois victimes de violences physique ou sexuelle dès l'âge de 15 ans. De même, en 2023, les centres d'écoute et de prise en charge des victimes de violences basées sur le genre (VBG) ont traité 1 651 cas, incluant 1 429 femmes et 222 hommes, selon l'UNFPA Togo.

Par ailleurs, en milieu scolaire, 5% des jeunes femmes âgées de 13 à 25 ans déclarent avoir déjà évité de se rendre en classe à cause de violence sexiste et sexuelle (VSS) dans leur établissement scolaire. Aussi, 53% des interviewées ont été victimes de sexisme ou en ont été témoins dans leur scolarité et trois sur dix (3/10) de harcèlement sexuel (28%) ou d'agressions sexuelles dont 25% viol. De même, une jeune femme sur quatre (1/4) a été victime d'au moins une forme de VSS à l'école (Plan international France, 2024).

II.2.2. Evaluation de la prise en compte d'inégalités de genre

Le gouvernement a pour responsabilité de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'équité et l'égalité de genre, principes essentiels des droits humains, sont aussi une question de justice sociale, indispensables pour construire une société juste, équilibrée et durable. Dans cette optique, le gouvernement a pris diverses mesures dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'économie, de l'agriculture, de la participation politique et de l'environnement , afin de réduire les inégalités persistantes, conformément aux orientations de la Politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG) et de la politique nationale de l'action sociale (PNAS) qui a pour vision « d'assurer à l'horizon 2032, le bien-être social des populations en général et en particulier, celui des personnes, des familles et des groupes vulnérables avec leur pleine participation sur la base de la réduction des inégalités sociales ».

Dans le secteur de santé, ces dernières années, des investissements réalisés dans les infrastructures sanitaires ont permis d'améliorer significativement le taux d'accessibilité géographique aux soins de santé. Ce taux est passé de 71% en 2020 à 90,7% en 2023. Cette progression, selon la Présidence du conseil[21], est portée essentiellement par la mise en œuvre de divers projets et programmes au rang desquels, l'initiative « Wezou », élaborée pour assurer la prise en charge des femmes enceintes et des nouveau-nés. Plus de 400640 femmes enceintes sont bénéficiaires de cette initiative avec 221802 accouchements à fin 2023. Aussi, on note l'effectivité de la subvention de la césarienne qui est passée de 1,058 milliard en 2011 à 1,2 milliard en 2025. Cette subvention a permis d'atteindre 93% de femmes césarisées en 2024.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la prise en compte du genre à travers la politique nationale du bien-être de l'enfant (PNBE) dont la vision est « D'ici à l'horizon 2032, tous les enfants sans discrimination aucune, jouissent d'un bien-être dans un environnement protecteur où tous les acteurs, y compris les enfants eux-mêmes, jouent

[21] Site de la présidence dans le cadre de la publication des réalisations du pays relatives à l'Indice de développement humain (IDH)

efficacement leurs rôles pour un développement durable ».

Dans le secteur de l'éducation, la réduction des disparités entre les filles et les garçons est traitée de façon transversale et pour chaque sous-secteur, des interventions spécifiques en faveur des filles sont mises en place afin d'encourager leur maintien dans le système éducatif. Ces interventions portent à la fois sur la demande, l'offre scolaire et l'élaboration d'une stratégie nationale spécifique en faveur de la scolarisation des filles. Ainsi, la réduction des disparités et l'amélioration de l'équité passeront par une allocation cohérente et équitable des ressources publiques d'éducation entre les différentes régions et les différents établissements du pays. Les mesures préconisées pour promouvoir l'égalité et l'équité ont impliqué une discrimination positive dans l'allocation des ressources. Également, la politique nationale d'alimentation scolaire est un levier de stimulation de la demande scolaire. Elle permet de promouvoir le maintien des enfants à l'école, en particulier les jeunes filles et les enfants vulnérables. Ces différents axes permettent également de réduire les violences basées sur le genre en milieu scolaire surtout chez les filles.

Aussi la mise en place des programmes de formations de courtes durées et des formations innovantes, et l'extension de la couverture de l'Enseignement technique ainsi que la formation professionnelle (ETFP) aux zones géographiques moins desservies permettent-elles une facilité d'accès à la formation pour les jeunes filles, les femmes, les jeunes déscolarisés et non scolarisés.

A ce jour, le taux de filles s'inscrivant dans les filières industrielles et agro-sylvo-pastoral est en hausse passant de 15% au cours de l'année scolaire 2022-2023 à 19% en 2023-2024. Cette amélioration s'appuie également sur la stratégie nationale d'alphabétisation et d'éducation non formelle (SNAENF) dont la vision est : « à l'horizon 2028, l'Alphabétisation et l'éducation non formelle (AENF) se veut un instrument de libération économique, sociale, culturelle et psychologique pour les individus et les communautés en formant une masse critique de citoyens capables de mobiliser leurs acquis pour un développement inclusif et durable ».

Sur le plan économique, le Gouvernement togolais, conscient des difficultés qu'éprouvent les femmes et les jeunes, a mis en œuvre des initiatives en vue d'améliorer leur situation. Ainsi, l'autonomisation des femmes a été renforcée grâce au Fonds national de la finance inclusive (FNFI) qui a permis à 65% des femmes (de 2014 à 2023) de bénéficier des prêts. On note également la réservation de 25% des marchés publics aux jeunes et femmes entrepreneures.

Selon le rapport de la Banque mondiale sur le potentiel de l'entrepreneuriat féminin du continent en 2018, plus de 70% des femmes togolaises ayant sollicité un crédit pour leur entreprise l'ont obtenu. Le pays occupe ainsi une meilleure place devant le Nigéria (60%) et l'Afrique du Sud (45%).

Dans le secteur de l'agriculture, le gouvernement a élaboré le document de politique agricole qui prend en compte le principe d'équité et d'égalité genre dans sa conception : *« Afin d'assurer à tous les acteurs une égalité de chances, l'Etat créera les conditions permettant un traitement juste et équitable pour toutes et tous selon le principe de l'égalité de droits, mais également en accordant des droits et des avantages spécifiques aux groupes sociaux vivant des situations désavantageuses ; une attention particulière sera accordée aux inégalités et disparités entre les femmes et les hommes avec un personnel de travail qui sera composé de*

30% de femmes au minimum ». Ce principe guide la mise en œuvre des projets du département. Il intègre la problématique de l'accès des femmes aux ressources productives et aux revenus.

En accord avec la politique agricole, les programmes et les projets en cours de mise en œuvre ou en formulation prennent en compte le quota de 40% des femmes et des jeunes en tant que bénéficiaires directs de leurs interventions. Ce quota dépend des projets et des bailleurs et varie de 30% à 50%.

Pour pallier le problème foncier, le gouvernement fait la promotion des zones d'aménagement agricoles planifiées (ZAAP) en vue de la redistribution des terres cultivables de façon organisée et formelle permettant aux femmes d'avoir accès à la terre. Cela se traduit par exemple pour les ZAAP en 2024, sur un total de 19 880 bénéficiaires installés sur 232 ZAAP réparties dans les six (06) régions agricoles, 8 051 sont des femmes représentants environ 40,5% de l'ensemble. Pour le projet FSRP, il est prévu sur 600 000 bénéficiaires dont 240 000 femmes et jeunes. A ce jour, les interventions du Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest, Projet Togo (FSRP-Togo) ont permis de toucher 539 788 bénéficiaires dont 190 948 femmes, soit 35,37%.

En matière de participation politique, des réformes ambitieuses sont mises en œuvre pour promouvoir l'éducation des jeunes filles, l'accès des femmes à l'entrepreneuriat et à des postes de responsabilité. Cet engagement témoigne d'une volonté politique forte de bâtir une société plus équitable et inclusive. Ces efforts ont été salués à l'international, notamment dans le rapport Femmes, Entreprise et Droit 2024 de la Banque mondiale, où le Togo a obtenu un score de 97,5%, se classant 1er en Afrique et 19e au niveau mondial. La parité a été respectée dans la nomination des 20 sénateurs, avec 10 femmes nommées en 2025 par le Président du Conseil. Des mesures incitatives ont également été adoptées pour les élections, telles que l'obligation de parité sur les listes de candidats et la réduction de 50% du cautionnement pour les femmes candidates aux scrutins municipaux, régionaux et législatifs.

En matière de l'environnement, le ministère de l'environnement, des ressources forestières, de la protection côtière et du changement climatique accorde, dans ses documents de politique et stratégie, une grande importance à la prise en compte du genre. Cette intégration du genre est traduite par l'un des principes relatifs à l'équité de genre et à l'inclusion sociale, qui sous-tendent la mise en œuvre de la politique forestière et de la stratégie nationale de réduction des émissions de gaz à effet de serre dues à la déforestation et à la dégradation des forêts (REDD+). En outre, la politique forestière à travers son axe stratégique 2 relatif au « développement d'un partenariat efficace autour de la gestion des forêts, y compris la recherche forestière » prévoit la professionnalisation des acteurs notamment les femmes et les jeunes. De plus, l'axe 4 de la stratégie nationale REDD+ « appuis à la mise en œuvre des actions transversales de renforcement du processus REDD+ » fait la promotion de l'accès des femmes, des jeunes, des personnes en situation de handicap et autres couches vulnérables aux ressources productives.

L'augmentation des revenus des pauvres constitue un des éléments clés du développement vert inclusif ; quand on sait que 70% des individus gagnant moins de 2 dollars par jour sont des femmes (les classant ainsi dans la catégorie des pauvres selon la

Banque mondiale), on comprend que l'élévation de leurs revenus est essentielle à cette mutation. Toute stratégie de changement radical court à l'échec si elle ne prend pas en compte les besoins et la pauvreté des femmes. Aussi, les études ont montré que l'émancipation des femmes et l'augmentation



de leur pouvoir d'achat sont des éléments essentiels à la réalisation des objectifs de développement, notamment en matière de santé et de l'éducation. De plus, la possibilité d'œuvrer avec les femmes pour mieux cerner et intégrer leur compréhension de la gestion durable des forêts ouvre des perspectives de croissance évidentes.

III. Acquis, défis, contraintes et perspectives

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique budgétaire sensible au genre, il convient de présenter les résultats obtenus, les obstacles rencontrés, les défis à relever et les perspectives pour promouvoir l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et la prise en compte des besoins et des priorités sexo-spécifiques dans le processus budgétaire.

III.1. Acquis

En termes d'acquis, la mise en œuvre de la politique nationale pour l'équité et l'égalité de genre (PNEEG) a permis d'améliorer le cadre institutionnel, juridique et programmatique de prise en compte du genre.

Dans le domaine de l'éducation, le taux de scolarisation des filles et des femmes a augmenté. Les jeunes scolarisés ont été formés à la culture de respect et d'équité à travers des programmes de sensibilisation à l'égalité de genre dans les écoles. La loi n° 2022-020 du 02 décembre 2022 protège les apprenants contre les violences à caractère sexuel en renforçant la dissuasion contre les grossesses précoces en milieu scolaire et les harcèlements sur les lieux d'apprentissage.

Le pays dispose également des mécanismes de signalement des abus faits aux enfants et aux filles en particulier (ligne verte " allo 1011" et" allo 8250").

En matière de la santé, le programme « WEZOU » a contribué à la réduction des risques financiers et de mortalités liés aux soins de santé maternels et infantiles. En 2023, le nombre de femmes ayant effectué une visite prénatale (CPN1) est de 255 882 soit une couverture en CPN de 83,6%.

Dans le secteur agricole, la politique agricole nationale - 2016-2030 prévoit un personnel de travail composé de 30% de femmes au minimum et la prise en compte d'au moins 40% de bénéficiaires femmes ciblées dans les différents projets d'investissements publics. En outre, la mise en place des zones d'aménagement agricoles planifiées (ZAAP) et des bas-fonds, a permis d'améliorer l'accès des femmes et des jeunes aux facteurs de production. L'Agence de transformation agricole (ATA) qui a amélioré 20 ZAAP au profit de ces cibles en est un exemple.

Aussi la mise en œuvre du PNIASAN a-t-elle permis de disposer d'un plan d'action genre pour une participation équitable et durable de tous les acteurs et bénéficiaires aux programmes et projets du secteur. Afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes dans le secteur agricole, une cellule d'appui à l'autonomisation des femmes rurales (CAFR) a été mise en place.

En matière des droits et de l'autonomisation de la femme, au-delà des acquis traditionnels (Direction générale du genre et de la promotion de la femme, PNEEG), le pays se félicite de l'opérationnalisation effective des

cadres de concertation et de collaboration entre acteurs, des maisons de la femme, des centres d'écoute, de conseils et de prise en charge des victimes des VBG et des "One stop center".

Dans le secteur économique, le gouvernement a mis en place le Fonds national de finance inclusive (FNFI) essentiellement orienté vers les femmes et les jeunes afin de faire participer cette frange de population au développement économique du pays. Aussi, la loi relative aux transactions électroniques qui crée un cadre légal pour le e-commerce en assouplissant les formalités administratives, mérite d'être mentionnée, les femmes étant majoritaires dans le commerce.

Quant à la représentativité des femmes aux postes de responsabilité, le nombre des premiers responsables ainsi que l'ensemble du personnel des structures publiques sensibles au genre ne cessent d'être grandissant. De même, tous les ministères s'efforcent d'avoir, au niveau de leurs différents services centraux et déconcentrés, des points focaux genre pour appuyer la cellule focale genre dans sa mission.

Le cadre normatif national est favorable à l'égalité entre les sexes. La Constitution togolaise du 06 mai 2024 consacre cette égalité à l'article 3 de son annexe. On note aussi la parité dans la nomination des premiers sénateurs (10 femmes et 10 hommes) de la V^{è} République Togolaise. Le code pénal de 2015 sanctionne toutes les formes de violences basées sur le genre. Le code foncier révisé en 2018 améliore les droits des femmes à la propriété foncière et à un logement décent. La loi du 22 mars 2013 portant révision du code électoral, encourage, en ses articles 220 et 225, les candidatures féminines. L'application de ces dispositions laisse transparaître un engouement des candidatures féminines. C'est ainsi que sur les 2 348 candidatures validées pour les législatives et les régionales de 2025, 593 femmes ont été en course pour le parlement et 438 femmes pour les régionales, soit 44% selon la cour constitutionnelle. Le Code des personnes et de la famille de 2012 révisé en 2014, puis en 2022, protège les femmes contre toute forme de discrimination.

Après la bascule du budget en mode programme en 2021, le gouvernement a tenu, dès 2022, à le rendre sensible au genre en élaborant le DBSG qui est désormais une annexe obligatoire au projet de loi de finances. Cette innovation a été d'un intérêt précieux dans l'élaboration de la 5ème édition du DBSG.

Le Togo dispose également d'un système intégré de gestion des finances publiques (SIGFIP) qui permet d'extraire les états des dépenses genre, suivant la méthodologie OCDE, en vue d'en faciliter leur exécution et leur suivi.

On note également la mise en œuvre de la charte des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) qui prévoit des mesures d'aides et de soutiens aux jeunes et femmes entrepreneurs et la prise en compte du dividende démographique dans le DBSG.

Cependant, malgré ces efforts, des défis subsistent notamment la faible représentation des femmes dans les instances de décision, les disparités persistantes dans l'accès à l'éducation et à la santé ainsi que les violences basées sur le genre.

III.2. Défis

En dépit des efforts déployés par les gouvernants, l'élaboration et la mise en œuvre du budget sensible au genre se heurtent encore à plusieurs obstacles. Ces difficultés se traduisent par des défis parmi lesquels figurent principalement :

- ✓ le silence de la loi organique n° 2014-013 du 27 juin 2014 relative aux lois

de finances sur le concept « de budgétisation sensible au genre » ;

- ✓ la faible proportion des femmes aux postes de responsabilité ;
- ✓ l'implication limitée des cellules focales genre dans la conception et l'élaboration des programmes, projets et actions ;
- ✓ l'insuffisance de renforcement des capacités du personnel de l'administration publique sur le genre ;
- ✓ la faible mécanisme de suivi des actions genre des départements ;
- ✓ la résistance au changement en matière de genre ;
- ✓ l'indisponibilité des données statistiques en matière de genre ;
- ✓ la prise en compte limitée de la dimension genre dans les programmes/dotations des ministères et institutions.

III.3. Contraintes

Malgré les résultats obtenus, il n'en demeure pas moins que certaines contraintes dans la réalisation des interventions méritent d'être relevées :

- ✓ faible maitrise des procédures d'exécution des crédits dédiés au genre dans les ministères et les institutions ;
- ✓ non disponibilité des stratégies genre dans certains ministères et institutions ne favorise pas une meilleure mobilisation des ressources dans l'optique de la réduction des inégalités ;
- ✓ faible tenue systématique des statistiques du personnel dans certains ministères et institutions constitue des obstacles dans la prévision des cibles lors de la formulation des indicateurs de performance ;
- ✓ faible capacité à formuler des objectifs, des indicateurs et des activités genre pour les programmes et dotations des ministères et institutions ;
- ✓ insuffisante imprégnation de la thématique genre pour une meilleure synergie d'actions des cadres et agents au sein des ministères et des institutions.

Pour relever ces défis et contraintes, il est essentiel de poursuivre les efforts pour promouvoir l'égalité des sexes et de renforcer les capacités des institutions pour mettre en œuvre les politiques et les programmes sensibles au genre.

III.4. Perspectives

Afin de garantir une mise en œuvre efficace des actions liées au genre dans les années à venir, le gouvernement togolais envisage de :

- ✓ renforcer les capacités des ordonnateurs, des comptables, des responsables des programmes, des actions du budget programme de l'Etat sur des procédures d'exécution des crédits dédiés au genre dans les ministères et institutions ;
- ✓ d'actualiser la loi organique n° 2014-013 du 27 juin 2014 relative aux lois de finances, en vue d'y intégrer la dimension « de budgétisation sensible au genre » ;
- ✓ appuyer les ministères et institutions dans l'élaboration de leur plan de stratégie genre pour une meilleure mobilisation des ressources en matière de réduction des inégalités ;
- ✓ œuvrer à la mise en place des bases de données du personnel au sein des

ministères et institutions pour faciliter la prévision des cibles ;

- ✓ poursuivre les sessions de formations et de sensibilisations des cadres des ministères et institutions en vue de leur meilleure implication dans la mise en œuvre des interventions liées au genre ;
- ✓ reformuler les objectifs et les indicateurs des activités, actions et programmes/dotations des ministères et institutions en y intégrant le genre ;
- ✓ promouvoir les femmes aux postes de responsabilité ;
- ✓ impliquer la cellule focale genre à la conception et à l'élaboration des programmes, projets et actions ;
- ✓ mettre en place un mécanisme de suivi des actions genre des départements ;
- ✓ intensifier les sensibilisations pour la lutte contre la résistance au changement en matière de genre ;
- ✓ développer la production des données statistiques en matière de genre.

Tableau 1 : Indicateurs de performance

IV. Planification et budgétisation

Pour une meilleure planification et budgétisation, la BSG utilise les instruments de gestion des finances publiques et intègre le genre dans le cycle budgétaire : planification, programmation, budgétisation, exécution et contrôle. Le processus d'élaboration de la BSG est participatif. Le DBSG national est la consolidation des DBSG sectoriels issus de la déclinaison des programmes en actions/projets/activités planifiés pour le compte des ministères et institutions de la République

IV.1. Cadre de performance

L'analyse de la performance en matière de réduction des inégalités de genre s'apprécie à deux niveaux : national (analyse globale) et sectoriel.

IV.1.1. Analyse globale de la performance en matière de genre au Togo

La performance au niveau national, est appréciée par rapport aux indicateurs clés consignés dans le tableau ci-après

Indicateurs	2025				2026			
	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Pourcentage des femmes au sein du personnel de l'administration publique	59 043	19 335	78 378	**24,67%**	67 673	22 030	89 703	**24,56%**
Pourcentage des femmes occupant des postes de responsabilités au sein de l'administration publique	11 817	3 486	15 303	**22,78%**	12 678	3 873	16 551	**23,40%**
Proportion des femmes aux postes politique nominatifs (ministres, préfets, sénateurs, gouverneurs)	76	22	98	**22,45%**	73	25	98	**25,51%**
Proportion des femmes aux postes électifs (députés, sénateurs, conseillers régionaux et municipaux)	1 607	254	1 861	**13,65%**	1 607	254	1 861	**13,65%**
Proportion de femmes occupant des fonctions de maires	105	12	117	**10,26%**	105	12	117	**10,26%**

Source : DGBF

L'examen des indicateurs de performance relatif à l'intégration de l'approche genre au Togo pour les années 2025 et 2026 révèle une évolution globale, bien que des efforts supplémentaires soient nécessaires pour atteindre une véritable égalité entre les sexes dans plusieurs domaines.

La proportion de Documents budgétaires sensibles au genre (DBSG) élaborés au niveau sectoriel a connu une progression, passant de 86,67% en 2025 à 93,33% en 2026. Cette évolution témoigne d'un engagement accru du politique à intégrer la dimension genre dans les politiques publiques.

S'agissant de la représentation des femmes dans l'administration publique, une amélioration est observée : la part des femmes dans l'effectif global est passée de 24,21% à 25,85% entre 2025 et 2026. Cette tendance est encore plus marquée pour les postes de responsabilité, où la proportion de femmes est passée de 22,18% à 28,74%, signalant des avancées en matière de promotion du leadership féminin au sein de la fonction publique.

En ce qui concerne les postes politiques nominatifs (ministres, préfets, sénateurs, gouverneurs), la proportion de femmes progresse de 22,45% à 26,53% sur la période, illustrant une volonté politique de renforcer leur représentativité dans les sphères décisionnelles. Toutefois, la parité reste encore à atteindre.

Cependant, la représentation féminine dans les fonctions électives (députés, sénateurs, conseillers régionaux et municipaux), ainsi que dans les postes de maires, demeure inchangée entre 2025 et 2026, avec des taux respectifs de 13,65 % et 10,26 %. Cette stagnation met en lumière les obstacles persistants auxquels les femmes font face dans l'accès aux mandats électifs ; obstacles souvent liés à des facteurs sociopolitiques profonds et structurels.

IV.1.2. Analyse sectorielle de la performance de certains indicateurs clés

Au-delà des résultats observés à l'échelle nationale en 2026, plusieurs ministères et institutions confirment leur engagement en faveur de l'égalité de genre à travers des

initiatives structurantes conformément au projet de société du Président du conseil et des indicateurs de performance définis (39 ministères et institutions ont intégré le processus d'élaboration du DBSG en 2025 sur un total de 45, soit 86,67%. En 2026, on compte 42 ministères et institutions, soit 100%).

Dans le secteur de la santé, certains indicateurs clés, tels que la prévalence contraceptive ou la létalité obstétricale, restent inchangés, limitant les possibilités d'évaluation des progrès. La région de Kara demeure particulièrement préoccupante, avec seulement 10 % des complications obstétricales prises en charge de manière adéquate.

Au ministère du Commerce, les objectifs sont atteints avec l'appui annuel de 800 artisans dont 500 femmes soit 62,5%. Toutefois, la représentation féminine parmi les formateurs reste faible (20%), soulignant un déséquilibre persistant dans les fonctions d'encadrement.

Le ministère chargé de la Promotion de la Femme enregistre une amélioration de l'indice de condition féminine (passant de 0,54 à 0,60) et renforce son soutien aux femmes vulnérables. Cette amélioration est essentiellement due à une réduction des cas de violences basées sur le genre (de 85% à 80%). Les cas de violences basés sur le genre au nombre total de 1 508 en 2025 sont totalement traités.

Dans le secteur de l'éducation, le ministère des enseignements primaire et secondaire prévoit d'intensifier ses efforts de sensibilisation en 2026. Environ 30 000 élèves seront ciblés sur les thématiques des grossesses précoces, des droits des filles et de leur scolarisation. Trois émissions radiophoniques seront diffusées à cet effet, et 150 points focaux en matière de violences basées sur le genre (VBG) seront formés.

Dans le secteur de l'agriculture, sur 232 Zones d'aménagement agricole planifiées (ZAAP) créées au bénéfice de 19 880 personnes, 8 051 sont des femmes, soit environ 40,5%. Par ailleurs, 30% des agricultrices ont eu accès aux services fournis par les Centres techniques d'appui (CTA). En tout, 37 060 producteurs ont été accompagnés, sur un total de 848 810 bénéficiaires potentiels ; ce qui laisse entrevoir des marges importantes d'amélioration.

IV.2. Etat d'exécution

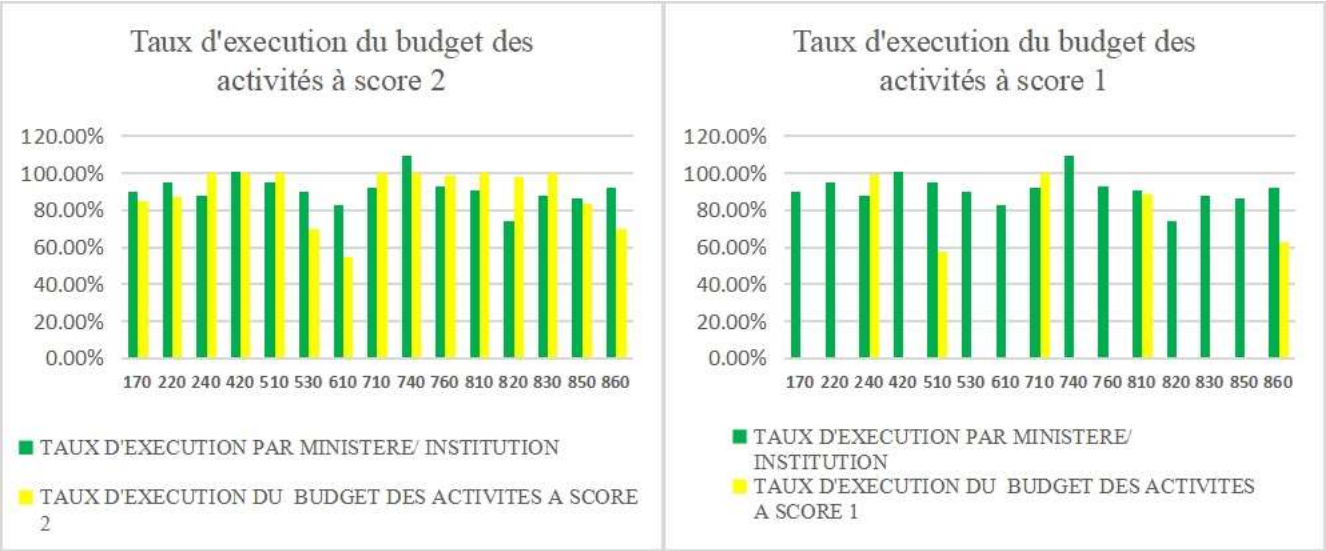
Dans cette partie, une analyse de l'exécution du BSG 2024 et celle du BSG à fin juin 2025 sont faites.

IV.2.1. L'analyse de l'exécution du BSG 2024

L'analyse de l'exécution du BSG 2024 concerne l'analyse de l'exécution du budget des activités à score 1 et à score 2[22].

[22] Score 2 : L'égalité des sexes est l'objectif principal du programme/Action/projet/activité et est fondamentale pour sa conception et les résultats attendus. Il n'aurait pas été entrepris sans cet objectif de genre.
Score 1 : L'égalité des sexes est un objectif important ou significatif, mais ce n'est pas la raison principale pour laquelle le programme/Action/projet/activité et l'égalité des sexes sont intégrés.

Graphique 1 : Evolution du taux d'exécution du budget des activités à score 1 et à score 2 de l'année 2024 par ministère et institution



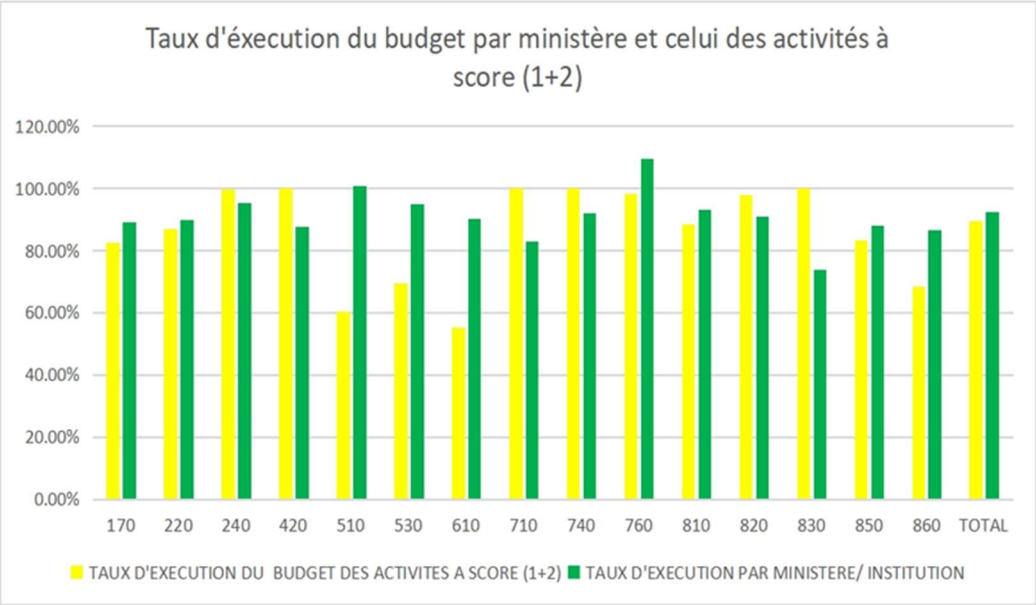
Source : Données issues des ministères et institutions impliqués dans le processus du DBSG

Ce graphique présente les taux d'exécution des activités à scores 1 et 2.

En considérant les activités à score 1 d'une part, le Ministère chargé de la fonction publique, occupe la première place avec un taux d'exécution de 100% suivi du ministère chargé du développement de la base avec un taux de 99,7%. D'autre part, les activités à score 2 connaissent un taux d'exécution moyen nettement supérieur à celui de score 1. Les ministères chargés du développement à la base, de la justice, de la fonction publique et des travaux publics occupent les premiers rangs en termes d'exécution des activités à score 2 avec un taux d'exécution de 100%. Mais la considération des montants de l'exécution des activités à score 2 classe le

ministère chargé de la santé à la première place pour un montant de 1 367,18 millions malgré un taux d'exécution de 55,05%.

Graphique 2: Evolution du taux d'exécution du budget des activités à score 1 et à score 2 de l'année 2024



Source : Données issues des ministères et institutions impliqués dans le processus du DBSG

En 2024, le budget général des quatorze ministères et de la cour des comptes est de 617 041,66 millions. Il est exécuté à hauteur de 550 515,97 millions, soit 89,22%.

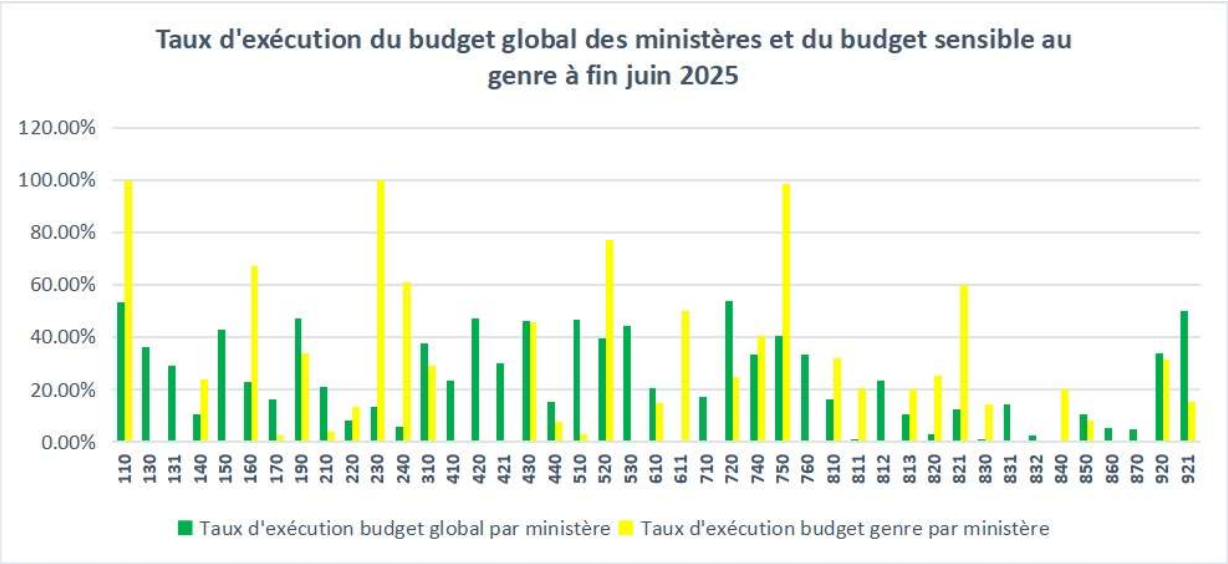
Il ressort de l'analyse que la part accordée aux dépenses genre dans ces ministères est estimée à 32 016,77 millions, soit 5,19 % de leur budget global. Toutefois, ces dépenses (à scores 1 et 2) ont été exécutées à hauteur de 89,45% pour un montant de 28 639,12 millions.

Ces dépenses sont logées dans trente-quatre (34) programmes (14 pilotages et 20 opérationnels) et une dotation sur un ensemble de cinquante-deux (52) programmes, une dotation et quatre (4) comptes d'affectation spéciaux (CAS) que comptent ces différentes structures.

Les dépenses à score 2 exécutées s'élèvent à 2 628,88 millions, sur 3 824, 22 millions prévus, soit un taux de 68,74%. Pour les dépenses à score 1 exécutées, elles s'élèvent à 26 010,24 millions sur 28 192,56 millions prévus, soit un taux de 92,26%.

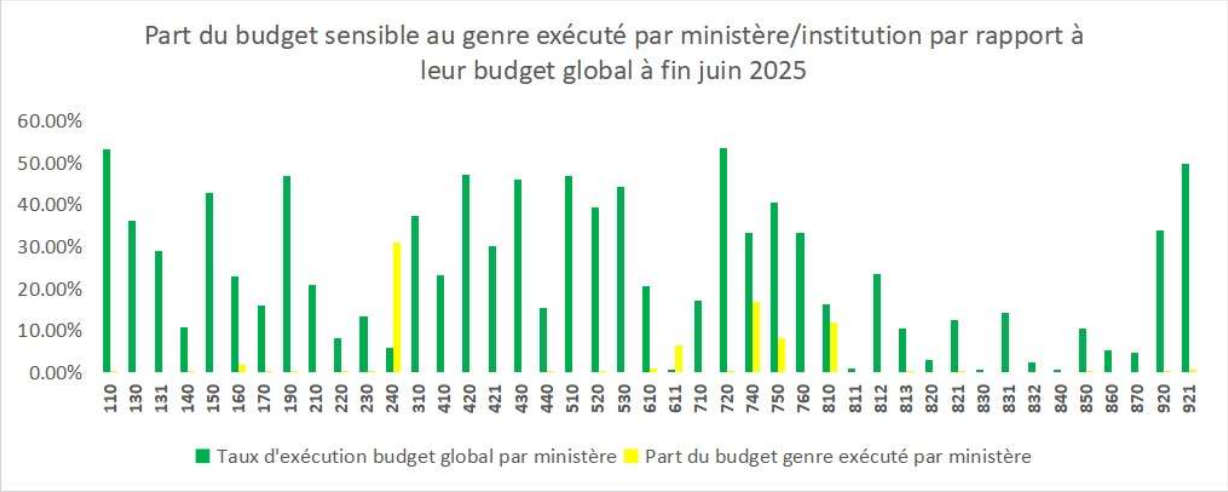
IV.2.2. L'analyse de l'exécution à fin juin 2025

Graphique 3 : Evolution des taux d'exécution du budget global des ministères/institution et du budget sensible au genre à fin juin 2025



Source : Données de fin juin 2025 issues des ministères et institutions impliqués dans le processus du DBSG

Graphique 4: Part du budget sensible au genre exécuté par ministère/institution



Source : Données de fin juin 2025 issues des ministères et institutions impliqués dans le processus du DBSG

La première observation issue de ce graphique est la prédominance de la part du budget sensible au genre exécuté par le ministère chargé du développement à la base (240) sur les autres ministères /institutions à fin juin 2025. Cette part est de 30,92%, soit un montant d'exécution du budget genre de 6 455 000 000 sur une exécution du budget global de 1 222 026 955 000. Il est suivi des ministères chargés de l'action sociale (740) et de l'agriculture (810) avec des parts respectives 16,88% et 11,94%.

IV.3. Marquages des dépenses

Le marquage des dépenses en fonction de leur sensibilité au genre vise à mettre en exergue les dépenses des ministères et institutions sous le prisme de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, à travers l'analyse de l'impact des programmes/actions/projets/activités. Cette technique permet aussi un meilleur monitoring de l'exécution, conformément au contexte togolais qui limite la notion de genre à l'analyse des inégalités entre femmes et hommes.

L'outil de marquage utilisé est celui du Comité d'aide de l'organisation de coopération et de développement économique (CAD-OCDE) adapté au contexte togolais. Cet outil a été revu passant de trois scores à cinq scores ou notes. Il est assorti d'une note ou d'un score de 0, 1, 2, 3, 4 ou 5 suivant l'objectif poursuivi par les programmes/actions/projets/activités. La notation est la suivante :

- Score 0 : Non ciblé

Le programme/action/projet/activité ne vise pas l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Score 1 : Faible

L'égalité entre les femmes et les hommes est faiblement prise en compte dans le programme/action/ projet/activité.

- Score 2 : Passable

L'égalité entre les femmes et les hommes est passablement prise en compte dans le programme/action/ projet/activité.

- Score 3 : Moyen

L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif moyen de programme/action/ projet/activité mais il ne s'agit pas de la principale raison d'être de ce programme/action/ projet/activité.

- Score 4 : Significatif

L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif important et délibérément choisi, mais il ne s'agit pas de la principale raison d'être de ce programme/action/ projet/activité.

- Score 5 : Principal

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'objectif principal du programme/action/ projet/activité et elle est fondamentale dans sa conception et pour les résultats escomptés.

Ainsi libellées, sont sensibles au genre, les dépenses ayant un score 1, 2, 3, 4 et celles ayant un score 5.

Les instruments nécessaires pour l'exercice de marquage sont : le document de programmation pluriannuel des dépenses (DPPD), le projet annuel de performance (PAP), le rapport annuel de performance (RAP), le plan de travail budgétaire annuel (PTBA), les fiches projets et les autres instruments utiles.

IV.4. Programmation des dépenses genre

La démarche méthodologique de la budgétisation sensible au genre (BSG) commence par l'identification des liens existant entre le budget et l'équité ainsi que l'égalité de genre, afin de les analyser en profondeur. Cette approche vise non seulement à augmenter la part des dépenses sensibles au genre dans le total des dépenses et à intégrer des indicateurs de genre dans les documents de planification et de budget, mais surtout à repérer les dépenses qui contribuent de manière significative à renforcer l'équité et l'égalité entre les sexes. Il s'agit également de fixer des objectifs, des indicateurs cibles et des mesures basées sur des analyses de genre, d'évaluer le potentiel des mesures futures et d'identifier les programmes dont l'analyse apporte une valeur ajoutée importante. Enfin, la méthode consiste à prendre en compte la cible directement concernée par chaque programme, tout en assurant la cohérence avec les objectifs de la stratégie nationale en matière de genre.

Encadré 2 : Méthodologie de marquage

L'outil de base de la BSG est le marquage des dépenses en fonction de leur sensibilité au genre. Ainsi, la méthodologie de marquage adoptée par le Togo est celle du Comité d'aide de l'organisation de coopération et de développement économique (CAD-OCDE). Cette méthodologie adaptée au contexte togolais, est assortie d'une note ou d'un score de 0, 1, 2, 3, 4 ou 5 suivant la nature de l'objectif poursuivi par les programmes/actions/projets/activités. La notation est la suivante :

OBJECTIF NON CIBLE VERS LE GENRE (0 point)	***Aucun des Cinq (05) critères n'est rempli***	***Score 0 : Non ciblé*** ***Le programme/action/projet/activité ne vise pas l'égalité entre les femmes et les hommes.***
OBJECTIF FAIBLE ***(1 point)***	***Un (01) des Cinq (05) critères est rempli***	***Score 1 : Faible*** ***L'égalité entre les femmes et les hommes est faiblement prise en compte dans le programme/action/ projet/activité.***
OBJECTIF PASSABLE ***(2 points)***	***Deux (02) des Cinq (05) critères sont remplis***	***Score 2 : Passable*** ***L'égalité entre les femmes et les hommes est passablement prise en compte dans le programme/action/ projet/activité.***
OBJECTIF MOYEN ***(3 points)***	***Trois (03) des Cinq (05) critères sont remplis***	***Score 3 : Moyen*** ***L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif moyen de programme/action/ projet/activité mais il ne s'agit pas de la principale raison d'être de ce programme/action/ projet/activité.***
OBJECTIF SIGNIFICATIF ***(4 points)***	***Quatre (04) des Cinq (05) critères sont remplis***	***Score 4 : Significatif*** ***L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif important et délibérément choisi, mais il ne s'agit pas de la principale raison d'être de ce programme/action/ projet/activité.***
OBJECTIF PRINCIPAL ***(5 points)***	***Tous les Cinq (05) critères sont remplis***	***Score 5 : Principal*** ***L'égalité entre les femmes et les hommes est l'objectif principal du programme/action/ projet/activité et elle est fondamentale dans sa conception et pour les résultats escomptés.***

Encadré 3 : Lien explicite à l'équité et l'égalité de genre

Les programmes, actions, projets et activités qui ne répondent pas aux critères des scores 4 à 5 mais qui comportent des références explicites à l'équité et à l'égalité de genre sont également présentés. Ces références explicites peuvent être des objectifs de genre, des résultats genre, des indicateurs d'objectifs ou des indicateurs ventilés par sexe. Il est toutefois important de souligner que cette catégorie n'est pas très homogène, elle peut contenir des projets qui atteignent presque le score 4 et d'autres qui ne contiennent que quelques indicateurs sexo-désagrégés.

