

Conseil d'administration
17-18 juin 2022

En référence au
 Point 7.a de l'ordre du jour

Point à l'ordre du jour : 1^{er} trimestre 2022 : Rapport sur la protection et la gestion des incidents

Résumé Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022 (1^{er} trimestre 2022) et offre des informations trimestrielles sur la protection et la gestion des incidents (GI) afin d'appuyer la Direction et la Gouvernance dans leurs rôles de management et de surveillance.

Action requise Le Conseil de lire et de **prendre note** du rapport.

Sommaire	Page
1) Introduction	2
2) Messages clés	2
3) Réalisations	3
4) Perspectives au 2^{ème} trimestre et après	4
5) Tableau de bord de la gestion des incidents	4
Annexe 1 : Formation de remise à niveau obligatoire à la protection 2021	8-9
Réflexions, apprentissage, achèvement	

SIGLES

ACR	Région des Amériques et des Caraïbes
RA	Région Afrique
AWR	Région du Monde arabe
CA	Conseil d'administration
C-FAR	Comité d'audit, des finances et des ressources
EN	Réseau européen
ESEAOR	Asie de l'Est et du Sud-est et Océanie
CGI	Coordinateur-riche des incidents
AM/M Assoc/PC	Association membre / Membre associé / Partenaires de collaboration

1^{er} trimestre 2022 : Rapport trimestriel sur la protection et la gestion des incidents

1. Introduction

Ce rapport couvre la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022 et offre des informations trimestrielles sur la protection et la gestion des incidents (GI) afin d'appuyer la Direction et la Gouvernance dans leurs rôles de management et de surveillance.

Suite à l'audit interne des fonctions de protection et de gestion des incidents réalisé à la fin du quatrième trimestre 2021, un plan d'action de gestion a été mis au point afin de suivre l'avancement des 19 mesures requises. Deux d'entre elles sont terminées, 11 sont en cours et 6 n'ont pas encore débuté.

Correction des données : les rapports annuels de 2021 sur la gestion des incidents et sur la protection indiquent que le total cumulé des cas de protection signalés au 31 décembre 2021 est de 17. Le nettoyage des données, entrepris en février 22 après la migration des dossiers hérités de l'ancien système, est désormais terminé et a permis d'identifier un autre cas de protection classé à tort comme question liée à l'emploi et au lieu de travail. Ce dossier a été ouvert et fermé en 2021 et toutes les allégations ont été traitées avant sa fermeture. Le seul impact de cette erreur de classification est que le nombre total cumulé de dossiers de protection reçus au 31 décembre 2021 est de 18, au lieu des 17 indiqué précédemment, et que le total cumulé des questions liées à l'emploi et au lieu de travail a été réduit d'une unité.

2. Messages clés

Gestion des incidents

▪ Etat cumulatif des problèmes signalés à la fin du 1^{er} trimestre

Le nombre cumulé de tous les signalements reçus depuis la mise en ligne de l'*IPPF SafeReport* en décembre 2018 jusqu'à la fin du premier trimestre 2022 s'élève désormais à 225. Sur ceux-ci, 187 (83%) ont été clos et 38 demeurent ouverts.

De tous les dossiers ouverts :

- 7 concernent le Secrétariat, dont 4 les questions relatives à l'emploi et au lieu de travail, et 1 les malversations financières
- 31 concernent les AM, dont 16 ont trait à l'emploi et au lieu de travail, 1 à l'égalité, à la diversité et l'inclusion, 9 aux malversations financières et cinq à la protection.

Parmi les 38 dossiers en suspens, certains font partie de l'arriéré 2020-2021 ; cinq (13 %) ont été signalés en 2020 et neuf (26 %) en 2021. Par rapport à l'arriéré à la fin du T4 2021, cela représente une réduction de 18 % de l'arriéré de 2020 et de 46 % de l'arriéré de 2021. Ces cas toujours non traités figurent au premier rang des priorités du personnel chargé de ces dossiers.

▪ Situation au 1^{er} trimestre

Au premier trimestre, 22 dossiers ont été clôturés et il y a eu 25 nouveaux signalements alors qu'au T1 2021 53 dossiers avaient été clos et 12 nouveaux problèmes avaient été signalés. Le chiffre de clôture de dossiers au T1 2021 est une anomalie car c'est au cours de cette période qu'un grand nombre de dossiers historiques du monde arabe ont été clôturés.

Sur les 25 nouveaux signalements, 16 concernent des questions liées à l'emploi et au lieu de travail, 2 la protection, 6 des malversations financières et 1 concerne l'offre d'informations et de services aux client-e-s.

Protection

Le plan de travail annuel 2022 sur la protection et la gestion des incidents a été approuvé et les activités approuvées seront mises en œuvre par l'équipe de protection, avec une contribution accrue du Groupe de travail sur la protection.

