



CTB



RAPPORT ANNUEL 2011

APPUI AU RENFORCEMENT INSTITUTIONNEL DU MINISTERE DE L'ELEVAGE (ARIMEL)

Insérer votre image ici

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

ABRÉVIATIONS	4
1 FICHE PROJET	6
2 RÉSUMÉ.....	7
2.1 APERÇU DE L'INTERVENTION	7
2.2 ELEMENTS CLE	7
2.3 RISQUES CLE	8
2.4 LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS CLE	8
3 ANALYSE DE L'INTERVENTION.....	9
3.1 CONTEXTE	9
3.1.1 <i>Evolution du contexte</i>	10
3.1.2 <i>Ancrage institutionnel</i>	10
3.1.3 <i>Modalités d'exécution</i>	10
3.1.4 <i>Dynamique « Harmo »</i>	11
3.2 OBJECTIF SPECIFIQUE	12
3.2.1 <i>Indicateurs</i>	12
3.2.2 <i>Analyse des progrès réalisés</i>	12
3.2.3 <i>Risques et hypothèses</i>	13
3.2.4 <i>Critères de qualité</i>	13
3.2.5 <i>Impact potentiel</i>	14
3.2.6 <i>Recommandations</i>	14
3.3 RESULTAT 1	15
3.3.1 <i>Indicateurs</i>	15
3.3.2 <i>Bilan activités</i>	15
3.3.3 <i>Analyse des progrès réalisés</i>	16
3.3.4 <i>Risques et hypothèses</i>	16
3.3.5 <i>Critères de qualité</i>	16
3.3.6 <i>Exécution budgétaire</i>	16
3.3.7 <i>Recommandations</i>	16
3.4 RESULTAT 2	17
3.4.1 <i>Indicateurs</i>	17
3.4.2 <i>Bilan activités</i>	17
3.4.3 <i>Analyse des progrès réalisés</i>	17
3.4.4 <i>Risques et hypothèses</i>	18
3.4.5 <i>Critères de qualité</i>	18
3.4.6 <i>Exécution budgétaire</i>	18
3.4.7 <i>Recommandations</i>	18
3.5 RESULTAT 3	19
3.5.1 <i>Bilan activités</i>	19
3.5.2 <i>Analyse des progrès réalisés</i>	19
3.5.3 <i>Risques et hypothèses</i>	19
3.5.4 <i>Critères de qualité</i>	20
3.5.5 <i>Exécution budgétaire</i>	20

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

3.5.6	<i>Recommandations</i>	20
3.6	RESULTAT 4	21
3.6.1	<i>Indicateurs</i>	21
3.6.2	<i>Bilan activités</i>	21
3.6.3	<i>Analyse des progrès réalisés</i>	21
3.6.4	<i>Risques et hypothèses</i>	22
3.6.5	<i>Critères de qualité</i>	22
3.6.6	<i>Exécution budgétaire</i>	22
3.6.7	<i>Recommandations</i>	22
3.7	RESULTAT 5	23
3.7.1	<i>Indicateurs</i>	23
3.7.2	<i>Bilan activités</i>	23
3.7.3	<i>Analyse des progrès réalisés</i>	23
3.7.4	<i>Risques et hypothèses</i>	24
3.7.5	<i>Critères de qualité</i>	24
3.7.6	<i>Exécution budgétaire</i>	24
3.7.7	<i>Recommandations</i>	24
4	THÈMES TRANSVERSAUX	25
4.1	GENRE	25
4.2	ENVIRONNEMENT.....	25
5	DÉCISIONS PRISES PAR LA SMCL & SUIVI	26
6	LEÇONS APPRISES	27
7	ANNEXES	28
7.1	CADRE LOGIQUE	28
7.2	ACTIVITES M&E	29
7.3	RAPPORT “BUDGET VERSUS ACTUELS (Y – M)”	30
7.4	BENEFICIAIRES	31
7.5	PLANIFICATION OPERATIONNELLE Q1-2012.....	33

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

Abréviations

ATI	Assistant Technique International
ANVP	Association des Vétérinaires Privés du Niger
ANZOOA	Association Nigérienne des Zootechniciens et Pastoralistes
CAPAN	Collectif des Associations Pastorales du Niger
CMB	Centre de Multiplication de Bétail
CTB	Coopération Technique Belge
DAID/RP	Direction des Archives, de l'Information, de la Documentation et des Relations Publiques
DEP	Direction des Etudes et de la Programmation
DRH	Direction des ressources humaines
DGSV	Direction Générale des Services Vétérinaires
DGPIA	Dispositif Générale de la Production et des Industries Animales
DRE	Direction Régionale de l'Elevage
DSA	Direction de la Santé Animale
DTF	Dossier Technique et Financier
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FIT	Financial Information Tool.
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
GRN	Gestion de Ressources Naturelles
IGS	Inspection Générale des Services
INRAN	Institut National de la Recherche Agronomique du Niger
LUCOP	Programme de Lutte contre la Pauvreté (GTZ)
MEL	Ministère de l'Elevage
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OE	Organisation des Eleveurs
OS	Objectif Spécifique
PIB	Produit Intérieur Brut
PIC	Programme Indicatif de Coopération
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RECA	Réseau des Chambres d'Agriculture
SDR	Stratégie de Développement Rural
SE/SDR	Secrétariat Exécutif de la Stratégie de Développement Rural
SG	Secrétaire Général
SGA	Secrétaire Général Adjoint
SIG	Système d'Information Géographique
SMCL	Structure Mixte de Concertation Locale
SP (CRN)	Secrétariat Permanent (du Code Rural du Niger)
STD	Services Technique Déconcentrés
SVPP	Service Vétérinaire Privé de Proximité
TDR	Termes de Référence
VSF	Vétérinaires sans Frontières

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

Critère	Interprétation
Efficacité	le degré selon lequel l'objectif spécifique est atteint tel que prévu à la fin de l'année N
Efficienc	le degré selon lequel les ressources de l'intervention (fonds, expertise, temps, etc.) sont converties en résultats de façon économe (appréciation pour l'ensemble de l'intervention)
Durabilité	le degré de probabilité de préserver et reproduire les bénéfices d'une intervention sur le long terme (au-delà de la période de mise en œuvre de l'intervention). Cela inclut le degré de probabilité selon laquelle les avantages nets sont susceptibles de résister aux risques.
Pertinence	le degré selon lequel l'intervention est cohérente avec les politiques et priorités locales et nationales ainsi qu'avec les attentes des bénéficiaires.

A : Très satisfaisant	Aucun effort supplémentaire n'est requis.	Les activités sont en avance
B : Satisfaisant	Davantage d'efforts doivent être fournis	Les activités sont dans les délais
C : Insatisfaisant	Prendre des mesures est nécessaire	Les activités sont retardées ; des mesures correctives doivent être prises
D : Très insatisfaisant	Prendre des mesures est indispensable	Les activités ont pris un sérieux retard, des mesures correctives majeures sont requises
X	Le critère ne pouvait être mesuré (trop tôt)	

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

1 Fiche projet

Appui au Renforcement Institutionnel du Ministère d'Elevage ARIMEL	
Financé par	Royaume de Belgique République du Niger
Agence(s) d'Exécution	Agence Belge de Développement (CTB)
Ministère de Tutelle	Ministère d'Elevage
Code Navision	NER 08 025 11
Lieu(x) du Programme	NATIONAL
Date de signature de la Convention Spécifique	25/08/2010
Date de Démarrage du Projet	1/06/2011
Date de fin du Projet (selon CS)	24/08/2015
Durée	Durée selon C.S : 5 années / durée effective : 4 années
Budget	2 000 000 € (contribution belge) 678,529 € (contribution nigérienne)
Secteur(s) + code CAD	Code sectoriel DTF 31163
Régie / Cogestion/ Appui budgétaire	Régie : 2 000 000 €
Taux d'exécution financier au 31/12/2011	9 %
Ordonnateur national	Mr Diamoitou G Boukari (Secrétaire Général du Ministère)
Responsable national	Dr. Abouba Saydou (Secrétaire Général Adjoint du Ministère)
Co-responsable CTB	Dr. Ricarda Mondry
Co-ordonnateur	Représentant Résident de la CTB : Mr Olivier Heck
Objectif général	La performance du secteur de l'élevage au Niger est améliorée et contribue à la réduction de la pauvreté rurale
Objectif spécifique	Les capacités institutionnelles et organisationnelles du MEL , entre autres dans son rôle de maître d'ouvrage du programme 12 « <i>Aménagement pastoral et sécurisation des systèmes pastoraux</i> » de la SDR, sont renforcées
Résultats attendus	<ol style="list-style-type: none"> 1. L'organisation et le fonctionnement interne des services centraux et déconcentrés du MEL sont améliorés 2. Un système de gestion de ressources humaines est mis en place et rendu opérationnel 3. Les capacités de programmer, suivre, évaluer et capitaliser les interventions menées dans le secteur de l'élevage sont renforcées 4. Des politiques et des stratégies (sous-) sectorielles sont élaborées et leur mise en œuvre renforcée 5. La coordination entre les acteurs du secteur d'élevage, et avec les autres acteurs du secteur rural est améliorée