Ainsi, sont considérées comme dépenses genre, celles qui ont des scores 1 à 5. Pour ces programmes, le budget cumulé des dépenses est rapporté au budget total d'un ministère pour déduire la part du budget sensible au genre dudit ministère. De même, le cumul des budgets sensibles au genre des institutions et ministères a été rapporté au budget général de l'Etat.

Dans le budget genre 2026, la sensibilité du budget de l'Etat en matière d'équité et d'égalité de genre a été examinée à travers la dotation de toutes les institutions et les programmes de tous les ministères.

IV.4.1. Synthèse du budget 2026 des institutions et ministères en matière de l'équité et de l'égalité de genre

L'analyse des programmes et dotations du budget genre 2026 en matière d'équité et d'égalité de genre révèle que parmi les cent vingt-six (126) programmes et quatorze (14) dotations, 10 dotations et 68 programmes contiennent des dépenses liées au genre. Au plan national, un programme sur les cent vingt-six (126) est intégralement consacré au genre ; il s'agit du programme « Genre et promotion de la femme » attribué au ministère chargé de la promotion de la femme. Par ailleurs, de nombreuses autres actions concernent spécifiquement le genre mais ne sont pas explicitement dénommées. C'est l'exemple de l'action « Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées » dans le programme 3 du ministère chargé de la santé. Toutefois, une action dénommée « genre et équité » est à relever dans le programme pilotage et soutien des ministères et les dotations des institutions.

La part des dépenses sensibles au genre du budget 2026 est de 5,07% du budget général. Son illustration figure dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 2: Budget 2026 sensible à l'équité et l'égalité de genre

CODE SECTION	INSTITUTIONS/ MINISTERES	PREVISION 2026	SCORE 5		SCORE 4		SCORE 3		SCORE 2		SCORE 1		OBJECTIF SENSIBLE AU GENRE	
			EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET
110	Assemblée nationale	6 614 751	11 000	0,17%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	11 000	0,17%
120	Presidence du conseil	24 256 308	3 300	0,01%		0,00%	400	0,00%	500	0,00%		0,00%	4 200	0,02%
131	Secrétariat général du Gouvernement	733 759	5 000	0,68%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,68%
140	Cour constitutionnelle	928 791	8 000	0,86%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	8 000	0,86%
150	Cour suprême	621 710	5 000	0,80%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,80%
160	Protecteur du citoyen	287 965	5 000	1,74%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	1,74%
170	Cour des comptes	3 788 327	6 000	0,16%	4 000	0,11%		0,00%		0,00%		0,00%	10 000	0,26%
190	Haute autorité de régulation de la communication écrite, audiovisuelle et numérique	563 564	5 200	0,92%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 200	0,92%
210	Ministère des finances et du budget	50 150 475	3 529 918	7,04%	243 283	0,49%	15 000	0,03%		0,00%		0,00%	3 788 201	7,55%
211	Ministère de l'économie et de la veille stratégique	414 760	5 000	1,21%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	1,21%
220	Ministère de la planification et du développement	8 648 542	6 109 972	70,65%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	6 109 972	70,65%
230	Ministère des affaires étrangères, de la coopération, de l'intégration africaine et des togolais de l'extérieur	18 418 903	5 000	0,03%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,03%

CODE SECTION	INSTITUTIONS/ MINISTERES	PREVISION 2026	SCORE 5		SCORE 4		SCORE 3		SCORE 2		SCORE 1		OBJECTIF SENSIBLE AU GENRE	
			EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET
240	Ministère du développement à la base et de l'économie sociale et solidaire	9 704 792	5 000	0,05%		0,00%		0,00%	1 853 901	19,10%		0,00%	1 858 901	19,15%
310	Ministère de la défense nationale	119 497 412	19 923	0,02%		0,00%	23 750	0,02%		0,00%		0,00%	43 673	0,04%
410	Ministère de l'administration territoriale, de la gouvernance locale et des affaires coutumières	37 564 167	9 000	0,02%	39 000	0,10%		0,00%		0,00%		0,00%	48 000	0,13%
420	Garde des sceaux, Ministère de la justice et des droits humains	9 387 897	5 000	0,05%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,05%
421	Conseil superieur de la magistrature	68 891	3 000	4,35%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	3 000	4,35%
430	Ministère de la sécurité	32 222 968	41 792	0,13%	16 804	0,05%	18 319	0,06%	171 322	0,53%		0,00%	248 237	0,77%
440	Ministère délégué auprès du ministère de l'Aménagement et du Développement, chargé du développement local	334 761	3 500	1,05%	1 500	0,45%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	1,49%
510	Ministère de l'Education nationale	214 818 815	168 340	0,08%	18 000	0,01%		0,00%		0,00%		0,00%	186 340	0,09%
530	Ministère délégué auprès d ministère de l'éducation nationale, chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique	45 934 298	4 959 546	10,80%	0	0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	4 959 546	10,80%

CODE SECTION	INSTITUTIONS/ MINISTERES	PREVISION 2026	SCORE 5		SCORE 4		SCORE 3		SCORE 2		SCORE 1		OBJECTIF SENSIBLE AU GENRE	
			EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET
610	Ministère de la santé, de l'hygiène publique, de la couverture sanitaire universelle et des assurances	118 436 323	2 079 000	1,76%	9 804 796	8,28%	2 369 187	2,00%	4 296 518	3,63%	150 000	0,13%	18 699 501	15,79%
710	Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social	13 423 646	318 000	2,37%		0,00%	528 032	3,93%		0,00%	12 000	0,09%	858 032	6,39%
720	Ministère de la communication	4 084 188	5 000	0,12%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,12%
740	Ministère des solidarités, du genre, de la famille et de la protection de l'enfance	4 480 296	918 984	20,51%	20 800	0,46%	26 500	0,59%	31 628	0,71%		0,00%	997 912	22,27%
750	Ministère délégué auprès du ministère du développement à la base et de l'économie sociale et solidaire, chargé de la jeunesse et des sports	11 030 775	5 000	0,05%	342 621	3,11%	80 981	0,73%	100 897	0,91%		0,00%	529 499	4,80%
760	Ministère de l'Aménagement du territoire, de l'urbanisme et de l'habitat	12 342 762	5 000	0,04%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,04%
810	Ministère de l'Agriculture, de la pêche, des ressources animales et de la souveraineté alimentaire	53 589 017	5 000	0,01%	8 030 367	14,99%	10 810 992	20,17%		0,00%	116 792	0,22%	18 963 151	35,39%

CODE SECTION	INSTITUTIONS/ MINISTERES	PREVISION 2026	SCORE 5		SCORE 4		SCORE 3		SCORE 2		SCORE 1		OBJECTIF SENSIBLE AU GENRE	
			EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET
811	Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire, chargé de l'eau et de l'assainissement	25 345 949	5 000	0,02%	406 911	1,61%		0,00%	11 800	0,05%		0,00%	423 711	1,67%
813	Ministère de l'economie maritime	905 706	5 000	0,55%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,55%
820	Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé du commerce et du contrôle qualité	26 279 790	5 000	0,02%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,02%
821	Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de la promotion des investissements, de l'industrie et de la souveraineté économique	1 774 673	5 000	0,28%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	0,28%
830	Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire , chargé des travaux publics et des infrastructures	149 383 041	5 144	0,003%		0,00%	60 000	0,04%	899 280	0,60%		0,00%	964 424	0,65%
832	Ministère des transports terrestres, aériens et ferroviaires	34 546 615	5 000	0,01%	300	0,001%		0,00%		0,00%		0,00%	5 300	0,02%

CODE SECTION	INSTITUTIONS/ MINISTERES	PREVISION 2026	SCORE 5		SCORE 4		SCORE 3		SCORE 2		SCORE 1		OBJECTIF SENSIBLE AU GENRE	
			EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET	EN MILLIERS DE FCFA	EN % DU BUDGET
840	Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de l'énergie et des ressources minières	71 670 581	662 676	0,92%		0,00%	1 646 371	2,30%	10 000	0,01%	3 000	0,00%	2 322 047	3,24%
850	Ministère du tourisme, de la culture et des arts	3 487 465	5 000	0,14%	4 912	0,14%		0,00%	186 756	5,36%	19 824	0,57%	216 492	6,21%
860	Ministère de l'environnement, des ressources forestières, de la protection côtière et du changement climatique	33 968 703	6 700	0,02%		0,00%	51 878	0,15%		0,00%		0,00%	58 578	0,17%
870	Ministère de l'efficacité du service public et de la transformation numérique	59 345 943	5 890	0,01%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 890	0,01%
920	Ministère des relations avec le parlement et les institutions	407 279	5 000	1,23%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	5 000	1,23%
921	Commission nationale des droits de l'homme	621 011	7 800	1,26%	1000	0,16%		0,00%		0,00%		0,00%	8 800	1,42%
TOTAL		**1 210 085 619**	**18 972 685**	**1,57%**	**18 934 295**	**1,56%**	**15 631 410**	**1,29%**	**7 562 602**	**0,62%**	**301 616**	**0,02%**	**61 402 608**	**5,07%**

Sources : DGBF

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que 1,57% des dépenses visent principalement l'égalité de genre (score 5). En ce qui concerne les dépenses poursuivant des objectifs significatifs en matière d'égalité de genre, on note également 1,56% en 2026 (score 4). Les dépenses à score 3, 2 et 1 représentent respectivement 1,29%, 0,62% et 0,02%. Au total, la part du budget sensible au genre des institutions et ministères pour l'année 2026 est de 5,07%. Ces résultats constituent certes, un début de prise en compte du genre mais restent insuffisants pour affecter significativement l'égalité de genre.

Au niveau des institutions et des ministères, quelques interventions avec un objectif principal (score 5) et un objectif significatif (score 4) d'équité et d'égalité de genre présentent des volumes budgétaires importants. Il s'agit essentiellement du programme « Genre et promotion de la femme » ; de l'action genre « Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant et des adolescents » ; « Couverture Maladie Universelle » ainsi que des projets « Projet de promotion de l'éducation inclusive dans les préfectures de Bassar et Mô », « Projet d'amélioration de la qualité et de l'équité de l'éducation de base (PAQEEB) », et du « Projet d'amélioration de l'accès et de la qualité de l'éducation au Togo (PAAQET) » du MEPS. Il faut noter que c'est le ministère chargé de la planification qui présente la plus forte proportion de dépenses avec un score 5 (70,65%). En général, il y a plusieurs activités visant principalement l'équité et l'égalité de genre.

A moyen terme, l'objectif pour tous les projets et actions des ministères est de rendre les dépenses clés surtout les projets des ministères plus sensibles au genre afin qu'ils répondent aux critères pour un score 1 à 5, tout en maintenant les acquis pour les projets ayant déjà le score 5.

Les données du tableau 2 confirment la tendance évolutive des dépenses genre des exercices 2025 et 2026.

Tableau 3: Budget sensible au genre des exercices 2025 et 2026

SECTION	***MINISTERES /INSTITUTIONS***	***BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2+3+4+5)***	
		2025	***2026***
110	Assemblée nationale	7 000	11 000
120	Présidence du Conseil	0	4 200
131	Secrétariat général du Gouvernement	3 000	5 000
140	Cour constitutionnelle	5 000	8 000
150	Cour suprême	5 000	5 000
160	Protecteur du citoyen	5 000	5 000
170	Cour des comptes	36 420	10 000
190	Haute autorité de régulation de la communication écrite, audiovisuelle et numérique	5 000	5 200
210	Ministère des finances et du budget	1 624 888	3 788 201
211	Ministère de l'économie et de la veille stratégique		5 000
220	Ministère de la planification et du développement	59 250	6 109 972
230	Ministère des affaires étrangères, de la coopération, de l'intégration africaine et des togolais de l'extérieur	5 000	5 000

SECTION	MINISTERES /INSTITUTIONS	BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2+3+4+5)	
		2025	2026
240	Ministère du développement à la base et de l'économie sociale et solidaire	10 578 594	1 858 901
310	Ministère de la défense nationale	44 330	43 673
410	Ministère de l'administration territoriale, de la gouvernance locale et des affaires coutumières	8 500	48 000
420	Garde des sceaux, Ministère de la justice et des droits humains	11 285	5 000
421	Conseil supérieur de la magistrature	0	3 000
430	Ministère de la sécurité	11 250	248 237
440	Ministère délégué auprès du ministère de l'Aménagement et du Développement, chargé du développement local	5 200	5 000
510	Ministère de l'Éducation nationale	174 200	186 340
530	Ministère délégué auprès d ministère de l'éducation nationale, chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique	6 000	4 959 546
610	Ministère de la santé, de l'hygiène publique, de la couverture sanitaire universelle et des assurances	8 876 072	18 699 501
710	Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social	330 000	858 032
720	Ministère de la communication	5 000	5 000
740	Ministère des solidarités, du genre, de la famille et de la protection de l'enfance	1 605 883	997 912
750	Ministère délégué auprès du ministère du développement à la base et de l'économie sociale et solidaire, chargé de la jeunesse et des sports	373 623	529 499
760	Ministère de l'Aménagement du territoire, de l'urbanisme et de l'habitat	3 000	5 000
810	Ministère de l'Agriculture, de la pêche, des ressources animales et de la souveraineté alimentaire	21 281 170	18 963 151
811	Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire, chargé de l'eau et de l'assainissement	5 000	423 711
813	Ministère de l'économie maritime	5 000	5 000
820	Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé du commerce et du contrôle qualité	5 000	5 000

SECTION	MINISTERES /INSTITUTIONS	BUDGET SENSIBLE AU GENRE (SCORE 1+2+3+4+5)	
		2025	2026
821	Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de la promotion des investissements, de l'industrie et de la souveraineté économique	5 000	5 000
830	Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire, chargé des travaux publics et des infrastructures	7 000	964 424
832	Ministère des transports terrestres, aériens et ferroviaire	5 000	5 300
840	Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de l'énergie et des ressources minières	5 000	2 322 047
850	Ministère du tourisme, de la culture et des arts	4 000	216 492
860	Ministère de l'environnement, des ressources forestières, de la protection côtière et du changement climatique	122 078	58 578
870	Ministère de l'efficacité du service public et de la transformation numérique		5 890
920	Ministère des relations avec le parlement et les institutions	5 000	5 000
921	Commission nationale des droits de l'homme	6 500	8 800
TOTAL		**45 244 243**	**61 402 608**

Source : DGBF

Il ressort de ce tableau que la part des dépenses sensibles au genre des ministères et institutions par rapport au budget global de l'Etat est passée de 45,24 milliards en 2025 à 61,40 milliards en 2026 soit une progression de 35,72%.

Cette progression s'explique par la prise en compte du genre dans certains nouveaux projets notamment le Projet d'Autonomisation des Femmes et du Dividende Démographique en Afrique Subsaharienne Plus (WEDD+), l'amélioration du budget alloué à la santé de la mère et de l'enfant et aussi à l'amélioration de la méthodologie de marquage genre qui permet une analyse minutieuse des dépenses.

Cette hausse est enregistrée particulièrement au niveau de deux (2) ministères. Il s'agit du ministère chargé de la planification qui passe de 59 250 en 2025 à 6 109 972en 2026 et celui chargé des mines qui passe de 5 000 en 2025 à 2 322 047 en 2026.

Pour le ministère chargé de l'action sociale, à part le programme « Genre et promotion de la femme » entièrement dédié au genre, il faut noter la prise en compte du genre dans presque toutes les actions des autres programmes opérationnels et celui du pilotage du DPPD en 2026.



“L'égalité des genres est aussi un accélérateur important de la bonne gouvernance. Au Togo, nous avons adopté des politiques visant à promouvoir la participation des femmes dans tous les domaines de la vie publique.

S.E.M Faure Essozimna GNASSINGBÉ
Président de la République Togolaise

Conférence de haut niveau sur
la Gouvernance, FOCAC2024

IV.4.1.1. Planification, programmation et budgétisation au niveau sectoriel

Cette partie retrace la planification, la programmation et la budgétisation des dépenses sensibles au genre des institutions qui sont en dotation et des ministères qui sont en mode programme. Elle permet aussi de présenter l'analyse sexo-désagrégée des effectifs desdits ministères et institutions.

❖ CAS DES INSTITUTIONS



L'Assemblée, à l'instar des autres institutions, bénéficie d'une dotation pour la réalisation de ses activités. Cette dotation intitulée « Pilotage et soutien » est composée de deux actions dont l'action « genre et équité » déclinée en sept (07) activités à réaliser au cours de l'année 2026.

La planification, la programmation et la budgétisation des dépenses sensibles au genre à l'Assemblée nationale s'articulent autour de 07 activités pour un total de 11 000 000, soit 0.17% de la dotation totale de l'institution qui s'élève à 6 614 751 000.

D'une façon générale, l'effectif total de l'institution est projeté à 336 agents dont 75 femmes, soit 22,32% contre 77,68% d'hommes.

Les femmes occuperaient 29,09% postes de responsabilité. Il faudrait en faire davantage d'efforts pour atteindre la parité homme-femme dans les années à venir.



Au titre de l'exercice 2026, la Présidence du Conseil a programmé 05 activités genre pour un montant total de 3 700 000, soit 0,02% de la dotation globale qui s'élève à 24 256 308 000.

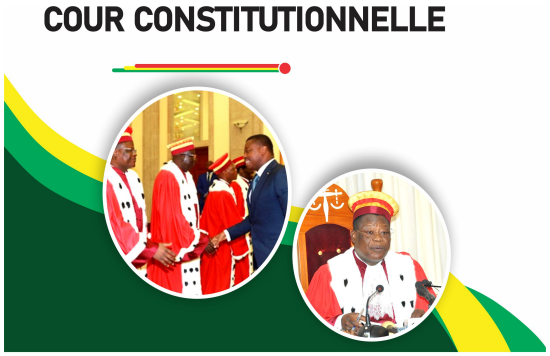
L'analyse sexo désagrégé de l'effectif de la Présidence du Conseil montre qu'en 2026, l'effectif total de l'institution serait de 86 dont 7 femmes, soit 8,14% contre. Les femmes occuperaient 8,64% de postes de responsabilités sur un total de 81 postes.



Au secrétariat général du Gouvernement (SGG), les activités de promotion du genre sont au nombre de six (6) au titre de l'exercice 2026. Ces activités sont financées à hauteur de 5 000 000 sur un budget global de 737 759 000, soit 0,68%.

La mise en œuvre de ces activités permettra d'une part, de prendre en compte le genre au sein du SGG et d'autre part, de contribuer à la réduction des inégalités constatées.

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés du personnel montre qu'en 2026, 33,63% des femmes occuperaient les postes de responsabilités sur un total de 18 agents.



Le budget sensible au genre représente 8 000 000, soit 0,86% du budget total de 928 791 000 affectés à la cour constitutionnelle pour l'année 2026.

L'effectif des femmes responsabilisées à la Cour constitutionnelle est de 3 entre 2024 et 2025. Ce qui représente un taux de responsabilité de 33,33%.

D'une façon générale, les femmes représenteraient 37,14% sur un effectif total de 70 agents. Des efforts restent à faire pour l'atteinte de la parité hommes-femmes à la Cour constitutionnelle.



Au titre de l'exercice 2026, la Cour suprême a programmé 05 activités genre pour un montant total de 5 000 000, soit 0,80% de la dotation globale qui s'élève à 621 710 000.

L'analyse sexo désagrégé de l'effectif de la Cour suprême montre qu'en 2026, l'effectif total de l'institution serait de 50 dont 14 femmes, soit 28% contre 72% d'hommes. Les femmes occuperaient 40% de postes de responsabilités sur un total de 10 postes. Ce taux s'explique par la volonté de responsabiliser les femmes grâce à l'intensification des plaidoyers à l'attention des premiers responsables de la Cour.



Pour la dotation de l'année 2026, du protecteur du citoyen a programmé 05 activités genre de score 5, pour un montant total de 5 000 000 dans l'action genre et équité.

La part du budget sensible au genre représente 1,74% de la dotation totale du protecteur du citoyen qui s'élève à 287 965 000.

Le protecteur du citoyen envisage d'augmenter les postes de responsabilité de 02 en 2025 à 10 en 2026 dont 04 postes seront occupés par les femmes, soit 40%.

De façon générale, l'effectif global de l'institution est resté inchangée entre 2025 et 2026 et est de 33 agents dont 16 femmes, soit 48,48%.



Les dépenses genre de la Cour des comptes programmées pour 2026 sont au nombre de 05 dont 04 activités à score 5 et 01 de score 4. Ces activités sont budgétisées à hauteur de 10 000 000.

La part du budget sensible au genre représente 0,26% de la dotation totale de la Cour des comptes qui s'élève à 3 788 327 000.

L'analyse sexo-désagrégée des effectifs montre qu'en 2026, la Cour des comptes compterait 80 agents dont 26 femmes, soit 32,50%. Sur les 07 postes de responsabilité disponibles, les femmes occuperaient un seul poste, soit 14,29% enregistrant ainsi un faible taux de représentativité du genre féminin aux postes de responsabilité. Des plaidoyers sont faits à l'attention des premiers responsables du pays pour que d'ici à 2030 le personnel dédié au contrôle puisse compter en son sein une proportion d'au moins 30% de femmes.



La HARCAN bénéficie d'une dotation d'un montant de 563 564 000 pour le compte de l'exercice 2026. Elle a prévu 04 activités genre chiffrées à 5 200 000, soit 0,92% du budget de l'institution.

Sur un effectif total de 81 agents toutes catégories professionnelles confondues, les femmes représenteraient le tiers (26), soit un taux de 32,10%. Quant aux postes de responsabilité, 12 seraient occupés par les femmes sur un total de 35, soit 34,29 %.



Le CSM bénéficie d'une dotation de 68 891 000. Il est prévu 3 000 000 pour les activités genre, soit un taux de 4,35%.

En 2026, la Commission aurait au total 13 agents toutes catégories confondues dont 7 femmes, soit 53,85% de l'effectif. Les femmes occuperaient 55,56% des postes de responsabilités.



La CNDH a programmé 04 activités genre à score 5 et 02 activités à score 4. Ces activités sont financées à hauteur de 8 800 000.

La part du budget sensible au genre représente 1,42% du budget total qui s'élève à 621 011 000.

En 2026, la Commission aurait au total 16 agents dont 6 femmes, soit 37,50% de l'effectif.

❖ CAS DES MINISTERES



Le MFB bénéficie d'une allocation budgétaire de 49 937 184 000. La part du budget sensible au genre représente 7,58% de ce montant, soit 3 787 705 000 pour la mise en œuvre des activités genre sur ressources externes.

En 2026, l'effectif des femmes serait de 451 sur 1 735 agents, soit un taux de 25,99%. Sur la même période, 21,13% de ces femmes occuperaient les postes de responsabilité.



Le budget alloué au MEVS est de 414 760 000. Il est prévu 5 000 000, soit 1,21% de ce budget pour les activités genre.

Les femmes représenteraient 23,81% des 21 agents du ministère.



Le MPD bénéficie d'une allocation budgétaire de 8 648 542 000, dont 6 109 972 000 réservés pour la réalisation des activités genre, soit un taux de 70,65%.

Les femmes représenteraient 32,32% de l'effectif global de 127 agents et occuperaient 18,42% des postes de responsabilité en 2026.



Le MAECIATE prévoit un budget de 5 000 000, soit 0,03% d'un budget total de 18 418 903 000, pour la mise en œuvre des activités liées au genre.

Les femmes représenteraient 22,38%, soit 62 d'un personnel de 277 agents. Elles occuperaient 11,76% des postes de responsabilité sur 119 postes responsabilisés.



Le ministère prévoit un budget genre de 1 858 901 000 sur un budget total de 16 451 474 000, soit un taux de 11,30%.

Sur un total de 149 agents que compterait le MDBESS, 44 seraient des femmes, soit un taux de 29,53%. En termes de responsabilisation, sur un total de 40 postes, 09 seraient occupés par les femmes, soit 23,08%.



Les dépenses genre représentent 0,04% du budget global du MINARM, soit un montant de 39 757 000 sur 102 569 805 000 alloués.

Les prévisions 2026 de l'effectif sexo-désagrégé du MINARM sont estimées à 14,08% de femmes. En termes de responsabilisation, 7,89% des postes seraient occupés par les femmes.



Le MATGLAC bénéficie d'une allocation budgétaire de 37 456 366 000. De ce budget total, le ministère prévoit 48 000 000 de budget genre ; soit un taux de 0,13%.

En 2026, les femmes représenteraient 27,87% sur 610 agents du ministère. En termes de responsabilisation, 14,85% des postes seraient occupés par les femmes.

GARDE DES SCEAUX, MINISTÈRE DE LA JUSTICE ET DES DROITS HUMAINS



Le budget accordé au MJDH est de 9 387 897 000 dont 5 000 000 sont consacrés aux activités genre, soit 0,05%.

Sur un effectif global projeté à 1 433 en 2026, il est dénombré 354 femmes, soit 24,70%. Pour les postes de responsabilité, 13,93% des postes seraient occupés par les femmes, soit 28 postes sur 201.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ



Pour l'exercice 2026, le ministère a bénéficié d'une allocation budgétaire global de 31 872 968 000. La part réservée aux activités genre est de 248 237 000, soit un taux de 0,78%.

L'effectif du personnel du MSPC serait de 8 913 dont 1 292 femmes soit 14,50%. Le nombre de femmes occupant un poste de responsabilité est estimé à 89, soit 11,40% sur un total de 781 postes.

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTÈRE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE CHARGÉ DU DÉVELOPPEMENT LOCAL



Sur une enveloppe budgétaire globale de 16 451 474 000, le MDMATDL prévoit 1 858 901 000 pour la prise en compte du genre dans ses actions, soit 11,30% de l'enveloppe.

L'effectif du personnel du MDMATDL est estimé à 149 agents dont 44 femmes, soit 29,53%. En termes de postes de responsabilité, les femmes représentent 23,08%, soit 9 femmes sur 39 postes décisionnels.

MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE



Le MEN bénéficie d'une allocation budgétaire globale de 211 700 961 000. La part réservée aux activités genre est de 186 340 000, soit un taux de 0,09%.

L'analyse sexo-désagrégée révèle que le ministère compterait 10 387 femmes sur un total de 45 179 agents, soit 22,99% de femmes. Le nombre de postes de responsabilité serait de 12 150 dont 2 960 seraient occupés par les femmes, soit 24,36%.

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



Sur une allocation budgétaire globale de 46 213 475 000, la part réservée au budget sensible au genre est de 4 959 546 000, soit un taux de 10,73%.

L'effectif des femmes serait de 62 sur 247 agents, soit 25,10%. Sur 54 postes de responsabilité, les femmes occuperaient 16, soit 29,63%.

MINISTÈRE DE LA SANTE, DE L'HYGIENE PUBLIQUE, DE LA COUVERTURE SANITAIRE UNIVERSELLE ET DES ASSURANCES



Le MSHPCUA a bénéficié d'une allocation budgétaire de 118 553 313 000. La part du budget réservée aux activités genre s'élève à 18 699 501 000, soit 15,77%.

L'effectif général du ministère est estimé à 8 961 agents en 2026, dont 3 711 femmes, soit 41,41%. Par rapport à l'effectif total responsabilisé, les femmes représenteraient 15,06%. La proportion des femmes médecins occupant les postes de responsabilité non prévus par l'organigramme (coordonnateurs, responsables et chefs d'unité) serait de 31%.

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL



Le MRSPTDS a bénéficié d'une allocation budgétaire de 6 573 223 000. La part du budget réservée aux activités genre s'élève à 858 032 000, soit un taux de 13,05%.

L'effectif général du MRSPTDS serait de 1 147 agents dont 834 femmes, soit un taux de 72,71%. Les femmes occuperaient 25,93% des postes de responsabilité.

MINISTÈRE DE LA COMMUNICATION



Le budget global du MCMC est de 4 084 188 000. De ce budget, 5 000 000 est consacrée aux activités genre, soit 0,12%.

L'analyse des effectifs révèle que le MCMC projette un effectif total de 2 801 agents dont 1 814 femmes, soit 64,76%. S'agissant des postes de responsabilité, les femmes occuperaient 70,62%.

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS,
DU GENRE, DE LA FAMILLE ET DE
LA PROTECTION DE L'ENFANCE



Pour l'exercice de 2026, le MSGFPE a bénéficié d'une allocation budgétaire de 4 880 296 000 dont la part du budget réservée aux activités genre s'élève à 997 912 000, soit 22,27%.

En 2026, l'effectif global des femmes serait de 253 sur 592 agents, soit 43%. Elles occuperaient 55 postes de responsabilité sur 163, soit 34%.

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTÈRE
DU DÉVELOPPEMENT À LA BASE ET DE
L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE
CHARGÉ DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS



Au titre de l'année 2026, le service du Ministre délégué chargé de la jeunesse et des sports (MDJS) a bénéficié d'un budget total de 11 030 775 000 dont 529 499 000, soit 4,80% représentant la part du budget sensible au genre.

En 2026, l'effectif des agents est estimé à 262 dont 79 femmes, soit 30,15%. Aussi, sur un total de 58 postes responsabilisés, 7 seraient des femmes, soit 12,07%.

MINISTÈRE DE L'AMENAGEMENT DU
TERRITOIRE, DE L'URBANISME
ET DE L'HABITAT



Pour l'exercice 2026, le MATUH bénéficie d'une enveloppe globale de 12 342 761 000. La part du budget pour les activités genre est de 5 000 000, soit 0,04%.

L'effectif total du personnel pour 2026 serait de 200 dont 62 femmes, soit 31%. En ce qui concerne les postes de responsabilité, 9 postes sur 49 seraient occupés par les femmes, soit 18,37%.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE LA PÊCHE, DES RESSOURCES ANIMALES
ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE



Le budget général du MAPRASA pour l'année 2026 est estimé à 53 589 017 000. La part du budget genre est de 18 963 151 000, soit 35,39%.

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés montre qu'en 2026, le MAPRASA compterait au total 1 826 agents dont 493 femmes, soit 27%. Les postes de responsabilités seraient occupés par 46 femmes sur 344, soit 13,37%.

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTÈRE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE CHARGÉ DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT



Pour le compte de l'année 2026, le service du Ministre délégué chargé de l'eau et de l'assainissement (MDEA) a planifié des activités genre pour un montant de 423 711 000, soit 1,67% du budget global qui s'élève à 25 345 949 000.

La projection des effectifs sexo-désagrégés pour l'année 2026 est estimée à 160 agents dont 30 femmes, soit 18,75%. Les femmes occuperaient 11 postes de responsabilité sur 45 au total, soit 24,44%.

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE MARITIME



Le MEM a bénéficié d'une allocation budgétaire de 905 706 000. La part du budget réservée aux activités genre s'élève à 5 000 000, soit un taux de 0,55%.

L'effectif général du MEM serait de 111 agents dont 45 femmes, soit un taux de 40,54%. Les femmes occuperaient 32,00% des postes de responsabilité.

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE CHARGÉ DU COMMERCE ET DU CONTRÔLE QUALITÉ



Pour l'exercice 2026, le service du Ministre délégué chargé du commerce et du contrôle qualité (MDCCQ) bénéficie d'une allocation budgétaire de 26 279 790 000. La part du budget consacrée aux activités genre est de 5 000 000, soit 0,02%.

Ce service compterait, en 2026, 46 postes de responsabilité dont 10 occupés par les femmes, soit 21,74%. En ce qui concerne l'effectif général, il est estimé à 356 agents dont 145 femmes, soit 40,73%.

MINISTÈRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTÈRE DE L'ECONOMIE CHARGÉ DE LA PROMOTION DES INVESTISSEMENTS, DE L'INDUSTRIE ET DE LA SOUVERAINETÉ ECONOMIQUE



Le service du Ministre délégué chargé de la promotion des investissements et de la souveraineté économique (MDPISE) bénéficie, en 2026, d'un budget de 1 774 673 000. Le budget genre est de 5 000 000, soit 0,28%.

Ce service compterait en 2026, 189 agents dont 64 femmes, soit 33,86%. Les femmes occuperaient 23 postes de responsabilité sur 65, soit 35,38%.



Le budget, exercice 2026 alloué au service du Ministre délégué chargé des travaux publics et des infrastructures (MDTPI) est de 149 633 041 000 dont 964 424 000 consacrés aux dépenses genre, soit 0,64%. En ce qui concerne les activités à score 5, leur montant est de 5 144 000, soit 0,003%, celles à score 3 sont estimées à 60 000 000, tandis que le montant des dépenses à score 2 est de 899 280 000.

En 2026, pour un effectif total de 388 agents projeté, l'on dénombre 82 femmes, soit 21,13%. De même, sur un total de 40 postes responsabilisés, 2 seraient occupés par les femmes, soit 5%.



Le budget global du MTRAF en 2026 est estimé à 34 546 615 000 dont la part réservée aux activités genre est de 5 300 000, soit 0,02%. Les activités genre à score 5 sont financées à hauteur de 5 000 000, et celles à score 4 est de 300 000.

Selon les prévisions, au titre de l'année 2026, l'effectif sexo-désagrégé du MTRAF serait de 213 agents dont 78 femmes, soit 36,62%.

En termes de responsabilisation, sur 50 postes de responsabilité prévus au sein du ministère, 9 seraient occupés par les femmes, soit 18%.



Pour le budget 2026, la part du budget sensible au genre du MMRE est de 2 322 047 000, soit 3,24% du budget global du ministère qui est de 71 670 581 000. Les activités à score 5 sont financées à hauteur de 662 676 000 et les activités à score 3 se chiffre à 1 646 371 000. Celles à score 2 et 1 se chiffrent respectivement à 10 000 000 et 3 000 000

L'analyse des effectifs sexo-désagrégés montre qu'en 2026, le ministère des mines et des ressources énergétiques compterait au total 187 agents dont 37 femmes, soit 19,79%. Il en ressort que sur 22 postes de responsabilité, 5 seraient occupés par les femmes, soit 22,73%.



Au titre de l'exercice 2026, le budget global du MTCA est de 3 472 465 000. Le budget genre représente 6,23%, soit 216 492 000.

L'analyse sexo-désagrégés montre qu'en 2026, le ministère compterait 211 agents dont 83 femmes, soit 39,34%. Sur 98 postes de responsabilités, 40 seraient occupés par les femmes, soit 40,82%.



Le budget réservé en 2026 aux activités sensibles au genre du MERFPCCC représente 0,17%, soit 58 578 000 sur un budget global 33 968 703 000.

L'effectif total des agents en 2026 est estimé à 643 dont 130 femmes, soit 20,22%. Par ailleurs, en termes de responsabilité, les femmes occuperaient 10 postes sur 100, soit 10%.



Le MDHFCRIR bénéficie en 2026 d'une allocation de 59 345 943 000 du budget global, dont 5 890 000 pour la réalisation des activités genre, soit 0,01%. Ses activités sont uniquement à score 5.

En 2026, le MDHFCRIR compterait 26 agents dont 12 femmes, soit 46,15%. En ce qui concerne les postes de responsabilité, le ministère envisage de promouvoir 6 femmes aux postes de responsabilité sur 14, soit 42,86%.



Pour l'exercice 2026, le service du Ministre des relations avec le parlement et les institutions (MRPI) bénéficie d'une allocation budgétaire de 407 279 000. La part du budget consacrée aux activités genre est de 5 000 000, soit 1,23%.

Ce service compterait, en 2026, 7 postes de responsabilité dont 2 occupés par les femmes, soit 28,57%. En ce qui concerne l'effectif général, il est estimé à 37 agents dont 12 femmes, soit 32,43%.

IV.4.2. Projection sexo-désagrégée des effectifs du ministère et institution

Le canevas proposé par le FMI en décembre 2020, adapté au contexte administratif du Togo, a servi de base pour une analyse sexo-désagrégée des effectifs des ministères et institutions. Elle a été réalisée par l'équipe d'experts nationaux en budgétisation sensible au genre, en collaboration avec les ministères et institutions, et avec l'appui technique du conseiller résident du FMI. Les effectifs sont présentés par fonction, en distinguant le personnel en poste de responsabilité des autres agents.

Le tableau ci-dessous retrace les effectifs des agents ainsi que leurs responsabilités sur la période 2026 (Tableau et graphique).

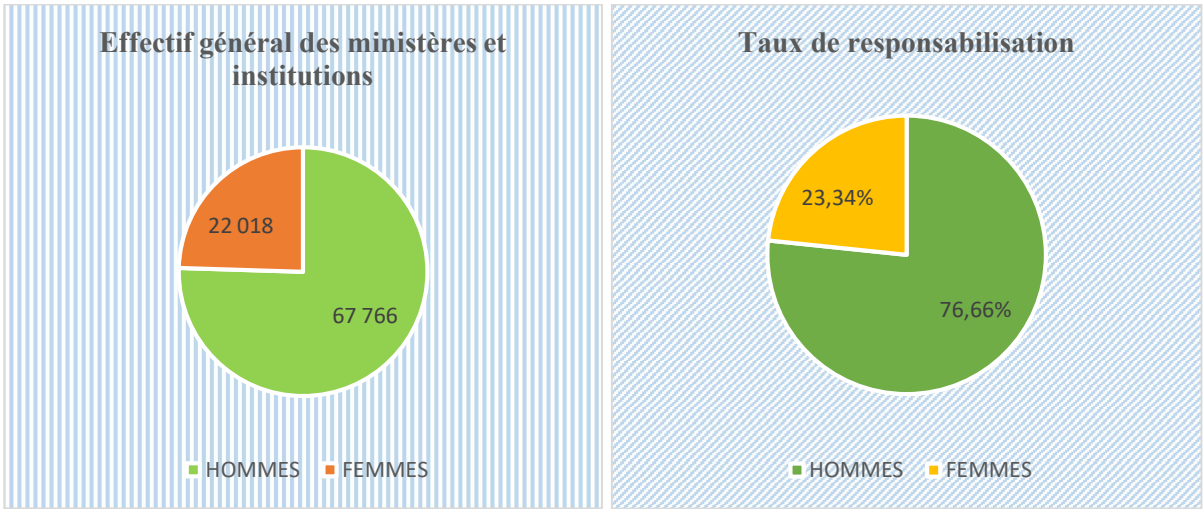
Tableau 4 : Projection des effectifs sexo-désagrégés des institutions/ministères du DBSG de 2026 au Togo

RECAP DES EFFECTIFS	2024	2025	2026
EFFECTIF RESPONSABILISE	**14 508**	**15 383**	**16 634**
HOMMES	11 329	11 888	12 752
FEMMES	3 179	3 495	3 882
% F RESPONSABILISEE	**21,91%**	**22,72%**	**23,34%**
EFFECTIF NON RESPONSABILISÉ	**57 308**	**63 077**	**73 150**
HOMMES	44 294	47245	55 014
FEMMES	13 014	15832	18 136
% F NON RESPONSABILISEE	**22,71%**	**25,10%**	**24,79%**
EFFECTIF TOTAL	**71 816**	**78 460**	**89 784**
HOMMES	**55 623**	**59 133**	**67 766**
FEMMES	**16 193**	**19 327**	**22 018**
% FEMMES	**22,55%**	**24,63%**	**24,52%**
% HOMMES	**77,45%**	**75,37%**	**75,48%**

Sources : DGBF

Le tableau ci-dessus résume la projection des effectifs des ministères et institutions qui ont contribué à l'élaboration du document budgétaire sensible au genre en 2026. Ainsi, en 2026, l'effectif total des agents de ces neuf (10) institutions et trente-trois (30) ministères est estimé à 89 784 agents dont 22 018 femmes contre 78 460 agents dont 19 327 femmes en 2025 et 71 816 agents dont 16 193 femmes en 2024. Parmi les 16 634 agents occupant des fonctions de responsabilité en 2026, 3 882 sont des femmes, soit 23,34%.

Graphique 5 : Effectif général du personnel des institutions et ministères et Responsabilisation du personnel féminin en 2026



Source : DGBF

L'examen du graphique révèle qu'en 2026, les femmes représenteraient 24,52% de l'effectif global et occuperaient 23,34% des postes de responsabilité. Comparée à la

proportion de 22,72% en 2025, cette part traduit une progression de 0,62 point.

