

# Secretariat de l'IPPF

## Business Plan 2024



# Sommaire

<b>Avant-propos</b> .....	<b>3</b>
<b>Synthèse</b> .....	<b>4</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Planification</b> .....	<b>8</b>
Vue d'ensemble du Secrétariat.....	9
Bureau régional Afrique (ARO).....	12
Bureau régional Amériques & Caraïbes (ACRO).....	13
Bureau régional Monde arabe (AWRO).....	14
Bureau régional Asie de l'Est et du Sud-Est & Océanie (ESEAOR).....	15
Bureau régional Europe et Asie centrale (ENRO).....	16
Bureau de Londres (LO).....	17
Bureau régional Asie du Sud (SARO).....	20
Gestion des risques.....	20
<b>2. Budget</b> .....	<b>24</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>32</b>
Annexe 1 : Priorités du secrétariat.....	32
Annexe 2 : Projets du Secrétariat par région .....	37

# Avant-propos

La Fédération est entrée depuis un an dans une nouvelle période stratégique de six ans. En 2023, tout en passant d'une stratégie à l'autre, la Fédération n'a pas ménagé ses efforts. Nous avons dispensé des soins et milité en faveur de la santé, des droits et de la justice sexuels et reproductifs (SDJSR) pour les femmes, les filles et les populations marginalisées. Nous avons œuvré à la redéfinition de nos valeurs et à l'élaboration d'une nouvelle marque (rebranding). Nous avons tenu six réunions régionales stimulantes qui nous ont fait sortir de notre zone de confort et nous ont poussés à aller plus loin, à moderniser et rajeunir notre fonctionnement et nos pratiques. Et le Secrétariat a subi une transformation difficile mais ô combien nécessaire.

À l'horizon 2024, nous allons construire sur ces bases. Le Secrétariat est clairement mieux équipé pour tenir les engagements stratégiques de la Fédération. Nous avons accueilli de nombreux nouveaux collègues du monde entier. Ils nous apportent une énergie, des idées et des compétences nouvelles. Avec un contingent complet d'architectes de coopération (AdC), nous serons plus proches des associations membres, et eux du Secrétariat. L'équipe Solidarité en faveur du changement nous rapprochera des nombreuses communautés, mouvements et réseaux qui militent pour la SDJSR. Enfin, l'équipe humanitaire continuera à renforcer notre capacité à faire face aux pires effets d'un monde instable. Lorsque les guerres, les tremblements de terre et l'instabilité politique ont bouleversé la vie des populations en Afghanistan, en Israël, en Palestine et en Ukraine, ils ont été en mesure de mobiliser une réponse humanitaire rapide pour les associations membres touchées et leurs client-e-s.

Il est clair pour moi que nous avons les outils, les connaissances et, grâce à nos partenaires et donateurs, les moyens de faire la différence. Nous devons en tirer le meilleur parti possible. 2024 sera une autre année charnière. Elle nous confrontera sans aucun doute à de nombreux défis, certains attendus, d'autres non. Nous ne pouvons nous permettre de perdre du terrain ou notre élan. Nous devons continuer à aller de l'avant. Le plan 2024 du Secrétariat me donne du courage. Il témoigne d'un engagement à servir, guider et construire l'avenir.

**Alvaro Bermejo**

**Directeur général de l'IPPF**

L'année 2024 marque trois décennies depuis la conférence cruciale de la CIPD au Caire, où le monde s'est engagé en faveur de la santé et des droits sexuels et reproductifs. « Le Caire » a permis de réaliser des progrès, mais pas à l'échelle imaginée : ils ont été entravés par un climat politique de plus en plus sombre qui a éclipsé l'agenda progressiste. Dans le climat actuel, les agences donatrices et les partenaires du développement sont confrontés à un gouffre de plus en plus large de politiques régressives, de diminution des ressources et d'augmentation des besoins. La réalité politique et financière place l'IPPF dans une dichotomie. D'une part, la fédération a le désir et la capacité d'aller au-delà du Caire et, d'autre part, elle dispose de moyens réduits et d'un soutien politique de plus en plus faible pour le faire.

Après cinq années de changement initié avec les réformes de 2019, l'IPPF est transformée et prête à avoir un impact. L'approbation unanime de la Stratégie 2028 lors de l'Assemblée générale de Bogota lui donne un élan, une direction et un objectif. La stratégie affirme l'universalité des droits humains et embrasse le cœur féministe de la santé et des droits sexuels et reproductifs. Elle s'engage à moderniser les soins et le plaidoyer en adoptant le leadership des jeunes et en utilisant les nouvelles technologies et les plateformes numériques. Mais les défis identifiés dans la stratégie se matérialisent déjà.

L'année 2024 sera capitale pour l'IPPF. Le Secrétariat et les membres ne se font pas d'illusions. Avec une possible administration Trump 2.0 et des gouvernements extrémistes susceptibles de gagner du terrain en Europe, l'agenda des SDJSR est menacé, et le défi de faire plus avec moins est une réalité que l'on ne peut ignorer.

Les business plans 2024 illustrent les tensions. Ils reflètent un engagement concluant et collectif en faveur de l'amélioration des soins et du soutien aux populations marginalisées, en particulier les LGBTQ+, les travailleur-se-s du sexe et les communautés autochtones. L'engagement significatif des jeunes et le développement de leur leadership suscitent un réel enthousiasme. Le personnel est tout à fait prêt à soutenir les associations membres grâce à une structure organisationnelle nouvellement alignée sur la stratégie. Il est question de collaboration transfrontalière et interrégionale entre les AM et de favoriser le partage des connaissances et de l'expertise des meilleures pratiques tant au sein de la fédération qu'à l'extérieur.

Ces plans témoignent également d'une conscience aiguë des difficultés auxquelles la fédération est confrontée. Ils évoquent les mesures urgentes nécessaires pour faire face à une opposition de plus en plus forte. Tous craignent que l'évolution des priorités des donateurs ne compromette les résultats en santé sexuelle et reproductive, tant pour l'IPPF que pour le secteur dans son ensemble. Les plans évoquent la nécessité impérieuse d'obtenir de donateurs un financement supplémentaire. La division des relations extérieures et les équipes régionales donnent la priorité à l'amélioration de l'image de l'IPPF auprès des donateurs, du grand public, des médias et des principales parties prenantes.

Le travail est présenté sous la forme de 146 projets planifiés par les sept bureaux et les quatre bureaux subrégionaux. Pour la plupart d'entre eux, les projets sont consacrés au pilier 4 de la stratégie, Nourrir la Fédération. Vient ensuite dans l'ordre des priorités le

pilier 1, Centrer les soins sur la personne, suivi du pilier 2, Faire avancer l'agenda de la sexualité, et enfin du pilier 3, Solidarité en faveur du changement. Plus d'un quart des projets sont restreints, plus de 40 % sont réalisés uniquement sur le temps de travail du personnel.

Le budget présenté dans ce plan couvre tous les fonds qui transiteront par le Secrétariat de l'IPPF en 2024. Le budget est basé sur les informations actuellement disponibles au sein du Secrétariat. Ce budget a été préparé à partir des informations fournies par chaque bureau du secrétariat. Pour les détails de ce budget, voir en section 2 du présent document.

Income/Exp	Budget 2024				Q3 Forecast 2023			
	Restricted	Designated	Unrestricted	Total	Restricted	Designated	Unrestricted	Total
<b>Income</b>								
Grant Income	18,847	-	55,919	74,766	39,875	-	55,805	95,680
Donation Income	-	-	3,600	3,600	15	-	3,738	3,753
Other Income	-	-	2,154	2,154	-	-	661	661
Overhead Recovery	-	-	3,769	3,769	88	-	2,411	2,499
<b>Total Income</b>	<b>18,847</b>	<b>-</b>	<b>65,442</b>	<b>84,289</b>	<b>39,978</b>	<b>-</b>	<b>62,615</b>	<b>102,593</b>
Secretariat Costs	11,008	7,105	23,127	41,240	15,909	11,253	21,152	48,313
Grants	24,173	1,859	40,923	66,955	35,802	3,828	40,701	80,331
<b>Total Exp</b>	<b>35,182</b>	<b>8,964</b>	<b>64,051</b>	<b>108,196</b>	<b>51,711</b>	<b>15,080</b>	<b>61,853</b>	<b>128,644</b>
<b>Net Op Income/ (Draw down)</b>	<b>(16,334)</b>	<b>(8,964)</b>	<b>1,391</b>	<b>(23,907)</b>	<b>(11,733)</b>	<b>(15,080)</b>	<b>762</b>	<b>(26,051)</b>
<b>Secretariat Cost %</b>			<b>35.34%</b>				<b>33.78%</b>	

Ce budget a été examiné et approuvé par l'équipe de la Direction (DLT) et est présenté au C-FAR le 17 novembre 2023.

# Introduction

Le secrétariat joue un rôle important au sein de la fédération. Il fonctionne principalement comme un connecteur, un rassembleur et un facilitateur de collaboration. Mais il est également un acteur à part entière. De nombreuses voies stratégiques de l'IPPF dépendent directement de l'action et du leadership du Secrétariat.

En 2023, le Secrétariat a posé des bases solides pour soutenir l'effort de transformation. Ayant réformé ses modèles de gouvernance et d'allocation des ressources, il fonctionne désormais dans le cadre d'une structure unifiée. Il a également optimisé les ressources et les capacités disponibles en vue d'un alignement total sur la nouvelle stratégie. Enfin, dans un effort passionnant pour définir et respecter ses valeurs, il a commencé à élaborer une charte des droits de l'IPPF qui, associée à un rebranding, donnera une nouvelle identité à l'IPPF/révélera l'identité de l'IPPF dans toute sa vitalité.

Tout le travail réalisé par le Secrétariat est décrit en termes de projets. Cela s'applique aux contrats avec les grands donateurs ainsi qu'aux chantiers opérationnels de haut niveau. Les projets sont le point de jonction entre les plans et les budgets. Ils partagent les codes de projet de NetSuite. Le Secrétariat fonctionne avec quatre types de projets. A savoir :

- 1. Les projets non restreints de base**, qui bénéficient d'un financement pour les activités relevant du Flux 1 de l'allocation non restreinte du Secrétariat. Les projets non restreints de base concernent souvent les coûts fixes nécessaires au fonctionnement du Secrétariat et de la structure de gouvernance. Cette catégorie comprend également des projets d'importance stratégique qui ont bénéficié d'un financement d'activité pour une période déterminée en vue d'atteindre des objectifs clairs.
- 2. Les projets sur le temps de travail du personnel**, qui sont des actions limitées dans le temps visant un objectif élevé et ne sont mises en œuvre que sur le temps de travail du personnel. Ces projets n'ont pas de budget d'activité et doivent s'appuyer sur d'autres chantiers existants déjà financés ou lever des fonds restreints pour leur mise en œuvre.
- 3. Les projets affectés et/ou réservés**, qui sont financés sur la réserve de l'IPPF via une affectation de fonds par le Conseil d'administration en vue d'atteindre un objectif stratégique clair. Contrairement aux projets non restreints de base, les projets affectés peuvent s'étendre sur plusieurs années et cycles budgétaires. Ils sont également appelés projets réservés non restreints.
- 4. Les projets restreints**, qui sont financés par des donateurs et dont les termes de l'accord et les résultats sont spécifiés. Chacun de ces projets respecte un accord conclu avec un donateur et inscrit dans une durée donnée, qui s'étend souvent sur plusieurs années civiles.

Le business plan du Secrétariat est mis à jour chaque année. Il s'agit d'un outil de responsabilisation capital qui donne un aperçu du travail effectué par les nombreux bureaux et équipes. Il aide les membres à comprendre le travail effectué dans le cadre de la stratégie globale. Il sert également de base à l'examen annuel du mécanisme de

responsabilisation du secrétariat (MRS), lequel permet aux AM d'évaluer les performances de leur secrétariat.

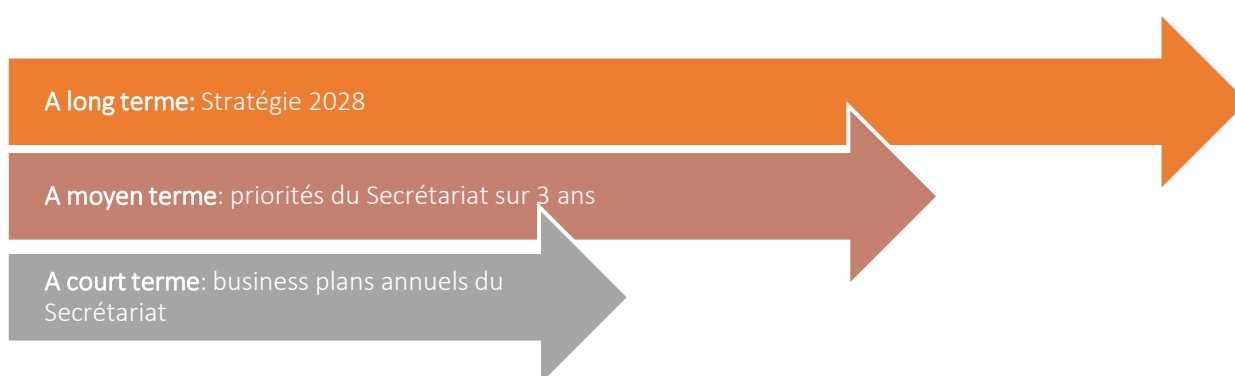


# 1. Planification

Cette section contient la description du contexte opérationnel et des actions planifiées par les six régions et les quatre divisions qui composent collectivement le Secrétariat. La planification s'est déroulée sur une période de deux semaines.

Le processus a été mené par les directeur-trice-s de division et de région, et compilé par les cadres intermédiaires, c'est-à-dire les directeurs d'unité et les autres responsables et chefs de service chargés de saisir les données dans la feuille de calcul du business plan.

Pour guider la planification et la budgétisation annuelles des secrétariats, les membres de l'équipe de la Direction (DLT) ont défini un ensemble de priorités à moyen terme. Il s'agit des actions que le Secrétariat devra réaliser dans un délai de trois ans pour que la fédération atteigne ses objectifs stratégiques. Tous les projets du secrétariat doivent donc s'aligner sur une priorité pour démontrer leur pertinence stratégique. Les priorités sont liées aux douze axes stratégiques de l'IPPF. L'ensemble des priorités figure à l'annexe 1 du présent business plan.



*Figure 1. Les priorités du Secrétariat*

La planification a commencé par des réflexions en haut lieu sur les risques et les opportunités qui se profilent à l'horizon. Les directeur-trice-s ont mené des discussions approfondies, qui ont été synthétisées puis enregistrées pour être utilisées dans le business plan. Chaque division et région a spécifié des objectifs prioritaires qui s'inspiraient de la stratégie de l'IPPF et des priorités du Secrétariat.

Une fois les objectifs prioritaires identifiés et approuvés, les unités et les équipes ont défini et détaillé les axes de travail à mettre en œuvre au cours de l'année. Ces axes ont été décrits sous la forme de projets et été introduits dans un registre de projets global. Les descriptions de projet comprenaient des données sur la responsabilité, les principaux indicateurs de performance, ainsi que les principaux risques et les mesures d'atténuation.

Le registre des projets est contrôlé et mis à jour lors de réunions trimestrielles. Une version abrégée du registre consolidé figure à l'annexe 2 du présent document.



## Vue d'ensemble du Secrétariat

**Directeur général de l'IPPF** : Alvaro Bermejo

**Total des effectifs du Secrétariat** : 290,7 (en nombre d'ETP)

Région / Division	Secrétariat	Entités hébergées
BR Amériques et Caraïbes	20,5	0
BR Afrique	69	1
BR Monde arabe	18	0
BR Réseau européen	22,2	0
BR Asie de l'Est, du Sud-Est et Océanie	53	10
BR Asie du Sud	18	0
Bureau du directeur général	6	0
Division Finances et Technologie	36,6	0
Division Personnel, Organisation et Culture	6	0
Division Développement et de Impact des AM	20	8,8
Division des relations extérieures	21,4	9,6
<b>Total des effectifs</b>	<b>290,7</b>	<b>29,4</b>

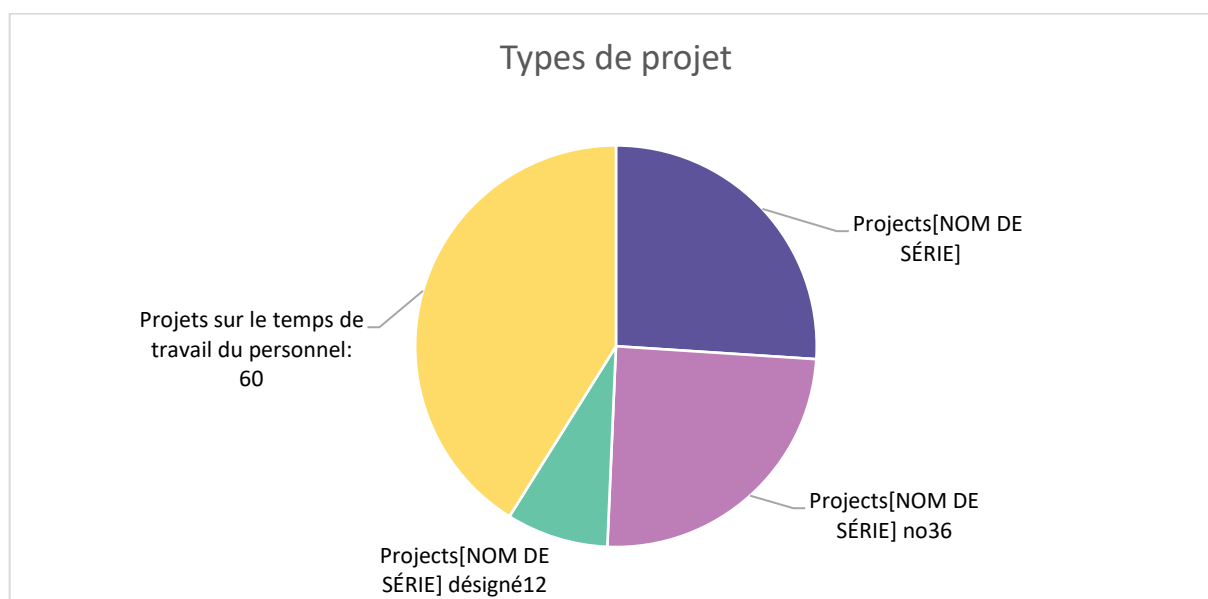
### Bureaux

Les sept bureaux principaux sont basés à Bruxelles (Belgique), Delhi (Inde), Londres (Royaume-Uni), Kuala Lumpur (Malaisie), Mexico (Mexique), Nairobi (Kenya) et Tunis (Tunisie). Il existe également des bureaux à Abidjan (Côte d'Ivoire), Genève (Suisse), Port d'Espagne (Trinité-et-Tobago), New York (États-Unis) et Suva (Fidji).

