



Rapport de résultats 2019

RDC1216911

RDC

Table des matières

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | ACRONYMES | 4 |
| 2 | APERÇU DE L'INTERVENTION..... | 5 |
| 2.1 | FICHE D'INTERVENTION | 5 |
| 2.2 | AUTO-ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE | 6 |
| 1.1.1 | <i>Pertinence</i> | 6 |
| 1.1.2 | <i>Efficacité</i> | 7 |
| 1.1.3 | <i>Efficiéce</i> | 7 |
| 1.1.4 | <i>Durabilité potentielle</i> | 7 |
| 1.1.5 | <i>Conclusions</i> | 8 |
| 3 | SUIVI DES RÉSULTATS..... | 9 |
| 3.1 | EVOLUTION DU CONTEXTE | 9 |
| 3.1.1 | <i>Contexte général et institutionnel</i> | 9 |
| 3.1.2 | <i>Contexte de gestion</i> | 10 |
| 3.2 | PERFORMANCE DE L'OUTCOME..... | 11 |
| 3.2.1 | <i>Progrès des indicateurs</i> | 12 |
| 3.2.2 | <i>Analyse des progrès réalisés</i> | 12 |
| 3.3 | PERFORMANCE DE L'OUTPUT 1 | 14 |
| 3.3.1 | <i>Progrès des indicateurs</i> | 14 |
| 3.3.2 | <i>État d'avancement des principales activités</i> | 15 |
| 3.3.3 | <i>Analyse des progrès réalisés</i> | 15 |
| 3.4 | PERFORMANCE DE L'OUTPUT 2 | 15 |
| 3.4.1 | <i>Progrès des indicateurs</i> | 16 |
| 3.4.2 | <i>État d'avancement des principales activités</i> | 16 |
| 3.4.3 | <i>Analyse des progrès réalisés</i> | 17 |
| 3.5 | PERFORMANCE DE L'OUTPUT 3 | 18 |
| 3.5.1 | <i>Progrès des indicateurs</i> | 18 |
| 3.5.2 | <i>État d'avancement des principales activités</i> | 18 |
| 3.5.3 | <i>Analyse des progrès réalisés</i> | 19 |
| 4 | SUIVI BUDGÉTAIRE | 20 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 5 | RISQUES ET PROBLÈMES..... | 20 |
| 6 | SYNERGIES ET COMPLÉMENTARITÉS | 24 |
| 6.1 | AVEC LES AUTRES INTERVENTIONS DU PORTEFEUILLE | 24 |
| 6.2 | AVEC LES PROJETS POUR TIERS | 24 |
| 6.3 | AUTRES SYNERGIES ET COMPLÉMENTARITÉS..... | 24 |
| 7 | THÈMES TRANSVERSAUX..... | 24 |
| 7.1 | ENVIRONNEMENT ET CHANGEMENT CLIMATIQUE | 24 |
| 7.2 | GENRE | 25 |
| 7.3 | DIGITALISATION | 25 |
| 7.4 | EMPLOI DÉCENTS | 26 |
| 8 | LEÇONS APPRISSES | 26 |
| 8.1 | LES SUCCÈS | 26 |
| 8.2 | LES DÉFIS | 26 |
| 8.3 | QUESTIONS D'APPRENTISSAGE STRATÉGIQUE..... | 27 |
| 8.4 | SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS..... | 27 |
| 9 | PILOTAGE..... | 28 |
| 9.1 | MODIFICATIONS APPORTÉES À L'INTERVENTION | 28 |
| 9.2 | DÉCISIONS PRISES PAR LE COMITÉ DE PILOTAGE ET SUIVI | 30 |
| 9.3 | RÉORIENTATIONS STRATÉGIQUES ENVISAGÉES..... | 32 |
| 9.4 | RECOMMANDATIONS | 32 |
| 10 | ANNEXES..... | 32 |
| 10.1 | CRITÈRES DE QUALITÉ..... | 33 |
| 10.2 | CADRE LOGIQUE ET/OU THÉORIE DE CHANGEMENT MIS À JOUR | 38 |
| 10.3 | FICHES DE SUIVI DE PROCESSUS DE CHANGEMENT (OPTIONNEL)..... | 38 |
| 10.4 | APERÇU DES MORE RESULTS | 41 |
| 10.5 | RAPPORT « BUDGET VERSUS ACTUELS (Y – M) »..... | 41 |
| 10.6 | RESSOURCES EN TERMES DE COMMUNICATION | 42 |

1 Acronymes

| | |
|---------------|---|
| ANEP | Association nationale des Entreprises du Portefeuille (public) |
| APD | Avant-Projet Détaillé |
| APS | Avant-Projet Sommaire |
| AT (I) AT (N) | Assistant Technique (International), (national) |
| BIT | Bureau International du Travail |
| CdS | Convention de subsides |
| CA | Centre Affilié |
| CdA | Centre d'Application |
| CdR HK | Centre de Ressources Haut Katanga |
| CdR L | Centre de Ressources Lualaba |
| CFP | Centre de Formation Professionnelle |
| COPEMECO | Coopérative des petites et moyennes entreprises congolaises |
| CPS | Centre de Promotion Sociale |
| DTF | Dossier technique et financier |
| EDUKAT | Appui à l'Enseignement technique et la formation professionnelle au Katanga |
| ETFP | Enseignement Technique et Formation Professionnelle |
| ETP | Enseignement Technique Professionnel |
| FEC | Fédération des Entreprises du Congo |
| FENAPEC | Fédération Nationale des Petites et Moyennes Entreprises du Congo |
| IM | Intervention Manager |
| INPP | Institut National de Perfectionnement Professionnel |
| ISP | Insertion Socio Professionnelle |
| ISPT | Institut Supérieur pédagogique et Technique |
| ISTA | Institut Supérieur des Technologies Appliquées |
| MAS | Ministère des affaires sociales |
| M&E | Monitoring et évaluation |
| METPS | Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale |
| MJS | Ministère de la Jeunesse et des Sports |
| MTR | Mi-terme-revue |
| PAPE | Plan d'Action Provincial de l'Education |
| PIC | Programme Indicatif de Coopération |
| PIE | Plan Intérimaire de l'Education |
| PPP | Partenariat Public Privé |
| PRECOB | Programme de Renforcement des Capacités Organisationnelles par l'octroi de Bourses en RDC |
| PROVED | Directeur de la Province Educationnelle |
| SECOPE (P) | Service de Contrôle et de la Paie des Enseignants (Provincial) |
| SERNAFOR | Service National de Formation |
| SMF | Salon Métiers et Formation |
| WBI | Wallonie Bruxelles International |
| WSI | WorldSkills International |
| WSB | WorldSkills Belgium |
| TTPME | (Micro) Petites et Moyennes Entreprises |

2 Aperçu de l'intervention

2.1 Fiche d'intervention

| | |
|--|--|
| Intitulé de l'intervention | Appui à l'Enseignement technique et la formation professionnelle au Katanga |
| Code de l'intervention | RDC1216911 |
| Localisation | Haut-KATANGA et Lualaba |
| Budget total | 11.700.000 EUR |
| Institution partenaire | « Ministère Provincial en charge de l'Enseignement et de la recherche Scientifique du Haut Katanga » et « Ministère de l'Education et de la Santé du Lualaba » |
| Date de début de la Convention spécifique | 17 mars 2013 |
| Date de démarrage de l'intervention/ Comité de pilotage d'ouverture | 01 janvier 2014 |
| Date prévue de fin d'exécution | 31 décembre 2020 |
| Date de fin de la Convention spécifique | 16 mars 2021 |
| Groupes cibles | Les apprenants du Centre de Ressources, les lauréats issus des Centres d'Application, les TTPME. La FEC (Fédération des entreprises du Congo), la COPEMECO et les entreprises partenaires |
| Impact¹ | Un meilleur accès des jeunes, filles et garçons, à une formation de qualité est assurée et une offre de main-d'œuvre qualifiée répondant aux perspectives d'emploi ou auto-emploi est augmentée, |

¹ L'impact se réfère à l'objectif général ; l'outcome se réfère à l'objectif spécifique ; l'output se réfère au résultat escompté
Rapport des résultats 2019 EDUKAT

| | |
|--------------------------------------|---|
| Outcome | Les établissements et centres de formation ciblés enregistrent une augmentation durable de 40 % d'apprenants dans les filières appuyées, augmentation durable de 60% de sortant(e)s qui sont certifié(e)s et employables. Dans cette même période, la proportion de filles/jeunes femmes parmi les sortant(e)s a au moins doublé. |
| Outputs | Les jeunes apprenants des filières appuyées ont accès à une formation adaptée aux besoins de l'environnement socio-économique |
| | Le pilotage et la gestion au niveau macro, meso et micro du secteur ETFP dans la zone d'intervention tient compte des besoins du marché de l'emploi et garantit une amélioration de la qualité de l'offre de l'ETFP |
| | Les jeunes apprenants et sortants des filières appuyées ont augmenté leurs perspectives d'emploi, par un accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle |
| Année couverte par le rapport | Du 01/01/2019 au 31/12/2019 |

2.2 Auto-évaluation de la performance

1.1.1 Pertinence

| | |
|-------------------|--------------------|
| | Performance |
| Pertinence | A |

Le Projet EDUKAT est un « projet particulièrement innovant », non pas seulement pour la Province, mais pour le pays tout entier. Le programme a permis d'engager et d'accompagner des réformes dans le secteur de l'Enseignement, notamment à travers la matérialisation de concepts tels que « le dispositif Centre de Ressources », « Centre d'Application » « Ecoles Transformées » « Insertion Socio Professionnelle ». Ce qui n'était pas le cas il y a 6 ans.

Le bien-fondé de l'implantation (construction et organisation) du dispositif CdR/Haut-Katanga opérationnel depuis 2017 a favorisé et boosté l'insertion socio-professionnelle (emploi salarié, auto-emploi) des lauréats, aspect au cœur de la pertinence du projet.

1.1.2 Efficacité

| | Performance |
|-------------------|--------------------|
| Efficacité | A |

L'efficacité est bonne étant donné que la plupart des indicateurs du Programme ont été atteints et d'autres ont largement dépassé les attentes (voir Résultat 1), et surtout, les effets positifs induits du Projet (objectifs spécifiques) constituent des signaux très encourageants et dont les effets vertueux sur l'écosystème formation emploi commencent à se faire ressentir.

Le Projet se trouve sur la bonne voie quant au suivi et à l'accompagnement des lauréats : le taux d'insertion s'est nettement amélioré et le processus continu, engendre beaucoup plus d'attractivité en faveur de l'ETFP (augmentation de l'accès) et voit le nombre d'écoles partenaires s'agrandir d'avantage (une trentaine d'écoles affiliées actuellement).

Les événements phares comme le Salon des Métiers et de la Formation, « label » d'un meilleur matching offre-demande du projet, attirent beaucoup de partenaires entreprises et touchent un large éventail d'apprenants au vu de l'importance et de l'intérêt manifesté par les entreprises.

1.1.3 Efficience

| | Performance |
|-------------------|--------------------|
| Efficience | A |

Elle est bonne au regard des résultats obtenus et en comparaison avec d'autres interventions du même type. Ce constat devrait être corroboré par le rapport d'Audit Value For Money (VMF – premier exercice du genre pour Enabel) qui sera publié en février 2020. Comme souligné dans les rapports précédents, la dépense a toujours été envisagée au moindre coût tout en s'assurant de la qualité souhaitée, qu'il s'agisse de prestations de services ou de fournitures de biens matériels.