2 Résumé

2.1 Aperçu de l'intervention

Logique d'intervention	Pertinence	Efficienc	Efficacité	Durabilité
Objectif Spécifique : Les capacités institutionnelles et organisationnelles du MEL , entre autres dans son rôle de maître d'ouvrage du programme 12 « <i>Aménagement pastoral et sécurisation des systèmes pastoraux</i> » de la SDR, sont renforcées	B¹	X	X	X
Résultat 1 : L'organisation et le fonctionnement interne des services centraux et déconcentrés du MEL sont améliorés	A	X	X	X
Résultat 2 : Un système de gestion de ressources humaines est mis en place et rendu opérationnel.	A	X	X	X
Résultat 3 : Les capacités de programmer, suivre, évaluer et capitaliser les interventions menées dans le secteur d'élevage sont renforcées.	A	X	X	X
Résultat 4 : Des politiques et des stratégies (sous-) sectorielles sont élaborées et leur mise en œuvre renforcée.	A	X	X	X
Résultat 5 : La coordination entre les acteurs du secteur d'élevage, et avec les autres acteurs du secteur rural est améliorée.	A	X	X	X

	Budget	Dépenses totales par année 2011	Dépenses totales année 1 (31/12/2011)	Solde budget	Taux exécution
Euros	2.000.000	177.910	177.910	1.822.090	9 %
FCFA	1.311.914.00	116.701.310	116.701.310	1.195.212.690	

2.2 Eléments clé

Le programme a effectivement commencé début juin 2011 avec l'arrivée de l'ATI.

Le programme est en train de changer de sa phase de cadrage et d'installation vers la pleine implémentation.

Les 6 pistes d'intervention prioritaires identifiées qui ont été validées lors de la première SMCL en juillet 2011, ont été mises en œuvre comme suit:

- 1+2) Un marché public a été attribué à SOFRECO pour développer une stratégie de gestion des ressources humaines. Cette stratégie est basée sur une étude pour faire l'état des lieux et analyser des besoins en personnel au niveau central et déconcentré basé sur le profil/poste, une étude pour établir les besoins en formation ainsi qu'un audit de la DRH.
- 3) Une étude pour concevoir et mettre en œuvre un système de communication interne est en cours et devrait être terminée en janvier.
- 4) La planification des investissements pour créer des meilleures conditions de travail est presque terminée et certains investissements prioritaires ont déjà été délivrés (ordinateurs portables).

¹ A : Très satisfaisant, aucun effort supplémentaire n'est requis. B : Satisfaisant, davantage d'efforts doivent être fournis. C : Insatisfaisant, prendre des mesures est nécessaire. D : très insatisfaisant, prendre des mesures est indispensable. X : Trop tôt pour pouvoir être évalué

- 5) Une formation des agents de la DGP/IA en utilisation des GPS pour la campagne pastorale en 2011 a eu lieu en août 2011
- 6) Seulement la formation et installation de TADinfo pour les cadres de la DGSV en collaboration avec FAO a été remporté et attendant la disponibilité de la FAO. Au lieu de cela, une formation en SIG / Arc view a été effectuée (formation supplémentaire pour les cadres de la DGPIA qui ont suivi la formation en utilisation des GPS). La DGSV a identifié une autre formation prioritaire concernant la sécurité sanitaire des aliments qui sera planifié pour début 2012.

En plus, le premier cadre de concertation du sous-secteur a été tenu en décembre 2012, ainsi que les IV journées techniques vétérinaires qui ont permis de mieux définir le rôle des SVPP dans le dispositif national de la surveillance épidémiologique et des prestations de services vétérinaires aux éleveurs.

2.3 Risques clé

Aucun risque a obtenu le score C ou D.

Risque (décrire)	Probabilité (score)	Incidences potentielles		Niveau de Risque (score)
		Décrire	Score	
Instabilité politique	moyenne	Prises de décisions limités donc résultats pas atteint à temps	moyen	B
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR);	moyenne	Nécessité de reprogrammer donc résultats pas atteint à temps	moyen	B
Dégradation des conditions sécuritaires (nouveau)	moyenne	Les missions terrain de l'ATI sont impossibles sur une grande partie de la zone d'intervention, donc suivi et évaluation des activités déconcertés difficiles	moyen	B

2.4 Leçons apprises et recommandations clé

Il est recommandé de s'engager dans l'élaboration participative d'une stratégie propre de développement de l'élevage du ministère, qui intègre la SDR ainsi que la nouvelle initiative 3N et met à jour / remplacera le document cadre pour la relance du secteur d'élevage au Niger qui date de 2001. Cela permettra ensuite de mieux planifier d'une façon stratégique les activités du MEL à moyen et long terme, et sera suivi par l'élaboration d'un cadre de suivi et évaluation.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

3 Analyse de l'intervention

3.1 Contexte

Le programme «Appui au renforcement Institutionnel du Ministère de l'Elevage (ARIMEL)» est un projet de coopération directe bilatérale entre le Gouvernement du Niger et le Royaume de Belgique. Une Convention Spécifique a été signée entre les deux parties en date du 25 août 2010. Le budget de la contribution belge s'élève à 2.000.000 d'euros.

La contribution du Niger est estimée à 678,529 euros sous forme de la valorisation des apports du Ministère de l'Elevage (personnel mis à disposition, locaux).

L'objectif global d'ARIMEL est «La performance du secteur de l'élevage est améliorée et contribue à la réduction de la pauvreté rurale».

L'objectif spécifique d'ARIMEL est «Les capacités institutionnelles et organisationnelles du MEL, entre autres dans son rôle de maître d'ouvrage du programme 12 « *Aménagement pastoral et sécurisation des systèmes pastoraux* » de la SDR, sont renforcées».

L'atteinte de l'objectif spécifique permet au programme ARIMEL de contribuer durablement à l'amélioration de la performance du secteur de l'Elevage et de contribuer à la réduction de la pauvreté. Pour y parvenir, la mise en œuvre du projet est orientée vers cinq résultats.

- Résultat 1 : « L'organisation et le fonctionnement interne des services centraux et déconcentrés du MEL sont améliorés »
- Résultat 2 : « Un système de gestion de ressources humaines est mis en place et rendu opérationnel »
- Résultat 3 : « Les capacités de programmer, suivre, évaluer et capitaliser les interventions menées dans le secteur d'élevage sont renforcées »
- Résultat 4 : « Des politiques et des stratégies (sous-)sectorielles sont élaborées et leur mise en œuvre renforcée »
- Résultat 5 : « La coordination entre les acteurs du secteur d'élevage, et avec les autres acteurs du secteur rural est améliorée. »

L'intervention renforce et interagit surtout directement avec le MEL, principalement au niveau central, mais aussi au niveau déconcentré ciblant toutes les régions du Niger.

Les bénéficiaires directes sont les agents du MEL, principalement au niveau central, mais aussi au niveau déconcentré. Un renforcement des capacités des organisations faïtières fait partie de l'intervention, ainsi que les acteurs qui participent aux mécanismes de concertation et de pilotage du secteur dans le contexte de la SDR. Il s'agira de renforcer leur capacité en plaidoyer, coordination et « interpellation », éléments clés de la politique nigérienne.

Les bénéficiaires indirects du projet sont l'ensemble des acteurs du sous-secteur élevage.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

3.1.1 Evolution du contexte

L'année 2011 a été marquée par les éléments suivants :

- D'un point de vue politique et institutionnel :
 - Réussite des élections présidentielles et législatives permettant ainsi le retour à une vie constitutionnelle normale, favorable à la reprise des différentes coopérations.
 - Réussite des élections locales et mise en place des collectivités régionales et communales, ce qui permet d'amorcer la collaboration avec ces institutions.
 - Création de l'initiative 3 N, « les nigériens, nourrissent les nigériens », ce qui modifie le cadre fédérateur des dynamiques de développement rural.
- D'un point de vue écologique et économique :
 - Mauvaise saison hivernale, qui entraîne un déficit fourrager et céréalier.

Dégradation des conditions sécuritaires.

Le Ministère de l'Elevage (MEL) du Niger a connu plusieurs réorganisations ces dernières années suite aux changements politiques. Le Ministère des Ressources Animales a été fusionné avec le Ministère d'Agriculture après le coup d'état de février 2010, puis après l'élection présidentielle en mars 2011 le Ministère d'Elevage a de nouveau été séparé du Ministère d'Agriculture. C'était seulement fin Août 2011, que les nominations ont été faites, ce qui a entraîné un changement de presque tous les interlocuteurs du programme.