L'annexe 1 du présent rapport fournit des données relatives à la remise à niveau obligatoire à la protection en 2021. Cette formation devait être suivie par l'ensemble du personnel entre novembre et fin décembre 2021. La date butoir a été prolongée d'un mois et les données de l'annexe 1 incluent cette période de prorogation. La formation comprend cinq modules (20% par module).

Les données post formation indiquent que sur les 291 personnes qui devaient suivre cette remise à niveau (y compris les consultants et l'équipe de direction), 114 personnes (39%) ont complété les cinq modules, 35 (12%) quatre modules, huit (3%) trois modules, 12 (4%) deux modules, 69 personnes (24%) un module et 53 personnes (18%) zéro module. Sur les 53 personnes qui n'ont suivi aucun module, quatre étaient en congé de paternité, de maternité ou de maladie. Les enseignements tirés de cette première formation pilote de remise à niveau annuelle sont à l'annexe 1 et seront pris en compte lors de la mise au point de la version 2022.

3. Réalisations

Gestion des incidents

- **Progrès du plan d'action de la direction** en réponse à l'audit interne sur la protection et la gestion des incidents effectué au cours du T4 2021 :
 - Mise au point d'une documentation de « triage » améliorée à l'usage des BR
 - Révision de la liste des coordinateur-riche-s d'incident du Secrétariat.
- **Fin du nettoyage des données après migration [de l'ancien vers le nouveau système]** : commencé au T4 2021 et fini au T1 2022.
- **Focalisation constante sur les dossiers ouverts** : le nombre de dossiers toujours ouverts à la fin du T1 (38) a augmenté de trimestre en trimestre et d'année en année. Cependant, bien que le nombre de nouveaux signalements du T1 2022 (25) soit le double de celui du T1 de 2021 (12), et plus du double de celui du T4 2021 (11), l'attention portée au besoin de clore les dossiers et le rythme de leur clôture ne cesse de s'améliorer, indépendamment du nombre de nouveaux signalements reçus.
- **Nous avons commencé à examiner les informations enregistrées dans SafeReport concernant les leçons à tirer** : ces enseignements sont des informations obligatoires que les coordinateur-riche-s d'incidents doivent consigner dans SafeReport pour chaque signalement avant qu'il ne puisse être clos. Ceci afin que nous puissions extraire ces informations pour améliorer ou mieux intégrer savoirs/ entendements / pratiques. Nous nous sommes rendu compte que la qualité des enseignements enregistrés à ce jour ne fournit pas toujours les informations requises. Les coordinateur-riche-s d'incidents doivent mieux comprendre comment reconnaître et consigner ces enseignements. Une formation sera élaborée et dispensée afin de remédier ce problème.

Tableau 1 : Formation à la gestion des incidents dispensée au cours du T1

Formation à Safe Report au T1			
Formation dispensée	Nb de cours au 1 ^{er} trimestre	Nombre total de participant-e-s formé-e-s	Participant-e-s
Responsabilités de l'Unités régionales de signalements d'incident (URSI) [RIRU en anglais]	1	3	Cheffe des opérations, Vice-directrice régionale
Nombre total de membres du personnel formés			3

Protection

- **Début de l'évaluation de la nouvelle formation initiale à la protection** : cette formation ayant débuté en octobre 2021, l'évaluation de la formation sera effectuée deux fois par an afin d'informer l'amélioration continue de notre formation initiale à la protection.
- **Lancement d'une initiative de conformité pour un recrutement plus sûr** : évaluer comment le Secrétariat est positionné par rapport aux paramètres d'un recrutement plus sûr inscrits dans les politiques de l'IPPF.
- **Nous avons collaboré avec nos collègues de la gouvernance et de l'accréditation** afin de déterminer si, et dans quelle mesure, les amendements proposés en matière de protection et de gestion des incidents aux normes et vérifications d'accréditation des AM seront incluses dans le nouveau modèle.
- **Nous avons approuvé et mis en œuvre de nouvelles méthodes de travail** à l'intention du groupe de travail sur la protection afin de faire progresser les priorités du plan de travail et ce avec la contribution accrue des bureaux régionaux.

Tableau 2 : Formation à la protection dispensée au 1^{er} trimestre

Formation à la protection dispensée au cours du T1		
Cours de formation	Audience	Nombre total de participant-e-s
Formation initiale à la protection	Nouveaux membres du personnel du Secrétariat	21
Formation du formateur	1 MA	12
Formation du formateur	Personnel du Secrétariat	5
Nombre total de membres du personnel formé-e-s		38

4. Perspectives au 2^{ème} trimestre et après

Les principales priorités du T2 seront :