1.1.4 Durabilité potentielle

| | Performance |
|-------------------------------|--------------------|
| Durabilité potentielle | B |

A l'issue des séances de monitoring, l'appropriation des parties prenantes s'est renforcée, dans l'utilisation de termes jadis méconnus du jargon technique du système éducatif, à l'instar de « Centre d'application », « Centre de Ressources », « Centres affiliés », « Insérés » etc. – et aujourd'hui, « tout le monde en parle ». Et les méthodologies afférentes sont progressivement endossées.

En 2019 des activités à moindre coût ont été réalisées grâce à l'implication/contribution du Gouvernement National (pour le salaire de base du personnel), du Gouvernement Provincial du Haut-Katanga/Lualaba (pour les coûts relatifs au fonctionnement), des parents pour certains coûts liés à la pratique professionnelle et à l'accompagnement des lauréats (à travers un recouvrement des

fonds de l'ordre de 19.507.650 francs Congolais issus des frais techniques inscrits dans l'Arrêté Provincial).

La durabilité est palpable grâce à l'implication du secteur privé aux côtés du CdR qui devient plus perceptible et le rapprochement du secteur de l'emploi s'est vraiment tissé et nettement amélioré

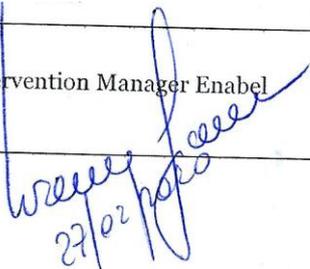
1.1.5 Conclusions

L'année 2019 a vu un éventail plus larges d'activités se déployer à travers le Dispositif Centre de Ressources Haut Katanga. Ce qui lui permet de se positionner comme acteur clé de l'écosystème ETFP, orienté vers un appui aux services publics de l'emploi (en partenariat avec l'INPP, l'ONEM, la FEC, l'EPST, les entreprises).

L'efficience et l'efficacité du dispositif CdR ont pu être démontrées grâce aux fonds mis à sa disposition par le gouvernement provincial et national (la structure avec peu de moyens financiers a su produire des emplois salariés, contribuer à la création de TTPME et accompagner les bénéficiaires pour une employabilité renforcée).

La réorientation de l'outil d'apprentissage par « l'approche compétitions » model World Skills International accompagné des activités de la plateforme d'échange SMF à l'échelle Nationale (en impliquant plusieurs provinces de la RDC), a amplifié « l'Outcome » du projet (benchmarking international).

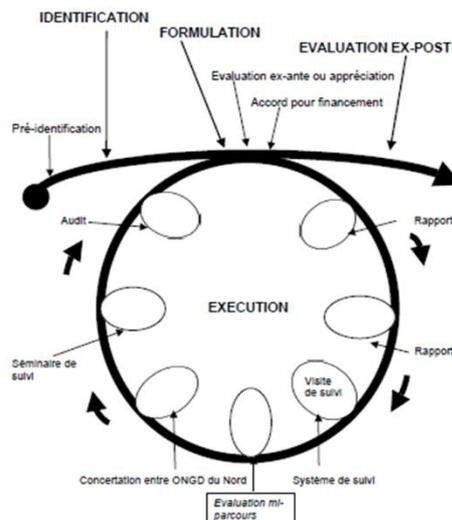
L'insertion socioprofessionnelle à l'auto-emploi d'un nombre grandissant de jeunes demeure le défi principal à relever pour l'année à venir.

| | |
|--|---|
| Fonctionnaire exécution nationale  27/02/2020 | Intervention Manager Enabel  27/02/2020 |
|--|---|

3 Suivi des résultats²

Le Rapport Résultats 2019 (il s'agit du 7^{ème} rapport depuis la mise en œuvre des activités) intervient dans un contexte particulier du 'cycle de vie' du projet EDUKAT.

En effet le cycle de vie du projet EDUKAT tel que conçu en 2014 est déjà clôturé (MTR ETR Audit sont déjà faits).



L'analyse des résultats 2019 se situe dans sa phase ex-projet notamment avec une prolongation d'un an jusqu'à mars 2021.

Il sied donc de noter qu'en cohérence avec la matrice de monitoring conçue en 2014 (pour mesurer l'évolution des trois résultats A, B, C), pour l'année 2019 les résultats escomptés en 2014 sont déjà atteints pour une part importante (les indicateurs en particulier pour le résultat A sont devenus obsolètes). Mais entretemps, les effets de tout le travail abattu par le Projet pendant six ans de mise en œuvre se sont matérialisés dans l'« outcome » de l'objectif spécifique (raison pour laquelle l'analyse pour 2019 se concentrera principalement sur les progrès des indicateurs de l'objectif spécifique du projet).

3.1 Evolution du contexte

3.1.1 Contexte général et institutionnel

Le refroidissement des relations intervenu en 2018 (entre les gouvernements de la RDC et de la Belgique), a impacté la qualité des relations avec les ministères sectoriels de l'Éducation au niveau national et par conséquent, diminué l'influence sur les politiques menées.

En revanche, les relations n'ont pas cessé au niveau des institutions provinciales déconcentrées même si elles se sont réduites à portion congrue, à l'exception notable de notre programme EDUKAT qui est demeuré adossé physiquement et stratégiquement au Ministère Provincial à travers le Centre de Ressources du Haut-Katanga.

² « Résultats » réfère aux résultats de développement. L'impact se réfère à l'objectif général ; l'outcome se réfère à l'objectif spécifique ; l'output se réfère au résultat escompté ; les outcomes intermédiaires se réfèrent aux changements générés suite à l'atteinte des outputs et permettant l'avancée vers l'outcome de l'intervention, à un plus haut niveau.
Rapport des résultats 2019 EDUKAT

La visite de S.E. le Président de la République en Belgique a constitué le point de départ d'une restauration progressive des relations bilatérales. Amélioration significative qui s'est traduite par un COMPAR qui a validé les principales options d'un programme de transition visant à assurer la consolidation des résultats des interventions Education Formation Emploi en cours d'exécution.

3.1.2 Contexte de gestion

Le concours de tous les acteurs a permis au projet de rester avant tout aligné aux priorités inscrites dans les objectifs spécifiques et respecter les projections des engagements en gardant un climat de partenariat apaisé et transparent.

L'équipe opérationnelle, sous la double commande d'un co-responsable international et d'une co-responsable nationale détachée de l'éducation nationale est restée organisée et réactive.

L'intérêt majeur du projet est de mettre en œuvre des activités concrètes avec un suivi très structuré, une implication des autorités provinciales et des entreprises. C'est une approche qui favorise le « capacity building » des équipes congolaises et donc l'appropriation collective du dispositif CdR Haut-Katanga.

3.1.2.1 Modalités de partenariat

Au cours de l'année 2019 suite à la prolongation de la CS jusqu'à mars 2021 :

Les travaux des deux lots du marché RDC1216911-15 (électrification CdR Haut-Katanga et Centre d'Application ITIMA) sont finalisés. L'électrification des deux écoles permettra un meilleur accès/qualité de la formation à environ 3000 bénéficiaires.

Les travaux dans le cadre des deux Lots du MP RDC1216911-16 (réhabilitation/construction des hangars dans l'Ecole Transformée Kilima) ont été signés et démarrés (avancement physique des travaux à 65%). La réhabilitation et construction des ateliers de formation garantiront l'accès/qualité à environ 700 bénéficiaires. Il est à signaler que l'analyse du modèle de réorganisation des formations dans le cadre d'une école transformée (expérimenté à Kilima), pourra servir de modèle standardisé au Gouvernement Provincial pour d'autres écoles.

Le MP RDC121911-17 a été attribué en juillet 2019 (acquisition des équipements pour la filière froid et énergie renouvelable). Les équipements qui seront installés, amélioreront considérablement la dispense d'une formation de qualité de « courte durée » que le Centre de Ressources Haut-Katanga offrira aux élèves lauréats des écoles affiliées.

Le marché RDC1216911-18 pour l'électrification de l'Ecole du Cinquantenaire à Kasenga (milieu rural), a été lancé en juin 2019 et attribué en novembre 2019. L'électrification de l'école du Cinquantenaire impactera l'accès et contribuera à la stabilisation des effectifs (souvent obligés de quitter Kasenga pour un niveau de formation acceptable).

Le MP RDC1216911-20 a été lancé (la faisabilité pour l'organisation d'un Centre de Ressources dans la Province du Lualaba).

La CdS N°4 pour l'opérationnalisation de la filière agricole dans l'école du Cinquantenaire à Kasenga est signée depuis le 15/05/2019 (avancement à 50%). La CdS contribuera d'un part à assurer une formation pratique agricole et d'autre part sensibiliser la population du milieu à l'importance de l'agriculture.

La CdS N°5 pour l'accompagnement à l'opérationnalisation du plan d'Action 2020 du CdR Haut-Katanga a été revisité et transféré à RR pour analyse. La CdS contribuera à

déléguer au CdR HK une partie des résultats relatifs à l'insertion socio professionnelle que le projet EDUKAT a escomptée pour l'année 2020.

La CdS N°6 pour la réalisation de 4 bibliothèques multimédia a été signé le mois d'aout 2019. La CdS contribuera à renforcer la stratégie D4D développé par le projet EDUKAT en mettant à disposition des écoles ciblées (4) des contenus multimédias adaptés aux filières techniques développées.

En plus des MP et CdS plusieurs activités en « régie » (mise en œuvre avec l'expertise au sein du Projet EDUKAT et Expert CdR Haut Katanga) ont été organisées.

A signaler :

L'exécution en régie (du budget alloué par la province du Lualaba) de la part du CdR Haut Katanga pour les activités d'insertion socio professionnelle.

Le PAC 6 pour l'implémentation des outils de gestion dans les écoles.

L'organisation en partenariat avec la FEC Katanga de la troisième édition du Salon des Métiers et de la Formation, et de la deuxième édition de la Compétition des Métiers (19 métiers sélectionnés) interprovinciale (5 provinces en jeu). La manifestation du 24 au 26 octobre a accueilli 3500 visiteurs et mobilisé une contribution de 65.000 \$ du secteur privé et public pour l'organisation de l'évènement.

3.1.2.2 Modalités opérationnelles

Il est à signaler que malgré que les comités de pilotage (EDUKAT et CdR HK) n'ont pas siégé comme prévu (deux fois par an), aucune conséquence sur les modalités opérationnelles de mise en œuvre n'a été observée (la stratégie de mise en œuvre pour le Projet EDUKAT et le CdR Haut Katanga était déjà claire depuis 2018).

A partir de la stabilisation des deux exécutifs provinciaux en 2020, les comités de pilotage des interventions reprendront leur rythme habituel.