3.1.2 Ancrage institutionnel

Score: Très approprié,

Le montage institutionnel est très approprié.

Le secrétaire général étant déjà le coordonnateur du programme, le secrétaire général adjoint nommé fin Août 2011 a été nommé responsable d'ARIMEL et cela assure une bonne appropriation du programme. Leur bonne disponibilité facilite la mise en œuvre. Il en est de même pour tous les directeurs qui sont responsables des activités en fonction de leurs attributions (pour l'instant il s'agit surtout du DGPIA, DGSV, DEP, DRH et DAID/RP).

Le montage institutionnel se base sur une logique « approche programme » et « faire faire » conformément à la déclaration de Paris, qui suppose que les parties prenantes disposent des compétences nécessaires pour assumer le pilotage du programme. Ces compétences sont certainement existant au niveau des directeurs, bien que avec une augmentation des activités, certaines directions fournissent insuffisamment en ressources humaines, pourront éventuellement être surchargés face aux multiples activités à concevoir, mettre en œuvre et suivre à l'échelle nationale et régionale. Pour l'instant, les directeurs se sont montrés très disponibles, bien qu'ayant une charge de travail importante liée à leur fonction.

3.1.3 Modalités d'exécution

Score: Approprié

Bien qu'ayant été la seule condition préalable décrite dans le DTF, jusqu'au 31/12/2012 le MEL n'a pas pu

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

identifier un bureau au sein du MEL avec les conditions de base (électricité, bureau, chaise, accès à Internet) pour l'Assistant technique international et le comptable. Cela est moins dû à un manque de volonté que du nombre des bureaux disponibles insuffisants à cause d'une augmentation des agents suite à la réorganisation du MAG et du MEL. A un certain degré, le temps perdu à cause de cette manque d'espace est compensé par la grande disponible du SG, SGA et les directeurs, mais il ne faudrait pas que la situation perdure. En Janvier, un bureau adéquate a été identifié, mais doit encore être libéré. Le montage institutionnel se basant sur une logique « approche programme » et « faire faire » conformément à la déclaration de Paris, la plupart des activités a été exécuté à travers des accords d'exécution avec les diverses directions. Tous les accords d'exécution de 2011 ont été exécuté à temps, ce mode semble donc très adéquate pour un programme d'appui institutionnel.

3.1.4 Dynamique « Harmo »

Dans le cadre de l'harmonisation des interventions avec les politiques nationales et avec les autres partenaires au développement, le programme ARIMEL appuie directement le MEL pour jouer son rôle de coordonnateur du sous-secteur.

Cela concernait surtout en développant l'arrêté de création du cadre de concertation des acteurs du sous-secteur de l'élevage et en organisant la réunion de mise en place du cadre de concertation du sous-secteur de l'élevage.

Ce cadre est présidé par le Ministre de l'Elevage et le Chef de file des Partenaires Techniques et Financiers (la Belgique), et les membres sont l'Inspecteur Général des Services du Ministère de l'Elevage ; un Conseiller Technique du MEL ; les directeurs (général) du MEL concernés, le point focal genre du MEL, ainsi qu'un représentant du SE-SDR, du Haut-commissariat Initiative 3N ; du code rural, des professionnels privés du sous-secteur, du RECA, trois représentants des ONG nationales du sous-secteur ; trois représentants des Associations du sous-secteur ; l'université ; l'INRAN ; et tous les PTF du sous-secteur de l'Elevage. En plus, cette réunion a déjà servi à présenter la situation de la campagne pastorale et de présenter et discuter le plan d'urgence du MEL et la campagne de vaccination 2001/2012.

Le programme ARIMEL a aussi initié des séances de travail du ministère pour la programmation, la mise en œuvre et le suivi et évaluation avec les partenaires techniques et financiers actifs appuyant la campagne de vaccination (VSF, CICR, FAO et CTB (PAAPSSP^o)).

En outre le programme ARIMEL a appuyé l'organisation des IV Journées Techniques Vétérinaires de l'Ordre National des Vétérinaires du Niger avec VSF Belgique et la FAO. Cet atelier a permis aux vétérinaires privés et publics de -procéder à une analyse critique de la situation de la privatisation de la profession vétérinaire ; capitaliser les expériences menées dans ce domaine et formuler des recommandations.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

3.2 Objectif spécifique

3.2.1 Indicateurs

Indicateurs	Valeur cible finale	Valeur 0	Valeur cible				Definition	Valeur obtenue 2011	Commentaires
			Vcible 2011	Vcible 2012	Vcible 2013	Vcible 2014			
1 Fonds alloués au programme 12 (budget national + PTF)	ND	5,36 Mil	ND	ND	ND	ND	FCFA alloués/an	NM	
2 Niveau de consommation des crédits	80	46,7	50	60	70		% des crédits consommés	NM	
3 Niveau de coordination du secteur	8	0	1	2	2		Cadre de concertation sous-secteur élevage fonctionnel avec réunions régulières (2 par an)	1	
4 <u>Un document de politique d'élevage actualisé et concerté + la prise en compte des aspects genre et environnement</u>	7	0	1	7	7		"Programme quinquennal pour le développement de l'élevage" points: 1 chaque: draft - validé - approuvé - intégration 3N, intégration SDR, - genre, - environnement	0	draft pas encore finalisé en cours (consultation MP attribué)
5 <u>Programmation unique par le MEL, qui inclut toutes les interventions dans le cadre du programme 12 et qui est basé sur la gestion axée sur des résultats</u>	9	0	0	7	8		Plan d'action du programme points: 1 chaque: draft - validé - approuvé - intégration GAR - budget - révision annuelle	0	en cours (consultation MP attribué)
6 Niveau de maîtrise de l'information sur le secteur d'élevage	ND	ND	ND	ND	ND		Indicateur à redéfinir par MEL/SDR	ND	Indicateur à redéfinir par MEL/SDR
7 Motivation et satisfaction du personnel	ND	ND	ND	ND	ND		Indicateur à redéfinir par MEL/SDR	ND	Indicateur à redéfinir par MEL/SDR

3.2.2 Analyse des progrès réalisés

Le programme ayant commencé seulement il y a 7 mois, il est trop tôt pour s'attendre à un changement mesurable auprès des bénéficiaires de l'objet spécifique.

Néanmoins, en organisant la réunion de mise en place du cadre de concertation du sous-secteur de l'élevage, le processus d'améliorer la coordination entre les acteurs du secteur d'élevage, a été engagé.

En 2011, le MEL a surtout pu s'approprier le programme ARIMEL, identifier des interventions prioritaires qui ont été soit exécuté ou sont en cours, et programmé les activités appuyés par le programme en 2012.

3.2.3 Risques et hypothèses

Risque (décrire)	Probabilité (score)	Incidences potentielles		Niveau de Risque (score)
		Décrire	Score	
Instabilité politique	moyenne	Prises de décisions limités donc résultats pas atteint à temps	moyen	B
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR);	moyenne	Nécessité de reprogrammer donc résultats pas atteint à temps	moyen	B
Dégradation des conditions sécuritaires (nouveau)	moyenne	Les missions terrain de l'ATI sont impossibles sur une grande partie de la zone d'intervention, donc suivi et évaluation des activités déconcertés difficiles	moyen	B

Instabilité politique : La tenue de l'ensemble des élections a permis la mise en place des instances de décision à tous les niveaux (communes, région, national). Le conseil des ministres a nommé les nouveaux directeurs, conseillers, inspecteurs ainsi que le SGA seulement en Août, ce qui a conduit à un changement de la plus grande partie des interlocuteurs au bout de quatre mois au retour de l'ATI du briefing à Bruxelles. Néanmoins ARIMEL a pu s'appuyer sur ces nouvelles instances, et continuer le planning des activités.

Discontinuité des stratégies actuelles (SDR); le gouvernement de la 7^{ème} République a lancé l'initiative 3 N « les nigériens nourrissent les nigériens », qui tout comme la SDR, vise à améliorer l'efficacité et l'efficacité des actions dans les domaines du développement rural et de la sécurité alimentaire. ARIMEL doit tenir compte de cette nouvelle dynamique institutionnelle notamment dans le cadre du résultat 1.

Dégradation des conditions sécuritaires ; la dégradation des conditions sécuritaires limitent les possibilités des visites terrain et le suivi-évaluation par l'ATI.