- **Clôture des arriérés** : Continuer à se concentrer sur les dossiers ouverts en 2020 (5) et 2021 (9) afin de les clôturer.
- **Initiative mondiale pour un recrutement plus sûr** :
 - examen des pratiques de recrutement à l'échelle du secrétariat pour évaluer la conformité avec les conditions de recrutement plus sûr de l'IPPF conformément aux politiques de protection (enfants et adultes vulnérables et principes d'emploi) ; des changements seront proposés et mis en œuvre si nécessaire.
 - élaborer une proposition à soumettre à l'examen de l'équipe de direction, concernant une initiative sectorielle visant à prévenir les abus, l'exploitation et le harcèlement sexuels dans notre secteur - le « **système de divulgation des abus** » géré par le Comité directeur pour l'action humanitaire (SCHR).
- **Amélioration de la capacité en matière de protection** :
 - mise en place de nouvelles réunions techniques mensuelles sur la protection animées par des experts en la matière. Il s'agira de sessions en ligne permettant aux collègues de venir poser des questions sur la protection. Ces sessions n'ont pas pour objet de communiquer sur les questionnements que les gens ont individuellement au sujet de la protection mais plutôt d'offrir des opportunités de développement des connaissances et de renforcement des capacités pour les BR.
 - soutien, ateliers, etc., à l'intention d'AWRO afin que ce BR puisse améliorer ses pratiques de protection et de gestion des incidents
 - continuer à fournir des occasions d'accroître la sensibilisation des AM à la protection grâce à une formation
 - Forums trimestriels sur la protection entre AM, l'objet étant d'offrir une expertise aux AM présentes, de promouvoir et de faciliter l'apprentissage entre pairs et le partage d'informations sur les enseignements tirés.

5. Tableau de bord de la gestion des incidents

Nombre de personnel du Secrétariat et d'AM – graphique 1

Le **graphique 1** montre le nombre d'employés du Secrétariat et le nombre d'AM dans la Fédération à la fin du T1. À la fin du T4 2021, le nombre total d'employés du secrétariat était de 277 et le nombre d'AM, y compris les partenaires de collaboration et autres partenaires, était de 141. À la fin du T1 2022, le nombre d'employés est passé à 280 (+ 10 (je dirais +3 – ndt- ?) par rapport au T4 2021) et le nombre d'AM est resté stable à 141.

Signalements – graphiques 2-6

Le **graphique 2** montre le nombre de problèmes signalés sur SafeReport au cours du T1 2022 et du T1 2020. Ce chiffre inclut les problèmes de protection, mais ceux-ci sont également présentés séparément dans les **graphiques 3 et 3a** pour plus de clarté.

Le **graphique 2a** montre le total cumulé de tous les problèmes signalés à la fin du T1 2022 et du T1 trimestre 2021.

Le **graphique 3** ne montre que les problèmes de protection signalés au cours des T1 2022 et 2021.

Le **graphique 3a** montre le total cumulé de tous les problèmes de protection signalés à la fin du 1^{er} trimestre 2022 et du 1^{er} trimestre 2021.

Le **graphique 4** montre la répartition par PTP de tous les problèmes signalés par la Fédération au cours du 1^{er} trimestre 2022 et du 1^{er} trimestre 2021.

Le **graphique 4a** montre la répartition des problèmes de protection signalés au cours des T1 2022 et 2021.

Le **graphique 5** montre le nombre de problèmes signalés par région au cours des T1 2022 et 2021.

Le **graphique 6** montre les problèmes signalés par sous-catégorie de PTP au cours du premier trimestre 2022 et du premier trimestre 2021.

Points à retenir : Le nombre de signalements au T1 a légèrement augmenté d'une année sur l'autre, avec 25 au 1^{er} trimestre 2022 contre 12 au 1^{er} trimestre 2021. Neuf des 25 nouveaux signalements ont été soumis en février et mars par la Région du Monde arabe. Ces neuf cas sont tous liés à l'AM et concernent des problèmes qui avaient été signalés au personnel du bureau régional

mais qui n'avaient pas été postés sur *SafeReport* comme requis. Cette question a été notée et discutée au niveau de l'équipe de direction en mars, suivi de conseils, d'un soutien et d'une orientation claire sur la façon dont ces cas doivent être traités à l'avenir.

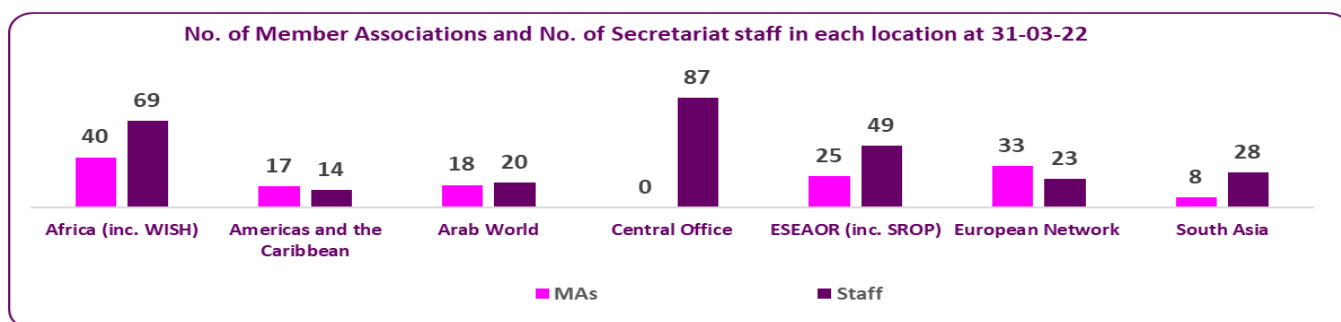
Sans ce groupe de neuf signalements, le nombre de signalements reste statique à une moyenne de six nouveaux par mois, sur la base des 3¼ ans de fonctionnement de *IPPF SafeReport*.