3.2 Performance de l'outcome



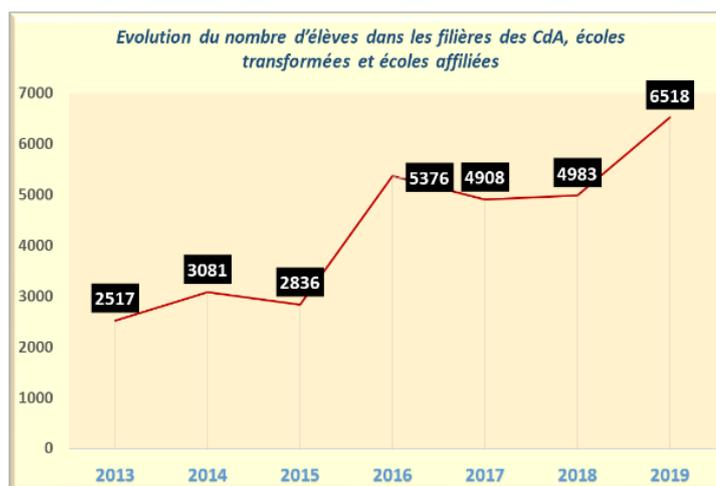
3.2.1 Progrès des indicateurs³

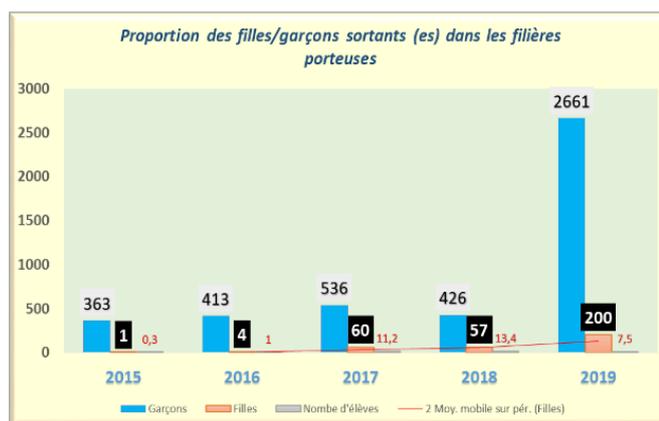
| Outcome ⁴ : | | | | | |
|--|-------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Indicateurs/marqueurs de progrès ⁵ | Valeur de base | Valeur année précédente | Valeur année rapportage | Cible année rapport | Cible finale |
| Evolution du nombre d'élèves dans les filières appuyées | 2517 | 4983 | 6518 | 6518 | 6041 |
| Proportion filles/garçons sortant(e)s dans les filières porteuses des écoles affiliées | F : 2% G : 98% | F : 13,8% G : 86,2% | F : 7,5% G : 92,5% | F : 7,5% G : 92,5% | Augmentation de 100% |
| Evolution du nombre de sortants qui sont employables une année après certification | 262 | 200 | 221 | 221 | > 100% après 4 ans |

Ce tableau reprend automatiquement la synthèse des indicateurs mis à jour dans Pilot. Le tableau inclut les indicateurs quantitatifs et les indicateurs qualitatifs.

3.2.2 Analyse des progrès réalisés

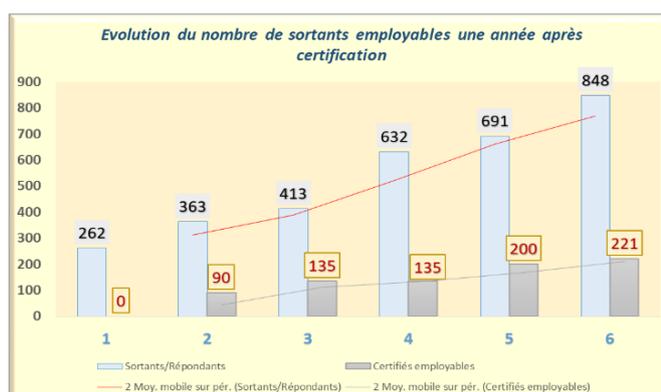
Le graphique ci-dessous démontre qu'avec **61,4%** d'augmentation par rapport à notre Baseline, nous pouvons certifier qu'en six années consécutives nous sommes passés à la **MEILLEURE DES TENDANCES** avec un réel accroissement d'effectifs dans les filières appuyées, cela est également dû au fait de l'intégration de plus d'une trentaine d'écoles affiliées entre 2016 et 2019.





Dans le graphique ci-dessus, nous remarquons très vite que la courbe est ascendante concernant l'accroissement du nombre des filles sortantes qui s'élève à 200 filles contre 2661 garçons dans les filières porteuses.

Mais en termes de proportion, cette courbe « s'affaiblit de 7,5 % en faveur des garçons, tandis qu'elle était à 13,4% l'année précédente. Ceci ne signifie certainement pas un désistement des filles dans lesdites filières, mais plutôt, **une augmentation sensible du nombre d'écoles affiliées** (soit une trentaine) qui a impacté sur le nombre de filles sortantes et traduit une **TRES FAIBLE TENDANCE** au cours de l'année. La deuxième raison majeure serait consécutive aux filières porteuses qui seraient **EN PROGRESSION** dans les écoles transformées et en grande partie aux écoles privées agréées affiliées au CdR et CdA.



A la lumière du graphique ci-dessus, il est fort perceptible que l'assiette de sélection de lauréats sortants qui sont employables une année après certification, va au-delà des prévisions estimées du projet, déjà à partir de 2018. Actuellement, il est de 848 répondants, avec 221 sortants sélectionnés en 2019, ce qui va au-delà des 135 lauréats attendus ; soit une proportion de **31,1 %**.

Lorsque ce nombre est comparé au chiffre de départ, des 262 répondants, on observe un accroissement **TRES LARGEMENT AU-DESSUS DE LA MOYENNE ATTENDUE** qui tourne autour de **67,5 %** au cours de l'année par rapport à la cible finale qui voudrait que ce nombre ait atteint 60% d'augmentation.

Si en plus des données quantitatives (*évolution du nombre de sortants employables*) on prend en compte les emplois créés (40 emplois salariés ,19 auto-emplois PME et 94 emplois informels, ce qui représente « environ 31% des restants sur les 221 lauréats sélectionnée »), visiblement on remarque que pour l'année 2019 **UNE TENDANCE À LA HAUSSE DE L'EMPLOYABILITÉ** car les effets de l'appropriation du processus d'insertion socio-professionnelle du Centre de Ressources commencent à se faire sentir au sein de l'écosystème de l'Enseignement Secondaire.

3.3 Performance de l'output 1⁶



3.3.1 Progrès des indicateurs

| Output 1 : | | | | | |
|---|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------|
| Indicateurs | Valeur de base | Valeur année précédente | Valeur année rapportage | Cible année rapport | Cible finale |
| Evolution par rapport aux 14 phases de réhabilitation des Centres d'Application. | 14 phases | 14 phases | 14 phases | 14 phases | 14 phases |
| Evolution dans la construction du Centre de Ressources Haut-Katanga | 14 phases | 14 phases | 14 phases | 14 phases | 14 phases |
| Evolution de la dotation en équipements du CdR | 1 Centre de Ressource Haut-Katanga | 3 | 3 | 3 | 3/3 phases |
| % des filières porteuses dûment équipées dans les CdA | Vyombo Itima | 4 | 4 | 4 | 6/6 filières |
| % des écoles affiliées dotées d'équipements de base pour les filières porteuses | Néant | 1 | 1 | 1 | 100% |
| Nbre des d'élèves (f/h) qui participent à la formation pratique approuvé par le secteur privé dans les CdR et CdA | Néant | 200 lauréats | 221 lauréats | 400 lauréats | 135 lauréats |
| % des élèves certifiés dans les CdR | Néant | 17,5% | 31,7% | 31,7% | 80% de 135 |
| Proportion des élèves fréquentant la formation pratique au sein du Cda ITIMA | Néant | 74% | 74% | 74% | 80% des finalistes |
| Proportion des élèves fréquentant la formation pratique au sein du Cda VYOMBO | Néant | 89% | 89% | 89% | 80% des finalistes |

3.3.2 État d'avancement des principales activités

| État d'avancement des <u>principales</u> activités ⁷ | État d'avancement Les activités sont : | | | |
|--|---|-----------------|------------------------|--------------------------------|
| | En avance | Dans les délais | Retardées ⁸ | En sérieux retard ⁹ |
| Outputs1 | | | | |
| Réceptionner 50 % des travaux de réhabilitations/construction de l'école Transformée Institut Kilima | | | | |
| Installation des équipements CdR Haut Katanga (électronique, électricité) | | | | |
| Faire de la formation additionnelle pour les lauréats sortants (technique) | | | | |
| Electrification de l'Ecole Cinquantenaire Kasenga | | | | |

3.3.3 Analyse des progrès réalisés

Les cinq premiers indicateurs de l'output 2 n'appellent à aucun commentaire étant donné que les résultats escomptés pour chaque phase d'exécution du cycle de vie du projet de 2014 à 2018 ont été déjà **ATTEINTS**.

Cependant, compte tenu de la prolongation du projet intervenue en mars 2019 et la décision de mener des activités encore pour un an, certains engagements mis en standby en 2018 ont été réactivés.

Le MPRDC1216911-16 (réhabilitation/construction des hangars dans l'Ecole Transformée Kilima) a été attribué et l'avancement des travaux est à 65% (fin travaux en Q1 2020).

Le MP RDC1216911-17 (équipement en électronique et froid) a été attribué (livraison prévue en Q1 2020).

Le marché RDC1216911-18 pour l'électrification de l'école du Cinquantenaire à Kasenga (milieu rural) a été lancé.

Actuellement, **221 lauréats** participent à la formation pratique par rapport aux 135 attendus par le Projet en 2018, disons donc que la capacité d'absorption du Projet est **LARGEMENT SUPERIEURE** à la moyenne attendue, avec un réceptacle susceptible d'accompagner encore plus de jeunes vers une employabilité concrète.

⁸ Les activités sont retardées ; des mesures correctives doivent être prises

⁹ Les activités ont pris un sérieux retard (plus de 6 mois). Des mesures correctives majeures sont requises.

3.4 Performance de l'output 2¹⁰



3.4.1 Progrès des indicateurs

| Output 2 : | | | | | |
|--|----------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|--------------|
| Indicateurs | Valeur de base | Valeur année précédente | Valeur année rapportage | Cible année rapport | Cible finale |
| Nombre de conventions avec les entreprises ratifiées par le CdR | 0/24 | 2 | 2 | 2 | 24/24 |
| Contribution du secteur privé aux coûts de fonctionnement du CdR Haut-Katanga | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Contribution du secteur public aux coûts de fonctionnement du CdR Haut-Katanga | 0% | 100.000 € | 12.192,28 \$ | 12.192,28 \$ | 164.000 € |
| Ecoles CdA pratiquant une gouvernance fondée sur la gestion durable des ressources | 0/4 | 3 | 3 | 3 | 4/4 |
| Ecoles CA pratiquant une gestion durable des ressources | 0/20 | 9 | 9 | 9 | 20/20 |
| Ecoles CdA disposant d'un Comité de Gestion formé et fonctionnel | 0/4 | 3 | 3 | 3 | 4/4 |
| Ecoles CA avec un Comité de Gestion formé et fonctionnel | 0/20 | 14 | 14 | 14 | 20/20 |

3.4.2 État d'avancement des principales activités

| État d'avancement des <u>principales</u> activités ¹¹ | État d'avancement Les activités sont : | | | |
|---|---|-----------------|-------------------------|---------------------------------|
| | En avance | Dans les délais | Retardées ¹² | En sérieux retard ¹³ |
| Arriver à avoir un contrat de gestion avec le secteur privé pour le CdR Haut-Katanga | | | | |
| Accompagner le Pilotage de l'Adéquation formation/emploi (Comité de Pilotage CdR Katanga) | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Accompagner le dialogue multi acteurs (SMF 2019 et Compétions Métiers) | | | | |
| Mettre en place les outils de gestion dans les Centres Affiliés | | | | |