3.2.4 Critères de qualité

Critères	Score	Commentaires
Efficacité	X	Le projet vient de démarrer - trop tôt pour évaluer ce critère
Efficience	X	Le projet vient de démarrer - trop tôt pour évaluer ce critère
Durabilité	X	Le projet vient de démarrer - trop tôt pour évaluer ce critère
Pertinence	B	L'intervention est cohérente avec les politiques et priorités locales et nationales ; Clairement toujours ancré dans les politiques nationales et la stratégie belge, satisfait aux engagements en matière d'efficacité de l'aide, très pertinent par rapport aux besoins du groupe cible ; Logique d'intervention appropriée bien qu'elle aurait pu avoir besoin de certaines petites améliorations en termes de la structuration / hiérarchie des résultats Pour que l'objectif global (La performance du secteur de l'élevage au Niger est améliorée et contribue à la réduction de la pauvreté rurale) sera atteint, des meilleures capacités institutionnelles et organisationnelles du MEL doivent être accompagnés d'un plus grand budget disponible pour mettre en œuvre les activités sur le terrain. En parti cela est le cas à travers le PAAPSSP.

3.2.5 Impact potentiel

Les actions appuyées par ARIMEL en 2011 ont permis de préciser et prioriser les besoins d'appui au sein du MEL. Ceux-ci améliorent la visibilité et la compréhension des problématiques pastorales et à travers elles, une prise en compte durable de ses enjeux.

Une dynamique de rencontres de concertation et pilotage commence à s'installer. La réunion de mise en place du cadre de concertation a regroupé les divers acteurs et ce cadre devrait permettre une meilleure prise en compte des intérêts de chaque un et facilitera le plaidoyer pour le sous-secteur. Les synergies entre les différentes actions dans le secteur de l'élevage seront plus fréquentes et qualitativement renforcées. Les éleveurs à travers les représentants des organisations des éleveurs participeront plus directement à l'élaboration des stratégies.

3.2.6 Recommandations

Recommandations	Source	Acteur	Deadline
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR); Recommandation Il est recommandé de s'engager dans l'élaboration participative d'une stratégie propre de développement de l'élevage du ministère, qui intègre / capitalise la SDR ainsi que la nouvelle initiative 3N et met à jour / remplacera le document cadre pour la relance du secteur d'élevage au Niger qui date de 2001. Cela permettra de mieux programmer d'une façon stratégique les activités du MEL à moyen et long terme..	3.2.3	SG, SGA, DEP	Q1- 2012

3.3 Résultat 1

3.3.1 Indicateurs

Résultat 1

L'organisation et fonctionnement interne du MEL sont améliorés

Indicateurs	Valeur 0	Valeur cible finale	Vcible 2011	Définition	Valeur obtenue 2011	Commentaires
1.1 Outils mis en place pour améliorer la circulation interne d'information et le niveau de leur utilisation	0	5	1	un plan d'amélioration de la communication interne est disponible - validé - tous les services centraux sont reliés en réseaux - tous les services régionaux - un intranet du MEL avec tous les documents/infos essentiels du Ministère est accessibles pour tous les services centraux et déconcentrés	0	Consultation en cours
1.2 Nombre de sujets discutés et résultats obtenus en travaillant entre directions (synergies entre directions créées)	ND	ND	ND	indicateur à redéfinir avec MEL	ND	
1.3 Adaption des attributions, cahier des charges en fonction des besoins changeants	0	4	0	points: 1 chaque: état des lieux - draft - validé - approuvé	0	En cours
1.4 Type d'investissements effectués et leur utilisation	0	2	1	un plan des besoins est disponible - investissements effectués	1	Plan disponible, En cours d'être budgétisé

3.3.2 Bilan activités

Code / Niveau	Activité	Statut	Dérullement	Commentaire
OS	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du ME			
R1	L'organisation et le fonctionnement interne des services centraux et déconcentrés du ME sont améliorés			
A0101	Sur la base du nouveau schéma organisationnel du ME, accompagner le démarrage de la réorganisation institutionnelle du ME		C	Intégration de la nouvelle stratégie I3N nécessaire - développement d'une stratégie propre du MEL
A0102	Analyser les besoins en personnel au niveau central et déconcentré en fonction des attributions et de la programmation	MEO	B	
A0103	Concevoir et mettre en œuvre système de communication interne	MEO	B	
A0104	Instituer mécanismes et méthodes de travail		B	
A0105	Réaliser des suivis internes réguliers de l'organisation		B	
A0106	Réaliser des investissements pour les conditions de base de travail		B	

3.3.3 Analyse des progrès réalisés

L'étude pour analyser les besoins en personnel au niveau central et déconcentré en fonction des attributions et de la programmation et l'étude de faisabilité pour concevoir un système de communication interne est en cours. Les premières investissements prioritaires (ordinateurs portables) ont été effectués. Suite à l'élaboration d'une nouvelle stratégie et plan d'actions du MEL, et l'élaboration de la stratégie GRH du MEL, ARIMEL accompagnera le démarrage de la réorganisation institutionnelle du MEL.

3.3.4 Risques et hypothèses

Risque (décrire)	Probabilité (score)	Incidences potentielles		Niveau de Risque (score)
		Décrire	Score	
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR);	moyenne	Nécessité de reprogrammer donc résultats pas atteint à temps	moyen	B

3.3.5 Critères de qualité

Critères	Score	Commentaires
Efficacité	X	
Efficience	X	
Durabilité	X	
Pertinence	A	

3.3.6 Exécution budgétaire

Le budget total du résultat 1 est de 584 500 euro. Au 31 décembre 2011 le montant exécuté est de 45 990 euro. Le taux d'exécution budgétaire pour ce résultat est de 8%.

3.3.7 Recommandations

Recommandations	Source	Acteur	Deadline
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR); Recommandation Il est recommandé de s'engager dans l'élaboration participative d'une stratégie propre de développement de l'élevage du ministère, qui intègre / capitalise la SDR ainsi que la nouvelle initiative 3N et met à jour / remplacera le document cadre pour la relance du secteur d'élevage au Niger qui date de 2001. Cela permettra de mieux programmer d'une façon stratégique les activités du MEL à moyen et long terme.	3.2.3	SG, SGA, DEP	Q1- 2012

3.4 Résultat 2

3.4.1 Indicateurs

Résultat 2

Un système de gestion de ressources humaines mis en place et rendu opérationnel

Indicateurs	Valeur 0	Valeur cible finale	Vcible 2011	Définition	Valeur obtenue Q2	Commentaires
2.1 Existence et niveau de mise en œuvre d'une stratégie de GRH, genre spécifique	0	7	3	Stratégie de GRH du Ministère de l'élevage points: 1 chaque: état des lieux - draft - validé - approuvé - intégration 3N,integration SDR, -genre	0	En cours
2.2 Existence et niveau de mise en œuvre du plan de formation	0	7	1	Plan de formation: points: 1 chaque: état des lieux - draft - validé - approuvé - intégration 3N, intégration SDR, -genre	0	En cours
2.3 Type et appréciation de mesures incitatives définies et mises en œuvre	0	8	0	Stratégie mesures incitatives: points: 1 chaque: état des lieux - draft - validé - piloté- évalué- révisé- validé - approuvé	0	

3.4.2 Bilan activités

Code / Niveau	Activité	Statut	Déroulement	Commentaire
OS	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du ME			
R2	Un système de gestion de ressources humaines mis en place et rendu opérationnel			
A0201	Réaliser un audit organisationnel de la DRH :	MEO	B	
A0202	Elaborer une stratégie de gestion de ressources humaines	MEO	B	
A0203	Développer et suivre les plans de formation	MEO	B	
A0204	Développer et mettre en œuvre des mesures incitatives		B	

3.4.3 Analyse des progrès réalisés

Un marché public a été attribué à SOFRECO pour développer une stratégie de gestion des ressources humaines. Cette stratégie est basée sur une étude pour faire l'état des lieux et analyser des besoins en personnel au niveau central et déconcentré base sur le profil/poste (Résultat 1), une étude pour établir les besoins en formation ainsi qu'un audit de la DRH.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

3.4.4 Risques et hypothèses

Risque (décrire)	Probabilité (score)	Incidences potentielles		Niveau de Risque (score)
		Décrire	Score	
La quantité de ressources humaines et financières disponibles sont insuffisants	moyenne	Etude ne peut pas aboutir vers une amélioration de la situation	moyen	B

3.4.5 Critères de qualité

Critères	Score	Commentaires
Efficacité	X	
Efficience	X	
Durabilité	X	
Pertinence	A	

3.4.6 Exécution budgétaire

Le budget total du résultat 1 est de 52 000 euro. Au 31 décembre 2011 le montant exécuté est de 0 euro. Le taux d'exécution budgétaire pour ce résultat est de 0%, mais 96% sont engagés.

