Évaluation finale - Projet OS1

"Building Educational Capacities in Congo”

Gabriel TAMBWE - Caleb DIOMI

République Démocratique du Congo

Programme 2017-2021

Table des matières

1. Rapport final d'évaluation
2. Résumé exécutif de l'évaluation finale
3. Réponse managériale d'ACTEC

ACTEC
Un métier pour tous

Rapport d'évaluation

Programme de formation des comités de direction, des enseignants et du personnel administratif des 7 établissements scolaires techniques et professionnels salésiens au Congo

OBS 1 – Building Educational Capacities in Congo

Décembre 2020 - Mars 2021

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS 3
ABREVIATIONS ET ACRONYMES 4
1. INTRODUCTION 4
2. DESCRIPTION ET JUSTIFICATION DE LA METHODOLOGIE DE L'EVALUATION 5
3. BREVE DESCRIPTION DES ACTIVITES D'EVALUATION (AVANT, PENDANT ET APRES LA MISSION DE TERRAIN) 7
4. APPRECIATION GLOBALE DU PROGRAMME 7
4.1. EFFICIENCE 7
4.1.1 Utilisation des ressources financières 7
4.1.2 Mobilisation et orientation des ressources humaines et matérielles 8
4.1.3. Renforcement des compétences pédagogiques et didactiques des enseignants 9
4.1.4. Systèmes de gestion développés 11
4.2. EFFICACITE 12
Résultat 1 12
Résultat 2 14
Résultat 3 16
Résultat 4 19
Résultat 5 19
4.3. IMPACT 21
5. CONCLUSION DE L'EVALUATION 22
6. RECOMMANDATIONS 25
7. ANNEXES 27
ANNEXE 1 : TERMES DE REFERENCE 27
ANNEXE 2 : LISTE DES DOCUMENTS CONSULTES 39
ANNEXE 3 : LISTE DES PERSONNES CONTACTEES 39
ANNEXE 4 : CALENDRIER DE REALISATION DE L'EVALUATION 41
ANNEXE 5 : EQUIPE DE TRAVAIL 43
ANNEXE 6 : BASES DES DONNEES GENEREES PAR KOBOTOOLBOX 43
ANNEXE 7 : GRILLES D'ENTRETIENS SEMI-STRUCTURES 43
ANNEXE 8 : QUESTIONNAIRES DE SONDAGE 45
ANNEXE 9 : RESUME EXECUTIF 47

REMERCIEMENTS

Avant tout propos, nous présentons nos remerciements au BSP et ACTEC de nous avoir accordé l'opportunité de participer à cet exercice d'évaluation externe combien enrichissant.

Nous remercions particulièrement les autorités provinciales dont le Provincial et l'Econome Provincial de l'AFC ainsi que l'Econome Provincial de la Vice Province qui ont bien voulu nous accorder de leur temps et participer aux échanges dans le cadre de cette mission d'évaluation.

Nos remerciements s'adressent également à tous ceux qui nous ont accompagnés tout au long de cette mission en nous fournissant toute l'assistance nécessaire dont nous avons eu besoin pour la bonne réalisation de la mission. Citons de manière particulière la Directrice du BSP, le Directeur du BPSCO, les Coordinateurs BSP, BDE, les Conseillers pédagogiques du BPSCO, les chefs d'antenne ainsi que les responsables des établissements faisant également office des points focaux.

Que tous les professeurs, étudiants et élèves qui se sont volontairement rendus disponibles et ont bien voulu participer aux entretiens et au sondage, dans un contexte particulier lié à la pandémie de Covid-19, trouvent ici l'expression de notre gratitude.

Notre appréciation va également à madame Gertrude NTAMBWE qui a bien voulu assister l'EE pour lui apporter un regard sensible au genre, aux jeunes enquêteurs qui ont bien voulu assurer la collecte des données dans les différents sites de Kinshasa et Lubumbashi. Il s'agit de Nadège KAHITE, Christelle TAMBWE, Reika DJAMBA, Patricia MWAMBA, Samuel MWALI et Henry MUKALAY.

L'apport de chacun nous a permis de bien déceler les aspects positifs et ceux à améliorer, d'apprécier les progrès réalisés par les interventions du projet, ainsi que de formuler des recommandations concrètes et pertinentes.

Membres de l'équipe d'Evaluation

Gabriel TAMBWE
Evaluateur principal
Gabrieltambwe977@gmail.com
+243 99 100 8935
Lubumbashi RD Congo

Caleb DIOMI
Co-évaluateur
diomicaleb@gmail.com
+243 81 174 2662
Kinshasa RD Congo

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

ACTEC	Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation
APC	Approche Par Compétence
BDE	Bureau d'Emploi
BPSCO	Bureau Pédagogique Salésien du Congo
BSP	Bureau Salésien des Projets
CAD	Coopération d'Aide au Développement
CREDIA	Centre de Recherche et de Développement en Informatique Appliqué
EE	Equipe d'Evaluation ou les Evaluateurs
ITIG	Institut Technique et Industriel de Goma
MEPST	Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire Technique
NTIC	Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
RDC	République Démocratique du Congo
TDR	Termes de Référence
TIC	Techniques de l'Information et de la Communication
UP	Unités pédagogiques

1. INTRODUCTION

L'**Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation (ACTEC)** est une ONG belge de développement créée en 1982 avec pour objectif de renforcer le rôle et l'autonomie des personnes défavorisées grâce à l'apprentissage d'un métier. Elle travaille pour la formation technique, professionnelle et entrepreneuriale car c'est elle qui constitue le point de départ du développement des personnes, des familles et des communautés. Le but ultime des programmes de formation dispensés à travers les projets financés par ACTEC est l'épanouissement de la personne, la lutte contre la pauvreté par l'augmentation des revenus familiaux et l'amélioration des conditions de vie. Dans le cadre du Programme « OS1 Building Education Capacities in Congo 2017-2021 » qui a fait l'objet de cette évaluation, ACTEC a collaboré avec le Bureau Salésien des Projets (BSP) et le Bureau Pédagogique Salésien du Congo (BPSCO) pour la mise en œuvre des activités.

Le programme évalué est localisé dans 4 villes de la RD Congo à savoir Kinshasa, Lubumbashi, Goma et Kasaï-Tshikapa. Les 7 établissements bénéficiaires du programme y sont répartis comme suit :

- **Kinshasa** : Le Collège Don Bosco Masina et l'Institut Technique Gombe II.
- **Lubumbashi** : École Supérieure d'Informatique Salama et l'Institut Technique Salama.
- **Goma** : L'Institut Technique et Industriel de Goma et l'Institut Don Bosco Ngangi.
- **Tshikapa** : L'Institut Technique et Professionnel MOLK.

L'évaluation s'est focalisée sur l'objectif lui assigné, à savoir mesurer l'efficacité, l'efficience et l'impact des actions du projet mis en œuvre au Congo par le Bureau Salésien de Projets au profit des 7 centres éducatifs.

2. DESCRIPTION ET JUSTIFICATION DE LA METHODOLOGIE DE L'EVALUATION

L'EE a opté pour une approche méthodologique participative. Toutes les parties prenantes ont été impliquées dans cet exercice d'évaluation externe afin de collecter les données à tous les niveaux, permettre d'avoir la perception de l'action du programme par chacun des acteurs impliqués y compris les bénéficiaires finaux et dégager des observations les plus objectives possibles.

Concernant l'enquête auprès des professeurs et apprenants, il a été prévu de recourir à un échantillonnage probabiliste, vu que les unités de sondage étaient préalablement connues. Compte tenu de la fermeture des écoles, causée par le contexte de Covid 19 en RDC, la majorité des professeurs et élèves étaient indisponibles. En collaboration avec les chefs d'établissement, l'EE a opté pour un échantillonnage non probabiliste basé sur la présentation volontaire des individus à enquêter. Pour garantir le besoin de représentativité, les chefs d'établissement ont veillé à ce que chaque filière soit représentée au sondage.

Les données qualitatives ont été collectées en tenant compte du principe de la saturation. C'est-à-dire collecter toute information nouvelle et complémentaire ou contradictoire jusqu'à ce qu'il n'y en ait plus de nouvelles.

Diverses méthodes de collecte de données ont été utilisées afin de ressortir des convergences ou non, dans le but d'être le plus objectif possible. Il s'agit de l'analyse documentaire, les entretiens individuels, les interviews de sondage, les focus group et l'observation libre. Ces méthodes ont permis de collecter des données quantitatives et qualitatives. Il s'agit de :

a) L'Analyse documentaire

L'EE a consulté plusieurs documents relatifs au projet. Une liste des documents consultés est reprise en annexe. Cela a permis à l'EE d'avoir une compréhension du projet et de sa mise en œuvre. Cependant, le faible classement des documents relatifs aux activités réalisées au niveau de certains établissements (principalement de Kinshasa) n'a pas permis de trouver des traces pouvant servir de sources de vérification de certaines données à leur niveau. Toutefois cette insuffisance a été comblée par les entretiens individuels.

b) Analyse des parties prenantes

Les premiers entretiens réalisés avec le BSP ont permis d'identifier différents acteurs du projet. Cela a permis à l'EE de dresser une liste des personnes à contacter afin de recueillir des informations complémentaires ou de confirmation. Une liste des personnes contactées est reprise dans les annexes.

c) Entretiens semi-structurés avec les informateurs clés.

Après proposition de l'EE, échange et enrichissement avec ACTEC et BSP, l'EE a utilisé des guides d'entretien selon les différentes catégories des parties prenantes. Ces guides ont porté sur :

- Des questions adressées de manière générale à l'ensemble du staff de gestion du BSP qui ont été répondues en focus group ;
- Des questions individuelles répondues en aparté par chacun des membres du staff BSP y compris ceux du BPSCO, du BDE et les points focaux, les membres des comités de direction des écoles, chefs d'antenne de Goma et Kinshasa.
- Des questions adressées aux chefs d'établissements.

d) Entretiens en groupe de discussion (focus group)

L'EE a réalisé deux focus group avec l'équipe de mise en œuvre du projet ainsi que les professeurs de Lubumbashi. Le contexte particulier de Kinshasa (Fermeture des écoles suite à la Covid 19) n'a pas permis d'organiser un entretien groupé avec les professeurs. Néanmoins certaines questions ont pu être creusées en aparté, en dehors du sondage.

e) Enquête auprès des professeurs et apprenants

Les questions adressées aux professeurs et apprenants ont fait l'objet d'une enquête. 128 jeunes apprenants et 35 professeurs ont participé au sondage. Le sondage avait prévu de toucher plus ou moins 100 apprenants par établissement soit un total de 400 pour les quatre établissements visités et au moins 56 professeurs (10% de l'effectif total). Cependant le contexte de Covid n'a pas rendu cela possible. Seuls des apprenants et professeurs disponibles et volontaires se sont présentés.
L'enquête a été menée à l'aide des smartphones avec les outils ODK Collect et Kobotoolbox. Ces outils ont permis de générer deux bases des données dont une pour les professeurs et l'autre pour les apprenants sous format Excel. Le traitement et l'analyse des données ont été faits sur Excel (cfr annexes).

Six jeunes enquêteurs dont 4 filles et 2 garçons ont été mis à contribution pour réaliser les enquêtes sur terrain. Organisés en deux équipes, les enquêteurs ont été déployés à Lubumbashi et Kinshasa. Une séance de formation leur a été donnée avant la descente sur terrain. La formation quant à elle a porté sur :

- Les objectifs de l'enquête
- Le contenu et la compréhension du questionnaire
- Règles et principes de base pour une bonne enquête (y compris relation avec l'interviewé(e))
- Collecte des données et implémentation des formulaires sur smartphone
- Mesure de sécurité et prévention de risques (y compris gestes barrières Covid en temps d'enquête).

3. BREVE DESCRIPTION DES ACTIVITES D'EVALUATION (AVANT, PENDANT ET APRES LA MISSION DE TERRAIN)

Les **activités** suivantes ont été effectuées :

1. Préparation de la mission d'évaluation
2. Réunion en ligne avec ACTEC, BSP et l'EE
   - Echanges autour des TdR,
   - Présentation de la méthodologie,
   - Présentation du calendrier prévisionnel de la mission ;
3. Analyse documentaire
4. Elaboration des questionnaires et implémentation des questions d'enquête sur Kobotoolbox ;
5. Constitution des équipes et formation des enquêteurs à Lubumbashi et Kinshasa
6. Collecte de données auprès des professeurs et élèves ;
7. Dépouillement et analyse des données ;
8. Elaboration du rapport provisoire

4. APPRECIATION GLOBALE DU PROGRAMME

Dans le respect des termes de référence, l'évaluation s'est alignée sur 3 critères CAD de l'OECD à savoir l'efficience, l'efficacité et l'impact.
De manière générale, ces 3 critères ont été appréciés sur base des données collectées selon l'orientation des questions évaluatives. En plus, le critère de l'efficacité du programme a été apprécié à travers les quatre résultats du programme et leurs indicateurs respectifs tels que mentionnés dans le cadre logique et repris dans les termes de référence.

4.1. EFFICIENCE

4.1.1 Utilisation des ressources financières

Points forts à consolider

- Le BSP dispose d'un service administratif qui tient la comptabilité du projet au quotidien à travers un Assistant financier ;
- Existence des rapports financiers périodiques qui renseignent tous les détails des décaissements par ligne budgétaire au niveau du BSP ;
- Vérification et validation des dépenses et des rapports financiers du BSP par ACTEC ;
- Bon niveau de consommation budgétaire : 74% de consommation au semestre 2020 sur 84 % prévus dans le budget global jusque Décembre 2020.

Budget	Dépenses annuelles en Euro					Total	Taux de consommation
	2017	2018	2019	2020	2021		
Prévu	67 840,00 €	119 640,00 €	100 640,00 €	82 640,00 €	69 240,00 €	440 000,00 €	74%

Réalisé	59 014,26 €	137 739,80 €	83 639,52 €	47 299,65 €	- €	327 693,23 €	

- Bon rapport entre le taux de consommation budgétaire et le niveau de réalisation des activités du projet.

Points faibles à améliorer

- Les rapports financiers sont vérifiés par ACTEC mais ne sont pas audités par un expert ou cabinet d'audit externe au projet ;
- Faible paquet budgétaire alloué aux déplacements des staffs du projet pour le suivi et l'accompagnement des établissements. En principe la directrice du BSP, le coordinateur du projet, le conseiller pédagogique et le coordinateur du Bureau de l'emploi devraient effectuer des visites de coordination, de suivi et de renforcement des capacités auprès de tous les établissements. Une fréquence d'au moins une visite annuelle par personne et par an serait acceptable. Le montant annuel de 4000 € parait très insuffisant surtout pour toucher les trois autres sites en dehors de Lubumbashi.

4.1.2 Mobilisation et orientation des ressources humaines et matérielles

Points forts à consolider:

- Le BPSCO avec l'appui du BSP dispose d'une équipe pluridisciplinaire et assez qualifiée pour une bonne gestion du projet dans son ensemble.

- Considérant les procédures d'encaissement et de décaissement en vigueur au BSP, la gestion financière est rigoureuse et transparente. Les fonds alloués aux activités de formation dans les établissements sont libérés sur présentation des termes de références et des besoins réellement exprimés par ces derniers.