S'agissant de la responsabilisation du personnel féminin au niveau de l'exécutif, 4 des 30 ministères ayant élaboré le DBSG sont dirigés par des femmes. Il s'agit notamment des ministères chargés du genre, du Développement à la base, de la Communication, et transformation

La faible représentation des femmes aux postes de responsabilité s'explique principalement par un niveau d'éducation et de formation limité, des stéréotypes de genre qui cantonnent les femmes à certains métiers, et un manque d'accompagnement et de mentorat pour développer le leadership et la confiance en soi. À cela s'ajoutent des obstacles organisationnels, comme l'absence de politiques de promotion inclusives et de mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

V. Mécanisme de mise en œuvre

Le mécanisme de mise en œuvre du Document budgétaire sensible au genre (DBSG) 2026 a pour but de s'assurer de la prise en compte effective du genre dans la gestion des finances publiques. Il s'analyse en un dispositif de suivi-évaluation structuré et se ramifie en trois composantes : l'organisation des acteurs intervenant dans la mise en œuvre, le système de suivi-évaluation des activités et des résultats obtenus ainsi que la gouvernance, la coordination et le renforcement des capacités.

V.1. Organisation institutionnelle et rôle des acteurs

La mise en œuvre du DBSG repose sur un ancrage à la fois institutionnel, national et sectoriel. Au niveau national, le MFB assure la coordination, notamment à travers le suivi et la production des rapports d'exécution sectoriels en collaboration avec les ministères chargés du genre. Au plan sectoriel, cette mise en œuvre est assurée par les structures techniques dédiées sous la supervision des ministres ou des présidents d'institutions, garantissant une appropriation et une responsabilisation à chaque niveau.

a. les cellules focales genre des ministères/institutions

La mise en œuvre du DBSG repose principalement sur les cellules focales genre (CFG) instituées au sein des ministères et institutions. Ces structures constituent l'ossature opérationnelle de la stratégie d'intégration du genre dans le cycle budgétaire. Chaque cellule est composée de trois membres nommés par arrête. Elle est présidée par le secrétaire général du ministère ou à défaut le directeur de cabinet ou un directeur d'une administration centrale assisté de deux membres.

La coordination des interventions de ces cellules dans le cadre du DBSG est assurée par le point focal national relevant de la DGBF et qui veille au respect des orientations stratégiques.

b. Autres acteurs impliqués dans la mise en œuvre

Outre les cellules focales genre, d'autres acteurs tels que Les directions des affaires administratives et financières (DAAF), responsables de programmes et d'actions opérationnelles, les directions de la planification, des statistiques et du suivi évaluation (DPSSE) interviennent dans le dispositif de mise en œuvre des activités genre.

L'ensemble de ces acteurs est placé sous la coordination de la Direction générale du

budget et des finances (DGBF), qui joue un rôle central de supervision et de coordination interinstitutionnelle. Elle est également chargée de la consolidation des rapports de performance aux niveaux national, sous régional, régional et international.

V.2. Le suivi évaluation du DBSG

a. Outils de planification et de suivi

Le dispositif de suivi-évaluation du DBSG repose sur un ensemble d'outils opérationnels. Parmi ces outils figurent le Plan de travail et budget annuel (PTBA), qui sert de cadre de planification des actions sensibles au genre ainsi que le Tableau de bord annuel des indicateurs (TBAI), conçu pour mesurer la performance des actions menées selon des indicateurs genre définis. En plus de ces instruments, deux matrices de suivi sont à noter: le tableau de suivi du PTBA et le tableau de suivi du TBAI destinés à assurer un suivi régulier de l'exécution des activités. Ils permettent non seulement de suivre l'état d'avancement des interventions, mais également d'analyser les écarts constatés par rapport aux cibles fixées afin d'en procéder aux ajustements si nécessaire.

b. Déroulement et modalités de suivi

Le processus de suivi y compris ses modalités intègre les étapes ci-après : l'élaboration des outils de suivi doit être achevée en décembre de l'année N-1. Leur validation, impliquant les membres des cellules focales genre, les responsables de programmes et les acteurs techniques tels que les DAF et DPSSE, intervient au plus tard dans la deuxième semaine du mois de janvier de l'année N.

Une fois validés, ces documents sont centralisés au niveau du point focal national, qui procède, en concertation avec l'équipe des experts nationaux, à leur consolidation afin de rendre disponibles le PTBA et le TBAI consolidés ainsi que leurs documents de suivi.

En cours d'exécution, une revue à mi-parcours est organisée chaque année entre mai et juin conduisant à l'élaboration d'un rapport semestriel de l'année N. Cette revue constitue une étape stratégique permettant d'évaluer les résultats obtenus au premier semestre, d'identifier les défis rencontrés, de proposer les ajustements nécessaires et de réorienter, si besoin, les actions prévues pour le reste de l'année et l'année suivante. Elle contribue ainsi à renforcer la réactivité et la cohérence de l'action publique en matière d'égalité de genre.

Deux rapports sont produits annuellement sous la coordination du Ministère chargé du budget pour documenter l'état d'avancement de la mise en œuvre du DBSG. Le premier est un rapport semestriel élaboré entre juillet et août, qui fournit un aperçu des réalisations et des ajustements engagés. Le second est un rapport annuel de l'année N-1, publié au plus tard le 30 juin de l'année suivante N qui dresse un bilan global des résultats atteints, analyse les écarts par rapport aux cibles initiales et formule des recommandations pour les exercices futurs.

V.3. Gouvernance, coordination et renforcement des capacités

Pour assurer l'efficacité du dispositif, un mécanisme de gouvernance et de coordination est mis en place, sous la houlette de la DGBF. Ce mécanisme comprend des rencontres périodiques entre les cellules focales, des ateliers de renforcement de capacités, ainsi qu'un appui technique continu à travers des outils méthodologiques harmonisés. Ce cadre permet non seulement d'assurer une mise en œuvre cohérente et intégrée du DBSG à l'échelle nationale, mais

aussi de renforcer la culture de redevabilité et d'efficacité dans la prise en compte du genre dans les politiques publiques.

La disponibilité des différents documents budgétaires tels que le DBSG, son rapport d'exécution et bien d'autres documents budgétaires, permettent au pays de les mettre en ligne au plus tard le 30 juin de chaque année, favorisant l'amélioration des notations au niveau des évaluations régionales et internationales.

Conclusion

La plupart des ministères et institutions étant désormais parties prenantes à l'élaboration, chaque année, du DBSG, annexe obligatoire de la loi de finances depuis 2022, l'Etat togolais entend, par celui de 2026 qui est le 5ème du genre, présenter les inégalités de genre identifiées au sein de ces départements ministériels et institutions. De telles inégalités de genre ayant un caractère social, économique, juridique et politique, constituent une problématique transversale qui fait appel à une approche holistique. C'est donc pour agir significativement sur ces inégalités que l'Etat togolais, grâce à une démarche graduelle, a couvert en 2026, la quasi-totalité du périmètre administratif.

L'approche de budgétisation sensible au genre, combinée à celle axée sur la valorisation du dividende démographique développées à travers le DBSG 2026, fait partie des réformes structurelles instaurées par l'Etat dans la gestion des finances publiques en général et constitue en particulier un levier stratégique pour garantir une allocation équitable des ressources publiques et promouvoir l'égalité des opportunités entre les sexes.

Il ressort du DBSG 2026, des avancées notables sectorielles, telles que l'augmentation du taux de scolarisation des filles et des femmes ; la création de la ligne verte "allo 8250" par le ministère des enseignements primaire, secondaire, technique et de l'artisanat en 2023 (domaine de l'éducation) ; en matière de la santé, des efforts ont été consentis en vue d'améliorer l'accès aux soins de santé pour les femmes, notamment la santé reproductive à travers le programme « WEZOU » ; pour le secteur agricole, le gouvernement a fait la promotion des zones d'aménagement agricoles planifiées (ZAAP) en vue de la redistribution des terres cultivables de façon organisée et formelle permettant aux femmes d'avoir accès à la terre.

Cependant, des disparités persistantes continuent de défavoriser les femmes. Il s'agit des disparités comme la faible proportion des femmes aux postes de responsabilité, la résistance au changement en lien avec le genre ainsi que la prise en compte limitée de la dimension genre dans les programmes /dotations des ministères et institutions.

Pour y remédier, plusieurs actions doivent être engagées. Il s'agit des actions telles que faire le plaidoyer pour la révision de la loi organique n° 2014-013 du 27 juin 2014 relative aux lois de finances pour intégrer le concept « budgétisation sensible au genre » dans les dispositions de ladite loi organique, œuvrer à la mise en place des bases de données du personnel au sein des ministères et institutions pour faciliter la prévision des cibles lors de la planification, reformuler les objectifs et les indicateurs des activités, actions et programmes/dotations des ministères et institutions en intégrant le genre et intensifier les sensibilisations à la lutte contre la résistance au changement en lien avec le genre.

ANNEXES

DOCUMENT BUDGÉTAIRE SENSIBLE AU GENRE 2026

ANNEXE I

MARQUAGE DES DÉPENSES SENSIBLES AU GENRE DES MINISTÈRES ET INSTITUTIONS

Annexe 1 : CADRE DE PERFORMANCE GENRE

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
(110) Assemblée nationale (AN)						**6 614 751**		**18 760 184**		
D.1: Pilotage et soutien aux services De l'Assemblée nationale						**21 500**		**22 500**		
A.2.1: Genre et équité						**11 000**		**12 000**		**Score 5**
A.2.1.1 Étude diagnostique genre	Étude diagnostic genre de l'AN réalisée	Évaluer de manière systématique les inégalités de genre au sein de l'Assemblée nationale, en vue d'identifier les obstacles à l'égalité entre les sexes	Le document de diagnostic genre disponible	0	1	4 500		4 500		Score 5
A.2.1.2 Élaboration d'un plan d'action genre	Plan d'action genre élaboré	Prendre en compte le genre dans le plan d'action	le plan d'action genre disponible	0	1	2 000		2 000		Score 5
A.2.1.3 Renforcement du dispositif de prise en compte d'un caucus parlementaire au sein de l'AN	Le dispositif de prise en compte d'un caucus parlementaire au sein de l'AN est renforcé	Prendre en compte activité et action genre dans le dispositif du caucus parlementaire	Caucus mixte (hommes et femmes) opérationnel	0	1	3 000		3 000		Score 5
A.2.1.4 Formalisation de la cellule focale genre	Cellule focale genre est formalisée	Permettre au cellule focale genre de fonctionner librement dans la prise en compte du genre dans les politiques et programmes	Arrêté pris	0	1	-				Score 5
A.2.1.5 Promotion des femmes dans les recrutements	Les femmes sont promues dans les recrutements	Favoriser une meilleure représentativité des femmes dans les processus de recrutement au sein de l'Assemblée nationale.	Pourcentage de femmes recrutées par an	0	1	1 000		1 000		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.2.1.6 Révision du plan de formation du personnel intégrant le genre	Le plan de formation du personnel intégrant le genre est révisé	Prendre en compte le genre dans le plan de formation	Plan de formation du personnel intégrant le genre disponible	0	1	-		-		Score 5
A.2.1.7 Élaboration du document budgétaire sensible au genre de l'Assemblée nationale	Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	Prendre en compte le genre dans la planification, dans la programmation des activités de l'AN	Document budgétaire sensible au genre disponible	1	1	500		1 500		Score 5
120 : PRESIDENCE DU CONSEIL									24 256 308	
Dotation: Pilotage Stratégique du Président du Conseil						24 256 308		74 509 556		Score 3
A1.1 Genre et équité	Augmentation de la participation équilibrée des hommes/femmes aux postes et à la prise de décision	Autonomiser les femmes et les jeunes filles	Nombre de femme autonomisée		100%	5 000		15 000		Score 5
A1.1.1: Elaboration du plan d'action genre	Réviser la politique de recrutement pour imposer une préselection paritaire (hommes /femmes)	Equité dans la représentation et la promotion	Nombre de plan d'action elaboré		1	1 000		3 000		Score 5
A1.1.2: Elaboration du DBSG 2027	Le DBSG 2027, integrant la prise en compte du genre dans les activité de la PC, est élaboré.	Disposer d'un Document budget sensible au genre	Nombre de document élaboré		1	800		2 400		Score 5
A1.1.3: Formation du personnel sur les thématiques genre	Le personnel du PC est formé sur les thémathiques genres	Renforcer les capacités du personnel du PC sur les thématiques genre	Le nombre du personnel formé		50	1 500		4 500		Score 5
A1.1.4 Atelier virtuel: Optimiser l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle pour un engagement durable et une performance accrue.	Renforcer les capacités du personnel	Former le personnel à la délégation , à la gestion des priorité et à l'adaptation aux nouvelles technologies	Nombre de personnes sensibilisées		50	500		1 500		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.1.7 Session de Sensibilisation sur la Santé Sexuelle et Reproductive	Renforcer les connaissanes du personnel	Améliorer la maîtrise des enjeux de santé sexuelle et reproductive par le personnel, dans le but de favoriser des choix de vie plus sûrs	Taux de participation		50	400		1 200		Score 3
(131) Secrétariat général du gouvernement (SGG)						**733 759**		**1 973 338**		
D1 : Dotation stratégique du SGG						**733 759**		**1 973 338**		
A1.2: Genre et équité	**Equité et égalité de genre promut au SGG**	**Promouvoir l'équité et l'égalité de genre au SGG**	**Proportion des agents du SGG formée sur la thématique genre**	**100%**	**100%**	**5 000**	**-**	**25 199**	-	**Score 5**
A1.2.1: Formalisation de la cellule focale genre	La cellule focale genre est formalisée	Mettre en place une cellule focale fonctionnelle et dotée d'un mandat clair afin d'intégrer l'approche genre dans les actions de l'institution	Texte ou décision officialisant la cellule	0	1	-	-	-	-	Score 5
			Nombre de réunions de la cellule tenues	0	4	200	-	1 000	-	
A1.2.2: Organisation des journées internationales de la femme (08 mars, 31 juillet)	Les journées internationales de la femme sont tenues	Promouvoir les droits des femmes	Nombre de participants (désagrégé par sexe)	0	40	1 000	-	5 199	-	Score 5
A1.2.3: Élaboration du document budgétaire sensible au genre	Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	Intégrer l'approche genre dans le processus de planification et de budgétisation	DBSG disponible	0	1	500	-	5 000	-	Score 5
A1.2.4: Renforcement des capacités des membres de la cellule focale genre et des chefs de services sur le concepte genre	Les capacités des membres de la cellule focale genre sont renforcées	Améliorer les compétences techniques des membres sur les outils d'analyse genre et de budgétisation sensible au genre	Nombre de participants formés	0	10	800	-	3 000	-	Score 5
A1.2.5: Étude diagnostique genre	L'étude diagnostic genre est effectuée	Analyser la situation existante en matière de genre	Rapport de l'étude diagnostic disponible	0	1	2 000	-	6 000	-	Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.2.6: Élaboration d'un plan d'action stratégique genre	Le plan d'action stratégique genre est élaboré	Renforcer l'intégration systématique de l'approche genre dans les politiques, programmes et pratiques institutionnelles	Plan d'action stratégique genre est disponible	0	1	500	-	5 000	-	Score 5
(140) Cour constitutionnelle (CC)										
D1 : Dotation de la Cour constitutionnelle										
A.2.1: Genre et équité	**La dimension genre et équité est intégrée**	**Intégrer la dimension genre et équité au sein de la Cour constitutionnelle**	**la cellule focale genre est fonctionnelle**	**100%**	**100%**	**6 000**		**18 000**		
A .2.1.1. Renforcement de capacités des membres de la cellule genre	Les compétences pratiques des membres sont renforcées	Renforcer les compétences pratiques des membres de la cellule	Le nombre de membres de la cellule formés	-	3	1 500		4 500		Score 5
A.2.1.2. Élaboration du DBSG 2027	Le DBSG 2027 est élaboré	Prendre en compte le genre dans le budget de la Cour	Le DBSG 2027 est disponible	**1**	**1**	500		1 500		Score 5
A.2.1.3. Etude diagnostique genre	Les inégalités liées au genre sont identifiées	Identifier et comprendre les inégalités de genre existantes afin de proposer des actions concrètes	Rapport diagnostic genre		**1**	4 000		12 000		Score 5
A.2.1.4. Célébration des journées en l'honneur de la femme	Les femmes sont sensibilisées sur les thèmes des journées	Renforcer le leadership du personnel de la Cour	Le nombre de personnes sensibilisées	40	70	2 000		6 000		Score 5
(150) Cour suprême (CS)										
D1: Dotation stratégique de la cour suprême										

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.1: Genre et équité						**5 000**		**15 000**		
A1.1.1 Mise en place d'une cellule focal Genre	La cellule focal Genre mise en place	Faciliter la prise en compte Genre dans la planification et la programmation des activités au sein de la Cour Suprême	Arrêté portant mise en place de la cellule focal Genre disponible	**1**	**0**	500		15 000	-	SCORE 5
A.1.1.2 Élaboration du plan d'action Genre	Plan d'action Genre élaboré	Faciliter la planification et la programmation des activités Genre	Plan d'action Genre disponible	**1**	**1**	1 000		3 000	-	SCORE 5
A.1.1.3 Sensibilisation du top management de la Cour suprême sur la prise en compte du Genre	Top management de la Cour suprême sensibilisé	Amener le top management de la Cour suprême à prendre en compte le Genre dans la prise de décision	Nombre de top management sensibilisé	**6**	**3**	500		1 500	-	SCORE 5
A.1.1.4 Formation du personnel de la Cour suprême sur le concept Genre	Personnel de la Cour suprême formés sur le concept Genre	Assurer une meilleure compréhension du concepts Genre par le personnel	Nombre de personnel formés sur les concepts Genre	**44**	**54**	2 000		6 000	-	SCORE 5
A.1.1.5 Élaboration et validation du document budgétaire sensible au Genre 2027 de la Cour suprême	Document budgétaire sensible au Genre élaboré	Permettre la programmation, la planification et l'exécution des dépenses Genre	Document budgétaire sensible au Genre disponible	**1**	**1**	1 000		3 000	-	SCORE 5
(160) Protecteur du citoyen						**118 686**		**356 058**		
D1: Pilotage et soutien aux services de l'institution						**118 686**		**356 058**		
A1.1: Genre et équité	**Le genre est mieux pris en compte au sein de l'institution**	**Prendre en compte la thématique genre au sein du Médiateur de la République**	**Proportion d'agents du Médiateur de la République formés sur les thématiques liés au genre**	**0%**	**36%**	**5 000**	**-**	**15 000**	-	**Score 5**
A1.1.01 Renforcement des capacités du personnel sur la thématique genre	Les capacités du personnel sont renforcées sur la thématique genre	Outiller le personnel du Protecteur du Citoyen sur la thématique genre	Nombre de personnel du Protecteur du Citoyen formés sur la thématique genre	0	36	1 000	-	3 000	-	Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.1.02 Plaidoyers auprès du Top management pour la prise en compte de l'équité et de l'égalité genre dans la nomination aux postes de responsabilité	Le genre est pris en compte dans la nomination aux postes de responsabilité	Amener le top management à intégrer le genre dans le processus de nomination aux postes de responsabilité	Actes de nomination	0	1	500	-	1 500	-	Score 5
A1.1.03 Sensibilisation du personnel sur la thématique genre	Le personnel est sensibilisé sur la thématique genre	Renforcer les capacités du personnel sur la thématique genre	Nombre de personnel sensibilisés	36	36	1 000	-	3 000	-	Score 5
A1.1.04 Élaboration et validation du document budgétaire sensible au genre 2027	Le DBSG 2027 est élaboré et validé	Assurer la prise en compte du genre dans les projets et dotation de l'institution	DBSG 2027	1	1	1 000	-	3 000	-	Score 5
A1.1.05 Sensibilisation du personnel sur le thème de la journée internationale des droits de la femme (08 Mars) édition 2026	Le personnel est sensibilisé sur le thème de la journée du 08 Mars	Informer le personnel sur le thème de la journée du 8 mars	Nombre de personnes sensibilisées sur les droits de la femme	50	75	1 500	-	4 500	-	Score 5
(170) Cour des comptes (Cdc)						**33 250**	**30 000**	**37 250**	**73 000**	**Score 5**
A1.1. Développer les ressources humaines intégrant le genre et le bien-être du personnel	**L'équité et l'inclusivité des ressources humaines au sein de la Cour des comptes sont renforcées**	**D'ici fin 2028, atteindre un taux d'au moins 50 % de personnel ayant bénéficié de mesures favorisant l'égalité de genre et le bien-être au sein de l'institution.**	**Proportion de personnel ayant bénéficié de mesures concrètes liées à l'égalité de genre et au bien-être au travail (formations, accompagnements, etc.)**	**16%**	**25%**	**11 250**	**-**	**11 250**	**23 000**	**Score_4**
A1.1.1. Poursuite de la sensibilisation du personnel féminin de l'administration publique au métier de contrôle des finances publiques	La CdC dispose d'au moins 1 femme sur trois magistrats financiers et une femme sur 3 AV	Avoir au moins une femme sur trois magistrats financiers et une femme sur trois Assistants de vérification (AV) à la CdC	Nombre de femmes magistrats et AV	**3**	**7**	3 500	-	3 500	-	Score_5
A1.1.2. élaboration d'un plan de formation du personnel intégrant la dimension genre	Les capacités du personnel de la Cour des comptes sont efficacement renforcées grâce à un plan	Renforcer efficacement les capacités du personnel de la Cour des comptes grâce à un plan de formation intégrant la dimension genre	1 plan de formation	**0**	**1**	5 000	-	5 000	-	Score_4

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
	de formation intégrant la dimension genre									
A1.1.3. édition et vulgarisation de la stratégie genre de la Cour des comptes	La stratégie genre de la Cour des comptes est connue de ses parties prenantes	Faire connaître la stratégie genre de la Cour des comptes à ses parties prenantes	Nombre de rapports de missions de vulgarisation	**0**	**6**	2 000		2 000	23 000	Score_5
A 1.1.4. élaboration d'un document budgétaire sensible au genre (DBSG)	Le genre est intégré dans la dotation de la Cour	Intégrer le genre dans la dotation de la Cour	1 DBSG disponible	**1**	**1**	750	-	750	-	Score_5
A.1.2 : Assainissement de la gestion des deniers publics	**Les deniers publics sont sécurisés**	**S'assurer de la bonne gestion des deniers publics liés au genre**	**1 Rapport de contrôle disponible**	**0**	**1**	**22 000**	**30 000**	**26 000**	**50 000**	**Score_3**
A1.2.1. Réalisation d'un audit direct de performance d'un programme intégrant les critères de genre	L'audit pilote basé sur le genre est fait	Faire un audit pilote sensible au genre	Rapport d'audit direct de performance de programme	**0**	**1**	10 000	30 000	10 000	30 000	Score_4
A1.2.2. Sensibilisation des entités contrôlées à la réalisation des contrôles et audits sensibles au genre	Les justiciables de la Cour des comptes sont avertis de la réalisation des contrôles et audits sensibles au genre	Attirer à l'attention des justiciables de la Cour des comptes sur la réalisation des contrôles et audits sensibles au genre	Rapports de sensibilisation	**0**	**6**	10 000	-	10 000	20 000	Score_5
A1.2.3. Suivi et évaluation des activités genre de la Cour	Le point de l'exécution des activités genre est fait	Faire le point de l'exécution des activités genre	1 rapport de suivi	**0**	**1**	2 000	-	6 000	-	Score_5
(190) Haute autorité de régulation de la communication écrite, audiovisuelle et numérique						**563 564**		**1 705 589**		
D1: Pilotage et soutien aux services de la HARCEAN						**563 564**		**1 705 589**		

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.1: Genre et équité						**5 200**	**-**	**12 600**	-	
A.1.1.1: Renforcement des capacités des membres de la cellule genre et certains cadres sur la thématique genre et l'élaboration du DBSG	Les capacités des membres de la cellule et de certains cadres sont renforcées sur la thématique genre et l'élaboration du DBSG	Former les membres de la cellule genre et certains cadres sur la thématique genre et l'élaboration du DBSG	Nombre de membres et cadres formés		10	1 000		2 000		Score 5
A.1.1.2: Étude diagnostique genre assortie d'un plan d'action	Les atouts et les contraintes liés à l'égalité et à l'équité genre sont identifiés	Identifier les performances et les faiblesses de la politique genre de l'institution	Rapport de l'étude		1	2 000		4 000		Score 5
A.1.1.3: Élaboration du DBSG de l'institution	Le DBSG est élaboré	Doter l'institution d'un DBSG	DBSG disponible	1	1	200		600		Score 5
A.1.1.4: Célébration des journées dédiées à la femme : 8 mars et 31 juillet	08 mars et 31 juillet sont célébrées	Sensibiliser le personnel de la HAAC et les médias sur la nécessité d'œuvrer pour l'équité et l'égalité genre	Nombre de personnes sensibilisées	50	100	2 000		6 000		Score 5
(210) Ministère des Finances et du Budget (MFB)						**43 969 977**	**6 180 498**	**131 909 931**	**3 722 657**	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**3 480 050**	**2 900 713**	**6 693 381**	**7 322 341**	**Score 3**
A1.1: Pilotage et coordination des actions du MFB						**600 978**	**-**	**2 216 805**	**-**	
A1.1.1: Sensibilisation du personnel du MFB sur les thèmes de la journée internationale de la femme	Le personnel du MFB est sensibilisé sur les thèmes de la journée internationale des femmes	Outiller le personnel du MFB sur les thèmes de la journée internationale de la femme	Proportion de femmes ayant pris part à la journée	**31%**	**100%**	4 900		18 900		Score 5
A1.3: Gestion des ressources matérielles et financières						**181 140**	**-**	**550 235**	**-**	

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.3.1: Élaboration du DBSG 2027	Le DBSG du MF Best élaboré	Assurer la prise en compte du genre dans les projets et programmes du ministère	DBSG disponible	1	1	12 000		36 000		Score 5
A2.3.1: Élaboration et validation de la stratégie genre assortie du plan d'action	Le plan d'action genre du MFB est validé et mise en œuvre	Disposer d'un plan d'action genre du MFB	Stratégie genre du MFB assortie d'un plan d'action disponible	1	2	10 000		24 000		Score 5
A1.6: Suivi des réformes et programmes financiers						**237 743**	**2 450 713**	**807 606**	**2 450 713**	
A1.6.1: Projet bonne gouvernance financière (GFG)	La Cour des comptes a réalisé trois analyses d'efficience économique conformément aux normes internationales des institutions supérieures de contrôle des finances publiques (International Standards for Supreme Audit Institutions, ISSAI), dont au moins une analyse des effets de genre sur les dépenses publiques.	Prendre en compte le genre dans les analyses d'efficience économique conformément aux normes internationales	Analyses d'efficience économique conformes aux normes internationales (ISSAI), dont une analyse des effets de genre	0	1		15 000		41 000	Score 3
A1.6.2: Projet d'appui à la gouvernance et au développement du secteur privé (PAGDSP)	Tous les ministères et institutions de la république disposent leur DBSG	Améliorer l'allocation des ressources et renforcer l'intégrité de la chaine de la dépense ainsi que la budgétisation sensible au genre	L'observatoire (ONDG) mise en place	0	1		243 283		729 850	Score 4
A1.7: Genre et équité	**Assurer l'égalité et l'équité genre des agents**	**Promouvoir le genre et l'équité au sein du MEF**	**Part de budget genre au MFB**	**3,04%**	**7,58%**	**5 000**	**-**	**14 999**	**-**	**Score 5**
			Proportion de femmes aux postes de responsabilité	**14,41**	**21,13**					
A1.7.1: Formation sur la thématique liée au genre au sein du MFB	Les thématiques liées au genre sont maitrisés par les agents	Renforcer les capacités du personnel sur les thématiques liés au genre	Proportion des agents du MFB formés sur les thématiques liées au genre	20%	15%	5 000		14 999		Score 5
P2 : Mobilisation des ressources financières						**25 341 307**	**-**	**76 023 922**		

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P3: Gestion budgétaire						**2 429 474**	**-**	**7 295 157**	**-**	
A3.1: Programmation budgétaire						**358 198**	**-**		**-**	
A3.1.5 Budgétisation sensible au genre	Le DBSG annexe du projet de la loi de finances est élaboré	S'assurer que la distribution des ressources contribue à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes et à la promotion de l'autonomisation des femmes	Part de budget genre dans le budget de l'État	1,24%		110 000	-	350 000	-	Score 5
P4: Gestion de la trésorerie de l'État, production des comptes publics et sauvegarde du patrimoine de l'État						**10 456 608**	**3 279 785**	**31 031 471**	**6 559 570**	
A4.1: Gestion de la trésorerie de l'État et opérationnalisation de la banque du Trésor						**10 441 608**	**3 279 785**			
A4.1.1: Octroi des crédits aux PME/PMI par les IFP dont 20% féminines	20% des PME-PMI féminines ont bénéficié des crédits des IFP	Promouvoir les PME-PMI féminines	Pourcentage des PME/PMI féminines bénéficiaires des crédits des IFP	20%	20%	370 054	3 279 785		3 279 785	Score 5
P5: Contrôle, audit des finances publiques et lutte contre la fraude et la corruption						**2 262 537**		**6 819 303**		
(211) Ministère des l'économie et de la veille stratégique (MEVS)						**1 414 760**		**1 264 968**		
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**112 586**		**345 720**		**Score 3**
A1.5: Genre et équité	**L'égalité et l'équité genre du personnel est assurée**	**Promouvoir le genre et l'équité au du ministère**	**Proportion des femmes aux postes de responsabilité**			**5 000**		**15 000**		**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
			Part du Budget genre							
A1.5.1: Plan d'action genre	Le plan d'action genre du MEVS élaboré	Disposer d'un cadre opérationnel en matière du genre au MEVS	Plan d'action disponible	0	1	1 500		4 500		Score 5
A1.5.2: Formation sur le genre et la BSG	Le concept genre et la méthodologie BSG sont maîtrisés	Renforcer les capacités du personnel sur les thématiques genre et la BSG	Proportion du personnel formée			2 000		6 000		Score 5
A1.5.3: Élaboration du DBSG 2027	Le DBSG est élaboré	Assurer la prise en compte du genre dans le budget du ministère	DBSG disponible			1 500		4 500		Score 5
(220) Ministère de la planification du developpement et de la coopération (MPDC)						**2 904 624**	**5 743 918**	**8 713 872**	**17 231 754**	
P1: Pilotage et soutien au service du ministère de la planification du développement et de la coopération						**1 011 578**		**3 034 734**		**Score 3**
A1.6: Formation diplômante et modulaire en informatique						**97 315**	**18 250**			**Score 3**
A1.6.1: Formation des jeunes filles au métier de secrétariat	les jeunes filles sont formées au métier de secrétariat	Former les jeunes filles au métier du secrétariat	Nombre de jeunes filles formé		15		-			Score 5
A1.6.2: Sensibilisation des filles au métiers de l'informatique dans les classes des séries scientifiques des lycées du Togo	des filles au métiers de l'informatique dans les classes des séries scientifiques des lycées du Togo sont formés	Encourager les filles à s'intéresser au métier de l'informatique	Nombre de filles sensibilisées au métier de l'informatique		5200		5 000		15 000	Score 5
A1.6.3: Formation des jeunes filles bacheliers en informatiques	les jeunes filles bacheliers sont formés en informatiques	Renforcer les capacités des jeunes filles en informatique	Nombre de jeunes filles bacheliers formé		155		13 250		39 750	Score 5
A1.7: Genre et équité						**5 000**		**15 000**		**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.7.1: Organisation des activités des journées commémoratives de la femme	Les activités des journées commémoratives de la femme sont organisées	Renforcer le leadership du personnel du MPDC	Nombre d'hommes sensibilisés	70		2 000		6 000		Score 5
A1.7.2: Élaboration et suivi de la mise en œuvre du budget sensible au genre	Le budget sensible au genre est élaboré et exécuté	Élaborer le document budgétaire sensible au genre	Nombre Document budgétaire genré	1		500		1 500		Score 5
A1.7.3: Renforcement des capacités des nouvelles et anciennes secrétaires du MPDC en outil informatique		les nouvelles et anciennes secrétaires formées	Nombre de secrétaires formées	40		2 500		7 500		Score 5
A1.8: Appui à la budgétisation verte						**5 000**				
A1.8.1: Organisation des activités des journées commémoratives de l'arbre	Les activités des journées commémoratives de l'arbre sont organisées	Renforcer le leadership du personnel du MPDC	Nombre d'arbre mis en terre	70		3 000		9 000		Score 1
P.2: Planification du développement						**1 674 591**	**5 743 918**	**5 023 773**	**17 231 754**	**Score 0**
0A.2.3: Appui à l'intégration de la dynamique et du dividende démographique dans les politiques et programmes de développement						**5 742 086**				