3.4.7 Recommandations

Recommandations	Source	Acteur	Deadline
<p>La quantité de ressources humaines et financières disponibles sont insuffisants;</p> <p>Recommandation Sur la base de la stratégie GRH développée, les négociations du MEL avec les Ministères de l'Economie et des Finances et de la Fonction Publique seront plus structurées et probablement plus performantes</p>	3.2.3	SG, SGA, DRH	Q1- 2012

3.5 Résultat 3

Résultat 3

Les capacités de programmation, suivi et évaluation sont améliorées

Indicateurs	Valeur 0	Valeur cible finale	Vcible 2011	Définition	2011	Commentaires
3.1 Qualité de la programmation et des rapports S&E	0	5	0	Indicateur et valeur cible à redéfinir par MEL/SDR	0	
3.2 Un guide unique de procédures de S&E élaboré en concertation avec le SE-SDR et 3N	0	3	0	Points 1 chaque: - draft - validé - approuvé -	0	
3.3 Base de données opérationnelles	0	6	0	Points 1 chaque: - draft - validé - approuvé-utilisé-révisé-approuvé	0	

3.5.1 Bilan activités

Code / Niveau	Activité	Statut	Dérullement	Commentaire
OS	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du ME			
R3	Les capacités de programmation, suivi+évaluation sont améliorées			
A0301	Définir et mettre en œuvre système et outils de programmation		B	
A0302	Définir et mettre en œuvre système et outils de suivi et évaluation		B	
A0303	Capitalisation et valorisation des acquis		B	

3.5.2 Analyse des progrès réalisés

Les activités visant ce résultat sont programmées après l'élaboration de la nouvelle stratégie du MEL.

3.5.3 Risques et hypothèses

Risque (décrire)	Probabilité (score)	Incidences potentielles		Niveau de Risque (score)
		Décrire	Score	
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR);	moyenne	Nécessité de reprogrammer donc résultats pas atteint à temps	moyen	B

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

3.5.4 Critères de qualité

Critères	Score	Commentaires
Efficacité	X	
Efficienc	X	
Durabilité	X	
Pertinence	A	

3.5.5 Exécution budgétaire

Le budget total du résultat 1 est de 78 000 euro. Au 31 décembre 2011 le montant exécuté est de 0 euro. Le taux d'exécution budgétaire pour ce résultat est de 0%.

3.5.6 Recommandations

Recommandations	Source	Acteur	Deadline
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR); Recommandation Il est recommandé de s'engager dans l'élaboration participative d'une stratégie propre de développement de l'élevage du ministère, qui intègre / capitalise la SDR ainsi que la nouvelle initiative 3N et met à jour / remplacera le document cadre pour la relance du secteur d'élevage au Niger qui date de 2001. Cela permettra de mieux programmer d'une façon stratégique les activités du MEL à moyen et long terme.	3.2.3	SG, SGA, DEP	Q1- 2012

3.6 Résultat 4

3.6.1 Indicateurs

Résultat 4

Des politiques sectorielles sont élaborées et sa mise en œuvre renforcée

Indicateurs	Valeur 0	Valeur cible finale	Vcib le 2011	Définition	Valeur obtenue Q2	Commentaires
4.1 Existence et qualité d'un document de politique sectorielle actualisé et niveau d'intégration du genre et de l'environnement	0	7	1	"Programme quinquennal pour le développement de l'élevage" points: 1 chaque: draft - validé - approuvé - intégration 3N-integration SDR, - genre, -environnement	0	draft pas encore finalisé en cours (consultation MP attribué)
4.2 Le degré de participation des différents acteurs non-étatiques dans la définition et application des politiques	ND	ND	ND	Indicateur et valeur cible à redéfinir par MEL/SDR	ND	
4.3 Existence et qualité des stratégies thématiques nationales (sélection génétique, santé animale)	1	14	4	Stratégie sélection génétique Stratégie santé animale /privatisation Autres à définir? points: 1 chaque: draft - validé - approuvé - intégration 3N-integration SDR, -genre, -environnement	1	Une fois la politique sectorielle actualisé, ces stratégies vont être considérés

3.6.2 Bilan activités

Code / Niveau	Activité	Statut	Dérullement	Commentaire
OS	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du ME			
R4	Des politiques sectorielles sont élaborées et sa mise en œuvre renforcée			
A0401	Mise à jour des concepts		B	
A0402	Renforcer les capacités des acteurs (soc.civ./privé/MEIA)	MEO	B	
A0403	Actualiser la politique sectorielle	MEO	B	
A0404	Définir des stratégies thématiques	MEO	B	

3.6.3 Analyse des progrès réalisés

L'étude pour établir les besoins en formation est en cours et le plan de formation développé servira comme base pour planifier le renforcement des capacités. Néanmoins, lors de la première SMCL en Juillet 2011, le MEL a exprimé un grand besoin en formation de ces agents, et deux formations prioritaires ont donc été identifiés : Une formation en utilisation des GPS des agents de la DGPIA a eu lieu en août 2011 et a été très utile pour analyser la campagne pastorale en septembre/octobre 2011. Malheureusement la formation et installation de TADInfo pour les cadres de la DGSV en collaboration avec FAO a été remporté et attendant la disponibilité de la FAO. Au lieu de cela, une formation en SIG / Arc view a été effectuée (formation supplémentaire pour les cadres de la DGPIA qui ont suivi la formation en utilisation des GPS). La DGSV a en plus identifié une autre formation prioritaire concernant la sécurité sanitaire des aliments qui sera planifié pour janvier 2012.

En plus, le point focal genre du Ministère (la Directrice des Archives, de l'Information, de la Documentation et des Relations Publiques) ainsi que le Directeur des Ressources humaines (et l'ATI) ont participé à la formation genre organisé par la CTB.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

La politique sectorielle sera actualisé à travers un marché public qui a été attribué à l'IRAM pour développer une stratégie et un plan d'actions du le MEL (exécution Jan/Fév. 2012).

Les stratégies dans le secteur de la santé animale sont mieux définis à travers l'appui aux IV journées techniques vétérinaires qui ont permis de mieux définir le rôle des SVPP dans le dispositif national de la surveillance épidémiologique et des prestations de services vétérinaires aux éleveurs.

3.6.4 Risques et hypothèses

Risque (décrire)	Probabilité (score)	Incidences potentielles		Niveau de Risque (score)
		Décrire	Score	
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR);	moyenne	Nécessité de reprogrammer donc résultats pas atteint à temps	moyen	B

3.6.5 Critères de qualité

Critères	Score	Commentaires
Efficacité	X	
Efficience	X	
Durabilité	X	
Pertinence	A	

3.6.6 Exécution budgétaire

Le budget total du résultat 4 est de 326 000 euro. Au 31 décembre 2011 le montant exécuté est de 25 770 euro. Le taux d'exécution budgétaire pour ce résultat est de 8%. D'autres 8% sont engagés dans l'étude stratégie du MEL.

3.6.7 Recommandations

Recommandations	Source	Acteur	Deadline
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR); Recommandation Il est recommandé de s'engager dans l'élaboration participative d'une stratégie propre de développement de l'élevage du ministère, qui intègre / capitalise la SDR ainsi que la nouvelle initiative 3N et met à jour / remplacera le document cadre pour la relance du secteur d'élevage au Niger qui date de 2001. Cela permettra de mieux programmer d'une façon stratégique les activités du MEL à moyen et long terme..	3.2.3	SG, SGA, DEP	Q1- 2012

3.7 Résultat 5

3.7.1 Indicateurs

Résultat 5

La coordination entre les acteurs du secteur de l'élevage/secteur rural est améliorée

Indicateurs	Valeur 0	Valeur cible finale	Vcible 2011	Définition	Valeur obtenue 2011	Commentaires
5.1 Qualité es instances de coordination mis en place (nombre de réunions, type de décisions prises, niveau de participation des organisations faitières, représentation des femmes)	0	8	1	Indicateur et valeur cible à redéfinir par MEL/SDR (Cadre de concertation sous-secteur élevage et autres moyens de concertation)	1	Cadre de concertation sous-secteur élevage première réunion en 2011 Comité de pilotage SDR 1 session 3.2011
5.2 Niveau de structuration et niveau de représentativité des organisations faitières	ND	ND	ND	Indicateur et valeur cible à redéfinir	ND	
5.3 Nombre de documents et communications sur le secteur	ND	ND	ND	Indicateur et valeur cible à redéfinir	ND	

3.7.2 Bilan activités

Code / Niveau	Activité	Statut	Déruleme nt	Commentaire
OS	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du ME			
R5	<i>La coordination entre les acteurs du secteur de l'élevage/secteur rural est améliorée</i>			
A0501	Animer les instance de coordination du programme 12	MEO	B	
A0502	Renforcer la représentation du ME auprès du SE/SDR		B	
A0503	Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication externe		B	
A0504	Favoriser l'émergence des organisations faitières dans le secteur de l'élevage			

3.7.3 Analyse des progrès réalisés

Les instances de coordination du programme 12 ont été améliorées en développant l'arrêté de création du cadre de concertation des acteurs du sous-secteur de l'élevage et en organisant la réunion de mise en place du cadre de concertation du sous-secteur de l'élevage.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

Ce cadre est présidé par le Ministre de l'Elevage et le Chef de file des Partenaires Techniques et Financiers (la Belgique), et les membres sont l'Inspecteur Général des Services du Ministère de l'Elevage ; un Conseiller Technique du MEL ; les directeurs (généraux) du MEL concernés, le point focal genre du MEL, ainsi qu'un représentant du SE-SDR, du Haut-commissariat Initiative 3N ; du code rural, des professionnels privés du sous-secteur, du RECA, trois représentants des ONG nationales du sous-secteur ; trois représentants des Associations du sous-secteur ; l'université; l'INRAN ; et tous les PTF du sous-secteur de l'Elevage.