- Le recours aux points focaux et chefs d'antenne s'avère être une bonne stratégie pour renforcer le suivi de la bonne mise en œuvre des activités du projet. Le fait de considérer les chefs d'établissement comme points focaux présente plusieurs avantages entre autres : forte participation et implication des établissements bénéficiaires dans les activités du projet, l'appropriation et la durabilité des acquis du projet. Alors que l'implication des chefs d'antenne réduit tant soit peu d'éventuels conflits d'intérêt en ce qui concerne la répartition des responsabilités entre les deux provinces salésiennes et la gestion du projet. Mais ces atouts doivent être exploités au mieux par les gestionnaires du projet.

- L'utilisation des consultants locaux (Inspecteurs EPST) a permis de réduire les coûts liés aux déplacements des formateurs. En même temps, certains professeurs formés déclarent que les modules donnés par les consultants du BPSCO ont été plus pertinents et pratiques que ceux donnés par les inspecteurs locaux (C'est le cas des autres villes que Lubumbashi).

- Le matériel acquis dans le cadre du projet a été effectivement octroyé aux établissements. Il s'agit principalement du matériel ultra moderne d'électricité, des ordinateurs, des imprimantes, des tablettes de communication. Une politique de maintenance et protection du matériel est à renforcer.

Aspects faibles à améliorer :

- L'effectif du personnel BPSCO semble être insuffisant pour assurer un suivi de proximité auprès des établissements pour un renforcement des capacités continu.
- Le schéma de communication (transmission des documents tels que les rapports et termes de référence pour les formations) entre le BPSCO, les points focaux et les chefs d'antenne semble peu clair ou peu respecté. Certaines informations seraient échangées entre les points focaux et le BPSCO sans que les antennes ne soient tenues informées. Il est constaté un début d'amélioration pour l'antenne de Kinshasa.
- La mobilité salésienne (chaque année il y a des nouvelles nominations avec des mobilités des religieux qui peuvent aller d'une communauté à une autre au sein de la congrégation). Les multiples responsabilités des religieux impliqués dans la mise en œuvre du projet (exemple d'un Salésien qui est staff du projet et qui est en même temps économe de sa communauté) et la faible délégation de pouvoir aux laïcs ne favorisent pas une bonne gestion durable des activités du projet surtout au niveau des établissements. Une meilleure prise de conscience et application du chapitre 281 du Document capitulaire salésien seraient fortement à encourager.
- Existence d'un organigramme (à mettre à jour) et jobs descriptions non encore approuvés par le conseil salésien pour l'ensemble du Bureau Salésien des Projets y compris le BPSCO et le BDE.
- Existence et utilisation d'un manuel des procédures non encore approuvé par le conseil de gestion de la Province.
- Absence d'une politique interne d'évaluation annuelle de performance du staff du projet.

4.1.3. Renforcement des compétences pédagogiques et didactiques des enseignants à travers les approches pédagogiques (APC et pédagogie entrepreneuriale), les outils didactiques développés et l'utilisation des équipements acquis.

Points forts à consolider et/ou à continuer

- Le projet met beaucoup d'accent sur le renforcement des capacités des enseignants à travers différents modules de formation entre autres : APC, Pédagogie entrepreneuriale, Utilisation du matériel électrique, Utilisation des outils audiovisuels, Prévision des matières, Tenue des documents pédagogiques, Gestion des classes à larges effectifs, etc. Cela a augmenté la motivation et l'esprit de recherche dans le chef des enseignants afin d'approfondir et d'actualiser leurs connaissances.
- 91% d'enseignants interviewés affirment que la qualité des enseignements s'est améliorée les 4 dernières années grâce aux formations reçues sur diverses matières, même au sein des établissements à faible matériel didactique.

1 Le Chapitre 28 promeut une gestion collégiale des œuvres salésiennes entre les religieux et les laïcs.

- Presque 90% des enseignants déclarent avoir une connaissance de l'APC grâce aux formations suivies.
- 97% des enseignants ayant été formés sur l'APC sont ouverts et favorables à l'APC. Ils attestent que c'est une très bonne approche à intégrer dans l'enseignement.
- 66% des enseignants affirment intégrer et appliquer progressivement l'APC dans leurs cours contre 34% qui reconnaissent ne pas l'appliquer du tout, et pensent qu'ils ont encore des lacunes à intégrer cette approche dans leurs cours car n'ayant pas suffisamment de connaissance et n'étant pas encore capables d'adapter le programme selon L'APC.
- L'intégration des thèmes transversaux relatifs au genre et à l'environnement est cours de réalisation.
- Ouverture et écoute des responsables d'écoles pour la mise en œuvre du projet. Cela se traduit par le recours aux termes de référence établis par les établissements avant d'organiser toute activité de formation à leur endroit. Cette participation des établissements fait que les sujets de formations gardent leur pertinence.
- Appui significatif en matériel didactique pour un meilleur apprentissage des jeunes. Le cas de l'appui en matériel didactique d'électricité de très haute qualité.
- Fort engagement des enseignants pour plus de pratique, forte motivation à s'auto former, esprit de recherche, etc.
- Le matériel didactique moderne d'électricité octroyé aux établissements (Salama, ITIG, MOLK et Ngangi) est de très haute qualité. Ce qui a amélioré significativement les conditions d'apprentissage pratique des apprenants, du moins pour les établissements appuyés. Les établissements avoisinants profitent aussi du matériel moyennant un petit paiement. A Salama par exemple, une classe de 7ème s'est créée pour la mise à niveau des élèves faibles en pratique professionnel produits par les écoles techniques de la place fonctionnant sans matériels didactiques adéquats. Ce qui permet que même les élèves non ciblés par le projet manipulent concrètement certains outils appris théoriquement.
- L'initiation des séances des formations et du suivi de l'application des approches d'enseignement à travers les unités pédagogiques paraît être une bonne stratégie car ils favorisent un renforcement des capacités permanent. Le BPSCO est plus présent dans les UP de Lubumbashi.

Aspects faibles à améliorer

- Presque 10% des enseignants interviewés affirment ne pas connaître l'APC faute de n'avoir pas encore suivi cette formation. Le contexte de COVID n'a pas permis de réaliser les activités de formation prévues pour l'année 2020. Aussi faudra-t-il que tous modules ayant fait l'objet des formations précédentes puissent être dispensés à tous les professeurs n'y ayant pas participé précédemment.
- 34% d'enseignants reconnaissent ne pas appliquer l'APC à cause principalement de :

- La faible capacité d'adapter le programme du gouvernement à L'APC.
- Du manque des fiches pratiques pour guider la préparation des matières de manière concrète. Les inspecteurs formateurs ont été théoriques et ne maîtrisent pas l'approche.
- La faible charge horaire de certains cours alors que l'APC requiert plus de temps.
- L'insuffisance du matériel didactique pour favoriser l'accès rapide à tous les apprenants. Le cas de l'Institut Technique Gombe 2 qui n'a pas d'atelier pour les séances pratiques toute filière sauf l'informatique, le CDB Masina qui n'a pas du matériel adéquat pour la filière électronique, etc.
- De l'ignorance de certains inspecteurs qui ne connaissent cette approche et n'en tiennent pas compte lors des visites de contrôle.

4.1.4. Systèmes de gestion développés (comptabilité et informatisation du secrétariat)

Points forts à consolider

- Appui en matériel de bureautique pour informatiser les secrétariats des établissements (ordinateurs, imprimantes et tablettes Samsung).
- Création d'un logiciel de gestion scolaire adapté aux réalités de la place. Ce projet a été initié au niveau interne à l'ESIS par son centre de recherche CREDIA géré par un ancien étudiant ayant été formé avec du matériel fournis par le projet. Mais ce logiciel n'a pas encore été installé dans les établissements, toutefois il a été vendu à certains établissements extérieurs.

Aspects faibles à améliorer

- Faible documentation et archivage des activités du projet ACTEC aux niveaux des établissements et des antennes, afin de permettre à tout nouveau staff de s'imprégner sans difficulté de la mise en œuvre du Projet. La mobilité salésienne des chefs d'établissements est l'un des facteurs de déperdition des données relatives au projet.
- Les établissements n'utilisent actuellement aucun système automatisé de gestion comptable. Pour ce qui est de la gestion des données scolaires, seuls ESIS et SALAMA disposent des logiciels produits par CREDIA. Certains utilisent à défaut, l'application MS Excel de manière non automatisée, d'autres même pas.
- Le logiciel de comptabilité banana a été trouvé très peu adapté et n'est plus utilisé car ses terminologies et options ne sont pas compatibles au plan comptable OHADA.
- La maîtrise individualisée des logiciels ou système de gestion des données ne favorise pas la continuité de leur utilisation en cas d'absence ou de déplacement du staff (mobilité salésienne). Certains systèmes se sont vus délaissés faute de personne ressource capable de les utiliser. Cas de l'IT Gombe 2 et du BSP.

4.2. EFFICACITE

L'EE a utilisé le Cadre Logique du projet pour guider l'appréciation du niveau d'atteinte de l'objectif spécifique et des résultats du projet à l'aide des indicateurs y relatifs.

Il sied de remarquer déjà que les deux indicateurs de l'objectif spécifique du projet (Outcome) ne sont pas appropriés. Ils ne peuvent pas aider à mesurer réellement le niveau d'atteinte de l'objectif spécifique du projet. Ils sont d'un niveau inférieur c'est-à-dire que ce sont des indicateurs d'activités, sinon des extrants à la limite. Car le nombre total des élèves, professeurs et membres de direction formés et le nombre total d'heures de recyclage pour les professeurs, ne sont pas à même de montrer suffisamment que la formation technique et professionnelle s'est améliorée dans les 7 établissements bénéficiaires du projet. D'autres indicateurs plus pertinents pouvaient être envisagés. D'où nous avons focalisé notre analyse sur le niveau d'atteinte des résultats tels que stipulé dans les TdR.

Résultat 1 : Les capacités institutionnelles et pédagogiques de 7 établissements scolaires sont renforcées grâce à la formation de 80 membres de direction et 560 professeurs.

Indicateur 1 : Nombre de membres de direction ayant suivi des formations de minimum 6 heures.

Valeur cible En 2020[2]	Valeur cible finale[3]	Valeur atteinte fin 2020[4]	Observations et appréciation de l'EE[5]
56	80	85	*Observations :* Selon les rapports BSP, 85 sur 56 montre que cet indicateur est déjà atteint à presque 106 % de la cible totale pour 5 ans et à 152% de la cible prévue en 2020. La documentation et l'archivage n'étant pas systématiques au niveau de certains établissements, l'EE n'a pas pu être capable vérifier et comparer la réalisation physique de ces formations et déterminer le taux de réalisation de cet indicateur. *Appréciation* Cet indicateur a positivement évolué. Les entretiens avec les responsables des 7 établissements ont montré que presque tous les membres de direction ont déjà bénéficié d'au moins un module de formation spécifique et selon le besoin exprimé. Cependant les heures n'ont pas été calculées, jugées moins pertinentes par l'EE, considérant l'approche de la gestion axée sur les résultats.

2 Il s'agit de la valeur cible cumulée de 2017 à fin 2020

3 Valeur cible finale attendue à la fin du projet, donc en 2021.

4 Les données relatives à la valeur réalisée à la fin de l'année 2020 ont été tirées des rapports narratifs du BSP.

5 EE : Equipe d'évaluation ou « les évaluateurs »

Indicateur 2 : Nombre de professeurs ayant suivi au moins 30 heures de formation de recyclage, pédagogique et/ou professionnelle (ci-inclus une formation aux TICs).

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Valeur atteinte fin 2020	Observations et appréciation de l'EE
380	560	7566	*Observations* **Indicateur atteint à prêt de 200% en 2020.** Sachant que le nombre total des professeurs est de 560, il apparait que cet indicateur a été mal suivi et mal mesuré. Le nombre des participations aux formations a été pris comme indicateur alors qu'ici il s'agit du nombre des professeurs quelle que soit la fréquence de leur participation aux différentes formations. Cependant, dans les rapports du projet, Il y a un calcul de moyenne qui permet d'estimer le nombre des professeurs ayant bénéficié de 30 heures de formation. Mais ce calcul comporte un biais par le fait qu'en réalité c'est le nombre des participants pris globalement pour une session qui est considéré et non pas le nombre d'heures de participation de chaque professeur pris individuellement. Il est fort probable qu'un professeur ait participé dans une session et pas dans une autre. Dans ce cas il n'aura pas atteint les 30 heures couvertes par l'ensemble des sessions organisées. Dans ce cas il est difficile de connaître les professeurs qui ont déjà suivi au moins 30 heures de formation, car les heures sont calculées de manière globale et pas individuelle. *Appréciation* Cet indicateur évolue très positivement malgré la faiblesse constatée dans sa mesure au niveau du projet. Le sondage d'évaluation a montré que 89% des professeurs enquêtés ont suivi au moins deux formations dans le cadre de ce projet. Et les 11% autres déclarent n'avoir pas encore été formés.

Indicateur 3 : Pourcentage de professeurs qui utilisent des moyens audio-visuels modernes

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Valeur atteinte fin 2020	Observations et appréciation de l'EE
40%	55%	47,5 %	*Observations* Indicateur atteint à 119%. Cet indicateur est pertinent et approprié à son résultat. *Appréciation*

6 Chiffre renseigné dans le rapport narratif BSP-Semestre1 de l'Année 2020

			Cet indicateur a positivement évolué. Le sondage réalisé auprès de 35 professeurs de Kinshasa et Lubumbashi a montré que 37% des professeurs attestent utiliser au moins une NTIC. Soit un taux d'atteinte de l'indicateur de 92,5%. Les outils les plus utilisés sont les vidéo conférences, les présentations power point et les cours audio visuels. Les professeurs déclarent ne pas les utiliser faute de matériel.

Commentaires de l'EE sur le Résultat 1 et ses 3 indicateurs :

- Dans la formulation du Résultat 1, il y a une partie relative aux « capacités institutionnelles » qui figure déjà dans le Résultat 2. Il serait préférable d'y laisser uniquement les « capacités pédagogiques renforcées ». Du coup l'indicateur R1.1 serait logiquement du résultat R2 qui ne concernerait que les capacités institutionnelles.

- Les indicateurs R1.1 et R1.2 (qui sont le nombre de membres de direction ayant suivi des formations de minimum 6 heures et le nombre de professeurs ayant suivi au moins 30 heures de formation de recyclage, pédagogique et/ou professionnelle) ne sont pas précis et sont peu pertinents. Ils ne montrent pas l'amélioration ou le changement produit après la formation comme l'indique plutôt l'indicateur R1.3 qui est le taux de professeurs qui « utilisent » des moyens audio-visuels. En plus, le nombre d'heures ne signifie pas nécessairement la qualité ou la pertinence du contenu de la formation.

Résultat 2 : Les capacités institutionnelles de 7 établissements scolaires sont renforcées par le biais de la formation du personnel administratif et le développement de système de gestion

Indicateur 2.1 : Nombre de membres du personnel administratif qui bénéficient d'une formation de minimum 20 heures.