L'IPPF héberge plusieurs entités dont FP2030, Nexus, SAAF et SheDecides.

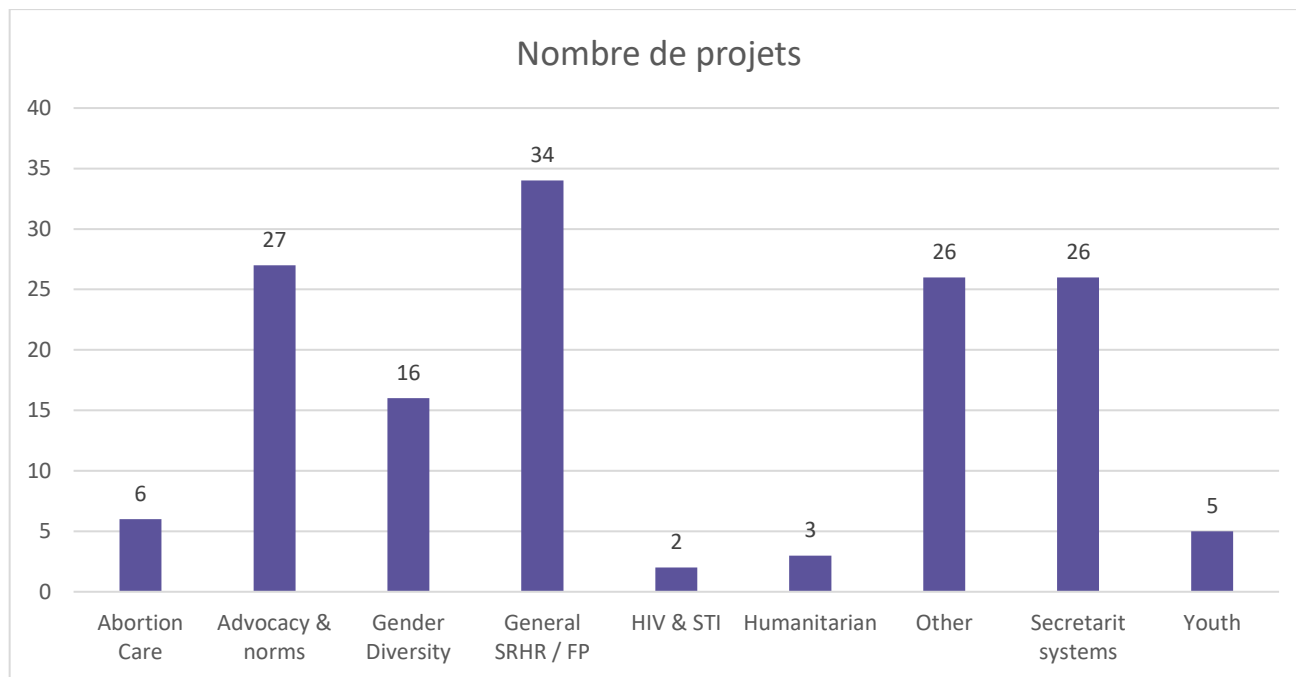
### Projets

Au moment de la planification, le Secrétariat a prévu la mise en œuvre d'un total de 146 projets à travers ses divers bureaux. D'autres projets pourront être ajoutés au cours de l'année. De nouveaux projets restreints peuvent être attribués à l'IPPF, ou le Conseil d'administration peut allouer des fonds supplémentaires provenant de la réserve générale.

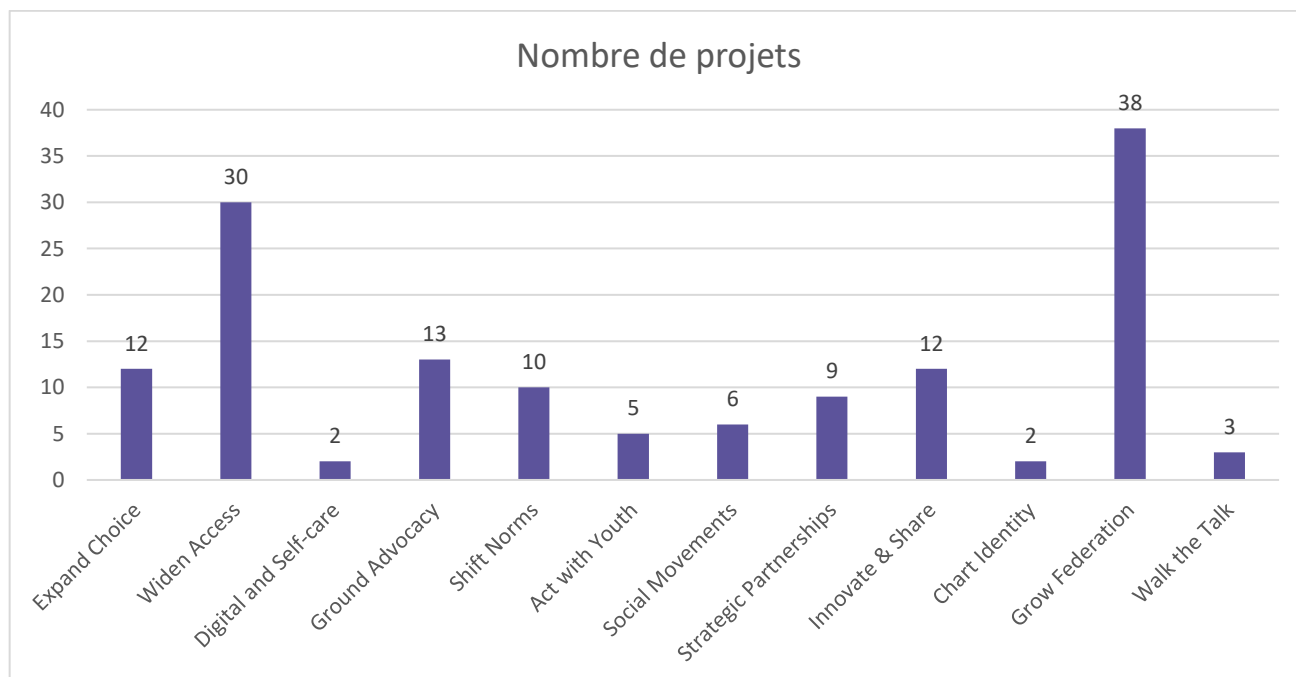


Les projets sont classés par thème de SDRS et par axe stratégique. Ci-dessous le détail des projets selon ces classements :

### Projets par thème



### Projet par axe stratégique



## Structure

Région / Division	Unité/équipes
Bureau régional Amériques & Caraïbes	Services généraux Relations extérieures Soutien et développement des AM Bureau de la Direction régionale
Bureau régional Afrique	Services généraux Relations extérieures Genre et inclusion Soutien et développement des AM Bureau de la Direction régionale
Bureau régional Monde arabe	Services généraux Relations extérieures Soutien et développement des AM Bureau de la Direction régionale
Bureau régional Europe et Asie centrale	Services généraux Relations extérieures Soutien et développement des AM Bureau de la Direction régionale
Bureau régional Asie de l'Est et du Sud-Est & Océanie	Services généraux Relations extérieures Soutien et Développement des AM du Pacifique Soutien et développement des AM Bureau de la Direction régionale
Bureau régional Asie du Sud	Services généraux Relations extérieures Soutien et développement des AM Bureau du directeur régional
Division Développement et Impact des AM	Bureau de la Direction divisionnaire Gouvernance et accréditation Équipe humanitaire Leadership médical Performance, apprentissage et impact Planification et stratégie Gestion de portefeuille Equipe, Produits de SR
Division Relations extérieures	Bureau de la Direction divisionnaire Relations avec les donateurs et collecte de fonds Solidarité en faveur du changement
Division Personnel Organisation & Culture	Antiracisme Bureau de la Direction divisionnaire Ressources humaines Protection des biens et personnes
Division Finances et Technologie	Bureau de la Direction divisionnaire Reporting aux donateurs Pôle financier Gestion financière Planification et analyse financière Technologie
Bureau de la Direction générale	Bureau du Directeur général Risque et assurance

**Entités hébergées** : SAAF, Nexus, SheDecides, FP2030 et Mécanisme de coordination régionale multipays des îles du Pacifique.

## Bureau régional Afrique (ARO)

**Bureau principal :** Nairobi, Kenya ; bureau auxiliaire à Abidjan, Côte d'Ivoire

**Direction régionale :** Marie-Evelyne Petrus Barry

**Effectifs :** 69      **Associations membres :** 32

Le Bureau régional Afrique est confronté à un ensemble de défis très divers mais également à des opportunités qui auront un impact sur la capacité de la région à mettre en œuvre la stratégie 2028. La principale priorité pour 2024 sera de veiller à ce que la stratégie 2024 l'IPPF Afrique relève ces défis, tire parti des opportunités et garantisse une mise en œuvre réussie de la stratégie 2028.

Un certain nombre de défis pourraient entraver les progrès et les résultats des bureaux régionaux en matière de santé, droits et justice sexuels et reproductifs (SDJSR), comme le prévoit la nouvelle stratégie. Il s'agit notamment de l'enhardissement des mouvements anti-droits, de la réduction du financement pour la SDSR en raison de la détérioration des conditions économiques mondiales, de la montée des gouvernements populistes, de l'augmentation de la population des jeunes dans la région et de la nécessité de répondre à leurs besoins en SDSR, de l'instabilité politique, de la faiblesse des systèmes nationaux de santé et d'éducation, des besoins SDSR non satisfaits dans l'ensemble de la population, des normes et attitudes sociétales néfastes, de l'impact de la crise climatique, ainsi que des obstacles politiques et juridiques.

Pour atténuer l'impact de ces défis, l'ARO œuvrera avec ses AM à renforcer son image auprès des communautés que nous servons ainsi qu'auprès des gouvernements nationaux en promouvant et dispensant des services SSR de grande qualité et en plaidant pour des politiques SDSR progressistes. La région Afrique compte la plus grande population de jeunes au monde et l'ARO, avec son Mouvement d'action des jeunes (MAJ), cherchera à accroître son influence et son impact aux côtés des jeunes.

L'ARO cherchera également à tirer parti de l'évolution actuelle des engagements des gouvernements en faveur des organisations féministes de la société civile et de l'adoption de politiques étrangères féministes en tant qu'élément essentiel du développement durable. L'ARO abrite le programme Feminist Opportunities Now (FON) (*Opportunités féministes maintenant*), qui vise à renforcer les mouvements féministes dans 10 pays sur 3 continents, et qui est financé par le gouvernement français.

La région cherchera également à exploiter les instruments politiques subrégionaux et continentaux, y compris le protocole de Maputo, pour mener des actions de plaidoyer et des campagnes tant à l'échelle régionale que nationale. L'ARO continuera à rechercher des possibilités de tirer parti de la technologie pour développer de nouveaux modèles de soins et de prestation de services.

Pour 2024, les objectifs de l'ARO se concentreront sur trois domaines prioritaires interconnectés. L'ARO continuera à travailler avec les associations membres pour élargir leur prestation de services et leur plaidoyer, en particulier auprès des communautés LGBT+, des communautés autochtones, des déplacés/réfugiés à l'intérieur de leur pays, des travailleur-se-s du sexe et des personnes vivant avec un handicap. Le bureau régional renforcera son engagement à faire progresser l'agenda de la SDSR sous l'angle féministe d'abord puis décolonial, et soutiendra les efforts antiracistes en cours dans l'ensemble du Secrétariat. Notre dernier domaine d'intervention pour 2024 consistera à assurer une gestion plus efficace des subventions importantes et restreintes telles que WISH, FON et d'autres, afin de maximiser l'impact et les résultats des projets à grande échelle. Cela inclura une meilleure méthode de gestion de projet, y compris en termes de supervision, conformité et pratiques.

Enfin, par le biais de sa stratégie 2024, l'ARO reste déterminé à renforcer ses relations avec ses AM et partenaires, ainsi qu'à développer son écosystème régional en travaillant avec davantage de jeunes et de mouvements féministes locaux et en contribuant à l'élaboration de politiques et de lois SDSR progressistes et qui ne laissent vraiment personne de côté.

## Bureau régional Amériques & Caraïbes (ACRO)

**Bureaux principaux :** Mexico, Mexique et Port of Spain, Trinité-et-Tobago

**Direction régionale :** Eugenia Lopez Uribe

**Effectifs actuels :** 20,5

**Associations membres :** 27

La région Amériques & Caraïbes (ACRO) est celle qui compte le plus grand nombre de grossesses chez l'adolescente, des infections au VIH en hausse, un mouvement LGBT+ fragmenté, des mouvements anti droits qui se renforcent grâce à l'influence et au financement de la religion, ainsi que celle où nous perdons des gouvernements jusque-là prêts à défendre notre agenda et où les donateurs prêts à financer la SDSR se font plus rares. Ces défis auront sans aucun doute un impact sur les progrès que nous pouvons réaliser dans la mise en œuvre de la stratégie 2028, mais nous restons optimistes quant au potentiel de la région à réaliser de grands progrès en SDSR grâce à un mouvement féministe fort.

La région dispose d'un mouvement féministe de terrain solide et en pleine expansion, qui a réalisé des progrès considérables en matière de soins liés à l'avortement et de lutte contre les violences sexistes, et qui a servi d'inspiration aux mouvements de la vague verte à travers le monde. En nous fondant sur ces avancées dans la région, nous voyons une opportunité de s'aligner et de soutenir les parties prenantes, en particulier celles qui se trouvent dans des contextes plus marginalisés tels que les communautés autochtones, les travailleur-se-s du sexe, les mouvements LGBT+, et plus particulièrement les communautés trans et les personnes vivant avec le VIH.

Bien que l'IPPF travaille dans la région depuis plus de 65 ans, l'ACRO actuel a été établi il y a trois ans, ce qui implique de nouvelles méthodes de travail et l'établissement d'une nouvelle orientation stratégique pour la région. Afin de maintenir l'élan et d'œuvrer à la consolidation des relations, l'ACRO poursuivra ses réunions régionales mensuelles avec les associations membres (AM) pour en faire des espaces stratégiques permettant à celles-ci et à leurs partenaires de collaboration de diriger les priorités identifiées lors de la réunion régionale de 2023. Le bureau régional se concentrera sur l'établissement d'un mécanisme pour la région des Caraïbes avec les directeurs exécutifs de nos associations membres afin de façonner le travail de la Fédération dans cette région, conformément aux recommandations formulées lors de la réunion régionale.

L'ACRO reste fermement engagé dans la lutte contre le racisme et garantira l'intégration des principes féministes et antiracistes à son travail et la création d'un espace pour partager les enseignements tirés et les meilleures pratiques.

Notre engagement et notre priorité pour 2024 seront de continuer à positionner l'IPPF sur tout le continent américain et aux Caraïbes comme une voix forte, digne de confiance et de premier plan pour faire avancer les droits sexuels et reproductifs dans la région en ligne avec la Stratégie 2028. Cela consistera notamment à travailler avec les mouvements et les acteurs féministes sur le terrain ainsi qu'avec les acteurs plus traditionnels de la région. Le bureau régional se concentrera également sur l'optimisation de son fonctionnement afin de

répondre aux besoins de la région Amériques & Caraïbes conformément aux ambitions d'un Secrétariat unifié décrites dans la nouvelle stratégie.

## Bureau régional Monde arabe (AWRO)

**Bureau principal :** Tunis, Tunisie

**Direction régionale :** Fadoua Bakhadda

**Effectifs actuels :** 18

**Associations membres :** 15

L'AWRO est confrontée à un certain nombre de défis régionaux quand il s'agit de normes culturelles et sociétales. Le conservatisme continue de freiner les progrès en matière de droits et de santé, y compris pour les communautés LGBTQ+. Les soins liés à l'avortement sont hors de portée pour la plupart des femmes et, dans certains pays, le mariage forcé des enfants et les MGF restent un mal très répandu. Le paysage politique et sociétal reste également instable dans la région en raison de plusieurs crises liées aux conflits et aux personnes déplacées à l'intérieur du pays/réfugiées, dont les besoins en SDRS sont souvent négligés et non satisfaits, en particulier pour les femmes et les filles, comme nous le constatons dans nos interventions au Soudan et en Palestine.

En tant que bureau régional, l'AWRO doit également faire face à la réticence de certains gouvernements et mouvements religieux qui freinent les avancées de l'agenda de la SDRS de l'IPPF dans la région, en particulier en ce qui concerne la stratégie 2028. Il existe également un besoin accru de réponse humanitaire en raison des conflits en cours et de la crise climatique. Actuellement, il existe une disparité entre nos AM dans leur capacité à répondre efficacement et en temps opportun, et il faut y remédier.