Cumulativement, les problèmes les plus fréquents sont les mêmes soit les questions relatives à l'emploi et au lieu de travail et les malversations financières. Toutefois, l'écart entre le nombre de cas de malversations financières et les cas d'emploi et de lieu de travail se creuse, ces derniers atteignant désormais un total cumulé de 128 signalements pour 61 cas de malversations financières.

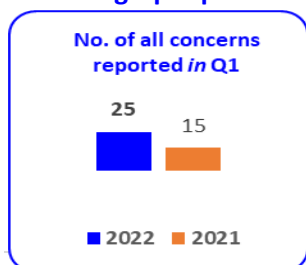
Nous l'avons déjà mentionné dans les rapports précédents, l'augmentation du nombre de questions relatives à l'emploi et au lieu de travail pourrait indiquer un niveau accru d'insatisfaction du personnel ou l'inverse – c'est-à-dire par exemple, une confiance croissante dans le système et les process en place pour répondre aux signalements et une augmentation du sentiment du personnel que ses signalements seront pris au sérieux. C'est quelque chose qui peut être testé en incluant des questions spécifiques dans la prochaine enquête d'opinion auprès du personnel afin de mieux comprendre ce que les données impliquent grâce à des informations qualitatives supplémentaires qui permettraient de corroborer résultats et hypothèses.

SafeReport contient, depuis un certain temps maintenant, six premiers types de problèmes (PTP), chacun avec son propre groupe de sous-catégories. D'autres problèmes peuvent parfois émerger dans les signalements communiqués sur *SafeReport*, mais les données fournies dans ce rapport et les rapports connexes, couvrent les principaux problèmes et les sous-catégories les plus pertinentes.