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Valeur atteinte fin 2020	Observations et appréciation de l'EE
75	95	52	*Observations* Indicateur atteint à 69%. Cet indicateur n'a pas atteint sa valeur cible. Cela est dû au contexte lié à la Covid qui a retardé certaines activités de formation. Néanmoins des efforts sont à fournir pour récupérer l'écart constaté. Encore une fois, cet indicateur n'est pas pertinent pour mieux renseigner le niveau d'atteinte de son Résultat. Car, seul le nombre des personnes formées ne montre pas le changement qui s'est opéré auprès des personnes formées. *Appréciation* Cet indicateur a moyennement évolué. Les entretiens avec les chefs d'établissement ont montré que les staffs administratifs ont été formés. Mais des chiffres précis n'ont pas été fournis en rapport avec le nombre des personnes réellement formées, faute de documentation au niveau des

			établissements.

Indicateur 2.2: Mise en place d'un système d'évaluation du personnel

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Niveau actuel Selon BSP	Observations et appréciation de l'EE
57%	71%	0%	*Observations* Le niveau de cet indicateur est resté très faible ou nullement signalé dans les rapports du projet. Le cadre logique ne précise pas de quel personnel il s'agit. Mais selon l'esprit du projet, il s'agit de la mise en place d'un système d'évaluation interne des enseignants par leurs directions respectives. Au niveau des établissements, aucune source ne confirme l'existence d'un système régulier d'évaluation des enseignants. Par contre, les établissements visités, le cas de ceux de Kinshasa, affirment que des visites de suivi des enseignants sont quelques fois réalisées pendant les cours mais pas de manière systématique. Des évaluations ponctuelles sont plutôt réalisées par les inspecteurs de l'EPSP. Celles-ci ne tiennent pas compte de l'APC. Ce qui décourage certains enseignants qui s'engagent progressivement dans cette approche. Le projet a prévu d'organiser une formation pour renforcer cet aspect au sein des établissements scolaires. *Appréciation* Compte tenu de l'esprit du projet, l'EE trouve que le niveau de réalisation de cet indicateur reste au statuquo, donc pas de progrès à ce jour. Néanmoins les établissements affirment que des évaluations pédagogiques sont faites par les inspecteurs de l'Etat.

Indicateur 2.3 : Nombre d'établissements utilisant un logiciel de comptabilité et un budget annuel.

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Niveau actuel Selon BSP	Observations et appréciation de l'EE
5	4	2	*Observations* Indicateur atteint à 50%. Cet indicateur contient une variable à 2 dimensions (nombre d'établissements avec budget annuel et avec logiciel de gestion). Tous les établissements proposent un budget chaque année mais presque tous n'utilisent pas de logiciel de gestion comptable. ESIS possède un logiciel de gestion comptable mais qui

			semble ne pas être fréquemment utilisé. *Appréciation* Cet indicateur a évolué pour ce qui concerne le budget annuel et très faiblement évolué en ce qui concerne l'utilisation des logiciels de comptabilité.

Indicateur 2.4 : Nombre de secrétariats informatisés et de logiciels de gestion scolaire installé et utilisés.

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Niveau actuel Selon BSP	Observations et appréciation de l'EE
Secrétariat informatisé : 6 Logiciel de gestion scolaire : 4	Secrétariat informatisé : 7 Logiciel de gestion scolaire : 5	Secrétariat informatisé : 5 Logiciel de gestion scolaire : 1	***Observations*** Secrétariat informatisé : 83,3% de réalisation Logiciel de gestion scolaire : 25 % de réalisation. L'appui en matériel informatique a permis d'informatiser les secrétariats, sauf celui de Ngangi. Seuls SALAMA et ESIS disposent d'un logiciel de gestion scolaire sur les 7. Faute de remise et reprise, les actuels responsables de Gombe 2 ne disposent ni ne maîtrisent l'outil de gestion précédemment utilisé. *Appréciation* Cet indicateur a moyennement évolué. Malgré l'appui en matériel informatique aux différents secrétariats, la gestion des données scolaires reste encore très faible et très peu informatisée.

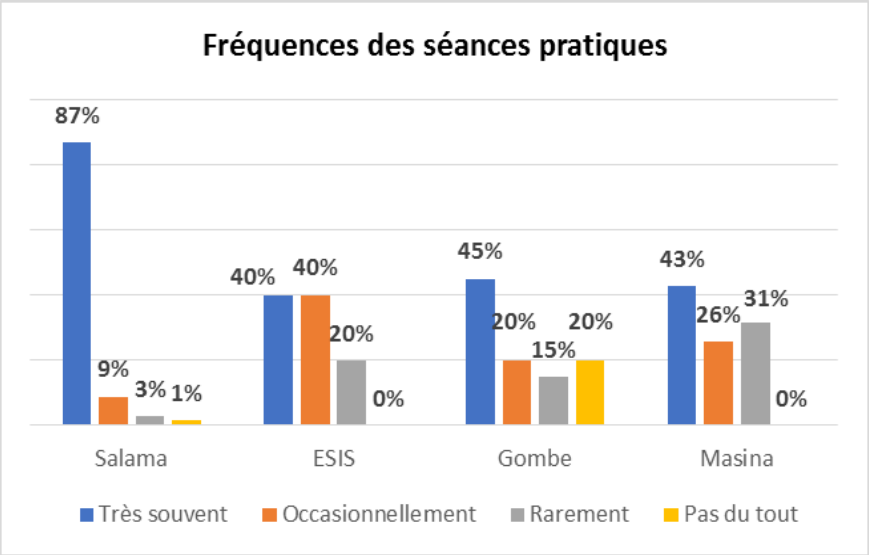
Résultat 3 : La formation pratique de minimum 7 000 jeunes issus de quartiers populaires est améliorée

Indicateur 3.1 : Nombre d'étudiants bénéficiant d'une formation professionnelle de qualité grâce à la formation des professeurs et aux nouveaux moyens audio visuels dans 7 centres scolaires

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Niveau actuel Selon BSP	Observations et appréciation de l'EE
5250	7000	9569	*Observations* **Indicateur atteint à 97%** Dès le départ, il semble que les valeurs de base et cibles de cet indicateur aient été mal identifiées. Ce qui ne facilite pas la tâche à l'équipe du projet de bien les mesurer. Du coup le nombre total des élèves inscrits dans les 7 établissements est considéré à défaut comme niveau d'atteinte de l'indicateur. *Appréciation*

			Plus ou moins 60% d'élèves ont accès à une formation pratique de qualité. Pour mieux apprécier cet indicateur, l'EE s'est proposé d'observer 3 variables significatives notamment : • La fréquence des séances pratiques • La disponibilité du matériel didactique de qualité • L'accès de chaque apprenant au matériel didactique lors d'une séance pratique (manipulation du matériel de qualité) Ces observations sont représentées dans les graphiques ci-dessous :

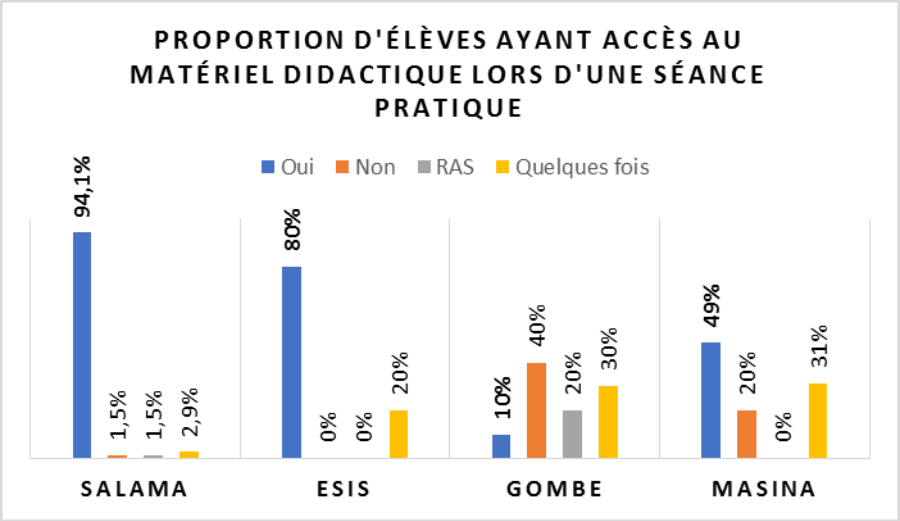
Observation1 : Fréquence des séances pratiques au sein de 4 établissements (Kinshasa et Lubumbashi)



Ce graphique montre qu'il y a plus de séances pratiques dans certains établissements que dans d'autres (Salama, 87% des élèves enquêtés affirment avoir très souvent des séances pratiques) Cela semble être fortement lié à la présence du matériel didactique de qualité au sein des établissements.

Observation 2 : Accès au matériel didactique

A travers ce graphique on peut constater que les élèves de Salama et ESIS de Lubumbashi (94,1% et 80% des élèves enquêtés) ont un accès accru au matériel didactique à chaque séance pratique. Ceux de Masina ont un accès faible et ceux de Gombe ont un accès très faible.



Observation 3 : Disponibilité du matériel didactique

L'observation directe faite au sein des 4 établissements de Kinshasa et Lubumbashi, les entretiens réalisés avec les chefs d'établissements (7) et les professeurs des 4 établissements visités d'ESIS, Salama, Gombe2 et Masina ont montré la situation suivante :

Etablissement	**Disponibilité du matériel didactique**
Salama	+ Forte présence de matériel électrique ultra moderne de très haute qualité pour la filière électricité (marque Schneider) + Présence des simulateurs pour les ateliers d'électricité et électronique
ESIS	+ Présence de plusieurs matériels depuis 2013 avec l'appui d'ACTEC (ordinateurs, caméras, analyseurs des spectres, oscilloscopes, télévisions, téléphones, simulateurs, commutateurs, et des appareils photos).
ITIG	+ Présence du matériel ultra moderne de très haute qualité pour filières électricité et électronique.
CT Ngangi	+ Présence du matériel ultra moderne de très haute qualité pour filières électricité et électronique.
Tshikapa	+ Forte présence de matériel électrique ultra moderne de très haute qualité pour la filière électricité (marque Schneider)
Gombe 2	+ Présence de quelque matériel informatique pour apprenants - Absence d'atelier - Très forte insuffisance en matériel didactique pour l'ensemble des filières
Masina	+ Présence de quelque matériel informatique déjà vétuste pour apprenants - Un seul espace pour 3 ateliers différents, ce qui ne facilite pas de bonnes conditions d'apprentissage des élèves. - Très forte insuffisance en matériel didactique pour l'ensemble des filières

Indicateur 3.4 : Taux d'installation du nouveau matériel didactique

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Niveau actuel Selon BSP	Observations et appréciation de l'EE
95%	100%	79,43%	*Observations* Indicateur atteint à 79% selon les rapports. Il sied de signaler ici que cette valeur correspond au taux de réalisation budgétaire et non physique. Cette manière de suivre l'indicateur biaise les résultats. La consommation budgétaire ne montre pas le nombre de kits de matériel acquis et fournis aux établissements. Il serait préférable d'utiliser les nombres des établissements réellement appuyés

			comme indicateur. *Appréciation* Un appui conséquent en matériel ultra moderne a été accordé aux établissements de Goma, Tshikapa et Lubumbashi, sauf ceux de Kinshasa. Il n'a pas été aisé d'apprécier le niveau d'atteinte de cet indicateur faute d'une référence claire en termes des prévisions chiffrées de l'appui en matériel par établissement. Aucun document mis à la disposition de l'EE ne reprend clairement quel établissement devrait bénéficier de quel type de matériel et en quelle quantité pour mesurer le taux d'installation de ce matériel. Néanmoins il a été observé des lots d'ordinateurs accordés à presque tous les établissements même si des traces administratives sont quasi absentes au niveau de certains établissements tels que Gombe et Masina.

Résultat 4 : Ne concerne pas ce projet

Résultat 5 : Les problématiques liées au genre et à l'environnement sont intégrées dans le fonctionnement de 8 écoles

Indicateur 1 : Nombre de cas de "bonnes pratiques" en genre et environnement qui sont développées dans les 7 instituts, documentées et partagées.

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Niveau actuel Selon BSP	Observations et appréciation de l'EE
15 cas de bonne pratique	22 cas de bonne pratique	8 Cas	*Observations* Indicateur réalisé à 53,3% selon les rapports. *Appréciation* Faible niveau de réalisation de l'indicateur. Indicateur difficile d'apprécier faute des données (sources de vérification) concrètes de réalisation au niveau du projet. Pour cela le BS dispose des rapports liés aux activités Genre et Environnement. Mais les documents établis et partagés par les établissements comme sources primaires de vérification n'ont pas été disponibles. Cependant on peut apprécier positivement les progrès suivants:

			- La mise en place de la « mutualité ESIS-Ecologie ; - L'acquisition des poubelles dans les cours de récréation et dans les salles des classes au sein des 7 établissements ; - La mise en place des brigades de salubrité composées des enseignants et des élèves (IT Gombe 2) - Les élèves et professeurs sont de plus en plus attentifs à l'insalubrité et font de leur possible pour lutter contre cela. Des slogans tels que « ***une éducation saine dans un établissement sain*** » vulgarisés! (Salama) - A ITIG, la vente des emballages plastiques est prohibée dans les cantines scolaires, option faite pour les sachets biodégradables. Ils envisagent l'achat d'une machine pour la fabrication des briquettes à base de copeaux et sciures de bois provenant de la menuiserie afin de contribuer tant soit peu à la réduction de la coupe de bois.

Indicateur 2 : Nombre de sessions de sensibilisation sur les thèmes du genre et de l'environnement.

Valeur cible En 2020	Valeur cible finale	Niveau actuel Selon BSP	Observations et appréciation de l'EE
Genre : 14 Environnement : 14	Genre : 20 Environnement : 20	Genre : 4 Environnement : 8	**Indicateur atteint à 43 %.** Le thème de sensibilisation à la bonne gestion de l'environnement a été le plus abordé au sein des établissements. Ces derniers intègrent progressivement cette thématique dans leur gestion. Ce thème a déjà été abordé dans tous les établissements. A la suite de la sensibilisation, certains établissements ont mis en place des « groupes écologistes » animés par des enseignants et composés d'élèves. Le cas d'ESIS et IT Gombe 2. L'adoption des messages de sensibilisation s'observe à travers l'utilisation des poubelles dans les enceintes, couloirs et salles de classes. D'autres établissements réfléchissent comment intégrer la transformation de certains déchets récupérables. Pour l'aspect genre, les établissements accueillent de plus en plus des élèves filles même dans les filières comme la mécanique qui était jadis un domaine réservé aux hommes. Par exemple à Salama, la première promotion des filles sort cette année. Elle présente **un effectif de 70 filles**.

4.3. IMPACT

Incidences sur les conditions d'apprentissage

- L'appui du projet ACTEC a été très utile surtout dans le domaine de la formation des professeurs. Selon ces derniers, il y a une forte amélioration de la qualité des enseignements et des conditions d'apprentissage pratique des élèves. Cela est fortement lié à l'appui en matériel de très haute qualité.
- Le matériel didactique de la filière-électricité mis à la disposition des établissements est de très haute qualité et unique dans la plupart des provinces de la RDC. Ce qui attire même les étudiants et élèves d'autres établissements non appuyés de recourir à ce matériel. Cas des étudiants de l'ISTA GOMA qui profitent du matériel de l'ITIG et l'IT Salama de Lubumbashi qui a carrément proposé une classe « non officielle » de renforcement des capacités pratiques des élèves finalistes issus d'autres établissements pour leur préparation professionnelle.
- En dehors de Ngangi, tous les 6 autres établissements ont connu une augmentation des effectifs les 3 dernières années allant de 8 à 45%. Cela demeure une des preuves que les conditions d'apprentissage au sein des établissements appuyés s'améliorent.