Toutefois, il existe un potentiel dans les États du Golfe, car des pays comme l'Arabie saoudite travaillent sur leur image pour attirer les visiteurs et s'ouvrir davantage. L'AWRO jouit également d'une forte présence et d'une grande visibilité auprès des principaux acteurs et partenaires de la région.

L'AWRO se concentrera sur l'intégration de la qualité des soins dans toutes les AM de la région en soutenant l'intégration des directives cliniques centrées sur les client-e-s (DCCC) de l'IPPF. Il s'agira notamment de veiller à ce que les AM élargissent l'accès des groupes vulnérables à la SSR selon les besoins de ceux-ci, et de continuer à dispenser une formation spécifique aux AM et aux professionnels de santé prestataires axée sur l'éradication des préjugés et de la stigmatisation dans la prestation de services. Le bureau régional continuera également à se concentrer sur la mobilisation de ressources pour la région, notamment en recherchant de nouvelles opportunités dans les États du Golfe et en rehaussant le profil de l'AWRO à l'échelle internationale pour faire connaître les meilleures pratiques et les enseignements tirés dans ses principaux domaines d'activité.

Pour 2024, le bureau régional travaillera en étroite collaboration avec les AM de la région pour renforcer leur capacité à mettre en œuvre la stratégie 2028, améliorer la qualité des soins qu'elles dispensent en mettant l'accent sur la numérisation et l'expansion d'une SSR sur mesure pour les groupes marginalisés tels que la communauté LGBTQ+. Enfin, la région se concentrera sur la recherche dynamique de nouvelles opportunités de financement dans la région qui soutiennent une prestation de services SSR innovante, en particulier dans le contexte de l'aide humanitaire.



## Bureau régional Asie de l'Est et du Sud-Est & Océanie (ESEAOR)

**Bureaux principaux :** Kuala Lumpur, Malaisie (avec un bureau secondaire à Suva, Fidji)

**Direction régionale :** Tomoko Fukuda

**Effectifs actuels :** 53

**Associations membres :** 22

L'un des principaux défis stratégiques de l'ESEAOR consiste à atteindre les communautés marginalisées et intentionnellement exclues, telles que la communauté LGBT+, en raison d'un manque de compréhension globale de la manière de les atteindre et de répondre à leurs besoins. Il y a également un manque de capacité, de compétence et d'expertise technique pour dispenser l'ensemble des services PISE+, en particulier ceux liés à l'avortement, à la fertilité, aux violences sexuelles et sexistes (VSS), à la prévention du VIH, aux soins auto-administrés et aux soins de santé spécifiques aux transgenres dans le cadre du pilier 1 de la stratégie 2028.

La région est également confrontée à un mouvement d'opposition croissant qui cherche à influencer négativement sur les lois, politiques et normes sociales en matière de SDR. Comme dans la plupart des régions, les baisses de financement restent une menace constante du fait des changements de gouvernement. La région encourt un risque majeur à l'échelon des AM qui porte sur la garantie de conformité pour la protection des biens et personnes, ainsi que sur le suivi solide des finances et donc sur la réputation auprès des donateurs.

La région offre toutefois des opportunités. L'ESEAOR continue d'entretenir des relations étroites avec des donateurs tels que le DFAT et le MFAT, qui fournissent régulièrement des fonds pour la région indopacifique, en apportant un soutien aux actions humanitaires, ainsi qu'à celles liées aux VSS et au cancer du col de l'utérus. Le bureau régional accueille également la plateforme FP2030 Asie Pacifique, pleinement opérationnelle, où il sera possible de créer des opportunités stratégiques conjointes en matière d'engagement gouvernemental et de plaidoyer.

Pour 2024, le bureau régional s'engage à élaborer et mettre en œuvre de nouvelles façons de travailler avec les populations clés, notamment les migrants, la communauté LGBT+, les personnes vivant avec un handicap et les minorités autochtones et/ou ethniques. L'ESEAOR se concentrera également sur le renforcement de notre réponse humanitaire et du lien avec le développement, ainsi que sur la résilience face au changement climatique dans la région. La lutte contre l'opposition reste un objectif prioritaire grâce à la création de partenariats stratégiques, à l'utilisation de messages de sensibilisation recadrés et fondés sur des données probantes, et au soutien des mouvements sociaux. Le bureau régional veillera aussi à la fidélisation du personnel et au maintien des connaissances institutionnelles, ainsi qu'à l'introduction de meilleurs systèmes internes pour soutenir ce travail.

En plus de nos objectifs pour 2024, le bureau entreprendra un exercice de planification stratégique début 2024 pour identifier les domaines clés à viser ainsi que les tendances et menaces émergentes dans la région et contribuer ainsi activement à la réalisation de la stratégie 2028. Cela nous permettra d'identifier les lacunes, les dangers mais aussi les opportunités, y compris la manière d'atteindre les populations clés, d'anticiper les menaces de l'opposition et d'établir de nouveaux partenariats stratégiques dans la région, y compris la plateforme FP2030 Asie Pacifique. Dans le cadre de la planification de la stratégie, la région explorera également d'éventuels centres d'excellence tels que les soins de fertilité et les soins aux personnes âgées. L'accent reste mis sur les jeunes et sur l'implication des réseaux de jeunes dans notre communication, notre plaidoyer et notre programmation par le biais d'initiatives menées par des jeunes, tant dans le domaine de la SDR qu'ailleurs.



## Bureau régional Europe et Asie centrale (ENRO)

**Bureau principal :** Bruxelles, Belgique

**Direction régionale :** Micah Grzywnowicz

**Effectifs actuels :** 22,2

**Associations membres :** 30

L'ENRO travaille dans un espace où des défis géopolitiques interdépendants restent une menace pour l'avancée de la SDJSR dans la région. Le recul des droits humains, le rétrécissement de l'espace pour la société civile, la montée alarmante du populisme et des gouvernements autoritaires, ainsi que la menace d'une opposition antigendre bien financée avec des connexions à l'échelle mondiale pèsent sur les avancées en matière de SDJSR, notamment pour l'ESI, l'avortement et les droits des LGBT+, sans compter la polarisation inquiétante de nos propres alliés entre les organisations féministes/LGBT+ et les organisations de travailleur-se-s du sexe. En outre, la guerre en cours en Ukraine a généré 6,2 millions de réfugiés, ainsi que 5,1 millions de personnes déplacées à l'intérieur du pays, dont beaucoup sont des femmes et des filles dont les besoins en SRHR et les besoins psychosociaux ne sont pas satisfaits. Si l'augmentation des inégalités reste un problème mondial, les inégalités en Europe se sont accrues plus rapidement même que sur la période 2022-2023. Accélérées en partie par des crises multiples telles que la hausse des prix de l'énergie, l'inflation, la pandémie et la guerre, elles laissent les personnes défavorisées encore plus à la traîne, et la SDSR sont sous-financées et négligées.

Grâce à sa réponse en Ukraine, l'ENRO a consolidé et renforcé ses partenariats avec des organisations militantes localement et dans les pays voisins, étendant ainsi son influence et son impact dans la région. Dans le cadre du CERV (CE) et du Compte à rebours 2030 de la région, l'ENRO continuera à faire des investissements stratégiques avec une approche audacieuse et intersectionnelle de l'égalité des genres par le biais de ses AM et partenaires. Nos anciens investissements pilotes de la Plateforme d'accélération du mouvement, repris par notre accord avec le FNUAP et le travail à venir de l'OSF (Open Society Foundation) constituent pour l'ENRO autant d'opportunités qui nous permettent de nous appuyer sur des approches innovantes et stratégiques visant à contrer l'opposition et sur des récits gagnants et mener un mouvement de solidarité pour le changement dans la région avec les AM, les jeunes activistes et les organisations. Le travail sur les travailleur-se-s du sexe et l'antiracisme nous permettra de toucher les organisations représentant ces communautés, ce qui favorisera une meilleure compréhension de leurs besoins en SSR.

L'ENRO continuera à soutenir le réseau des jeunes (YSAFE), afin d'accroître leur participation et leur impact. La fonction d'architecte de coopération (AdC) permettra un travail plus étroit avec les AM et les partenaires de collaboration afin de mieux comprendre leurs besoins, de créer des opportunités de collaboration et d'apprentissage transfrontaliers, ainsi que d'élargir notre prestation de services spécialement aux communautés marginalisées tels les Roms, les travailleur-se-s du sexe et les LGBT+. Le bureau régional dirigera également une ambitieuse stratégie d'engagement de l'UE en 2024 pour militer en faveur d'une Europe féministe.

Pour 2024, le bureau régional va « s'unir » et tirer parti de l'expertise et des connaissances des AM pour construire un espace d'échange transfrontalier pour l'apprentissage et la collaboration en créant un mouvement de solidarité diversifié et intersectionnel avec les activistes et les défenseurs des droits humains. Il continuera à travailler avec le mouvement élargi des SDJSR pour atteindre les communautés en marge comme les Roms, les travailleur-se-s du sexe, les LGBT+ et les réfugiés. Enfin, l'ENRO cherche à consolider son économie politique et son influence afin d'obtenir des changements systémiques, à la fois pour l'accès des plus démunis aux soins et pour des changements politiques et sociaux favorables aux SDJSR. A cet effet, il doit capitaliser sur les synergies entre les AM et les

partenaires, le plaidoyer politique, la construction de mouvements et une communication stratégique.

## Bureau de Londres (LO)

Le bureau de Londres abrite le directeur général et quatre divisions à vocation mondiale dont les priorités sont décrites ci-dessous. Le LO compte 90 membres du personnel et dessert l'ensemble de la Fédération.

### Division des relations extérieures (DRE)

**Direction divisionnaire :** Mina Barling

**Effectifs :** 21,4

L'IPPF opère dans un monde où l'on assiste à une augmentation des conflits et des crises liées au climat, ce qui détourne l'attention des SDJSR. Nous assistons à une montée alarmante d'une opposition anti droits bise financée, avec des connexions à l'échelle mondiale et dont le principal objectif est d'attaquer les politiques et les lois durement acquises pour la SDSR, de les faire reculer et d'influencer le changement à tous les échelons de la société, du grand public jusqu'aux gouvernements. La montée des gouvernements conservateurs et la menace d'une nouvelle administration républicaine aux États-Unis auront un impact sur le soutien et le financement de la SDSR, ainsi que sur l'érosion des normes démocratiques et le rétrécissement de l'espace civil. L'IPPF doit continuer à faire entendre sa voix pour influencer et contrer une opposition grandissante.

En 2024, la Division des relations extérieures (DRE) verra l'achèvement du département Solidarité en faveur du changement qui harmonise les équipes et les activités au sein d'un département unifié. Les relations avec les donateurs et la levée de fonds poursuivront la recherche d'investissements pour la stratégie de l'IPPF. Des éléments distincts permettront d'accélérer l'action dans le cadre des piliers 2 et 3 : l'initiative sur l'identité communiquera une charte des valeurs unifiée, conçue et décidée en étroite consultation avec les AM et autres parties prenantes, et qui sera communiquée au monde entier par le biais d'un rebranding reflétant la nouvelle orientation stratégique de l'IPPF. En outre, nous mettrons en œuvre le Flux 2 afin de rendre opérationnelle la politique pour les travailleur-se-s du sexe.

La DRE va également s'axer sur sa réponse LGBTQ+ et construira des mouvements de solidarité accrue entre les mouvements de défense de la SDSR, de l'avortement, des genres et des LGBTQ. Nous allons également transférer nos efforts pour devancer et contrer l'opposition anti droits de la Plateforme d'accélération du mouvement vers des postes pourvus au sein du Secrétariat unifié avec des positions et des activités coordonnées tant à l'échelon régional que mondial (y compris le Bureau de liaison [UNLO] et les efforts régionaux des Nations Unies). L'initiative sur l'identité s'inscrit dans le cadre du pilier 4 de la stratégie « Accompagner la Fédération », avec l'élaboration d'une charte des valeurs à l'échelle de la Fédération et un rebranding à l'échelle globale. La réponse LGBTQ+ est une réponse de consortium aux attaques globales contre les droits liés aux LGBTQ+, à l'avortement et au genre, et répond aux piliers 2, 3 et 4 de la stratégie.

Enfin, nous travaillerons à la mise en place d'un consortium composé d'une variété d'organisations, d'activistes et de parties prenantes afin de répondre aux événements politiques clés ayant un impact sur l'agenda des SDJSR.

## Division Finances et Technologie (DFT)

**Direction divisionnaire :** Varun Anand

**Effectifs :** 36.6

L'objectif stratégique premier de la DFT pour la période 2023-28 est de mettre en place une fonction financière et technologique tournée vers l'intérieur, souple et réactive, qui permette à l'ensemble du Secrétariat de mener à bien la nouvelle stratégie.

Il s'agira notamment de renforcer les capacités et la sensibilisation, d'améliorer l'efficacité des processus et d'introduire des solutions technologiques faciles à utiliser. Cet objectif doit être atteint dans un contexte où le Secrétariat opère actuellement de huit manières différentes, la capacité du personnel dans la fonction financière est gravement compromise et la technologie ne tient qu'un petit rôle dans la facilitation des processus internes au Secrétariat, à l'exception de la comptabilité avec un ERP, des données d'accréditation sur une solution sur mesure, une solution de gestion des voyages elle aussi sur mesure (mais qui n'est utilisée que par un seul bureau) et des données de sortie sur le DHIS2. Aucun croisement de toutes ces données n'a encore été fait pour évaluer les investissements et leurs résultats.

Afin d'atteindre les objectifs susmentionnés, les équipes stabiliseront l'unité de services partagés mise en place à Delhi en 2023, aideront les équipes régionales à stabiliser leurs fonctions de services généraux, documenteront les nouveaux processus et flux de travail, assureront une plus grande transparence et un meilleur accès aux données pour les gestionnaires et les directeur-rice-s, mettront en place un système solide de gestion en passant par des feuilles de temps, des accords de financement et une gestion des fournisseurs dans l'ensemble du Secrétariat, l'identification et le déploiement d'une solution de voyage et de dépenses prête à l'emploi qui s'intègre au système de sécurité des voyages / NetSuite, la stabilisation des lignes directrices en matière de recouvrement des coûts tout en assurant la sensibilisation et la formation de toutes les parties prenantes (en particulier les gestionnaires de contrats et les concepteurs de propositions) et en continuant à transférer les données et/ou l'infrastructure dans le cloud et à améliorer la cybersécurité.

Par ailleurs, l'activité habituelle sera maintenue : renforcement de la cohésion au sein du Secrétariat des fonctions financières et technologiques, finalisation des budgets et de leur révision, renforcement des contrôles avec des clôtures mensuelles et annuelles, amélioration de la surveillance et du contrôle du respect des exigences statutaires à l'échelon du Secrétariat et amélioration des contrôles par la présentation des rapports aux donateurs, y compris le renforcement de la rigueur lors de l'ouverture et de la clôture des projets et la normalisation des processus et systèmes d'approvisionnement.

L'équipe entend également mettre en place, d'ici à la fin de 2024, une fonction financière et technologique de très haut niveau, forte, souple et réactive, qui aide l'ensemble du Secrétariat à mener à bien les tâches garantissant la réalisation des buts/objectifs fixés dans le plan stratégique 2023-28.

## Division Personnel, Organisation et Culture (DPOC)

**Direction divisionnaire :** Lucy Fernie

**Effectifs :** 6

Dans un monde extraordinairement mouvant et divisé, afin de soutenir les AM et les clients que nous servons en nous appuyant sur des méthodes de travail unifiées et reproductibles dans des contextes variés, nous devons créer de la cohésion, de la résilience et de la force au sein d'un Secrétariat plus diversifié, doté des capacités humaines, organisationnelles et culturelles nécessaires pour agir rapidement, efficacement et en toute sécurité dans des circonstances changeantes et difficiles. Attirer et retenir les talents pour faire avancer notre agenda sur des marchés hautement concurrentiels et à un coût abordable nécessite de créer des opportunités pour diriger, depuis n'importe où, des voies de développement, ainsi qu'une

culture qui renforce visiblement ce que nous représentons et un espace de sûr et sécurisant pour travailler.

Le plan 2024 de la division Personnel, Organisation et Culture (DPOC) soutiendra les axes « Agrandir notre Fédération » et « Prêcher par l'exemple ». Il reflétera le passage à une nouvelle structure du personnel, le passage de la lutte contre le racisme d'une fonction désignée à une fonction principale au sein de la structure de la DPOC et l'intégration plus poussée de la protection et de la gestion des incidents pour renforcer leur traitement. Suite au réalignement structurel du Secrétariat en 2023, environ un tiers du personnel sera nouvellement nommé ou aura moins de 6 mois de service au début de l'année 2024. Et la co-construction de nouvelles équipes, l'intégration de nouvelles méthodes de travail et la construction d'une nouvelle culture seront cruciales pour permettre d'atteindre les résultats stratégiques de la transformation sur le long terme.

L'accent mis sur la lutte contre le racisme s'appuiera sur le travail déjà accompli au sein du Secrétariat en développant des compétences pratiques permettant une interaction multiculturelle/multinationale plus efficace et étendra l'engagement aux AM pour soutenir leur propre compréhension et aux donateurs pour les entraîner dans notre aventure. La gestion de la protection & des incidents s'appuiera sur notre engagement auprès des AM en tirant parti du croisement entre protection et lutte contre le racisme et des modalités d'amélioration de la compréhension du cadre sécurisé que les clientes devraient s'attendre à trouver lorsqu'elles accèdent aux services.

Les priorités des départements pour 2024 seront d'introduire des fondements culturels et distributifs du leadership et des systèmes de RH digitalisés pour permettre un travail effectif et efficace. Travailler dans chaque région auprès des AM à définir l'antiracisme dans leur contexte et la protection dans les services aux client-e-s.