3.7.4 Risques et hypothèses

Risque (décrire)	Probabilité (score)	Incidences potentielles		Niveau de Risque (score)
		Décrire	Score	
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR);	moyenne	Nécessité de reprogrammer donc résultats pas atteint à temps	moyen	B

3.7.5 Critères de qualité

Critères	Score	Commentaires
Efficacité	X	
Efficience	X	
Durabilité	X	
Pertinence	A	

3.7.6 Exécution budgétaire

Le budget total du résultat 1 est de 126 200 euro. Au 31 décembre 2011 le montant exécuté est de 1 920 euro. Le taux d'exécution budgétaire pour ce résultat est de 2%.

3.7.7 Recommandations

Recommandations	Source	Acteur	Deadline
Discontinuité des stratégies actuelles (SDR); Recommandation Il est recommandé de s'engager dans l'élaboration participative d'une stratégie propre de développement de l'élevage du ministère, qui intègre / capitalise la SDR ainsi que la nouvelle initiative 3N et met à jour / remplacera le document cadre pour la relance du secteur d'élevage au Niger qui date de 2001. Cela permettra de mieux programmer d'une façon stratégique les activités du MEL à moyen et long terme.	3.2.3	SG, SGA, DEP	Q1- 2012

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

4 Thèmes Transversaux

4.1 Genre

Le MEL est un ministère pour l'instant peu genre spécifique.

En 2009, une analyse organisationnelle et institutionnelle en genre du Ministère d'Elevage et Industries animales a constaté :

- des insuffisances par rapport à la prise en compte du genre dans les formulations des politiques, notamment sectorielles,

- une analyse genre qui n'est pas fait de manière transversale

- des prévisions budgétaires insignifiantes en termes de prise en compte du genre.

En général, il a été noté que les cadres d'orientation n'abordent pas les questions liés aux disparités entre hommes et femmes en termes d'accès aux ressources, aux bénéfices, aux responsabilités etc. Cela s'explique par l'absence d'une analyse genre lors de leur élaboration du fait de la méconnaissance de l'approche conceptuelle et analytique genre par les cadres à tous les niveaux.

Dans les documents d'orientation (SDR...) l'introduction du concept genre est certes comme un acquis. Cependant l'inexistence de compétence en genre rend difficile l'opérationnalité de cette approche.

ARIMEL veillera donc à donner de l'appui institutionnel de la « machinerie » genre à travers une intégration de l'aspect genre dans toutes les stratégies élaborées et en renforçant les capacités du point focal genre et des cadres du ministère.

En novembre 2011, l'ATI, le point focal genre du ministère ainsi que le DRH ont participé à une formation « genre » organisé par la Représentation de la CTB,

4.2 Environnement

L'impact sur l'environnement du programme ARIMEL se jouera à travers une meilleure intégration de l'aspect environnement / gestion des ressources naturelles dans les stratégies et plans d'actions du MEL.

En effet une grande partie des activités du programme 12 (programme prioritaire du MEL) visent à améliorer la qualité de l'environnement à travers la planification, l'aménagement et la sécurisation de l'accès aux espaces et ressources pastorales.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

5 Décisions prises par la SMCL & Suivi

Décisions	Source	Acteur	Timing de décision	État
Axes prioritaires 1+2 (GRH)	SMCL n°1 juillet 2011	DRH	Q3	En cours
Axe prioritaire 3 Etude communication interne (internet)	SMCL n°1 juillet 2011	DAID/RP	Q3	En cours
Axe prioritaire 4 Investissements	SMCL n°1 juillet 2011	ATI, SGA	Q3	En cours
Axe prioritaire 5 Formation GPS agents DGPIA	SMCL n°1 juillet 2011	DGPIA	Q3	Fait
Axe prioritaire 6 Formation TADinfo agents DGSV	SMCL n°1 juillet 2011	DGSV/FAO	Q3	Ouvert

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

6 Leçons Apprises

Leçons apprises	Public cible
Il est recommandé de s'engager dans l'élaboration participative d'une stratégie propre de développement de l'élevage du ministère, qui intègre la SDR ainsi que la nouvelle initiative 3N et met à jour / remplacera le document cadre pour la relance du secteur d'élevage au Niger qui date de 2001. Cela permettra de mieux planifier d'une façon stratégique les activités du MEL à moyen et long terme.	Cadres MEL, participation des autres acteurs

7 Annexes

7.1 Cadre Logique

OBJECTIF GLOBAL			
------------------------	--	--	--

« La performance du secteur de l'élevage est améliorée et contribue à la réduction de la pauvreté rurale »

OBJECTIF SPECIFIQUE	INDICATEURS	MOYENS DE VERIFICATION	HYPOTHESES
----------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------

Les capacités institutionnelles et organisationnelles du MEL, entre autre dans son rôle de maître d'ouvrage du programme 12 « Aménagement pastoral et sécurisation des systèmes pastoraux » de la SDR, sont renforcées	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Fonds alloués au programme 12 (budget national + PTF)²</u> - <u>Niveau de consommation des crédits</u> - Niveau de coordination du secteur - Un document de politique d'élevage actualisé et concerté + la prise en compte des aspects genre et environnement - Programmation unique par le MEL, qui inclut toutes les interventions dans le cadre du programme 12 et qui est basé sur la gestion axée sur des résultats - <u>Niveau de maîtrise de l'information sur le secteur d'élevage</u> - <u>Motivation et satisfaction du personnel</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports de suivi interne de l'organisation - Rapports de suivi et d'évaluation de l'intervention - Audit organisationnel 	<ul style="list-style-type: none"> - La continuité des politiques actuelles (SDR, décentralisation, déconcentration); - Volonté de changement au sein du MEL - Une dépolitisation progressive de la fonction publique ; - L'évolution vers un renforcement qualitatif et quantitatif des organisations du secteur public, y compris une politique de rémunération plus conséquente
---	---	---	--

No.	RESULTATS	INDICATEURS	MOYENS DE VERIFICATION	HYPOTHESES
------------	------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------

1.	L'organisation et le fonctionnement interne des services centraux et déconcentrés du MEL sont améliorés	<ul style="list-style-type: none"> - Outils mis en place pour améliorer la circulation interne de l'information et le niveau de leur utilisation - Nombre de sujets discutés et résultats obtenus en travaillant entre directions (synergies entre directions créées) - Adaptation des attributions, cahiers des charges en fonction des besoins changeants - Type d'investissements effectués et leur utilisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports des suivis internes de l'organisation - Audit organisationnel - Rapports de suivi de l'intervention - Appréciation visuelle des Investissements faits 	<ul style="list-style-type: none"> - L'approbation des décrets des attributions des directions - L'approbation des arrêtés des attributions des divisions et des services - Nominations de personnel en quantité et qualité

² Les indicateurs soulignés sont des indicateurs qui se trouvent dans le plan d'action de la SDR