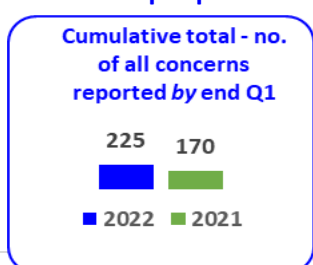
graphique 1



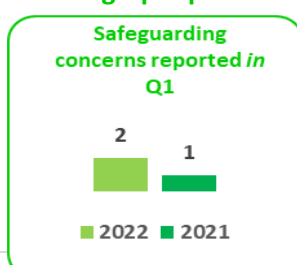
graphique 2



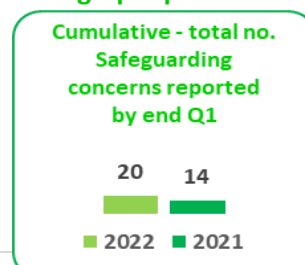
Graphique 2a



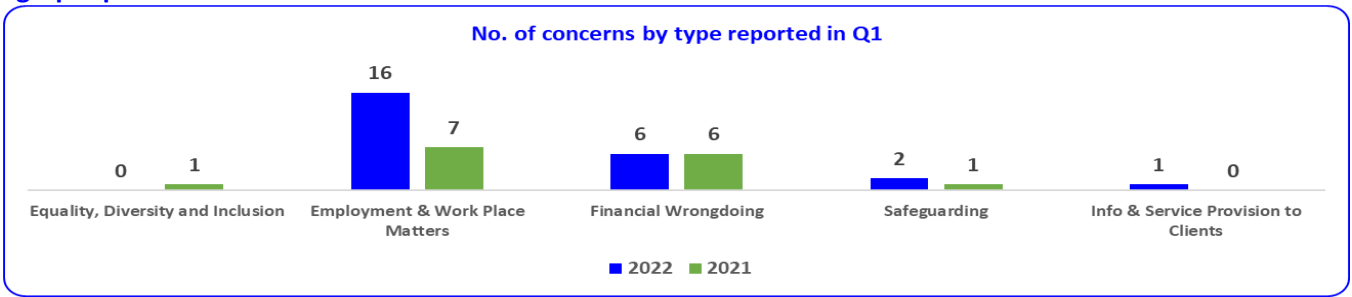
graphique 3



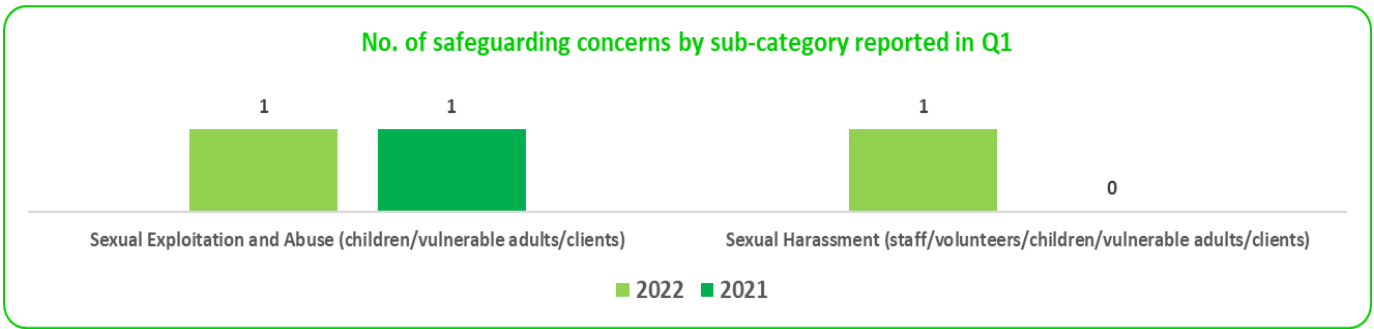
graphique 3a



graphique 4



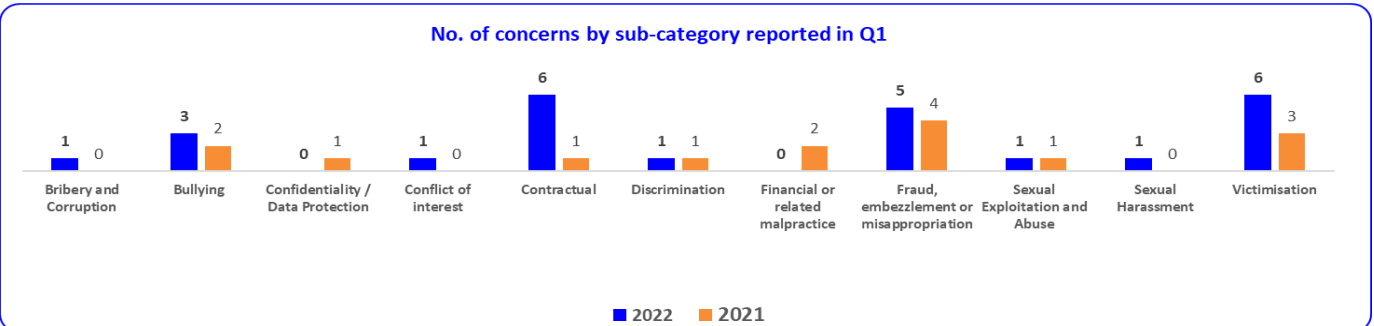
Graphique 4a



graphique 5



graphique 6



Dossiers clos – graphiques 7- 9

Le **graphique 7** montre le nombre total de dossiers clos au cours du 1^{er} trimestre (T1), indépendamment de la date à laquelle les problèmes furent signalés.

Le **diagramme 7a** montre le total cumulé de tous les dossiers clos à la fin du 1^{er} trimestre.

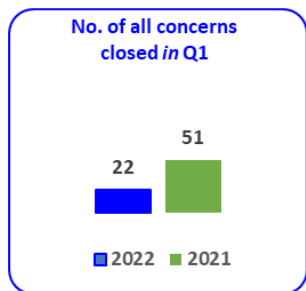
Le **graphique 8** montre le nombre de dossiers de protection clôturés au cours du 1^{er} trimestre, indépendamment de la date à laquelle les signalements ont été faits.

Le **graphique 7a** montre le total cumulé de tous les dossiers de protection clos à la fin du T1.

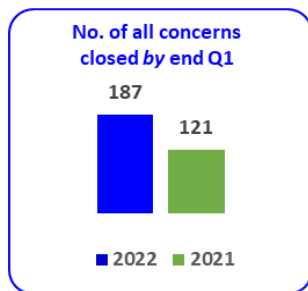
Le **graphique 9** montre le nombre de problèmes signalés par région/programme/site au 1^{er} trimestre.

Points à retenir : Nous continuons à nous concentrer sur l'amélioration du rythme de réponse aux problèmes signalés. En ce qui concerne les cas qui concernent le Secrétariat, nous avons constaté une amélioration notable du rythme et de la robustesse du travail entrepris.