#### Division Développement et Impact des AM (DDIAM)

**Direction divisionnaire :** Manuelle Hurwitz **Effectifs :** 21,4

À l'échelle mondiale, nous vivons dans un paysage politique instable et changeant : un retour possible à une présidence républicaine aux États-Unis, une augmentation du populisme et des gouvernements d'extrême droite en Europe qui ont la SDSR dans le collimateur, ainsi qu'un recul des droits à la SSR et de ceux des LGBT+ dans d'autres pays. Tous ces éléments contribuent à évincer la SDSR des priorités, opérer des coupes budgétaires et accroître la désinformation soutenue et relayée à l'échelle mondiale par les médias traditionnels mais surtout par les réseaux sociaux. En outre, nous assistons à une augmentation des situations d'urgence humanitaires, dues notamment aux conflits et à la crise climatique.

La menace d'une nouvelle pandémie est toujours présente et exige que les leçons tirées du Covid-19 aident à construire des systèmes de santé et d'approvisionnement résilients, également capables de répondre aux besoins humanitaires. Avec les associations membres (AM) et les partenaires de collaboration (PC) qui touchent les plus marginalisés, leur rôle en tant qu'acteurs locaux pour assurer l'accès aux soins, y compris pendant et après une crise humanitaire, et l'énorme opportunité que nous avons en tant que Fédération de rester connectés, nous pouvons utiliser au mieux les possibilités d'apprentissage croisé, la production et l'utilisation de données probantes et les partenariats stratégiques. Notre rôle est centré sur les AM & leurs PC, sur leurs besoins et sur la manière dont nous pouvons les aider à remplir leur mission et à rester pertinents dans ce monde en rapide évolution.

En tant que division tournée vers les AM, nous devons rester à l'écoute, demeurer agiles dans notre soutien aux AM et aux partenaires dans leur réponse humanitaire, fournir un accès rapide aux produits de santé reproductive, renforcer la résilience, la qualité et l'innovation dans les soins centrés sur les personnes fournis par les AM et garantir la performance, l'impact et l'apprentissage dans notre prestation tout au long du processus et,

pour faciliter cela, nous aurons besoin d'une gouvernance agile, efficace et orientée vers l'avenir.

En 2024, notre action consistera à renforcer l'assurance qualité de services et d'approvisionnements centrés sur la personne, soutenir la diversification et la pérennité de la prestation de services dans tous les contextes et accélérer les progrès dans les domaines prioritaires de la prise en charge. La DDIAM disposera d'une feuille de route claire sur la manière de réaliser nos engagements en matière de santé numérique et de mise en œuvre du cadre de soins auto-administrés. Nous étendrons notre portée humanitaire, en travaillant avec les bureaux régionaux pour soutenir les AM dans leur préparation et leurs réponses par le biais d'une approche féministe. Nous veillerons à ce que la recherche et les données soient mieux utilisées dans l'ensemble de la Fédération.

Les programmes identifieront de nouveaux moyens de communiquer et de partager les enseignements de l'IPPF et de mettre ainsi en valeur l'impact de notre travail. Nous ferons entendre la voix des AM et leurs besoins pour guider la programmation du Secrétariat. Nous soutiendrons une culture de la performance et de la responsabilité dans la mise en œuvre des projets et des programmes à travers nos flux de financement et nous assurerons l'intégration des financements restreints pour soutenir de plus en plus les priorités stratégiques et institutionnelles de l'IPPF. Enfin, les programmes s'efforceront d'accroître le rythme et la visibilité des accréditations et d'utiliser les conclusions du mécanisme de responsabilisation du Secrétariat, avec des actions de suivi intégrées dans les plans de partage des capacités des AM.

## Bureau régional Asie du Sud (SARO)

**Bureau principal :** New Delhi, Inde

**Direction régionale :** Sonal Mehta

**Effectifs :** 18      **Associations membres :** 6

En tant que région, le SARO travaille dans des contextes variés où nous constatons des avancées positives sur certains aspects des droits SSR et LGBTQ+, mais où nous sommes en même temps confrontés à des reculs catastrophiques sur les droits des femmes et du genre dans des pays comme l'Afghanistan. La région est également confrontée à plusieurs problèmes géopolitiques ainsi qu'à des normes sociales et culturelles profondément enracinées qui nuisent à l'agenda de la SDSR. Elle constate également que notre action humanitaire a un impact sur la crise climatique.

Le bureau régional se réjouit des opportunités qui se présentent dans la région et qui l'aideront à mettre en œuvre la stratégie 2028. Il continuera à renforcer son travail de compréhension et de réponse aux besoins des communautés LGBTQ+, des travailleur-se-s du sexe, des jeunes et des personnes vivant avec un handicap dans une optique de « pouvoir avec » plutôt que de « pouvoir sur ».

La nouvelle stratégie est passionnante et pleine de jeunesse, et le bureau cherchera à l'utiliser comme plateforme pour engager davantage les jeunes dans toute leur diversité en développant nos plateformes de réseaux sociaux, en dispensant une ESI qui répond à leurs divers besoins et en ayant un plaidoyer et une communication menés par les jeunes qui poussent l'aiguille de la SDSR là où elle a besoin d'être. Le SARO reste engagé dans l'innovation et l'exploration de nouveaux moyens et méthodes pour atteindre les populations mal desservies et marginalisées avec des services fondés sur la dignité et le respect et qui répondent à leurs besoins uniques. Un moyen d'y parvenir sera de tirer parti des partenariats existants et d'en explorer de nouveaux afin d'élargir l'accès aux services.



Le SARO s'engage à soutenir les AM dans l'avancement de l'agenda de la sexualité, en accord avec notre nouvelle stratégie visant à fournir des services SSR de qualité aux communautés. Pour que le SARO reste un leader dans le domaine des SDJSR, nous continuons à développer et à entretenir des relations avec les donateurs, les agences gouvernementales et les réseaux communautaires. Dans l'esprit de la nouvelle stratégie 2028, le bureau se concentrera également sur la collaboration croisée et le partage des apprentissages entre le bureau régional et les équipes de plaidoyer, de programmes et de partenariat des AM, en partageant l'expertise technique et les compétences pour mieux répondre aux besoins des communautés que nous servons.

Pour 2024, le SARO veillera à renforcer le discours sur la SDJSR en Asie du Sud et continuera à développer et entretenir des relations clés avec les donateurs, les agences gouvernementales et les réseaux communautaires. Nous allons accélérer et réaligner nos modèles de prestation de services pour répondre aux besoins non satisfaits des communautés marginalisées et discriminées, telles que les travailleur-se-s du sexe, les LGBTQ+ et les personnes vivant avec un handicap, ainsi que renforcer notre plaidoyer sur l'ESI aux côtés des groupes communautaires et des jeunes de nos AM. Enfin, le SARO continuera à renforcer la collecte, l'analyse et l'utilisation de données probantes afin d'améliorer l'efficacité et l'impact des interventions en SSR.

Le bureau régional est prêt pour le changement et radicalement engagé en faveur de la justice sociale et de la justice en matière de genre, et la stratégie 2028 nous aidera à apporter ces changements à la fois dans la culture de l'organisation et dans la région elle-même. Nous sommes prêts !

## Gestion des risques

La gestion des risques de l'IPPF s'opère à trois niveaux :

- Projets
- Division ou Région
- Stratégie

Les risques au niveau Projets sont évalués par toutes et tous les responsables de projet. Cela se fait dans le cadre du processus de planification. Une liste des principaux risques et des mesures d'atténuation est dressée pour chaque projet. Ces risques sont évalués régulièrement à l'aide d'un système de feux de signalisation (vert, orange ou rouge) lors des réunions d'examen trimestrielles (RET).

Les risques au niveau Division ou Région sont évalués conjointement par les membres de la direction concernés. Cela se fait au cours de l'exercice de planification annuel. Au niveau divisionnaire et/ou régional, les risques sont définis comme des freins susceptibles de gêner ou d'empêcher la réalisation des objectifs prioritaires au cours de la période de planification.

Le Registre des risques stratégiques est à la fois détenu et contrôlé par l'équipe de la Direction. Il est alimenté par les risques identifiés dans le cadre du processus de planification, ainsi que par d'autres informations pertinentes ou des événements en cours. Le registre des risques stratégiques fait également l'objet d'un suivi et d'un examen réguliers par le comité du Conseil d'administration chargé des finances, de l'audit et des risques.

Le tableau ci-dessous comprend les risques identifiés au cours du processus de planification au niveau divisionnaire et/ou régional. Il est mis à jour une fois par an.

<b>Bureau régional Afrique</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Postes actuellement vacants à pourvoir après la réorganisation. (à court terme)</li> <li>2. Défis institutionnels au sein des AM (à long terme)</li> <li>3. Contraintes budgétaires pour la mise en œuvre de la stratégie 2028 (à moyen terme)</li> </ol>
<b>Bureau régional Amériques &amp; Caraïbes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manque de capacité à répondre aux besoins des AM et de leurs partenaires de collaboration (de moyen à long terme)</li> <li>2. Environnement hostile au sein du mouvement (à long terme)</li> <li>3. Réduction du financement régional et de l'espace de la société civile, en particulier dans le domaine de la SDSR (à moyen et long terme)</li> </ol>
<b>Bureau régional Monde arabe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La nouvelle stratégie est ambitieuse et posera des défis à certains dans la région (à moyen et long terme)</li> <li>2. Manque de préparation aux situations humanitaires (à long terme)</li> </ol>
<b>Bureau régional Asie de l'Est et du Sud-Est &amp; Océanie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opposition croissante, y compris de la part des gouvernements, risque d'introduction de lois restrictives (à court terme)</li> <li>2. La région reste vulnérable aux baisses de financement dues aux changements de priorités des donateurs (à moyen terme)</li> <li>3. Fraude financière potentielle et problèmes de sûreté et sécurité au sein des AM qui pourraient nuire aux relations avec les donateurs, ainsi qu'une forte rotation du personnel au sein du bureau (à long terme)</li> </ol>
<b>Bureau régional Réseau européen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les résultats des élections européennes de mai 2024, en particulier au Parlement européen, notre allié institutionnel traditionnel, peuvent avoir un impact sur le leadership politique et financier de l'UE en matière de SDSR tant à l'échelon régional que mondial (à long terme)</li> <li>2. Polarisation accrue entre les mouvements progressistes et les stratégies de l'opposition pour les élargir, en particulier sur les questions d'identité de genre et de droits des transgenres (à moyen et long terme)</li> <li>3. La guerre en cours en Ukraine pourrait avoir un impact sur la collaboration entre les AM (à moyen terme).</li> <li>4. Manque d'intérêt de la part des donateurs pour investir dans la région sur des questions nationales (à moyen et long terme).</li> </ol>
<b>Bureau de Londres</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>DPOC</b>: Renoncer au changement de culture entraînera l'usure et l'épuisement au sein du personnel (à moyen et long terme).</li> <li>2. <b>DPOC</b>: L'incapacité à mettre en place les processus, systèmes et méthodes nécessaires à un travail efficace risque d'entraîner une augmentation des effectifs/coûts et d'alourdir le modèle réaligné (à moyen terme)</li> <li>3. <b>DDIAM</b>: les postes non pourvus dans le cadre de la réorientation réduiront la capacité d'exécution (à court terme)</li> <li>4. <b>DDIAM</b>: la fin ou la sécurisation incertaine des projets restreints limite les possibilités de tirer parti d'un financement restreint pour soutenir les priorités programmatiques et le recouvrement des coûts par rapport aux rôles clés (à moyen et long terme)</li> </ol>



	<p>5. <b>DDIAM</b>: les difficultés d'accès aux produits SR — indisponibilité de certaines méthodes et tarification par les fabricants, affectent la mise en œuvre de certains programmes (à moyen terme).</p> <p>6. <b>DDIAM</b>: les systèmes de gestion et de contrôle budgétaires pas encore totalement opérationnels et qui ne répondent pas aux besoins de la division (à court terme)</p> <p>7. <b>DRE</b>: ne pas obtenir l'adhésion nécessaire des AM à l'initiative sur l'identité</p> <p>8. <b>DRE</b>: le conservatisme politique, y compris la montée de l'opposition, perturbe nos relations avec les principales parties prenantes et entrave notre capacité à mettre en œuvre notre stratégie et notre plan opérationnel. (à moyen et long terme)</p> <p>9. <b>F&amp;T</b>: Impossibilité d'automatiser complètement la solution de planification et de budgétisation pour le Secrétariat en raison de problèmes de capacité. (à court terme)</p> <p>10. <b>F&amp;T</b>: surveillance financière rigoureuse des petits projets et des fonds généraux non restreints (à court terme)</p> <p>11. <b>F&amp;T</b>: retards importants dans le déploiement et l'acceptation des nouveaux systèmes automatisés (à moyen terme)</p>
<b>Région Asie du Sud</b>	<p>1. Le conservatisme social et culturel met en péril la sécurité des militants pour la santé et les droits humains en Asie du Sud (à long terme)</p> <p>2. La poursuite des guerres, les bouleversements politiques et les gouvernements répressifs compromettent la capacité des AM à dispenser des services et accroît la charge des équipes régionales (à long terme).</p>

## 2. Budget

Après une consultation et des délibérations détaillées, le Secrétariat a préparé son budget consolidé pour 2024 couvrant les sources de financement non restreintes, restreintes et affectées. Les détails de ce budget sont fournis dans les paragraphes suivants et sont comparés aux prévisions du T3 pour 2023. Les projets hébergés sont exclus de tous les tableaux et présentés au tableau (j).

### a) Résumé exécutif

Income/Exp	Budget 2024				Q3 Forecast 2023			
	Restricted	Designated	Unrestricted	Total	Restricted	Designated	Unrestricted	Total
<b>Income</b>								
Grant Income	18,847	-	55,919	<b>74,766</b>	39,875	-	55,805	<b>95,680</b>
Donation Income	-	-	3,600	<b>3,600</b>	15	-	3,738	<b>3,753</b>
Other Income	-	-	2,154	<b>2,154</b>	-	-	661	<b>661</b>
Overhead Income	-	-	3,769	<b>3,769</b>	88	-	2,411	<b>2,499</b>
<b>Total Income</b>	<b>18,847</b>	<b>-</b>	<b>65,442</b>	<b>84,289</b>	<b>39,978</b>	<b>-</b>	<b>62,615</b>	<b>102,593</b>
<b>Expenditure</b>								
Staff Costs	5,744	2,817	16,385	24,946	7,641	4,699	13,620	25,960
Grant Expenditure	24,173	1,859	40,923	66,955	35,802	3,828	40,701	80,331
Other sec cost	5,265	4,287	6,742	16,295	8,268	6,553	7,533	22,354
<b>Total Exp</b>	<b>35,182</b>	<b>8,964</b>	<b>64,051</b>	<b>108,196</b>	<b>51,711</b>	<b>15,080</b>	<b>61,853</b>	<b>128,644</b>
<b>Net Op Income/ (Draw down)</b>	<b>(16,334)</b>	<b>(8,964)</b>	<b>1,391</b>	<b>(23,907)</b>	<b>(11,733)</b>	<b>(15,080)</b>	<b>762</b>	<b>(26,051)</b>
<b>Secretarial Cost %</b>	<b>35.34%</b>				<b>33.78%</b>			

- ✓ Tous les produits et charges inclus correspondent à des contrats signés avec nos donateurs ou à titre d'exceptions, lorsque, sur la base des tendances et de nos relations avec les donateurs, nous n'éprouvons pas de difficultés à inclure ces chiffres. Ces exceptions sont énumérées ci-dessous
  - Suède SEK80 m (US\$7,56 m) – pas de contrat ou d'engagement ferme
  - Subvention non restreinte supplémentaire de l'Allemagne – US\$3m
  - Projet restreint financé par Affaires mondiales Canada qui devrait être signé en novembre 2023. Les dépenses incluses au budget 2024 s'élèvent à CAD 6,185 m (US\$4,5 m).
- ✓ Alors que les produits de base non restreint sont légèrement supérieurs à ceux de 2023 (+ \$2,8 m), les produits restreints sont nettement inférieure (-US\$21,1 m). Il s'ensuit que le budget total, en tant que tendance,

continue de diminuer depuis les prévisions du **T3 2022 (\$129,6 m)** jusqu'au **budget révisé 2023 (\$104,5 m)** et au **budget 2024 (\$84 m)**.

- ✓ Prélèvement du Secrétariat sur revenus non restreint (**35,34 %**) par rapport aux prévisions du T3 pour 2023 (**33,78 %**). Principalement en raison de la réduction des fonds restreints, et donc d'un moindre recouvrement des coûts.
- ✓ Les CGP révisés couvrent toutes les dépenses de base non restreintes budgétisées sans aucun prélèvement sur les réserves ou les fonds (**initialement prévu à \$2,691 m**) en raison des éléments suivants :
  - ✓ Des taux plus élevés que prévu garantis par des contrats à terme
  - ✓ Des produits d'intérêts et d'investissements plus élevés que prévu en raison de taux d'intérêts plus élevés et une meilleure gestion des investissements.
- ✓ Pour la première fois, le **budget est présenté en fonction des piliers stratégiques**. Cela permet d'aligner nos budgets sur nos chiffres audités, où nous présentions déjà les dépenses par piliers, ce qui **améliore considérablement la précision**.
- ✓ **Risques/ Opportunités**
- ✓ **Proposition de WISH dividend dans les tuyaux**, pas encore incluse dans le budget 2024. Si nous l'obtenons, cela atténuera la pression sur les prélèvements de base du Secrétariat (Personnel).
- ✓ La subvention de la Suède est incluse au budget 2024 à hauteur de SEK 80 m (\$7,56 m), sans contrat ni engagement. Nouveau gouvernement, nouvelle stratégie. En outre, nous avons un contrat à terme de SEK 45 m sur cette subvention. Un budget révisé/actualisé sera présenté si les fonds devant être fournis par Suède ne ressemblent en rien à ces niveaux.
- ✓ **~\$1.3Mn** de dollars de recouvrement de frais généraux sont inscrits au budget sur la base de projets restreints potentiels toujours dans les tuyaux.