Incidences sur la qualité des travaux pratiques

- La formation sur l'APC, l'acquisition et l'appui du matériel de très haute qualité aux différents établissements ont contribué très fortement à l'amélioration de la qualité des travaux pratiques les 3 dernières années. Le sondage mené auprès des élèves a identifié plusieurs éléments de changement entre autres :
    - Les élèves pratiquent ce qu'ils étudient théoriquement,
    - Les enseignements sont axés sur la connaissance des métiers,
    - Les enseignements sont pertinents et appropriés. De nouveaux élèves de IT Salama venus d'autres établissements non appuyés déclarent « On nous apprend ce qu'il faut ! Les conditions d'études sont bonnes, nous avons presque tout, à l'atelier nous ne manquons de rien » ;
- La perception de la collaboration entre élève et professeur s'est améliorée dans le chef des enseignants, les professeurs déclarent mettre de plus en plus l'élève au centre de l'enseignement. Lors des sondages certains élèves ont déclaré que les professeurs sont à leur écoute car maintenant les cours se donnent dans les bonnes conditions (cas de Salama).
- Accès accru aux matériels didactiques surtout pour les apprenants des établissements ayant bénéficié d'un appui en matériel.

Incidences sur la meilleure réussite aux examens (d'Etat)

Les données des résultats aux examens d'état pour les 10 dernières années n'ont pas été fournies.

Incidence sur l'amélioration effective de la qualité de l'enseignement théorique et pratique

- L'utilisation du matériel de pointe fournit par ACTEC décomplexe les étudiants quand ils font des stages dans les entreprises locales.
- Les professeurs formés attestent que les formations reçues surtout sur l'APC leur ont permis de remettre en cause l'ancienne approche de transmission des connaissances aux étudiants. Trois phrases ont marqué leurs esprits : « *Si je te dis quelque chose, tu vas oublier, si je t'enseigne quelque chose, tu vas te souvenir, mais si je t'implique dans quelque chose tu vas apprendre* ».
- Les formations reçues ont fortement influencé les professeurs et les établissements pour la définition des « profils de sortie des élèves » qui déterminent les types de compétences dont chaque élève devra disposer à la fin du cycle de formation. Mais ces profils de sortie ne sont pas encore systématiquement dressés pour l'ensemble des filières.
- Tous les professeurs rencontrés à l'ESIS par l'EE, ont été formés à l'ESIS avec du matériel ACTEC. Certains ont déjà leurs « master ».
- ESIS a créé un centre de recherche appelé CREDIA, géré par un ancien étudiant de l'école. Ce centre offre sur le marché local des logiciels pour la gestion des écoles et des finances. Il fait des recherches pour faciliter le travail des opérateurs économiques. Récemment ils ont vendu à Ruashi Mining et à l'aéroport de la Luano des capteurs de mesure de pollution de l'air. Des démarches sont en cours pour la signature d'un contrat avec cette entreprise minière dans le domaine de l'environnement.
- Lors des réunions de parents à IT SALAMA, certains rapportent avec fierté les compétences grandissantes des enfants–élèves surtout de la filière de l'électricité et électronique dès le début de l'apprentissage grâce aux travaux pratiques. Les apprenants font déjà de petites réalisations dans leurs familles respectives (Installations électriques, dépannage, etc.) ; Certains élèves sont quelques fois sollicités pour des dépannages auprès des voisins, ce qui leur permet de gagner déjà de petits sous. Ces témoignages ont été donnés par les chefs d'établissement de Salama et Masina.

5. CONCLUSION DE L'EVALUATION

A travers le programme "OS1 Building Education Capacities in Congo" dont la durée va de 2017 à 2021, le partenariat ACTEC-BSP constitue une opportunité nettement remarquable pour les établissements de l'enseignement technique en RDC et particulièrement les 7 établissements ayant fait l'objet de cette évaluation.

En effet, ce programme a été conçu et est mis en œuvre selon une pertinente théorie d'intervention dont le changement le plus recherché est l'amélioration de la qualité de la formation technique et professionnelle des jeunes et surtout les jeunes marginalisés en RDC, afin que ces derniers aient des compétences qui leurs permettent d'être compétitifs sur le marché de l'emploi ou d'être à mesure d'auto générer de l'emploi et améliorer leur bien-être.

Cette théorie repose sur l'hypothèse que ce changement recherché est tributaire :

- Des capacités accrues des formateurs ;
- De l'adoption des approches appropriées et pertinentes d'enseignement technique ;
- Du renforcement des capacités institutionnelles pour garantir une bonne gestion ;
- L'amélioration de la qualité des travaux pratiques ;
- La collaboration avec d'autres acteurs clés du secteur de l'enseignement technique et professionnel notamment le MEPST ainsi que les divisions provinciales ;

Pour la mise en œuvre du projet, celui-ci a ciblé des établissements gérés par la congrégation des Œuvres de Don Bosco, un grand partenaire de la RDC dans la formation technique et professionnelle des jeunes à travers 7 établissements dont 2 à Lubumbashi, 2 à Goma, 2 à Kinshasa et 1 à Tshikapa situés dans 4 provinces différentes. Ce choix a été trouvé pertinent vus la considération de référence, la notoriété et l'engagement reconnus aux établissements Salésiens dans la formation technique et professionnelle des jeunes défavorisés depuis des décennies en RDC.

Les activités et stratégies d'intervention dont principalement les ateliers de renforcement des capacités des enseignants formateurs, des staffs de direction et administratifs ainsi que l'appui en matériel de gestion et didactique de très haute qualité sont appropriées et contribuent très fortement à l'atteinte du changement souhaité.
Cependant, la stratégie de délégation aux ateliers de formation ne permet pas de toucher l'ensemble des professeurs concernés dans chacun des établissements. En même temps, les modules de formation tels que l'APC, n'ont pas bénéficié de plus d'attention dans leur préparation et transmission afin de se rassurer du temps et de l'aspect « pratique » qu'ils requièrent. Cela a réduit l'échelle d'adoption et d'application par exemple de l'APC, auprès des enseignants.

Il est aussi apparu que l'appui en matériel didactique a plus concerné la filière « Electricité » et n'a pas touché d'autres filières techniques alors que l'objectif du projet semble être globalisant. Certains établissements surtout de Kinshasa, n'ont pas encore bénéficié du matériel didactique électrique ultra moderne fourni par le projet.

<u>Brève appréciation des 3 critères d'évaluation (CAD)</u>

Efficience : Bonne

Le projet mobilise diverses ressources humaines internes et externes (BSP, BPSCO, Chefs d'antennes, Points focaux et Consultants) qui contribuent effectivement à l'atteinte des résultats du projet et garantissent sa bonne mise en œuvre. Le suivi-accompagnement du BPSCO est encore très faible au niveau des antennes, mais très présent à Lubumbashi.
Le schéma de communication et de redevabilité entre les antennes et les établissements est encore faible, ce qui crée des retards dans la transmission des rapports et la réalisation des formations dans certains établissements.

Les procédures de gestion financière sont claires, rigoureuses et transparentes. Des rapports financiers périodiques non audités sont régulièrement dressés.
Cependant, le projet n'a pas encore connu d'audit externe pour renforcer la certification de la bonne utilisation des fonds et leur justification.

Dans les établissements, les systèmes de gestion comptable et des données scolaires sont encore très faibles.

Les approches pédagogiques transmises ont beaucoup influencé l'amélioration de la qualité de l'enseignement. Les enseignants sont très motivés et s'engagent considérablement dans l'approche par compétence, même s'ils éprouvent encore des difficultés d'adaptation et d'application.

Efficacité : Bonne

De manière générale l'ensemble des résultats de ce projet sont/ou évoluent de manière positive. Le projet comporte un cadre logique de référence et des indicateurs fixés pour chaque résultat. Mais certains indicateurs ne sont pas à même de faciliter la bonne appréciation du niveau d'atteinte de leurs résultats respectifs.

La formulation des résultats et leurs indicateurs est à améliorer. Car certains résultats se dédoublent, cas du R1 et R2 qui reprennent chacun le renforcement des capacités institutionnelles.

Certains indicateurs ont souffert de moins de clarté et n'ont pas permis à l'équipe du projet de bien les mesurer. Heureusement que certains résultats ont pu être valorisés lors du sondage. C'est le cas du résultat R3 ou nous avons maintenant une idée assez claire sur la fréquence des séances pratiques, la disponibilité du matériel didactique de qualité et l'accessibilité à ce dernier.

La plupart des activités prévues dans le cadre du projet ont été réalisées. Mais l'année 2020 a été perturbée par la pandémie à Covid 19, ce qui n'a pas permis à certaines activités de formation d'être réalisées comme prévues. Aussi, la mobilité salésienne et l'absence d'une politique rigoureuse de remise et reprise au sein des établissements a affaibli certains résultats du projet en ce qui concerne la capacité de gestion scolaire au niveau des établissements.

Impact : Bon

La formation des enseignants et la qualité du matériel et équipements didactiques ont une incidence positive sur les conditions d'apprentissage des apprenants surtout en ce qui concerne les séances pratiques. La réputation des établissements appuyés a augmenté fortement suite aux nouveaux équipements modernes acquis, D'autres écoles et Instituts Supérieurs techniques recourent aux établissements appuyés pour approfondir la pratique. Certaines entreprises minières de la place recourent aux établissements pour l'acquisition de certains produits (Rwashi Mining et l'aéroport de la Luano ont acquis de CREDIA des capteurs de mesure de pollution de l'air ; le personnel IT de Tenke Fungurume Mining a engagé des jeunes produits de l'ESIS).

6. RECOMMANDATIONS

Pour le BPSCO

1. Renforcer les capacités des staffs sur la théorie du changement, la gestion axée sur les résultats y compris le cadre logique, la fixation des indicateurs ainsi que l'élaboration d'un cadre de suivi des résultats.
2. Mener le plaidoyer pour faire adapter le programme scolaire à l'APC, cela évitera les retards dus à l'utilisation de l'approche avec un programme non adapté.
3. Développer une politique claire et rigoureuse de gestion du matériel fourni dans les écoles pour garantir la durabilité.
4. Renforcer la collaboration avec Schneider Electric au travers de ses programmes de formation aux métiers déjà lancés à Lubumbashi par ce dernier en faveur des Jésuites pour les populations en RDC (conception des programmes, fourniture des équipements adaptés et formation des formateurs).

Pour les établissements scolaires

1. Harmoniser les périodes et horaires des formations pour chaque établissement de manière à permettre à chaque enseignant concerné par la formation d'y participer activement.
2. Disposer et utiliser au moins un outil de gestion qui génère des bases des données automatisées.
3. Assurer le suivi des formations reçues et les recommandations faites au sein des unités pédagogiques avec l'appui du BPSCO ;
4. Bien motiver les enseignants pour assurer la pérennisation des acquis ;
5. Fournir de la documentation aux professeurs (bibliothèques), des curriculums de l'option ou la filière (référentiels).
6. Conduire un plaidoyer auprès du gouvernement pour légaliser le fonctionnement de la classe de 7-ème afin d'éviter les conflits avec l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP)

Pour ACTEC

Comme partenaire technique et financier, et dans la mesure du possible :

1. Intégrer d'autres filières techniques dans le programme d'appui en matériel didactique de qualité surtout pour les établissements de Kinshasa.
2. Appuyer les travaux de réhabilitation d'un local afin de séparer les ateliers au Collège Don Bosco de Masina 1 ;
3. Renforcer CREDIA avec du matériel informatique (ordinateurs processeurs i7, matériel de réseaux de capteur, d'impression sur tissus et support solide) et un local adéquat pour leur protection.
4. Voir la possibilité d'intégrer le BDE dans le projet, afin qu'il y joue son rôle d'accompagnateur des établissements dans l'orientation des matières en fonction des besoins du marché de l'emploi et la fixation des profils de sortie des apprenants. Cela renforcerait l'intégration de l'APC.
5. Voir la possibilité de renforcer la ligne budgétaire allouée aux déplacements du staff du projet pour le suivi régulier et conséquent des établissements surtout ceux qui sont dans les autres villes autres que Lubumbashi.

Pour la Hiérarchie salésienne au niveau de la Province

1. Nommer à la tête des écoles professionnelles des techniciens afin de faciliter la gestion.
2. Encourager une meilleure prise de conscience et l'application du chapitre 28 (place des laïcs dans la mission salésienne) dans la gestion du projet.
3. Aménager dans les conseils de gestion et lors de la tenue des chapitres salésiens un temps pour présenter les activités et les défis du projet ACTEC.
4. Initier des stratégies de gestion des établissements pour pallier aux conséquences de la mobilité salésienne.
5. S'assurer que le rôle des antennes comme chargées de suivi au niveau local est compris et mieux considéré par l'ensemble des responsables des établissements, surtout ceux ayant un statut religieux, afin de renforcer la redevabilité.
6. Mettre à la disposition des staffs un manuel des procédures, un organigramme et Jobs description officialisés.
7. Renforcer la place et le rôle du BPSCO dans la structuration des écoles techniques salésiennes.

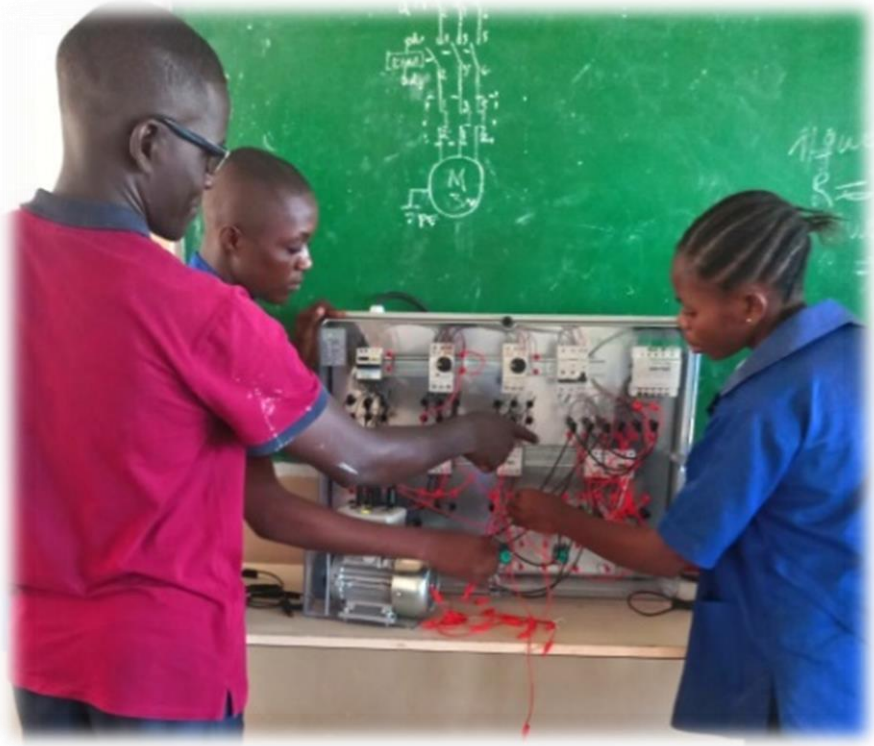
7. ANNEXES

ANNEXE 1 : TERMES DE REFERENCE

ACTEC
Un métier pour tous

BSP
BUREAU SALESIEN DES PROJETS ET DE DEVELOPPEMENT
Don Bosco
Lubumbashi R.D.Congo

TERMES DE RÉFÉRENCE



Evaluation de l'efficience, de l'efficacité et de l'impact du programme de formation des comités de direction, des enseignants

et du personnel administratif des 7 établissements scolaires techniques et professionnels salésiens au Congo

OS1 - Building Educational Capacities in Congo

Septembre 2020

1. Contexte de l'évaluation

1.1. ACTEC

ACTEC – ***Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation*** est une ONG belge de développement créée en 1982 avec pour objectif de renforcer le rôle et l'autonomie des personnes défavorisées grâce à **l'apprentissage d'un métier**.
ACTEC concentre son effort sur la **formation technique, professionnelle et entrepreneuriale** car elle constitue le point de départ du développement des personnes, des familles et des communautés. Le but ultime des programmes de formation dispensés à travers nos projets est l'épanouissement de la personne, la lutte contre la pauvreté par l'augmentation des revenus familiaux et l'amélioration des conditions de vie. Notre philosophie de développement repose sur les concepts de **subsidiarité** et d'**association**.