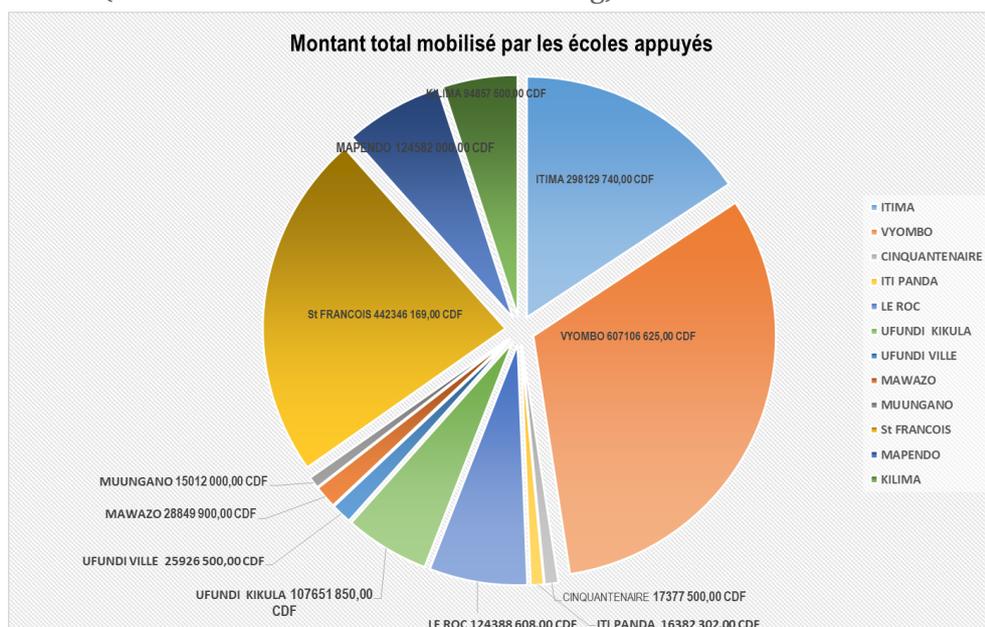
3.4.3 Analyse des progrès réalisés

Malgré que les Ministères en charge de l'enseignement et de la recherche scientifique du Haut-Katanga/Lualaba soient restés pendant plusieurs mois en affaires courantes, et bien qu'on ne soit pas encore arrivé à obtenir un contrat de gestion paritaire du CdR Haut-Katanga, une appropriation de plus en plus perceptible de la part des services de l'EPST (de la nécessité de collaborer avec les entreprises dans le cadre de la convention partenariat public-privé concertation/formation/financement) ainsi que de ceux de la FEC a été observé.

Sur base de l'Arrêté provincial n° 2018/0056/Haut-Katanga du 17 Septembre 2018 portant fixation des frais scolaires dans les écoles primaires, secondaires et professionnelles du Haut-Katanga pour l'année scolaire 2018-2019, un quota dans la clé de répartition des frais a été inscrit pour le CdR Haut-Katanga.

A l'occasion de l'organisation du SMF 2019 (co-organisateur FEC, EPST), une contribution monétaire de 65000\$ (pour l'organisation de l'évènement) a été mise à disposition par les entreprises et le gouvernement provincial.

Dans le volet gouvernance des écoles, il se dégage, à travers les activités participatives sur l'élaboration des projets d'établissement que l'implication des COPAS/COGES dans la programmation est devenue plus interactive et conduit à une meilleure organisation de la formation et une meilleure transparence dans la gestion des budgets des écoles (cf. check-list à l'occasion du monitoring).



3.5 Performance de l'output 3¹⁴



3.5.1 Progrès des indicateurs

| Output 1 : | | | | | |
|---|----------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|--------------|
| Indicateurs | Valeur de base | Valeur année précédente | Valeur année rapportage | Cible année rapport | Cible finale |
| Nombre d'élèves (f/h) issus des filières porteuses ayant bénéficié d'un stage accompagné par le CdR | Néant | 190 | 221 | 221 | 80% |
| Nombre total de lauréats insérés | 2,3% | 35 | 59 | 59 | 100% |
| Nombre d'initiatives innovantes financées dans les filières appuyées | Néant | 3 | 3 | 3 | 3/3 |

3.5.2 État d'avancement des principales activités

| État d'avancement des principales activités 15 | État d'avancement | | | |
|---|----------------------|-----------------|-------------------------|---------------------------------|
| | Les activités sont : | | | |
| | En avance | Dans les délais | Retardées ¹⁶ | En sérieux retard ¹⁷ |
| Accompagner le CdR dans l'encadrement des différents types de stage (stage scolaire et stage professionnel) au sein des CdA et des écoles Affilié | | | | |
| Accompagner le CdR dans la formation additionnelle des lauréats sortants des CdA (savoir être) | | | | |
| Accompagner dans la recherche d'emploi les lauréats issus des formations additionnelles des CdA Vyombo et Itima et écoles affiliées | | | | |

3.5.3 Analyse des progrès réalisés

Comme pour le résultat A les cibles escomptées pour le résultat C (dans chaque phase d'exécution du projet de 2014 à 2018) ont été ATTEINTES. En 2019, environ 80 stages en entreprises ont été organisés.

En cette même année, le nombre de lauréats insérés en emploi salarié s'élève à **40 lauréats**, ce qui ramène le chiffre total à **219** insérés en emploi salarié en six ans.

Bien que le nombre d'insérés (emploi salarié) puisse paraître faible, les enquêtes de monitoring nous ont montré que les effets du processus mis en place par le Centre de Ressources Haut-Katanga ont eu un impact sur l'auto-emploi et sur la capacité des bénéficiaires à s'orienter vers des travaux informels (au moins 15 jours d'emplois mensuel). N.B : ces effets induits sont repris dans l'analyse de l'outcome.

4 Suivi budgétaire

Au 31/12/2019 on peut observer un taux d'exécution de 81%.

A l'occasion de la revue budgétaire du portefeuille Education intervenue en avril 2019 le projet EDUKAT a reçu l'accord pour l'obtention d'un budget additionnel de 1.7M (avec une extension de la CS jusqu'au 16/03/2021) qui a été ajouté aux 10M initial. Le budget additionnel reçu permettra l'organisation d'un Centre de Ressource dans la Province du Lualaba et une mise en œuvre des activités jusqu'à la fin de la CS.

| Budget | | Dépenses | | | Taux de déboursement à la fin de l'année n |
|--------------|------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------|--|
| | | Années précédentes 2017 | Année couverte par le rapport (n) | Solde | |
| Total | 11.700.000 | 2017 : 6.362.097,28 | 9.493.567,65 | 2.206.432,35 | 81% |
| | | 2018 : 1.826.556,21 | | | |
| | | 2019 : 1.304.914,16 | | | |
| Output 1 | 6.087.421 | 2017 : 3.278.466,26 | 4.736.404,80 | 1.351.016,20 | 78% |
| | | 2018 : 956.247,80 | | | |
| | | 2019 : 501.690,74 | | | |
| Output 2 | 1.077.840 | 2017 : 490.070,81 | 838.320,32 | 239.519,68 | 78% |
| | | 2018 : 170.889,36 | | | |
| | | 2019 : 177.360,15 | | | |
| Output 3 | 737.800 | 2017 : 286.359,64 | 599.895,66 | 137.904,31 | 81% |
| | | 2018 : 224.005,92 | | | |
| | | 2019 : 89.530,10 | | | |

5 Risques et problèmes

Les risques les plus importants sont ceux liés:

- à la gestion des fonds issus de la contribution des parents (l'argent des frais techniques de 5^{ème} et 6^{ème} doit être investi dans les consommables nécessaires à la réalisation des exercices pratiques à dispenser);

- à la qualité des formations additionnelles à dispenser pour l'emploi salarié et l'auto-emploi (méthodologie et qualité dans les formations à dispenser);

Les risques sont gérés par des mesures de mitigation telles qu'un appui rapproché au COPA et COGES dans la gestion des contributions des parents, et une assurance qualité dans l'ingénierie de formation à implémenter dans les formations de courte durée.

Le problème le plus important demeure la difficulté de mobiliser dans la chaîne de la dépense publique le budget voté à l'assemblée provinciale, pour les activités d'insertion socio-professionnelle du Centre de Ressources Haut-Katanga.

| Identification des risques | | | Analyse des risques | | |
|---|--|---------------------|---------------------|------------------|-------|
| Description du risque | Période d'identification | Catégorie de risque | Probabilité | Impact potentiel | Total |
| | | | | | |
| R01/RDC1216911 - Le comité de gestion et des parents n'arrive pas à changer la répartition des recettes (RH, maintenance équipement, consommables pour exercices pratiques) dans la gestion du budget des écoles. | 01/04/2014 Rapport de Baseline | DEV | Faible | Haute | Moyen |
| R03/RDC1216911 - La qualité des formations additionnelles et les stages en entreprise (organisé par le CdR) n'augmentent pas l'employabilité des lauréats. | 19/04/2014 Rapport de Baseline | DEV | Moyen | Haute | Haute |
| R05/RDC1216911 - Les DAO planifiés prennent du retard dans le lancement/analyse/attribution/délais de livraison. | 19/06/2017 Comité de pilotage | OPS | Moyen | Haute | Haute |
| R09/RDC1216911 - Le nombre de lauréats insérés en emploi salarié et auto-emploi n'augmente pas. | 15/10/2019 PAP - Plan d'Action Pays | DEV | Haute | Moyen | Haute |
| I02/RDC1216911 - Contribution Provinciale limitée | 15/10/2019 | DEV | Haute | Moyen | Moyen |

| Traitement des risques | | | Suivi des risques | |
|--|------------------------------------|------------|---|----------|
| Action(s) | Resp. | Echéance | Progression | Statut |
| | | | | |
| A01/R01/RDC1216911 - Participation aux séances de session budgétaire des écoles (25) avec COPA et COGES avant la sortie de l'Arrêté Provincial portant fixation de frais scolaires. Participation aux séances de suivis trimestriels (COPA, COGES) sur la répartition des frais payés par les familles (projet d'établissement). Mise à disposition des outils de gestion afin d'améliorer la traçabilité du flux financier payé par les familles. Mise à contribution des outils de gestion dans la rédaction du Rapport Annuel des Préfets | KIYIMBI BWANA MOYA Franky | N/A | Systematisé dans le profil de fonction du Chargé de School Management du CdR Haut Katanga. | En cours |
| A02/R03/RDC1216911 - Le besoin en compétence additionnelle (suite au stage professionnel en entreprise) pour les lauréats est présent. Un ATN Chargé de la Didactique Professionnelle sera affecté afin de transformer les besoins issues du bilan de stage en objectifs de formations. | GIACOMIN Lorenzo | 15/03/2020 | Le profil de fonction d'ATN est disponible. Entre en fonction prévu en Q1 2020. | Prévue |
| A04/R05/RDC1216911 - Les analyses se faisaient à deux niveaux (projet + check cellule MP). On va mettre en place une analyse sous forme de commission afin de ne pas faire un double travail. | VANSPAUW EN Frank | N/A | L'analyse du MP RDC1216911-18 a été exécuté second l'approche. | En cours |
| A06/R09/RDC1216911 - Avoir un ATN Auto-Emploi dédié au Résultat de l'Insertion Socio-Professionnel | GIACOMIN Lorenzo | 15/03/2020 | Architecture de fonction transférée au service RH de la RR. Entré en fonction prévu en Q1 2020. | Prévu |
| A01/I02/RDC1216911 - Intensifier le plaidoyer à faire avec le PROVED, Ministère du Budget pour exécuter le budget voté par l'Assemblée Provinciale. Assurer des contacts réguliers avec les entreprises privées afin d'accéder à la RSE. | Muyombe Leonie | N/A | Des réunions périodiques sont programmées. | En cours |

6 Synergies et complémentarités

6.1 Avec les autres interventions du portefeuille

S'inspirant du modèle WorldSkills, EDUKAT, en collaboration avec la Fédération des Entreprises du Congo (FEC), ont souhaité mettre en place une compétition des métiers dans le cadre du « Salon des Métiers et de la Formation » déjà organisée par la FEC.

En 2019 donc, une compétition des métiers techniques et manuels regroupant certains jeunes (de 16 à 23 ans) des 5 provinces de la RDC a été organisée (au total 133 jeunes ont concouru à une finale organisée à Lubumbashi).