## **b) Prévion des mouvement sur les fonds**

Source of Funding	Opening Balance (Projected) (1 <sup>st</sup> Jan'24)	Budget 2024	Closing Balance (31st Dec'24)
General Reserves	25,267K	1,391k	26,658K
Designated Funds	25,535K	(8,964)k	16,571K
Restricted	19,281K	(16,334)k	2,947K

- ✓ Nous prévoyons un solde global des fonds positif – toutes sources confondues.
- ✓ Les réserves générales devraient rester dans la fourchette approuvée par le CA, soit entre \$19 et \$26 millions.
- ✓ Les soldes d'ouverture et de clôture des réserves générales et des fonds affectés ne tiennent pas compte de la demande supplémentaire d'affectations présentée par l'équipe de direction au C-FAR.

### c) Total des produits par type et source de financement

Le tableau suivant présente la répartition des produits prévus par type et par source de financement dans le budget 2024.

Income/Exp	Budget 2024			Q3 Forecast 2023			Variance		
	Restricted	Unrestricted	Total	Restricted	Unrestricted	Total	Restricted	Unrestricted	Total
<b>Income</b>									
Grant Income	18,847	55,919	74,766	39,875	55,805	95,680	(21,027)	114	(20,913)
Donation Income	-	3,600	3,600	15	3,738	3,753	(15)	(138)	(153)
Other Income	-	2,154	2,154	-	661	661	0	1,492	1,492
Overhead Income	-	3,769	3,769	88	2,411	2,499	(88)	1,358	1,270
<b>al Income</b>	<b>18,847</b>	<b>65,442</b>	<b>84,289</b>	<b>39,978</b>	<b>62,615</b>	<b>102,593</b>	<b>(21,131)</b>	<b>2,827</b>	<b>(18,304)</b>

### d) Total des charges par piliers stratégiques

Expenditure	Budget 2024			
	Restricted	Designated	Unrestricted	Total
Center Care on People	10,783	140	3,564	14,487
Move the Sexuality Agenda	14,891	408	2,250	17,550
Nurture our Federation	5,959	8,264	57,383	71,606
Solidarity for Change	3,549	151	853	4,554
<b>TOTAL</b>	<b>35,182</b>	<b>8,964</b>	<b>64,051</b>	<b>108,196</b>

### e) Total des charges par type et source de financement

Les trois tableaux suivants présentent la répartition des dépenses par type (c'est-à-dire les subventions, les salaires et les autres frais du secrétariat) et par source de financement (soit restreint, affecté et non restreint – dans cet ordre= dans le

GRANTS												
Region/Division	Budget 2024				Q3 Forecast 2023				Variance			
	Restricted	Designated	Unrestricted	Total	Restricted	Designated	Unrestricted	Total	Restricted	Designated	Unrestricted	Total
ACRO	313	0	0	313	949	0	0	949	636	0	0	636
ARO	11,154	0	0	11,154	2,475	0	0	2,475	(8,679)	0	0	(8,679)
AWRO	154	0	0	154	242	0	0	242	88	0	0	88
EN	2,067	33	14	2,114	2,638	130	0	2,767	570	96	(14)	653
ESEAOR+SROP	2,563	0	0	2,563	2,001	0	0	2,001	(562)	0	0	(562)
SARO	620	6	0	626	485 <sup>n</sup>	0	0	485	(135)	(6)	0	(141)
DGO	-	0	1,350	1,350	0	0	400	400	0	0	(950)	(950)
Finance and Technology	-	0	37,539	37,539	0	(9)	36,176	36,167	0	(9)	(1,363)	(1,372)
People and Culture	-	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	0
MA Development & Impact	3,401	1,820	1,800	7,021	26,398	3,711	3,000	33,109	22,997	1,891	1,200	26,088
External Relation	3,902	0	220	4,122	615	(3)	1,125	1,737	(3,287)	(3)	905	(2,385)
<b>TOTAL</b>	<b>24,173</b>	<b>1,859</b>	<b>40,923</b>	<b>66,955</b>	<b>35,802</b>	<b>3,828</b>	<b>40,701</b>	<b>80,331</b>	<b>11,629</b>	<b>1,969</b>	<b>(222)</b>	<b>13,376</b>

budget 2024.

SALARIES												
Region/Division	Budget 2024				Q3 Forecast 2023				Variance			
	Restricted	Designated	Unrestricted	Total	Restricted	Earmarked	Unrestricted	Total	Restricted	Earmarked	Unrestricted	Total
ACRO	108	0	1,520	1,628	8	16	1,376	1,400	99	(16)	144	228
ARO	2,379	88	2,518	4,985	1,270	70	2,814	4,154	1,109	18	(296)	831
AWRO	79	60	1,279	1,418	224	0	892	1,116	(144)	60	387	302
EN	982	0	1,097	2,079	1,356	115	763	2,235	(374)	(115)	334	(155)
ESEAOR+SROP	1,386	0	1,296	2,681	1,181	1	1,096	2,278	205	(1)	199	404
SARO	46	0	711	757	458 <sup>n</sup>	0	615	1,073	(412)	0	95	(316)
DGO	24	0	788	812	0	0	672	672	24	0	116	140
Finance & Technology	107	2,109	1,721	3,937	0	2,495	1,122	3,617	107	(386)	599	319
People and Culture	14	0	1,597	1,611	0	1,500	1,202	2,702	14	(1,500)	395	(1,091)
MA Development & Impact	318	0	1,998	2,316	2,841	201	1,174	4,216	(2,523)	(201)	824	(1,901)
External Relation	301	560	1,861	2,722	303	301	1,893	2,497	(2)	259	(32)	225
<b>TOTAL</b>	<b>5,744</b>	<b>2,817</b>	<b>16,385</b>	<b>24,946</b>	<b>7,641</b>	<b>4,699</b>	<b>13,620</b>	<b>25,960</b>	<b>(1,897)</b>	<b>(1,882)</b>	<b>2,765</b>	<b>(1,014)</b>

En 2024, le budget des frais de personnel s'élève à \$24 946 k, dont \$2 109 k pour le régime de retraite à prestations déterminée (sous les dépenses

OTHER SECRETARIAT COSTS												
Region/Division	Budget 2024				Q3 Forecast 2023				Variance			
	Restricted	Designated	Unrestricted	Total	Restricted	Designated	Unrestricted	Total	Restricted	Designated	Unrestricted	Total
ACRO	150	151	523	824	283	348	494	1,125	133	197	(29)	301
ARO	1,571	-	702	2,273	1,643	(7)	1,035	2,672	72	(7)	333	398
AWRO	-	-	304	304	94	174	209	478	94	174	(94)	174
EN	643	-	213	855	637	88	203	928	(6)	88	(10)	72
ESEAOR+SROP	1,346	-	324	1,670	1,153	182	291	1,626	(193)	182	(33)	(44)
SARO	131	294	411	836	161	180	531	873	31	(114)	120	37
DGO	-	1,072	190	1,262	0	397	438	835	0	(675)	248	(427)
Finance and Technology	-	1,026	1,829	2,855	0.03	2,143	1,663	3,806	0	1,117	(166)	951
People and Culture	-	275	660	935	0	1,000	772	1,772	0	725	112	837
MA Development & Impact	732	347	738	1,818	3,559	2,068	1,557	7,183	2,826	1,720	818	5,365
External Relation	692	1,122	849	2,663	737	(20)	339	1,056	45	(1,142)	(510)	(1,607)
<b>TOTAL</b>	<b>5,265</b>	<b>4,287</b>	<b>6,742</b>	<b>16,295</b>	<b>8,268</b>	<b>6,553</b>	<b>7,533</b>	<b>22,354</b>	<b>3,003</b>	<b>2,266</b>	<b>790</b>	<b>6,059</b>

affectées).

#### f) Total des charges selon la catégorisation de la Charity Commission

Expenditure	Budget 2024			
	Restricted	Designated	Unrestricted	Total
Programme	34,046	2,079	46,860	82,985
Support	970	5,905	14,955	21,830
Fundraising	165	980	2,236	3,381
<b>TOTAL</b>	<b>35,182</b>	<b>8,964</b>	<b>64,051</b>	<b>108,196</b>

#### g) Allocations aux trois flux en 2024

La ventilation des budgets non restreints de base alloués à chacun des Flux est détaillée dans le tableau ci-dessous.

Activity	Budget 2024	Q3 Forecast 2023	Variance
<b>Stream 1</b>			
Core Grants	33,740	32,757	983
Voucher Allocation	820	484	336
Youth Movement	359	224	136
Collaborative Partners	300	400	(100)
Sustainability Project	1,000	915	85
<b>Total Stream 1</b>	<b>36,219</b>	<b>34,780</b>	<b>1,439</b>
<b>Stream 2</b>			
Allocation to High Income countries	800	781	19
Consortium Based Grant	1,000	2,000	(1,000)
Funds and Centres	800	1,000	(200)
Regional Opportunity Grants	540	540	0
Counter Financing MA	14	0	14
<b>Total Stream 2</b>	<b>3,154</b>	<b>4,321</b>	<b>(1,167)</b>
<b>Total Stream 3</b>	<b>1,200</b>	<b>1,200</b>	<b>0</b>
General Assembly	350	400	(50)
<b>TOTAL</b>	<b>40,923</b>	<b>40,701</b>	<b>222</b>

#### h) Effectifs 2023 (ETP)

Les effectifs (ETP – *effectifs temps plein*) dans les régions et divisions du secrétariat figurent dans le tableau ci-dessous et comprennent le personnel travaillant exclusivement sur les projets restreints.

Region/Division	Total FTE A	Hosted Projects (FTE) B	Interns (FTE) C	Long Term Consultants (FTE) D	Maternity Cases (FTE) E	Adjusted FTE Budget 2024 F = A-B-C-D-E	Adjusted FTE Budget 2023	Variance
ACRO	20.5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.5	20.5	-
ARO	70.0	1.0	0.0	0.0	0.0	69.0	62.0	7.0
AWRO	18.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.0	17.0	1.0
EN	24.0	0.0	1.8	0.0	0.0	22.2	24.6	-2.4
ESEAOR+SROP	65.0	10.0	0.0	2.0	0.0	53.0	48.0	5.0
SARO	20.0	0.0	0.0	0.0	2.0	18.0	18.0	-
DGO	8.0	0.0	0.0	2.0	0.0	6.0	5.0	1.0
Finance & Technology	38.6	0.0	0.0	1.0	1.0	36.6	38.5	-1.9
People & Culture	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	9.0	-3.0
MA Development & Impact	29.8	8.8	1.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0
External Relation	37.3	9.6	0.4	5.0	0.9	21.4	21.0	0.4
<b>Total</b>	<b>337.3</b>	<b>29.4</b>	<b>3.2</b>	<b>10.0</b>	<b>3.9</b>	<b>290.7</b>	<b>283.6</b>	<b>7.1</b>

#### i) Produits & Charges des programmes hébergés

Les recettes et charges totales budgétisées pour les programmes hébergés inclus au budget 2024 sont présentées ci-dessous.

Project Name	Hosted Progs														
	Budget 2024					Q3 Forecast 2023					Variance to Q3 Forecast				
	Income	Grants	Staff Costs	Other Sec Cost	Total Exp	Income	Grants	Staff Costs	Other Sec Cost	Total Exp	Income	Grants	Staff Costs	Other Sec Cost	Total Exp
P0868 UNF-FP2030	1,725	0	627	1,070	1,696	225	0	466	168	634	1,500	0	160	902	1,062
P0749 Nexus	359	0	568	380	948	804	0	407	410	817	(445)	0	161	(30)	131
P0452 SheDecides Support Unit	892	0	566	535	1,100	1,028	0	639	455	1,095	(137)	0	(74)	79	6
P0042 Safe Abortion Action Fund	4,621	4,210	860	578	5,648	5,238	4,790	731	752	6,273	(617)	(580)	129	(174)	(626)
P0420 Pacific Islands Regional Multi-Country	0	0	90	5	95	0	0	70	110	180	0	0	20	(105)	(85)
<b>TOTAL</b>	<b>7,597</b>	<b>4,210</b>	<b>2,710</b>	<b>2,567</b>	<b>9,487</b>	<b>7,295</b>	<b>4,790</b>	<b>2,313</b>	<b>1,895</b>	<b>8,999</b>	<b>302</b>	<b>(580)</b>	<b>397</b>	<b>672</b>	<b>488</b>



## j) Détails des projets affectés

Une ventilation par projet des budgets alloués à chacun des fonds affectés dans le budget 2024 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Project Name	Budget 2024	Q3 Forecast 2023	Variance
P0090 IPPF Core : HR SERVICE	275	2,500	2,225
P0888 BMZ Ukrain Crisis	-	1,173	1,173
P0837 Stream 2 Global Consortium Program	1,020	2,057	1,038
P0896 Stream 2 Funds and Centres	800	800	0
P0298 IPPF DESIGNATED : IPPF DESIGNATED : Solution 7	1,026	2,093	1,067
23.P0921 Strategy stabilization fund	700	268	(432)
P0799 Global Assurance - Designated Funds	432	129	(303)
P0928 Stabilisation Fund LGBTQIA+ Response	270	0	(270)
P0140 IPPF DESIGNATED : CO Pension Fund	2,109	2,316	207
P0537 Business Plan Implementation Solution 3	-	198	198
P0448 RUNNING OF THE REGIONAL OFFICE AWRO	-	174	174
P0134 IPPF DESIGNATED : Innovation Programme Phase II (IP)	92	266	173
P0893 Branding & Charter	520	643	123
P0770 Strategy Development - Designated Funds	255	380	125
P0713 Solution 6: Develop leaders, boost culture	197	287	90
P0707 ACRO Project	151	200	49
P0758 General Assembly	-	(30)	(30)
P0836 Individual Giving Programme	980	904	(76)
Others	137	723	586
<b>TOTAL</b>	<b>8,964</b>	<b>15,080</b>	<b>6,117</b>

- Report des soldes estimés non dépensés de 2023 à 2024, tels qu'approuvés par l'équipe de direction, pour couvrir des coûts tels que :
  - ✓ Coûts du réalignement, des formations d'accueil et d'intégration et des cabinets de consulting terminés en 2023 (\$2,5 m). Seul le solde non dépensé estimé à \$275 k des coûts des formations d'intégration a été reporté à 2024.
  - ✓ Flus 2 – Subvention au consortium mondial – Jeunes et subventions aux Fonds et centres, d'être affectées :
    - au projet de consortium des travailleur-se-s du sexe en 2024, soit US\$1m.
    - au soutien des Fonds et centres, soit \$800k (**en attente de l'approbation de l'équipe de direction**)
  - ✓ Solution 7 – investissement dans un système de planification et de budgétisation et le tableau de bord de l'IPPF (phases suivantes, etc. \$1,026m).
  - ✓ Soutien au Fonds de l'innovation : \$92k
  - ✓ Rebranding et Charte : \$ 520k

- ✓ Développement de la stratégie : \$ 255 k
- ✓ Solution 6 – Développer des leaders, Stimuler la culture : \$ 197k
- ✓ Enregistrement et installation d'ACRO : \$ 151k
- ✓ Investissement dans le programme de dons individuels : \$950k, etc.

Ces montants seront ajustés en fonction du montant final disponible à la fin de l'exercice 2023.

- Les affectations suivantes ont été budgétées en 2024 sur le fonds de stabilisation :
  - ✓ Renforcement de la sécurité pour la communauté LGBTQI : \$305k
  - ✓ Activités LGBTQI dans le cadre de la RE : \$270k
  - ✓ Suite à l'audit d'AWRO, Remboursement estimé aux donateurs : \$500k
  - ✓ Suite à l'audit d'AWRO, honoraires du cabinet PwC : \$200k

#### **Décision requise du C-FAR**

- ✓ Approuver le budget 2024 tel que recommandé par l'équipe de direction au CFAR
- ✓ La position de fin d'exercice 2023 présente un excédent probable de \$4,373 m des fonds de base non restreints et sur ce montant l'équipe de direction recommande donc au C-FAR d'approuver les affectations supplémentaires suivantes aux :
  - régime de retraite à prestations déterminées : \$ 2,109 m
  - Subvention au Consortium mondial 2023 : \$ 1,6m
  - Sous-utilisation des Fonds et centres : \$ 0,05m

Allocation aux forums régionaux : US\$ 1,25 m.

# Annexes

## Annexe 1 : Priorités du secrétariat

### Pilier 1 : Centrer les soins sur la personne

**But : Des soins de qualité centrés sur la personne pour un plus grand nombre de personnes dans un plus grand nombre de lieux**

#### 1.1 Etendre le choix

- i. Favoriser l'accès à la gamme la plus large possible de contraceptifs et de services d'avortement abordables dans chaque dispensaire /point de prestation de services.
- ii. Renforcer le lien entre la qualité des soins, les services cliniques en personne, les services numériques et les soins auto-administrés.
- iii. Accélérer les progrès dans les domaines prioritaires : avortement médicalisé autogéré, soins de santé pour les transgenres, soins de fertilité pour tous, et voie vers zéro transmission du VIH.
- iv. Optimiser les installations des AM pour offrir une gamme complète de services de SDJSR, en garantissant le choix en matière de prévention et de soins du VIH, et en proposant de nouvelles technologies (Flux 2).