ACTEC ne dispose pas de bureaux de représentation dans les pays où elle travaille mais œuvre à 100% à travers ses partenaires locaux avec qui elle développe une stratégie de développement pluriannuelle, en les renforçant institutionnellement pour garantir la durabilité et la qualité des interventions. https:/www. actec-ong.org/

1.2. Bureau Salésien des Projets et Bureau Pédagogique des Salésiens au Congo (Lubumbashi)

Présente à Lubumbashi depuis 1911, la Congrégation des Salésiens a fondé l'asbl ODB en vue de gérer les œuvres sociales salésiennes en RDC portant sur la création de centres pour jeunes défavorisés, centres professionnels et collèges.

Dans le cadre du Programme 2017-2021, ACTEC collabore avec le Bureau Salésien des Projets (BSP) et le Bureau Pédagogique Salésien du Congo (BPSCO) pour la mise en œuvre des activités. Opérationnalisé depuis 2014 grâce au soutien de l'ONG belge VIA Don Bosco, le BPSCO est chargé des affaires sociales et pédagogiques des entités formatives salésiennes et appuie ainsi la direction, les enseignants et les élèves pour l'amélioration du travail administratif, la transmission et l'acquisition des compétences. Dans le cadre notre intervention, celui-ci coordonne ainsi les activités et processus à développer au sein des 7 instituts de formation salésiens ciblés.

http://www.donbosco-rdc.org/

1.3. Programme Un métier pour tous 2017-2021 de ACTEC en RDC-OS1

ACTEC est présente en RDC depuis 1985 et a collaboré avec différents partenaires dans le pays. Plus particulièrement, ACTEC appuie le développement institutionnel et l'action du BSP et du BSCO depuis 2008 et a exécuté les programmes de coopération suivants :

- Programme 2008-2010 avec l'IT Salama : « Réhabilitation humaine et matérielle de l'Institut Technique Salama »

- Programme 2011-2013 avec l'IT Salama : « Développement des capacités d'enseignement technique et appui à la formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication à Salama »
- Programme 2014-2016 avec l'ITIG : « Appui à l'amélioration de l'enseignement technique à l'Institut Technique Industriel de Goma (ITIG) »
- Programme 2014-2016 avec l'ESIS : « *Renforcement des capacités d'enseignement technique et informatique à Lubumbashi pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en République Démocratique du Congo* »

Le programme actuel « ***OS1 Building Education Capacities in Congo*** », en cours d'exécution pour la période de 2017-2021, a pour objectif *«* **d'améliorer la formation technique et professionnelle en RD Congo grâce à la formation des formateurs, au renforcement des capacités institutionnelles et à des travaux pratiques de qualité dans 8 établissements scolaires** ».

Deux projets font partie du programme :

- Un projet avec le Collège Saint-Georges à Kinshasa (Frères des Écoles Chrétiennes, 1 établissement)
- Un projet avec 7 écoles du réseau Salésien en RDC. C'est sur celui-ci que se concentre la présente évaluation

Les 7 établissements concernés sont répartis dans 4 villes du pays :

- Kinshasa o Collège Don Bosco Masina o Institut Technique Gombé II
- Lubumbashi o École Supérieure d'Informatique Salama o Institut Technique Salama
- Goma
  - o Institut Technique et Industriel de Goma o Centre Professionnel Don Bosco Ngangi
- Tshikapa o Institut Technique et Professionnel MOLK

Le projet est piloté par le Bureau Salésien des Projets (BSP) en collaboration avec le Bureau Pédagogique des Salésiens au Congo (BPSCO), tous deux basés à Lubumbashi. Deux antennes du BSP, situées à Kinshasa et à Goma, servent d'appui à la coordination et à l'exécution du projet.

Au terme du projet, **4 résultats spécifiques** sont attendus dans notre partenariat avec les Salésiens :

R1 : Les capacités institutionnelles et pédagogiques de 7 établissements scolaires sont renforcées grâce à la formation de 80 membres de la direction et 560 professeurs
R2 : Les capacités institutionnelles de 7 établissements scolaires sont renforcées par le biais de la formation du personnel administratif et le développement de systèmes de gestion
R3 : La formation pratique de minimum 7.000 jeunes issus de quartiers populaires est améliorée

R5[7] : Les problématiques liées au genre et à l'environnement sont intégrées dans le fonctionnement de 7 écoles

L'évaluation se centrera sur les quatre résultats du cadre logique.

Par ailleurs, les résultats de l'évaluation serviront à notre partenaire pour continuer à accompagner au mieux les 7 centres bénéficiaires, mais également à ACTEC dans la préparation d'un éventuel nouveau projet avec notre partenaire au sein du programme 2022-2026.

2. Focus de l'évaluation

2.1. Finalité de l'évaluation

L'évaluation a pour objectif de mesurer **l'efficacité, l'efficience et l'impact** des actions du projet mis en œuvre au Congo par le Bureau Salésien de Projets au profit de 7 centres éducatifs. Plusieurs volets seront considérés tels que les programmes de formation des enseignants (notamment sur l'ACP[8]) et du personnel de direction et administratif, le renforcement des capacités et des outils de gestion, l'acquisition du matériel pour les ateliers d'électricité et les salles d'informatique, ainsi que les activités de sensibilisation à l'environnement et la promotion de l'équité du genre.

2.2. Résultats attendus

L'évaluation s'alignera sur les **3 critères CAD**[9] de l'OECD suivants :

- **Efficience** : il s'agira de vérifier dans quelle mesure les ressources humaines (BPSCO, Antennes et Point focaux au sein des établissements) et matérielles du projet ont été mobilisées / orientées pour améliorer la qualité de la formation technique et professionnelle des centres éducatifs visés par le projet. Il conviendra de vérifier que les approches pédagogiques transmises (APC, pédagogie entrepreneuriale), les outils didactiques développés, l'utilisation des équipements acquis au cours de l'action, les systèmes de gestion (comptabilité, informatisation du secrétariat) développés contribuent à renforcer les compétences pédagogiques et didactiques des enseignants et à consolider la mission éducative et de formation professionnelle des centres éducatifs.
- **Efficacité :** il s'agira d'apprécier le degré d'atteinte des **résultats** fixés dans la cadre logique du projet grâce à la mise en place des activités de formation du staff, du renouvellement des équipements des ateliers et des activités de sensibilisation (environnement et genre).
- **Impact :** il s'agira de vérifier auprès des élèves des centres éducatifs l'incidence, positive ou négative, du projet sur les conditions d'apprentissage, la qualité des travaux pratiques, la meilleure réussite aux examens (d'état) et l'amélioration effective de la qualité de l'enseignement théorique et pratique.

Questions évaluatives

[7] Le résultat 4 est spécifique au projet développé avec notre autre partenaire de l'OS1, le Collège SaintGeorges

[8] Approche Par Compétences

[9] https://www.oecd.org/fr/cad/evaluation/criteres-cad-evaluation.htm

Au terme de l'évaluation, l'évaluateur/rice aura répondu aux 3 questions suivantes :

1) Dans quelle mesure les ressources humaines et matérielles du projet ont été mobilisées et orientées correctement pour améliorer la qualité de la formation technique et professionnelle des 7 centres éducatifs ? (Évaluation de l'efficience)
2) Dans quelle mesure les résultats visés par le cadre logique du projet ont été atteints, à travers la réalisation des activités de formation du staff et de sensibilisation des élèves ainsi que l'acquisition et l'installation de l'équipement technique (des ateliers) et informatique des établissements ? (Évaluation de l'efficacité)
3) Quel a été l'impact des activités et outils mis en place depuis 2017 sur les conditions d'apprentissage des élèves, leur réussite aux examens (d'état) et sur la qualité de l'enseignement théorique et des travaux pratiques ? (Évaluation de l'impact)

2.3. Sujets à étudier

L'évaluation prendra comme cadre de référence le **cadre logique** du projet et se penchera plus précisément sur les résultats et indicateurs spécifiques suivants :

Résultat 1 : Les capacités institutionnelles et pédagogiques de 7 établissements scolaires sont renforcées grâce à la formation de 80 membres de la direction et 560 professeurs

- **Indicateur 1.1 :** # de membres de la direction ayant suivi des formations de minimum 6 h
- **Indicateur 1.2 :** # de professeurs ayant suivi au moins 30 heures de formation de recyclage, pédagogique et/ou professionnelle (ci-inclus une formation aux TICs)
- **Indicateur 1.3** : Pourcentage de professeurs qui utilisent des moyens audiovisuels modernes

Résultat 2 : Les capacités institutionnelles de 7 établissements scolaires sont renforcées par le biais de la formation du personnel administratif et le développement de systèmes de gestion

- **Indicateur 2.1** : # de membres du personnel administratif qui bénéficient d'une formation de minimum 20h
- **Indicateur 2.2 :** Mise en place d'un système d'évaluation du personnel (% état d'avancement)
- **Indicateur 2.3** : # d'établissements utilisant un logiciel de comptabilité et un budget annuel
- **Indicateur 2.4 :** # de secrétariats informatisés et de logiciels de gestion scolaire installés et utilisés

Résultat 3 : La formation pratique de minimum 7.000 jeunes issus de quartiers populaires est améliorée

- **Indicateur 3.4 :** Taux d'installation du nouveau matériel didactique

Résultat 5 : Les problématiques liées au genre et à l'environnement sont intégrées dans le fonctionnement de 7 écoles

- **Indicateur 5.1** : # de cas de "bonnes pratiques" en genre et environnement qui sont développées dans les 7 instituts, documentées et partagées
- **Indicateur 5.2 :** # de sessions de sensibilisation sur les thèmes a) du genre b) de l'environnement

2.4. Proposition méthodologique

Pour remplir les objectifs attendus dans le cadre de cette mission, l'évaluateur/rice utilisera :

- D'une part, l'analyse des rapports annuels de l'action et des entretiens avec l'équipe du BSP-BPSCO responsable de la coordination et l'organisation des activités de formation et renforcement des capacités de centres éducatifs,
- D'autre part, le recueil des informations sur le terrain à savoir :
    - a) un ensemble d'entretiens individuels et collectifs du personnel des centres éducatifs à Kinshasa et Lubumbashi ;
    - b) des questionnaires complétés par les enseignants ayant bénéficié des séances de formation depuis 2017 ;
    - c) des rencontres avec des élèves finalistes qui soient en mesure de comparer l'évolution de l'attitude, la motivation, les méthodes didactiques des enseignants et le changement de la qualité de travaux pratiques dans leur établissement.

Une liste non exhaustive d'activités est proposée par ACTEC dans ce document. L'évaluateur/rice devra affiner cette proposition initiale et démontrer non seulement sa pertinence mais aussi qu'il dispose des compétences nécessaires pour la présentation détaillée de sa proposition méthodologique à ACTEC. L'objectif est d'atteindre en profondeur la finalité prévue et de réaliser l'évaluation de manière efficace.

La méthodologie proposée par l'évaluateur/rice sera de nature systémique grâce aux informations levées par les nombreux entretiens (personnel de direction et enseignants), l'observation des infrastructures éducatives, la rencontre des différents stakeholders de chaque établissement et les mesures statistiques des questionnaires auprès des différents publics cibles (enseignants et élèves). Les questionnaires devront chercher l'objectivité de l'efficience et l'impact du projet sans enfermer le débat dans un cadre choisi. Il conviendrait donc de poser certaines questions ouvertes dans le questionnaire destiné aux enseignants afin d'enrichir l'analyse et visualiser des améliorations effectives et réalistes à l'avenir.

Concrètement, pour permettre un travail en profondeur et couvrant tout le spectre de l'étude, la méthodologie utilisée par l'évaluateur sera découpée en 4 étapes: **A. Phase préliminaire de documentation :**

Cette première période permettra à l'évaluateur/rice de se familiariser avec le contenu du projet en fonction des différents documents qui lui auront été remis par ACTEC, à savoir : *dossier officiel* du projet OS1 (budget, cadre logique approuvés par la Coopération belge, rapports annuels des activités, leçons apprises du projet, rapports de mission d'ACTEC sur le terrain, etc.) Tout autre documentation existante jugée utile par l'évaluateur/rice pourra être consultée à la demande (brochures, dépliants, lettres d'ACTEC, etc.).

B. Phase de préparation de la mission de terrain :

- Réunions de travail avec la directrice et le gestionnaire du projet au sein du **BSP** et avec l'expert pédagogique, responsable des formations au **BPSCO**. Révision des missions sur le terrain à Kinshasa et Lubumbashi, préparation de l'agenda définitif, rôle de ces deux organismes salésiens ainsi que des antennes du BSP, gestion du projet par BSP-BPSCO, informations de base de chaque centre éducatif visité, organigramme de chaque centre et échange sur l'échantillon des enseignants et des élèves dans chaque centre.

Définition de l'ensemble des **questions** sous la forme de plusieurs **grilles d'entretien**, listant des questions ouvertes, adaptées aux différents publics rencontrés (Antenne BSP, Préfet-point focal et Comité de direction).

Définition des **questionnaires** à destination des enseignants et des élèves.

Ces **grilles d'entretien** et **questionnaires** seront finalisées durant les 2 premiers jours de la mission. L'évaluateur/rice se réfèrera constamment à ces grilles d'entretien lorsqu'il/elle rencontrera le public et l'encadrement sur place. Ainsi, il/elle pourra vérifier quels sont les points abordés spontanément, ceux qui le seront à la suite d'une stimulation de sa part et enfin ceux qui le seront dans le cadre d'une demande formelle voire insistante. L'évaluateur/rice ne communiquera pas cette grille d'entretien au public rencontré pour éviter toute tentative de manipulation consciente ou inconsciente.

C. Mission d'évaluation sur le terrain :

La mission sur le terrain aura lieu au Siège du BSP et BPSCO (Lubumbashi), à l'Institut Technique Salama (Lubumbashi), à l'Ecole Supérieure d'Informatique Salama – ESIS (Lubumbashi), à l'Institut Technique La Gombé 2 (Kinshasa) et au Collège Technique Don Bosco Masina (Kinshasa).