Les objectifs globaux du processus sont mis en place pour :

- Relever les niveaux de compétences des enseignants, formateurs et étudiants en utilisant les compétitions métiers comme outil pédagogique ;
- Viser l'excellence professionnelle dans un contexte mondialisé (benchmarking) pour répondre aux besoins de l'économie et des entreprises ;
- Inspirer les jeunes à entrer dans ces métiers, grâce à la médiatisation et à la mise en valeur de ceux qui pratiquent les métiers manuels, techniques et technologiques ;
- Faciliter les contacts avec WorldSkills International et WorldSkills Africa ;

La mise en compétition des différentes Provinces produira une émulation qui pourra contribuer à créer une dynamique plus compétitive au niveau des compétences à développer au sein du volet formation professionnelle des interventions EFE.

6.2 Avec les projets pour tiers

Il n'y a pas eu de mission pour mandants tiers exécutées dans les Provinces du Haut Katanga et Lualaba par Enabel. En revanche, le programme a accompagné la mise en œuvre d'un Accord Spécifique de Coopération avec le Forem (Service Public de L'emploi en Wallonie), accord visant l'amélioration de l'écosystème adéquation formation emploi. Financé par la VET TOOLBOX, ce dispositif d'expertise perle mobilisé à la demande de la FEC a déjà un impact direct sur le Centre de ressource et la qualité du partenariat à l'échelle provinciale en général.

6.3 Autres synergies et complémentarités

Une très bonne collaboration à l'occasion du SMF 2019 a été tissée avec WBI en vue de promouvoir l'ensemble des métiers artistiques. Le projet EDUKAT a appuyé les filières techniques et le projet WBI les filières artistiques (au total 19 métiers ont été représentés).

7 Thèmes transversaux

7.1 Environnement et changement climatique

La réalisation de l'ODD 13 relatif à la lutte contre le changement climatique vise à intégrer les principes du développement durable dans les politiques et programmes nationaux, celle qui cherche à stopper la perte des ressources environnementales et renforcer la capacité d'adaptation des communautés, surtout les populations pauvres les plus vulnérables aux impacts du changement climatique.

Cependant, le changement climatique et les politiques pour l'atténuer auront au fil du temps d'énormes impacts sur les industries, les emplois et les travailleurs. Néanmoins, malgré la rhétorique sur l'insaisissable « dimension sociale » du développement durable, on s'est très peu préoccupé du sort des travailleurs dans les négociations sur le changement climatique. On a plus

souvent évoqué l'importance de mesurer ses conséquences environnementales que son impact social.

C'est pour pallier cette évidence que le Projet EDUKAT appuie ce volet, notamment à travers des questions environnementales et d'assainissement qui continuent d'affecter les sociétés et de freiner le développement.

Le Projet a recouru aux services d'un Expert en Législation et Politique Environnementale accompagnant le CdR dans une série d'activités et de formations. Celles-ci s'articulent sur deux thématiques majeures: « les changements climatiques et le rôle des Forêts Congolaises dans les enjeux environnementaux actuels » ainsi que la mise en œuvre des politiques de sensibilisation sur « le respect des règles d'hygiène et assainissement en milieux scolaires » afin d'amener les écoles affiliées à la prévention des maladies d'origine hydriques et celles de mains sales. Ces activités se sont principalement déroulées dans tous les CdAs : Kolwezi (ITIMA), Likasi (VYOMBO), à Lubumbashi et à Kipushi ainsi qu'à Kasenga (en milieu rural) où est implanté l'un des CdA (école du Cinquantenaire de KASENGA) avec une CdS signée depuis Mai 2019 en vue d'assurer une formation pratique agricole et d'autre part sensibiliser la population du milieu à l'importance de l'agriculture.

En outre, dans le cadre de la gestion des déchets, le CdR a appuyé la fabrication des bacs poubelles métalliques (conception et fabrication) au sein même des CdAs et CdR et mis à leur disposition.

7.2 Genre

En 2019, le CdR s'est aligné sur des questions visant à changer la position non-égalitaire qui existe dans les rapports sociaux entre l'homme et la femme : santé sexuelle et reproductive des jeunes/adolescents via des formations et des événements divertissants et communicationnels tels que la production des pièces théâtrales présentées par au moins 120 élèves sélectionnés des écoles affiliées.

Dans son volet formation, le Chargé des termes transversaux a étroitement collaboré avec le Service d'Education à la Vie Familiale (EVF) de la Direction Provinciale de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (EPST) en vue de l'harmonisation des modules de formations adaptés au nouveau Programme d'EVF sur quatre thématiques essentielles, à savoir : le genre, le droit de l'enfant, le VIH/SIDA ainsi que quelques notions sur l'environnement.

7.3 Digitalisation

Dans l'optique de vulgariser l'utilisation de l'outil informatique et les NTIC dans le grand KATANGA, le Centre de Ressources a instauré la stratégie D4D (Digitalization For Development).

Afin de mettre en œuvre sa stratégie, le CDR a signé des partenariats avec des organismes comme Close-the-gap et ST-Foundation. Le partenariat avec Close-the-gap a permis au CDR de mettre en place et d'équiper des Salles multimédias dans les Provinces du Haut-Katanga (3 salles : 2 à Likasi et 1 à Lubumbashi au CdR) et le Lualaba (1 salle), salles dans lesquelles des modules de formation fournis par la ST Foundation sont dispensés en continu.

L'outil numérique utilisé est présenté auprès des finalistes (lauréats) de 5^{ème} et 6^{ème} année secondaires général ainsi que des CA et CdA technique, à cette liste s'ajoutent le personnel enseignant et les fonctionnaires désireux d'étendre leurs connaissances.

C'est ainsi que jusqu' à Juillet 2019, environ **2371** personnes ont pu bénéficier de modules de formation de niveau basique (Informatics And Computer Basics), **40** lauréats des écoles appuyées ont pu être connectés à la plateforme de formation en ligne de CATERPILLAR (Le programme Technicians For Africa).

En aout 2019 une Convention de Subside a été signée avec l'Organisme « Bibliothèque Sans Frontières » (BSF) pour la mise en place d'une bibliothèque numérique au sein du réseau des 4 salles multimédia du CdR Haut Katanga.

7.4 Emploi décents

Le CdR en tant que dispositif d'accompagnement à l'emploi salarié et auto-emploi préconise toutes les mesures nécessaires pour garantir un travail décent.

Pour ce faire, il assure en amont un certain nombre de préalables sécuritaires visant à mettre les lauréats dans des conditions favorables de travail, entre autres, l'octroi des équipements de protection, paiement des polices d'assurances stage ainsi que de tous les aspects liés au suivi-évaluation de proximité.

Le but visé est de familiariser les jeunes lauréats avec les perspectives de développement personnel et professionnel au sein de l'Entreprise hôte où ils passent leur stage et/ou plus tard, ils pourront être retenus comme employés. Quant à l'aspect rémunération, il est généralement graduel et laissé à l'appréciation de l'employeur, il faut également signifier qu'il s'agit là d'une très jeune expérience.

8 Leçons apprises

8.1 Les succès

Au cours de la période de l'année 2019, divers produits et effets induits de l'intervention ont été enregistrés comme « à succès », à savoir :

- L'attractivité générée par l'implantation du dispositif CdR (construction, organisation et forme de statut autonome) a favorisé l'accompagnement et l'insertion socio-professionnelle (emploi salarié, auto-emploi) des lauréats, ainsi que les affiliations en masse des écoles qui sont de plus en plus intéressés au projet ;
- L'intégration de nouvelles fonctions (nouveaux postes des RH créés au sein du CdR) tels que « Chargé de l'ISP », « Chargé des relations avec le secteur privé », « Chargé de School Management », etc. ont stimulé les services de l'administration Provinciale à mettre à jour le code de paie dans les listings du SECOPE National;
- La montée en puissance du « label SMF » gage d'un meilleur matching partenarial (Entreprises, PTFs) qui va vers la création d'une marque « RDCSkills »;
- L'implication progressive du secteur privé aux côtés du CdR (comme structure d'appui de l'EPST) a stimulé une amélioration de la collaboration voire le rapprochement du secteur de l'emploi (INPP ONEM Société Civile) à l'écosystème de l'enseignement (un cadre de collaboration avec des fiches d'actions est envisagé en 2020).

8.2 Les défis

- Le refroidissement des relations intervenu en fin 2018 (entre les gouvernements de la RDC et de la Belgique), ont impacté sur les relations avec les Ministères sectoriels de l'Education au niveau national et par conséquent, diminué la visibilité des actions du projet mené sur les politiques au niveau Provinciale;
- Suite aux élections nationales et à la reconstitution de l'exécutif provincial (intervenu au courant du mois d'aout 2019) l'année 2019 a servi à l'appropriation par le nouvel interlocuteur notamment sur la démarche d'Insertion Socio Professionnelle initiée par le CdR ;
- Les frictions entre certaines sociétés du secteur minier et la FEC (survenues au moment de la promulgation du nouveau code minier et à la renégociation des contrats d'exploitation) commencent à se mitiger. Les sociétés qui ont opté pour leur réintégration dans la FEC

(moyennant leur régularisation à la taxe patronale) ont permis à la FEC de mieux déployer ses services ;

- Savoir lier les missions du CdR Haut Katanga (une contribution à la mise en œuvre d'une meilleure gestion des écoles et les services du développement telle que l'accompagnement à l'Insertion Socio Professionnelle de proximité) à la loi organique n° 08/016 du 07 octobre 2008 portant composition, organisation et fonctionnement des Entités Territoriales Décentralisées, afin d'accéder en plus du financement de l'Etat (National/Provincial), à la redevance minière organisée localement ;
- Savoir saisir la portée de la pleine application de la loi n° 17/001 portant sur les modalités de la sous-traitance en RDC afin de développer un volet d'entreprenariat au profit des lauréats issus du processus d'accompagnement du dispositif CdR.

8.3 Questions d'apprentissage stratégique

En termes d'apprentissage stratégique, en 2019 on a essayé de prendre en compte le nombre et les coûts de l'insertion socio professionnelle du projet.

Le projet EDUKAT est la seule intervention, qui depuis son démarrage en 2014 a su mettre en place un processus d'accompagnement structuré qui a pu impacter positivement sur le nombre d'insérés du portefeuille EFE de la RDC.

Les notions d'emplois salarié, auto-emplois et emplois informels ont fait l'objet de réflexions collectives avec les autres collègues EFE.

Sur base de l'expérience du projet EDUKAT, le concept d'insertion socio professionnelle individualisée (et de son suivi avec un outil adapté) a été harmonisé par l'ensemble des interventions EFE et a incité à la révision des indicateurs sectoriels de l'ensemble des interventions EFE (deux indicateurs spécifiques ont été inscrits dans l'objectif spécifique, notamment concernant le nombre d'apprenants annuels accompagnés vers l'insertion professionnelle, en ce y compris les jeunes filles et le nombre de bénéficiaires insérés all in ainsi que les jeunes filles).

Le projet EDUKAT a subi un audit en décembre 2019 appelé « value for money » (examen objectif, professionnel et systématique des systèmes et procédures mis en place par la direction pour garantir que les ressources financières, humaines et physiques sont gérées dans le respect de l'économie, de l'efficacité et de l'efficacités) axée sur l'insertion socio professionnel justement pour pouvoir inspirer les apprentissages stratégiques des autres interventions EFE.

En termes de communication en 2019 le projet EDUKAT a fourni des efforts considérables en concevant et en mettant en œuvre un plan de communication (avec les différentes parties prenantes EPST, FEC, Société Civile). Des initiatives de communication externe à travers le media et réseau social ont été organisées en occasion du SMF 2019.