#### 1.2 Élargir l'accès

- i. Moderniser la méthodologie d'audit de la qualité des soins et veiller à ce que le PISE+ s'aligne sur les nouvelles lignes directrices cliniques.
- ii. Les AM utilisent la nouvelle série d'outils de l'IPPF pour mieux comprendre leur "profil client". Des objectifs clairs ont été définis et approuvés, de sorte que les données relatives aux clients démontrent l'élargissement de l'accès.
- iii. Le Secrétariat aide les AM à diversifier leur clientèle ou, en cas de perte d'éloignement des objectifs d'accès, le Secrétariat procède à un examen des partenariats afin de s'assurer que les AM sont en mesure de se remettre sur les rails.
- iv. Intégrer et renforcer la réponse humanitaire féministe<sup>1</sup> de l'IPPF par le biais d'une politique et d'un fonds à l'échelle de la Fédération qui permettent un financement de pointe pour les organisations qui fournissent des services de SDSR vitaux.
- v. Améliorer la prestation de services pour offrir les meilleurs soins aux travailleuses du sexe dans tous les contextes (Flux 2).
- vi. Développer de nouveaux partenariats permettant de renforcer les services et d'améliorer la prise en charge des personnes LGBTQIA+, la sûreté et la sécurité étant une priorité.
- vii. Contribué à faire de chaque AM un espace de confiance pour chaque jeune adolescent-e et à élargir l'accès aux services et à l'ESI des jeunes et très jeunes adolescent-e-s.

---

<sup>1</sup> La réponse humanitaire *féministe* est utilisée pour décrire une réponse humanitaire qui ne néglige pas les besoins des femmes, et dans laquelle leur leadership et leurs voix sont pris en compte. Vous trouverez une description plus détaillée [ici](#) ou encore [ici](#)

- viii. Veiller à ce qu'une approche transformatrice de l'égalité des genres, la prévention des VSS et la responsabilisation des auteurs inspirent tous les services de la conception à la programmation des services.

### **1.3 Faire avancer la santé numérique et les soins auto-administrés**

- i. Moderniser les interventions numériques en matière de santé afin que chaque offre de service soit équivalente ou supérieure à celle des autres fournisseurs. Établir des partenariats avec FemTech et des initiatives de distribution communautaires pour atteindre les clients les plus jeunes ou les plus marginalisés<sup>2</sup>.
- ii. Utiliser la littérature grise pour s'assurer que le Secrétariat puisse apporter des preuves de prestation de services afin de conduire la politique sociale et le changement législatif aux échelons national et mondial. Veiller à ce que les offres de services et les populations stigmatisées bénéficient de cette approche.

## **Pilier 2 : Faire avancer l'agenda de la sexualité**

### **But : changement sociétal et législatif pour des droits sexuels et reproductifs universels**

#### **2.1 Ancrer le plaidoyer**

- i. Élaborer et mettre en œuvre une feuille de route qui intègre l'opposition et les récits dans l'ensemble de la Fédération, en accordant la priorité au soutien et à l'investissement dans l'action locale, sur la base de l'intelligence et de la recherche mondiales.
- ii. Préserver le fil conducteur de l'accès à l'avortement et construire une culture du plaidoyer par l'action. Veiller à ce que l'accès aux services de SDJSR alimente le récit et se concrétise dans les résultats de la prestation de services.
- iii. S'enorgueillir, célébrer et amplifier le travail accompli par les AM pour faire progresser la SDJSR.

#### **2.2 Faire évoluer les normes**

- i. Adopter une approche stratégique et intégrée pour parvenir à un changement social et législatif qui empêche la régression et libère le potentiel de l'IPPF en tant qu'acteur/voix politique influent.
- ii. Veiller à ce que l'IPPF et les AM soient plus visibles dans le paysage médiatique, en établissant des liens clairs avec les changements narratifs qui façonnent les paysages médiatiques traditionnels et nouveaux.

#### **2.3 Agir avec les jeunes**

- iii. Soutenir une approche systématique pour tirer parti des réseaux de jeunes afin d'avoir plus d'impact aux échelons national, régional et mondial, comme le montre le cadre de résultats.
- iv. Veiller à ce que le Centre d'ESI de l'IPPF permette aux programmes de s'étendre et d'innover sur des questions en étant informé et dirigé par des jeunes, avec des objectifs ambitieux conçus autour d'interventions de qualité.
- v. Plaider en faveur d'une présence dans les programmes scolaires et dans les politiques d'éducation. Élargissement de l'éducation sexuelle intégrée et complète à l'intérieur et à l'extérieur de l'école [transformatrice de genre/normes] dans les états membres.

---

<sup>2</sup> Le Secrétariat démontrera l'évolution de l'offre et de l'utilisation des services par le biais de rapports réguliers et utilisera ces données pour cartographier les tendances et les changements dans le paysage des services, en particulier dans les environnements contraints.

## **Pilier 3 : Solidarité en faveur du changement**

**But : amplifier l'impact en jetant des ponts, en façonnant le discours et en reliant les communautés, les mouvements et les secteurs.**

### **3.1 Soutenir les mouvements sociaux**

- i. Diriger le secteur pour qu'il plaide en faveur d'une société forte et résiliente. SDJSR<>LGBTQIA+<>Justice pour le genre ; briser le blocage et offrir un cadre sécurisant pour les conversations difficiles, en particulier sur le genre. Créer des liens d'alliance et garantir un espace égal pour les femmes LBT+ cisgenre dans le mouvement.
- ii. Accroître l'engagement et le soutien des mouvements sociaux dans 10% des AM de chaque région qui ont été identifiés comme des pays accélérateurs, en veillant à la clarté des objectifs et des attentes partagés.
- iii. Donner la priorité au développement et à la mise en œuvre de dispositifs visant à soutenir la sûreté et la sécurité des AM, des partenaires des mouvements/ communautés, ainsi que de leur personnel et de leurs volontaires. La dispersion des fonds et le retour d'information de la communauté en sont la preuve.
- iv. Renforcer le lien entre le soutien des entités hébergées et les résultats ; faire évoluer la gestion des relations au-delà de la conformité financière et de la protection vers une stratégie et une mise en œuvre significatives.

### **3.2 Etablir des partenariats stratégiques**

- i. Donner la priorité à de nouveaux partenariats stratégiques et les entretenir : Développer des partenariats stratégiques à long terme avec des organisations de travailleurs du sexe et de LGBTQI+ au niveau régional et national qui démontrent un engagement plus significatif avec les acteurs de terrain.
- ii. Approbation d'un programme de soutien aux travailleurs du sexe (Flux 2) qui améliore les services (objectif à définir) et s'inscrit dans le cadre de la feuille de route de la Plateforme d'accélération du/des mouvement/mouvements.
- iii. Mise en place d'une stratégie de partenariat avec les entreprises qui garantisse une plateforme pour les entreprises sponsors qui soit aussi puissante que l'opposition et qui complète le financement bilatéral et celui des fondations, avec des objectifs financiers approuvés.
- iv. Gérer activement l'empreinte et sélectionner les AM qui feront progresser la stratégie et assureront la réalisation de la charte des droits (Jeunes, LGBTQI+).

### **3.3 Innover et partager les connaissances**

- i. nouveaux).
- ii. Rationaliser les plateformes disparates, en adoptant des technologies nouvelles et existantes qui garantissent mieux la sécurité et le flux d'informations par le biais d'une plateforme unique.

## **Pilier 4 : Accompagner et nourrir notre Fédération**

**But : Nourrir la fédération de l'intérieur sur une base de valeurs communes et libérer notre pouvoir collectif pour un plus grand impact.**

### **4.1 Préciser notre identité**

- i. Adoption d'une *Charte des valeurs de l'IPPF* et d'une nouvelle image de marque (*rebranding*) par le biais d'un processus participatif fort qui nous concentre sur les questions et garantit la voix et l'offre des AM.
- ii. Aider les AM à internaliser la stratégie 2028 et ajuster les mesures et le reporting. Mieux contrôler et accroître notre impact global en tant que Fédération, en mettant en œuvre le cadre de résultats et en réalisant les objectifs des programmes/projets.

## 4.2 Agrandir notre Fédération

- i. Améliorer l'impact du Pôle Entreprise sociale, en augmentant la visibilité / la reconnaissance des AM et en les préparant à en tirer parti ;
- ii. Soutenir la viabilité financière [des AM] et une équipe dirigée par le directeur commercial, en lien avec une évolution vers le recouvrement des coûts dans les cliniques qui sont prêtes.
- iii. Accroître le rythme et la visibilité des accréditations, du cadre d'assurance adapté et du mécanisme de responsabilité du secrétariat.
- iv. Développer la nouvelle culture et assurer l'appropriation et la responsabilité des domaines du portefeuille, comme en témoignent l'enquête sur l'engagement des employés et la concrétisation du cadre de résultats et des objectifs stratégiques et de projet.
- v. Apporter de l'énergie, des processus et de l'attention aux communications internes, en veillant à l'harmonisation des messages et à une soif d'informations et de récits sur la SDJSR qui soient adaptés à la communauté, à la culture de l'organisation et au mouvement mondial, et en y répondant. Dépasser le processus pour s'orienter vers les valeurs et l'impact.
- vi. Accroître l'efficacité des RH, des finances et de l'informatique.
  - Améliorer le recrutement, l'intégration, la gestion du personnel, l'apprentissage et le développement. Intégrer et exploiter le SIRH.
  - PGI adapté, intégré et fonctionnel et tableau de bord pour la gestion des projets et des finances. Continuer à améliorer NetSuite.
  - Les politiques et procédures financières du Secrétariat sont rationalisées, mises en œuvre et documentées.
  - Mettre en œuvre un tableau de bord des AM qui facilite l'engagement des AM et des partenaires au sein du secrétariat.
  - Définir les principaux résultats attendus du parcours informatique pour 2024-25.
- vii. Augmenter les efforts de dons individuels des États-Unis, avec le soutien de l'équipe et la mise en place de nouveaux objectifs ambitieux.
- viii. Organiser l'AG 2025 avec un ordre du jour convaincant et stimulant.

## 4.3 Prêcher par l'exemple

- i. Soutenir le déploiement de la lutte contre le racisme à l'échelle de la Fédération, en lien avec les progrès nationaux en matière de SDJSR, en mettant en place un processus et une communauté dirigés par les AM, qui partent du front et maintiennent l'élan.
- ii. Développer un personnel inclusif, diversifié et fier de travailler sur la SDRS au sein du Secrétariat de l'IPPF ; maintenir le classement au niveau mondial 50/50.
- iii. Élaborer et mettre en œuvre des politiques et mesurer les progrès en matière d'égalité des genres sur tous les lieux de travail de l'IPPF, avec des données dans les équipes de gestion de la maintenance, ainsi que dans les cliniques et les établissements de soins de santé.
- iv. Identifier et entretenir une communauté interne ; renforcer le moral en s'éloignant de la bureaucratie et de la hiérarchie au profit d'un alignement plus équilibré sur l'agenda des SDJSR, avec une quantification claire de la contribution

indépendamment du rôle ou du lieu de travail. Construire un mouvement latéral et créer des opportunités.



## Annexe 2 : Projets du Secrétariat par région

Région / Division	Unité / équipe	Type de projet	Nom du projet	Description du projet (en 50 mots)
ACRO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0910 Projet Pérou	Défendre la santé des femmes en Colombie et au Pérou
ACRO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0919 Fondation Bergstrom CEMOPLAF 2023-2025	Dispenser des services de contraception et d'avortement en zone rurale
ACRO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	22.P0863 Fondation Bergstrom CEMOPLAF et Profamilia	
ACRO	Bureau de la Direction régionale	<i>Non restreint - Désigné</i>	P0707 Projet ACRO	Positionner l'IPPF dans la région en tant que partie prenante clé de notre agenda
ACRO	Bureau de la Direction régionale	<i>Non restreint</i>	P0769 ACRO Non affecté	Business plan du Secrétariat
ACRO	Humanitaire	<i>Restreint</i>	P0912 Colombie Projet humanitaire	Apporter une réponse sexuelle et reproductive vitale aux personnes touchées par la crise en Colombie

ARO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Initiative d'excellence en matière de communication	L'initiative d'excellence en matière de communication vise à améliorer les stratégies de communication en région Afrique. Grâce à la formation, au partage des ressources et à des campagnes innovantes, ce projet renforce la capacité des AM et des partenaires de collaboration à transmettre efficacement des messages sur la SSR, à plaider en faveur d'un changement de politique et à s'engager auprès des parties prenantes, ce qui augmente l'impact.
ARO	Relations extérieures	<i>Restreint</i>	P0782 Right Here Right Now 2 (RHRN2)	RHRN2 vise à aider les jeunes, dans toute leur diversité, à exercer leurs droits humains et leur liberté fondamentale dans des sociétés où règne l'égalité entre les genres. ARO est un partenaire technique pour le plaidoyer, principalement aux échelons régional et mondial.
ARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Gouvernance et accréditation Soutien aux AM	Ce projet vise à fournir une orientation stratégique et à renforcer les capacités des AM et partenaires de collaboration de l'ARO pour relever les défis en matière de gouvernance et d'accréditation. Grâce à une formation sur mesure, au mentorat et au partage des ressources, nous visons à améliorer leur gouvernance organisationnelle, en favorisant une mise en œuvre efficace et pérenne des programmes.
ARO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0838 Feminist Opportunities Now	Renforcer la capacité des mouvements des femmes, par le biais de sous-subsidies accordées à des organisations féministes, en s'efforçant tout particulièrement d'atteindre les petites organisations, souvent non enregistrées, afin qu'elles s'attaquent et réagissent à la violence sexiste.

ARO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0839 Stand Up (phase de lancement du projet - PIP)	Stand Up for SRHR (Stand Up) ( <i>Debout pour la SDSR</i> ) est une initiative multipartite et multipays d'une durée de 6,5 ans, mise en œuvre d'octobre 2021 à avril 2028. Avec un budget de 20 620 320 CAN\$, Stand Up contribuera à garantir une meilleure jouissance de la SDSR à une diversité d'adolescentes et de jeunes femmes (AGYW), d'autres femmes en âge de procréer, et d'hommes et de garçons dans des districts ougandais et mozambicains stratégiquement sélectionnés.
ARO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0917 IPPF Soins d'avortement sans risque en Afrique de l'Ouest	L'objectif principal du projet est d'améliorer l'accès équitable et durable à des soins d'avortement de qualité et centrés sur la personne dans trois pays d'Afrique de l'Ouest francophone. Conformément à la théorie du changement de l'IPPF sur l'avortement, pour parvenir à un monde où toutes les personnes peuvent exercer leur droit sexuel et reproductif à des soins d'avortement dignes, de qualité et centrés sur la personne, le changement social doit se produire, le plaidoyer technique et la responsabilité doivent être garantis, et les soins d'avortement doivent être fournis et accessibles à tous.
ARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Génération et amélioration des performances, de l'apprentissage et de l'impact	Ce projet vise à renforcer les capacités d'évaluation des performances, de l'apprentissage et de l'impact de l'ARO, de ses AM et partenaires de collaboration. Par l'apport d'outils, de formations et de ressources, nous visons à optimiser les résultats des programmes, à favoriser l'amélioration continue et à renforcer l'impact global de nos initiatives et des leurs.

ARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Gestion des risques et renforcement des capacités des AM	L'ARO effectuera un contrôle à distance et sur site de la conformité avec les politiques et systèmes internes des AM, les exigences de l'IPPF et d'autres donateurs, y compris la législation du gouvernement local,
ARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Soutien technique aux SDSR	L'IPPF-ARO travaille en partenariat avec d'autres organisations spécialistes de la SDSR dans la région pour faire progresser l'agenda des droits, en particulier en matière de soins et services complets liés à l'avortement. Le personnel consacre aussi du temps de manière régulière et cohérente pour soutenir ce travail. Grâce à l'intérêt croissant des donateurs, le paiement du temps de travail du personnel sera éventuellement envisagé.
ARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Autonomisation et mise en réseau des jeunes	Ce projet vise à renforcer l'engagement et la mise en réseau des jeunes dans toute la région Afrique. En facilitant le développement des compétences, les programmes de mentorat et les plateformes de collaboration, nous visons à mieux faire entendre la voix et les initiatives des jeunes leaders. Cela leur permet de conduire des changements positifs en matière de plaidoyer et de programmation dans le domaine de la SDSR.
ARO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	23.P0929 USAID Expand FP	Développer les services de planification familial
ARO	Bureau de la Direction régionale	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Reconstruction de l'équipe de management de l'ARO	La refonte de la gestion vise à garantir une mise en œuvre efficace de la stratégie en organisant des séminaires de retraite pour l'équipe de direction et le personnel, ainsi

				que la réunion de planification et la réunion d'évaluation de fin d'année.
ARO	Bureau de la Direction régionale	<i>Restreint</i>	P0903 WISH2 CE+1	Mettre en œuvre le programme phare de FCDO en matière de santé sexuelle et reproductive afin de réduire les besoins non satisfaits en matière de PF/SRH en ciblant les femmes, les adolescents et les jeunes pauvres, les personnes handicapées et les communautés en situation de fragilité.
ARO	Bureau de la Direction régionale	<i>Restreint</i>	P0906 WISH 1_2023-2024	Mettre en œuvre le programme phare du Ministère britannique des Affaires étrangères (FCDO) sur la SDSR afin de réduire les besoins en PF/SSR non satisfaits en ciblant les femmes, les adolescents et les jeunes pauvres, les personnes handicapées et les communautés en situation de fragilité.
ARO	Bureau de la Direction régionale	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Renforcer les liens entre les AM aux échelons sous-régional, régional et mondial	Le projet vise à renforcer et à soutenir le plaidoyer et le positionnement des AM, ainsi que leur coordination aux échelons sous-régional, national et régional.
ARO	Bureau de la Direction régionale	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Programmes de stage pour les jeunes et les jeunes professionnels	Ce projet vise à renforcer la participation des jeunes aux AM et au Secrétariat à l'aide de programmes de stage destinés aux jeunes et les jeunes travailleurs.
AWRO	Bureau de la Direction régionale de l'AWRO	<i>Non restreint</i>	P0448 OFFAWRO / Diriger le bureau	Frais de fonctionnement du bureau régional Monde arabe

AWRO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Soutien au changement de comportement - Réunion parlementaire	20 participants pour 2 jours
AWRO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Plaidoyer international	- Participation à la réunion de la CIPD à New York en avril 2023 (3 personnes), - Participation à la CSW en Norvège d'ici mars 2024 (3 personnes), - Participation à d'autres événements internationaux importants (5 membres du personnel)
AWRO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Mobilisation des ressources	3 visites prioritaires en Arabie Saoudite, au Koweït et à Oman (2 membres du personnel pendant 3 jours chacun)
AWRO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Soutenir les groupes vulnérables en région Monde arabe (LGBTQI/travailleur-se-s du sexe)	20 participants pour 2 jours
AWRO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Améliorer les outils de communication et les moyens physiques dans les bureaux régionaux	Equipements + production de publications
AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Activités liées aux MGF	Avec les trois projets connexes NORAD + AGFUND + ARAB FUND, ainsi que la contribution de l'AWRO
AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Lutte contre la stigmatisation et la discrimination dans les établissements de santé	Engager un consultant pour adapter le programme et piloter la formation

AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0570 Accès aux contraceptifs dans les zones reculées	Distribution de contraceptifs
AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0792 NORAD FGM 2021	Engager un consultant pour adapter la nouvelle proposition et organiser une réunion globale pour le lancement du nouveau projet à Tunis.
AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0849 Japon R3 Budget supplémentaire pour la Palestine	Engager deux experts en rédaction pour travailler avec les AM à la documentation des meilleures pratiques dans plusieurs domaines prioritaires (numérisation, soins auto-administrés, avortement, etc.).
AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Réunion du groupe technique des AM de la région pour faire progresser la mise en œuvre du PS en AWR.	Réunions sur Zoom pour rédiger une recommandation régionale sur la qualité des soins et les directives cliniques centrées sur les client-e-s (DCCC).
AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Atelier de renforcement des capacités techniques pour le personnel des bureaux régionaux	Questions prioritaires en matière de SDRS + Préparation à l'aide humanitaire + Formation des formateurs aux compétences de base en matière de facilitation
AWRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Renforcer la capacité de la qualité des soins des AM	-Formation régionale pour les prestataires de services des AM, le personnel de suivi et d'évaluation et les managers de DCCC, - formation sur les moyens d'autonomisation des femmes, - formation pour les groupes de jeunes sur la santé sexuelle et reproductive.
DGO	Risque et assurance	<i>Non restreint - Désigné</i>	P0799 Assurance globale - Fonds affectés	Assurance globale : mise en œuvre de projets et de systèmes qui fournissent une assurance à l'IPPF

DGO	Risque et assurance	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Sûreté et sécurité	Renforcer la capacité des AM et des partenaires à assurer la sûreté et la sécurité des projets/services LGBTQI
ENRO	Services généraux	<i>Non restreint</i>	P0802 Finances et Opérations	Le projet couvre les frais de bureau liés aux dépenses d'administration générale, y compris la formation du personnel et les assurances.
ENRO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Plaidoyer/relations extérieures : Définir l'agenda de l'UE en matière de SDSR et d'égalité entre les hommes et les femmes, tant en Europe que dans le cadre de la coopération internationale de l'UE et en tant qu'acteur mondial (CERV et C2030E)	Travail de plaidoyer régional régulier avec les AM de l'UE et les partenaires pour : 1) s'assurer que la SDSR et l'égalité des genres (EG) restent une priorité de financement et de politique dans la coopération internationale de l'UE et que l'UE est un acteur mondial, et 2) accélérer le développement, l'adoption et la mise en œuvre des lois, politiques et budgets de l'UE qui protègent et font progresser la SDSR et l'EG en Europe.
ENRO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Communications, voix et médias - Tirer parti de communications stratégiques, numériques et fondées sur des valeurs pour faire avancer l'agenda de la sexualité et la solidarité en faveur du changement.	Renforcer davantage la voix féministe inclusive d'ENRO et les partenariats pour le changement par le biais de plateformes et de contenus numériques, en donnant la priorité aux publics et aux messages encadrés par des valeurs en vue d'aider à façonner l'agenda politique, d'amplifier et de soutenir les champions nationaux de la SDSR et d'accroître la visibilité des besoins, des obstacles et des progrès en matière de SDSR, ainsi que de notre impact.
ENRO	Relations extérieures	<i>Non restreint</i>	P0828 Directeur - Engagement européen	Budget de voyage pour le département des relations extérieures (représentation, visite aux AM, participation à des réunions). Soutien à la communication régionale et à la diffusion de messages.



ENRO	Relations extérieures	<i>Restreint</i>	P0841 Compte à rebours 2030 - VI	Un consortium européen de plaidoyer pour 16 ans composé de 15 partenaires travaillant dans 13 pays européens et avec les institutions de l'UE s'efforçant de garantir que SDSR, planification familiale incluse, soient une priorité de financement pour les donateurs européens et une priorité politique en Europe et dans le monde.
ENRO	Relations extérieures	<i>Restreint</i>	P0925 UNFPA SRHR 2024	Protéger le rôle d'ambassadeur de la SDSR de l'Europe et aider la société civile à défendre la SDSR en Europe de l'Est. Se concentrer sur la lutte contre le mouvement anti-genre et soutenir les mouvements féministes et les groupes intersectoriels de défense des droits humains pour favoriser le changement en faveur de la SDSR. En renforçant le programme d'apprentissage par les pairs de l'EN, en consolidant les subventions aux mouvements sociaux de base et en fournissant un soutien régulier.
ENRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Cycle IV d'accréditation	Mise en œuvre du 4e cycle d'accréditation, soutien et suivi du 3e cycle en matière d'ARV et de conformité
ENRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	CSE (1) et recherche et preuves sur l'avortement (2) (CERV)	(1) Recherche (phase 2-3) sur la contribution de l'éducation transformatrice à la sexualité et aux relations sur la prévention des VSS par l'intégration des VSS au programme scolaire d'écoles sélectionnées, avec formation des enseignants. (2) Mise à jour de notre rapport sur la législation et les pratiques en matière d'avortement, collecte et analyse de données à l'appui d'actions de plaidoyer et de sensibilisation.

ENRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Augmenter l'empreinte de l'IPPF / la mise en œuvre de la stratégie de l'IPPF.	Mise en œuvre du modèle d'architecte de coopération (AdC) et renforcement de la gestion des connaissances. Collaboration quotidienne à l'appui du travail des AM : soutien à la mobilisation des ressources, élaboration de business plans triennaux, promotion du partage des capacités entre les AM/(jeunes) partenaires/centres d'excellence conformément à la stratégie et au cadre de résultats de l'IPPF, à la gestion des connaissances et à l'établissement de rapports sur les performances globales. L'accent est mis sur le renforcement de l'égalité des genres par la mise en œuvre d'évaluations et de plans d'action en fonction des résultats.
ENRO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0926 OSF Ukraine II 2023-2025	Soutien aux OSC locales en Ukraine et dans les pays voisins (Pologne et Hongrie), afin de faciliter l'accès et la prestation de services de SDSR vitaux et de maintenir la SDSR au rang des priorités des gouvernements donateurs et de la réponse humanitaire au fur et à mesure de l'évolution de la crise.
ENRO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	YSAFE / Youth (CERV/ coupon pour les jeunes)	Se concentrer sur le renforcement et l'élargissement de l'engagement des jeunes sur les questions d'égalité des genres, en travaillant par le biais du réseau de jeunes YSAFE de l'IPPF-EN, ainsi qu'à travers les AM et leurs partenaires de collaboration, et en construisant des ponts avec les jeunes des organisations hors IPPF. Collaborer étroitement avec les volontaires YSAFE en leur apportant un soutien continu dans la planification, la mobilisation des ressources et la mise en œuvre des activités. Faciliter l'approche centrée sur les jeunes des AM

				et/ou les initiatives de leadership des jeunes et aligner le travail des coordinateurs de jeunes à travers le réseau.
ENRO	Bureau de la Direction régionale	<i>Non restreint</i>	P0801 Direction régionale	Initiation / représentation de la DR (réunions et visites) auprès des donateurs, des parties prenantes, des AM et partenaires.
ENRO	Bureau de la Direction régionale	<i>Restreint</i>	P0927 CERV III-2024	Un programme de 4 ans visant à faire progresser l'égalité des genres dans l'UE par le biais de la SDSR. Adoption d'une approche engageant de multiples parties prenantes et plusieurs échelons, en s'appuyant sur la création de coalitions et de mouvements, le renforcement des OSC, le plaidoyer et la recherche aux échelons régional et national.
ESEAOR	Services généraux	<i>Non restreint</i>	P0327 SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN ESEAOR	Assurer le bon fonctionnement du Secrétariat, finances, ressources humaines et administration incluses.
ESEAOR	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Communications, voix et médias	Ce projet permettra de mieux faire entendre la voix des personnes marginalisées et d'utiliser la communication et les plateformes médiatiques pour faire avancer la SDJSR.
ESEAOR	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Engagement communautaire et travail de solidarité	Ce projet visera à jeter des ponts, créer de la solidarité et rassembler des communautés et des mouvements divers et variés dans la région.

ESEAOR	Relations extérieures	<i>Restreint</i>	P0868 UNF-FP2030	Galvaniser l'engagement des gouvernements en faveur de la planification familiale (programme hébergé)
ESEAOR	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Plaidoyer régional intergouvernemental	Ce projet couvre les activités de plaidoyer intergouvernemental, y compris la représentation.
ESEAOR	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Mobilisation des ressources régionales	Mobiliser des ressources dans la région, notamment par l'établissement et le maintien de contacts, un travail sur la visibilité et de la formation.
ESEAOR	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Plaidoyer en faveur de la SDSR	Promouvoir des politiques significatives en matière de prévention contre les VSS, d'avortement sans risque et d'amélioration des SDJSR.
ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Développer les soins centrés sur la personne, y compris la QdS, le PISE+, les ISN et les auto-soins	Améliorer le système d'assurance qualité des AM en coordonnant le groupe de travail sur le contrôle qualité dirigé par les AM, en soutenant le processus d'évaluation et d'amélioration du contrôle qualité des AM, en renforçant leur capacité à fournir des services PISE+, en particulier les soins liés à l'avortement, au VIH et à l'infertilité. Soutenir les AM pour accroître leur travail autour de la santé numérique et des soins auto-administrés en établissant des partenariats avec des organisations expertes, en canalisant les ressources et en facilitant l'apprentissage entre les AM.

ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Évaluation des lacunes des systèmes et processus de S&E des données des AM	Evaluer les lacunes des systèmes de données existants pour comprendre les connaissances, attitudes, pratiques et compétences actuelles du personnel chargé du suivi et de l'évaluation et utiliser les données pour améliorer la prestation des services et prendre des décisions plus éclairées.
ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Gouvernance et accréditation	Examen de la conformité des AM aux <i>Normes et responsabilités des membres de l'IPPF</i>
ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Investir dans le leadership des jeunes et la mise en réseau des jeunes au niveau régional	S'appuyant sur le travail du Réseau des jeunes pour la SDSR en Asie de l'Est, du Sud-Est et dans le Pacifique (YSNAP), ce projet vise à soutenir le comité directeur du YSNAP dans la mise en œuvre des campagnes d'action régionales identifiées lors du Forum régional des jeunes 2023. En outre, le projet inclura des subventions de démarrage pour les groupes de jeunes au sein des AM afin de renforcer les réseaux de jeunes pour la SDSR dans les pays concernés et de soutenir des projets de jeunes innovants.
ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Carrefour d'apprentissage - ESEAOR	Un programme visant à faciliter l'apprentissage, la recherche et les approches recommandées jugés opportuns et réalisables, afin d'aider les responsables d'AM à bien faire leur travail. L'idée générale est d'avoir une plateforme commune pour les responsables de S&E afin de mettre en partage les apprentissages, les retours du terrain et ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas !

ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	De nouvelles voies d'inclusion pour les populations clés mal desservies afin de ne laisser personne de côté en matière de SDR	Créer de nouvelles manières de travailler avec les principales populations mal desservies, comme les personnes avec un handicap, les migrants et les réfugiés, les populations autochtones et les minorités ethniques, les personnes GLBTQI+ et les travailleur-se-s du sexe.
ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Renforcement du système d'information	Maintenir une base de données à jour pour le bureau régional de l'ESEAOR et les AM afin de soutenir la programmation fondée sur des données probantes, l'élaboration de propositions, la prise de décision, etc. Soutenir la mise en œuvre des tableaux de bord des AM. Consolider et alimenter la documentation des performances et aux meilleures pratiques.
ESEAOR	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Formation et renforcement des capacités des responsables du suivi et de l'évaluation des AM	Suite à l'évaluation des lacunes, l'IPPF - ESEAOR organisera des formations visant à renforcer les compétences et la motivation des responsables du S&E en AM à utiliser des données et des éléments probants dans leur travail. Cela signifie, entre autres, qu'ils devraient être en mesure d'utiliser de manière optimale les données probantes pour diagnostiquer correctement les problèmes et identifier les solutions, et d'appliquer systématiquement les données probantes pour affiner la conception et renforcer la mise en œuvre. Évaluation comparative pré- et post-formation.
ESEAOR	Bureau de la Direction régionale	<i>Non restreint</i>	P0351 MISE EN RÉSEAU ET PLAIDOYER	Création de partenariats stratégiques avec les parties prenantes, les donateurs et les alliés dans le domaine de la SDR en Asie-Pacifique

ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Non restreint</i>	P0347 SERVICE DE SOUTIEN ADMINISTRATIF AU SROP DE FIDJI	Fonctionnement et suivi du bureau subrégional Pacifique.
ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Restreint</i>	P0420 Mécanisme régional de coordination multipays des îles du Pacifique	Programme hébergé - Mécanisme régional de coordination multipays des îles du Pacifique
ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Restreint</i>	21.P0777 DFAT 2021- 2023 REpondre à la crise Covid	Soutien Covid-19 dans la région du Pacifique
ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Restreint</i>	P0889 DFAT : Stratégie Pacifique II	Stratégie régionale pour le Pacifique, visant à faire progresser la SDSR par le Plaidoyer, l'élargissement de l'accès, les jeunes, le renforcement de la gouvernance et le développement des capacités.
ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Restreint</i>	P0891 MFAT : Stratégie Pacifique II	Stratégie régionale pour le Pacifique, visant à faire progresser la SDSR par le Plaidoyer, l'élargissement de l'accès, les jeunes, le renforcement de la gouvernance et le développement des capacités.
ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Restreint</i>	P0914 DFAT : Cancer du col de l'utérus - Subvention aux Cook Islands	Renforcer le plaidoyer, les campagnes de communication et l'accès au dépistage, au test et au traitement du cancer du col de l'utérus dans les îles Cook
ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Restreint</i>	Code en attente	Formation et déploiement du programme national d'Education sexuelle intégrée révisé



ESEAOR	Bureau subrégional Pacifique (SROP)	<i>Restreint</i>	Code en attente	Recherche sur la SDSR et analyse sur le genre/Evaluations GEDSI (égalité de genre, handicap et inclusion sociale)
Relations extérieures	Direction des relations extérieures	<i>Non restreint</i>	P0091 IPPF fonds généraux : DIRECTEUR DES RELATIONS EXTERIEURES	Pas de description fournie
Relations extérieures	Direction des relations extérieures	<i>Non restreint – réservé</i>	P0893 Branding et charte	Mise en place d'une charte des valeurs unifiée à l'échelle de la Fédération et d'un rebranding global.
Relations extérieures	Direction des relations extérieures	<i>Non restreint – réservé</i>	P0928 Fonds de stabilisation de la Réponse LGBTQIA+	Création d'un consortium de mouvements LGBTQIA+, avortement et défense des droits des femmes pour lutter contre les atteintes aux droits.
Relations extérieures	Relations avec les donateurs et collecte de fonds	<i>Non restreint</i>	P0104 IPPF Fonds non restreints : Mobilisation des ressources : LE SECRETARIAT OBTIENT UN ACCORD IMPORTANT	Positionner l'IPPF en tant qu'acteur principal de la SDSR, en encourageant de nouveaux partenariats et opportunités de générer des revenus pour mettre en œuvre la stratégie 2028.
Relations extérieures	Relations avec les donateurs et collecte de fonds	<i>Restreint</i>	P0749 Nexus	Mécanisme de coordination des donateurs à New York.
Relations extérieures	Relations avec les donateurs et collecte de fonds	<i>Non restreint – réservé</i>	P0836 Programme de dons individuels	Renforcer le programme de dons individuels dans l'objectif de collecter au moins 3,4 millions USD en 2024, se coordonner avec la Com sur les demandes de dons en ligne, maintenir le soutien à toutes les demandes de dons individuels et demandes de legs.