- Au Siège du BSP, l'évaluateur/rice planifiera une réunion de travail avec la directrice du BSP et le gestionnaire du projet au sein du BSP. Une autre réunion sera planifiée avec le gestionnaire du projet et l'expert pédagogique du BPSCO.

- L'évaluateur/trice visitera les locaux de quatre centres éducatifs visés directement par cette mission d'évaluation.
- Dans chaque centre éducatif, l'évaluateur/trice tiendra les activités suivantes :
    - Entretien *individuel* avec le préfet (point focal) de l'établissement.
    - Entretien *individuel* avec le Comité de direction de l'établissement.
    - Entretien *collectif* avec un échantillon des enseignants ayant bénéficié des sessions de formation depuis 2017. A l'issue des entretiens collectifs, 4 participants seront invités à rester pour un entretien oral plus approfondi de 30 minutes.
- Dans chaque centre éducatif, l'évaluateur/rice proposera de compléter un **questionnaire** aux enseignants qui auront participé à un minimum de deux sessions de formation depuis le début du projet en 2017.
- Dans chaque centre éducatif, l'évaluateur/rice proposera de compléter un **questionnaire** aux élèves de 6ème année (collèges techniques) et aux étudiants de G3 de l'ESIS.
- A Kinshasa, l'évaluateur/rice rencontrera également le responsable de l'Antenne du BSP pour évaluer l'implication de celle-ci dans la bonne exécution du projet.
- Des entretiens virtuels seront également organisés lors de la mission avec l'ITIG et l'antenne de Goma.

D. Phase finale :

- Les conclusions tirées par l'évaluateur/rice suite à la vérification des données des indicateurs du cadre logique et de l'analyse des résultats des questionnaires avec les informations collectées sur le terrain grâce aux entretiens conduits seront compilées dans un document de synthèse qui fera partie intégrante du rapport d'évaluation.

- Sur base du croisement des interviews réalisées, et notamment de l'analyse des difficultés rencontrées sur certains sujets, des entretiens complémentaires avec les responsables du BSP/BPSCO et des établissements scolaires (direction et enseignants) pourront être organisés par l'évaluateur/rice afin de « creuser » les points qui se seront révélés sensibles.

- Au terme de la mission de terrain, une réunion de restitution sera organisée par l'évaluateur/rice avec le BSP-BPSCO afin de partager un compte-rendu préliminaire du rapport qui sera fait.

- Rédaction du rapport d'évaluation qui sera soumis à la validation d'ACTEC.

2.5. Livrables

Les livrables de l'évaluation sont :

a. Un **Plan de travail** qui inclut une **proposition de chronogramme** détaillé des activités pour chaque étape du processus d'évaluation avec les dates respectives et ressources nécessaires.

b. Un **Rapport final** d'évaluation contenant les chapitres suivants :
   - Une table des matières ;
   - La description et justification de la méthodologie utilisée dans le processus ;
   - Une brève description des activités réalisées par l'évaluateur/rice avant, pendant et après la mission de terrain ;
   - L'analyse de l'information et des faits découlant de l'observation des activités de formation et des entretiens réalisés au sein de l'institution du partenaire ;
   - L'appréciation détaillée et justifiée des indicateurs du cadre logique, des résultats de l'enquête par questionnaire et de l'efficacité, efficience et impact de l'action auprès du partenaire local ;
   - Les conclusions générales présentées par résultats attendus (cf. Chapitres 2.2 et 2.3 des Termes de Référence) ;
   - Les recommandations concrètes et pertinentes utiles pour améliorer l'exécution du projet et atteindre un impact majeur durable au niveau des bénéficiaires.

c. Un **résumé exécutif (3-4 pages maximum)** du rapport final d'évaluation comprenant les points saillants de l'analyse. Les conclusions et recommandations finales seront présentées dans un tableau récapitulatif avec une relation logique entre les observations réalisées et les suggestions d'améliorations exprimées par l'évaluateur/rice.

d. Une présentation des résultats d'évaluation au **format PowerPoint** pour son partage auprès de ACTEC et le partenaire local.

2.6. Possibles limites et contraintes

La situation sanitaire liée à la pandémie du COVID-19 pourrait engendrer des complications dans la réalisation de l'évaluation, en particulier en ce qui concerne la mission sur le terrain.

ACTEC, le partenaire et l'évaluateur/rice maintiendront des communications régulières dès le lancement de l'évaluation afin de mettre en place des alternatives (par exemple par voie virtuelle) afin de mener à bien l'évaluation.

3. Clauses du contrat

3.1. Rôle et responsabilités des intéressés

L'évaluation sera directement coordonnée par ACTEC (binôme responsable du projet) en collaboration avec le partenaire local de sorte que la grande majorité des éléments clés du processus d'évaluation résulteront d'un exercice commun entre ACTEC et le partenaire local. *Par exemple, la révision des candidats, la sélection de l'évaluateur, la transmission de la documentation, la prise de décisions relatives à la réalisation de l'évaluation, le suivi, feedback et l'approbation du rapport intermédiaire et du rapport final.*
Pour la mission sur le terrain, le partenaire local facilitera le travail de l'évaluateur/rice en organisant, par exemple, le déplacement des différents acteurs ou en coordonnant des rencontres avec les bénéficiaires et autres acteurs estimés nécessaires.

Par ailleurs, l'évaluateur/rice devra communiquer les avancées de son travail à l'entité contractante – ACTEC – responsable du suivi, selon les dates établies dans le plan de travail et les conditions exposées dans les Termes de Référence.

Un **comité de coordination** auquel participeront ACTEC et le partenaire local, supervisera le processus évaluatif et sera à disposition de l'évaluateur pour l'accompagner et échanger régulièrement sur les avancées et difficultés de cet exercice.

Enfin, un **comité de pilotage**, constitué par ACTEC (binôme et direction) et un membre de l'Assemblée Générale d'ACTEC, aura pour tâche de valider les Termes de Référence au début du processus d'évaluation et le rapport final d'évaluation qui sera remis par l'évaluateur/rice à la fin de cet exercice.

3.2. Profil de l'évaluateur /rice

L'évaluateur/rice externe aura un profil s'approchant au mieux de la description suivante :

- 10 années d'expérience professionnelle;
- Expérience valorisée dans le domaine de l'éducation technique et professionnelle
- Très bonne connaissance de la réalité professionnelle et socioéconomique en Afrique subsaharienne, si possible en RDC;
- Expérience prouvée dans le domaine de l'évaluation et/ou de la consultance pour des de projets de coopération internationale au développement ;
- Expérience confirmée en matière d'accompagnement d'enseignants et d'établissements scolaires, au Nord et/ou au Sud (dans le cadre d'un programme d'appui ou d'institutions spécialisées),
- Très bonne capacité de rédaction en français ;
- Maîtrise du processus d'enquête par échantillonnage statistique ; - Rigueur, précision et discrétion.

3.3. Chronogramme et Budget

- **Durée**

L'évaluation sera réalisée dans un **délai de 5 mois**, depuis la date de signature du contrat jusqu'à la remise du rapport final, validé par ACTEC. L'évaluateur/rice réalisera une mission de terrain en RDC (environ 15 jours ouvrables, temps de trajet inclus) pour visiter les institutions du partenaire local et se réunir avec les acteurs et bénéficiaires du projet dans 2 villes du pays, à savoir Lubumbashi et Kinshasa.

- **Chronogramme**

Le plan de travail comprenant le chronogramme détaillé sera proposé par l'évaluateur/rice dans son offre technique et financière et sera soumis à l'approbation formelle d'ACTEC et du partenaire local. Le calendrier *indicatif* suivant est proposé :

Période/dates	Phases d'exécution
03/11/2020	Publication des Termes de Références et envoi à minium 3 candidats externes pré identifiés conjointement par ACTEC et le BSP.
18/11/2020	Réception des offres techniques et financières envoyées à ACTEC par les candidats ayant répondu à l'appel.
25/11/2020	Analyse des offres et sélection de l'évaluateur/rice.
02/12/2020	Signature du contrat avec l'évaluateur/rice et organisation de la première réunion de cadrage avec ACTEC et le BSP afin d'initier l'évaluation.
Décembre	**Début de l'évaluation** Étude de la documentation disponible relative au projet OS1 BSP-BPSCO.
Décembre-janvier 2021	Préparation de la mission d'évaluation, en ce compris l'élaboration des questionnaires qui seront administrés à l'échantillon d'enseignants et de personnel des 7 établissements. **Un point Skype devra être réalisé avec ACTEC et le BSP avant la mission sur terrain.**
Janvier 2021	Mission d'évaluation en RDC (Kinshasa, Lubumbashi).
Janvier-Février 2021	Rédaction du rapport provisoire d'évaluation et transmission à ACTEC et au BSP pour commentaires.
Février-mars 2021	Rédaction du rapport final d'évaluation et validation officielle par ACTEC. Organisation d'une session de restitution avec ACTEC et le BSP-BPSCO. **Clôture de l'évaluation: 31/03/2021**

En outre, une réunion de travail sur Skype sera planifiée entre ACTEC et l'évaluateur/rice au début du processus d'évaluation pour coordonner la préparation de sa visite de terrain.

- **Budget**

Le montant total maximum de l'évaluation est de 11.000 USD TTC incluant les frais de transport, restauration et logement de la mission de terrain en RDC. L'évaluateur/rice et ACTEC s'accorderont sur l'échéancier des paiements et ce dernier sera inclus dans le contrat signé.

Il faudra préciser dans l'offre économique le montant total des honoraires et des autres coûts éventuels en détaillant les taxes, si applicables. Si celles-ci ne sont pas détaillées, il est entendu que celles-ci seront incluses au total de la proposition.

Conformément à la réglementation en vigueur dans le secteur de la coopération belge au développement, le choix de l'évaluateur/rice sera effectué à travers une **procédure ouverte d'appels offres.** Cette dernière devra enregistrer au minimum 3 différents soumissionnaires qui devront remettre une offre technique et financière après avoir reçu une copie des Termes de Référence publiés par ACTEC. Le choix de l'évaluateur/rice se fera sur base de l'analyse et de la comparaison des offres reçues en fonction des critères définis dans le chapitre 3.4 des Termes de Référence.

3.4. Critères de la proposition

L'évaluateur/rice devra élaborer la proposition sur base des critères établis dans ce document et annexer la documentation requise. Seules les propositions qui répondent et correspondent de façon univoque aux critères et spécificités de l'objet à contractualiser, établis par ACTEC, seront prises en considération.

La proposition devra être présentée au format digital avec une table des matières soumise par le proposant. La validité de la proposition devra être de minimum deux mois à partir de la date de sa présentation.

- **Documents de la proposition**

L'évaluateur/rice présentera la documentation suivante dans sa proposition :

1. Proposition technique :
   a. Approche et méthodologie de l'analyse de l'évaluation ;
   b. Phases et composants de l'évaluation ;
   c. Méthodologie pour conduire le travail ;
   d. Livrables ;
   e. Plan de travail et calendrier proposé.
2. Documentation complémentaire spécifique :
   f. Proposition économique ;
   g. CV mis à jour de l'évaluateur mentionnant son niveau académique et les compétences acquises au cours de son parcours professionnel.

- **Critères d'évaluation de la proposition**

L'évaluation de la proposition sera effectuée en tenant compte de la **qualité et pertinence** de la proposition méthodologique, le **ratio qualité/prix** de la proposition économique, **l'expérience** et la capacité de l'évaluateur/rice.

- **Lieu, date et heure de réception de la proposition**

Les soumissionnaires devront envoyer une version digitale de leurs propositions complètes aux deux adresses e-mail des personnes de contact chez ACTEC indiquées dans les Termes de Référence (voir chapitre 3.8).

Seules les propositions reçues jusqu'au **mercredi 18/11/2020** seront prises en compte. Passé ce délai, les propositions ne seront pas acceptées.

3.5. Propriété intellectuelle

ACTEC et son partenaire local conservent tous les droits de propriété intellectuelle sur l'intégralité du contenu développé durant la mise en œuvre de cette évaluation. Ces droits de propriété intellectuelle concernent entre autres sans que cette énumération soit limitative : la description de la méthodologie appliquée, les rapports, instruments, produits, faits, etc.

L'évaluateur/rice reconnaît expressément que l'ensemble des systèmes et programmes informatiques, des manuels en cours ou terminé ainsi que les œuvres qui en découlent, tous les brevet, les noms commerciaux et les enseignements, les marques déposées et tout autre droit de propriété intellectuelle, enregistré ou en cours d'enregistrement, auquel le personnel d'ACTEC et son partenaire local ont accès directement, indirectement ou éventuellement à la suite du développement de cette activité, sont la propriété d'ACTEC ou sous licence d'ACTEC et son partenaire local, selon le cas.

3.6. Confidentialité

L'évaluateur/rice choisi/e aura accès aux documents et données du partenaire local en tant qu'organisme exécuteur du programme et à ceux provenant d'ACTEC en tant qu'entité partenaire. Dès lors, l'évaluateur/rice ne pourra pas les utiliser, diffuser, ni répliquer dans des contextes externes au cadre du présent contrat.

L'évaluateur/rice sélectionné/e s'engage à ne divulguer aucun des résultats (partiellement et/ou dans leur totalité) issus des informations collectées durant le processus et à ne pas l'utiliser sans l'autorisation préalable de ACTEC et son partenaire local.

3.7. Cession du contrat ou sous-traitance

L'évaluateur/rice ne peut sous-traiter ou céder le contrat en tout ou en partie à des personnes physiques ou morales, nationales ou étrangères, sans le consentement écrit préalable d'ACTEC qui peut se réserver le droit de ne pas communiquer les raisons du refus de la cession ou de la sous-traitance. En cas d'acceptation, le contractant n'est pas dégagé de sa responsabilité de remplir les obligations qui correspondent au cédant ou au sous-traitant.