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.3.4:Organisation des séances de sensibilisation et de formation des élus locaux et des sectoriels sur la prise en compte du dividende et de la dynamique démographique dans les documents de planification	Des séances de sensibilisation et de formation sont organisés	Sensibiliser et former sur la prise en compte du dividende et de la dynamique démographique	Nombre des élus locaux formés			-				Score 1
A2.3.5: Actualisation et suivi de la mise en œuvre de la Politique nationale de population et de l'exploitation du dividende démographique (PNP/DD) axée sur le capital humain	le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de population	Évaluer la mise en œuvre de la politique nationale de population	Nombre de suivi effectué			-				Score 2
A2.3.4: Organisation des séances de sensibilisation et de formation des élus locaux et des sectoriels sur la prise en compte du dividende et de la dynamique démographique dans les documents de planification	Des séances de sensibilisation et de formation sont organisés	Sensibiliser et former sur la prise en compte du dividende et de la dynamique démographique	Nombre des élus locaux formés			-				Score 1
A2.3.5: Actualisation et suivi de la mise en œuvre de la Politique nationale de population et de l'exploitation du dividende démographique (PNP/DD) axée sur le capital humain	le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de population	Évaluer la mise en œuvre de la politique nationale de population	Nombre de suivi effectué			-				Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.3.6: Actualisation du profil pays 2022 sur la base des données de l'Enquête harmonisée sur les conditions de vie des ménages (EHCVM) 2022						-				Score 0
A2.3.7: Diffusion du rapport sur l'Indice de suivi du dividende démographique (DDMI : Demographic dividend monitoring index)	Le rapport sur l'indice de suivi du dividende est diffusé	Vulgariser le rapport sur l'indice de suivi du dividende démographique	Nombre de personnes touchées		100	-				Score 2
A2.3.9: Mise en place des espaces conviviaux communautaires d'apprentissage à la compétence de vie	Les connaissances, compétences et attitudes des filles et des femmes sont améliorées dans espaces conviviaux communautaires d'apprentissage à la compétence de vie	Améliorer les connaissances, compétences et attitudes des filles et femmes en matière de santé de la reproduction, genre, droits humains, capacités financières, autonomisation économique, leadership féminin et alphabétisation à travers trois cohortes de vingt apprenantes dans chacune des 354 ECCA	Nombre de bénéficiaires		21 240		107 270		214 540	Score 5
A2.3.10: Fourniture de kits scolaires aux filles de l'enseignement public dans les régions	les kits scolaires sont distribués aux filles de l'enseignement public dans les régions	Améliorer les capacités pédagogiques des filles de l'enseignement public dans les régions	Nombre de filles bénéficiaires		75 000		768 750		1 537 500	Score 5
A2.3.11: Établissement des actes d'identité aux filles du projet SWEDD+	Les actes de naissance et des certificats de nationalités sont délivrées aux filles des classes de CM2, 1ere et terminale	Fournir les actes de naissance aux filles en classe de CM2 et les certificats de nationalités aux filles de 1ere et terminale éligibles au projet	Taux de délivrance des actes aux filles		2 500		62 000		124 000	Score 5
A2.3.12: Insertion des filles en apprentissage	les filles sont mises en apprentissage et installées	Mettre des filles et femmes éligibles en apprentissage et appui à leur installation professionnelle	Nombre de bénéficiaires		1 500		154 480		308 960	Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.3.13: Identification, formation professionnelle et accompagnement technique et financier des groupements de filles et femmes dans la production agricole	les groupements de filles et femmes dans la production agricole sont identifiés, formés et accompagnés	Soutenir techniquement et financièrement les femmes de groupements et sociétés coopératives de production agricole des zones d'intervention du projet	Nombre de femmes entrepreneurs bénéficiaires de soutien		200		3 045 500		6 091 000	Score 5
A2.3.14: Identification, formation professionnelle et accompagnement technique et financier des groupements de filles et de femmes dans le commerce	Les groupements de filles et femmes dans le commerce sont identifiés, formés et accompagnés	Soutenir techniquement et financièrement les femmes de groupements et sociétés coopératives de commercialisation des produits locaux dans les zones d'intervention du projet	Nombre de groupement sociétés coopératives		500		182 875		365 750	Score 5
A2.3.15: Identification, formation professionnelle et accompagnement technique et financier des groupements de filles et de femmes dans la transformation	Les groupements de filles et femmes dans la transformation sont identifiés, formés et accompagnés	Soutenir techniquement et financièrement les femmes de groupements et sociétés coopératives de transformation de produits locaux dans les zones d'intervention du projet	Nombre de groupement sociétés identifiés et formés		500		182 875		365 750	Score 5
A2.3.16: Soutien à la promotion de la consommation locale dans les cantines scolaires	les groupements /sociétés coopératives de femmes sont appuyés pour la livraison de leur production agricole aux cantines scolaires	Soutenir financièrement et techniquement les groupements /sociétés coopératives de femmes pour la livraison de leur production agricole aux cantines scolaires des zones d'intervention du projet	Nombre de femmes bénéficiaires de formation et de financement		25		57 500		115 000	Score 5
A2.3.17: Appui à la mécanisation des activités de production agricole des filles et femmes	des activités de production agricole des filles et femmes sont améliorées	Soutenir les femmes productrices agricoles à accéder aux outils de mécanisation	liste de bénéficiaires		1		105 000		210 000	Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.3.18: Insertion professionnelle des meilleures filles et femmes vulnérables issues des institutions de formations professionnelles (IFAD, CRETEFP et autres centres publics de formation)	les meilleures filles et femmes vulnérables issues des institutions de formations professionnelles et autres centres publics de formation sont organisées en coopératives et installées	Organiser les filles en des société coopératives et les soutenir dans leur installation professionnelle	nombre de filles		200		142 000		284 000	Score 5
A2.3.19: Prévention et prise en charge des victimes et survivantes de violences basées sur le genre (VBG)	les VBG sont prévenues et les victimes et survivantes sont prises en charge	Prévenir les VBG et prendre en charge en cas de survenance par l'aménagement et l'équipement des sites d'accueil et d'éducation	liste national		1		154 400		308 800	Score 5
A2.3.7: Réalisation de 20 sorties en clinique mobile pour l'échographie des femmes par trimestre et par région	les femmes dans les milieux ruraux bénéficient des échographies	Rapprocher les offres de services de santé de reproduction aux ménages	Nombre de bénéficiaires		12000		52 900		105 800	Score 5
Disponibilité des services PF et IST en faveur des adolescent(e)s et jeunes dans les formations sanitaires des régions d'intervention du projet	les services PF et IST en faveur des adolescent(e)s et jeunes sont disponibles dans les formations sanitaires	Doter les formations sanitaires de produits PF/IST adaptés aux jeunes et adolescentes	nombre de bénéficiaires		50000		250 000		500 000	Score 5
A2.3.7: Mise à disposition des formations sanitaires périphériques des échographes mobiles dans le cadre de la e-santé	les formations sanitaires des zones rurales sont dotées d'échographes	Doter les formations sanitaires des zones rurales d'échographes	nombre déchographes		30		665 000		1 330 000	Score 5
A2.3.22: Mise en place des kits d'urgence pour la prise en charge des complications obstétricales y compris les soins après	les kits de prise en charge d'urgence des femmes vulnérables sont disponibles dans les formation sanitaires	Mettre à la disposition des formations sanitaires de référence, les kits de prise en charge d'urgence des femmes vulnérables	nombre de personnes		1500		75 000		150 000	Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.3.23: Subvention des coûts de transport (évacuation sanitaires) des filles et femmes vers les formations sanitaires de référence, dans toutes les régions	des femmes vulnérables bénéficient de l'évacuation sanitaire en cas de complication	Soutenir financièrement, l'évacuation sanitaire des femmes vulnérables en cas de complication vers les centres de référence	Nombre de personnes		1250		62 500		125 000	Score 5
A2.3.24: Déploiement de sage-femmes pour une durée de 6 mois par cohorte, dans les formations sanitaires de toutes les régions	Les sage-femmes sont déployées dans les formations sanitaires par cohorte	Sélectionner et déployées dans les formations sanitaires des zones rurales, les sage-femmes à travers le partenariat avec l'ANVT	nombre de personnes		1000		107 000		214 000	Score 5
A.2.4: Développement du système statistique national						**1 323 258**		**3 969 774**		
A.2.4.3: Production des statistiques socio-démographiques	Les statistiques socio-démographiques sont produites et désagrégées par sexe	Produire et désagréger les données statistiques par sexe	Nombre de données statistiques élaborées	1	1					Score 2
A.2.4.7: Élaboration du livret genre sur les statistique courantes	les statistiques courantes sur le genre sont produites	Produire les statistiques courantes sur le genre à partir des sources de données secondaires	nombre de livret genre		1	6 000		18 000		Score 5
A.2.4.8: Réalisation de l'enquête sur les violences basées sur le genre (VBG) au Togo	L'enquête sur les violences basées sur le genre (VBG) est réalisée	Disposer des données actualisées, fiables et désagrégées sur les violences basées sur le genre	nombre d'enquête		1	265 630		796 890		Score 5
P3 : Coopération au développement						**218 455**		**655 365**		**Score 0**
(230) Ministère des affaires étrangères, de la coopération, de l'intégration africaine et des togolais de l'extérieur (MAECIATE)						**18 219 244**		**54 657 732**		
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**943 304**				**Score 3**
A1.1: Pilotage et coordination des actions du ministère										**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.2: Gestion des ressources humaines										
A1.2.1: Élaboration d'une politique de gestion des RH en prenant en compte le genre	La politique de gestion des Rh est élaborée	Améliorer la gestion des RH	Politique de gestion des RH disponible	**0**	**0**	-		-		Score 1
A1.2.3: Gestion de la carrière du personnel	Le management féminin du ministère est renforcé	Promouvoir les femmes au poste de responsabilité	Proportion des femmes promues	**0**	**0**	-		-		Score 3
A1.2.8: Élaboration du compte administratif du Ministère	CA est élaboré	Rend compte de l'exécution du budget	CA disponible	**1**	**1**	1 000		3 000		Score 1
A1.3: Gestion des ressources matérielles et financières										**Score 1**
A1.3.2: Consolidation des projets et rapports annuels de performance des responsables de programmes du Ministère	Les projets et les rapports annuels de performance sont consolidés	Doter le ministère des projets et des rapports de performance en prenant en compte le genre	Projets et rapports annuels de performance disponibles	**0**	**4**					Score 2
A1.5 Genre et équité	**Le genre et l'équité sont pris en compte dans le ministère**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres formés du ministère sur les thématiques liées au genre**	**40**	**40**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
			Cellule focale genre opérationnelle	**1**	**1**					
A1.5.1: Plaidoyer et sensibilisation à l'endroit du top management sur la prise en compte du genre dans les programmes/projets	Prise en compte du genre dans les programmes/projets du ministère	Réduction des inégalités existantes liées au genre	Nbre de directeurs/ responsables sensibilisés	9	9	-		-		Score 5
A1.5.2: Célébration de la journée internationale dédiée aux femmes	Le leadership féminin du ministère est renforcé	Viser la parité genre dans le management du ministère	Proportion de femmes du ministère ayant participé aux activités	100	100	1 000		3 000		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.5.3: Renforcement des capacités des femmes dans le domaine diplomatique	Les femmes sont outillées dans le domaine diplomatique	Outiller les femmes dans le domaine diplomatique	Nombre de femmes formées	30	30	1 300		1 300		Score 5
A1.5.4: Élaboration du document budgétaire sensible au genre du ministère	La prise en compte progressive du genre dans le budget du ministère est assurée	Assurer la prise en compte progressive du genre dans le budget du ministère	DBSG disponible	1	1	500		1 500		Score 5
A1.5.5: Étude diagnostic genre du ministère (état des lieux)	L'état des lieux est effectué	faire ressortir les forces, faiblesses, menaces et opportunités du ministère liées au genre	Rapport de diagnostic disponible	1	1	500		1 000		Score 5
A1.5.6: Élaboration du plan d'action genre	Le cadre opérationnel de mise en œuvre des activités liées au genre du ministère est disponible	Disposer d'un cadre opérationnel de mise en œuvre des activités liées au genre du ministère	PTA disponible	1	1	1 000		1 000		Score 5
A1.5.7: Sensibilisation du personnel sur la thématique genre	Le personnel du ministère est informé sur la thématique genre	Informer le personnel du ministère sur la thématique genre	Nbre de personnes atteintes	0	120	200		200		Score 5
A1.5.8: Formations des membres de la cellule focale genre et le top management sur les différentes thématiques liées au genre	Les membres de la cellule genre et le top managers sont outillés sur les différentes thématiques liées au genre	Outiller les membres de la cellule genre sur les différentes thématiques liées au genre	Nbre de personnes formées	0	20	500		500		Score 5
(240) Ministère du Développement à la base et de l'économie sociale et solidaire (MDBESS)						**5 204 113**	**4 500 679**	**16 015 263**	**15 420 196**	
P1: Pilotage et soutien aux services du MDBESS						**462 430**		**1 424 751**		**Score 0**
A1.6 : Genre et équité	**L'équité et l'égalité de genre sont promues**	**Assurer la promotion de l'équité genre**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre**	**20%**	**22%**	**5 000**	**-**	**-**	**-**	**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.6.1: Formation des cadres féminins du ministère sur le leadership et conscience professionnelle	Les cadres du ministère sont formés en leadership et conscience professionnelle	Amener les cadres féminins à prendre conscience du leadership	Pourcentage de cadres féminins formés en leadership	30%			-			Score 5
A1.6.2: Formation des cadres féminins du ministère sur la notion du genre et sur l'art oratoire	Les cadres du ministère sont formés sur le genre et sur l'art oratoire	Permettre aux cadres féminins d'avoir une maîtrise de la notion du genre et à mieux s'exprimer en public	Pourcentage de cadres féminins formés en genre et en art oratoire	-	25%	2 000		-		Score 5
A1.6.3 : Validation du plan d'action genre du ministère	Le plan d'action genre du ministère est validé	Améliorer/peaufiner le projet de plan d'action genre	Nombre de plan d'action genre validé disponible	-	1	3 000		-	-	Score 5
P2: Développement à la base						**2 881 039**	**150 224**	**8 644 836**	**150 224**	**Score 0**
A.2.1: Renforcement des capacités institutionnelle et organisationnelle à la base						**31 723**		**95 169**		**Score 0**
A2.1.3: Actualisation de la politique nationale de développement à la base (PNDB) en intégrant le genre	Le genre est intégré dans la PNDB actualisé	Intégrer le genre aux actions et projets de la PNDB	Nombre de document de politique actualisé	0	1	31 393				Score 2
A.2.3: Amélioration des infrastructures de base						**-**	**4 112 538**		12 337 614	**Score 0**
A2.3.4: Projet de Cohésion Sociale - Golfe de Guinée	Les jeunes et femmes vulnérables ont accès aux infrastructures et services socio-économiques du projet	Améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés des zones frontalières dans les régions cibles du nord du golfe de Guinée exposées aux conflits et aux risques climatiques	Nombre de personnes ayant accès à des infrastructures (construits ou réhabilités) et services socio-économiques et résilients au changement climatique (ventilés par genre, sexe et jeunesse)	210 600	220 000		822 508		6 671 333	Score 2
A.2.4: Promotion des filets sociaux						**1 700 000**		**5 100 000**	-	**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.4.3: Projet de développement des filets sociaux et services de base (FSB)	Les ménages vulnérables ont accès aux filets sociaux	Assurer aux ménages vulnérables un meilleur accès aux filets sociaux	Nombre de bénéficiaires directs des filets sociaux (cantine scolaire et transfert monétaire) dont 50% de femmes	158 000	158 000	1 000 000				Score 2
P3 : Inclusion financière						**1 592 037**	**4 350 455**	**5 139 824**	**15 269 972**	**Score 0**
P4 : Secteur informel						**268 617**	**-**	**805 852**		**Score 0**
(310) Ministere de la défense nationale (MDN)						**119 497 412**		**305 518 434**		
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère	**Les programmes du ministère des armées seront exécutés effectivement à 98%**	**Renforcer la capacité institutionnelle et organisationnelle du Ministère**	**Taux exécution du budget /Pourcentage de femmes au sein du personnel du ministère**			**10 108 214**	**-**	**32 306 121**		**Score 3**
A1.5 Genre et équité	**Le taux de féminisation atteindra 10% des effectifs réalisés**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liées genre**			**19 923**		**60 654**		**Score 5**
A1.5.1: Organisation des activités promotionnelles des personnels féminins	Les activités promotionnelles du personnels féminins sont organisées	Organiser des activités promotionnelles du personnels féminins	Nombre d'activité organisée	**1**	**2**	9 923		30 444		Score 5
A1.5.2: Élaboration d'un plan de recrutement des jeunes filles spécialistes	Le plan de recrutement des jeunes filles spécialistes est élaboré	Élaborer un plan de recrutement des jeunes filles spécialiste	Nombre de plan de recrutement des filles spécialiste disponible	**1**	**1**	5 000		15 105		Score 5
A1.5.3: Promotion de la responsabilisation du personnel militaire féminin	Le personnel militaire féminin est promu aux postes de responsabilité	Promouvoir la responsabilisation du personnel militaire féminin	Nombre de personnel militaire féminin promu aux postes de responsabilité	**1**	**2**	5 000		15 105		Score 3
A1.6: Formation initiale des agents	**Le ministère est doté d'un personnel qualifié**	**Doter le ministère de personnel qualifié**	**Proportion des rapports de suivi évaluation produits dans les délais**			23 750		78 788		**Score 2**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.6.1: Description de profil des postes à pourvoir	les postes occupés par le personnel militaire féminin est identifiés	Identifier les postes à occuper par le personnel féminin militaire	Nombre de postes identifiés	**1**	**4**	6 350		26 588		Score 3
A1.6.2: Initiation des formations conformément aux besoins décris	Les compétences sont adaptées aux postes	Rendre adequats les profil aux postes	Le nombre du personnel militaire féminin dont les compétences sont adaptés à leur poste	**1**	**4**	17 400		52 200		Score 3
P.2: Préparation et emploi des forces						**29 981 709**		**109 307 396**		**Score 0**
P.3: Soutien des Forces						**60 432 269**		**199 737 891**		**Score 0**
P.4: Ancien combattants mémoire lien armée nation						**217 287**		**639 846**		**Score 0**
Dotation						**18 757 934**		**56 273 802**		**Score 0**
(410) Ministère de l'administration territoriale, de la gouvernance locale et des affaires coutumières (MATGLAC)						**23 447 932**	**14 116 235**	**71 340 279**	**21 913 903**	
P1 : Pilotage et soutien aux services du MATDCC		**Assurer les capacités opérationnelles du MATDCC**				**1 150 371**		**3 647 074**		**Score 3**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.2: Gestion des ressources matérielles et financières		**Assurer la gestion optimale des ressources matérielles et financières**		**5**	**10**	**-**	**-**		**-**	**Score 2**
A1.2.1: Gestion administrative du personnel intégrant le genre	les situations de vulnérabilité des agents sont pris en compte dans les décisions d'affectations	Assurer la gestion équitable du personnel	nombre d'agents affectés en tenant compte des critères du genre	**5**	**10**	-	-	-	-	**Score 2**
A1.5: Genre et équité	Les cadres du ministère sont formés sur les thématiques liées au genre et prennent en compte la dimension genre dans les activités du ministère	Promouvoir le genre et l'équité	Nombre de cadres du ministère formés	30%	40%	9 000		27 000		Score 5
A1.5.1: Accès facile des femmes aux formations diplômantes	Les femmes ont plus accès aux formations diplômantes	Disposer d'une pépinière de femmes qualifiées	Nbre de femmes diplômées	3	5	1 200		3 600		score 5
A1.5.2: Renforcement des capacités des membres des cellules focales genre relais (CFGR)	Les CFGR sont formés sur les bonnes pratiques des thématiques genre ciblées	Outiller les membres des CFGR sur les thématiques liées au genre	Nbre des membres des CFGR outillés	322	483	2 000		6 000		
A1.5.3: Sensibilisation des autorités locales à l'évaluation des mécanismes d'inclusion dans les processus clés des structures déconcentrées et décentralisées.	Les autorités locales sont sensibilisées	Informer les autorités locales sur processus de l'évaluation	Autorités locales sensibilisées	323	323	1 300		3 900		score 5
A1.5.4 Renforcement des capacités des femmes sur les thèmes national/international des journées dédiées aux femmes	Les femmes sont formées sur les thématiques nationale et internationale retenues	Outiller les femmes sur les thématiques nationale et internationale retenues	Nbre de femmes formées	90	110	1 500		4 500		score 5
A1.5.5: Renforcement des capacités des membres des CFG et des personnes ressources du ministère sur les thématiques genre	Les membres de la CFG et les personnes ressources MATGLAC sont formés et outillés	Outiller les membres de la CFG et les personnes ressources du MATGLAC sur les thématique genre	Nombre de personnes formées	50	60	900		2 700		score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.5.6: Suivi des activités des cellules genre relais	Le suivi est effectué	S'assurer du bon fonctionnement des CFGR	Nombre de rapports de suivi disponible	6	10	800		2 400		score 5
A1.5.7: Sensibilisation des femmes du ministère sur le leadership féminin	Les femmes du ministère sont sensibilisées	Amener les femmes à s'engager	Nombre de femmes sensibilisées	50	70	500		1 500		score 5
A1.5.8: Renforcement de capacité des responsables du ministère pour la prise en compte du genre dans les différents projets et activités	Les responsables du ministère sont formés	Amener les responsables du ministère à prendre en compte le genre	Nombre de responsables formés	15	20	500		1 500		score 5
A1.5.9: Élaboration du document budgétaire sensible au genre	Document budgétaire genre est élaboré	Disposer d'un DBSG	Nombre de DBSG	1	1	300		900		score 5
P2: Décentralisation et déconcentration		**Favoriser la gouvernance locale**	**Nombre de textes pris intégrant le genre**	**5,0**	**5,0**	**21 035 412**	**14 116 235**	**54 000**	**-**	**Score 2**
A2.1: Renforcement de la déconcentration		**Assurer l'administration du territoire**	**Nombre de textes pris**	**3**	**3**	**6 000**	**-**	**18 000**	**-**	**Score 2**
A2.1.1: Renforcement du cadre juridique et institutionnel de l'administration déconcentrée en intégrant le genre	Le cadre juridique et institutionnel est révisé et intègre le genre	Renforcer le cadre juridique et institutionnel de l'administration déconcentrée prenant en compte le genre	Nombre de textes pris	3	3	6 000		18 000		score 4
A2.2: Consolidation de la décentralisation		**Contribuer à l'offre des services publics de base**	**Nombre de textes pris**	**4**	**4**	**12 000**	**-**	**36 000**	**-**	**Score 2**
A2.2.1: Renforcement du cadre juridique sur la décentralisation en intégrant le genre	Le cadre juridique sur la décentralisation est renforcé et intègre le genre	Renforcer le cadre juridique de la décentralisation en intégrant le genre	Nombre de textes pris	3	3	6 000		18 000		score 4

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.2.8: Élaboration des textes d'application prévus par l'ensemble des lois sur la décentralisation en intégrant le genre	Résultats Genre attendus		Nombre de textes pris	1	1	9 000		27 000		score 4
P3: Gestion des affaires politiques, des associations civiles et des processus électoraux		**Contribuer à la consolidation de la démocratie et de l'État de droit**	**Nombre de textes pris intégrant le genre**	**2**	**2,0**	**387 623**	**-**	**1 170 680**	**-**	**Score 3**
A3.1: Gestions des libertés publiques et politiques		**Assurer l'exercice des libertés publiques et un meilleur encadrement de la vie politique nationale**	**Nombre de textes révisés**	**2**	**2**	**12 000**	**-**	**36 000**	**-**	**Score 2**
A3.1.1: Renforcement du cadre juridique institutionnel des libertés politiques en intégrant le genre	Le cadre juridique et institutionnel est révisé et intègre le genre	Actualiser le cadre juridique des libertés politiques en prenant en compte le genre	Nombre de textes révisés	1	1	6 000		18 000		Score 4
A3.1.2: Renforcement du cadre juridique et institutionnel des organisations de la société civile en intégrant le genre	Le cadre juridique et institutionnel est révisé et intègre le genre	Actualiser le cadre juridique et institutionnel des OSC en prenant en compte le genre	Nombre de textes révisés	1	1	6 000		18 000		Score 4
P4 : Culte et chefferie coutumière		**Contribuer à une meilleure gestion des cultes et de la chefferie**	**Nombre de textes pris intégrant le genre**	**1,0**	**1,0**	**874 525**	**-**	**2 626 501**	**-**	**Score 4**
A4.1 Gestion des cultes		**Renforcer les libertés cultuelles**	**Nombre de textes pris**	**1**	**1**	**6 000**	**-**	**18 000**	**-**	**Score 4**
A4.1.1 Renforcement du cadre juridique et institutionnel des organisations associatives religieuses, cultuelles et ordres philosophiques en intégrant le genre	Le cadre juridique et institutionnel est révisé et intègre le genre	Renforcer le cadre juridique et institutionnel des organisations associatives religieuses, cultuelles et ordres philosophiques en intégrant le genre	Nombre de textes pris	1	1	6 000		18 000		score 4

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.1.2: Organisation de la célébration de la journée internationale de la femme du 8 mars en associant les hommes autour des thématiques de l'année	La journée internationale de la femme (08 mars) est célébrée autour de la thématique de l'année	Renforcer la capacité managériale des femmes du CSM	La proportion des femmes du CSM ayant participé aux activités de 08 mars	0	70%	500		3 000		**Score 5**
A1.1.3: Formation des femmes du CSM et autres magistrates sur la thématique genre et le leadership féminin	Les femmes du CSM et autres magistrates sont formées sur la thématique genre et le leadership féminin	Renforcer le leadership des femmes du CSM et autres magistrates	Nombre de femmes du CSM et autres magistrates formées	0	30	2 000		10 500		**Score 5**
(420) Ministère de la justice et des droits humains (MJDH)						**9 387 897**		**37 068 899**		
P1 : Pilotage et soutien aux services du ministère	**La qualité des services du MADT est améliorée**	**Amélioré la qualité des services publique du ministère de la justice et de la législation**	**Taux de satisfaction du personnel du ministère par rapport au management des premiers responsables**			**2 599 601**		**16 309 756**		**Score 2**
A.1.5: Genre et équité	**25% des femmes occupent des postes de responsabilité**	**Assurer la promotion du genre et de l'équité**	**Proportion des femmes occupant des postes de responsabilité**	**12%**	**20%**	**5 000**	**-**	**17 500**	-	**Score 5**
A.1.5.1: organisation de la célébration de la journée internationale de la femme (08 mars) autour de la thématique de l'année	la journée internationale de la femme est célébrée autour de la thématique de l'année	renforcer la capacité managériale des femmes du ministère de la justice et de la législation	La proportion des femmes du ministère ayant participé aux activités de 08 mars	50%	50%	1 000	-	2 400	-	Score 5
A.1.5.2: Formation des femmes cadres concepteurs du ministère de la justice et de la législation sur les droits et devoirs innovant dans le code togolais des personnes et de la famille	les femmes cadres concepteurs du ministère de la justice et de la législation sont formées sur le civisme et le professionnalisme	Renforcer la performance des femmes cadres concepteurs du ministère de la justice et de la législation	Nombre de femmes formées	33	80	3 000	-	8 545		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.1.5.3: Formation des répondants de la cellule focale genre du ministère de la justice et de la législation sur l'approche genre et sur les outils Du DBSG	Les répondants de la cellule focale genre sont formés sur l'approche genre	Renforcer la capacité d'action des répondants de la cellule focale genre	Proportion des répondants formés sur l'approche genre	0	50	1 000	-	6 555		Score 5
P2 : Administration de la justice										**Score 0**
P3 : Accès au droit et à la justice										**Score 0**
P4 : Administration pénitentiaire et réinsertion										**Score 0**
P5 : Droits de l'homme		**Renforcer l'effectivité des droits de l'homme**	**Proportion de rapport élaboré aux organes de traité au cours de l'année**	**40%**	**50%**	**214 375**		**741 460**		**Score 1**
P6 : Renforcement de la démocratie, de la paix et de la citoyenneté										**Score 0**
(430) Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile						**32 222 968**		**96 668 905**		
P1: Pilotage et soutien aux services du ministere	**le pilotage et la coordination des services du MS sont assurés**	**Assurer le pilotage et la coordination des services du MS**	**Taux d'exécution physique des programmes/**	**100,0**	**100,0**	**767 496**		**783 631**		**Score 1**
A1.1 : Pilotage et coordination des actions du MS		**Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du MS**	**Proportion de dialogues de gestion tenus**	**95**	**100**	**543 644**		**1 658 741**		**Score 1**
A1.1.1 : Coordination et supervision des activités de sécurité (réunions de sécurité et de cabinet)	Les activités du MS sont coordonnées et supervisées	Suivre l'évolution des activités du MS	Nombre de réunion tenue /Proportion de femmes ayant pris part aux réunions de coordination	5	5	11 449		34 347		score2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.1.3 : Coordination des réformes au sein du ministère	Les réunions de coordination des reforme sont tenues	Suivre l'état d'avance des reformes dont une intégrant la femme au sein du MS	Nombre de réunion de coordination des reformes tenues	6	6	11 448		34 345		score2
A .1. 2 : Gestion des ressources humaines et financières	**La gestion efficace et efficiente des ressources humaines, matérielles et financières est assurée**	**Assurer une gestion efficace et efficiente des ressources humaines, matérielles et financières**	**Taux de couverture des programmes du ministère en personnel**	**100**	**100**	**168 040**		**504 120**		**Score 1**
A .2. 1.1 : Élaboration des outils de gestion du personnel en prenant en compte le genre	L'outil de gestion du personnel est élaboré en prenant en compte le genre	Disposer d'une base de données fiable de l'effectif sexo désagrégé	Outil de gestion du personnel genré	1	1	16 804		50 412		Score 4
A .2. 1.2 : Gestion de la carrière du personnel	Le suivi sexo désagrégé et de la carrière du personnel est assuré	Améliorer le suivi sexo désagrégé et de la carrière du personnel	Nombre de femmes promues au poste de responsabilité	15	5	16 804		50 412		Score 3
A .2. 1.3 : Élaboration et exécution du plan de recrutement en prenant en compte le genre	Le Plan de recrutement intégrant le genre est élaboré	Disposer d'un cadre opérationnel genré en matière de recrutement	Plan de recrutement genré disponible	1	1	16 804		50 412		Score 5
A.2.1.4 :Élaboration et exécution du plan de formation en prenant en compte le genre	Plan de formation intégrant le genre élaboré	Disposer d'un cadre opérationnel genré en matière de formation	Plan de formation genré disponible	1	1	16 804		50 412		Score 5
A.2.1.6 : Élaboration et exécution des projets de budget : DPPD du ministère, PAP et RAP des programmes	DPPD, PAP et RAP sont élaborés en tenant compte du genre	Prendre en compte le genre dans les DPPD, PAP et RAP	DPPD, PAP et RAP genrés disponibles	3	3	16 804		50 412		Score 2
A.2.1.10 : Suivi et évaluation du personnel	le fichier du personnel est analysé	Mettre en lumière l'évolution du personnel (avancement et retraite)	Nombre d'agents avancés / retraités			16 804		50 412		Score 2
A.1.3 : Prospective, Planification, Programmation, Suivi-Évaluation et Gestion du Système d'Information	**Le processus de planification, de suivi et d'évaluation des programmes et projets de développement est amélioré**	**Améliorer le processus de planification, de suivi et d'évaluation des programmes et projets de développement**	**Proportion de données statistiques publiées**	**70**	**75**	**7 657**		**22 971**		**Score 1**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.1.3.3 : Mise en place d'une plateforme intégrée d'interopérabilité et de partage des données statistiques	Plateforme disponible	Disposer d'une base de données sexo désagragée fiable sur la criminalité, les accidents de circulation et la police administrative	Base de données sexo-désagrégé disponible	0	1	765		2 295		Score 3
A.1.4 : Formation		**Doter le ministère en personnel qualifié**	**Proportion de personnels recyclés/formés**	**40**	**45**	**38 155**		**114 465**		**Score 1**
A.1.4.2 : Renforcement du professionnalisme à travers l'élaboration et la vulgarisation d'un code d'éthique et de déontologie	Le code d'étique et de déontologie est vulgarisé	Renforcer le professionnalisme du personnel du MS	Proportion de femmes			6 359		19 078		Score 2
A.1.4.6 : Renforcement en personnel qualifié	Le personnel qualifié est renforcé	Augmenter l'effectif du personnel	Nombre de femmes qualifiées			6 359		19 078		Score 2
A.1.5 : Genre et équité	**la représentativité des femmes dans les structures du ministère est améliorée**	**Améliorer la représentativité des femmes dans les structures du ministère**	**Proportion des femmes dans le personnel du ministère**	**13,2**	**13,2**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
A.1.5.1: Implantation et formation des points focaux genre Sur le concept genre dans les régions	La prise en compte du genre dans les programmes de formation est renforcée	Intégrer la thématique genre dans les modules de formation	Modules de formation genrés	3	3	2 500		7 500		Score 5
A.1.5.2: Commémoration des journées internationales du 08 mars et du 31 juillet	Les femmes sont informées sur les thèmes de 31 juillet	Informer la population sur les thèmes du 31 juillet	Nombre de femmes touché par la journée	35	35	1 500		4 500		Score 5
A.1.5.3 : Sensibilisation des décideurs du ministère de la sécurité sur le concept de genre	Les activités des journées commémoratives de la femme sont organisées	Renforcer le leadership des femmes du MS	Nombre d'hommes sensibilisés	35	35	1 000		3 000		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P.2 : Sécurité intérieure et transfrontalière		**Assurer une meilleure protection des personnes et des biens**	**Indice de sécurité nationale (cf GPI)**	**20,0**	**19,0**	**26 034 466**		**28 871 494**		**score 1**
A.2.1 : Lutte contre la criminalité		**Renforcer la prévention et la répression des infractions**	**Taux d'élucidation des infractions constatées (Nombre de cas élucidés/Nombre de cas constatés**	**74**	**75**	**23 022 692**		**74 155 908**		Score 1
A.2.1.1: Renforcement des capacités d'actions des unités spécialisées et de lutte contre le trafic illicite	Les capacités d'actions des unités spécialisées et de lutte contre le trafic illicite sont renforcées	Outiller les unités spécialisées et de lutte contre le trafic illicite	Proportion de femmes ayant participé			53 520		160 560		Score 2
A.2.2 : Maintien et rétablissement de l'ordre public		**Garantir la paix et la tranquillité de la population**	**Taux de maillage du territoire en unités de police (Nb d'Unités existantes/NB total d'Unités prévues)**	**70**	**72**	**140 722**		**422 166**		**Score 1**
A.2.2.2: Formation des personnels du ministère de la sécurité	Le personnel du MS est formé	Outiller le personnel du MS	Nombre de femmes formées			28 144		84 432		Score 2
A.2.3 : Développement de la police de proximité		**Créer une synergie d'action entre les forces de sécurité et la population**	**Proportion de faits suspects dénoncés par la population (nombre de faits dénoncés par la population / nombre de tous les faits enregistrés)**	**15**	**17**	**8 000**		**24 000**		**Score 1**
A.2.3.2: Formation des forces de sécurité sur la police de proximité	Les forces de sécurité sont formées sur la police de proximité	Outiller les forces de sécurités, homme et femmes en matière de police de proximité	Proportion de femmes formées			750		2 250		Score 3
A.2.5 : Renforcement de la sécurité routière		**Réduire les accidents de la circulation routière**	**Proportion des contrôles effectués (Nombre de contrôles effectués/ Nombre total de contrôles planifiés)**	**93,5**	**94**	**3 950**		**11 850**		**Score 1**
A.2.5.1: Renforcement des capacités du personnel	Les capacités du personnel sont renforcées	Outiller le personnel sur la sécurité routière	Proportion de femmes			987		2 963		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.2.6 : Coopération sécuritaire internationale		**Réduire la criminalité transfrontalière**	**Taux de crimes transfrontaliers (total de crimes transfrontaliers organisés /total des infractions constatées)**	**6**	**8**	**5 301**		**15 903**		**Score 1**
A.2.6.1: Participation à des réunions de préparation et de conclusion d'accords			Proportion de femmes ayant participé			589		1 767		Score 2
A.2.6.2: Organisation des formations conduites par des experts étrangers			Proportion de femmes ayant participé aux formations			589		1 767		Score 2
A.2.6.3: Missions d'enquête internationale			Proportion de femmes ayant participé aux missions			589		1 767		Score 2
A.2.6.4: Conduite des opérations conjointes de sécurité avec les pays voisins			Proportion de femmes ayant participé aux opérations conjointes			589		1 767		Score 2
A.2.6.5: Formation de base de pré déploiement			Proportion de femmes ayant participé aux			589		1 767		Score 2
A.2.6.7: Conduite des missions d'inspection			Proportion de femmes ayant participé aux missions d'inspection			589		1 767		Score 2
A.2.6.9: Renforcement des capacités opérationnelles			Proportion de femmes ayant participé l'interopérabilité			589		1 767		Score 2
A.2.7 : Renseignement intérieur		**Améliorer le dispositif de collecte d'informations**	**Taux de renseignements opérationnels (Nombre de renseignements exploités/ nombre d'informations recueillies)**	**80**	**81**	**66 378**		**199 134**		**Scrore 1**
A.2.7.1: Renforcement des capacités opérationnelles des services de renseignement et de surveillance du territoire			Proportion de femmes ayant participé aux missions d'inspection			2 606		7 818		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P3: Protection civile						**2 174 078**		**5 807 652**		**Score 0**
A.3.2 : Suivi du respect de la réglementation en matière de création de société de gardiennage		**Veiller à l'application de la réglementation en matière de création de sociétés de gardiennage**	**Proportion des sociétés privées de sécurité réglementaires**	**80**	**95**	**15 919**		**47 757**		**Score 1**
A.3.2,1 : Sensibilisation/formation des responsables des sociétés privées de surveillance et de gardiennage sur le respect de la réglementation en vigueur	Les coopératives féminines des zones à risque sont appuyées	Accroitre les revenus des coopératives féminines aux fins d'une résilience aux RRC/ CC	Nombre de coopératives appuyées			2 184		6 551		Score 5
(440) Ministère délégué auprès du ministère de l'Aménagement et du Développement, chargé du développement local						334 761		613 328		
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère	**La qualité des services du MADT est améliorée**	**Améliorer la qualité des services du Ministère**	**Taux d'exécution physique des actions du ministère**	**37%**	**50%**	**334 761**		**613 328**		**Score 3**
A2.1 : Genre et Equité	**La prise en compte systématique du genre dans les initiatives d'aménagement et de développement des territoires**	**Contribuer à une prise en compte systématique du genre dans les initiatives d'aménagement et de développement des territoires**	**Nombre d'activités genrées dans les initiatives d'aménagement et de développement des territoires**	**17**	**10**	**5 000**		**10 500**		**Score 5**
A2.1.1 : Formation des cadres du ministère sur les concepts fondamentaux du genre, le biais de genre en milieu professionnel et sur la mission et les rôles de la Cellule Focale Genre (CFG)	Le personnel cadre du ministère est formé sur les concepts fondamentaux du genre, les biais du genre en milieu professionnel et sur la mission et les rôles de la Cellule Focale Genre (CFG)	Accroître les connaissances du personnel du MDDL sur le concept genre et la mission de la CFG	Nombre de femmes et d'hommes du ministère formés	20	53	700		1 400		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.1.2 : Élaboration et adoption d'une charte interne du respect du genre et de la diversité/ Renforcement de la gestion opérationnelle de la CFG	Une charte interne du respect du genre et de la diversité est adoptée / la gestion opérationnelle de la CFG est renforcée	Élaborer une charte interne du respect du genre et de la diversité/ Renforcer la gestion opérationnelle de la CFG	Nombre de charte élaboré et adopté/ Taux d'exécution des activités de la CFG	0	1 / 75%	100		200		Score 5
A2.1.3 : Renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la budgétisation sensible au genre du MDDL sur les techniques d'élaboration du budget sensible au genre (fondamentaux de la chaîne PPBSE appliquée au genre, en collecte et analyse de données sexo spécifiques)	Les capacités des acteurs impliqués dans la budgétisation sensible au genre du MDDL sont renforcées	Faciliter l'élaboration du document de budget sensible au genre (DBSG)	Nombre d'acteurs hommes et femmes ayant bénéficié du renforcement de capacité	**12**	**12**	150		300		Score 5
A2.1.4 : Commémoration de la journée internationale des droits de la femme (8 mars)	La journée du 8 mars est célébrée et les femmes et les jeunes filles d'une collectivité donnée sont accompagnées dans plusieurs domaines	Créer un cadre de travail sain et épanouie pour les femmes et les hommes du MDDL	*Effectif du personnel du ministère ayant pris part à la célébration *Nombre de femmes et jeunes filles togolaises ayant bénéficiées d'un accompagnement	**20** **1000**	**53**	1 200		2 400		Score 5
A2.1.5 : Commémoration de la journée internationale de la femme africaine (31 juillet)	La journée internationale de la femme africaine est commémorée avec le personnel du ministère	Renforcer le dynamisme et le leadership des hommes et femmes du ministère	Effectif du personnel du ministère ayant pris part à la célébration	**53**	**53**	500		1 500		Score 5
A2.1.6 : Appui et accompagnement des cellules focales genre relais	Les membres des CFGR sont appuyés et accompagnés dans l'exercice de leurs missions	Appuyer et accompagner les CFGR des collectivités	Nombre d'hommes et de femmes des CFGR des collectivités appuyés et accompagnés	**0**	**117**	500		1 000		Score 5
A2.1.7 : Création d'un programme interne de mentorat à l'endroit des femmes du ministère	Chaque femme du ministère a un mentor interne ou externe	Améliorer le leadership des femmes du MADT	-Nombre de feuille de route -Nombre de femmes ayant un mentor	1 0	**0** **16**	1 500		3 000		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.1.8 : Tenue des revues périodiques de la performance de la CFG	Le personnel du ministère s'implique dans l'amélioration des activités de genre du ministère	Renforcer la prise en compte du genre dans les actions du ministère	Nombre de participants hommes et femmes du ministère ayant participé	**20**	**53**	50		100		Score 5
A3.1.9 : Organisation d'une séance de travail participative d'adoption du plan d'actions de la CFG	Le plan d'actions de la CFG est validé	Élaborer et adopter le plan d'actions de la CFG	Nombre de plan d'actions élaboré et adopté	**1**	**1**	50		100		Score 5
A3.1.10 : Coordination et suivi des actions de la cellule focale genre	Les actions de la cellule focale genre sont coordonnées et suivies	Améliorer les capacités opérationnelles de la CFG	Taux de réalisation des actions de la CFG	**50%**	**100%**	250		500		Score 5
(510) Ministère de l'Education nationale (EN)						**202 637 545**	**12 181 270**	**645 341 987**	**35 758 872**	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**27 550 941**	**359 810**	**84 199 897**	**1 112 137**	**Score 3**
A1.1 Pilotage et coordination des actions du MEN			**Proportion de dialogues de gestion tenus**	**58,3%**	**67%**	**18 000**	**-**	**18 000**		**Score 4**
			Taux de mise en œuvre des recommandations issues des rapports de contrôle et d'audit	**0%**	**0%**					
A1.1.1 Organisation de la cinquième édition de la semaine de l'ETFP	Filles encouragées à s'orienter vers les filières industrielles et agro-sylvo-pastorales	Encourager les jeunes, notamment les filles à s'orienter vers les filières industrielles et agro-sylvo-pastorales	Proportion de filles inscrites dans les filières industrielles et agro-sylvo-pastorales en année N+1	**19%**	**20%**	18 000		18 000		**Score 4**
A1.7. Genre et équité	**Les femmes sont de plus en plus promues aux postes de responsabilité**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre**	**85**	**100%**	**25 340**	**-**	**25 340**	61 020	**Score 5**
			Cellule focale genre opérationnelle	**oui**	**oui**					