8.4 Synthèse des enseignements tirés

La synthèse des leçons apprises est reprise dans le tableau ainsi que le public cible potentiellement intéressé par l'enseignement tiré.

| Enseignements tirés | Public cible |
|---------------------|--------------|
|---------------------|--------------|

| | |
|---|---|
| <i>Description de l'enseignement tiré.</i> | <i>Le public potentiellement intéressé par l'enseignement tiré. (intervention, portefeuille pays, Représentation, départements d'Enabel Bruxelles, pays partenaire, Belgique...).</i> |
| <i>La mise en œuvre d'un projet Emploi/Formation nécessite une vision partagée des différentes parties prenantes (EPST, FEC, INPP, Société Civile) ;</i> | <i>Portefeuille pays</i> |
| <i>Le processus d'insertion socio professionnel doit être personnalisé et adaptée aux aptitudes psycho-aptitude des groupes cibles ;</i> | <i>Portefeuille pays</i> |
| <i>Le processus d'insertion socio professionnel doit être orienté compétence et pas connaissance (d'où la nécessité de mettre en place des formations professionnelles de courte durée) ;</i> | <i>Portefeuille pays</i> |
| <i>La communication pour le développement a un rôle important à jouer dans l'émulation de succès story ;</i> | <i>Représentation</i> |
| <i>La RSE les ETD et la loi sur la sous-traitance sont des opportunités à saisir pour promouvoir la réorientation stratégique de nos interventions EFE</i> | <i>Départements d'Enabel Bruxelles</i> |

9 Pilotage

9.1 Modifications apportées à l'intervention

Deux adaptations importantes sont intervenues pendant l'année 2019 :

- Le volet « communication pour le développement » a été renforcé considérablement en termes des contenues et en terme des intrants financières, surtout en vue de promouvoir le SMF. Le SMF est une plateforme d'échange entre des acteurs passionnés et soucieux de promouvoir et valoriser les métiers sous un ton incitatif, cela permet aux acteurs de se sentir épanouie et édifier. Le SMF a pour vision de se positionner à un benchmark international et pour mission de consolider l'écosystème des entreprises et des différentes parties prenantes du système ETFP.
- Le volet formation a été enrichi de l'approche ludique « compétition ». La compétition est un outil de motivation. Les objectifs sont :
 - ✓ d'élever son propre niveau sur le plan technique ;
 - ✓ d'apprendre de ses erreurs
 - ✓ d'apprendre des autres, sans jalousies et avec un esprit de partage
 - ✓ de comprendre sa propre personnalité pour mieux s'en servir
 - ✓ de gagner confiance et estime de soi
 - ✓ d'élever et de révéler les « soft skills » soit les compétences comportementales

L'approche compétition est destinée à élever des jeunes sur le podium de leurs propres vies et non au détriment de leurs condisciples. Le gagnant d'aujourd'hui peut être le perdant de demain et inversement. Le gagnant est celui qui évolue, veut évoluer et considère qu'il évoluera jusqu'à son

dernier souffle pour tendre sans trêve vers l'excellence... Les parents, les enseignants, les formateurs sont là pour encourager, soutenir et motiver les jeunes à se dépasser pour construire l'avenir et l'autonomie de chacune et chacun. La compétition représente un point, une étape d'un apprentissage qui dure 365 jours par an ... et durant toute la vie. Pour ce faire, les épreuves sont élaborées de manière à être cotées et évaluées objectivement. Plus que des techniciens tendons vers des valeurs humaines que sont la fierté, le respect, la ponctualité, la détermination ... Valeurs dont nos entreprises ont le plus besoin pour construire leur propre développement. Sans ces valeurs, la technique n'est rien !

Les raisons qui ont motivé ces modifications sont liées à la nécessité d'assurer une notoriété aux réformes de l'ETFP en cours au profit des Institution Public-Privé, les familles et les élèves (pour le volet communication) mais surtout d'améliorer l'efficacité du volet formation qui parfois était trop liée à des approches pédagogique par objectif (référentiel des métiers trop théorique avec des systèmes d'évaluation axes sur les connaissances) plutôt que des approches par compétences (fiche métiers avec un système d'évaluation et des critères objectivement axés sur les compétences).

9.2 Décisions prises par le Comité de pilotage et suivi

| Décision à prendre | | |
|--|--------------------------|--------------------|
| Décision à prendre | Période d'identification | Source |
| D01/RDC1216911 - Les membres de la SMCL recommandent au PROVED du Haut Katanga, de mettre à disposition du CdR Haut Katanga, 5 inspecteurs qui pourront appuyer les écoles techniques se trouvant dans le réseau des écoles qui ont adhéré à la démarche (15) et faciliter la certification des formations de courte durée qui ont été dispensées ; | 08/04/2019 | Comité de pilotage |
| D10/RDC1216911 - Les membres de la SMCL recommandent au PROVED du Lualaba de mettre à disposition du CdR Haut Katanga, la liste des inspecteurs provenant de la GCM pour un appui aux écoles techniques se trouvant dans le réseau d'animation du CDR à Kolwezi ; | 08/03/2019 | Comité de pilotage |
| D11/RDC1216911 - Les membres de la SMCL recommandent au PROVED du Haut Katanga et à la Direction du CdR Haut Katanga, d'intensifier le suivi auprès du Secrétaire Général de l'EPSP à Kinshasa afin d'identifier une solution au problème de mécanisation des agents CdR Haut Katanga. En effet, les RH y adossées, relèvent des engagements pris par le gouvernement au moment de la signature de la Convention spécifique du Projet. | 08/03/2019 | Comité de pilotage |
| D12/RDC1216911 - Les membres de la SMCL recommandent aux deux ministres Provinciaux de faire pression sur le responsable provincial de la SNEL, abondent dans ce sens, et prennent l'engagement de s'investir dans ce dossier et de venir en appui au PROVED (RDC1216911-15 dossier de raccordement) | 08/03/2019 | Comité de pilotage |
| D14/RDC1216911 - Les membres de la SMCL recommandent que la FEC et la Division Provinciale puissent trouver une entente sur la future gestion du CdR Haut Katanga en s'appuyant sur l'arrêté en vigueur et non pas en tentant de le modifier, ce qui entrainerait le risque d'un retour en arrière générateur de défiance entre les parties (public/privé) ; | 01/05/2019 | Comité de pilotage |
| D22/RDC1216911 - La SMCL prend acte du plan opérationnel 2019 du CdR Haut-Katanga. La présidente de la SMCL estime qu'il reviendra à la Partie congolaise, au niveau tant public que privé, d'assumer ses responsabilités pour l'atteinte des objectifs sus-validés. La part des frais de fonctionnement du CdR qui revient à la Province du Haut Katanga est à libérer, de bonne foi, avant septembre 2019. | 08/03/2019 | Comité de pilotage |
| D23/RDC1216911 - La SMCL confirme la proposition d'un octroi d'un Subsidés au CdR Haut Katanga par EUDKAT en vue de couvrir les coûts des certaines activités planifiées dans le Plan d'Action 2019 | 08/03/2019 | Comité de pilotage |

| Action | | | Suivi | |
|--|----------------|------------|--|-----------|
| Action(s) | Resp. | Echéance | Progression | Statut |
| A01/D01/RDC1216911 - Développer un dialogue entre l'inspection provincial de l'INPP et de l'EPST pour chercher un homologation des enseignements et équipements du CdR Haut Katanga afin de s'assurer que les formations dispensées par le CdR Haut Katanga puissent être aussi reconnue par le secteur privé. | Muyombe Leonie | N/A | Cadre de concertation entre les différentes parties prenantes en cours grâce à l'appui du VET TOOL BOX. | En cours |
| A02/D10/RDC1216911 - Identifier les Inspecteurs qui pourraient être mise à disposition du CdR Haut Katanga et Lualaba dans la certification des formations. | Muyombe Leonie | N/A | Dialogue en cours au même moment que pour le cadre de concertation pour le CdR Haut Katanga | En cours |
| A03/D11/RDC1216911 - Travailler avec le SECOPE Provincial pour intégrer dans le listing de paie les 21 unités du CdR Haut Katanga. Travailler avec le SG pour l'octroi des frais de fonctionnement mensuel a la structure provinciale CdR Haut Katanga. | Muyombe Leonie | N/A | 18 postes insérée et payée dans le listing janvier 2020. Echanges avec SG pour frais de fonctionnement en cours. | En cours |
| A04/D12/RDC1216911 - S'assurer que les deux institutions publiques (CdR Haut Katanga et Institut ITIMA) puissent être dans la liste des établissements publics qui bénéficieront du paiement des factures mensuels de la part de l'Etat. | Muyombe Leonie | N/A | CdR Haut Katanga branché. ITIMA en attente de la réponse de la SNEL | En cours |
| A05/D14/RDC1216911 - Collaborer avec la FEC l'INPP l'ONEM pour la définition d'un statut du CdR reconnu pour l'ensemble des parties prenantes (cadre de concertation). | Muyombe Leonie | N/A | Première concertation en cours grâce à la facilitation du FOREM dans le cadre du VET TOOL BOX | En cours |
| A11/D22/RDC1216911 - S'assurer que le budget voté à l'assemble provincial puisse être injecté dans la chaine de la dépense provincial. | Muyombe Leonie | 31/08/2019 | Plaidoyer en cours. | En retard |
| A12/D23/RDC1216911 - Demander à l'EPST de formuler une demande d'octroi de subside. | Muyombe Leonie | 31/12/2019 | Convention de Subside en train d'être rédigée. | En cours |

9.3 Réorientations stratégiques envisagées

Si le dispositif d'accompagnement à l'emploi salarié mis en œuvre par le CdR Haut Katanga a démontré qu'il répondait aux attentes des lauréats de l'enseignement techniques et aux besoins des entreprises partenaires, il demeure que la mise à l'échelle du dispositif d'accompagnement à l'emploi salarié est nécessaire en même temps que la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement à l'auto emploi.

Initié par la Fédération des Entreprises du Congo, ce dispositif d'incubation à cheval entre la FEC Haut Katanga le Centre de Ressource de Lubumbashi, l'ONEM et l'INPP sera soutenu l'année prochaine par EDUKAT tant sur les aspects hard que soft, à travers des activités ad hoc.

Grace à un MOU entre le projet PROFI (GIZ) et le Projet EDUKAT, une attention toute particulière sera accordée au déploiement de services non financiers et d'entrepreneuriat ainsi qu'à l'accès à des mécanismes de financement innovants (expérimentation d'un fond de formation professionnelle avec activation de vouchers formation et leasing) au profit des lauréats issus du processus d'accompagnement du CdR Haut Katanga (entrepreneuriat).

La prolongation d'un an constitue une véritable opportunité d'une extension du dispositif vers un partenariat multi-opérateurs ayant pour ambition de mobiliser les ressources actives dans l'Education Formation Emploi en faveur d'un guichet unique. Ce dispositif serait chargé de proposer des réponses intégrées aux entreprises, apprenants et chercheurs d'emploi. Ceci en vue d'une harmonisation et d'une mutualisation des moyens entre les acteurs publics et privés (INPP, ONEM, FEC, CdR etc.).