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

2.	Un système de gestion de ressources humaines est mis en place et rendu opérationnel	<ul style="list-style-type: none"> - Existence et niveau de mise en œuvre d'une stratégie de GRH, genre spécifique - Existence et niveau de mise en œuvre du plan de formation - Type et appréciation de mesures incitatives définies et mises en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> - Stratégie de GRH - Plan de formation - Rapports de la direction RH - Audit organisationnel - Enquête auprès du personnel - Rapports de suivi de l'intervention 	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution vers moins d'interférence politique dans les nominations et recrutements et l'application des décrets N99-56 et -57 du 22/11/99
3.	Les capacités de programmer, suivre, évaluer et capitaliser les interventions menées dans le secteur d'élevage sont renforcées	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité de la programmation et des rapports S&E - Un guide unique de procédures de S&E élaboré en concertation avec le SE-SDR - Bases de données opérationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Les documents de la programmation du MEL Rapports S& E disponibles et accessibles Guides de procédures Rapports de suivi de l'intervention 	<ul style="list-style-type: none"> - Les compétences minimales sont disponibles - Des outils harmonisés sont développés dans le cadre de la SDR
4.	Des politiques sous-sectorielles sont élaborées et leur mise en œuvre renforcée	<ul style="list-style-type: none"> - Existence et qualité d'un document de politique sectoriel actualisé+ niveau d'intégration du genre et de l'environnement - Le degré de participation des différents acteurs non-étatiques dans la définition et application des politiques - Existence et qualité des stratégies thématiques nationales (sélection génétique, santé animale, ..) 	<ul style="list-style-type: none"> Document de politique Rapports de suivi de l'intervention Notes de stratégies thématiques Entretiens auprès des différents acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Les compétences minimales pour définir des politiques sont disponibles - Volonté d'impliquer réellement les différents acteurs non-étatiques
5	La coordination entre les acteurs du secteur d'élevage, et avec les autres acteurs du secteur rural est améliorée	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Qualité des instances de coordination</u> mis en place (nombre de réunions, type de décisions prises, niveau de participation des organisations faïtières, représentation de femmes ...) - Niveau de structuration et niveau de représentativité des organisations faïtières - <u>Nombre de documents et communications sur le secteur</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - PV des réunions d'instances de coordination - Rapports de suivi du MEL - Rapports de suivi de l'intervention 	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté de réelle implication et participation des différents types d'acteurs dans les comités - Les compétences minimales au DAID/RP sont disponibles

7.2 Activités M&E

Le cadre logique a été détaillé et des indicateurs et leurs valeurs Baseline et cible déterminés pour la plupart des activités.

La première SMCL a eu lieu le 15 Juillet 2011 conjointement avec la SMCL 4 du PAAPSSP..

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

7.3 Rapport “Budget versus actuels (y – m)”

Budget vs Actuals (Year to Date) of NER0802511

Project Title : **Appui au Renforcement Institutionnel du Ministère de l'Elevage et des Industries Animales**

Budget Version: **C01**

Currency : **EUR**

YTD : **Report includes all valid transactions, registered up to today**

	Status	Fin Mode	Amount	Start - 2011	Expenses 2012	Total	Balance	% Exec
A RENFORCER LES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES ET			1,166,700.00	73,662.86	0.00	73,662.86	1,093,037.14	6%
01 L'organisation et fonctionnement interne du MEIA sont			584,500.00	45,991.54	0.00	45,991.54	538,508.46	8%
01 Accompany the start-up of the reorganization		REGIE	23,500.00	0.00	0.00	0.00	23,500.00	0%
02 Analyser les besoins en personnel au niveau central et		REGIE	10,000.00	0.00	0.00	0.00	10,000.00	0%
03 Concevoir et mettre en oeuvre système de communication		REGIE	267,000.00	45,991.54	0.00	45,991.54	221,008.46	17%
04 Instituer mécanismes et méthodes de travail		REGIE	24,000.00	0.00	0.00	0.00	24,000.00	0%
05 Réaliser des suivis internes réguliers de l'organisation		REGIE	60,000.00	0.00	0.00	0.00	60,000.00	0%
06 Réaliser des investissements pour les conditions de base de		REGIE	200,000.00	0.00	0.00	0.00	200,000.00	0%
02 Un système de gestion de ressources humaines mis en			52,000.00	0.00	0.00	0.00	52,000.00	0%
01 Réaliser un audit organisationnel de la DRH : consult.		REGIE	7,200.00	0.00	0.00	0.00	7,200.00	0%
02 Elaborer une stratégie de gestion de ressources humaines		REGIE	12,400.00	0.00	0.00	0.00	12,400.00	0%
03 Développer et suivre les plans de formation		REGIE	12,400.00	0.00	0.00	0.00	12,400.00	0%
04 Développer et mettre en oeuvre des mesures incitatives		REGIE	20,000.00	0.00	0.00	0.00	20,000.00	0%
03 Les capacités de programmation, suivi et évaluation sont			76,000.00	0.00	0.00	0.00	76,000.00	0%
01 Définir et mettre en oeuvre système et outils de		REGIE	19,000.00	0.00	0.00	0.00	19,000.00	0%
02 Définir et mettre en oeuvre système et outils de suivi et		REGIE	47,000.00	0.00	0.00	0.00	47,000.00	0%
03 Capitalisation et valorisation des acquis		REGIE	11,200.00	0.00	0.00	0.00	11,200.00	0%

DOCUMENT TYPE: emplate	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
---------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

04 Des politiques sectorielles sont élaborées et sa mise en		326.000,00	26.773,70	0,00	26.773,70	300.226,30	8%
01 Mise à jour des concepts	REGIE	45.000,00	0,00	0,00	0,00	45.000,00	0%
02 Renforcer les capacités des acteurs (soc.civ./privé/MEIA)	REGIE	120.000,00	11.763,48	0,00	11.763,48	108.236,56	10%
03 Actualiser la politique sectorielle	REGIE	26.000,00	0,00	0,00	0,00	26.000,00	0%
04 Définir des stratégies thématiques	REGIE	135.000,00	14.010,25	0,00	14.010,25	120.989,75	10%
05 La coordination entre les acteurs du secteur de		126.200,00	1.917,62	0,00	1.917,62	124.282,38	2%
01 Animer les instance de coordination du programme 12	REGIE	16.000,00	1.917,62	0,00	1.917,62	14.082,38	12%
02 Renforcer la représentation du MEIA auprès du SE/SDR	REGIE	10.000,00	0,00	0,00	0,00	10.000,00	0%
03 Elaborer et mettre en oeuvre une stratégie de	REGIE	30.200,00	0,00	0,00	0,00	30.200,00	0%
04 Favoriser l'émergence des organisations faitières dans le	REGIE	70.000,00	0,00	0,00	0,00	70.000,00	0%
X RÉSERVE BUDGÉTAIRE		24.500,00	0,00	0,00	0,00	24.500,00	0%
01 Réserve budgétaire		24.500,00	0,00	0,00	0,00	24.500,00	0%
01 Réserve budgétaire COGESTION	COGES	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7%
02 Réserve budgétaire REGIE	REGIE	24.500,00	0,00	0,00	0,00	24.500,00	0%
Z MOYENS GÉNÉRAUX		806.800,00	104.228,57	0,00	104.228,57	704.571,43	13%
01 Frais de personnel		628.600,00	81.947,54	0,00	81.947,54	546.652,46	13%
01 Assistant technique	REGIE	600.000,00	81.875,13	0,00	81.875,13	518.124,87	14%
02 Equipe finance et administration	REGIE	28.600,00	72,41	0,00	72,41	28.727,59	0%
02 Investissements		17.000,00	19.686,55	0,00	19.686,55	-2.686,55	116%
01 Véhicules	REGIE	15.000,00	17.880,29	0,00	17.880,29	-2.880,29	119%
02 Equipement bureau	REGIE	0,00	800,75	0,00	800,75	-800,75	7%
03 Equipement IT	REGIE	2.000,00	1.005,51	0,00	1.005,51	994,49	50%
03 Frais de fonctionnement		82.000,00	2.584,48	0,00	2.584,48	89.405,52	7%
01 Frais de services et maintenance de véhicules	REGIE	20.000,00	2.310,18	0,00	2.310,18	17.689,82	12%
02 Fournitures de bureau	REGIE	2.000,00	1.124,36	0,00	1.124,36	875,64	56%
03 Frais de communication	REGIE	0,00	-840,06	0,00	-840,06	840,06	7%
04 Missions	REGIE	10.000,00	0,00	0,00	0,00	10.000,00	0%
05 Expertise ponctuelle internationale ou nationale non définie	REGIE	60.000,00	0,00	0,00	0,00	60.000,00	0%
04 Audit et Suivi et Evaluation		71.000,00	0,00	0,00	0,00	71.000,00	0%
01 Frais de suivi et évaluation	REGIE	40.000,00	0,00	0,00	0,00	40.000,00	0%
02 Audit	REGIE	16.000,00	0,00	0,00	0,00	16.000,00	0%
03 Backstopping interne CTB	REGIE	15.000,00	0,00	0,00	0,00	15.000,00	0%
	REGIE	2.000.000,00	177.911,43	0,00	177.911,43	1.822.088,57	9%
	COGEST	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7%
	TOTAL	2.000.000,00	177.911,43	0,00	177.911,43	1.822.088,57	9%

7.4 Bénéficiaires

L'intervention renforcera et interagira directement avec le MEL, principalement au niveau central, mais aussi au niveau déconcentré. Un renforcement des capacités des organisations faitières fait partie de l'intervention. Il en est de même des acteurs qui participent aux mécanismes de concertation et de pilotage du sous-secteur de l'élevage. Il s'agira de renforcer leur capacité en plaidoyer, coordination et « interpellation », éléments clés de la politique nigérienne.

Les bénéficiaires indirects du projet sont l'ensemble des acteurs du secteur.