3.8. Contact

Les demandes de clarification et d'informations complémentaires jugées pertinentes par rapport aux Termes de Référence et au processus d'appel d'offres pour le choix de l'évaluateur/rice seront adressées aux personnes de contact suivantes chez ACTEC :

Nom/Prénom	Fonction	Téléphone	E-mail
Michel García	Directeur de projets	+32 2 735 10 31	michel.garcia@actec-ong.org

Marie-France Dusausoy	Gestionnaire de projets	+32 2 735 10 31	mf.dusausoy@actec-ong.org

ANNEXE 2 : LISTE DES DOCUMENTS CONSULTES

N°	DOCUMENTS	Période
01	OS1-Bulding Educational Capacities in Congo	Mars 2017
02	Rapports narratifs annuels du partenaire	2017,2018, 2019
03	Rapports narratifs annuels d'ACTEC	2017, 2018, 2019
04	Rapport semestriel (S1) BSP	2020
05	Rapport de l'atelier sur l'approche par compétences	Septembre 2020
06	Rapports financiers annuels	2017, 2018, 2019
07	Rapport d'enquête effectuée dans les structures appuyées par ACTEC	
08	Guide Mission d'Evaluation dans les écoles	28 septembre 2017
11	Rapports financiers semestre 1	2020
12	Rapport des formations APC-Kin-Tshikapa	
13	Budget du projet	Mars 2017
14	Outil de collecte des indicateurs de performance des enseignants	
15	OS1- Leçons apprises	2017, 2018, 2019
16	Conclusions de mission ACTEC auprès du BSP/BPSCO	2019
17	Proposition des formations	Janvier-Juin 2020

ANNEXE 3 : LISTE DES PERSONNES CONTACTEES

N°	NOM & POSTNOM	FONCTION	TYPE DE REUNION
PROVINCIALAT			
	Père Albert	Provincial	Présentiel
	Père Edouard	Econome Provincial	Présentiel
	Ghislain Nkiere	Econome Provincial et Chef d'antenne Kinshasa	Présentiel
BSP- BPSCO			
	Nicole MWEMA	Directrice du BSP	Présentiel

	Frère DEO KALENDA	Directeur du BPSCO	Présentiel
	Remy MURHULA	Coordonnateur du projet	Présentiel
	Justin KOKOU	Coordinateur du Bureau de l'emploi	Présentiel
	Antoinette MBUYI	Assistante au Bureau de l'emploi.	Présentiel
	Patrick KANYIKI	Conseiller Pédagogique BPSCO.	Présentiel
	Christian KABONGO	Consultant Permanent BPSCO	Présentiel
INSTITUT SALAMA			
	Bernard LONGWA	Responsable de l'atelier électrique	Présentiel
	Vital MBUYI	Responsable de l'atelier électrique	Présentiel
	Augustin NDALA	Professeur d'atelier électrique et technologique	Présentiel
	Evariste ILUNGA	Chef d'atelier mécanique auto, machine outils, Salésien de Bon Bosco et économe de la communauté de Salama.	Présentiel
	Honore MUHONA	Professeur de pratique électricité	Présentiel
ESIS			
	Jonathan BAYOMBO MAKUYA	Responsable administratif et Professeur du système et réseaux à l'ESIS	Présentiel
	Ladyslas MAKUYA	Secrétaire	Présentiel
	Sophia MASANGU	Coordinateur du Design multimédia	Présentiel
	Deoel MWANA KAHAMBO	Chef technique du centre de recherche de l'ESIS.	Présentiel
MASINA			
	Père Joseph Feruzi	Responsable de l'établissement	Présentiel
	LUC HABAMUNGU	Chargé de projet de l'antenne de Kinshasa	Présentiel
COLLEGE GOMBE 2			

	Frère Apollinaire Mukinayi	Responsable de l'établissement	Présentiel
	Alphonse Makwati	Directeur des études	Présentiel
	Marcel Muzinga Tiaka	Conseiller pédagogique chargé de la technique	Présentiel
ITIG			
	Père Jean-Pierre Mutaka	Chef d'antenne de Goma	Virtuel
MOLK			
	Père Marc Abumba	Point focal Tshikapa	Virtuel

ANNEXE 4 : CALENDRIER DE REALISATION DE L'EVALUATION

NB : Le calendrier présenté ci-dessous ne reprend pas les diverses réunions virtuelles avec ACTEC et entre membres de l'EE.

N°	Date	Activités	Participants
01	29 décembre 2020	Réunion avec le Bureau salésien des projets.	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Caleb DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Nicole MWEMA**, Directeur du BSP ; **Remy MURHULA**, coordinateur des programmes appuyé par ACTEC ; **Justin KOKOU**, coordinateur du Bureau de l'emploi **;** **Antoinette MBUYI**, Assistante au Bureau de l'emploi.
02	29 décembre 2020	Réunion en aparté avec le coordinateur des programmes appuyé par ACTEC	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Remy MURHULA**, coordinateur des programmes appuyé par ACTEC.
03	29 décembre 2020	Réunion en aparté avec le coordinateur du Bureau de l'emploi	**Caleb DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Justin KOKOU**, coordinateur du Bureau de l'emploi.
04	30 décembre 2020	Réunion en aparté avec la Directrice du Bureau de Projets Salésiens (BSP)	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Caleb DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Nicole MWEMA**, Directeur du BSP.
05	31 décembre 2020	Réunion en aparté avec le Coordinateur du Bureau Pédagogique Salésien du Congo (BPSCO)	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Caleb DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Patrick KANIKI**, Coordinateur du Bureau Pédagogique Salésien du Congo (BPSCO).
06	04 janvier 2021	Réunion en aparté avec le Provincial	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Caleb DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Père Albert**, Provincial.
		Formation des 3 enquêteurs sur l'utilisation du logiciel ODEKA	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Caleb Diomi**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Nadège**, **enquêteur, Christelle**, enquêteur, Henry, enquêteur.
07	05 janvier 2021	Entretien avec le Directeur du	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Caleb**

		Bureau Pédagogique Salésien du Congo (BPSCO)	**DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant.
08	06 janvier 2021	Réunion avec l'économe de la Province.	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Caleb DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant
09	07 Janvier 2021	Entretien avec le Coordinateur du projet BPSCO	**Remy Murhula, Caleb et Gertrude**
10	30 janvier 2021	Entretien avec le chef d'établissement de Masina	**Père Joseph, Caleb**
		Entretien avec le Chef d'antenne Kinshasa	**Père Ghislain, Caleb**
11	02 février 2021	Appel du point focal pour faciliter le contact avec les professeurs de Salama ; Appel du consultant permanent du BPSCO	**Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant.
12	03 février 2021	Entretien avec le consultant permanent du BPSCO.	**Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; Christian Kabongo, Consultant Permanent.
13	05 février 2021	Introduction des questionnaires dans les téléphones des enquêteurs	**Caleb DIOMI**, Co-Evaluateur ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Nadège, Christelle**, **Henry**, enquêteurs.
		Entretien avec le chargé de projets, antenne Kinshasa	**Mr Luc Habamungu, Caleb**
14	06 février 2021	Entretien en focus group avec les professeurs de l'institut Technique Salama	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Bernard LONGWA**, responsable de l'atelier électrique ; **Vital MBUYI,** responsable de l'atelier électrique ; **Augustin NDALA,** Professeur d'atelier électrique et technologique ; **Evariste ILUNGA**, Chef d'atelier mécanique auto, machine outils, Salésien de Bon Bosco et économe de la communauté de Salama ; **Honore MUHONA**, professeur de pratique électricité.
15	Du 08 au 09 février 2021	Enquête auprès des professeurs et élèves de Salama Entretien avec la Directrice des Ressources Humaines de l'ESIS	**Gertrude NTAMBWE**, Evaluatrice assistante ; **Nadège**, **Christelle** et **Henry**, enquêteurs.
16	Du 08 au 12 février 2021	Formation des enquêteurs à Kinshasa + enquêtes sur terrain à Masina et Gombe	**Caleb co-évaluateur** **Reika, Samy et Patricia,** enquêteurs
17	11 février 2021	Entretien avec Les responsables de l'établissement GOMBE 2	**Frère Appolinaire,** Préfet **Alphonse Makwati,** Directeur des études **Marcel Muzinga Tiaka,** Conseiller pédagogique chargé de la technique
18	19 février 2021	Enquête auprès des étudiants de l'ESIS	**Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Nadège**, **Christelle** et **Henry**, enquêteurs.
19	20 février 2021	Entretien avec les professeurs de l'ESIS Enquête auprès de 4	**Gabriel TAMBWE**, Evaluateur principal ; **Gertrude NTAMBWE**, Evaluateur assistant ; **Jonathan BAYOMBO,** Responsable administratif et Professeur du système et réseaux **; Ladyslas**

		professeurs de l'ESIS	**MAKUYA**, secrétaire ; **Sophia MASANGU**, Coordinateur du Design multimédia, **Deoel MWANA KAHAMBO**, chef technique du centre de recherche de l'ESIS.

ANNEXE 5 : EQUIPE DE TRAVAIL

N°	NOM & POSTNOM	Fonction
01	Gabriel TAMBWE	Evaluateur principal
02	Caleb DIOMI	Co-Evaluateur
03	Gertrude NTAMBWE	Evaluatrice-Assistante
04	Nadège KAHITE	Enquêtrice
05	Christelle TAMBWE	Enquêtrice
06	Henry MUKALAYI	Enquêteur
07	Samuel MWALI	Enquêteur
08	Patricia MWAMBA	Enquêtrice
09	Reika DJAMBA	Enquêtrice

ANNEXE 6 : BASES DES DONNEES GENEREES PAR KOBOTOOLBOX

Eval_BSP-ACTEC_Enquête_Apprenants 202

Eval_BSP-ACTEC_Enquête_Profs 2021.xlsx

ANNEXE 7 : GRILLES D'ENTRETIENS SEMI-STRUCTURES

A. Questions-guides pour le Staff de gestion du projet

1. Présentation personnelle (noms, fonction, niveau académique, ancienneté)
2. Pouvez-vous donner un bref historique du projet (contexte de départ et dans lequel le projet a été initié et mis en œuvre jusqu'à ce jour ? les grands défis et comment ils ont été surmontés ou pas.
3. Quels sont les **facteurs internes (au projet)** qui **soutiennent** et ceux qui **entravent** l'atteinte de résultats du projet ?
4. Avec qui **collaborez**-vous dans le cadre du travail (partenaires, institutions, intervenants etc.) ?
5. EN ATELIER-Décrivez les **forces** et les **faiblesses** du PROJET les plus marquantes en ce qui concerne la gestion et les stratégies d'intervention (la manière d'atteindre les objectifs).
6. Comment le projet a-t-il intégré l'équité du Genre dans le projet ?
7. Comment le projet tient-il comptes des aspects liés à l'environnement ?

B. Questions individuelles

1. Qu'est-ce que **vous appréciez** dans votre travail ?
2. Quels sont les **défis et difficultés** typiques dans votre travail ?
3. Décrivez les **forces** et les **faiblesses** du PROJET les plus marquantes en ce qui concerne les stratégies d'intervention (la manière d'atteindre les objectifs) ? ADDITIONNELS ?
4. Citez trois exemples de **réussite** du PROJET dont vous êtes fiers
5. Citez trois exemples d'**échec** du PROJET et indiquez les causes plausibles.
6. Selon vous, à quel **degré les objectifs spécifiques** du PROJET ont-ils été atteints jusqu'à maintenant ?
   →*Indiquez sur une échelle de 1 à 5 (avec 5 la note la plus élevée)*
7. Citez des **effets/changements positifs** les plus importants chez les bénéficiaires du projet.
8. Mentionnez quelques **effets négatifs** importants dus aux interventions du PROJET.
9. Comment le PROJET pourrait augmenter la **durabilité** des résultats et des effets/changements ?
10. Quelles sont vos **propositions et idées** pour améliorer :
    - **A.** Les conditions de travail
    - **B.** La performance du travail
    - **C.** La gestion du projet
    - **D.** La durabilité institutionnelle et financière du PROJET
11. Quels **domaines/services** et quelles **activités** devraient être **renforcés** dans l'avenir, lesquels devraient être **réduits/supprimer** et quels **nouveaux** devraient être **ajoutés** ?
12. Si vous avez encore d'autres **idées, commentaires, remarques…**

C. Questions pour les chefs d'établissements

1. Présentation personnelle (noms, fonction, ancienneté dans l'établissement)
2. Combien de personnel avez-vous ? Membres de Direction, personnel administratif et Professeurs (H/F) ?
3. Dans le cadre du **Projet avec ACTEC**, avez-vous eu un appui en :
   - **Matériel pour secrétariat et comptabilité** ? Si Oui Lesquels ?//Logiciel de gestion comptable, logiciel de gestion des bases des données scolaires, outil informatique ?
   - **Matériel didactique** pour les travaux pratiques ?
   - **Formation des membres de direction et personnel administratif?** //Quels modules ? Combien des membres formés ? Combien de sessions de formation organisée depuis 2017 ? Temps total d'une session ?
   - **Formation des professeurs ?** //Combien de professeurs formés ? (H/F), Quels modules dispensés ? Combien de session de formation organisées depuis 2017 ?
4. Quelles sont les améliorations (**changements positifs)** les plus importantes observées depuis 2017 grâce à l'appui matériel et les formations ?
5. Avec qui d'autres **collaborez**-vous dans le cadre du travail (partenaires, institutions de l'Etat, intervenants etc.) ?
6. Pouvez-vous décrire brièvement les **forces** et les **faiblesses** du PROJET en général ?
7. Comment votre établissement intègre-t-il l'équité du Genre dans son fonctionnement?
8. Comment votre établissement tient-il compte des aspects liés à l'environnement ?
9. Quels **services** et/ou quelles **activités** devraient être **renforcés** dans l'avenir, lesquels devraient être **réduits/supprimer** et quels **nouveaux** devraient être **ajoutés** ?

10. Avez encore d'autres **idées, commentaires, remarques, recommandations ?**

ANNEXE 8 : QUESTIONNAIRES DE SONDAGE AUPRES DES APPRENANTS ET PROFESSEURS. (Ces questionnaires ont été développés sous Kobotoolbox).

I. QUESTIONS AUX APPRENANTS

A. Questions d'identification

1. Quel est votre nom ?
2. Quel est votre âge ?
3. Sexe ? M/F
4. Etablissement ?
5. Faites-vous quelle filière ? Electricité, Informatique, Mécanique, Electronique ? etc,
6. Etes-vous dans quelle classe ou promotion ?

B. Questions évaluant la satisfaction quant au matériel et à la pédagogie de la formation

7. Participez-vous aux séances de travail pratique ?
8. A quelle fréquence ? chaque mois, chaque semaine, ou beaucoup de mois après ?
9. Combien d'heures de pratique faites-vous par séance ?
10. A chaque séance des travaux pratiques, Avez-vous accès au matériel didactique ? Oui/NON
11. Si Oui, OK, Sinon Pourquoi ?
12. Avez-vous déjà effectué un stage pratique ? Si Oui combien des fois depuis la 3ème année ? Où ? (Entreprise, atelier privé, autre) ?
13. Les locaux sont-ils adaptés à la formation reçue ? TB, B, M
14. Comment appréciez-vous la qualité du matériel didactique? TB, B, Médiocre
15. Comment appréciez-vous les conditions d'études ou d'apprentissage en général ? TB, B, M ?
16. Pourquoi dites-vous cela (bref commentaire)
17. Avez-vous reçu une documentation de référence en rapport avec la formation ? Oui /Non
18. Si Oui, Que pensez-vous de la documentation qui vous a été remise pendant la formation ? TB/B/M
19. Globalement, qu'est-ce qui a changé positivement dans la manière de vous enseigner les cours ou les leçons depuis 2017 donc de la 3ème en 6ème ?
20. Que faut-il faire pour améliorer vos conditions d'apprentissage en général ? commentaires

C. Questions évaluant les bénéfices tirés de la formation par les apprenants

21. La formation suivie vous permet-t-elle d'être compétitif sur le marché du travail ? Oui/Non
22. Que comptez-vous faire après vos études ? (créer sa propre entreprise, cherchez de l'emploi, etc)
23. Voudriez-vous dire quelque chose autre qui n'a pas été posé comme question ? (si oui commentaire, Sinon, RAS).

II. QUESTIONS AUX PROFESSEURS

A. Questions d'identification

1. Noms
2. Sexe
3. Nom de l'établissement
4. Ville (Lubumbashi, Kinshasa)
5. Depuis quand êtes-vous professeur au sein de cet établissement ?
6. Dans quelle filière ?