graphique 7



graphique 7a



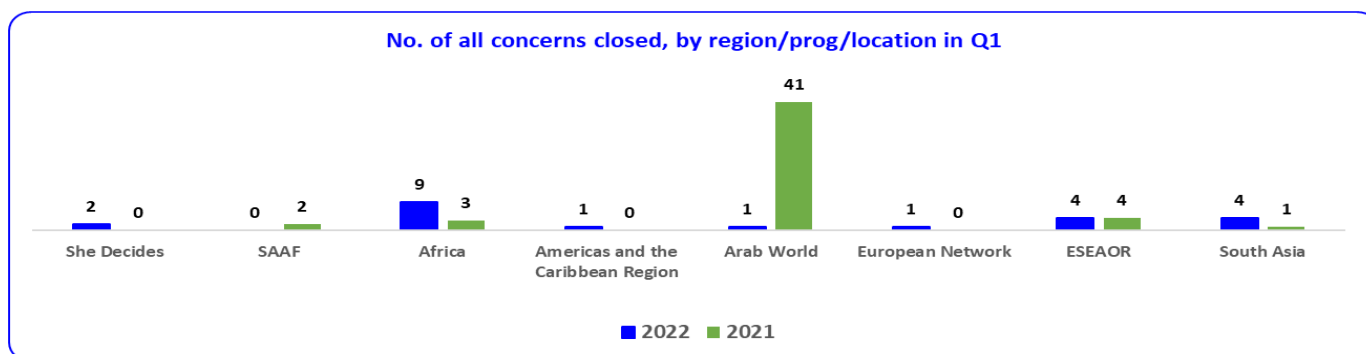
graphique 8



graphique 8a



graphique 9



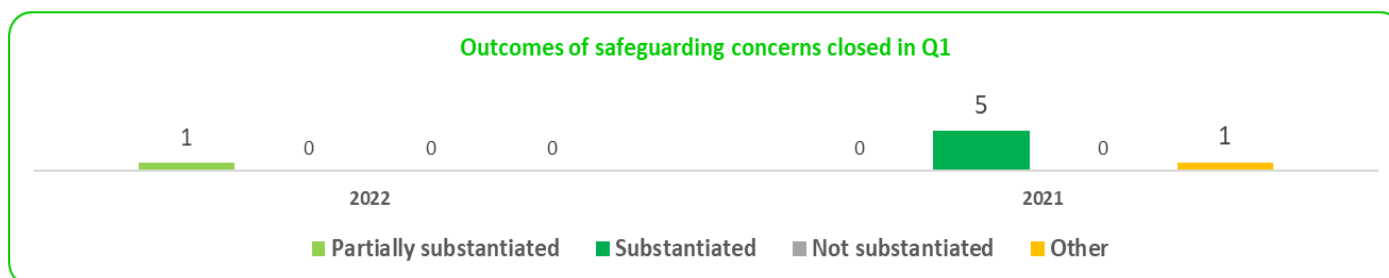
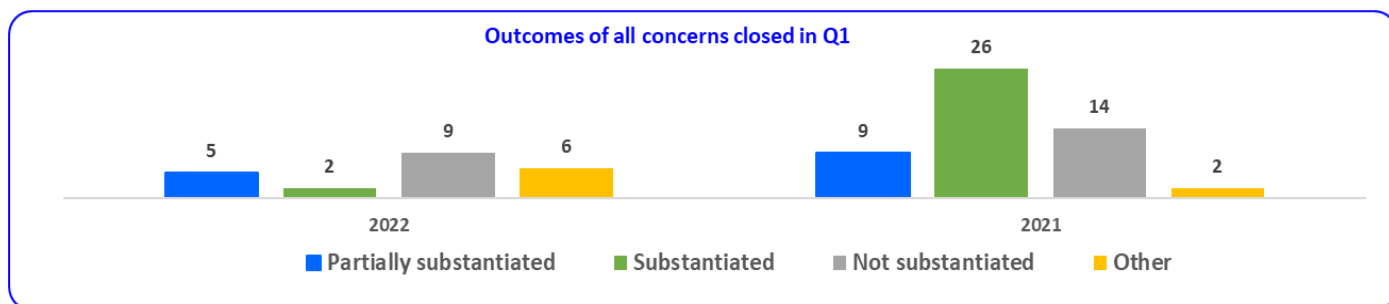
Résultats des signalements – graphiques 10- 10a

Lorsque les problèmes signalés sur *SafeReport* sont conclus et clôturés, le résultat de chaque cas est enregistré. Le **graphique 10** montre les résultats cumulés de *tous les* dossiers clôturés au cours du T1 2022, dossiers de protection compris.

Le **graphique 10a** montre les résultats des seuls problèmes de protection conclus et clôturés pendant le T1 2022.

Points à retenir : Les résultats des dossiers clôturés au T1 indiquent une répartition égale des résultats dans les quatre catégories. La comparaison avec le T1 2021 n'est pas indicative car ce trimestre connut un pic important de clôtures de dossiers dans la région du Monde arabe.