9.4 Recommandations

| Recommandations | Acteur | Date limite |
|--|---|---|
| Description des recommandations | L'acteur responsable de la (dés) approbation de la recommandation | p. ex., Q1, Q2, Q3 ou Q4 de l'année suivant celle du rapportage |
| Formaliser un processus d'insertion socio professionnel versus auto emploi à implémenter dans un partenariat multi acteur ; | SMCL | Q1 2020 |
| Conclure un MOU avec projet PROFI (GIZ) ; | SMCL | Q1 2020 |
| Faisabilité pour un montage d'un fond de formation professionnelle (avec activation des vouchers formation multi acteurs et leasing) | SMCL | Q1 2020 |
| Mettre en place un cadre de concertation Provincial ETFP | FEC | Q1 2020 |

Annexes

9.5 Critères de qualité

| 1. PERTINENCE : le degré dans lequel l'intervention est cohérente avec les politiques et priorités locales et nationales ainsi qu'avec les attentes des bénéficiaires. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins un 'A, pas de 'C' ni de 'D' = A; Deux fois un 'B' = B ; Au moins un 'C, pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i> | | | | |
| Évaluation de la PERTINENCE : note totale | A | B | C | D |
| | X | | | |
| 1.1 Quel est le degré de pertinence actuel de l'intervention ? | | | | |
| X | A | Clairement toujours ancré dans les politiques nationales et la stratégie belge, satisfait aux engagements en matière d'efficacité de l'aide, extrêmement pertinent par rapport aux besoins du groupe cible. | | |
| ... | B | S'inscrit toujours bien dans les politiques nationales et la stratégie belge (sans être toujours explicite), relativement compatible avec les engagements en matière d'efficacité de l'aide, pertinent par rapport aux besoins du groupe cible. | | |
| ... | C | Quelques questions par rapport à la cohérence avec les politiques nationales et la stratégie belge, l'efficacité de l'aide ou la pertinence. | | |
| ... | D | Contradictions avec les politiques nationales et la stratégie belge, les engagements en matière d'efficacité de l'aide ; la pertinence vis-à-vis des besoins est mise en doute. Des changements majeurs sont requis. | | |
| 1.2 La logique d'intervention, telle qu'elle est conçue actuellement, est-elle toujours la bonne ? | | | | |
| | A | Logique d'intervention claire et bien structurée ; logique verticale des objectifs réalisable et cohérente ; indicateurs appropriés ; risques et hypothèses clairement identifiés et gérés ; accompagnement de sortie d'intervention mis en place (si cela est applicable). | | |
| X | B | Logique d'intervention appropriée bien qu'elle puisse avoir besoin de certaines améliorations en termes de hiérarchie d'objectifs, d'indicateurs, de risques et hypothèses. | | |
| | C | Les problèmes par rapport à la logique d'intervention peuvent affecter la performance d'une intervention et sa capacité à contrôler et évaluer les progrès ; améliorations requises. | | |
| | D | La logique d'intervention est erronée et nécessite une révision en profondeur pour que l'intervention puisse espérer aboutir. | | |

| 2. EFFICIENCE DE LA MISE EN ŒUVRE JUSQU'À CE JOUR : le degré dans lequel les ressources de l'intervention (fonds, expertise, temps, etc.) ont été converties en résultats de façon économe. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins deux 'A, pas de 'C' ni de 'D' = A; Deux fois un 'B', pas de 'C' ni de 'D' = B ; Au moins un 'C, pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i> | | | | |
| | A | B | C | D |
| | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|--|--|--|--|
| Évaluation de l'EFFICIENCE : note totale | | X | | | |
| 2.1 Dans quelle mesure les inputs (finances, RH, biens & équipements) sont-ils correctement gérés ? | | | | | |
| X | A | Tous les inputs sont disponibles à temps et dans les limites budgétaires. | | | |
| | B | La plupart des inputs sont disponibles dans des délais raisonnables et ne nécessitent pas d'ajustements budgétaires considérables. Une certaine marge d'amélioration est cependant possible. | | | |
| | C | La disponibilité et l'utilisation des inputs posent des problèmes qui doivent être résolus, sans quoi les résultats pourraient courir certains risques. | | | |
| | D | La disponibilité et la gestion des inputs comportent de sérieuses lacunes qui menacent l'atteinte des résultats. Des changements considérables sont nécessaires. | | | |
| 2.2 Dans quelle mesure la mise en œuvre des activités est-elle correctement gérée ? | | | | | |
| | A | Les activités sont mises en œuvre dans les délais. | | | |
| X | B | La plupart des activités sont dans les délais. Certaines sont retardées, mais cela n'a pas d'incidence sur la fourniture des outputs. | | | |
| | C | Les activités sont retardées. Des mesures correctives sont nécessaires pour permettre la fourniture sans trop de retard. | | | |
| | D | Les activités ont pris un sérieux retard. Des outputs ne pourront être fournis que moyennant des changements majeurs dans la planification. | | | |
| 2.3 Dans quelle mesure les outputs sont-ils correctement atteints ? | | | | | |
| | A | Tous les outputs ont été et seront plus que vraisemblablement livrés dans les temps et de bonne qualité, ce qui contribuera aux outcomes planifiés. | | | |
| X | B | Les outputs sont et seront plus que vraisemblablement livrés dans les temps, mais une certaine marge d'amélioration est possible en termes de qualité, de couverture et de timing. | | | |
| | C | Certains outputs ne s(er)ont pas livrés à temps ou de bonne qualité. Des ajustements sont nécessaires. | | | |
| | D | La qualité et la livraison des outputs comportent et comporteront plus que vraisemblablement de sérieuses lacunes. Des ajustements considérables sont nécessaires pour garantir au minimum que les outputs clés seront livrés à temps. | | | |

3. EFFICACITÉ JUSQU'À CE JOUR : le degré dans lequel l'outcome (objectif spécifique) est atteint, tel que prévu à la fin de l'année N

| | | | | |
|---|----------|--|----------|----------|
| <i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins un 'A, pas de 'C' ni de 'D' = A; Deux fois un 'B' = B ; Au moins un 'C, pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i> | | | | |
| Évaluation de l'EFFICACITÉ : note totale | A | B | C | D |
| | X | | | |
| 3.1 Tel qu'il est mis en œuvre actuellement, quelle est la probabilité que l'outcome soit réalisé ? | | | | |
| X | A | La réalisation totale de l'outcome est vraisemblable en termes de qualité et de couverture. Les résultats négatifs (s'il y en a) ont été atténués. | | |
| | B | L'outcome sera atteint avec quelques minimales restrictions ; les effets négatifs (s'il y en a) n'ont pas causé beaucoup de tort. | | |
| | C | L'outcome ne sera atteint que partiellement, entre autres en raison d'effets négatifs auxquels le management n'est pas parvenu à s'adapter entièrement. Des mesures correctives doivent être prises pour améliorer la probabilité de la réalisation de l'outcome. | | |
| | D | L'intervention n'atteindra pas son outcome, à moins que d'importantes mesures fondamentales soient prises. | | |
| 3.2 Les activités et les outputs sont-ils adaptés (le cas échéant) dans l'optique de réaliser l'outcome ? | | | | |
| X | A | L'intervention réussit à adapter ses stratégies/activités et outputs en fonction de l'évolution des circonstances externes dans l'optique de réaliser l'outcome. Les risques et hypothèses sont gérés de manière proactive. | | |
| | B | L'intervention réussit relativement bien à adapter ses stratégies en fonction de l'évolution des circonstances externes dans l'optique de réaliser l'outcome. La gestion des risques est relativement passive. | | |
| | C | L'intervention n'est pas totalement parvenue à adapter ses stratégies en fonction de l'évolution des circonstances externes de façon appropriée ou dans les temps. La gestion des risques a été plutôt statique. Une modification importante des stratégies s'avère nécessaire pour garantir à l'intervention la réalisation de son outcome. | | |
| | D | L'intervention n'est pas parvenue à réagir à l'évolution des circonstances externes ; la gestion des risques a été insuffisante. Des changements considérables sont nécessaires pour réaliser l'outcome. | | |

4. DURABILITÉ POTENTIELLE : le degré de probabilité de préserver et reproduire les bénéfices d'une intervention sur le long terme (au-delà de la période de mise en œuvre de l'intervention).

| <i>Procédez comme suit pour calculer la note totale du présent critère de qualité : Au moins 3 'A, pas de 'C' ni de 'D' = A; Maximum 2 'C, pas de 'D' = B ; Au moins 3 'C, pas de 'D' = C ; Au moins un 'D' = D</i> | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Évaluation de la DURABILITÉ POTENTIELLE : note totale | A | B | C | D |
| | | | X | |
| 4.1 Durabilité financière/économique ? | | | | |
| | A | La durabilité financière/économique est potentiellement très bonne : les frais liés aux services et à la maintenance sont couverts ou raisonnables ; les facteurs externes n'auront aucune incidence sur celle-ci. | | |
| X | B | La durabilité financière/économique sera vraisemblablement bonne, mais des problèmes peuvent survenir en raison notamment de l'évolution de facteurs économiques externes. | | |
| | C | Les problèmes doivent être traités en ce qui concerne la durabilité financière soit en termes de frais institutionnels ou liés aux groupes cibles, ou encore d'évolution du contexte économique. | | |
| | D | La durabilité financière/économique est très discutable, à moins que n'interviennent des changements majeurs. | | |
| 4.2 Quel est le degré d'appropriation de l'intervention par les groupes cibles et persistera-t-il au terme de l'assistance externe ? | | | | |
| | A | Le Comité de pilotage et d'autres structures locales pertinentes sont fortement impliqués à tous les stades de la mise en œuvre et s'engagent à continuer à produire et utiliser des résultats. | | |
| X | B | La mise en œuvre se base en grande partie sur le Comité de pilotage et d'autres structures locales pertinentes impliqués eux aussi, dans une certaine mesure, dans le processus décisionnel. La probabilité d'atteindre la durabilité est bonne, mais une certaine marge d'amélioration est possible. | | |
| | C | L'intervention recourt principalement à des arrangements ponctuels et au Comité de pilotage et d'autres structures locales pertinentes en vue de garantir la durabilité. La continuité des résultats n'est pas garantie. Des mesures correctives sont requises. | | |
| | D | L'intervention dépend totalement des structures ponctuelles n'offrant aucune perspective de durabilité. Des changements fondamentaux sont requis pour garantir la durabilité. | | |
| 4.3 Quels sont le niveau d'appui politique fourni et le degré d'interaction entre l'intervention et le niveau politique ? | | | | |
| X | A | L'intervention bénéficie de l'appui intégral de la politique et des institutions, et cet appui se poursuivra. | | |
| | B | L'intervention a bénéficié, en général, de l'appui de la politique et des institutions chargées de la mettre en œuvre, ou à tout le moins n'a pas été gênée par ceux-ci, et cet appui se poursuivra vraisemblablement. | | |
| | C | La durabilité de l'intervention est limitée par l'absence d'appui politique. Des mesures correctives sont requises. | | |
| | D | Les politiques ont été et seront vraisemblablement en contradiction avec l'intervention. Des changements fondamentaux s'avèrent nécessaires pour garantir la durabilité de l'intervention. | | |
| 4.4 Dans quelle mesure l'intervention contribue-t-elle à la capacité institutionnelle et de gestion ? | | | | |

| | | |
|---|----------|---|
| | A | L'intervention est intégrée aux structures institutionnelles et a contribué à l'amélioration de la capacité institutionnelle et de gestion (même si ce n'est pas là un objectif explicite). |
| X | B | La gestion de l'intervention est bien intégrée aux structures institutionnelles et a contribué d'une certaine manière au renforcement des capacités. Une expertise supplémentaire peut s'avérer requise. Des améliorations sont possibles en vue de garantir la durabilité. |
| | C | L'intervention repose trop sur des structures ponctuelles plutôt que sur des institutions ; le renforcement des capacités n'a pas suffi à garantir pleinement la durabilité. Des mesures correctives sont requises. |
| | D | L'intervention repose sur des structures ponctuelles et un transfert de compétences vers des institutions existantes, qui permettrait de garantir la durabilité, est improbable à moins que des changements fondamentaux n'interviennent. |

9.6 Cadre logique et/ou théorie de changement mis à jour

Il n'y a pas eu des changements opérés dans le cadre logique.

La théorie du changement reprise dans le Workplan Baseline de 2014 reste d'actualité cependant les indicateurs des résultats seront adaptés une fois la réorientation stratégique « auto emploi » sera validée.