- L'amélioration des contenus et de la visibilité de la politique d'élevage et des politiques sous-sectorielles d'une part, et l'amélioration progressive de la coordination des

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

interventions au niveau central et le renforcement des liens entre le niveau central et les interventions sur le terrain d'autre part, devraient produire des effets positifs sur le fonctionnement et la mise en œuvre des interventions dans le secteur de l'élevage au bénéfice des (agro-)éleveurs du Niger;

- L'amélioration progressive des capacités de planification et de coordination du MEL devrait permettre de mieux prendre en compte les priorités de développement du secteur de l'élevage dans les argumentaires destinés aux décideurs gouvernementaux ;
- L'amélioration des capacités du MEL devrait contribuer à améliorer les taux de décaissement, et la capacité à mobiliser des financements extérieurs. Les agences de coopération bilatérales et multilatérales du secteur élevage pourront à terme mieux situer leurs interventions d'appui dans un cadre de travail hiérarchisé et mieux coordonné.

En ce début du programme il est difficile de parler de changements concrets.

Les OPs et PTF ont noté une meilleure coordination et plus grande activité du MEL, qui ne peut bien sûr pas seulement être attribué au seul programme ARIMEL, mais probablement surtout aux nouvelles nominations des directeurs, qui sont depuis mieux positionnés pour prendre des décisions et initier des activités avec une vision à long terme.

16 cadres de la DGPIA ont profité d'un renforcement de leurs capacités à travers la formation utilisation GPS et SIG pour la campagne pastorale.

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

7.5 Planification opérationnelle Q1-2012

Code / Niveau	Description	Statut	Responsable	Janv	Fév	Mars
OS	Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du ME					
R1	L'organisation et le fonctionnement interne des services centraux et déconcentrés du ME sont améliorés	PROG				
A0101	Sur la base du nouveau schéma organisationnel du ME, accompagner le démarrage de la réorganisation institutionnelle du ME	PROG				
SA1.1.1	formation directeurs niv central/ régional sur les concepts : 1 atelier		DEP			
SA1.1.2	formation agents rég./département sur les concepts : 3 formations		DEP			
A0102	Analyser les besoins en personnel au niveau central et déconcentré en fonction des attributions et de la programmation	PROG				
SA1.2.1	consultance nationale et atelier	MEO	DRH			
A0103	Concevoir et mettre en œuvre système de communication interne					
SA1.3.1	analyse flux/moyens de comm et création réseau:consultance	MEO	DAIDRP			
SA1.3.2.1	investissements réseau sans file: niveau national		DAIDRP			
SA1.3.2.2	investissements ordinateurs portables niv central / régions / départements	CLOT	SG			
SA1.3.2.3	inv: autres équipements informatiques niv central / régions / départements		SG/SGA			
SA1.3.2.4	réseau sans file: fonctionnement		DAIDRP			
SA1.3.2.5	développement en mise en oeuvre d'outils: cons nationale		DAIDRP			
SA1.3.	formation sur les outils et méthodes (niv nat +rég)		DAIDRP			
A0104	Instituer mécanismes et méthodes de travail				
A0105	Réaliser des suivis internes réguliers de l'organisation					
SA1.5.1	frais de fonctionnement (déplacements / carburants)		DEP			
SA1.5.2	expertise ponctuelle : consultant montage système		DEP			
SA1.5.3	formation		DEP			
SA1.5.4	audit institutionnelle année 3 (étude nationale)		SGA			
A0106	Réaliser des investissement pour les conditions de base de travail					
SA1.6.1	definir les conditions de base de travail et etablir les besoins		SG/SGA			
R2	Un système de gestion de ressources humaines mis en place et rendu opérationnel					
A0201	Réaliser un audit organisationnel de la DRH :					
	Audit organisationnel DRH: consultance nationale / atelier	MEO	DRH			
A0202	Elaborer une stratégie de gestion de ressources humaines					
SA2.2.1	consultant international	MEO	DRH			
SA2.2.2	atelier	MEO	DRH			
A0203	Développer et suivre les plans de formation					
SA2.3.1	consultant international /national	MEO	DRH			
SA2.3.2	atelier	MEO	DRH			
A0204	Développer et mettre en œuvre des mesures incitatives					
SA2.4.1	développer les outils : consultant national / concertation		DRH			
SA2.4.2	financement des mesures		DRH			

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

R3	Les capacités de programmation, suivi+évaluation sont améliorées				
A0301	Définir et mettre en œuvre système et outils de programmation				
SA3.1.1	développer les outils				
SA3.1.2	formation sur les outils				
A0302	Définir et mettre en œuvre système et outils de suivi et évaluation				
SA3.2.1	inventaire de besoins en information				
SA3.2.2	inventaire des outils et pratiques actuels				
SA3.2.3	développer des outils				
	collecte				
	traitement				
	gestion d'information				
	bases de données				
SA3.2.4	ateliers				
A0303	Capitalisation et valorisation des acquis				
SA3.3.1	développer les outils de capitalisation : <i>consultant national</i>				
SA3.3.2	adaptation méthodologiques				
SA3.3.3	études spécifiques à titre d'exemple				
R4	Des politiques sectorielles sont élaborées et sa mise en œuvre renforcée				
A0401	Mise à jour des concepts				
SA4.1.1	atelier national 2 jours 60 personnes sur stratégie et plan d'action + 2 consultants	DEP			
SA4.1.2	atelier national 2 jours 60 personnes sur 4 textes législatifs adoptés	DL			
SA4.1.3	3 ateliers formations pour les régions/déps	DL			
SA4.1.4	act non défini: préparation / distribution de documentation : rédaction & impr?				
A0402	Renforcer les capacités des acteurs (soc.civ./privé/MEIA)				
SA4.2.1	formation GPS	CLOT	DGPIA		
SA4.2.2	formation SIG Arc View DGPIA	CLOT	DGPIA		
SA4.2.3	formation sécurité sanitaire des aliments		DSSDAOA		
SA4.2.4	formation SIG Arc View DGSV		DGSV		
SA4.2.5	formation TADinfo		DGSV/FAO		
SA4.2.6	autres formations techniques spécifiques des cadres MEIA total 100000		DRH		
A0403	Actualiser la politique sectorielle				
	consultant international (+AE)	MEO	DEP/SGA		
A0404	Définir des stratégies thématiques				
SA4.4.1	IV Journées Techniques Vétérinaires		ONVN		
SA4.4.2	V Journées Techniques Vétérinaires 2012		ONVN		
SA4.4.3	VI Journées Techniques Vétérinaires 2013		ONVN		
SA4.4.4	VII Journées Techniques Vétérinaires 2014		ONVN		
SA4.4.5	VIII Journées Techniques Vétérinaires 2012		ONVN		
SA4.4.6	atelier / (consultance internationale amélioration génétique:25 H/J)		DGPIA		
SA4.4.7	élaborations des documents par thématiques				
SA4.4.8	encore non défini: études et ateliers /voyage d'études				
R5	La coordination entre les acteurs du secteur de l'élevage/secteur rural est améliorée				
A0501	Animer les instances de coordination du programme 12				
SA5.1.1	cadre de concertation		DEP		
SA5.1.2	comité de pilotage		DEP+ad		
A0502	Renforcer la représentation du ME auprès du SE/SDR				
	divers		DEP		
A0503	Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication externe				
SA5.3.1	consultance nationale		DAIDRP		
SA5.3.2	événements relations publiques / matériaux		DAIDRP		
SA5.3.3	site web		DAIDRP		
A0504	Favoriser l'émergence des organisations faitières dans le secteur de l'élevage				
SA5.4.1	RECA		DPOE		
SA5.4.2	CAPAN		DPOE		
SA5.4.3	AVPN		DPOE		
SA5.4.4	ANZOOPA		DPOE		

DOCUMENT TYPE: template	DOCUMENT TITLE : Annual report	DOCUMENT OWNER : M. Van Parijs, M&E expert	DATE OF APPLICATION : Q4_2011	VERSION : 2.0
----------------------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	------------------

X01	Réserve budgétaire					
Z01	Frais de personnel					
Z0101	Assistant technique	MEO				
Z0102	Equipe finance et administration	MEO				
Z02	Investissements					
Z0201	Véhicules	CLOT				
Z0202	Equipement bureau					
Z0203	Equipement IT	CLOT				
Z03	Frais de fonctionnement					
Z0301	Frais de services et maintenance de véhicules	MEO				
Z0302	Furnitures de bureau	MEO				
Z0303	Frais de communication					
Z0304	Missions					
Z0305	Expertise ponctuelle internationale ou nationale non défini	MEO			A0202	
Z04	Audit et Suivi et Evaluation					
Z0401	Frais de suivi et évaluation					
Z0402	Audit					
Z0402	Backstopping interne CTB	MEO				