graphique 10



Graphique 10a

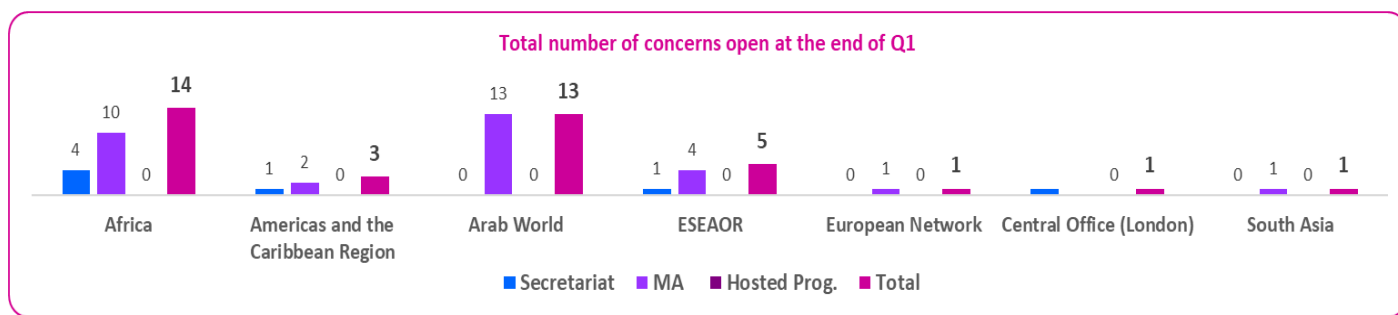
Dossiers ouverts

Le **graphique 11** montre le nombre de dossiers toujours ouverts à la fin du T1, soit 38, soit 17 % du nombre total de dossiers. Les sites du Secrétariat et les programmes hébergés sans dossiers encore ouverts n'apparaissent pas dans le graphique.

Sur les 38 dossiers qui restent ouverts, 31 (82%) concernent des AM, soit une augmentation de 8% par rapport aux chiffres du T4 2021, 7 (18%) concernent des bureaux du Secrétariat (aucun changement par rapport aux chiffres du T4 2021). Trois dossiers en souffrance ne peuvent être clôturés, malgré l'avancement de tous les travaux, mais il faut cependant noter que l'un d'entre eux fait l'objet d'une action en justice qui reste en suspens.

Points à retenir : On constate que le nombre de dossiers ouverts relatifs aux AM a augmenté de façon constante. Cela tient à ce que les AM font l'objet d'une augmentation de nouveaux signalements qui ne sont pas menés à terme. Les retours reçus des AM sur la lenteur de l'avancement de ces dossiers portent sur divers points : manque de ressources pour engager un enquêteur, demandes pour que le secrétariat fasse le travail plutôt que l'AM, manque de politiques institutionnelles permettant de canaliser ce travail, manque de compétences en matière de gestion des incidents et d'enquêtes et manque de compétences connexes. Trouver et développer des ressources pour soutenir le personnel du Secrétariat et celui des AM est un des axes de travail de 2022.

graphique 11



Annexe 1 : Formation de remise à niveau obligatoire à la protection : Réflexions, Apprentissage, Achèvement

Au T4 2021, la première formation de remise à niveau de l'IPPF sur la protection a été créée en interne par l'équipe de protection. Les collègues des ressources humaines du Secrétariat ont fourni les noms de tous les membres du personnel, consultants, stagiaires, etc. par lieu de travail et la formation a été dispensée le 23 novembre 2021 à 291 personnes.

A propos de la formation

La formation comporte cinq modules qui ensemble visent à s'assurer qu'une fois la formation terminée, les membres du personnel auront réactualisé leurs connaissances du cadre de protection de l'IPPF et approfondi leur compréhension des concepts fondamentaux qui lui sont liés. Il s'agit également de s'assurer que les personnes comprennent leurs droits et responsabilités en matière de protection dans le contexte de leur fonction.

Le cinquième module (le module Kaya) est un cours en ligne créé par l'*Humanitarian Leadership Academy*. Il vise spécifiquement à favoriser une compréhension plus approfondie de la protection dans le secteur humanitaire et du développement. Il examine un large éventail de questions de protection touchant les groupes vulnérables que nous servons et se concentre sur les « éléments non négociables de conduite ». Une formation sur mesure de 2 modules a été créée pour l'équipe de direction, le premier module ayant été dispensé le 23 novembre 2021 et le second consistant en le module Kaya.

Il a été demandé du personnel qu'il suive la formation avant le 21 décembre 2021, à l'exception de l'équipe de direction qui avait jusqu'au 31 décembre. Les mécanismes de suivi par les responsables hiérarchiques n'ont pas été mis en place à l'échelon régional. Les données mondiales et régionales l'achèvement la formation sont fournies ci-dessous. Un certain nombre de membres du personnel n'ont pas fini leur formation dans les délais impartis et il a donc été décidé de n'inclure dans les données que les membres du personnel ayant fini la formation avant le 31 janvier 2022. Chacun des cinq modules a contribué à un taux d'achèvement de 20%, comme suit :

- 20% d'achèvement – personnel ayant fini un des cinq modules
- 40% d'achèvement – personnel ayant fini deux des cinq modules
- 60% d'achèvement – personnel ayant fini trois des cinq modules
- 80% d'achèvement – personnel ayant fini quatre des cinq modules
- 100% d'achèvement – personnel ayant fini les cinq modules

Pour cette première année pilote, des certificats de participation sont remis à chaque personne ayant suivi l'un des cinq modules. Seules les personnes qui n'ont suivi aucun module ne recevront pas de certificat. Il s'agit d'introduire une approche incitative plutôt que disciplinaire en appui aux attendus en matière d'achèvement qui seront mis en œuvre en 2022.