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.7.01: Élaboration du document Budgétaire Sensible au Genre	Le DBSG du MEPS est élaboré	Prendre en compte le genre dans la budgétisation des projets et programmes du ministère	DBSG disponible	1	1	3 050		3 050	9 150	**Score 5**
A1.7.02: Organisation des activités marquant la journée Internationale de la femme	Les activités marquants la journée Internationale de la femme sont organisées	Assurer la représentativité des femmes en leur donnant un rôle primordial	Nombre de femmes ayant participé à la journée	300	400	5 086		5 086	15 258	**Score 5**
A1.7.03: Formation des points focaux genre désignés au niveau des établissements scolaires contre le harcèlement et les violences basées sur le genre	Les points focaux genre des établissements scolaires sont formés sur la lutte contre le harcèlement et les VBG	Former les points focaux genre sur la lutte contre le harcèlement et les VBG dans les établissements scolaires	Nombre de points focaux formés	0	150	6 140		6 140	18 420	**Score 5**
A1.7.04: Émission radios sur la lutte contre les le Harcèlement et le VBG	les communautés sont sensibilisées contre le harcèlement et les VBG	Sensibiliser les communautés contre le harcèlement et les VBG	Nombre d'émission radios réalisées	0	3	2 000		2 000	6 000	**Score 5**
A1.7.05: Sensibilisation des élèves du secondaire 1 et 2 des 7 régions éducatives sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille, la lutte contre les grossesses précoces et sur les textes portant protection et promotion de la scolarisation chez l'apprenantes	Les élèves des 7 régions éducatives sont sensibilisés sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille, la lutte contre les grossesses précoces et sur les textes portant protection et promotion de la scolarisation chez la apprenantes	Sensibilisation des élèves sur l'importance de la scolarisation de la jeune fille, la lutte contre les grossesses précoces et sur les textes portant protection et promotion de la scolarisation chez la apprenantes	Nombre d'élève sensibilisés	0	30 000	4 064		4 064	12 192	**Score 5**
A1.7.6: Sensibilisation des filles des collèges sur leurs orientation vers les filières industrielles et agropastorales	Le taux d'accès des jeunes filles dans les filières industrielles et agricoles est accru	Accroitre l'accès des filles dans les filières industrielles et agricoles	Nombre de filles sensibilisées	500	500	1 500		1 500		**Score 5**
A1.7.7: Renforcement des capacités des cadres du ministère sur les thématiques liés au genre	Les cadres du ministère sont formés et intègrent la dimension genre dans leurs activités	Améliorer la prise en compte du genre dans les actions du ministère	Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre	0,06	0,05	1 500		1 500		**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.7.8 Octroi de kits scolaires aux meilleures filles des filières industrielles et agro-sylvo-pastorales	Les meilleures filles des filières industrielles ont bénéficié des kits scolaires	Promouvoir l'excellence chez les filles des filières industrielles	Nombre de filles bénéficiaires	20	20	2 000		2 000		**Score 5**
P.2: Enseignements Préscolaire et Primaire						**98 923 909**	**5 697 105**	**311 584 239**	**7 486 025**	**Score 0**
A.2.2 : Qualité de l'enseignement au prescolaire et primaire						**123 600**	**239 577**	**370 908**	717 881	**Score 0**
A2.2.1: Projet d'Amélioration de l'Accès et de la Qualité de l'Éducation au Togo (PAAQET) (Acquisition et distribution d'uniformes et de kits scolaires aux filles)	Toutes les filles vulnérables ont bénéficié d'uniforme et de kit scolaire	Motiver le maintien des filles vulnérables aux cycles secondaires	Nombre de filles du primaire et secondaire bénéficiaires d'uniformes et kits scolaires	20 000	20 000	-	128 000	-	128 000	**Score 5**
A2.2.2 : Projet d'Amélioration de la Qualité, de l'équité et de l'Éducation de base (PAQEEB) (Élaboration du guide de gestion de l'hygiène menstruelle (GHM))	Guide de GHM élaboré	Sensibiliser les filles sur la gestion de l'hygiène menstruelle	Nombre de guide élaboré	1	1		15 000		15 000	**Score 5**
P3 : Enseignement secondaire général						**63 289 449**	**104 000**	**195 816 537**	**321 454**	**Score 0**
P4 : Enseignement technique						**10 054 687**	**4 523 184**	**17 586 877**	**13 569 552**	**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P5 : Qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle						**168 559**	**1 497 171**	**505 677**	**4 491 513**	**Score 0**
P6 CAS: FNAFPP						**2 650 000**		**7 950 000**		**Score 0**
(530) Ministère délégué chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique(MESR)						43 623 874	**2 310 424**	**130 345 595**	**9 746 529**	
P1 : Pilotage et soutien aux services du ministère	**les capacités opérationnelles sont renforcées**	**Renforcer les capacités opérationnelles du MESR**	**Pourcentage de femmes aux postes nominatifs du MESR**	**28,0**	**29,0**	**764 039**		**2 372 668**		**Score 3**
A1.6: Genre et équité	**Le genre et l'équité sont pris en compte au MESR**	**Promouvoir le genre et l'équité au MESR**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liées au genre**	**100**	**100**	**6 000**		**18 000**		**Score 5**
A1.6.1 : Organisation des campagnes de sensibilisation /communication pour l'accès et la rétention des filles à l'université	Les campagnes de sensibilisation sont organisées	Accroître le nombre d'étudiantes dans les UPT	Nombre de campagnes de sensibilisation/ communication organisé	2	3	1 000		3 000		Score 5
A1.6.2: Sensibilisation de tous les cadres du ministère sur le genre	les cadres du ministère sont sensibilisés	Outiller les cadres du ministère sur les thématiques genre	Nombre de cadres sensibilisé sur le genre	30	35	500		1 500		Score 5
A1.6.3: Élaboration du document budgétaire sensible au genre (DBSG)	le DBSG du MESR est élaboré	Prendre en compte le genre dans le budget du MESR	Document DBSG du MESR est disponible	1	1	500		1 500		Score 5
A1.6.4: Actualisation du plan d'actions genre	le plan d'action genre est élaboré	Planifier les diverses actions de la cellule genre du MESR	Nombre de plan d'action disponible	1	1	1 000		3 000		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.6.5: Appui des activités de l'orientation et de maintien des filles dans les filières scientifiques et technologiques	les activités sont appuyées	Accroître le nombre de filles dans les filières scientifiques et technologiques dans les UPT	le nombre des filles inscrites	200	300	1 500		4 500		Score 5
A1.6.6: Formation des membres de la cellule genre y compris les points focaux sur les thématiques liées au genre	Les membres de la cellule genre sont formés	Renforcer les capacités du personnel sur les modules relatifs au genre	nombre des membres formé	10	15	1 500		4 500		Score 5
P2 : Enseignement supérieur						**41 796 809**		**125 397 545**		
A2.1! Appui aux étudiants						16 556 901		49 676 103		**Score 3**
A2.1.1: Audit et adoption d'un nouveau régime de bourses										Score 0
A.2.1.2: Octroyer des bourses d'études supérieures à l'extérieur aux filles	Les bourses d'études supérieures à l'extérieur, sont octroyées aux filles	Inciter les candidatures féminines	Pourcentage de bourses pour études extérieures allouées aux filles	30%	30%	4 953 546		14 861 735		Score 5
P3 : Recherche et innovation						**3 373 450**		**12 321 911**		**Score 0**
(610) Ministère de la santé, de l'Hygiène Publique (MSHP)						**94 610 364**	**23 825 959**	**283 831 092**	**72 191 473**	
P1 : Pilotage et soutien aux services du MSHP	**Le pourcentage de femme au poste de**	**Améliorer la qualité des services du MSHP**	**Taux d'exécution physique des programmes**	**95**	**95,5**	**22 221 254**		**79 374 624**	**-**	**Score 3**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
	responsabilité est passé de 17 % à 30 %		**Pourcentage de femmes aux postes nominatifs du MSHP**	**12**	**13**					
A1.6: Genre et équité	**Le genre et l'équité sont institutionnalisés**	**Promouvoir le genre et équité**	**Proportion de cadres du ministère chargé de la santé formés sur les thématiques liés genre**	**5000%**	**7000%**	**50 470**		**154 438**		**Score 5**
			Cellule focale genre opérationnelle	**1**	**1**					
A1.6.1: Appui au fonctionnement de la cellule focale genre	La cellule focale genre est fonctionnelle	Permettre de faire la planification, la programmation, l'exécution des activités genre	Nombre de rapport de coordination budgétaire sensible au genre disponible	4	4	3 500	-	10 710	-	Score 5
A1.6.2: Élaboration d'un rapport annuel de performance sensible au genre	Rapport annuel de performance sensible au genre est élaboré	Évaluer les activités sensibles au genre	Rapport annuel de performance sensible au genre disponible	1	1	2 000		6 120		Score5
A1.6.3: Renforcement du cadre d'échange et de concertation sur le genre au MSHP	Cadre d'échange et de concertation sur le genre au MSHP renforcé	Rendre perein le cadre d'échange	Un cadre d'échange et de concertation sur le genre au MSHP opérationnel	1	1	6 500		19 890		Score 5
A1.6.4: Élaboration des stratégies et supports de communication (dépliant, prospectus, …) sur les différents groupes cibles portant sur le genre et santé	Documents de stratégies et supports de communication (dépliant, prospectus, …) sur les différents groupes cibles portant sur le genre et santé sont élaborés	Informer et sensibiliser les différents groupes cibles sur le genre en santé	Nombre de documents et supports de communication disponibles	1000	1000	6 000		18 360		Score5
A1.6.5: Organisation des séances d'échange sur les thèmes de la journée en l'honneur de la femme à l'endroit du personnel du ministère	Des séances d'échange sur les thèmes de la journée en l'honneur de la femme à l'endroit du personnel du ministère sont organisées	Informer et sensibiliser sur les thèmes de la journée en l'honneur de la femme à l'endroit du personnel du ministère	Nombre de séances d'échange sur les thèmes de la journée en l'honneur de la femme à l'endroit du personnel du ministère organisé	1	3	12 970		39 688		Score5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.6.6: Organisation d'une formation sur les violences basées sur le genre à l'endroit du personnel et des apprenants des centres de formation de la région des plateaux (Atakpamé)	Formation sur les violences basées sur le genre à l'endroit du personnel et des apprenants des centres de formation est organisée	Former le personnel et des apprenants des centres de formation sur les thématiques : violences basées sur le genre	Nombre de personnes formées sur les violences basées sur le genre à l'endroit du personnel et des apprenants des centres de formation	45	45	3 500		10 710		Score5
A1.6.7: Élaboration du DBSG 2027 du MSHP	DBSG est élaboré	Faire ressortir la part du budget genre dans le budget général du ministère	Document budgétaire sensible au genre disponible	1	1	7 500		22 950		Score5
A1.6.8: Dissémination du document de BSG	Document de BSG est disséminé	Faire connaitre la valeur ajoutée de l'élaboration du DBSG au personnel technique du ministère	Nombre de session de dissémination réalisé	0	6	6 000		18 360		Score5
A1.6.9: Suivi des activités des points focaux genre de la région centrale	Les activités des points focaux genre de la région centrale sont suivies	S'assurer de l'effectivité des activités des points focaux genre de la région centrale	Nombre de points focaux genre de la région centrale visités	0	15	2 500		7 650		Score5
P2 : Promotion de la santé, de l'hygiène publique et lutte contre la maladie						**23 704 374**				
P3 : Offre et assurance qualité des services et soins de santé						**45 751 015**	**23 825 959**	**118 702 470**	**72 191 473**	**Score 3**
A3.4: Santé de la mère, du nouveau-né, de l'enfant, des adolescents et jeunes et des personnes âgées						**2 387 744**	**15 245 435**	**50 215 085**	50 715 777	**Score 4**
A3.4.2: Mise en œuvre du programme Santé de la Reproduction (SR)	Décès par cause obstétricale directe sont réduits	Réduire la mortalité maternelle et néonatale par cause obstétricale directe	Létalité obstétricale directe	0,7		30 000		90 000		Score 4

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A3.4.3: Achat des produits contraceptifs (initiative FP 2020), de petits matériels et consommables médicaux SR/PF	Services de PF sont accessibles aux femmes, aux hommes, aux adolescents et jeunes et aux populations clés	Accroître la prévalence de contraceptifs modernes	Prévalence contraceptive	0,4		150 000		450 000		Score 3
A3.4.4: Achat et gestion des kits de césarienne (subvention pour la césarienne)	Nombre de femme bénéficiant de la césarienne subventionnée est augmenté	Accroître l'accès des mères et des nouveau-nés aux soins et services de qualité	Nombre de femmes bénéficiant la subvention de la césarienne	24467		1 200 000		3 600 000		Score 5
A3.4.5: Programme de Renforcement du Système Sanitaire Santé Reproductive et des Droits Sexuels (SRDS_GIZ)	Le programme de Renforcement du Système Sanitaire Santé Reproductive (ProSanté-GIZ) est mis en œuvre	Améliorer le système Sanitaire Santé Reproductive (ProSanté-GIZ)	Taux d'accouchement assisté	0,8		4 296 518		12 889 554		Score 3
A3.4.6: Programme de renforcement du système de santé reproductive et des droits sexuels (KFW), PHASE 1	_Système d'assurance de la qualité de soins et de formation continue _FS sont réhabilitées, équipées et entretenues ; _Système d'assurance de la qualité de soins et de formation continue mis en place, _Demandes de services de soins maternels et de planification familiale est stimulée	Améliorer l'utilisation et la qualité des services SRDS dans la région de la Kara.	Taux d'accouchement assisté dans la région de la Kara /Pourcentage des complications obstétricales et néonatales prises en charge correctement	10						Score3
A3.4.9: Programme de renforcement du système de santé reproductive et des droits sexuels (KFW), PHASE 3							3 211 720		15 748 520	Score 3
P4 : Réponse aux urgences sanitaires						**119 756**		**359 268**		**Score 0**
P5 : Couverture sanitaire universelle						**2 746 884**		**8 240 652**		**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P6: Promotion er renforcement du dispositif assurantiel national						**67 082**				**Score 0**
(710) Ministère de la fonction publique, du travail et du dialogue social (MFPTDS)						**13 423 646**		**40 270 938**		
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère		**Améliorer la qualité des services du MRSPTDS**	**Taux d'exécution physique des programmes opérationnels du MRSPTDS**	**92**	**94**	**856 512**	_	**2 172 854**		Score 3
			Pourcentage de femmes au sein du MRSPTDS	**28,5**	**28,6**					
A1.2: Gestion des ressources humaines du MRSPTDS	**20,9% du personnel est formé par an dont 20% de femmes**	**Assurer la gestion efficace et efficiente des ressources humaines du MRSPTDS**	**Proportion du personnel formé par an dont 20% de femmes**	**20,8**	**20,9**	**20 755**		**62 742**		**score 2**
			Délai de transmission des dossiers du personnel du MRSPTDS de la DAAF à la DGFP							
A1.5: Genre et équité	**36% des cadres du ministère sont formés sur les thématiques liés au genre dont 70% de femmes**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre dont 70% de femmes**	**5170%**	**6000%**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
Organisation de la journée internationale de lutte pour les droits de la femme (08 mars) / Journée de la femme africaine au sein du ministère	Les hommes et les femmes sont sensibilisés	Sensibiliser les femmes et les hommes sur une thématique choisie	Nombre de femmes et d'hommes sensibilisés sur la thématique choisie	**210**	**215**	2 500		7 500		Score 5
Organisation de la journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard de la femme (25 Novembre) au sein du ministère	Les responsables du ministère sont sensibilisés sur une thématique liée au genre	Sensibiliser les responsables sur la thématique liée au genre	Nombre de responsables formés sur la thématique genre	40	40	2 500		7 500		Score 5
Plaidoyer pour que la célébration du 08 mars soit porté par le ministère	La journée du 08 mars est portée par le ministère.	Plaider pour que la célébration de la journée du 08 mars soit porté par le ministère	Nombre de plaidoyer	1	1	-		-		Score 0

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P2: Fonction publique						**835 962**		**2 463 684**		
P3: Modernisation de l'administration publique		**Contribuer à l'amélioration de la qualité des services publics rendus aux usagers/clients.**	**Taux de satisfaction des usagers du service public**	**0,0**	**0,0**	**1 309 425**		**3 928 275**		**Score 1**
A3.1: Coordination des réformes administratives et appui aux collectivités territoriales	**30% de femmes hauts cadre de l'administration sont formés**	**Impulser les réformes au sein de l'administration publique**	**Nombre de hauts cadres et de compétences formés sur le programme d'excellence (dont 30% de femmes)**	**96**	**48**	**3 035 299**		**18 096 542**		**Score 2**
A3.1.1: Finalisation du document du programme d'excellence	30% de femmes hauts cadre de l'administration sont formés	Doter l'administration publique des agents plus compétents	Proportion de haut cadre de l'administration formé dont 30% de femme							Score 2
P3 : Emploi						**2 001 921**		**6 023 825**		**Score 0**
P4 : Travail						**1 569 402**		**5 294 589**		**Score 0**
P5 CAS : PMADS						**6 850 423**		**20 551 269**		**Score 3**
(720) Ministère de la Communication (MC)						**4 084 188**	**-**	**12 252 564**		
P1 : Pilotage et soutien aux services du MCMC		**Améliorer la qualité des services du ministère de la communication, des médias et de la culture,**	**Taux d'exécution physique des programmes du ministère de la communication, des médias et de la culture**	**97**	**98,0**	**789 259**		**2 367 777**		**Score 3**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
			Pourcentage de femmes aux postes nominatifs du ministère de la communication, des médias et de la culture	**25**	**26,0**					
A1.5: Genre et équité	**Le genre et l'équité sont promus**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre**	**900%**	**1000%**	**5 000**	**-**	**15 300**	**-**	**Score 5**
A.1.5.1: Organisation d'une journée de réflexion lors de la célébration de la journée internationale des droits de la femme	Les femmes du ministère sensibilisées sur le thème de la journée	Permettre aux femmes de connaître leurs droits et prendre conscience de leurs potentialités	Nombre de personnes ayant pris part à la journée de réflexion	140	150	1 000	-	3 000	-	**Score 5**
A.1.5.2: Élaboration du document budgétaire sensible au genre	Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	Prendre en compte le genre dans la planification et la budgétisation des activités du MCMC	Nombre de document élaboré et soumis	1	1	1 500	-	4 800	-	**Score 5**
A.1.5.3: Formation du personnel des médias sur une thématique liée au genre	Le personnel des médias sont outillés sur une thématique liée au genre	Outiller le personnel des médias sur une thématique liée au genre	Nombre d'agents formés	30	**40**	1 500	-	4 500	-	**Score 5**
A.1.5.4: Sensibilisation des directeurs et chefs de services accompagnés des points focaux relais sur la budgétisation sensible au genre	Les directeurs, chefs de services et les points focaux sont sensibilisés	Amener les directeurs et chefs services à prendre en compte le genre dans leurs Programmes, Actions et Activités	Nombre de directeurs, chefs de services et des points focaux relais sensibilisés	0	30	1 000		3 000	-	**Score 5**
P2 : Communication et information						**3 294 929**		**9 884 787**		**Score 0**
(740) Ministère des solidarités, du genre, de la famille et de la protection de l'enfance (MSGFPF)						**4 480 296**	**-**	**13 620 366**	**-**	**Score 2**
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**1 974 009**		**6 039 301**		**Score2**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.3: Gestion des ressources matérielles et financières						**406 141**	**-**	**174 258**	-	
A1.3.1: Élaboration le DPPD et les PAP du ministère	Les documents PAP, DPPD et RAP sont élaborés	Intégrer le genre dans les le DPPD et les PAP du ministère	Documents DPPD et PAP intégrant le genre disponibles	3	3	7 920		23 760		Score 3
A1.7: Formation des agents						**165 747**	**-**	**503 740**	-	**Score2**
A1.7.1: Organisation des sessions de formation des élèves de l'ENFS en intégrant le genre	Les sessions de formation sont organisées	Faciliter la culture du genre dans les formations de l'ENFS	Nombre de sessions de formation intégrant le genre	1	1	5 120		15 360		score 4
P2: Promotion de l'action sociale et de la solidarité						**999 604**		**3 464 380**		**Score2**
A2.1: Insertion socio-professionnelle des personnes handicapées						**126 000**	**-**	**378 000**	-	**Score2**
A2.1.7: Installation des personnes handicapées ayant déjà appris un métier en coiffure, couture, menuiserie, cordonnerie, tapisserie, sérigraphie, … (formation des bénéficiaires, acquisition des matériels d'installation, location d'ateliers)	Les personnes handicapées déjà formées installées	Assurer l'insertion socioprofessionnelle des PH en particulier des femmes	Nombre de personne installée	0	315	126 000		378 000		Score 3
P3: Protection de l'enfant						**408 689**		**1 229 228**		**Score2**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A3.1: Prévention de toutes formes de vulnérabilité des enfants						**97 384**	**-**	**290 429**	-	**Score 2**
A3.1.1: Appui à l'insertion socioprofessionnelle des adolescents à risque de traite	Les adolescents jeunes sont appuyés	Assurer l'autonomisation économique des adolescents/fille à risque de traite	Nombre d'adolescents à risque de traite de la deuxième promotion formés bénéficiant d'un kit d'installation	36	36	12 000		36 000		Score 3
A3.1.2: Organisation d'une campagne de sensibilisation sur la traite des enfants	Les populations sont sensibilisées sur la traite des enfants	Amener les différentes couches sociales à s'engager dans la lutte contre le phénomène de la traite chez filles en vue de sa réduction	Nombre de personnes touchées	25000	25000	3 000		9 000		Score 3
A3.2: Prise en charge des enfants vulnérables						**311 305**		**938 799**	-	**Score2**
A3.2.1: Accueil et réintégration des enfants victimes de traite	Les enfants victimes de traites sont accueillis et réintégrés	Assurer la prise en charge des enfants filles victimes de traite	Nombre d'enfants victimes de traite accueillis et réintégrés dans leurs familles biologiques	140	140	8 000		24 000		Score 3
A3.2.18: Prise en charge des enfants victimes de violences, d'abus et d'exploitation	Les enfants victimes de violences, d'abus et d'exploitation sont pris en charge	Assurer la prise en charge des enfants filles vulnérables	Nombre d'enfants victimes de violences, d'abus et d'exploitation pris en charge	1000	1000	47 000		141 000		Score 2
P4: Genre et promotion de la femme	**Les conditions de la femme sont améliorées**	**Instaurer un environnement favorable à l'équité et à l'égalité de genre au Togo**	**Indice de la condition de la femme (ICF)**	**0,53**	**0,5**	**946 882**		**2 342 276**		**Score5**
			Proportion de femmes occupant des postes de responsabilité dans l'administration publique et institutions de la république	**35**	**40,0**					
A4.1: Renforcement des capacités nationales sur les questions d'équité et d'égalité de genre	**Les femmes sont représentatives aux instances de décisions**	**Améliorer la participation des femmes aux instances de prise de décisions**	**Proportion de femmes occupant des postes de responsabilité dans l'administration publique et institutions de la république**	**3500%**	**4000%**	**434 049**		**1 309 377**		**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A4.2: Renforcement des capacités entrepreneuriales inclusives des femmes	**Les capacités de production et de commercialisation des organisations féminines sont améliorées**	**Améliorer les capacités productives et commerciales des organisations féminines et mixte/ Contribuer à l'autonomisation économique des femmes**	**Nombre de femmes guéries de fistule obstétricale et victimes des VBG bénéficiant de la réinsertion socioéconomique**	**48**	**50**	**434 178**		**877 411**		**Score 5**
			Nombre d'organisations féminines et mixte appuyées en matériels de production et de transformation	**25**	**30**					
A4.3: Renforcement du dispositif national de lutte contre les violences basées sur le genre	**Les VBG sont réduites**	**Participer à la promotion de l'éducation de la fille et à la réduction de toutes les formes de violences basées sur le genre**	**Nombre de filles excellentes aux examens CEPD, BEPC et BAC2 primées**	**86**	**60**	**50 757**		**155 488**		**Score 5**
			Proportion de victimes de violences basées sur le genre prises en charge	**60**	**55**					
P5 : Alphabétisation et éducation non formelle						**179 010**		**545 181**		**Score2**
A5.1: Développement des programmes d'alphabétisation des jeunes et adultes	**Les analphabètes âgés de 15 ans et plus sont alphabétisés**	**Réduire le taux d'analphabétisme des jeunes et adultes**	**Pourcentage des analphabètes âgés de 15 ans et plus ayant accès aux programmes d'alphabétisation**	**5400%**	**5500%**	**148 438**	**-**	**450 927**	**-**	**Score1**
A5.1.2: Appui à l'ouverture des centres de post-alphabétisation du PAAFF	Les centres de post-alphabétisation du PAAFF sont ouverts	Augmenter l'accès des femmes aux programmes d'alphabétisation	Nombre d'apprenants enrôlés donc 70% des femmes	610	610	21 756		65 268		Score 4
(750) Ministère délégué auprès du ministère du développement à la base et de l'économie sociale et solidaire, chargé de la jeunesse et des sports (MD-SL)						**11 030 775**		**33 092 325**		
P1 : Pilotage et soutien aux services du ministère						**998 180**		**2 994 540**		**Score 2**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.1: Pilotage et coordination des actions du MSL						**860 515**		**50 422**		**Score 2**
A1.1.7: Renforcement des capacités des acteurs des sports et des loisirs	Les capacités des acteurs des sports et des loisirs sont renforcées	Accroître l'efficacité des acteurs du MSL dans la réalisation de leurs tâches	Nombre de cadres formés	**30**	35	16 807		50 422		Score 2
A1.2: Gestion des ressources matérielles et financières						**18 614**		**48 243**		**Score 2**
A1.2.2: Élaboration du CA 2025 du MSL	Le CA 2025 du MSL est élaboré	Assurer la transparence dans la gestion des ressources publiques	Taux de réalisation financières des programmes du MSL	**100**	100	500		1 500		Score 2
A1.2.3: Élaboration des RAP 2025 du MSL	Les RAP du MSL sont élaborés	Évaluer les performances du MSL	Taux de mise en œuvre des programmes du MSL	**95**	95	500		1 500		Score 2
A1.2.5: Suivi de l'exécution budgétaire des programmes	L'exécution budgétaire des programmes est mieux suivie	Optimiser la mise en œuvre du crédit alloué au MSL	Taux d'exécution annuel du budget	**95**	95	14 446		43 338		Score 2
A1.2.7: Élaboration du DPPD 2027-2029	Le DPPD 2027-2029 est élaboré	Assurer une meilleure programmation des activités	Document de DPPD élaboré	**1**	**1**	635		1 905		Score 2
A1.4: Prospective, planification, statistiques et suivi-évaluation						**47 603**		**1 500**		**Score 2**
A1.4.3: Élaboration des rapports d'activités du MSL	Les rapports d'activités du MSL sont élaborés	Mettre en exergue les performances du MSL	Nombre de rapports d'activités élaborés annuellement	**4**	**4**	500		1 500		Score 2
A1.5: Genre et équité	**Les cadres du ministère sont formés sur les thématiques liées au genre**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion de cadres du ministère formé sur la thématique genre**	**8000%**	**8500%**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.5.1: Renforcement des capacités du personnel du MSL et des acteurs des sports et des loisirs sur les thématiques liées au genre	Les capacités du personnel et autres acteurs du MSL sont renforcées	Outiller le personnel et autres acteurs pour une meilleure prise en compte du genre dans la mise en œuvre des activités du MSL et des organisations sportives et de loisirs	Nombre de bénéficiaires	50	50	3 300		9 900		Score 5
A1.5.2: Organisation des débats sur les thèmes des journées commémoratives de la femme Célébration de la journée internationale de la femme	Les débats sur les thèmes des journées commémoratives de la femme sont organisées	Amener les hommes et les femmes du MSL à cerner la problématique des thèmes de la journée commémorative de la femme	Nombre de participants (hommes)	32	45	1 000		3 000		Score 5
A1.5.3: Élaboration du plan d'action genre du MSL	Le plan d'action genre du MSL est élaboré	Disposer d'un outil de planification et de suivi des activités genre	Plan d'action genre du MSL disponible	1	1	700		2 100		Score 5
A1.6: Appui à la budgétisation verte						**5 000**		**10 500**		**Score 1**
A1.6.1: Renforcement des capacités des acteurs des sports et des loisirs sur la budgétisation verte couplé avec la célébration de la journée internationale de l'environnement	Les bénéficiaires comprennent l'importance de la prise en compte de la dimension verte	Permettre une meilleure prise en compte de la thématique verte dans la conception et la mise en œuvre des projets du MSL	Nombre d'acteurs des sports et des loisirs pris en compte	23	30	3 500		10 500		Score 2
P2 : Jeunesse						**4 550 118**		**13 650 354**		**Score 0**
A2.4: Soutien à l'entrepreneuriat des jeunes	**Les jeunes entrepreneurs sont soutenus**	**Promouvoir l'auto-emploi et la création d'entreprises par les jeunes filles et garçons y compris ceux avec un handicap**	**Nombre de jeunes accompagnés pour le démarrages et la consolidation de leurs projets**	**400000%**	**400000%**	**750 000**		**2 250 000**		**Score 4**
A2.4.3: Mobiliser le financement pour la mise en œuvre des projets des jeunes	Les jeunes entrepreneurs ont bénéficié de financement de leur plan d'affaires	Financer les plan d'affaires de jeunes entrepreneurs (Homme et Femme)	Nombre de plan d'affaires financés au profit des jeunes (dont 50% de femmes)	495	750	20 000		1 188 149		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P3: Sport						**3 629 499**		**10 888 497**		**Score 2**
A3.2: Diversification de la pratique des activités physiques et sportives et appui aux fédérations sportives nationales						**3 607 351**		**1 054 932**		**Score 2**
A3.2.2: Promotion de la pratique du sport sous ses divers aspects sur le plan national et international	Le sport féminin est émergent	Susciter l'émergence des sportifs féminins	Nombre de sportifs féminins de haut niveau	8	10	349 144		1 047 432		Score 3
A3.2.4: Suivi de la carrière des sportifs de haut niveau en liaison avec les fédérations sportives nationales et internationales	Les athlètes de haut niveau sont suivis	Contribuer à une prise en compte des besoins spécifiques des athlètes de haut niveau	Nombre d'athlètes féminin de haut niveau suivis	42	50	1 000		3 000		Score 3
A3.2.9: Participation aux compétitions sportives scolaires et universitaires sur le plan international	La participation des équipes sportives aux compétitions scolaires et universitaires au l'international est assurée	Accroître la participation des filles aux compétitions scolaires et universitaires à l'international	Nombre d'équipes féminines médaillées	**3**	**4**	1 500		4 500		Score 2
P4: Loisirs						**47 229**		**141 687**		**Score 3**
A3.1: Promotion de la pratique des loisirs pour tous						**37 792**		**127 268**		**Score 3**
A3.1.3: Réalisation des activités de promotion de la pratique des loisirs pour tous	Les activités de promotion de la pratique des loisirs pour tous sont réalisées	Rendre les loisirs accessibles à toutes les couches sociales	Nombre d'activités de promotion des loisirs réalisées au bénéfice des femmes	**7**	**8**	1 044		3 131		Score 2
A3.1.4: Suivi des activités de promotion de la pratique des loisirs pour tous	Le suivi des activités de promotion de la pratique de loisirs est assuré	Améliorer les capacités des fédérations dans les prestations des loisirs pour tous	Nombre de fédérations accompagnés pour faciliter l'accès des femmes aux loisirs sains	**14**	**15**	41 379		124 137		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P5 CAS : FONADES						**1 805 749**		**5 417 247**		**Score 0**
(760) Ministère de l'Aménagement du territoire, de l'urbanisme et de l'habitat (MATUH)						**11 216 440**	**1 126 322**	**67 389 217**	**1 601 031**	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**573 384**		**1 706 235**		**Score 4**
A1.5: Prospection, planification, programmation et suivi-évaluation						**22 050**		**68 130**		**Score 1**
A1.5.1: Élaboration de la politique sectorielle du ministère en prenant en compte le genre assortie d'un plan d'action triennal		Disposer une politique sectorielle efficace	Nombre de document élaboré							score 4
A1.6: Genre et équité	**Le genre et l'équité sont promus au sein du MUHRF**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés genre**	**55%**	**65%**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
A1.6.1: Poursuite de l'élaboration de la stratégie genre 2026-2031 du MUHRF	La stratégie genre du ministère est élaborée	Doter le MUHRF d'un cadre stratégique de référence pour la prise en compte du genre dans les activités sur la période 2026-2031	Document de stratégie validé	2,0	2,0	5 000		15 000		Score 5
A1.6.2: Poursuite du plaidoyer pour la responsabilisation des femmes aux postes de décisions	Les femmes sont responsabilisées aux postes de décisions dans le ministère	Promouvoir l'égalité de sexe dans les nominations aux postes de décisions	Proportion de femmes responsabilisées aux postes de décisions	1,0	1,0					Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.6.4: Actualisation de la base de données sexo-désagrégée du ministère	Base de données sexo-désagrégée du ministère est actualisée	Disposer d'une base de données sexo-désagrégée fiable sur l'effectif du ministère	Nombre de base de données sexo-désagrégées disponible	1,0	1,0					Score 5
A1.6.5: Elaboration du DBSG	Le DBSG du ministère disponible	Prendre en compte le genre dans la programmation du budget du ministère	Nombre de document élaboré	1,0	1,0					Score 5
P2: Information géographique						**112 798**		**345 384**		**Score 0**
P3: Logement décent				**3,0**		**1 722 601**	**1 126 322**	**8 203 018**	**1 601 031**	**Score 0**
A3.3: Réforme foncière				**300%**		**20 706**		**62 594**		**Score 1**
A3.3.1: Élaboration des textes d'application relatifs au code foncier		Disposer des texte d'application relatitif au code foncier	Nombre de texte élaboré	3,0	7,0					Score 3
P4 : Cadre de vie						**6 597 994**		**57 134 578**		**Score 0**
P5: Aménagement du territoire						**117 364**		**352 092**		**Score 0**
P6: CAS Appui à la promotion immobilière						**2 810 758**		**10 731 935**		**Score 0**
A.6.1: Coordination des actions du Fonds						**455 843**		**1 224 529**		**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A6.1.4: Élaboration des documents de planification, de suivi évaluation, de programmation et d'exécution budgétaire	Documents budgétaire élaborés et exécutés	Disposer des documents budgétaires à exécuter	Nombre de document élaboré	7	7					**Score 4**
(810) Ministère de l'Agriculture, de la pêche, des ressources animales et de la souveraineté alimentaire (MAPRASA)						**27 332 198**	**26 256 819**	**93 344 350**	**119 017 399**	
P1 : Pilotage et soutien aux services du ministère						**5 839 800**	**700 000**	**16 302 398**	**1 767 871**	**Score 3**
A1.5: Gestion des systèmes d'information						**1 226 439**		**3 179 279**		**Score 0**
A1.5.1: Cinquième recensement national de l'agriculture (RNA-5)	Un rapport dimension genre sur l'agriculture disponible	Actualiser les données structurelles sur l'agriculture du Togo, en liaison étroite avec les questions du genre, de pauvreté et de sécurité alimentaire et nutritionnelle	Nombre de rapport Dimension Genre sur les résultats définitifs du RNA disponible	1	1	816 792		816 792		Score 4
A1.7: Genre et équité	**Les cadres du ministère disposent des compétences nécessaires pour intégrer la dimension genre dans leurs missions.**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liées au genre**	**3500%**	**3500%**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
A1.7.1: Sensibilisation des acteurs pour la prise en compte du genre dans les politiques et programmes du département	25 top managers formés/sensibilisés sur le principe genre équité	Amener les top managers à prendre en compte le genre et l'équité	Nombres de top managers formés/sensibilisés sur le principe genre équité	35	35	5 000		15 000		Score 5
P2 : Organisation de l'espace agricole et des filières agricoles, animales et halieutiques						**13 326 332**	**16 726 790**	**55 866 725**	**87 059 084**	**Score 2**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.2: Accès au financement agricole						**4 218 532**	**1 348 454**	**31 672 497**	4 473 005	**Score 2**
A2.2.1: Projet d'appui au mécanisme incitatif de financement agricole fondé sur le partage de risques (ProMIFA) : phase II	300 000 bénéficiaires directs dont 40% des jeunes des deux sexes et 30% de femmes adultes appuyés par le ProMIFA	S'assurer que près de la moitié des bénéficiaires de ProMIFA soit constitué des jeunes filles et de femmes adultes	Pourcentage de bénéficiaire femmes	20%	20%	1 830 249	1 228 877	1 830 249	4 228 877	Score 4
P3: Amélioration de la productivité et valorisation des produits						**5 096 410**	**1 635 326**	**17 076 406**	**10 593 043**	**Score 2**
A3.1: Amélioration des connaissances et des compétences aux nouvelles technologies						**78 154**	**828 395**	**244 555**	**828 395**	**Score 2**
A3.1.4: Formation inclusive par alternance en agro-business (SIFA-INFA de Tové)	L'accès au développement des compétences des femmes, des personnes vulnérables et des jeunes est amélioré	Faciliter l'accès des femmes, des personnes vulnérables et des jeunes au développement des compétences à l'INFA de Tové	Nombre de femme/fille ayant bénéficié de réduction des frais de formation	20	20	153 025	828 395	153 025	828 395	Score 4
Facilitation de la certification et de labélisation des produits agricoles						**765 541**	**1 500 000**	**5 049 537**	**1 812 994**	**Score 3**
A3.3.8: Programme régional d'intégration des marchés agricoles (PRIMA)	Environ 1 250 micro-entreprises rurales (MER) principalement dirigées par des coopératives, des femmes et des jeunes, sont soutenues sur et autour des marchés	Impacter les ménages ruraux dont au moins 40% de femmes et au moins 40% de jeunes ciblés	Pourcentage de producteurs/trices déclarant avoir augmenté leurs revenus d'au moins 30%	25%	25%	1 196 132	1 500 000	2 846 132	1 812 994	Score 4
P4 : Sécurité alimentaire et résilience des populations						**3 069 656**	**7 194 703**	**4 098 821**	**19 597 401**	**Score 2**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A4.1: Amélioration de la gestion des risques et des crises alimentaires						**2 250 394**	**16 185 234**	**2 750 394**	30 585 074	**Score 2**
A4.1.1: Programme de résilience du système alimentaire en Afrique de l'ouest	40% des bénéficiaires directs du programme sont des femmes	Augmenter la lutte contre l'insécurité alimentaire à travers l'amélioration de la résilience des acteurs du système alimentaire, des paysages prioritaires et des chaînes de valeur dans les zones du programme au Togo.	Proportion de femmes bénéficiaires du programme	30%	25%	1 750 394	10 758 579	1 750 394	23 304 690	Score 3
A4.1.2: Programme de réponse à la crise alimentaire et de soutien d'urgence au Togo (PRCASUT)										Score 0
A4.1.3: Projet de renforcement de la résilience à l'insécurité alimentaire et nutritionnelle au sahel (P2-P2RS)	1 000 jeunes formés dont 50% de filles	Accroître, sur une base durable et résiliente, la productivité et les productions agro-sylvo- pastorales au Sahel	Nombre de jeunes formés dont 50% de filles	150	150	500 000	4 340 000	1 000 000	5 100 000	Score 3
(811) Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire, chargé de l'eau et de l'assainissement (MDEA)						**5 578 671**	**19 767 278**	**18 547 965**	**73 134 813**	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**716 459**	**794 631**	**2 154 044**	**794 631**	**Score 3**
A1.2: Gestion des ressources humaines, matérielles et financières										**Score 2**
A1.2.9: Élaboration et maitrise du document de programmation pluriannuel des dépenses DPPD, des documents et outils financiers (plan d'engagement, plan de passation des marchés publics)	Budget programme (DPPD et PAP) élaboré	Élaborer le Budget programme en prenant en compte l'es aspects genre et équité	Nombre de documents élaborés	**6**	**6**	5 000		15 000		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.3: Prospectives, planification, programmation, suivi-évaluation et gestion des systèmes d'information										**Score 2**
A.1.3.2 Suivi et évaluation des actions de développement du Ministère (Rapport d'activité, de performance, TS-PTBA, TS-Lettre de mission, TS-TBAI)	Documents de rapport de performance élaborés	Élaborer les rapports annuels de performance en prenant en compte l'aspect genre	Nombre de rapports annuels de performance élaborés	**5**	**5**	5 000		15 000		Score 2
A1.3.45: Projet de renforcement de la cohésion sociale (PRECOS)	Femmes, homme et jeunes bénéficient de Kits de production agricoles, maraichères, rizicoles de savon liquide et de transformation de produits agricoles	Renforcer les capacités des jeunes, femmes et des hommes à la résilience socio-économique	Nombre de kits de production et transformation de produits agricoles acquis au profit des jeunes et des femmes dans la région des savanes	520	1560		52 674		52 674	Score 4
A1.4: Genre et équité	**Les acteurs formés**	**Assurer l'équité et genre**	**Nombre d'agents de suivi du ministère formés sur les thématiques liés genre**	**3000%**	**5000%**	**5 000**	**-**	**15 000**	-	**Score 5**
A1.4.1: Formation des femmes du MEA sur le leadership féminin	Femmes du MEA sont formées sur le leadership féminin	Renforcer les capacités des femmes du ministère sur le leadership féminin	Nombre de femmes formées	50	50	1 000	-	3 000		Score 5
A1.4.2: Formation des hommes et des femmes au sein des comités de gestion des points d'eau en approche genre	Hommes et femmes formés au sein des comités de gestion des points d'eau en approche genre	Renforcer les capacités des hommes et femmes des comités de gestion des points d'eau en approche genre	Nombre d'hommes et de femmes formés	0	50	2 000	-	6 000		Score 5
A1.4.3: Sensibilisation des hommes et des femmes sur leurs rôles et responsabilités au sein des comités eau	Les hommes et les femmes sont sensibilisés sur leurs rôles et responsabilités au sein des comités eau	Sensibiliser les hommes et les femmes sur leurs rôles et responsabilités au sein des comités eau	Nombre des membres des comités eau formés dont au moins 100 femmes	0	50	1 500	-	4 500		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.4.3: Élaboration du budget sensible au genre	Document sensible au genre 2026 du MEA élaboré	Mettre en place les outils de planification et élaborer le document de budgétisation sensible au genre (DBSG 2026)	Document élaboré et disponible	1	1	500	-	1 500		Score 5
A1.4.3: Formation des agents de suivi des ouvrages eau et assainissement sur la prise en compte du genre dans les comités eau dans les régions Maritime, plateaux et centrale	Les agents de suivi des ouvrages formés sur le genre	Outiller les agents de suivi sur la prise en compte du genre	Nombre d'agents formés	30	0	-	-	-	-	Score 5
P2 : Gestion intégrée des ressources en eau						**179 719**	**-**	**267 133**		**Score 0**
P3 : Approvisionnement en eau potable						**2 985 126**	**18 515 593**	**12 507 103**	**71 883 128**	**Score 2**
A3.1: Développement des infrastructures en milieu rural										**Score 2**
A3.1.1: Projet d'urgence de réalisation en régie des ouvrages d'eau potable phase 2	Les membres de Comités eau formés et installés	Renforcer les capacités des hommes et des femmes à la gestion des ouvrages d'eau potable	Nombre de comités mis en place	70	160	128 000		128 000		Score 2
A3.1.2: Projet de renforcement de l'hydraulique villageoise dans les cinq régions (PHRYVI)	Les postes d'eau autonomes mis en place	Renforcer l'autonomisation de la femme et de la jeune fille	Nombre de postes d'eau autonomes mis en place	75	69	883 203		883 203		Score 2
A.3.1.3 Projet d'amélioration des conditions sanitaires en milieu scolaire et rural des régions des Savanes et de la Kara phase (PASSCO 3)	Les Forages PMH mis en place	Renforcer l'autonomisation de la femme et de la jeune fille	Nombre de forages mis en place	518	160		588 773			Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.3.2: Développement des infrastructures en milieu semi-urbain										**Score 2**
A3.2.1: Projet d'alimentation en eau potable des centres semi-urbains du Togo (PAEPCSU)	Les membres de Comités de gestion des points d'eau formés et installés	Renforcer les capacités des hommes et des femmes à la gestion des ouvrages d'eau potable	Nombre de comités de gestion de points d'eau mis en place		18		10 000		20 000	Score 2
A3.3: Développement des infrastructures d'eau potable en milieu urbain										**Score 2**
A3.3.1: Projet d'alimentation en eau potable et assainissement de 4 centres (afagnan, Adéta, Djarkpenga et Kougnohou)	Ouvrages d'eau potable réalisés	Améliorer l'accès à l'eau potable des populations	Taux d'avancement physique	0	20%		414 497		414 497	Score 2
A3.3.2: Projet d'alimentation en Eau Potable de la Ville de Kara et ses environs	- Prise d'eau aménagée, - Nouvelle usine de traitement de 10000m3/jr construite, - Réseaux d'adduction et distribution posés	Améliorer l'accès à l'eau potable des populations	Taux d'avancement physique	20%	55%		2 408 894		2 408 894	Score 2
A3.3.3: Programme National de Développement Eau (PND-eau/AFD)	- Nouvelle usine de traitement construite, -Châteaux d'eau construits - Réseaux d'adduction et distribution posés	Améliorer l'accès à l'eau potable des populations	Taux d'avancement physique	40%	80%		7 568 333		7 568 333	Score 2
A3.3.4: Projet d'amélioration de la sécurité hydrique en milieu urbain au Togo (PASH-MUT)	Forages à gros débit réalisés	Améliorer l'accès à l'eau potable des populations	Nombre de forages à gros débit réalisés	0	9		720 000		720 000	Score 2
P4 : Assainissement collectif des eaux pluviales, des eaux usées et excrétas						**1 390 367**	**457 054**	**2 677 685**	**457 054**	**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
(813) Ministère de l'économie maritime (MEM)						**905 706**		**2 717 118**		
P1 : Pilotage et soutien aux service du ministère		**Renforcer les capacités opérationnelles du MEMPC**	**Pourcentage de femmes aux postes nominatifs par rapport à l'effectif responsabilisé du MEMPC / Taux d'exécution du Budget**			**317 999**		**953 998**		
A1.2: Gestion de la planification des statistiques et du suivi-évaluation		**Améliorer le processus de planification ; de suivi et évaluation des programmes**	**Nombre de rapports de suivi et d'évaluation**			**43 463**		**130 388**		
A1.2.3: Revues annuelles des politiques sectorielles	La dimension genre est prise en compte à travers les politiques publiques et sectorielles	Prendre en compte le genre à travers les revues annuelles des politiques publiques et sectorielles	Nbre de femmes aux postes de responsabilité	1	**1**	1 000		3 000		Score 3
A1.2.6: Élaboration ou actualisation des politiques sectorielles, et le Programme d'investissement publics (PIP) du ministère en lien avec la stratégie et les priorités nationales	L'aspect genre est pris en compte dans l'élaboration et l'actualisation des politiques sectorielles, des politiques publiques et du Programme d'investissement publics (PIP) du ministère en lien avec la stratégie et les priorités nationales	Prendre en compte la dimension genre dans l'élaboration et l'actualisation des politiques sectorielles, des politiques publiques et du Programme d'investissement publics (PIP) du ministère en lien avec la stratégie et les priorités nationales	Nombre de documents de politiques sectorielles, politiques publiques élaborés ou actualisés	1	1	3 000		9 000		Score 2
A1.2.7: Élaboration de la stratégie sectorielle de promotion de l'économie bleue	La stratégie sectorielle de promotion de l'économie bleue est élaborée en prenant en compte l'équité genre	Assurer la promotion de l'économie bleue en tenant compte de l'équité genre	Nombre de documents de stratégie sectorielle de promotion de l'économie bleue élaborée	1		2 000		6 000		Score 2
A1.3: Gestion des affaires juridiques et du contentieux		**Améliorer la gestion et le traitement des affaires juridiques et des contentieux**	**Nombre de textes juridiques soumis au SGG**			**38 203**		**116 046**		**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
Élaboration ou mise à jour des instruments législatifs et règlementaires relatifs à l'économie maritime, aux transports maritimes, à la pêche et à la protection côtière	Les instruments législatifs et règlementaires relatifs à l'économie maritime, aux transports maritimes, à la pêche et à la protection côtière, prenant en compte le genre sont élaborés ou mis à jour	Prendre en compte le genre dans l'élaboration ou la mise à jour des instruments législatifs et règlementaires relatifs à l'économie maritime, aux transports maritimes, à la pêche et à la protection côtière	Nombre de textes législatifs et règlementaires prenant en compte le genre	**1**	**1**			**3 000**		Score 3
A1.4: Gestion des affaires financières		**Gestion optimale des ressources matérielles et financières**	**Taux d'exécution du budget**			**33 315**		**100 873**		**Score 0**
A1.4.1: Élaboration du Document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD)	Le document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) qui prend en compte la dimension genre est élaboré	Contribuer à l'élaboration du document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) qui prend en compte la dimension genre	Un document de programmation pluriannuelle des dépenses (DPPD) prenant en compte la dimension genre disponible	1	1			4 500		Score 1
A1.5: Gestion des ressources humaines		**Assurer la gestion efficace et efficiente des ressources humaines**	**Proportion de personnel ayant bénéficié au moins une formation par année**			**26 077**		**77 819**		
A1.5.3: Élaboration des programmes de formations	Les programmes de formations prenant en compte le genre sont élaborés	Élaborer les programmes de formations qui tiennent compte du genre	Le nombre de programmes de formations tenant en compte le genre disponible	3		1 000		3 000		Score 2
A1.5.4: Appui à l'exécution des programmes de formation sectorielle	Les capacités du personnel sont renforcées en tenant compte du genre	Renforcer les capacités du personnel en tenant compte du genre	Nombre de personnes formées en tenant compte du genre	30		5 000		15 000		Score 3
A1.6: Genre et équité	**Les femmes aux postes de responsabilité sont formées**	**Assurer la promotion du genre et de l'équité**	**Nombre de femmes du personnel occupant des postes de responsabilité**	**600%**	**1500%**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
A1.6.1: Élaboration du document budgétaire sensible au genre	Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	Prendre en compte l'aspect genre dans l'élaboration du budget	Documents de la budgétisation sensible au genre disponible	1	1	500		1 500		Score 5
A1.6.2: Formation du personnel sur le concept genre et sa prise en compte dans le développement de l'économie bleue	Le personnel du MEMPC est formé	Sensibiliser le personnel du MEMPC sur l'appropriation du concept genre	Nombre d'hommes et de femmes formés	90	100	1 500		4 500		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.6.3: Sensibilisation des femmes sur les techniques de conservation et de transformation des produits de pêche	Les jeunes filles sont sensibilisées aux métiers maritimes et portuaires	Les femmes du marché d'Agoè-assiyéyé ont découvert les techniques de transformation et de conservation des produits de pêche et les diverses opportunités économiques qu'elles leur offrent	Favoriser l'intérêt des femmes pour les opportunités de l'économie bleue et renforcer leur autonomie	60	70	1 000		3 000		Score 5
A1.6.4: Sensibilisation des jeunes filles aux formations maritimes et portuaires	Les jeunes filles sont sensibilisées aux métiers maritimes et portuaires	Les jeunes filles sont sensibilisées aux métiers maritimes et portuaires	Nombre de jeunes filles sensibilisées	100	100	1 000		3 000		Score 5
A1.6.5: Élaboration du plan d'actions genre du ministère	Le plan d'action genre du ministère est élaboré	Planifier les diverses activités genre et suivre leur exécution	Document de plan d'actions disponible	1	1	1 000		3 000		Score 5
P2: Transport maritime						**587 707**		**1 763 121**		**Score 0**
(820) Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé du commerce et du contrôle qualité (MDCCQ)						**26 279 790**		**78 839 370**		
P1: Pilotage et soutien aux services du MCACL		**Améliorer la qualité des services du MCACL**	**Taux d'exécution physique des programmes**	**93**	**94,0**	**573 433**		**1 742 745**		**Score 3**
			Pourcentage de femmes au sein du personnel	**30**	**30,0**					
A1.4: Genre et équité	**Genre et équité pris en compte dans le ministère**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Pourcentage des femmes aux postes nominatifs du MCACL**	**2260%**	**2300%**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
A1.4.1: Célébration de la journée internationale de la femme (08 mars)	Les femmes du ministère sont mobilisées pour la journée du 08 mars	Promouvoir le droit de la femme et son autonomisation	Nombre de femmes mobilisées	130	130	1 500		4 500		Score 5
A1.4.2: Renforcement des capacité des femmes du ministère dans les thématiques liées au genre	Les capacités des femmes du ministère sont renforcées	Renforcer le leadership des femmes du ministère	Nombre de femmes formées	100	100	2 500		7 500		Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.4.3: Célébration de la journée de la femme africaine (31 juillet)	Les femmes du ministère sont mobilisées pour la journée du 31 juillet	Promouvoir les valeurs de la femme africaine	Nombre de femmes mobilisées	100	100	1 000		3 000		Score 5
P2 : Commerce		**Renforcer le développement du commerce**	**Part de la branche commerce dans le PIB**	**6,8**	**7,0**	**23 964 667**		**71 967 113**		**Score 0**
A2.1.15: Tenue des réunions de direction										Score 0
A2.2: Consommation locale		**Accroitre la consommation des produits locaux**	**Proportion des autorisations accordées de la consommation des produits locaux**	**1500%**	**1500%**	**18 676**		**56 029**		**Score 0**
A2.2.2: Actualisation du document du répertoire des producteurs et transformateurs des produits locaux par secteur d'activité	Le répertoire des producteurs et transformateurs des produits locaux est élaboré par secteur d'activité et par sexe	Disposer d'un document complet des producteurs et transformateurs des produits locaux pour la promotion de la consommation locale	Nombre de document élaboré	1	1					Score 3
A2.2.10: Élaboration et mise en œuvre d'un projet d'appui à 500 entrepreneurs pour la promotion de la consommation locale	Les entrepreneurs sont motivés pour la promotion de la consommation locale	Motiver les entrepreneures pour la promotion de la consommation locale	Nombre de femmes appuyés							Score 3
P4 : Secteur privé		**Contribuer au développement du secteur privé**	**Part de l'investissement privé dans le PIB**	**9,8**	**10,0**	**991 545**		**2 985 255**		**Score 0**
P5 : Artisanat		**Rendre le secteur de l'artisanat plus viable, compétitif, créateur de richesses et d'emplois**	**Nombre de nouvelles entreprises artisanales créées**	**700**	**700,0**	**750 145**		**2 259 562**		**Score 0**
			Nombre d'emplois créés dans le secteur	**3000**	**3000,0**					
A5.1: Gouvernance du secteur de l'artisanat		**Renforcer les structures d'encadrement du secteur**	**Proportion des responsables des chambres de métiers ayant maîtrisé les textes en vigueur**	**100**	**70**	**100 145**		**309 562**		**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
			Proportion des responsables de structures d'encadrement ayant reçu des renforcements de capacité	**100**	**20**					
A5.1.1: Élaboration/révision des textes réglementaires du secteur	La gouvernance du secteur de l'artisanat est améliorée	Améliorer la gouvernance du secteur de l'artisanat en tenant compte du genre	Nombre de textes	2	2	1 000		1 000		Score 2
A5.2: Promotion du secteur de l'artisanat		**Rendre compétitif les produits et services artisanaux sur le marché**	**Nombre d'artisans bénéficiant de formations managériales, entrepreneuriales et en perfectionnement**	**3 000**	**3 000**	**650 000**		**1 950 000**		**Score 0**
			Nombre d'artisans ayant participé aux foires nationales et internationales	**850**	**400**					**Score 0**
A5.2.1: Appui à la création des entreprises artisanales	La création des entreprises artisanales est facilitée	Faciliter la création des entreprises artisanales	Nombre d'artisanes bénéficiaires	500	500	10 000		30 000		Score 3
A5.2.2: Appui en équipement d'installation des jeunes artisans	L'accès aux équipements d'installation est facilité aux jeunes artisans	Faciliter l'accès aux équipements d'installation aux jeunes artisanes	Nombre d'artisanes bénéficiaires	300	300	100 000		300 000		Score 4
A5.2.3: Formation d'un pool de formateurs en entrepreneuriat et en gestion des TPME artisanales	Les capacités du pool de formateurs en entrepreneuriat et en gestion des TPME artisanales sont renforcées	Renforcer les capacités du pool de formateurs en entrepreneuriat et en gestion des TPME artisanales	Pourcentage de femmes dans le pool de formateurs	20	20	10 000		30 000		Score 3
A5.2.4: Renforcement des capacités techniques, entrepreneuriales, managériales et en passation de marché des chefs d'entreprises artisanales	Le management des entreprises artisanales est amélioré	Améliorer le management des entreprises artisanales	Nombre de femmes participantes	1 000	1 000	66 000		198 000		Score 4