Relations extérieures	Relations avec les donateurs et collecte de fonds	<i>Restreint</i>	23.P0924 JTF Phase XXIV	
Relations extérieures	Solidarité en faveur du changement	<i>Non restreint</i>	P0106 IPPF Fonds non restreints : PLAIDOYER - L'IPPF, ONG CHEF DE FILE MONDIAL DANS LE DOMAINE DE LA SDSR	Renforcer l'équipe « Solidarité en faveur du changement », intégrer le travail d'opposition dans l'ensemble du Secrétariat, modifier les normes SDSR, soutenir les mouvements sociaux et promouvoir de nouveaux partenariats.
Relations extérieures	Solidarité en faveur du changement	<i>Non restreint</i>	P0135. Bureau de Genève	Frais de fonctionnement à Genève : loyer, internet, nettoyage, charges, téléphone, assurance, fournitures de bureau, frais d'avocat.
Relations extérieures	Solidarité en faveur du changement	<i>Non restreint</i>	P0290 COMMUNICATIONS – FONDS GENERAUX	Gérer les communications de l'IPPF de manière à garantir la visibilité et la pertinence de la Fédération, son alignement sur la Stratégie 2028 et, avec le soutien de tous, veiller à ce que SDJSR occupent une place prioritaire dans les supports de communication tant interne qu'externe.
Relations extérieures	Solidarité en faveur du changement	<i>Restreint</i>	P0739 RFSU travail intergouvernemental	Construire et renforcer la solidarité et la compréhension entre les membres du corps diplomatique à Genève afin de faire évoluer le langage SDSR dans les négociations des Nations unies.
Relations extérieures	Solidarité en faveur du changement	<i>Restreint</i>	P0742 Groupe d'amitié 2021-23	Construire et renforcer la solidarité et la compréhension entre les membres du corps diplomatique à Genève afin de faire évoluer le langage de la SDSR dans les négociations des Nations unies.

Relations extérieures	Solidarité en faveur du changement	<i>Non restreint</i>	P0762 Nations Unies - Bureau de liaison de New York	Positionner l'IPPF en tant que chef de file du plaidoyer dans les négociations aux Nations unies pour faire avancer les priorités politiques et législatives des AM.
Finances et technologie	Gestion financière	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Formation financière pour les personnes liées à la gestion de projets - Restreint et Désigné	Travailler avec le support technique et informatique de Cat fuller/NetSuite pour créer un « outil enregistré » pour les nouveaux employés.
Finances et technologie	Gestion financière	<i>Non restreint</i>	P0086 IPPF FONDS NON RESTREINTS : FIN. : TRAITEMENT DES TRANSACTIONS DE BASE	Activités financières dans le cadre <b>du BAU</b> .
Finances et technologie	Gestion financière	<i>Non restreint</i>	P0088 IPPF fonds généraux : FIN. : GESTION FINANCIÈRE, AT & DEV. CAPACITES	Maintenance de la division financière et renforcement des capacités par la formation et le soutien.
Finances et technologie	Gestion financière	<i>Non restreint</i>	P0128 IPPF fonds généraux : PRESTATION DE SERVICE DE BUREAU POUR BC	Financement de base pour l'administration et la gestion des finances et des actifs de l'IPPF.
Finances et technologie	Gestion financière	<i>Non restreint – Désigné</i>	P0298 DÉSIGNÉ PAR L'IPPF : Désigné par l'IPPF : Solution 7	Création de systèmes et automatisation dans plusieurs domaines et fonctions
Finances et technologie	Gestion financière	<i>Non restreint</i>	P0332 CGP des subventions aux AM	Ce projet est utilisé pour budgétiser les subventions de base (Flux 1, 2 et 3) pour toutes les régions et pour comptabiliser les dépenses en subvention.

Finances et technologie	Gestion financière	<i>Non restreint</i>	P0871 Salaires de base - Finances et technologies	Ce projet est utilisé pour budgétiser tous les coûts de personnel de base relatifs à la division Finances et technologie.
Finances et technologie	Gestion financière	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Champ d'application de l'outil de reporting des AM	Élaboration d'un cahier des charges pour un outil de reporting en AM, qui sera soumis au service informatique pour examen.
Finances et technologie	Technologie de l'information	<i>Non restreint</i>	P0121 IPPF Fonds non restreints : SERVICES INFORMATIQUES	Maintenir des services informatiques de haute qualité - <b>BAU</b>
Développement et impact des AM	Direction du Développement et de l'impact des AM	<i>Restreint</i>	P0042 Fonds d'action pour un avortement sans risque	Le Fonds d'action pour l'avortement sans risque (SAAF) est le seul fonds mondial consacré exclusivement au droit à l'avortement sans risque. Nous finançons et soutenons des organisations dans les pays à revenu faible et intermédiaire pour qu'elles mènent des campagnes de plaidoyer en faveur de l'avortement, réalisent des recherches, transforment les attitudes et dispensent des soins d'avortement sans risque et de grande qualité. Nous soutenons un mouvement mondial dynamique qui s'efforce d'améliorer l'accès à l'avortement.
Développement et impact des AM	Direction du Développement et de l'impact des AM	<i>Non restreint</i>	P0093 IPPF Fonds non restreints : DIRECTRICE des - PROGRAMMES	Le projet soutient la division élargie pour : a) veiller à ce que l'expertise et les capacités techniques/SSR soient partagées au sein du Secrétariat et des AM - ainsi qu'avec des partenaires externes - afin que la Fédération reste adaptée à son environnement et aux besoins de ses clients ;

				<p>b) être efficace dans les programmes, la collecte et l'utilisation des données, le partage des enseignements tirés ; encourager l'innovation tout en assurant la conformité avec les priorités et les exigences de l'IPPF et des donateurs restreints ;</p> <p>c) faire entendre la voix des besoins des AM par le biais du <b>SAM</b> et des accréditations, et</p> <p>d) étendre notre portée humanitaire.</p>
Développement et impact des AM	Direction du Développement et de l'impact des AM	<i>Non restreint</i>	P0127 IPPF Fonds non restreints : GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	Exécution opérationnelle et maintien des relations avec le FNUAP. Présentation du travail dans l'objectif d'atteindre davantage d'AM, de construire un ensemble de meilleures pratiques pour <b>SCM</b> , de mettre à jour le <b>QMS</b> de WISH et de se préparer pour la licence <b>WDA</b> .
Développement et impact des AM	Gouvernance et accréditation	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Projet d'appui à la gouvernance	Assurer le bon fonctionnement des instances de gouvernance c'est-à-dire garantir une rotation efficace et l'examen des performances.
Développement et impact des AM	Gouvernance et accréditation	<i>Non restreint</i>	P0114 IPPF Fonds non restreints : GOUV. & ACCR. : SE CONFORMER AUX NORMES ET RESPONSABILITES	Veiller à ce qu'il y ait d'ici à la fin 2024 une communauté redéveloppée et opérationnelle de praticiens de la gouvernance et de l'accréditation.
Développement et impact des AM	Gouvernance et accréditation	<i>Non restreint</i>	P0862 Conseil d'administration et ses comités	Assurer une mise en œuvre opérationnelle de la 4 <sup>e</sup> année du cycle d'accréditation et utiliser le tableau de bord des AM pour partager les réalisations comme les sujets d'inquiétude.
Développement et impact des AM	Humanitaire	<i>Non restreint</i>	P0258 IPPF Fonds non restreints : Dépenses humanitaires de base	L'équipe humanitaire mondiale apporte aux partenaires de l'IPPF un soutien stratégique, technique, programmatique et en mobilisation des ressources dans la préparation aux situations d'urgence, la

				réponse et le relèvement. Cette équipe apportera un renforcement continu des capacités, une assistance technique, un soutien de pointe et des ressources pour atteindre les objectifs de la stratégie 2028 liés à l'expansion de l'action humanitaire et de sa portée à travers la Fédération. Cela couvre les projets restreints, les projets non restreints de base (par exemple, le Flux 2) et le Flux 3.
Développement et impact des AM	Humanitaire	<i>Restreint</i>	P0797 DFAT SPRINT IV	
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Supervision clinique/Comité QdS	Coordonner et diriger les activités visant à mener des audits cliniques et à déployer des outils d'amélioration de la qualité, notamment pour les soins en face à face, la santé numérique et les soins auto-administrés.
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Interventions de santé numérique (ISN)	Finaliser et déployer la feuille de route pour les ISN de l'IPPF, y compris l'identification des AM championnes pour tirer parti des meilleures pratiques en matière d'ISN.
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Diriger la mise en œuvre et le suivi de la Théorie du changement de l'IPPF sur l'avortement	Coordonner et diriger le programme d'avortement de l'IPPF, conformément à la Théorie du changement et à la Stratégie 2028.
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Sur le temps de travail du personnel</i>	Diriger la mise en œuvre et le suivi de la Théorie du changement de l'IPPF sur le VIH	Diriger la mise en œuvre et le suivi de la Théorie du changement de l'IPPF sur le VIH, apporter une assistance technique aux AM selon les besoins.

		<i>(pas de budget dédié)</i>		
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Maintenir et développer les partenariats	Élargir la portée et l'impact des partenariats existants entre les AM (y compris les <b>IBP</b> , les <b>HIP</b> , l'OMS et d'autres agences des Nations unies...)
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Base de données sur les produits liés à l'avortement médical	Maintenance et mise à jour de la base de données sur les produits pour l'avortement médicalisé ( <a href="http://www.MedAb.org">www.MedAb.org</a> )
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Non restreint – affecté</i>	P0134 IPPF Fonds AFFECTES : Programme d'innovation phase II (IP)	Coordonner et diriger la promotion, la diffusion et la formation sur les Directives cliniques centrées sur les client-e-s (DCCC) de l'IPPF.
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Non restreint</i>	P0753 CS-CMA	Soutenir et diriger un groupe d'experts médicaux
Développement et impact des AM	Médical et technique	<i>Restreint</i>	P0796 Soutenir une étude mondiale sur les connaissances des hommes et des femmes en matière de contraception	Coordonner et diriger la mise en œuvre de la recherche avec les AM et les partenaires.
Développement et impact des AM	Performance, apprentissage et impact	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Construction de systèmes de données / P061 Développement d'une stratégie de gestion des données	Maintenance de systèmes de données et formation des utilisateurs



Développement et impact des AM	Performance, apprentissage et impact	<i>Non restreint</i>	P0751 Partage des connaissances et innovation	Soutenir la disponibilité, le partage et l'utilisation d'informations, d'enseignements et de bonnes pratiques dans l'ensemble de la Fédération.
Développement et impact des AM	Performance, apprentissage et impact	<i>Non restreint</i>	P0752 Gestion de l'information sur la santé	Intervention ciblée pour les AM, visites d'AT, développement du système pour déployer la gestion informatisée des dossiers de santé des client-e-s (CMIS) dans l'ensemble la Fédération.
Développement et impact des AM	Performance, apprentissage et impact	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Mise en œuvre du Cadre de résultats	Poursuite du déploiement du nouveau Cadre de résultats afin que toutes les AM puissent rendre compte efficacement de leurs résultats, et collecter et publier leurs données, y compris leur RAP.
Développement et impact des AM	Gestion de portefeuille	<i>Non restreint</i>	P0099 IPPF - Fonds non restreints : ATTRIBUTION DE FONDS RESTREINTS	Soutenir l'intégration des projets avec données à l'appui, recouvrement des coûts, atténuation des risques et mesures prises, et rationaliser la gestion des subventions et de la conformité des projets restreints du Secrétariat.
Développement et impact des AM	Gestion de portefeuille	<i>Restreint</i>	22.P0867 Agence pour tous	Apporter une contribution technique et en matière de recherche à ce programme de l'USAID, notamment en ce qui concerne l'adaptation, la mise en œuvre et l'apprentissage de l'intervention ARCHES.
Développement et impact des AM	Stratégie et planification	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Coordination et soutien des Business Plans	Coordination et direction des processus de planification des activités du Flux 1, en collaboration avec la division des finances.
Développement et impact des AM	Stratégie et planification	<i>Non restreint – affecté</i>	P0770 Développement de la stratégie - Fonds affectés	Soutien permanent des AM dans la mise en œuvre de la stratégie 2028, y compris <i>via</i> les forums d'apprentissage par les pairs et les formations d'experts, l'engagement et le soutien des AM sur le Cadre de résultats. Développement d'un modèle de partenariat.

Développement et impact des AM	Stratégie et planification	<i>Non restreint – affecté</i>	P0837 Volet 2 du Programme de consortium mondial	Coordination et direction de toutes les subventions du Flux 2, élaboration de concepts et les procédures d'appel d'offres incluses.
Développement et impact des AM	Stratégie et planification	<i>Non restreint – affecté</i>	P0896 Volet 2 - Fonds et centres	Coordination et direction de tous les centres et fonds de l'IPPF.
Personnel, Organisation et Culture	Direction de la Division Personnes, Bureau et Culture (DPBC)	<i>Non restreint – affecté</i>	P0090 <b>Service HRS</b>	Terminer l'initiation f2f (relations extérieures), la formation prioritaire sur le langage, l'établissement des bases culturelles et le leadership distributif de l'équipe de la direction.
Personnel, Organisation et Culture	Direction de la DPBC	<i>Non restreint</i>	P0909 Programme d'action contre le racisme	Engagement régional des AM. Plan de com interne/externe. Compétences en antiracisme (aller au-delà de la prise de conscience).
Personnel, Organisation et Culture	Gestion des ressources humaines	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Achever la numérisation du système de RH	Numérisation du process PDR ( <i>EDP–process de RH sur Netsuite</i> ), cartographie des capacités pour la planification des effectifs, l'intégration des systèmes & le reporting
Personnel, Organisation et Culture	Gestion des ressources humaines	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Former des leaders, stimuler la culture	Maintenance des systèmes/processus de base & gestion des risques
Personnel, Organisation et Culture	Protection des personnes et des biens	<i>Non restreint</i>	P0496 Sûreté et sécurité	Mise en place à l'échelon régional de communautés de pratique pour la protection des personnes et des biens des AM. Une réunion par région entre mai et octobre. Compléter la boîte à outils de gestion des incidents à l'usage du personnel du Secrétariat afin d'améliorer l'efficacité.

SARO	Services généraux	<i>Non restreint</i>	P0384 MAINTENANCE DU BUREAU DE LA SAR	Coûts fixes et administratifs
SARO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Formations AFGA CTAV (clarification des valeurs et transformation des attitudes) et SPRINT CTAV	Des soins de qualité centrés sur la personne pour un plus grand nombre de personnes, dans un plus grand nombre de lieux
SARO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Diffusion des enseignements sur les plateformes régionales et internationales	Amplifier l'impact en créant des ponts, en façonnant le discours et en reliant entre eux communautés, mouvements et secteurs.
SARO	Relations extérieures	<i>Non restreint</i>	P0385 100 Les gouvernements respectent, protègent et réalisent la SSR et l'Egalité des genres (O1)	Plaidoyer, Elaboration de propositions, Mobilisation des ressources, Diffusion des enseignements, Engagements régionaux, Partenariats communautaires et Engagement des donateurs.
SARO	Relations extérieures	<i>Non restreint</i>	P0386 1 milliard de personnes libres d'agir sur leur SSR et Droits [O2]	Engagement communautaire et événements de visibilité, engagement médiatique, plaidoyer et mobilisation des ressources
SARO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Engagement du secteur privé	Impliquer le secteur privé dans notre travail avec les AM, en particulier sur les questions liées à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression du genre, ainsi que les caractéristiques sexuelles (SOGIESC).
SARO	Relations extérieures	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Visites de supervision ; voyages pour l'engagement communautaire et les partenariats	Suivi et supervision des AM dans le cadre de leurs projets, cliniques et/ou initiatives sur le thème des LGBT.

SARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Production d'éléments probants, publication d'articles, présentation/diffusion des enseignements, renforcement des SGI/DMS, collaboration et partenariats pour la recherche, cliniques de santé et distribution de produits de base.	Production d'éléments probants, publication d'articles, présentation/diffusion des enseignements, renforcement des SGI/DMS, collaboration et partenariats pour la recherche.
SARO	Soutien et développement des AM	<i>Non restreint</i>	P0387 2 milliards de services SSR intégrée de qualité	Renforcer le mouvement des jeunes, améliorer l'accès à des services proches des jeunes, instaurer le dialogue à l'échelle nationale et locale et renforcer la mise en œuvre de l'ESI.
SARO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0780 DFAT-RENEW-2021-2024	Améliorer et étendre les programmes de qualité d'éducation à la sexualité intégrée (ESI) afin de doter les enfants et les jeunes des connaissances, des compétences et de l'efficacité nécessaires pour promouvoir l'égalité des genres, la dignité, le respect d'autrui, la connaissance de droits sexuels et reproductifs et la liberté de ne pas avoir à expérimenter de discrimination, d'exclusion et de violence sexuelle.  Établir des partenariats multisectoriels et s'en servir pour créer un environnement propice à une programmation sensible au genre à l'échelle nationale et régionale.
SARO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0892 Levi Strauss 2022 - 2024	Soutenir l'accès continu aux services de SDSR pour les travailleurs de l'habillement au Cambodge et au Sri Lanka

SARO	Soutien et développement des AM	<i>Restreint</i>	P0920 Contribution de la NORAD à l'Afghanistan - 2023	Répondre aux besoins urgents des populations : Fournir des services de santé sexuelle et reproductive et de santé maternelle et infantile aux femmes et aux jeunes filles ainsi qu'aux communautés marginalisées dans dix provinces de l'Afghanistan exposées aux conflits.
SARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Projet sur les Performances, l'Apprentissage et l'Impact (PAI)	Activités PAI
SARO	Soutien et développement des AM	<i>Sur le temps de travail du personnel (pas de budget dédié)</i>	Soutien aux AM	Renforcer les programmes
SARO	Bureau de la Direction régionale	<i>Non restreint</i>	P0388 Une Fédé performante, responsable et unie	Mise en place d'un groupe de ressources pour les employés LGBTQIA+, organisation de forums d'échange de connaissances, engagement des jeunes, questions de gouvernance.
SARO	Bureau de la Direction régionale	<i>Non restreint - affecté</i>	P0713 Solution 6 : développer des leaders, stimuler la culture	Cours IMPM