Réflexions à fins d'informer la formation 2022

Cette formation était un pilote et un certain nombre d'enseignements clairs ont été identifiés et seront pris en compte dans le développement de la formation 2022, notamment :

1^{er} enseignement : Défis techniques : Un petit nombre de personnes (moins de 10 %) ont fait part de leurs difficultés techniques (et de leur frustration) concernant l'accès ou la sauvegarde des données au fur et à mesure de la formation.

Action : la formation 2022 tiendra compte des problèmes techniques qui se sont posés et apportera des modifications si possible.

2nd enseignement : les taux d'achèvement des cinq modules ne sont pas parfaits : Ceux du bureau central sont particulièrement mauvais. Bien que des problèmes techniques aient été rencontrés, nous devons augmenter le taux d'achèvement de la formation 2022 à 100% de la formation avec 100% du personnel.

Action 2 : Les responsables et les collègues des RH seront invités à travailler ensemble pour prendre des mesures proportionnées si la formation n'est pas suivie par un ou plusieurs membres de leur équipe. Les directrices

régionales et directeurs et directrices e division veilleront à ce que le taux de conformité de 100% soit un message clé lors du lancement de la formation 2022.

3^{ème} enseignement : Le calendrier de la formation doit être avancé : Novembre n'est pas un bon mois pour la formation.

Action 3: Il faut s'attendre à ce qu'un meilleur suivi de la part des DR se traduise par une amélioration des taux d'achèvement. Pour la formation de remise à niveau 2022, la formation sera lancée plus tôt, mais, sauf dans des circonstances exceptionnelles, des délais plus longs ne seront pas accordés.

Données d'achèvement

Dans tout le Secrétariat : 291 personnes

- **53 (18%) n'ont suivi aucun modules**
- 69 (24%) ont fini 1 module
- 12 (4%) ont fini 2 modules
- 8 (3%) ont fini 3 modules
- 35 (12%) ont fini 4 modules
- **114 (39%) ont fini 5 modules**

Données régionales

ACRO – 12 personnes

- **0 (0%) n'ont suivi aucun modules**
- 6 (50%) ont fini 1 modules
- 0 (0%) ont fini 2 modules
- 0 (0%) ont fini 3 modules
- 1 (8%) ont fini 4 modules
- **5 (42%) ont fini 5 modules**

ARO 74 personnes

- **6 (8%) n'ont suivi aucun modules**
- 31 (42%) ont fini 21 module
- 3 (4%) ont fini 2 modules
- 1 (1%) ont fini 3 modules
- 5 (7%) ont fini 4 modules
- **28 (38%) ont fini 5 modules**

AWRO 18 personnes

- **0 (0%) n'ont suivi aucun modules**
- 8 (44,5%) ont fini 1 module
- 0 (0%) ont fini 2 modules
- 0 (0%) ont fini 3 modules
- 2 (11%) ont fini 4 modules
- **8 (44,5%) ont fini 5 modules**

BC 78 personnes

- **29 (37%) n'ont suivi aucun modules**
- 8 (10%) ont fini 1 module
- 6 (8%) ont fini 2 modules
- 2 (3%) ont fini 3 modules
- 10 (13%) ont fini 4 modules
- **23 (29%) ont fini 5 modules**

Equipe de direction : 11 personnes

- 11 (100%) ont fini 1 module
- 9 (82%) ont fini tous les modules conçus pour l'équipe de direction

ENRO 24 personnes

- **2 (8,5%) n'ont suivi aucun module**
- 0 (0%) ont fini 1 module
- 1 (4%) ont fini 2 modules
- 2 (8,5%) ont fini 3 modules
- 6 (25%) ont fini 4 modules
- **13 (54%) ont fini 5 modules**

ESEAORO 30 personnes

- **7 (23,5%) n'ont suivi aucun modules**
- 9 (30%) ont fini 1 module
- 0 (0%) ont fini 2 modules
- 1 (3%) ont fini 3 modules
- 3 (10%) ont fini 4 modules
- **10 (33,5%) ont fini 5 modules**

SARO 20 personnes

- **6 (30%) n'ont suivi aucun modules**
- 5 (21%) ont fini 1 module
- 1 (4%) ont fini 2 modules
- 0 (0%) ont fini 3 modules
- 4 (17%) ont fini 4 modules
- **13 (54%) ont fini 5 modules**

SROP (bureau sous-régional du Pacifique) – 20 personnes

- **6 (30%) n'ont suivi aucun modules**
 - 2 (10%) ont fini 1 module
 - 1 (5%) ont fini 2 modules
 - 2 (10%) ont fini 3 modules
 - 4 (20%) ont fini 4 modules
 - **5 (25%) ont fini 5 modules**
-