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A5.2.8: Organisation de la 4ème édition du MIATO et appui à la participation des artisans aux foires nationales et internationales	La participation des artisans est effective lors des activités et des manifestations de promotion commerciales	Promouvoir la participation des artisans aux activités et aux manifestations de promotion commerciales	Nombre d'exposants femmes	800	800	110 000		330 000		Score 3
A5.2.10: Organisation d'une session de débilisation des artisanes dans le cadre de la célébration de la journée du 08 mars	L'autonomisation des femmes du secteur de l'artisanat est renforcée	Renforcer l'autonomisation des femmes du secteur de l'artisanat	Nombre de sessions tenues	1	1	7 000		21 000		Score 5
A5.2.11: Renforcement de capacités des chefs d'entreprise artisanales et personnels des CRM sur les procédures de passation des marchés publics	Les compétences des chefs d'entreprise artisanales en passation de marchés sont améliorées	Améliorer les compétences des chefs d'entreprise artisanales et personnel des CRM passation de marchés publics	Nombre d'artisanes formées	20	20					Score 3
A5.2.12: Formation des artisans formateurs sur les curricula de formation	Les compétences des artisans formateurs sont renforcées	Renforcer les compétences des artisans formateurs sur les curricula de formation	Pourcentage des artisanes formateurs	200	200	35 000		105 000		Score 3
(821) Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de la promotion des investissements, de l'industrie et de la souveraineté économique (MDPIISE)						**1 774 673**	**-**	**5 324 019**	**-**	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère						**247 585**	**-**	**742 755**	**-**	**Score 3**
A1.4: Genre et Equité	**90% du personnel du ministère formés sur les thématiques liés au genre et 20% de femmes promues à un poste de responsabilité**	**Assurer la promotion du genre et de l'équité**	**Nombre de personnel du ministère formés sur les thématiques liés au genre**	**50**	**60**	**5 000**		**15 000**		**Score 5**
			Nombre de femmes à un poste de responsabilité	**8**	**22**					
A1.4.1: Renforcement des capacités du personnel en matière de genre	La capacité du personnel est renforcée en matière de genre	Renforcer la compétence du personnel sur les enjeux liés au genre	Nombre de personnel formé	60	70	1 500	-	4 500	-	Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.4.2: Élaboration et validation du document de budgétisation sensible au genre	Le document de budgétisation sensible au genre validé	Faire ressortir les activités genres dans la programmation, la planification et l'exécution du ministère	Document budgétaire sensible au genre disponible	1	1	500	-	1 500	-	Score 5
A1.4.3: Formation des femmes du secteur industriel au Togo sur les thématiques connexes au genre (zone franche ; code des investissements).	Les femmes dans le secteur industriel sont formées sur la thématique connexes du genre	Outiller le personnel feminin sur les thématiques connexes au genre	Nombre de femmes formées	50	60	2 000	-	6 000	-	Score 5
A1.4.4: Formation du personnel sur le leadership féminin	Le personnel est formé sur le leadership féminin	Renforcer les compétences du personnel sur le leadership féminin	Nombre de personne formé	10	15	500	-	1 500	-	Score 5
A1.4.5: Sensibilisation du personnel sur les thèmes de la journée de la femme africaine (31 juillet)	Le personnel est sensibilisé sur les thèmes de la journée de la femme africaine	Informer le personnel sur les thématiques de la journée de la femme africaine	Nombre de personne sensibilisée	80	90	1 000	-	3 000	-	Score 5
A1.4.5: Sensibilisation du personnel sur les thèmes de la journée internationale de la femme (08 mars)	Le personnel est sensibilisé sur les thèmes de la journée internationale de la femme	Informer le personnel sur les thématiques de la journée internationale de la femme	Nombre de personne sensibilisée	200	250	1 000	-	3 000	-	Score 5
P2: Promotion des investissements						**937 175**		**2 811 525**		**Score 0**
P3: Industrie						**589 913**		**1 769 739**		**Score 0**
(830) Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire , chargé des travaux publics et des infrastructures (MDTPI)						**65 663 910**	**83 719 131**	**194 696 760**	**278 649 460**	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère		**Améliorer la qualité de service du MDTPI**	**Pourcentage de femmes aux postes nominatifs au MDTPI**	**0,1**	**0,1**	**732 534**		**2 241 103**		**Score 3**
A1.5: Genre et équité	**Le genre et l'équité sont promus**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion de cadres formés sur les thématiques liés au genre**	**34%**	**34%**	**5 000**		**15 300**		**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.5.1: Commémoration de la journée internationale des droits de la femme sur les thématiques en liens avec le thème de l'année	La journée internationale des droits de la femme sur les thématiques en liens avec le thème de l'année est commémorée	Informer les femmes sur leurs droits	Nombre de femmes ayant participé	30	60	1 500		4 500		Score 5
A1.5.2: Organisation des formations sur le genre et la budgétisation sensible au genre à l'endroit des nouveaux cadres du MTPI	Les nouveaux cadres comprennent et appliquent le concept genre dans leurs fonctions	Renforcer les capacités des nouveaux cadres du MTPI sur le genre	Nombre de nouveaux cadres formés	0	50	2 000		6 000		Score 5
A1.5.3: Sensibilisation des cadres sur le harcèlement sexuel et la masculinité positive	Les cadres sont sensibilisés sur le harcèlement sexuel et adoptent des attitudes favorables à une masculinité positive	Informer les cadres sur les méfaits du harcèlement sexuel et la promotion de la masculinité positive en milieu professionnel	Nombres de participants sensibilisés	0	50	900		3 000		Score 5
A1.5.4: Élaboration du document budgétaire sensible au genre	Le document budgétaire sensible au genre est élaboré	Prendre en compte le genre dans la programmation du budget du MTPI	DBSG élaboré	1	1	500		1 500		Score 5
A1.5.5: Élaboration du rapport annuel de mise en œuvre du DBSG	Le rapport annuel de mise en œuvre du DBSG est élaboré	Suivre la mise en œuvre des activités programmées dans le DBSG et vérifier le taux de réalisation des activités genre	Rapport annuel d'exécution du DBSG	1	1	100		300		Score 5
P2: Construction et reconstruction de routes nationales et des infrastructures		**Améliorer la connectivité et l'accessibilité des populations**	**Proportion de routes nationales revêtues**	**68,9**	**69,1**	**34 018 085**	**73 063 294**	**74 295 168**	**216 264 034**	**Score 0**
A2.1: Construction de routes nationales neuves						**14 441 000**	**11 301 000**			**Score 0**
A2.1.9: Projet de protection de la côte togolaise soumise à l'érosion côtière (TGO1023) y compris contrôle, surveillance et études	La dynamique de recul du trait de côte est maîtrisée, la résilience socioéconomique des communautés côtières est renforcée et les femmes ont un accès facile à l'eau potable	Réduire les effets de l'érosion côtière sur les écosystèmes et les moyens de subsistance des communautés riveraines du littoral incluant l'accès à l'eau potable	Linéaire de côte stabilisé	0	10ml		150 000		150 000	Score 2
			Nombre de forages réalisés	0	2					

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.1.13: Projet d'aménagement et de bitumage du contournement de la faille d'Alédjo sur le tronçon Aléhéridè - kpaza - Tchamberi y compris contrôle et surveillance (30 km) (Phase 1)	Un tronçon de 30km de route est construit réduisant de 50% le temps de parcours et facilitant l'accès aux services sociaux économiques avec des aménagements connexes tels que la construction des hangars de marché	Améliorer l'accessibilité et la mobilité des personnes et des biens afin de stimuler le développement économique local tout en améliorant les conditions des femmes dans les marché	Linéaire de route construite	0	10km		342 500		685 000	Score 2
			Nombre de hangars de marché construits	0	15					
A2.1.14: Projet d'aménagement et de bitumage de la route Tchaasémondè-Gandè-Agbang y compris contrôle et surveillance (26,57 km)	Un tronçon de 26 km de route est construit réduisant de 50% le temps de parcours et facilitant l'accès aux services sociaux économiques avec des aménagement connexes tels que la construction de pistes et forages	Améliorer l'accessibilité et la mobilité des personnes et des biens afin de stimuler le développement économique local en améliorant les conditions des femmes	Linéaire de route construite	0	4 km		140 000		280 000	Score 2
			Linéaire de pistes réalisés	0	9km					
A2.1.18: Travaux d'aménagement et de bitumage de la route Bassar - Mô - Tindjassé (93km)	Un tronçon de 93km de route est construite réduisant de 50% le temps de parcours et facilitant l'accès aux services sociaux économiques et aux ZAAP de la zone	Améliorer l'accessibilité et la mobilité des personnes et des biens afin de stimuler le développement économique local tout en favorisant l'autonomisation économiques des femmes	Linéaire de route réhabilité	0	2km		249 780		549 510	Score 2
			Nombre de forage réalisé	0	5					
A2.2: Reconstruction de route nationale						**15 803 870**	**43 512 019**			**Score 2**
A2.2.7: Projet de réhabilitation et de renforcement de la route Fre Ghana - Natchamba - Kara-Kémérida-fre Benin y compris contrôle, surveillance et actualisation des études (115 km) intégrant une composante genre et autonomisation des femmes	Un tronçon de 115km de route est réhabilité réduisant de 50% le temps de parcours et facilitant l'accès aux services sociaux et économiques	Améliorer l'accessibilité et la mobilité des personnes et des biens afin de stimuler le développement économique local tout en favorisant l'autonomisation économiques des femmes et leurs participation active dans le projet Réaliser un audit genre du secteur	Linéaire de route réhabilité	0	4km		60 000		1 057 940	Score 3
			Rapport d'audit genre élaboré	0	1					

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P3 : Planification, Études, Suivi-Évaluation et Statistiques		**Formuler les politiques publiques du MTPI et les traduire en plans d'actions de développement**	**Temps moyen de mise en œuvre de projet planifié**	**0,5**	**0,5**	**896 343**		**3 965 066**	**896 343**	**Score 0**
A3.1: Planification et études de projets d'infrastructures						**67 651**				**Score 1**
A3.1.1: Élaboration d'études et de diagnostics	Les études de faisabilité (technique, économique, EIES) des projets sont élaborées et validées en intégrant le genre	Disposer d'un dossier technique complet pour orienter la planification, la budgétisation et la mise en ouevre des projets tout en intégrant le genre	Nombre de dossier d'etudes	0	1	17 000		51 000		Score 2
P4 : Entretien du réseau de routes nationales et des infrastructures						**17 388 601**		**52 168 996**	**17 388 601**	**Score 0**
P5 : Développement et extension du réseau des pistes rurales						**12 628 347**	**10 655 837**	**62 026 426**	**12 628 347**	**Score 0**
(832) Ministère des transports routiers, aériens et ferroviaires (MTRAF)				0,158	0,16	**10 780 768**	**23 765 847**	**29 237 075**	**49 765 847**	
P1 : Pilotage et soutien des services du MTRAF						**366 000**		**1 098 000**		**Score 3**
A1.1: Pilotage et coordination des actions du ministère						**203 267**	**-**	**609 801**	-	**Score 3**
A1.1.3: Réunions avec les responsables de services sur l'importance de la participation des femmes à la gestion des affaires	Les réunions avec les responsables sur l'importance de la participation des femmes à la gestion des affaires sont organisées	Améliorer les conditions de travail des femmes du MTRAF	Nombre de réunions tenues	12	12	300		900		Score 4
A1.6: Genre et équité	**L'équité et l'égalité de genre sont promues**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion du personnel du ministère formés sur les thématiques liés au genre**	**39**	**40**	**5 000**	**-**	**15 000**	**-**	**Score 5**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
			Cellule focale genre opérationnelle	**1**	**1**					
A1.6.1: Sensibilisation des nouveaux fonctionnaires sur les thématiques liées au genre	Les nouveaux fonctionnaires sont sensibilisés sur les thématiques liées au genre	Outiller les nouveaux fonctionnaires sur les thématiques liées au genre	Nombre de nouveaux fonctionnaires sensibilisé	500	140	1 500				Score 5
A1.6.2: Élaboration du rapport d'activités de l'année N-1 de la cellule genre	Le rapport d'activité de l'année N-1 de la cellule genre est élaborée	Rendre compte de la gestion des activités programmées	Rapport d'activité de l'année N-1 disponible	1	1	200		600		Score 5
A1.6.3: Élaboration et suivi de la mise en œuvre du BSG	Le BSG est élaboré et suivi	Prendre en compte le genre dans le budget de MTRAF	DBSG disponible	1	1	800		2 400		Score 5
A1.6.4: Réalisation d'une étude diagnostique genre du MTRAF	L'étude diagnostique genre est réalisée	Relever le degré de prise en compte du genre dans la politique, projets, programmes du MTRAF	Rapport d'étude diagnostique disponible	1		2 000				Score 5
A1.6.5: Organisation de l'atelier de validation du rapport de l'étude diagnostique	L'atelier de validation est organisé	Valider et disséminer les résultats du rapport de l'étude diagnostique	Rapport d'atelier disponible	1	1	500		1 500		Score 5
A1.6.6: Nomination des points focaux genre dans les directions, subdivisions et institutions rattachées du MTRAF	Les points focaux genre dans les directions, subdivisions et institutions rattachées du MTRAF sont nommés	Disposer des antennes relais	Texte de nomination disponible							Score 5
P2 : Transport aérien						**7 195 127**		**21 585 381**		
P3: Transports routiers et ferroviaires						**3 219 641**	**23 765 847**	**6 553 694**	**49 765 847**	
(840) Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de l'énergie et des ressources minières (MDERM)						**788 887**	**-**			

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministere		**Améliorer la qualité des services du ministère des mines et des ressources énergétiques**	**Pourcentage de femmes aux postes nominatifs du ministère des mines et des ressources énergétiques**	**11,0**	**15,0**	**777 887**	**-**	**2 462 757**	**-**	**Score 0**
A1.6: Genre et Equité		**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liées au genre**			**5 500**	**-**	**16 500**		**Score 5**
A1.1.1: Renforcer les capacités des agents sur les thématiques genre	Capacités des agents du ministère sur les thématiques genre renforcées	Renforcer les capacités des agents sur les diverses thématiques genre	Nombre des agents formés	50	50	1 000		3 000		Score 5
A1.1.2: Organisation de la Foire genre-énergie édition 2026	Foire genre-énergie édition 2026 organisée	Mettre en exergue les activités exercées par les femmes et les jeunes dans le secteur de l'énergie	Nombre de participants	200	250	2 500		7 500		Score 5
A1.1.3: Tenue des réunions de suivis de la cellule genre	Réunions de suivis de la cellule genre effectuées	Réaliser le suivi des activités menées par la cellule genre	Nombre de rapports de suivi élaborés	4	4	500		1 500		Score 5
A1.1.4: Faire Visiter les femmes du ministère à la Centrale thermique de Kékéli Efficient Power et de Contour Global	Les femmes et les jeunes sensibilisés sur l'existence des métiers de l'énergie	Sensibiliser les participants (femmes et les jeunes) sur l'existence des métiers liés à l'énergie	Proportions de femmes et de jeunes sensibilisés	75%	75%	1 500		4 500		Score 5
P.2: Mines						**850 367**	**-**	**1 867 711**	**-**	**Score 0**
A.2.1: Développement de la connaissance du potentiel géologique et minier										**Score3**
A2.1.1: Sensibilisation des parties prenantes et des populations (y compris les femmes et les jeunes) sur le potentiel géologique et minier	Parties prenantes (y compris les femmes et jeunes sont informées et sensibilisées) sur le potentiel géologique et minier	Informer les parties prenantes et la population (y compris les femmes et les jeunes) sur le potentiel géologique et minier	Proportion de femmes et de jeunes sensiblilisées	**65%**	**65%**	10 000		30 000		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.1.2: Octroi de titres miniers de prospection et de recherche aux exploitants	Les exploitants ont reçu les titres minier	Permettre l'exploitation légale par des hommes et des femmes des sites miniers et géologiques	Proportion de femmes ayant reçu des titres miniers et géologiques			3 000		9 000		Score1
A2.1.3: Approbation des demandes relatives à la géologie appliquée	Les demandes relatives à la géologie appliquée sont examinées et approuvées de manière efficace	Contribuer à l'amélioration des connaissances des femmes et des hommes sur la géologie et les mines	Proportion de femmes ayant obtenue l'approbation de demandes relatives à la géologie appliquée			2 000		6 000		Score 3
P.3: Energie						**3 333 707**	**66 708 620**	**11 602 600**	**221 556 408**	
A3.1: Amélioration de l'accès des populations à des services énergétiques fiables, modernes et à coûts abordables	**Population éléctrifiée**	**Assurer pour tous l'accès à l'énergie électrique**	**Nombre de ménages électrifiés par système hors réseau** **Linéaire de réseau MT/BT construit**							
A3.1.1: Construction de réseaux MT/BT et pose de transformateurs pour jeunes entrepreneurs et femmes (paiement pour le compte de 2026)	Jeunes et des femmes entrepreneurs recrutés	Recrutement des Jeunes et les femmes entrepreneurs pour la construction des réseaux MT/BT et pose des transformateurs	Proportion de femmes ayant Participation à la construction des réseaux MT/BT et à la pose des transformateurs	25%		657 676		1 973 028		Score 5
A3.1.2: Travaux d'extension et de réhabilitation du réseau de distribution moyenne et basse tension (MT/BT) dans les régions Maritime, Centrale, Kara, Plateaux et Savanes,	Le réseau de distribution MT/BT (dans les régions Maritime, Centrale, Kara, Plateaux et Savanes) réhabilité	Développer et renforcer les activités économiques des femmes	Proportion de femmes ayant bénéficier à réhabilitation des réseaux MT\BT			1 612 000		4 836 000		Score 3
A3.1.3: Renforcement de capacités de l'UGP en suivi - évaluation (conception de l'outil et formation) par le biais d'un cabinet recruté	Capacités de l'UGP en suivi - évaluation (conception de l'outil et formation) renforcées	Augmenter l'effectif des femmes dans l'UGP	Proportion des femmes renforcées	20%	40%	32 371		97 112		Score 3

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
(850) Ministère du tourisme, de la culture et des arts (MTCA)						**3 487 465**		**10 462 395**		
P1: Pilotage et soutien aux services du MT	**Les capacités opérationnelles du ministère sont renforcées**	**Renforcer les capacités opérationnelles du Ministère du tourisme**	**Pourcentage de femmes aux postes nominatifs du MCT**	**0,9**	**1,0**	**785 187**		**2 355 561**		**Score 3**
A2: Gestion des ressources humaines, financières et matérielles	**Les ressources humaines, matérielles et financières sont gérées de façon efficace et efficiente**	**Assurer une gestion efficace et efficiente des ressources humaines, matérielles et financières**	**Taux d'execution du budget du ministère**	**9900%**	**9950%**	**71 724**		**213 826**		**Score 2**
A1.2.1: Gestion administrative du personnel	Le personnel du ministère est géré de façon équitable	Gérer le personnel de façon équitable	Taux de satisfaction du personnel	80	85	12 912		36 826		Score 1
A1.2.2: Gestion des postes et des compétences	L'affectation des postes est faite de façon équitable selon l'adéquation postes et compétences	Corriger les écarts de genre dans l'affectation des postes	Pourcentage du personnel occupant un poste en phase avec leur formation	80	85	6 912		21 000		Score 1
A1.2.3: Gestion de la carrière du personnel	Les opportunités de formations et de mobilité professionnelle sont données de façon équitable	Donner un accès équitable aux femmes et aux hommes pour les opportunités de formations et de mobilité professionnelle	Taux d'accès aux opportunités de formations et de mobilité professionnelle par sexe	90	95	13 912		28 000		Score 2
A1.2.4: Élaboration et exécution du plan de formation	Un quotient minimum de représentativité des femmes dans les sessions de formations programmées et exécutées est instauré	Instaurer un quotient minimum de représentativité des femmes dans les sessions de formations programmées et exécutées	Taux de participation des femmes aux sessions de formations	35	40	23 832		24 000		Score 2
A1.2.6: Mise en œuvre de l'approche genre et équité	Les mesures issues de la politique genre exécutées	Exécuter les mesures issues de la politique genre du MT	Nombre de rapports d'exécution des mesures genre	7	7	4 912		36 000		Score 4
A1.3: Prospectives, planification et suivi évaluation	**Le processus de planification, de production des statistiques de suivi et évaluation des actions du MT est amélioré**	**Améliorer le processus de planification, de production des statistiques de suivi et évaluation des actions du MCT**	**Proportion des rapports de suivi-évaluation produits dans les délais**			**62 703**		**213 826**		**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.3.10: Production des documents de planification pour les programmes	Le genre est intégré aux documents de la planification des programmes	Intégrer le genre aux documents de la planification des programmes	Proportion de documents de planifications intégrant le genre	**100**	**100**	100		300		Score 2
A1.4: Genre et équité	**La dimension genre est promue dans le développement du tourisme**	**Développer la prise en compte de la dimension genre (Promouvoir le genre et l'équité)**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liés au genre**	**3700%**	**5000%**	**4 000**		**9 000**		**Score 5**
A1.4.1: Colloque d'échanges sur le genre	Une rencontre d'échange sur les problématiques liés au genre est organisée	Organiser une rencontre d'échanges sur les problématiques liés au genre	Pour les prochaines années le MT s'attèlera à mettre en œuvre toutes les actions pratiques pour une grande proportion de prise en compte de l'aspect genre.	**30**	**40**	2 000		2 500		Score 5
A1.4.2: Formation des femmes sur le leadership féminin	Une formation des femmes fonctionnaires du ministère est organisée	0rganiser une formation des femmes fonctionnaires du ministère sur le leadership	Nombre de femmes formées	**30**	**45**	2 000		2 500		Score 5
P.2: Tourisme	**La productivité du secteur est accrue**	**Accroître la productivité du secteur touristique**	**Part du tourisme dans le PIB**	**0,0**	**0,0**	**1 232 898**		**3 698 694**		**Score 2**
A2.1: Tourisme de loisirs	**Une offre touristique de loisirs est développée**	**Développer une offre touristique de loisirs**	**Taux d'accroissement des recettes touristiques**	**20%**	**21%**	**1 828 012**		**9 452 473**		**Score 2**
A2.1.1: Organisation de la semaine nationale du tourisme	Les activités et les métiers du tourisme au niveau des femmes sont promus	Promouvoir les activités et les métiers du tourisme au niveau des femmes	Nombre de femmes ayant assisté aux activités de promotion du tourisme	100	150	35 000		105 000		Score 2
A2.1.2: Organisation de la journée mondiale du tourisme	Des activités de renforcement du cadre de concertation institutionnelle avec les opératrices privées du secteur sont organisées	Organiser des activités de renforcement du cadre de concertation institutionnelle avec les opératrices privées du secteur	Nombre d'opératrices impliquées	100	150	22 000		50 000		Score 2
A2.1.4: Participation aux foires et aux salons	Les opératrices privées du secteur ont participé aux foires et salons	Faire participer les opératrices privées du secteur aux foires et salons	Nombre d'opératrices privées ayant participé aux foires et salons	3	5	91 912		190 000		Score 2

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P3. Culture et arts						**825 796**		**2 477 388**		**Score 0**
P4 CAS: FPDT						**643 584**		**1 930 752**		**Score 0**
(860) Ministère de l'environnement et des ressources forestières (MERF)						**10 508 738**	**23 459 965**	**33 681 108**	**57 685 876**	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministere						**1 906 051**		**7 391 553**		**Score 3**
A1.4: Genre et équité	**Le genre et l'équité sont promus**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Part du budget du ministère reservée aux activités sensibles au genre**	**4%**	**5%**	**6 700**		**23 500**		**Score 5**
A1.4.1: Renforcement de capacité des cadres du MERF sur la prise en compte du genre dans la stratégie et politiques en matière d'environnement	Les capacités des cadres du MERF sont renforcées en matière de la prise en compte du genre	Outiller les cadres du MERF sur le concept du genre	Nombre de cadres formés	40	40				-	Score 5
A1.4.2: Élaboration du document de budgétaire sensible au genre	Le document de budgétisation sensible au genre élaboré	Faire la planification, la programmation et l'exécution des activités genre du MERF	Document de BSG disponible	1	1				-	Score 5
A1.4.3: Réalisation de l'audit institutionnel et organisationnel genre du MERF	L'audit institutionnel et organisationnel genre est réalisé	Faire l'état des lieux de prise en compte du genre	Rapport d'audit est disponible	1	1	6 700		23 500	30 000	Score 5
A1.4.4: Élaboration de la stratégie nationale genre et changement climatique	La stratégie nationale genre et changement climatique est élaborée	Disposer d'un document national genre et climat	Le document de stratégie nationale genre et changement climatique disponible	1	1				25 000	Score 5
P.2: Gestion durable des écosystèmes						**6 232 498**		**18 697 494**		**Score 0**
A.2.2: Développement et gestion durable des forêts domaniales						**149 523**		**448 569**		**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A2.2.1: Soutien au développement durable des communautés rurales vivant dans les limites des aires protégées	La résilience des communautés rurales renforcée	Renforcer la résilience des femmes et des jeunes dans les communautés rurales	Proportion de femmes et de jeunes formés	30%	30%	51 878		155 633		Score 3
P3.Environnement et climat						**2 003 284**	**23 459 965**	**7 186 193**	**40 721 081**	**Score 0**
P4: CAS FNDH						**366 906**		**1 100 718**		**Score 0**
(870) Ministère de l'efficacité du service public et de la transformation numérique (MESPTN)						**32 966 479**	**26 379 464**	**98 899 437**	**79 138 392**	
P1: Pilotage et soutien aux services du MENTD	**Renforcement des capacités opérationnelles du MENTD**	**Renforcer les capacités opérationnelles du MENTD**	**Taux d'exécution physique des programmes du MENTD** **Pourcentage de femmes aux postes nominatifs du MENTD**	**85,0**	**90,0**	**7 411 960**		**22 235 880**		**Score 3**
A1.2: Gestion des ressources humaines										**Score 1**
A1.2.2: Gestion des postes et des compétences	Accroissement des compétences internes tenant compte du genre	Assurer une gestion efficace et efficiente des ressources humaines du ministère en tenant compte du genre	Proportion du personnel formé par an dont 50% de femmes Délai de transmission des dossiers administratifs du personnel à la fonction publique	70	90					Score 3
A1.2.3: Élaboration et exécution du plan de formation	Un plan de formation annuel est élaboré, validé et mis en œuvre, permettant de renforcer les compétences du personnel en lien avec les besoins identifiés du ministère.	Assurer une gestion proactive et performante des ressources humaines	Proportion du personnel formé							Score 1

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.6: Genre et équité	**Intègration progressivement la dimension genre dans ses pratiques internes grâce à la formation des cadres et à l'opérationnalisation effective de la cellule focale genre.**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion des cadres du ministère formés sur les thématiques liées au genre** **Cellule focale genre opérationnelle**	**200%**	**300%**	**6 851**		**13 762**		**score 5**
A1.6.1: Formation sur la conception et la gestion des bases données										Score 5
A1.6.2: Formation sur la collecte, le traitement et la gestion des données TIC										Score 5
P2 : Infrastructures numériques et postales						**4 480 664**		**13 441 992**		**Score 0**
P3: Digitalisation des activités économiques et sociales		**Assurer un service public de qualité et accessible à tous les citoyens grâce au digital**				**8 152 000**	**26 379 464**	**73 093 740**	**74 110 163**	**Score 4**
A3.4: Fonctionnement du Djanta Tech Hub										**Score 0**
A.3.4.7: Transferts monétaires à au moins 3 000 femmes dans les ménages distincts	Les transferts monétaires sont réalisés en faveur de 3 000 femmes dans les ménages pauvres et vulnérables	Assurer la réalisation effective de tran de 3 000 femmes dans les ménages pa identifiés, en vue de renforcer leur rési sociale.	Nombre de femmes bénéficiair au cours de l'année	3 000	3 000	82 530 000				Score 5
A.3.48: Mise en place et fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes ("MGP")	Toutes les plaintes relatives aux activités du Programme (transferts monétaires, comptes d'épargne, mésures	Mettre en place un mécanisme efficace de gestion des plaintes	Nombre de plaintes reçues et traitées	100% des plaintes reçues sont traitées	100% des plaintes reçues sont traitées	24 450 000				Score 5

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
	d'accompagnement, etc…) sont reçues et gérées									
A.3.4.9: Information et sensibilisation des autorités administratives et locales sur le projet et le processus de ciblage à travers le RSPM	Les sessions d'informations et de sensibilisation des autorités administratives et locales sont organisées sur le projet dans la zone pilote.	Informer et sensibiliser les autorités administratives et locales sur le projet ainsi que sur le processus de ciblage à travers le Registre Social des Personnes et Ménages (RSPM), afin de garantir leur adhésion, leur implication et la bonne compréhension des mécanismes d'intervention du projet.	Nombre de sessions d'information et de sensibilisation des autorités locales sur le projet et son processus de ciblage			12 000 000				Score 4
A.3.4.10: Organisation des sessions d'information et de sensibilisation des communautés et des ménages bénéficiaires sur le projet ainsi que sur le processus de ciblage couplé aux validations communautaires	- Les sessions d'informations et de sensibilisation des communautés et ménages bénéficiaires sont organisées dans la zone pilote sur le projet et le processus de ciblage couplé aux communautaires sont organisées. - Les communautés et les ménages bénéficiaires sont informés et sensibilisés sur le projet ainsi que sur le processus de ciblage - Les listes définitives des ménages bénéficiaires du projet sont validées dans chaque communauté bénéficiaire	Assurer l'information, la sensibilisation et l'implication effective des communautés dans le processus de ciblage, en vue de valider les listes définitives des ménages bénéficiaires du projet dans la zone pilote.	Nombre de femmes dans les ménages validés	3 000	3 000	18 000 000				Score 4
A.3.4.11: Achat des cartes SIM aux femmes bénéficiaires	Les cartes SIM sont acquises en quantité suffisante pour les 3 000 femmes bénéficiaires	Assurer l'acquisition en quantité suffisante de cartes SIM pour les 3 000 femmes bénéficiaires du projet, en vue de faciliter la mise en œuvre des transferts monétaires et la communication avec les ménages ciblés.	Nombre de cartes SIM acquises	3 000	3 000	1 650 000				Score 4