9.7 Fiches de suivi de processus de changement (optionnel)

Voici les trajectoires des changements pour les trois résultats reprises dans le Workplan Baseline 2014. Dans l'exercice 2020 une analyse N+7 sera faite.

| RA « A » L'amélioration de la formation pratique des élèves est assurée entre autres à travers la création des CdR/CdA et la réhabilitation des infrastructures des établissements affiliés | | | | | |
|--|--|--|---|---|-----------------|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | | | | |
| MN MP en charge de l'Education Ministère des AS Ministère de la Jeunesse | EPSP Katanga Centres d'Application | CdR Centres de ressource (CdR) Katanga I/IV | Centres affiliés | Secteur Privé (FEC, COPEMECO) | Parents/ Elèves |
| Choisir l'encrage du CdR Katanga en respectant les critères établis dans l'arrêté Ministériel | Identifier les centres de ressource (CdR) Katanga I/IV | Soulever les préoccupations de la base au CdR au par rapport à l'accès à la formation pratique | Identifier et présenter les besoins sur les filières prioritaires par rapport à l'accès à la formation pratique (petite réhabilitations, fournitures) | Inscrire les enfants (filles et garçons) dans les filières porteuses dans les écoles appuyées | |
| Approuver les CdR Katanga I / IV proposés par le projet | Sélectionner les centres affiliés | Planifier les stages pratiques dans le CdA et CdR | Contribuer à la définition, au fonctionnement des CdR | Faire comprendre les besoins en main d'œuvre qualifiée pour la Province | |
| Plaidoyer du Ministère Prov, auprès du Gvt pour l'allocation des Bourses aux filles de l'ETFP | Développer la stratégie pour attirer les filles dans les sections masculines | | Faciliter l'accès des sortants en mettant l'accent sur les filles | | |
| | Disponible de répondre à la demande des centres affiliés | | | | |
| | Offrir des modules additionnels offerts dans les CdR | | | | |
| | Gestion autonome des CdR | | | | |
| | Equipements adaptés et adéquats mis sur place | | | | |

| RA « B » La formation pratique continue des formateurs et une certification des élèves qui ont participé aux Exetat et réussi pour les modules organisés dans les CdR/EdR | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | | | |
| Ministère National et Provincial EPSP Ministère des AS Ministère de la Jeunesse | CdR Katanga | Centres d'Application | Secteur Privé (FEC, COPEMECO) | IPP |
| La certification du contenu des modules additionnels est faite par le Ministère | L'organigramme des CdR Katanga I / IV, et les différents profils de fonctions sont définis [définition RH] | La qualité de la formation de CdA est garantie | Les frais pour la professionnalisation des élèves (par filières) sont mis à disposition du CdR Katanga | Accompagner les formateurs dans la conception et la mise en application des modules additionnels |
| Le plan de renforcement des capacités des professeurs par filière est établi | L'organigramme des CdA et les différents profils de fonction sont définis et les postes manquants sont attribués [définition RH] | | Les besoins en formation sont exprimés | Evaluer les modules (additionnels) dispensés aux formateurs CdR/CdA |
| L'approche pédagogique modulaire pratique est acceptée | Les formations des modules additionnels sont offertes | | Participation à l'évaluation certificative de compétence | Certifier les modules (additionnels) dispensés dans les CdR/CdA |
| Inspection transversale assurée | Les supports pour les modules additionnels sont produits | | Les encadreurs professionnels (formateurs) sont fournis | Diffuser l'approche pédagogique APC pour les filières porteuses |
| Programme / modules additionnels adaptés à la demande du secteur privé et aux axes sectoriels prioritaires du gouvernement | Equipements adaptés et adéquats mis sur place | | Contribution au choix des équipements et consommables des filières implantables dans les CdR et CdA | |
| | Un système d'assurance qualité est installé au sein du CdR | | | |

| RB « A » Que le secteur soit piloté et géré par l'ensemble des acteurs publics et privés | | |
|--|---|---|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | |
| Ministère National et Provincial EPSP, AS, Jeunesse + INPP | CdR Katanga | Secteur Privé (FEC, COPEMECO) |
| Les missions du Centre de Ressources sont définies | Le CdR Katanga I organise avec le secteur privé les groupes de coordination locale (Lubumbashi) | Le secteur privé valide les besoins en formations du groupe de coordination locale |
| Le comité de gestion du CdR Katanga est mis en place (gestion paritaire) | Les CdA via les UFE sont membres du groupe de coordination locale | Engagement du secteur privé dans la concertation, pilotage, suivi et fonctionnement du secteur EFTP |
| Les groupes de coordination locale sont mis en place et rendus opérationnels (mécanismes pour indiquer l'état de | Les deux CdR ont un dialogue régulier avec les centres affiliés (CdA, | Les frais pour la professionnalisation des élèves (par filière) sont mis à disposition du CdR Katanga |

| | | |
|---|--------------------------------|--|
| besoins en filières, convention de partenariat) | écoles transformées et autres) | |
| Le plan d'insertion provincial opérationnalisé via le CdR Katanga | | |
| Les frais de fonctionnement des CdR et CdA sont assurés | | |

| RB « B » La gestion des écoles à travers le partenariat avec le secteur privé | | | |
|---|--|--|--|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | | |
| MP en charge de l'Educ, AS, Jeunesse + Services déconcentrés (IPP, PROVED) | Secteur Privé (FEC, COPEMECO) | Centres d'Application Centres Affiliés | Les enseignants et les élèves/lauréats |
| Le décret d'organisation des organes de gestion est appliqué | Le secteur privé est représenté dans les comités de gestion des écoles | Les organes de gestion des écoles CdA sont opérationnels | Les enseignants, les parents et les élèves sont représentés dans les comités de gestion |
| Allocation conséquente des ressources humaines et financières nécessaires pour le bon fonctionnement des services concernés | | Définir une répartition des recettes des ressources d'écoles pour le financement de la maintenance et l'achat des consommables | Les enseignants, les parents et les élèves participent activement dans la gestion des écoles |
| | | Gestion transparente des ressources des écoles (CdA, CA) | |

| RB « C » à contribuer à l'élaboration de plan provincial, comprenant un plan de renforcement des capacités des services compétents | | | |
|---|--|---|---|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | | |
| Ministère National et Provincial EPSP Ministère des AS Ministère de la Jeunesse | Province et sous Provinces (I) Educationnelles jusqu'au niveau des écoles | Province et sous Provinces (IV) Educationnelles jusqu'au niveau des écoles | Antenne Katanga du Projet Bourses |
| Appuyer l'élaboration du Plan Provincial de renforcement des capacités des services compétents (MN ESPS) | Appuyer l'élaboration du Plan Provincial de renforcement des capacités des services compétents de la Province Educationnelle I | Appuyer l'élaboration du Plan Provincial de renforcement des capacités des services compétents de la Province Educationnelle IV | Accompagner la mise en place des ressources humaines nécessaires dans les services compétents |
| Diriger l'élaboration du Plan Provincial de renforcement des capacités des services compétents (MP ESPS) | Les services compétents sont en place | Les services compétents sont en place | Coacher les ressources humaines formées à affecter dans les services compétents |
| Mise en exécution du Plan Provincial de renforcement des capacités des services compétents pour les Provinces I+IV (MP ESPS) | | | |
| Allouer les ressources (humaines et financières) aux services concernés (MN EPSP) | | | |

| RC « A » les activités pour améliorer les stages, prévoir un accompagnement des sortants à l'emploi, appuyer les activités de création de revenus | | | | | | |
|--|---|---|--|------------------------------|---|---|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | | | | | |
| MN EPSP | CdR/CdA | Centres affiliés | Inspection (IPP) | ONEM | Secteur Privé (FEC, COPEMECO, FPI) | APEC et ANEP |
| Réglementer les stages au sein de cursus de formation | Organiser des espaces d'apprentissage professionnel pour les élèves et lauréats | Organiser des stages pratiques dans les CdR/CdA | Contrôler que les heures de stages sont respectées (mise en œuvre des curricula) | Publier les offres d'emplois | Accueillir les stages des lauréats/élèves, notamment les filles | Mettre à disposition des espaces de stages aux profits de CdR/CdA |
| | Organiser des mises en situation professionnelle dans les CdR/CdA | | Evaluer les résultats en fin de stage | Orienter/former les enrôlés | Encadrer les lauréats/élèves | stages des |
| | Evaluer les résultats des stages | | | | | |

| RC « B » Les UFE sont mises en place et organisent les formations pointues | | | | |
|---|---|--|--------------------------|---|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | | | |
| Ministère National et Provincial EPSP | Centre d'Application | PROVED + IPP | Sous PROVED | Ecoles affiliées |
| S'assurer que les UFE sont reconnues dans l'organigramme des CdA | Rendre les UFE opérationnelles au niveau des CdA. Mettre en place des maitres des stages et les encadreurs | Faire appliquer les instructions relatives aux UFE | Assurer le suivi des UFE | Exécuter les instructions Relatives aux UFE |

| RC « C » Les initiatives innovantes locales seront appuyées | | |
|---|--|---|
| Rôle / Induction de changement de chaque acteur | | |
| Centre de Ressources Katanga | Centre d'Application | Secteur Privé (FEC, COPEMECO) |
| Définir les axes des d'innovations Concours organisé pour encouragement des initiatives locales Identifier des initiatives locales (par la collaboration multi acteurs) Prendre en compte l'aspect genre | Les UFE appuient la mise en oeuvre des initiatives locales | Participer dans la promotion des initiatives locales innovantes |

9.8 Aperçu des MoRe Results

| | |
|--|--|
| Résultats ou indicateurs du cadre logique modifiés au cours des 12 derniers mois ? | NON |
| Rapport Baseline enregistré dans PIT ? | OUI |
| Planning de la MTR (enregistrement du rapport) | MTR fait en octobre 2016 enregistrement au niveau de RR |
| Planning de l'ETR (enregistrement du rapport) | ETR fait en juin 2018 enregistrement au niveau de RR |
| Missions de backstopping depuis le 01/01/2012 | Six |

9.9 Rapport « Budget versus Actuels (y – m) »

En annexe au rapport

9.10 Ressources en termes de communication

De manière spécifique, le Projet a eu à prendre part :

- ✓ au Festival de Théâtre FETHESCO à travers la participations des écoles membres de la réseaux CdR (production des pièces des théâtre thématique dans les thèmes transversaux) ;
- ✓ Kinshasa Digital Story le mois de mai 2018 (en partenariat avec AKILI) ;
- ✓ Mining Week le mois de juin 2019. A cette occasion, l'IM a eu à modérer un panel sur la problématique des creuseurs artisanaux dans les sites miniers. A la même occasion, le projet a contribué à faire participer le Directeur de WorldSkills Belgium a un panel à l'intention des acteurs socio-économiques en Province, sur la nécessité de la valorisation des travaux manuels ;
- ✓ au SMF dans sa Co-organisation avec la FEC et le Gouvernement Provincial au mois d'octobre 2019;
- ✓ a la compétition métiers (130 jeunes ont participé dans 19 métiers différents) le mois d'octobre 2019 ;
- ✓ a Lubumbashi Digital Story le mois de novembre 2019 (en partenariat avec CINOLU) afin de présenter la stratégie D4D en place (Close the Gap ST-Fondation BSF);

Le Projet a continué aux activités inscrites dans C4D (sur l'appui de l'ASBL AKILI une série des vidéos thématiques sur la promotion du stage professionnel et genre ont été produites et publiée sur <https://open.enabel.be/en/COD/2044/p/appui--l-enseignement-technique-et-la-formation-professionnelle-au-katanga-edukat.html>)