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.3.4.12: Enrôlement des bénéficiaires désignés des ménages bénéficiaires (identification des bénéficiaires désignés et attribution des SIM)	Les 3 000 bénéficiaires désignés sont identifiés disposent des SIM fonctionnels pour percevoir les transferts monétaires		Nombre de bénéficiaires désignés enrôlés	3 000	3 000	3 000 000				Score 4
A.3.4.13: Enregistrement/ confirmation des bénéficiaires sur le système SIG via le numéro de transfert	Les 3 000 bénéficiaires désignés sont enregistrés sur la plateforme Novissi via leur numéro de téléphone attribué	Enregistrer les 3 000 bénéficiaires désignés sur la plateforme Novissi à travers les numéros de téléphone qui leur ont été attribués, afin d'assurer leur éligibilité et leur accès effectif aux transferts monétaires numériques.	Nombre de bénéficiaires désignés enregistrés sur la plateforme Novissi	3 000	3 000	300 000				Score 4
A.3.4.21: Animation des causeries éducatives auprès des communautés et ménages bénéficiaires	Causeries éducatives sont animées sur au moins 06 thématiques dans chacune des communautés bénéficiaires	Organiser et animer des causeries édu thématiques pertinentes dans chacune bénéficiaires, en vue de renforcer les c matière de résilience, de gestion finan social.	Nombre de ménages dont au moins un membres ayant participés au sessions de causerie éducatives	3 000	3 000	-				Score 4
A.3.4.22: Préparation et envoie de sensibilisation des bénéficia téléphones portable	Les résumés sur les sous thématiques d'au moins 06 thématiques sont préparés et envoyés au OTM pour chargement Les résumés préparés sur les sous thématiques d'au moins 06 thématiques sont envoyés sur les numéros des ménages bénéficiaires	Préparer les résumés des sous-thématiques liées à au moins six (06) thématiques identifiées, puis les transmettre à l'Opérateur de Transfert Monétaire (OTM) pour leur chargement sur la plateforme de diffusion.	Nombre de bénéficiaires touchés par les sensibilisations via les téléphone mobile	3 000	3 000	-				Score 4

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A.3.4.23: Accompagnement et sensibilisation des ménages bénéficiaires pour la création de compte CCP ainsi que la constitution des épargnes issues des TM	Les 3 000 ménages bénéficiaires sont sensibilisés accompagnés sur le pour la création de compte CCP ainsi que la constitution des épargnes issues des Tm	Sensibiliser et accompagner les 3 000 ménages bénéficiaires dans le processus de création de comptes CCP ainsi que dans la mise en place d'une épargne durable issue des transferts monétaires reçus, afin de favoriser leur inclusion financière et leur autonomisation.	Nombre de ménages bénéficiaires disposant d'un compte CCP	3 000	3 000	-				Score 4
A.3.4.24: Accompagnement à la mise en place des AGR des ménages bénéficiaires	- 50% des 3000 ménages bénéficiaires (soit 1 500) ont vu leur capacité renforcée à travers la formation en développement des Affaires (FoDA) - 50% des 3 000 ménages bénéficiaires (soit 1 500) sont accompagnés pour l'élaboration du compte d'exploitation sur la base de leur idée d'AGR	Renforcer les capacités de 50 % des 3 000 ménages bénéficiaires, soit 1 500 ménages, à travers une formation en développement des affaires (FoDA), en vue de leur permettre de mieux structurer et gérer leurs activités génératrices de revenus (AGR).	Nombre de ménages accompagnés dans la diversification des sources de revenu	1 500	1 500	-				Score 5
A.3.4.25: Réalisation des screening des AGRs à accompagner	Les 1500 AGR à accompagner on fait objet de screening via un échantillon représentatif par typologie d'AGR	Réaliser un screening des 1 500 activités génératrices de revenus (AGR) à accompagner, à travers un échantillonnage représentatif selon la typologie des AGR, en vue d'identifier les besoins spécifiques, les risques et les opportunités propres à chaque type d'activité.	Nombre d'AGR validées par le Screening	1 500	1 500	1 500 000				Score 5
A3.5: Réponse aux chocs						**15 000 000**				**Score 0**

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A3.5.2: Transferts monétaires d'urgence effectués suite à un choc	Des tranferts monétaires d'urgence sont éffectués suite à un choc Prévu par le MEF voir FAD générée	Effectuer des transferts monétaires d'urgence aux ménages ciblés en réponse à un choc identifié, conformément aux dispositions prévues par le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) et en s'appuyant sur le Fonds d'Aide d'Urgence (FAD) généré	Nombre de transferts monétaires d'urgence effectués suite à un choc	1500 ménages distincts sur les 250 000 ménages à atteindre d'ici 2028	1500 ménages distincts sur les 250 000 ménages à atteindre d'ici 2028	-				Score 5
A3.5.3: Mise en place du RSPM	Le RSPM est mis en place	Mettre en place le Registre Social des Personnes et Ménages (RSPM) opérationnel, afin de disposer d'une base de données fiable et actualisée pour le ciblage et le suivi des bénéficiaires du projet.	RSPM entièrement développé, déployé et opérationnel	1	1	90 000 000				Score 5
A3.5.4: Acquisitions de tablettes pour l'identification des ménages pauvres et vulnérables, bénéficiaires des transferts monétaires (300 tablettes)	Les tablettes pour l'identification des ménages sont acquises	Acquérir en quantité suffisante les tablettes nécessaires pour l'identification précise et efficace des ménages bénéficiaires, afin de faciliter la collecte de données sur le terrain.	Tablettes	60	60	79 000 000				Score 5
A3.5.5: Acquisition de 1000 Pochettes pour les tablettes de 2024		Acquérir 1 000 pochettes de protection adaptées aux tablettes utilisées en 2024, afin d'assurer leur sécurité et leur durabilité lors des opérations de terrain.	Pochettes	1 000	1 000	11 000 000				Score 5
A3.5.6: Identification et détermination du niveau socio-économique des ménages	Le niveau socio-économique des ménages est identifié et déterminé	Identifier et déterminer le niveau socio-économique des ménages bénéficiaires afin d'adapter les interventions du projet en fonction de leurs besoins réels et spécifiques.	Nombre de ménages enregistrés dans le RSPM	375 535 ménages inscrits dans le RSPM	375 535 ménages inscrits dans le RSPM	1 200 000 000				Score 5
P4: CAS : ASTRE						**12 921 855**		**38 765 565**		**Score 0**
(920) Ministère des relations avec le parlement et les institutions (MRPI)						407 279		1 221 837		

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
P1: Pilotage et soutien aux services du ministère	**90% des membres du personnel sont formés sur le genre**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion du personnel formé sur le genre**	**90,0**	**95,0**	**267 343**		**802 029**		**Score 2**
A1.6: Genre et équité	**90% des membres du personnel sont formés sur le genre**	**Promouvoir le genre et l'équité**	**Proportion du personnel formé sur le genre**	**90%**	**95%**	**5 000**	**-**	**15 000**	-	**Score 5**
A1.6.1: Mise en place de la Cellule genre		Faciliter l'intégration du genre dans l'élaboration des programmes, actions, projets et activités	Nombre de cellule genre	0	1		-		-	Score 5
A1.6.2: Élaboration du document du budget sensible au genre	DBSG élaboré	Prendre en compte le genre dans la budgétisation des projets et programmes du ministère	DBSG disponible	1	1	1 000		3 000	-	Score 5
A1.6.3: Organisation de la journée internationale de lutte pour les droits de la femme (8 mars)	Les femmes du ministère sont sensibilisées sur le thème de 8 mars	Sensibiliser les femmes des institutions de la République et le personnel du ministère	Nombre de femmes et du personnel sensibilisés		100	2 000		6 000		Score 5
A1.6.4 : Organisation de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard de la femme au sein du ministère (25 novembre)	Les responsables du ministère sont sensibilisés sur une thématique liée au genre	Sensibiliser les responsables sur la thématique liée au genre	Nombre de responsables sensibilisés sur la thématique genre		50	2 000		6 000	-	Score 5
P5 : Relations avec le parlement et les autres institutions						**139 936**		**419 808**		**Score 2**
(921) Commission nationale des droits de l'homme (CNDH)						**621 011**		**1 869 292**		
Dotation de la CNDH						**621 011**		**1 869 292**		
A1.1 Promotion et protection des droits de l'Homme et prévention de la torture	**Les citoyens jouissent de leurs droits**	**Contribuer au respect des droits de l'homme de tous les citoyens**	Résultat attendu1 : les droits de l'homme sont bien connus à travers les activités de plaidoyer, sensibilisation, formation et de renforcement des capacités							

Programmes/actions/projet / activités	Résultats Genre attendus	Objectifs Genre des programmes / actions/activités	Indicateur Genre de performance des programmes et actions/sous indicateurs activités	CIBLE (projetée)		Budget N+1 (2026)		Coût global pluriannuel de l'Activité		Catégorisation dépenses
				Année en cours 2025	Année de programmation 2026	RI	RE	RI	RE	
A1.1.1: Célébration des Journées en l'honneur de la femme sur les thèmes nationaux/internationaux (8 mars et 31 juillet)	Les droits de la femme sont promus	Promouvoir les droits de la femme	Nombre de femmes sensibilisées	1000	50	2 000		6 000		Score 5
A.1.1.2 : Élaboration du document budgétaire sensible au genre (DBSG)	DBSG disponible	Disposer d'un plan de travail sur l'égalité de genre	Document élaboré		15	500		500		Score 5
A1.1.5: Célébration de la journée d'octobre rose	Les participants sont sensibilisés	Sensibiliser les participants sur les mesures de prévention du cancer du sein	Nombre de participants	50	50	1 000		3 000		Score 4
A1.1.34: Organiser 03 séances de sensibilisation sur la lutte contre les violences basées sur le genre dans la région des plateaux à l'endroit des leaders communautaires, chefs traditionnels, autorités locales et religieuses	Les violences basées sur le genre sont réduites	Lutter contre les violences basées sur le genre dans la région des plateaux	Nombre de séances de sensibilisation -nombre de participants	300	300	5 300				Score 5

ANNEXE II

EFFECTIFS SEXO-DÉSAGRÉGÉS DES MINISTÈRES ET INSTITUTIONS

Annexe 2 : ANALYSE SEXO-DESAGREGEE DES EFFECTIFS

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
110 : Assemblée nationale															
Président de l'Assemblée nationale	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Vice-présidents de l'Assemblée nationale	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%	6	4	2	33,33%	66,67%
Questeurs	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	3	2	1	33,33%	66,67%
Secrétaires Parlementaires	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%
Présidents de Groupes Parlementaires	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Vice-Présidents des Groupes Parlementaires	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	2	1	1	50,00%	50,00%
Présidents des Commissions	9	7	2	22,22%	77,78%	9	7	2	22,22%	77,78%	9	8	1	11,11%	88,89%
Vice-Présidents des Commissions	9	9	0	0,00%	100,00%	9	9	0	0,00%	100,00%	9	7	2	22,22%	77,78%
Rapporteurs des Commissions	18	16	2	11,11%	88,89%	18	16	2	11,11%	88,89%	18	15	3	16,67%	83,33%
Directeur de Cabinet	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Général	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Attaché de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chargés de mission	4	2	2	50,00%	50,00%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%
Conseillers Techniques	2	1	1	50,00%	50,00%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%
Directeurs	7	7	0	0,00%	100,00%	8	8	0	0,00%	100,00%	8	8	0	0,00%	100,00%
Chefs de Division	14	9	5	35,71%	64,29%	13	9	4	30,77%	69,23%	14	9	5	35,71%	64,29%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chefs de Section	19	12	7	36,84%	63,16%	19	12	7	36,84%	63,16%	19	12	7	36,84%	63,16%
Chefs de Sécretariat	7	0	7	100,00%	0,00%	7	0	7	100,00%	0,00%	7	0	7	100,00%	0,00%
Total responsabilisé	**106**	**76**	**30**	**28,30%**	**71,70%**	**108**	**80**	**28**	**25,93%**	**74,07%**	**110**	**78**	**32**	**29,09%**	**70,91%**
Députés	46	38	8	17,39%	82,61%	62	46	16	25,81%	74,19%	63	47	16	77,50	77,50
Chargé d'études (Personnel de conception qualifié mais non responsabilisé)	41	26	15	36,59%	63,41%	88	63	25	28,41%	71,59%	78	62	16	66,67	66,67
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	89	77	12	13,48%	86,52%	87	58	29	33,33%	66,67%	85	74	11	89,33	89,33
Total non responsabilisé	**176**	**141**	**35**	**19,89%**	**80,11%**	**237**	**115**	**24**	**10,13%**	**48,52%**	**226**	**183**	**43**	**19,03%**	**80,97%**
Total général	**282**	**217**	**65**	**23,05%**	**76,95%**	**248**	**195**	**53**	**21,37%**	**78,63%**	**336**	**261**	**75**	**22,32%**	**77,68%**
120: Présidence du Conseil															
Président d'institution	7	7	0	0,00%	100,00%	**7**	**7**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**7**	**7**	**0**	**0,00%**	**100,00%**
Directeur de Cabinet	0	0	0	-	-	**1**	**1**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**1**	**1**	**0**	**0,00%**	**100,00%**
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	0	1	100,00%	0,00%	**1**	**0**	**1**	**100,00%**	**0,00%**	**1**	**0**	**1**	**100,00%**	**0,00%**
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	2	2	0	0,00%	100,00%	**2**	**2**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**2**	**2**	**0**	**0,00%**	**100,00%**
Conseiller/ Attaché de cabinet	30	27	3	10,00%	90,00%	**30**	**27**	**3**	**10,00%**	**90,00%**	**30**	**27**	**3**	**10,00%**	**90,00%**
Chargé de mission	10	9	1	10,00%	90,00%	**10**	**9**	**1**	**10,00%**	**90,00%**	**10**	**9**	**1**	**10,00%**	**90,00%**
Chef de section	30	28	2	6,67%	93,33%	**30**	**28**	**2**	**6,67%**	**93,33%**	**30**	**28**	**2**	**6,67%**	**93,33%**
Total responsabilisé	**80**	**73**	**7**	**8,75%**	**91,25%**	**81**	**74**	**7**	**8,64%**	**91,36%**	**81**	**74**	**7**	**8,64%**	**91,36%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
qualifié mais non responsabilisé)															
Total non responsabilisé	**5**	**5**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**5**	**5**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**5**	**5**	**0**	**0,00%**	**100,00%**
Total général	**85**	**78**	**7**	**8,24%**	**91,76%**	**86**	**79**	**7**	**8,14%**	**91,86%**	**86**	**79**	**7**	**8,14%**	**91,86%**
131: Secrétariat général du Gouvernement															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	0	0	0	-	-
Chargé de mission	3	2	1	33,33%	66,67%	6	4	2	33,33%	66,67%	4	2	2	50,00%	50,00%
Chef de division	3	1	2	66,67%	33,33%	3	1	2	66,67%	33,33%	1	1	0	0,00%	100,00%
Total responsabilisé	**9**	**5**	**4**	**44,44%**	**55,56%**	**12**	**7**	**5**	**41,67%**	**58,33%**	**6**	**4**	**2**	**33,33%**	**66,67%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	8	5	3	37,50%	62,50%	8	5	3	37,50%	62,50%	7	4	3	42,86%	57,14%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	**5**	**5**	**0**	0,00%	100,00%	**5**	**5**	**0**	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%
Total non responsabilisé	**13**	**10**	**3**	**23,08%**	**76,92%**	**13**	**10**	**3**	**23,08%**	**76,92%**	**12**	**9**	**3**	**25,00%**	**75,00%**
Total général	**22**	**15**	**7**	**31,82%**	**68,18%**	**25**	**17**	**8**	**32,00%**	**68,00%**	**18**	**13**	**5**	**27,78%**	**72,22%**
140 : Cour constitutionnelle															
Président d'institution	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Protocole / Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Greffier en chef	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de division	4	1	3	75,00%	25,00%	4	1	3	75,00%	25,00%	4	1	3	75,00%	25,00%
Total responsabilisé	**9**	**6**	**3**	**33,33%**	**66,67%**	**9**	**6**	**3**	**33,33%**	**66,67%**	**9**	**6**	**3**	**33,33%**	**66,67%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	14	9	5	35,71%	64,29%	37	22	15	40,54%	59,46%	33	19	14	42,42%	57,58%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	11	9	2	18,18%	81,82%	30	17	3	10,00%	56,67%	28	19	9	32,14%	67,86%
Total non responsabilisé	**25**	**18**	**7**	**28,00%**	**72,00%**	**67**	**39**	**18**	**26,87%**	**58,21%**	**61**	**38**	**23**	**37,70%**	**62,30%**
Total général	**34**	**24**	**10**	**29,41%**	**70,59%**	**76**	**45**	**21**	**27,63%**	**59,21%**	**70**	**44**	**26**	**37,14%**	**62,86%**
150 : Cour suprême															
Président d'institution	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de division	3	1	2	66,67%	33,33%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	1	2	33,33%	66,67%
Chef de section	6	3	3	50,00%	50,00%	6	3	3	50,00%	50,00%	4	2	2	50,00%	50,00%
Total responsabilisé	**12**	**7**	**5**	**41,67%**	**58,33%**	**12**	**8**	**4**	**33,33%**	**66,67%**	**10**	**6**	**4**	**42,86%**	**57,14%**
Magistrats	18	16	2	11,11%	88,89%	18	16	2	11,11%	88,89%	17	15	2	11,11%	88,89%
Greffiers	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%	2	1	1	33,33%	66,67%
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	4	1	3	75,00%	25,00%	16	9	7	43,75%	56,25%	13	6	7	60,00%	40,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	4	2	2	50,00%	50,00%	4	2	2	50,00%	50,00%	8	6	2	50,00%	50,00%
Total non responsabilisé	**29**	**21**	**8**	**27,59%**	**72,41%**	**41**	**29**	**12**	**29,27%**	**70,73%**	**40**	**28**	**12**	**30,00%**	**70,00%**
Total général	**41**	**28**	**13**	**31,71%**	**68,29%**	**53**	**38**	**16**	**30,19%**	**71,70%**	**50**	**34**	**16**	**32,00%**	**68,00%**
160 : Protecteur du citoyen															
Président d'institution (Mediateur de la République)	1	0	1	100%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100%	0,00%
Directeur de Cabinet	0	0	0	-	-	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	100%	0,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	0	0	0	-	-	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100%
Conseiller/ Attaché de cabinet	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	2	1	1	50,00%	50,00%
Chargé de mission	0	0	0	-	-	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de division	0	0	0	-	-	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de section	0	0	0	-	-	0	0	0	0,00%	0,00%	2	1	1	50,00%	50,00%
Total responsabilisé	**2**	**1**	**1**	**50,00%**	**50,00%**	**2**	**1**	**1**	**50,00%**	**50,00%**	**10**	**6**	**4**	**40,00%**	**60,00%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	2	2	0	0,00%	100,00%	21	10	11	52,38%	47,62%	13	5	8	61,54%	38,46%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	0	0	0	0,00%	0,00%	10	6	4	40,00%	60,00%	10	6	4	40,00%	60,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Total non responsabilisé	**2**	**2**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**31**	**16**	**15**	**48,39%**	**51,61%**	**23**	**11**	**12**	**52,17%**	**47,83%**
Total général	**4**	**3**	**1**	**25,00%**	**75,00%**	**33**	**17**	**16**	**48,48%**	**51,52%**	**33**	**17**	**16**	**48,48%**	**51,52%**
170 : Cour des comptes															
Président d'institution	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Procureur Général	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Présidents de chambres	3	3	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Général (SG)	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Greffier en chef	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-
Chef de division	2	1	1	50,00%	50,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Total responsabilisé	**9**	**8**	**1**	**11,11%**	**88,89%**	**7**	**6**	**1**	**14,29%**	**85,71%**	**7**	**6**	**1**	**14,29%**	**85,71%**
Conseillers-maîtres	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Avocats généraux	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseillers référendaires	3	3	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Auditeurs	8	7	1	12,50%	87,50%	8	7	1	12,50%	87,50%	7	6	1	14,29%	85,71%
Assistants de vérification	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%
Personnel administratif et technique (catégorie A)	7	5	2	28,57%	71,43%	7	5	2	28,57%	71,43%	30	16	14	46,67%	53,33%
Total personnel d'appui	16	9	7	43,75%	56,25%	16	9	7	43,75%	56,25%	22	13	9	40,91%	59,09%
Total responsabilisé	**44**	**34**	**10**	**22,73%**	**77,27%**	**43**	**33**	**10**	**23,26%**	**76,74%**	**71**	**47**	**24**	**33,80%**	**66,20%**
Total général	**53**	**42**	**11**	**20,75%**	**79,25%**	**50**	**39**	**11**	**22,00%**	**78,00%**	**78**	**53**	**25**	**32,05%**	**67,95%**
190 : Haute autorité de régulation de la communication écrite, audiovisuelle et numérique															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat/Membre d'institution	7	6	1	14,29%	85,71%	6	5	1	16,67%	83,33%	9	6	3	33,33%	66,67%
Président d'institution	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1		1	100,00%	0,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	1	1	0	0,00%	100,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	5	3	2	40,00%	60,00%
Chef de division	5	3	2	40,00%	60,00%	6	4	2	33,33%	66,67%	10	6	4	40,00%	60,00%
Chef de section	2	2	0	0,00%	100,00%	2	*2*	0	0,00%	100,00%	5	3	2	40,00%	60,00%
Total responsabilisé	**21**	**18**	**3**	**14,29%**	**85,71%**	**21**	**17**	**4**	**19,05%**	**80,95%**	**35**	**23**	**12**	**34,29%**	**65,71%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	8	5	3	37,50%	62,50%	25	13	12	48,00%	52,00%	13	7	6	46,15%	53,85%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	11	9	2	18,18%	81,82%	33	25	8	24,24%	75,76%	33	25	8	24,24%	75,76%
Total non responsabilisé	**19**	**14**	**5**	**26,32%**	**73,68%**	**58**	**38**	**19**	**32,76%**	**65,52%**	**46**	**32**	**14**	**30,43%**	**69,57%**
Total général	**40**	**32**	**8**	**20,00%**	**80,00%**	**79**	**55**	**23**	**29,11%**	**69,62%**	**81**	**55**	**26**	**32,10%**	**67,90%**
210 : Ministère des finances et du budget															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100%	0,00%	1	0	1	100,00%	#DIV/0!
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	24	22	2	8,33%	91,67%	16	14	2	12,50%	87,50%	16	14	2	12,50%	0,89%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	2	1	33,33%	66,67%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	0,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	60	52	8	13,33%	86,67%	59	51	8	13,56%	86,44%	59	51	8	13,56%	0,27%
Contrôleur financier délégués	40	33	7	17,50%	82,50%	22	19	3	13,64%	86,36%	22	19	3	13,64%	0,72%
Conseillers d'appui technique	0	0	0	-	-	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	0,00%
Contrôleur délégués adjoints	0	0	0	-	-	18	14	4	22,22%	77,78%	18	14	4	22,22%	1,59%
Chef de division	102	88	14	13,73%	86,27%	13	12	1	7,69%	92,31%	13	12	1	7,69%	0,64%
Chef de section	207	179	28	13,53%	86,47%	77	51	26	33,77%	66,23%	77	51	26	33,77%	0,66%
Total responsabilisé	**439**	**378**	**61**	**13,90%**	**86,10%**	**213**	**168**	**45**	**21,13%**	**78,87%**	**213**	**168**	**45**	**21,13%**	**78,87%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	1250	982	268	21,44%	78,56%	459	319	140	30,50%	69,50%	459	319	140	30,50%	69,50%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	1597	1292	305	19,10%	80,90%	263	237	26	9,89%	90,11%	263	237	26	9,89%	90,11%
Prévision pour recrutement											800	560	240	30,00%	70,00%
Total non responsabilisé	**2847**	**2274**	**573**	**20,13%**	**79,87%**	**722**	**556**	**166**	**22,99%**	**77,01%**	**1522**	**1116**	**406**	**26,68%**	**73,32%**
Total général	**3286**	**2652**	**634**	**19,29%**	**80,71%**	**935**	**724**	**211**	**22,57%**	**77,43%**	**1735**	**1284**	**451**	**25,99%**	**74,01%**
211: Ministère de l'économie et de la veille stratégique															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat											1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/											1	1	0	0,00%	100,00%
											2	**2**	**0**		
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)											19	14	5	26,32%	73,68%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification											0	0	0	-	-
Total non responsabilisé											**19**	**14**	**5**	**26,32%**	**73,68%**
Total général											**21**	**16**	**5**	**23,81%**	**76,19%**
220 : Ministère de la planification et du développement															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Général (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Général (DG)/DG adjoint/	5	3	2	40,00%	60,00%	5	3	2	40,00%	60,00%	5	3	2	40,00%	60,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeurs Régionaux/directeur prefectoraux	23	21	2	8,70%	91,30%	23	21	2	8,70%	91,30%	23	21	2	8,70%	91,30%
Chef de division	15	11	4	26,67%	73,33%	15	10	5	33,33%	66,67%	15	10	5	33,33%	66,67%
Chef de section	29	24	5	17,24%	82,76%	29	24	5	17,24%	82,76%	29	24	5	17,24%	82,76%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Total effectif responsabilisé	**76**	**63**	**13**	**17,11%**	**82,89%**	**76**	**62**	**14**	**18,42%**	**81,58%**	**76**	**62**	**14**	**18,42%**	**81,58%**
Chargé d'études (Personnel d'execution qualifié mais non responsabilisé)	189	117	72	38,10%	61,90%	282	182	93	32,98%	64,54%	282	181	97	34,40%	64,18%
Personnel d'appui et d'execution	19	12	7	36,84%	63,16%	42	22	18	42,86%	52,38%	42	23	16	38,10%	54,76%
Total effectif non responsabilisé	**208**	**129**	**79**	**37,98%**	**62,02%**	**315**	**204**	**111**	**35,24%**	**64,76%**	**315**	**204**	**111**	**35,24%**	**64,76%**
Total général	**284**	**192**	**92**	**32,39%**	**67,61%**	**391**	**266**	**125**	**31,97%**	**68,03%**	**393**	**266**	**127**	**32,32%**	**67,68%**
230 : Ministère des affaires étrangères, de la coopération, de l'intégration africaine et des togolais de l'extérieur															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs	9	9	0	0,00%	100,00%	9	9	0	0,00%	100,00%	9	9	0	0,00%	100,00%
Ambassadeurs	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%
Chargés d'affaires a.i	20	20	0	0,00%	100,00%	20	20	0	0,00%	100,00%	20	20	0	0,00%	100,00%
Chef de division	20	14	6	30,00%	70,00%	20	14	6	30,00%	70,00%	20	14	6	30,00%	70,00%
Ministres conseillers	10	10	0	0,00%	100,00%	10	10	0	0,00%	100,00%	10	10	0	0,00%	100,00%
Premiers et deuxième conseillers	28	26	2	7,14%	92,86%	28	26	2	7,14%	92,86%	28	26	2	7,14%	92,86%
Premiers Sécrétaires	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Deuxième sécrétaires	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Troisième sécrétaires	8	3	5	62,50%	37,50%	8	3	5	62,5%	37,50%	8	3	5	62,50%	37,50%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Attachés d'ambasssades	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de section	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Total effectif responsabilisé	**119**	**105**	**14**	**11,76%**	**88,24%**	**119**	**105**	**14**	**11,76%**	**88,24%**	**119**	**105**	**14**	**11,76%**	**88,24%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	65	56	9	13,85%	86,15%	149	102	47	31,54%	68,46%	149	102	47	31,54%	68,46%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	1	1	0	0,00%	100,00%	9	8	1	11,11%	88,89%	9	8	1	11,11%	88,89%
Total non responsabilisé	**66**	**57**	**9**	**13,64%**	**86,36%**	**158**	**110**	**48**	**30,38%**	**69,62%**	**158**	**110**	**48**	**30,38%**	**69,62%**
Total général	**185**	**162**	**23**	**12,43%**	**87,57%**	**277**	**215**	**62**	**22,38%**	**77,62%**	**277**	**215**	**62**	**22,38%**	**77,62%**
240 :Ministère du développement à la base et de l'économie sociale et solidaire															
Ministre	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Ministre Délégué	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	4	1	3	75,00%	25,00%	4	1	3	75,00%	25,00%	4	1	3	75,00%	25,00%
Secrétaire Permanent	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	9	7	2	22,22%	77,78%	10	8	2	20,00%	80,00%	10	8	2	20,00%	80,00%
Directeurs Centraux	2	1	1	50,00%	50,00%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%
Coodonnateur	2	1	1	50,00%	50,00%	5	4	1	20,00%	80,00%	5	4	1	20,00%	80,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chef de division	4	3	1	25,00%	75,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Chef de section	9	8	1	11,11%	88,89%	9	8	1	11,11%	88,89%	9	8	1	11,11%	88,89%
Total responsabilisé	**37**	**27**	**10**	**27,03%**	**72,97%**	**40**	**31**	**9**	**22,50%**	**77,50%**	**39**	**30**	**9**	**23,08%**	**76,92%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	11	6	5	45,45%	54,55%	91	63	28	30,77%	69,23%	91	63	28	30,77%	69,23%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	14	7	7	50,00%	50,00%	19	12	7	36,84%	63,16%	19	12	7	36,84%	63,16%
Total non responsabilisé	**25**	**13**	**12**	**48,00%**	**52,00%**	**110**	**75**	**35**	**31,82%**	**68,18%**	**110**	**75**	**35**	**31,82%**	**68,18%**
Total général	**62**	**40**	**22**	**35,48%**	**64,52%**	**150**	**106**	**44**	**29,33%**	**70,67%**	**149**	**105**	**44**	**29,53%**	**70,47%**
310 : Ministère de la défense nationale															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de la justice militaire	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef d'Etat-major général	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef d'Etat-major général adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs/Chefs bureaux/ Chefs services	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%
Chefs des Etats-majors/ DG GN	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Directeurs des services administratifs	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chefs divisions de la DAF	6	5	1	16,67%	83,33%	6	5	1	16,67%	83,33%	6	6	2	33,33%	100,00%
Chefs sections de la DAF	14	13	1	7,14%	92,86%	14	13	1	7,14%	92,86%	14	13	1	7,14%	92,86%
Total responsabilisé	**44**	**42**	**2**	**4,55%**	**95,45%**	**44**	**42**	**2**	**4,55%**	**95,45%**	**38**	**37**	**3**	**7,89%**	**97,37%**
Personnels exécutants qualifiés mais non responsabilisés	16	15	1	6,25%	93,75%	16	15	1	6,25%	93,75%	16	15	1	6,25%	93,75%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	17	11	6	35,29%	64,71%	17	11	6	35,29%	64,71%	17	11	6	35,29%	64,71%
Total non responsabilisé	**33**	**26**	**7**	**21,21%**	**78,79%**	**33**	**26**	**7**	**21,21%**	**78,79%**	**33**	**26**	**7**	**21,21%**	**78,79%**
Total général	**77**	**68**	**9**	**11,69%**	**88,31%**	**77**	**68**	**9**	**11,69%**	**88,31%**	**71**	**63**	**10**	**14,08%**	**88,73%**
410 : Ministère de l'administration territoriale, de la gouvernance locale et des affaires coutumières															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	2	2	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Président d'institution	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Chargé de mission	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	10	9	1	10,00%	90,00%	10	9	1	10,00%	90,00%	10	9	1	10,00%	90,00%
Chef de division	11	9	2	18,18%	81,82%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chef de section	2	2	0	0,00%	100,00%	39	38	1	2,56%	97,44%	39	38	1	2,56%	97,44%
Secrétaire général de district (DAGL)	1	1	0	0,00%	100,00%	39	38	1	2,56%	97,44%	39	38	1	2,56%	97,44%
Préfets	39	38	1	2,56%	97,44%	117	91	26	22,22%	77,78%	117	91	26	22,22%	77,78%
Secrétaires généraux de préfecture	39	38	1	2,56%	97,44%	15	13	2	13,33%	86,67%	15	13	2	13,33%	86,67%
Secrétaires généraux de mairie	117	91	26	22,22%	77,78%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Total responsabilisé	**226**	**195**	**31**	**13,72%**	**86,28%**	**229**	**197**	**32**	**13,97%**	**86,03%**	**229**	**197**	**32**	**13,97%**	**86,03%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	103	66	37	35,92%	64,08%	123	86	37	30,08%	69,92%	123	86	37	30,08%	69,919%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	61	23	38	62,30%	37,70%	61	23	38	62,30%	37,70%	61	23	38	62,30%	37,705%
Total non responsabilisé	**164**	**89**	**75**	**45,73%**	**54,27%**	**184**	**109**	**75**	**40,76%**	**59,24%**	**184**	**109**	**75**	**40,76%**	**59,24%**
Total général	**390**	**284**	**106**	**27,18%**	**72,82%**	**413**	**306**	**107**	**25,91%**	**74,09%**	**413**	**306**	**107**	**25,91%**	**74,09%**
420 : Garde des sceaux, Ministère de la justice et des droits humains															
Ministre(s)	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Responsables d'institutions/organisme rattaché	3	2	1	33,33%	66,67%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	2	1	33,33%	66,67%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Directeurs généraux (DG)											1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux	8	7	1	12,50%	87,50%	7	6	1	14,29%	85,71%	9	8	1	11,11%	88,89%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Présidents de juridictions	33	32	1	3,03%	96,97%	33	32	1	3,03%	96,97%	33	32	1	3,03%	96,97%
Procureurs généraux près les cours d'appel	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Procureurs de la République près les tribunaux	15	13	2	13,33%	86,67%	15	13	2	13,33%	86,67%	15	13	2	13,33%	86,67%
Substituts du procureur	29	26	3	10,34%	89,66%	29	26	3	10,34%	89,66%	29	26	3	10,34%	89,66%
Juges d'instruction	25	20	5	20,00%	80,00%	25	20	5	20,00%	80,00%	25	20	5	20,00%	80,00%
Auxiliaires de justice (greffiers en chef et chefs secrétariat parquet	49	43	6	12,24%	87,76%	49	43	6	12,24%	87,76%	49	43	6	12,24%	87,76%
Chef de division	3	1	2	66,67%	33,33%	3	1	2	66,67%	33,33%	20	14	6	30,00%	70,00%
Chef section											8	5	3	37,50%	62,50%
Total responsabilisé	**172**	**151**	**21**	**12,21%**	**87,79%**	**171**	**151**	**20**	**11,70%**	**88,30%**	**201**	**173**	**28**	**13,93%**	**86,07%**
Chargé d'études (Personnel de conception qualifié mais non responsabilisé)	127	99	28	22,05%	77,95%	136	108	28	20,59%	79,41%	197	142	55	27,92%	72,08%
Magistrats	81	71	10	12,35%	87,65%	85	71	14	16,47%	83,53%	108	91	17	15,74%	84,26%
Auxiliaires de justice	102	86	16	15,69%	84,31%	138	116	22	15,94%	84,06%	137	115	22	16,06%	83,94%
Surveillants en chef de l'administration pénitentiaire	23	15	8	34,78%	65,22%	22	14	8	36,36%	63,64%	22	14	8	36,36%	63,64%
Surveillants en chef adjoint de l'administration pénitentiaire	111	79	32	28,83%	71,17%	110	80	30	27,27%	72,73%	110	80	30	27,27%	72,73%
Surveillants de l'administration pénitentiaire	283	215	68	24,03%	75,97%	425	336	89	20,94%	79,06%	425	336	89	20,94%	79,06%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Personnel d'appui et d'exécution	158	94	64	40,51%	59,49%	212	117	95	44,81%	55,19%	233	128	105	45,06%	54,94%
Total effectif non responsabilisé	**885**	**659**	**226**	**25,54%**	**74,46%**	**1128**	**842**	**286**	**25,35%**	**74,65%**	**1232**	**906**	**326**	**26,46%**	**73,54%**
Total général	**1057**	**810**	**247**	**23,37%**	**76,63%**	**1299**	**993**	**306**	**23,56%**	**76,44%**	**1433**	**1079**	**354**	**24,70%**	**75,30%**
421 : Conseil superieur de la magistrature															
Président d'institution	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ (Membres)	8	4	4	50,00%	50,00%	7	3	4	57,14%	42,86%	8	3	5	62,50%	37,50%
Total responsabilisé	**9**	**5**	**4**	**44,44%**	**55,56%**	**8**	**4**	**4**	**50,00%**	**50,00%**	**9**	**4**	**5**	**55,56%**	**44,44%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%
Total non responsabilisé	**4**	**2**	**2**	**50,00%**	**50,00%**	**4**	**2**	**2**	**50,00%**	**50,00%**	**4**	**2**	**2**	**50,00%**	**50,00%**
Total général	**13**	**7**	**6**	**46,15%**	**53,85%**	**12**	**6**	**6**	**50,00%**	**50,00%**	**13**	**6**	**7**	**53,85%**	**46,15%**
430 : Ministère de la sécurité															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Ministre delegué	0		0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Président d'institution	0		0	-	-	0			-	-	0			-	-
Directeur de Cabinet	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-
Assistant du Ministre	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	41	39	2	4,88%	95,12%	41	39	2	4,88%	95,12%	41	39	2	4,88%	95,12%
Chef de division	23	21	2	8,70%	91,30%	24	22	2	8,33%	91,67%	24	22	2	8,33%	91,67%
Chef de section	26	22	4	15,38%	84,62%	26	22	4	15,38%	84,62%	26	22	4	15,38%	84,62%
Chef de departement	5	4	1	20,00%	80,00%	5	4	1	20,00%	80,00%	5	4	1	20,00%	80,00%
Chef services	37	28	9	24,32%	75,68%	37	28	9	24,32%	75,68%	37	28	9	24,32%	75,68%
Chef d'équipe	33	26	7	21,21%	78,79%	33	26	7	21,21%	78,79%	33	26	7	21,21%	78,79%
Chef d'unité	575	514	61	10,61%	89,39%	578	517	61	10,55%	89,45%	578	517	61	10,55%	89,45%
Chef d'antenne	15	15	0	0,00%	100,00%	15	15	0	0,00%	100,00%	15	15	0	0,00%	100,00%
Chef d'antenne Adjoint	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Chef secretariat	6	3	3	50,00%	50,00%	6	3	3	50,00%	50,00%	6	3	3	50,00%	50,00%
Total responsabilisé	**777**	**688**	**89**	**11,45%**	**88,55%**	**781**	**692**	**89**	**11,40%**	**88,60%**	**781**	**692**	**89**	**11,40%**	**88,60%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	7382	6441	941	12,75%	87,25%	7397	6436	961	12,99%	87,01%	7397	6436	961	12,99%	87,01%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	732	490	242	33,06%	66,94%	732	490	242	33,06%	66,94%	732	490	242	33,06%	66,94%
Agents contractuels	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Total non responsabilisé	**8117**	**6934**	**1183**	**14,57%**	**85,43%**	**8132**	**6929**	**1203**	**14,79%**	**85,21%**	**8132**	**6929**	**1203**	**14,79%**	**85,21%**

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Total général	**8894**	**7622**	**1272**	**14,30%**	**85,70%**	**8913**	**7621**	**1292**	**14,50%**	**85,50%**	**8913**	**7621**	**1292**	**14,50%**	**85,50%**
440 : Ministère délégué auprès du ministère de l'Aménagement et du Développement, chargé du développement local															
Ministre	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chef de division	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Total responsabilisé	**3**	**3**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**3**	**3**	**0**	**0,00%**	**100,00%**	**3**	**3**	**0**	**0,00%**	**100,00%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	20	16	4	20,00%	80,00%	47	31	16	34,04%	65,96%	47	31	16	34,04%	65,96%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	0	0	0	-	-	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Total non responsabilisé	**20**	**16**	**4**	**20,00%**	**80,00%**	**50**	**34**	**16**	**32,00%**	**68,00%**	**50**	**34**	**16**	**32,00%**	**68,00%**
Total général	**23**	**19**	**4**	**17,39%**	**82,61%**	**53**	**37**	**16**	**30,19%**	**69,81%**	**53**	**37**	**16**	**30,19%**	**69,81%**
510 : Ministère de l'Education nationale															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Ministre Délégué	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Directeur de Cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	6	5	1	16,67%	83,33%	4	4	0	0,00%	100,00%	6	5	1	16,67%	83,33%
Chargé de mission	2	2	0	0,00%	100,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeurs Centraux	13	11	2	15,38%	84,62%	11	9	2	18,18%	81,82%	11	9	2	18,18%	81,82%
Directeurs Régionaux	7	6	1	14,29%	85,71%	7	6	1	14,29%	85,71%	7	6	1	14,29%	85,71%
Directeurs ENFPE	6	6	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeurs adjoints ENFPE	6	6	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%
Inspecteurs du MEPS	194	175	19	9,79%	90,21%	193	172	21	10,88%	89,12%	193	172	21	10,88%	89,12%
Conseillers pédagogiques et d'orientations	158	115	43	27,22%	72,78%	175	122	53	30,29%	69,71%	175	122	53	30,29%	69,71%
Chef de division	81	56	25	30,86%	69,14%	82	56	26	31,71%	68,29%	82	56	26	31,71%	68,29%
Chef de section	136	83	53	38,97%	61,03%	137	83	54	39,42%	60,58%	137	83	54	39,42%	60,58%
Chefs d'établissement	9444	7211	2233	23,64%	76,36%	10433,1	7932	2501	23,97%	76,03%	11526	8725	2801	24,30%	75,70%
Total responsabilisé	**10058**	**7681**	**2377**	**23,63%**	**76,37%**	**11060,1**	**8401**	**2659**	**24,04%**	**75,96%**	**12156**	**9196**	**2960**	**24,35%**	**75,65%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	145	88	57	39,31%	60,69%	302	206	96	31,79%	68,21%	302	206	96	31,79%	68,21%
Enseignants du préscolaire et du primaire	23645	17522	6123	25,90%	74,10%	26391	18745	7646	28,97%	71,03%	31451	22793	8658	27,53%	72,47%
Enseignants du secondaire	9990	9206	784	7,85%	92,15%	11762	10751	1011	8,60%	91,40%	14762	13151	1611	10,91%	89,09%
Professeurs d'ENFPE	68	64	4	5,88%	94,12%	68	64	4	5,88%	94,12%	202	188	14	6,93%	93,07%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	37	31	6	16,22%	83,78%	62	54	8	12,90%	87,10%	62	54	8	12,90%	87,10%
Total non responsabilisé	**33885**	**26911**	**6974**	**20,58%**	**79,42%**	**38585**	**29820**	**8765**	**22,72%**	**77,28%**	**46779**	**36392**	**10387**	**22,20%**	**77,80%**
Total général	**43943**	**34592**	**9351**	**21,28%**	**78,72%**	**49645**	**38221**	**11424**	**23,01%**	**76,99%**	**58935**	**45588**	**13347**	**22,65%**	**77,35%**
530 : Ministère délégué auprès d ministère de l'éducation nationale, chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	17	15	2	11,76%	88,24%	17	15	2	11,76%	88,24%	17	15	2	11,76%	88,24%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Chef de division	22	15	7	31,82%	68,18%	22	15	7	31,82%	68,18%	22	15	7	31,82%	68,18%
Chef de section	8	3	5	62,50%	37,50%	8	3	5	62,50%	37,50%	8	3	5	62,50%	37,50%
Total responsabilisé	**54**	**38**	**16**	**29,63%**	**70,37%**	**54**	**38**	**16**	**29,63%**	**70,37%**	**54**	**38**	**16**	**29,63%**	**29,63%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	64	42	22	34,38%	65,63%	104	75	29	27,88%	72,12%	104	75	29	27,88%	72,12%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	51	31	20	39,22%	60,78%	96	72	24	25,00%	75,00%	96	72	24	25,00%	75,00%
Total non responsabilisé	**115**	**73**	**42**	**36,52%**	**63,48%**	**200**	**147**	**53**	**26,50%**	**73,50%**	**200**	**147**	**53**	**26,50%**	**73,50%**
Total général	**169**	**111**	**58**	**34,32%**	**65,68%**	**254**	**185**	**69**	**27,17%**	**72,83%**	**254**	**185**	**69**	**27,17%**	**72,83%**
610 : Ministère de la santé et de l'hygiène publiqueMinistère de la santé, de l'hygiène publique, de la couverture sanitaire universelle et des assurances															
Ministre	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/Attaché de cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire général	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs généraux	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeurs centraux	6	6	0	0,00%	100,00%	6	5	1	16,67%	83,33%	6	5	1	16,67%	83,33%
Directeurs régionaux de la santé	5	5	0	0,00%	100,00%	6	5	1	16,67%	83,33%	6	5	1	16,67%	83,33%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeurs préfectoraux de la santé	36	33	3	8,33%	91,67%	38	33	5	13,16%	86,84%	38	33	5	13,16%	86,84%
Directeurs des CHU et CHR	9	8	1	11,11%	88,89%	8	7	1	12,50%	87,50%	8	7	1	12,50%	87,50%
Directeurs hôpitaux spécialisés et autonomes	18	17	1	5,56%	94,44%	13	12	1	7,69%	92,31%	13	12	1	7,69%	92,31%
Directeurs adjoints des CHU et CHR	18	17	1	5,56%	94,44%	14	12	2	14,29%	85,71%	14	12	2	14,29%	85,71%
Directeurs adjoints hôpitaux spécialisés et autonomes	27	27	0	0,00%	100,00%	9	9	0	0,00%	100,00%	9	9	0	0,00%	100,00%
Directeurs des écoles	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%	4	4	0	0,00%	100,00%
Directeurs adjoints des écoles	6	6	0	0,00%	100,00%	8	8	0	0,00%	100,00%	8	8	0	0,00%	100,00%
Médecins chefs de services	29	25	4	13,79%	86,21%	35	29	6	17,14%	82,86%	35	29	6	17,14%	82,86%
Chefs divisions	53	43	10	18,87%	81,13%	53	43	10	18,87%	81,13%	53	43	10	18,87%	81,13%
Chefs sections	28	23	5	17,86%	82,14%	39	31	8	20,51%	79,49%	39	31	8	20,51%	79,49%
TOTAL EFFECTIF RESPONSABILISÉ	**244**	**218**	**26**	**10,66%**	**89,34%**	**239**	**203**	**36**	**15,06%**	**84,94%**	**239**	**203**	**36**	**15,06%**	**84,94%**
Personnel médical occupant les postes de responsabilité non prévus par l'organigramme (coordonnateurs, responsables/chefs d'unité)	16	12	4	25,00%	75,00%	13	9	4	30,77%	69,23%	13	9	4	30,77%	69,23%
Personnel médical non responsabilisé	320	248	72	22,50%	77,50%	423	337	86	20,33%	79,67%	470	375	95	20,21%	79,79%
Personnel paramédical non responsabilisé	4963	2943	2020	40,70%	59,30%	5801	3294	2507	43,22%	56,78%	6467	3672	2795	43,22%	56,78%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Personnel administratif cadre	345	206	139	40,29%	59,71%	524	269	255	48,66%	51,34%	583	299	284	48,71%	51,29%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	513	333	180	35,09%	64,91%	837	487	350	41,82%	58,18%	933	543	390	41,80%	58,20%
Personnel hospitalier d'appui (gardes malades, aides-soignants, matrones, accoucheuses et infirmiers permanents)	143	56	87	60,84%	39,16%	148	58	90	60,81%	39,19%	164	64	100	60,98%	39,02%
Personnel médico-technique (biomédicaux)	11	11	0	0,00%	100,00%	14	14	0	0,00%	100,00%	16	15	1	6,25%	93,75%
Personnel technique (informaticien, maintenancier)	62	59	3	4,84%	95,16%	68	63	5	7,35%	92,65%	76	70	6	7,89%	92,11%
TOTAL EFFECTIF NON RESPONSABILISÉ	**6373**	**3868**	**2505**	**39,31%**	**60,69%**	**7828**	**4531**	**3297**	**42,12%**	**57,88%**	**8722**	**5047**	**3675**	**42,13%**	**57,87%**
Total général	**6617**	**4086**	**2531**	**38,25%**	**61,75%**	**8067**	**4734**	**3333**	**41,32%**	**58,68%**	**8961**	**5250**	**3711**	**41,41%**	**58,59%**
710 : Ministère de la foncton publique, du travail et du dialogue social															
Ministre	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Président d'institution	3	2	1	33,00%	67,00%	3	2	1	33,00%	67,00%	3	2	1	33,00%	67,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	10000,00%
Directeur Générale (DG)	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	25,00%	100,00%	4	3	1	25,00%	75,00%
Directeur Génékal Adjointe	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	3	1	2	66,66%	33,00%
Attaché de cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	2	1	1	50,00%	50,00%
Directeurs Centraux	11	10	1	9,09%	90,90%	11	10	1	9,10%	91,00%	13	10	3	23,00%	77,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeur Régionaux	7	7	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%	9	7	2	22,00%	78,00%
Chef de division	23	19	4	17,00%	83,00%	23	19	4	17,40%	83,00%	25	19	6	24,00%	76,00%
Chef de section	16	13	3	19,00%	81,00%	16	13	3	18,75%	81,00%	18	13	5	27,70%	72,30%
Total responsabilisé	**70**	**60**	**10**	**14,29%**	**85,71%**	**70**	**60**	**10**	**14,29%**	**85,71%**	**81**	**60**	**21**	**25,93%**	**74,07%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	285	206	79	28,00%	72,00%	285	206	79	28,00%	72,00%	285	206	79	28,00%	72,00%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	70	47	23	33,00%	67,00%	70	47	23	32,86%	67,14%	70	47	23	32,86%	67,14%
Total non responsabilisé	**355**	**253**	**102**	**28,73%**	**71,27%**	**355**	**253**	**102**	**28,73%**	**71,27%**	**355**	**253**	**102**	**28,73%**	**71,27%**
Total général	**425**	**313**	**112**	**26,35%**	**73,65%**	**425**	**313**	**112**	**26,35%**	**73,65%**	**436**	**313**	**123**	**28,21%**	**71,79%**
720 : Ministère de la communication															
Ministre	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
Directeur Générale (DG)	1	1	0	0,00%	100,00%	5	4	1	20,00%	80,00%	5	4	1	20,00%	80,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	3	0	0,00%	100,00%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeurs Régionaux	9	7	2	22,22%	77,78%	21	17	4	19,05%	80,95%	21	17	4	19,05%	80,95%
Chef de division	45	39	6	13,33%	86,67%	49	39	10	20,41%	79,59%	49	39	10	20,41%	79,59%
Chef de section	72	55	17	23,61%	76,39%	102	74	28	27,45%	72,55%	102	74	28	27,45%	72,55%
Total responsabilisé	**914**	**674**	**240**	**26,26%**	**73,74%**	**963**	**704**	**259**	**26,90%**	**73,10%**	**974**	**704**	**270**	**27,72%**	**72,28%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution	108	74	34	31,48%	68,52%	288	189	99	34,38%	65,63%	288	189	99	34,38%	65,63%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
qualifié mais non responsabilisé)															
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	201	143	58	28,86%	71,14%	117	94	23	19,66%	80,34%	117	94	23	19,66%	80,34%
Total non responsabilisé	**309**	**217**	**92**	**29,77%**	**70,23%**	**405**	**283**	**122**	**30,12%**	**69,88%**	**405**	**283**	**122**	**30,12%**	**69,88%**
Total général	**1223**	**891**	**332**	**27,15%**	**72,85%**	**1368**	**987**	**381**	**27,85%**	**72,15%**	**1379**	**987**	**392**	**28,43%**	**71,57%**
740 : Ministère des solidarités, du genre, de la famille et de la protection de l'enfance															
Ministre(s)/ Secrétaire d'Etat	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur Générale (DG)	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	0	1	100,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux	19	7	12	63,16%	36,84%	19	7	12	63,16%	36,84%	19	7	12	63,16%	36,84%
Directeurs Régionaux	6	5	1	16,67%	83,33%	6	4	2	33,33%	66,67%	6	4	2	33,33%	66,67%
Directeur préfectoraux	39	35	4	10,26%	89,74%	39	35	4	10,26%	89,74%	39	35	4	10,26%	89,74%
Chef de division	43	23	20	46,51%	53,49%	48	21	27	56,25%	43,75%	48	21	27	56,25%	43,75%
Chef de section	58	21	37	63,79%	36,21%	40	13	27	67,50%	32,50%	40	13	27	67,50%	32,50%
Responsables des centres sociaux	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	26	13	13	50,00%	50,00%	26	13	13	50,00%	50,00%
Total responsabilisé	**175**	**98**	**77**	**44,00%**	**56,00%**	**188**	**101**	**87**	**46,28%**	**53,72%**	**188**	**101**	**87**	**46,28%**	**53,72%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	237	136	101	42,62%	57,38%	355	198	157	44,23%	55,77%	355	198	157	44,23%	55,77%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	145	84	61	42,07%	57,93%	240	131	109	45,42%	54,58%	240	131	109	45,42%	54,58%
Total non responsabilisé	**382**	**220**	**162**	**42,41%**	**57,59%**	**595**	**329**	**266**	**44,71%**	**55,29%**	**595**	**329**	**266**	**44,71%**	**55,29%**
Total général	**557**	**318**	**239**	**42,91%**	**57,09%**	**783**	**430**	**353**	**45,08%**	**54,92%**	**783**	**430**	**353**	**45,08%**	**54,92%**
750 : Ministère délégué auprès du ministère du développement à la base et de l'économie sociale et solidaire, chargé de la jeunesse et des sports															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secretaire permanant de la coalition nationale pour l'emploi des jeunes	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%
Direceteur Général des institutions rattachées	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	2	1	1	50,00%	50,00%
Directeurs Centraux	6	6	0	0,00%	100,00%	6	6	0	0,00%	100,00%	6	6	0	0,00%	100,00%
Directeur Régionaux	9	8	1	11,11%	88,89%	12	11	1	8,33%	91,67%	12	11	1	8,33%	91,67%
Chef de division	21	20	1	4,76%	95,24%	17	16	1	5,88%	94,12%	19	18	1	5,26%	94,74%
Chef de section	8	6	2	25,00%	75,00%	6	5	1	16,67%	83,33%	13	9	4	30,77%	69,23%
Total responsabilisé	**49**	**44**	**5**	**10,20%**	**89,80%**	**46**	**42**	**4**	**8,70%**	**91,30%**	**58**	**51**	**7**	**12,07%**	**87,93%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	16	12	4	25,00%	75,00%	53	34	19	35,85%	64,15%	88	58	30	34,09%	65,91%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	89	58	31	34,83%	65,17%	95	65	30	31,58%	68,42%	116	74	42	36,21%	63,79%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Total non responsabilisé	**105**	**70**	**35**	**33,33%**	**66,67%**	**148**	**99**	**49**	**33,11%**	**66,89%**	**204**	**132**	**72**	**35,29%**	**64,71%**
Total général	**154**	**114**	**40**	**25,97%**	**74,03%**	**194**	**141**	**53**	**27,32%**	**72,68%**	**262**	**183**	**79**	**30,15%**	**69,85%**
760 : Ministère de l'Aménagement du territoire, de l'urbanisme et de l'habitat															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	6	6	0	0,00%	100,00%	6	6	0	0,00%	100,00%	7	7	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1		1	100,00%	0,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	10	10	0	0,00%	100,00%	10	10	0	0,00%	100,00%	13	11	2	15,38%	84,62%
Chef de division	9	8	1	11,11%	88,89%	9	8	1	11,11%	88,89%	11	8	3	27,27%	72,73%
Chef de section	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%	12	9	3	25,00%	75,00%
Total responsabilisé	**36**	**34**	**2**	**5,56%**	**94,44%**	**36**	**34**	**2**	**5,56%**	**94,44%**	**49**	**40**	**9**	**18,37%**	**81,63%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	47	26	21	44,68%	55,32%	86	55	31	56,36%	63,95%	106	66	40	37,74%	62,26%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	30	21	9	30,00%	70,00%	52	36	16	44,44%	69,23%	45	32	13	28,89%	71,11%
Total non responsabilisé	**77**	**47**	**30**	**38,96%**	**61,04%**	**138**	**91**	**47**	**34,06%**	**65,94%**	**151**	**98**	**53**	**35,10%**	**64,90%**
Total général	**113**	**81**	**32**	**28,32%**	**71,68%**	**174**	**125**	**49**	**28,16%**	**71,84%**	**200**	**138**	**62**	**31,00%**	**69,00%**

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
810 : Ministère de l'Agriculture, de la pêche, des ressources animales et de la souveraineté alimentaire															
Ministre	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale Adjoint (SGA)	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur Générale (DG)	7	5	2	28,57%	71,43%	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux	12	10	2	16,67%	83,33%	26	23	3	11,54%	88,46%	26	23	3	11,54%	88,46%
Directeurs Régionaux	16	15	1	6,25%	93,75%	16	15	1	6,25%	93,75%	16	15	1	6,25%	93,75%
Directeurs préfectoraux	38	35	3	7,89%	92,11%	38	34	4	10,53%	89,47%	38	34	4	10,53%	89,47%
Chefs de division	24	20	4	16,67%	83,33%	71	59	12	16,90%	83,10%	71	59	12	16,90%	83,10%
Chefs de section	99	88	11	11,11%	88,89%	130	107	23	17,69%	82,31%	130	107	23	17,69%	82,31%
Chefs d'Agence	38	36	2	5,26%	94,74%	39	37	2	5,13%	94,87%	39	37	2	5,13%	94,87%
Chefs Station	4	3	1	25,00%	75,00%	10	10	0	0,00%	100,00%	10	10	0	0,00%	100,00%
Total responsabilisé	**246**	**219**	**27**	**10,98%**	**89,02%**	**344**	**298**	**46**	**13,37%**	**86,63%**	**344**	**298**	**46**	**13,37%**	**86,63%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	756	543	213	28,17%	71,83%	673	469	204	30,31%	69,69%	672	468	204	30,36%	69,64%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	734	503	231	31,47%	68,53%	812	569	243	29,93%	70,07%	810	567	243	30,00%	70,00%
Total non responsabilisé	**1 490**	**1 046**	**444**	**29,80%**	**70,20%**	**1485**	**1038**	**447**	**30,10%**	**69,90%**	**1482**	**1035**	**447**	**30,16%**	**69,84%**
Total général	**1 736**	**1 265**	**471**	**27,13%**	**72,87%**	**1829**	**1336**	**493**	**26,95%**	**73,05%**	**1826**	**1333**	**493**	**27,00%**	**73,00%**
811 : Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire, chargé de l'eau et de l'assainissement															

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Ministre(s)	1	0	1	100,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Secrétaire Général (SG)	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Exécutif Fonds GIRE	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%
Chargé de mission	0	0	0	-	-	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
PRMP	1	1	0	0,00%	100,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeurs Centraux	6	5	1	16,67%	83,33%	6	5	1	16,67%	83,33%	6	5	1	16,67%	83,33%
Directeurs Régionaux	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%
Chef de division	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%	12	11	1	8,33%	91,67%
Chef de section	8	8	0	0,00%	100,00%	8	8	0	0,00%	100,00%	13	7	6	46,15%	53,85%
Total responsabilisé	**29**	**26**	**3**	**10,34%**	**89,66%**	**30**	**26**	**4**	**13,33%**	**86,67%**	**45**	**34**	**11**	**24,44%**	**75,56%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	37	29	8	21,62%	78,38%	36	28	8	22,22%	77,78%	59	50	9	15,25%	84,75%
Stagiaire (Nouveaux fonctionnaires)	0	0	0	0,00%	0,00%	58	45	13	22,41%	77,59%	-	-	-	-	-
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	36	29	7	19,44%	80,56%	36	29	7	19,44%	80,56%	56	46	10	17,86%	82,14%
Total non responsabilisé	**73**	**58**	**15**	**20,55%**	**79,45%**	**130**	**102**	**28**	**21,54%**	**78,46%**	**115**	**96**	**19**	**16,56%**	**83,44%**
Total général	**102**	**84**	**18**	**17,65%**	**82,35%**	**160**	**128**	**32**	**20,00%**	**80,00%**	**160**	**130**	**30**	**18,75%**	**81,25%**
813 : Ministère de l'économie maritime															
Ministre(s)/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Général	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeur National	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Conseiller/ Attaché de cabinet	4	3	1	25,00%	75,00%	3	2	1	33,33%	66,67%	2	1	1	50,00%	50,00%
Directeur	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%	5	4	1	20,00%	80,00%
Chef de division	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%
Chef de section	6	3	3	50,00%	50,00%	6	3	3	50,00%	50,00%	12	7	5	41,67%	58,33%
Total responsabilisé	**21**	**15**	**6**	**28,57%**	**71,43%**	**20**	**14**	**6**	**30,00%**	**70,00%**	**25**	**17**	**8**	**32,00%**	**68,00%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	43	26	17	39,53%	60,47%	95	54	41	43,16%	56,84%	71	36	35	49,30%	50,70%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	6	5	1	16,67%	83,33%	15	13	2	13,33%	86,67%	15	13	2	13,33%	86,67%
Total non responsabilisé	**49**	**31**	**18**	**36,73%**	**63,27%**	**110**	**67**	**43**	**39,09%**	**60,91%**	**86**	**49**	**37**	**43,02%**	**56,98%**
Total général	**70**	**46**	**24**	**34,29%**	**65,71%**	**130**	**81**	**49**	**37,69%**	**62,31%**	**111**	**66**	**45**	**40,54%**	**59,46%**
820 : Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé du commerce et du contrôle qualité															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	8	7	1	12,50%	87,50%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	17	13	4	23,53%	76,47%	16	13	3	18,75%	81,25%	16	13	3	18,75%	81,25%
Chef de division	10	6	4	40,00%	60,00%	7	4	3	42,86%	57,14%	7	4	3	42,86%	57,14%
Chef de section	16	13	3	18,75%	81,25%	16	12	4	25,00%	75,00%	16	12	4	25,00%	75,00%
Total responsabilisé	**58**	**45**	**13**	**22,41%**	**77,59%**	**47**	**36**	**11**	**23,40%**	**76,60%**	**46**	**36**	**10**	**21,74%**	**78,26%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	62	38	24	38,71%	61,29%	187	106	81	43,32%	56,68%	187	106	81	43,32%	56,68%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	70	49	21	30,00%	70,00%	123	69	54	43,90%	56,10%	123	69	54	43,90%	56,10%
Total non responsabilisé	**132**	**87**	**45**	**34,09%**	**65,91%**	**310**	**175**	**135**	**43,55%**	**56,45%**	**310**	**175**	**135**	**43,55%**	**56,45%**
Total général	**190**	**132**	**58**	**30,53%**	**69,47%**	**357**	**211**	**146**	**40,90%**	**59,10%**	**356**	**211**	**145**	**40,73%**	**59,27%**
821 : Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de la promotion des investissements, de l'industrie et de la souveraineté économique															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Président d'institution	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	6	5	1	17,00%	83,00%	7	5	2	29,00%	71,00%	7	5	2	29,00%	71,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	2	1	33,00%	67,00%	3	2	1	33,00%	67,00%	3	2	1	33,00%	67,00%
Chargé de mission	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
Directeurs Centraux/ Directeur	11	8	3	27,00%	72,73%	11	8	3	27,00%	73,00%	11	8	3	27,00%	73,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Régionaux/directeur préfectoraux															
Chef de division	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	14	7	7	50,00%	50,00%
Chef de section	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	28	19	9	32,14%	56,00%
Total responsabilisé	**24**	**17**	**7**	**29,00%**	**71,00%**	**25**	**17**	**8**	**32,00%**	**68,00%**	**65**	**42**	**23**	**35,38%**	**64,62%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	72	41	31	43,06%	56,94%	107	70	37	34,58%	65,42%	67	45	22	34,58%	65,42%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	36	24	12	33,33%	66,67%	57	38	19	33,33%	66,67%	57	38	19	33,33%	66,67%
Total non responsabilisé	**108**	**65**	**43**	**39,81%**	**60,00%**	**164**	**108**	**56**	**34,15%**	**66,00%**	**124**	**83**	**41**	**33,06%**	**66,94%**
Total général	**132**	**82**	**50**	**37,88%**	**62,12%**	**189**	**125**	**64**	**33,86%**	**66,00%**	**189**	**125**	**64**	**33,86%**	**66,14%**
830 : Ministère délégué auprès du ministère de l'aménagement du territoire , chargé des travaux publics et des infrastructures															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	13	12	1	7,69%	92,31%	15	14	1	6,67%	93,33%	15	14	1	6,67%	93,33%
Responsable de cellule	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chef de division	15	14	1	6,67%	93,33%	15	14	1	6,67%	93,33%	15	14	1	6,67%	93,33%
Chef de section	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire particulier	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Total responsabilisé	**37**	**35**	**2**	**5,41%**	**94,59%**	**40**	**37**	**2**	**5,00%**	**92,50%**	**40**	**37**	**2**	**5,00%**	**92,50%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	58	55	3	5,17%	94,83%	206	152	54	26,21%	73,79%	206	152	54	26,21%	73,79%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	70	45	25	35,71%	64,29%	142	116	26	18,31%	81,69%	142	116	26	18,31%	81,69%
Total non responsabilisé	**128**	**100**	**28**	**21,88%**	**78,13%**	**348**	**268**	**80**	**22,99%**	**77,01%**	**348**	**268**	**80**	**22,99%**	**77,01%**
Total général	**165**	**135**	**30**	**18,18%**	**81,82%**	**388**	**305**	**82**	**21,13%**	**78,61%**	**388**	**305**	**82**	**21,13%**	**78,61%**
832 : Ministère des transports routiers, aériens et ferroviaires															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	2	2	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	6	6	0	0,00%	100,00%	5	5	0	0,00%	100,00%	6	5	1	16,67%	83,33%
Chef de division	17	13	4	23,53%	76,47%	16	12	4	25,00%	75,00%	16	12	4	25,00%	75,00%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chef de section	22	18	4	18,18%	81,82%	22	18	4	18,18%	81,82%	22	18	4	18,18%	81,82%
Total responsabilisé	**51**	**43**	**8**	**15,69%**	**84,31%**	**47**	**39**	**8**	**17,02%**	**82,98%**	**50**	**41**	**9**	**18,00%**	**82,00%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	29	21	8	27,59%	72,41%	135	80	55	40,74%	59,26%	132	78	54	40,91%	59,09%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	35	18	17	48,57%	51,43%	35	18	17	48,57%	51,43%	31	16	15	48,39%	51,61%
Total responsabilisé	**64**	**39**	**25**	**39,06%**	**60,94%**	**170**	**98**	**72**	**42,35%**	**57,65%**	**163**	**94**	**69**	**42,33%**	**57,67%**
Total général	**115**	**82**	**33**	**28,70%**	**71,30%**	**217**	**137**	**80**	**36,87%**	**63,13%**	**213**	**135**	**78**	**36,62%**	**63,38%**
840 : Ministère délégué auprès du ministère de l'économie, chargé de l'énergie et des ressources minières															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	0	1	100,00%	0,00%	2	2	0	0,00%	100,00%	2	2	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	1	0	1	100,00%	0,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	3	1	2	66,67%	33,33%
Conseiller/ Attaché de cabinet	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	7	7	0	0,00%	100,00%	6	6	0	0,00%	100,00%	6	6	0	0,00%	100,00%
Chef de division	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%	4	3	1	25,00%	75,00%
Total responsabilisé	**19**	**16**	**3**	**15,79%**	**84,21%**	**19**	**17**	**2**	**10,53%**	**89,47%**	**22**	**17**	**5**	**22,73%**	**77,27%**

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	32	26	6	18,75%	81,25%	109	81	28	25,69%	74,31%	109	81	28	25,69%	74,31%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	57	52	5	8,77%	91,23%	56	52	4	7,14%	92,86%	56	52	4	7,14%	92,86%
Total non responsabilisé	**89**	**78**	**11**	**12,36%**	**87,64%**	**165**	**133**	**32**	**19,39%**	**80,61%**	**165**	**133**	**32**	**19,39%**	**80,61%**
Total général	**108**	**94**	**14**	**12,96%**	**87,04%**	**184**	**150**	**34**	**18,48%**	**81,52%**	**187**	**150**	**37**	**19,79%**	**80,21%**
850 : Ministère du tourisme, de la culture et des arts															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%
Président d'institution	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	0	0	0	-	-
Directeur de Cabinet	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	4	4	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-	4	2	2	50,00%	50,00%
Conseiller	3	3	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Chargé de mission	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	21	19	2	9,52%	90,48%	4	3	1	25,00%	75,00%	21	19	2	9,52%	90,48%
Directeurs d'hotel	8	6	2	25,00%	75,00%	8	6	2	25,00%	75,00%	8	6	2	25,00%	75,00%
Chef de division	19	15	4	21,05%	78,95%	8	7	1	12,50%	87,50%	19	15	4	21,05%	78,95%
Chef de section	45	29	16	35,56%	64,44%	17	7	10	58,82%	41,18%	40	10	30	75,00%	25,00%
Total responsabilisé	**104**	**79**	**25**	**24,04%**	**75,96%**	**40**	**25**	**15**	**37,50%**	**62,50%**	**98**	**58**	**40**	**40,82%**	**59,18%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution	81	50	31	38,27%	61,73%	79	35	44	55,70%	44,30%	59	40	19	32,20%	67,80%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
qualifié mais non responsabilisé)															
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	89	74	15	16,85%	83,15%	7	5	2	28,57%	71,43%	54	30	24	44,44%	55,56%
Total non responsabilisé	**170**	**124**	**46**	**27,06%**	**72,94%**	**86**	**40**	**46**	**53,49%**	**46,51%**	**113**	**70**	**43**	**38,05%**	**61,95%**
Total général	**274**	**203**	**71**	**25,91%**	**74,09%**	**126**	**65**	**61**	**48,41%**	**51,59%**	**211**	**128**	**83**	**39,34%**	**60,66%**
860 : Ministère de l'environnement, des ressources forestières, de la protection côtière et du changement climatique															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	1	0	0,00%	100%	1	1	0	0,00%	100%	1	1	0	0,00%	100%
Directeur de Cabinet	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Secrétaire Général (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100%	1	1	0	0,00%	100%	1	1	0	0,00%	100%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	2	2	0	0,00%	100%	2	2	0	0,00%	100%	2	2	0	0,00%	100%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	2	1	33,33%	66,67%	3	2	1	33,33%	66,67%	4	3	1	33,33%	66,67%
Chargé de mission	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	100%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	74	69	5	6,76%	93,24%	74	69	5	6,76%	93,24%	51	47	4	6,76%	93,24%
Chef de division	22	18	400,00%	18,18%	81,82%	21	17	4	18,18%	81,82%	13	12	1	18,18%	81,82%
Chef de section	23	17	6	26,09%	73,91%	23	17	6	26,09%	73,91%	26	23	3	26,09%	73,91%
Total responsabilisé	**126**	**110**	**16**	**12,70%**	**87,30%**	**125**	**109**	**16**	**12,80%**	**87,20%**	**100**	**90**	**10**	**10,00%**	**90,00%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	204	172	32	15,69%	84,31%	226	180	46	11,76%	88,24%	227	173	54	23,79%	76,21%

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	463	355	108	23,33%	76,67%	325	256	69	19,75%	80,25%	316	250	66	20,89%	79,11%
Total non responsabilisé	**667**	**527**	**140**	**20,99%**	**79,01%**	**551**	**436**	**115**	**20,87%**	**79,13%**	**543**	**423**	**120**	**22,10%**	**77,90%**
Total général	**793**	**637**	**156**	**19,67%**	**80,33%**	**676**	**545**	**131**	**19,38%**	**80,62%**	**643**	**513**	**130**	**20,22%**	**79,78%**
870 : Ministère de l'efficacité du service public et de la transformation numérique															
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur National/ Directeur Générale (DG)/DG adjoint/	5	3	2	40,00%	60,00%	5	3	2	40,00%	60,00%	5	3	2	40,00%	60,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%	3	3	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	4	1	3	75,00%	25,00%	4	1	3	75,00%	25,00%	4	1	3	75,00%	25,00%
Total responsabilisé	**14**	**8**	**6**	**75,00%**	**57,14%**	**14**	**8**	**6**	**75,00%**	**57,14%**	**14**	**8**	**6**	**42,86%**	**57,14%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	5	1	4	20,00%	80,00%	5	1	4	20,00%	80,00%	5	1	4	20,00%	80,00%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	7	5	2	71,43%	28,57%	7	5	2	71,43%	28,57%	7	5	2	71,43%	28,57%
Total non responsabilisé	**12**	**6**	**6**	**50,00%**	**50,00%**	**12**	**6**	**6**	**50,00%**	**50,00%**	**12**	**6**	**6**	**50,00%**	**50,00%**
Total général	**26**	**14**	**12**	**53,85%**	**46,15%**	**26**	**14**	**12**	**53,85%**	**46,15%**	**26**	**14**	**12**	**46,15%**	**53,85%**
920 : Ministère des relations avec le parlement et les institutions															

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Ministre(s)/ Secretaire d'Etat				0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeur de Cabinet				0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	1	1	0	0,00%	0,00%
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint				0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Conseiller/ Attaché de cabinet				0,00%	0,00%	1	0	1	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux				0,00%	0,00%	2	1	1	0,00%	100,00%	1	0	1	0,00%	100,00%
Chef de division				0,00%	0,00%	7	5	2	0,285714	71,43%	2	1	1	0,00%	100,00%
Total responsabilisé	**0**	**0**	**0**	-	-	**10**	**6**	**4**	**40,00%**	**60,00%**	**7**	**5**	**2**	**28,57%**	**71,43%**
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)				0,00%	0,00%	6	4	2	49,25%	50,75%	6	4	2	43,55%	56,45%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification				0,00%	0,00%	2	2	0	37,04%	62,96%	2	2	0	46,51%	51,16%
Total non responsabilisé				-	-	**28**	**18**	**10**	**35,71%**	**64,29%**	**19**	**13**	**6**	**31,58%**	**68,42%**
Total général	**0**			-	-	**55**	**36**	**19**	**34,55%**	**65,45%**	**37**	**25**	**12**	**32,43%**	**67,57%**
921 :Commission nationale des droits de l'homme															
Président d'institution	1	1	0	0,00%	100,00%	1	1	0	0,00%	100,00%	0	0	0	-	-
Vices-présidents	2	1	1	50,00%	50,00%	2	1	1	50,00%	50,00%	0	0	0	-	-
Commissaires	6	3	3	50,00%	50,00%	6	3	3	50,00%	50,00%	0	0	0	-	-
Secrétaire Générale (SG)/SG adjoint	2	2		0,00%	100,00%	2	2		0,00%	100,00%	0	0	0	-	-
Chargé de mission	0	0	0	-	-	1		1	100,00%	0,00%	0	0	0	-	-

Fonctions	Année 2024					Année 2025					Année 2026				
	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total	Total	H	F	% F sur le total	% H sur le total
Directeurs Centraux/ Directeur Régionaux/directeur préfectoraux	7	4	3	42,86%	57,14%	5	4	1	20,00%	80,00%	0	0	0	-	-
Chef de division	11	7	4	36,36%	63,64%	14	8	6	42,86%	57,14%	0	0	0	-	-
Total responsabilisé	**29**	**18**	**11**	**37,9%**	**62,1%**	**31**	**19**	**12**	**38,7%**	**61,3%**	**0**	**0**	**0**	-	-
Chargé d'études (Personnel d'exécution qualifié mais non responsabilisé)	17	7	10	58,82%	41,18%	16	10	6	37,50%	62,50%	14	10	4	28,57%	71,43%
Personnel d'appui et d'exécution sans qualification	26	23	3	11,54%	88,46%	26	21	5	19,23%	80,77%	2	0	2	100,00%	0,00%
Total non responsabilisé	**43**	**30**	**13**	**30,2%**	**69,8%**	**42**	**31**	**11**	**26,2%**	**73,8%**	**16**	**10**	**6**	**37,5%**	**62,5%**
Total général	**72**	**48**	**24**	**33,3%**	**66,7%**	**73**	**50**	**23**	**31,5%**	**68,5%**	**16**	**10**	**6**	**37,5%**	**62,5%**

GLOSSAIRE

Budget de l'Etat : Acte par lequel sont prévues et autorisées les recettes et les dépenses annuelles de l'État composé d'un ensemble de comptes qui décrivent pour une année civile toutes les ressources et toutes les charges de l'État.

Budget d'investissement : Recettes et dépenses qui affectent le patrimoine d'une entité. Il retrace les opérations à durée d'usage et à durée de réalisation excédant souvent le cadre de l'exercice budgétaire.

Budget programme (BP) : est à la fois un instrument de planification stratégique et opérationnelle et une technique d'allocation budgétaire consistant à regrouper les actions d'un ministère par programme en rapprochant les crédits alloués aux résultats attendus. Par sa présentation pluriannuelle, le BP permet également d'évaluer l'évolution à moyen terme des politiques publiques.

Budgétisation sensible au genre (BSG) :

Cible : Niveau de performance à atteindre à un horizon bien déterminé. Elle précise la valeur de l'indicateur et le délai fixé pour y arriver.

Développement durable : Développement qui permet de satisfaire les besoins des générations présentes sans compromettre la possibilité pour les générations à venir de satisfaire leurs propres besoins. Le développement durable présente trois dimensions : environnementale, économique et sociale.

Demographic Dividend Monitoring Index (DDMI) *:* est un indice composite fondé sur les théories de l'économie générationnelle qui permet d'évaluer et de suivre la progression des pays (ou régions) dans la capture et l'exploitation du dividende démographique. Il couvre cinq (05) dimensions : (i) la dépendance économique, (ii) la qualité du cadre de vie, (iii) les dynamiques de pauvreté, (iv) le développement humain et (v) les réseaux et territoires. Il permet d'appréhender les évolutions positives ou négatives de ces dimensions et identifie les secteurs nécessitant des investissements plus importants afin de créer les conditions favorables à l'optimisation du dividende démographique et à la réalisation des objectifs du développement durable.

Genre : est une variable sociale qui permet de mettre en question les constructions sociales basées sur la différence biologique entre l'homme et la femme. C'est une différenciation autour de laquelle un groupe social construit sa perception des droits et devoirs, des rôles et responsabilités assignés à chaque sexe dans les processus productifs et/ou non productifs de l'organisation sociale.

Gestion axée sur les résultats : Démarche de gestion qui met la finalité sur la réalisation des objectifs et des résultats attendus des politiques publiques/projets/programmes, une allocation efficiente des ressources, la responsabilité, la reddition des comptes, la prise en compte des risques et des leçons tirées de l'expérience.

Indicateur : Facteur ou variable, de nature quantitatif et / ou qualitatif, qui constitue un moyen simple et fiable de mesurer et

d'informer des changements liés à l'intervention. L'indicateur présente les caractéristiques suivantes : pertinence, validité, fiabilité et faisabilité et ce, à des coûts et des délais de production raisonnables.

Lettre de cadrage : Lettre signée et envoyée par le Premier Ministre à chacun des ministres et présidents des institutions de la République qui fixe les orientations du gouvernement pour ses dépenses de l'année à venir et leur alloue les enveloppes budgétaires.

Loi de finances ou loi de finances initiale : Acte juridique de nature législative qui prévoit et autorise les recettes et les dépenses pour un exercice (année civile), la nature, le montant et l'affectation des ressources et des charges de l'Etat ainsi que l'équilibre budgétaire et financier qui en résulte.

Mission : Charge, fonction, mandat donné à une personne ou à un organisme pour accomplir une tâche déterminée.

Objectif de développement : impact attendu, en termes physiques, financiers, institutionnels, sociaux, environnementaux ou autres, par une ou plusieurs actions de développement, au bénéfice d'une société, d'une communauté, d'un groupe de personnes.

Objectif du programme ou du projet : Résultats que le programme ou le projet est supposé contribuer à générer en termes physiques, financiers, institutionnels, sociaux, environnementaux ou autres.

Plan de travail annuel (PTA) : Outil qui décline les activités annuelles prévues par la lettre de mission ou le cahier de charges en liaison avec les produits, les responsables chargés de leur mise en œuvre, le chronogramme de leur réalisation. Il peut être décliné souvent jusqu'aux tâches et aux mesures, missions contenues dans la lettre de mission d'un ministère ou d'un secteur.

Politique publique : est un ensemble d'actions conduites par les institutions et les administrations publiques, ou par le biais de financements publics, afin de faire évoluer une situation donnée. Elle est supposée être définie et pilotée à l'échelle d'un ministère.

Planification : Processus qui fixe (pour un individu, une institution, une collectivité territoriale ou un Etat), après études et réflexions prospectives, les objectifs à atteindre, les moyens nécessaires, les étapes de réalisation et les méthodes de suivi de celles-ci pour une période déterminée.

Programmation : Processus qui consiste à décliner les actions afférentes à chaque programme ou projet et à projeter les cibles des résultats sur la période.

Projet : Ensemble d'actions coordonnées et interdépendantes qui visent l'atteinte d'un objectif dans le temps et dans l'espace.

Projet annuel de performance : Annexe explicative du projet de loi de finances établie pour chaque programme, qui exprime, entre autres, les performances obtenues les années passées et attendues dans les années à venir du fait de la réalisation de chacun des programmes.

Résultat : Changement concret consécutif à la mise en œuvre d'une action permettant d'apprécier la réalisation des objectifs fixés par un programme. Il est distingué : i) Résultats à court terme (extrants) ; ii) Résultats à moyen terme (effets) et iii) Résultats à long terme (impacts).

Stratégie nationale de développement : outil de planification, de programmation et de suivi-évaluation des actions que l'Etat doit réaliser pour relever et soutenir le niveau de

croissance économique, ainsi que pour satisfaire les besoins des populations.

Transition démographique : La transition démographique rend compte du passage de la situation d'un pays ayant des taux de fécondité et de mortalité élevés, avec une croissance démographique quasi nulle à une situation de baisse combinée de la mortalité et de la fécondité, impliquant une croissance démographique modérée. Cette situation peut entrainer l'accélération et le renforcement structurel de la croissance favorisée par l'augmentation des capacités de production, de consommation, d'investissement et d'épargne.