B. Questions évaluant la satisfaction quant au contenu et à la pédagogie de la formation

7. Avez-vous déjà suivi une formation sur l'APC ?
8. Si Oui combien des fois ?
9. Pouvez-vous citer d'autres formations suivies en dehors de l'APC ?
10. Comment avez-vous apprécié le contenu et la qualité de toutes ces formations ? (Très intéressant, Intéressant, Moins intéressant).
11. Quel est le module qui vous a le plus marqué ?
12. Avez-vous reçu une documentation de référence en rapport avec la formation ? Oui /Non
13. Si Oui, Que pensez-vous de la documentation qui vous a été remise pendant la formation ? TB/B/M
14. Que pensez-vous des horaires de la formation des professeurs ? TB, B, M ?
15. Que pensez-vous des périodes ou dates des formations ? TB, B, M ?
16. Avez-vous une proposition d'amélioration des horaires et périodes des formations ?

C. Questions évaluant les bénéfices tirés de la formation par les professeurs formés

17. Appliquez-vous l'APC ? Oui/Non
18. Pourquoi dites-vous cela ? (bref commentaire si oui ou si non)
19. Toutes les formations suivies ont elles entrainé des évolutions dans votre façon d'enseigner (durant les 4 ans du projet)?
20. Si Oui, pourriez-vous dire lesquelles ?
21. Sinon pourriez-vous expliquer les raisons ?
22. Existe-t-il une unité pédagogique de votre filière au sein de l'établissement ?
23. A quelle fréquence se réunit-elle ? Chaque semaine, chaque mois, plus d'un mois)
24. A quelle fréquence proposez-vous les cours ou travaux pratiques ?
25. Combien d'heures allouez-vous aux travaux pratiques par séance ?
26. Quelles sont les Nouvelles techniques de l'Information et Communication que vous utilisez dans votre cours ? Video conférence, powerpoint, cours en ligne, RAS ?
27. Depuis 2017, quels sont les changements significatifs (négatifs comme positifs) que vous pouvez citer en rapport avec la qualité des enseignements dans votre établissement ?
28. Qu'est-ce qu'il y a favorisé ces changements ?
29. Y a-t-il autre chose à faire pour améliorer l'apprentissage des jeunes en formation ?

ANNEXE 9 : RESUME EXECUTIF

RESUME EXECUTIF.docx

ANNEXE 8 : RESUME EXECUTIF

Ce rapport décrit les résultats de l'évaluation externe du Programme « OS1 Building Education Capacities in Congo 2017-2021 » Mis en œuvre par BSP-BPSCO en RDCongo, avec l'appui technique et financier d'ACTEC. L'évaluation s'est déroulée de Décembre 2020 à Mars 2021, réalisée par Gabriel Tambwe Consultant Evaluateur principal/Lubumbashi et Caleb DIOMI Consultant Co-évaluateur/Kinshasa.

Dans le cadre du Programme susmentionné, ACTEC collabore avec le Bureau Salésien des Projets (BSP) et le Bureau Pédagogique Salésien du Congo (BPSCO) pour la mise en œuvre des activités visant l'amélioration de la formation technique et professionnelle en RD Congo grâce au renforcement des capacités de gestion, à la formation du personnel, et à l'appui en matériel didactique pour des travaux pratiques de qualité dans 7 établissements scolaires situés dans quatre provinces de la RDC :

- Kinshasa : Le Collège Don Bosco Masina et l'Institut Technique Gombe II.
- Haut-katanga (Lubumbashi) : École Supérieure d'Informatique Salama et l'Institut Technique Salama.
- Nord Kivu (Goma et Ngangi) : L'Institut Technique et Industriel de Goma et l'Institut Don Bosco Ngangi.
- Kasaï (Tshikapa) : L'Institut Technique et Professionnel MOLK.

L'intervention concerne également deux thèmes transversaux : Le genre et la gestion de l'environnement.

L'objectif de cette évaluation a été de mesurer **l'efficacité, l'efficience et l'impact** des actions du projet mis en œuvre au Congo par le Bureau Salésien de Projets au profit de 7 centres éducatifs. Plusieurs volets devraient être considérés tels que les activités de formation des enseignants (notamment sur l'ACP[1]) et du personnel de direction et administratif, le renforcement des capacités et des outils de gestion, l'acquisition du matériel pour les ateliers d'électricité et les salles d'informatique, ainsi que les activités de sensibilisation à l'environnement et la promotion de l'équité du genre.

Les constats et appréciations faits ont montré que les activités prévues dans le cadre du projet sont réellement réalisées quoi que nécessitant quelques réajustements afin de récupérer les retards causés par l'apparition de la pandémie à Covid-19 au cours de l'année 2020.

Aussi de manière générale, il a été observé un bon niveau d'efficacité du projet, une bonne efficience qui doit être renforcée par l'établissement des rapports financiers audités, et des signes d'impact très rassurant et progressant dans une perspective très positive.

Conclusions

Des constats faits au cours de cet exercice participatif d'évaluation externe du projet « OS1 Building Education Capacities in Congo 2017-2021 » mis en œuvre par le BSP-BPSCO en RDCongo, avec l'appui technique et financier d'ACTEC, les évaluateurs notent que **le niveau d'atteinte des objectifs et résultats attendus du projet est globalement satisfaisant.**

Un suivi rigoureux et permanent auprès des établissements appuyés, favorisera certainement l'augmentation du niveau actuel de réalisation des résultats, particulièrement en ce qui concerne :

[1] Approche Par Compétences

- L'utilisation des outils et matériels informatiques dotés aux établissements pour l'informatisation des secrétariats ;
- L'acquisition et l'utilisation des logiciels de gestion comptable et scolaire au sein des établissements ;
- L'organisation systématique des évaluations du personnel enseignant au niveau interne des établissements.

Recommandations

Pour le BPSCO

1. Renforcer les capacités des staffs sur la théorie du changement, la gestion axée sur les résultats y compris le cadre logique, la fixation des indicateurs ainsi que l'élaboration d'un cadre de suivi des résultats.
2. Mener le plaidoyer pour faire adapter le programme scolaire à l'APC, cela évitera les retards dus à l'utilisation de l'approche avec un programme non adapté.
3. Développer une politique claire et rigoureuse de gestion du matériel fourni dans les écoles pour garantir la durabilité.
4. Renforcer la collaboration avec Schneider Electric au travers de ses programmes de formation aux métiers déjà lancés à Lubumbashi par ce dernier en faveur des Jésuites pour les populations en RDC (conception des programmes, fourniture des équipements adaptés et formation des formateurs).

Pour les établissements scolaires

1. Harmoniser les périodes et horaires des formations pour chaque établissement de manière à permettre à chaque enseignant concerné par la formation d'y participer activement.
2. Disposer et utiliser au moins un outil de gestion qui génère des bases des données automatisées.
3. Assurer le suivi des formations reçues et les recommandations faites au sein des unités pédagogiques avec l'appui du BPSCO;
4. Bien motiver les enseignants pour assurer la pérennisation des acquis ;
5. Fournir de la documentation aux professeurs (bibliothèques), des curriculums de l'option ou la filière (référentiels).
6. Conduire un plaidoyer auprès du gouvernement pour légaliser le fonctionnement de la classe de 7-ème afin d'éviter les conflits avec l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP)

Pour ACTEC

Comme partenaire technique et financier, et dans la mesure du possible :

1. Intégrer d'autres filières techniques dans le programme d'appui en matériel didactique de qualité surtout pour les établissements de Kinshasa.
2. Appuyer les travaux de réhabilitation d'un local afin de séparer les ateliers au Collège Don Bosco de Masina 1 ;
3. Renforcer CREDIA avec du matériel informatique (ordinateurs processeurs i7, matériel de réseaux de capteur, d'impression sur tissus et support solide) et un local adéquat pour leur protection.
4. Voir la possibilité d'intégrer le BDE dans le projet, afin qu'il y joue son rôle d'accompagner les établissements dans l'orientation des matières en fonction des

besoins du marché de l'emploi et la fixation des profils de sortie des apprenants. Cela renforcerait l'intégration de l'APC.

Pour la Hiérarchie salésienne au niveau de la Province

1. Nommer à la tête des écoles professionnelles des techniciens afin de faciliter la gestion.
2. Encourager une meilleure prise de conscience et l'application du chapitre 28 (place des laïcs dans la mission salésienne) dans la gestion du projet.
3. Aménager dans les conseils de gestion et lors de la tenue des chapitres salésiens un temps pour présenter les activités et les défis du projet ACTEC.
4. Initier des stratégies de gestion des établissements pour pallier aux conséquences de la mobilité salésienne.
5. S'assurer que le rôle des antennes comme chargées de suivi au niveau local est compris et mieux considéré par l'ensemble des responsables des établissements, surtout ceux ayant un statut religieux, afin de renforcer la redevabilité.
6. Mettre à la disposition des staffs un manuel des procédures, un organigramme et Jobs description officialisés.
7. Renforcer la place et le rôle du BPSCO dans la structuration des écoles techniques salésiennes.

ACTEC
Un métier pour tous

Réponse managériale

Pays : République Démocratique du Congo (RDC)

Projet : OS 1 – Building educational capacities in Congo

Titre de l'évaluation finale: « Programme de formation des comités de direction, des enseignants et du personnel administratif des 7 établissements scolaires techniques et professionnels salésiens au Congo »

Objet de l'évaluation : mesure finale de l'efficacité, de l'efficience et de l'impact du projet OS1 développé par ACTEC avec les Œuvres Don Bosco au Congo entre 2017 et 2021

Date : décembre 2020 – mars 2021

1. Appréciation des conclusions de l'évaluateur

- L'évaluation montre que le projet « OS1-Building Educational Capacities in Congo 2017-2021 » constitue une plus-value pour les 7 établissements scolaires soutenus en RDC en terme d'amélioration de la qualité de l'enseignement technique et professionnel des jeunes, et spécialement des jeunes issus de milieux vulnérables.
- Elle confirme également le lien qui existe entre le changement recherché (l'amélioration de l'enseignement) et les différentes variables sur lesquels porte notre projet : les capacités accrues des formateurs, une approche appropriée de l'enseignement technique, le renforcement des capacités institutionnelles, l'amélioration de la qualité des travaux pratiques et la collaboration avec d'autres acteurs du secteur.
- ACTEC est d'accord avec les observations concernant le renforcement différencié en matériel didactique en fonction des établissements et des filières concernées (la collaboration avec la Fondation Schneider Electric privilégie principalement les filières électricité et électronique); ainsi que les faibles résultats « pratiques » des formations sur l'APC en faveur des enseignants.
- **EFFICIENCE** : l'évaluation souligne la mobilisation pertinente des ressources humaines pour l'exécution du projet et l'atteinte des résultats attendus. Ces ressources se concentrent principalement à Lubumbashi ; le rayonnement de leurs compétences et la communication avec les antennes provinciales doivent encore être améliorés afin de couvrir l'ensemble des territoires visées. Les procédures financières et de reporting claires et rigoureuses ont également été mises en avant.
- **EFFICACITÉ** : le rapport a soulevé l'évolution positive pour l'ensemble des indicateurs établis dans le cadre logique du projet et l'accomplissement des activités telles que prévu initialement. ACTEC prend en compte la remarque concernant la faiblesse de certains indicateurs pour mesurer l'atteinte des résultats dans l'élaboration de son nouveau programme. Par ailleurs, le commentaire sur la mobilité salésienne et l'absence d'une procédure de remise-reprise en cas de changement de personnel au niveau de la direction fait également l'objet d'une réflexion dans le cadre de notre partenariat.
- **IMPACT** : l'évaluateur confirme l'impact des activités de notre projet – en particulier, la formation du personnel enseignant et le renforcement des capacités didactiques des ateliers de pratique – sur l'amélioration des conditions d'apprentissage des élèves. ACTEC se réjouit de constater que l'amélioration de l'enseignement des établissements a également résulté en une hausse de leur réputation et a permis de venir en aide à d'autres entités éducatives et privées locales.

2. Appréciations des recommandations de l'évaluateur

- Recommandations pour les Commissions scolaires salésiennes (Provinces AFC et ACC): -
  - L'évaluateur et ACTEC recommandent vivement de renforcer les compétences et le rôle du Bureau Pédagogique des Salésiens au Congo (**BPSCO-AFC**) afin d'assurer une meilleure cohérence, une planification à long terme et un suivi plus pertinent des formations organisées au sein des établissements.
  - En outre, **la direction** des établissements devrait mettre en place des stratégies et des procédures de remise-reprise dans le cas d'un changement de personnel afin d'éviter de devoir partir de zéro (particulièrement en ce qui concerne le développement d'outils et de logiciels de gestion scolaire).
  - Par ailleurs, pour le nouveau programme 2022-2026, les 2 Provinces ayant présenté un seul projet à ACTEC, il est absolument nécessaire de clarifier et de définir les **rôles et responsabilités des différents acteurs** (BSP-AFC ; antenne BSP-ACC ; BPSCO-BDE AFC ; Points focaux ; délégation Goma) dans l'implémentation du projet.
- Recommandations pour le Bureau Salésien des Projets (BSP-AFC) :
  - L'expérience a montré que les établissements présentant un haut taux d'activités formatives pour le staff et de pratique des élèves au sein des ateliers correspondaient aux écoles ayant un point focal du projet dynamique et proactif et ayant une bonne compréhension des objectifs du projet. Dans ce sens, ACTEC encourage le BSP à développer sa **stratégie de communication sur le projet** auprès des préfets afin de s'assurer d'une collaboration fructueuse tout au long du projet.
  - De plus, ACTEC encourage le BSP à travailler avec des **tableaux de bord distincts** pour chaque établissement permettant de favoriser une approche plus individuelle et personnalisée de chaque école en fonction de ses spécificités.
  - Par ailleurs, tout comme l'évaluateur, ACTEC encourage les membres du BSP à poursuivre le **renforcement de leurs capacités** sur les différents aspects liés à la gestion de projets (identification des besoins, élaboration d'un cadre logique, exécution opérationnelle, suivi & évaluation, planification budgétaire et reporting financier).
  - Enfin, en concertation avec le BPSCO et les antennes, le BSP devrait appuyer les établissements dans la **transition numérique de leur gestion scolaire**.
- Recommandations pour le BPSCO-AFC : le rapport d'évaluation adresse plusieurs recommandations à l'intention du BPSCO.
  - ACTEC perçoit avant tout la nécessité de renforcer les **compétences techniques** de cet organe sur le plan pédagogique afin d'aider les établissements à planifier les formations à long terme et avec plus de cohérence, mais également le besoin d'**améliorer le rayonnement de ses activités** auprès des établissements établis en dehors de Lubumbashi.
  - Parmi les recommandations retenues :
    - Aider les écoles à mener une bonne gestion du matériel pour en garantir la durabilité
    - Accompagner les établissements dans l'identification, l'exécution et le suivi des formations à l'attention du personnel enseignant (notamment au sein des unités pédagogiques) et de direction
    - Fournir de la documentation (physique ou numérique) aux écoles sur les thématiques liées à leurs besoins pédagogiques (programmes, référentiels, etc.).
- En ce qui concerne les recommandations adressées à **ACTEC**, elles seront intégrées dans la préparation du nouveau programme 2022-2026 en concertation avec le BSP. D'un côté, il s'agit de **prioriser les activités en fonction des ressources** disponibles : appui en matériel, réhabilitation de locaux, etc. D'un autre, considérant la réorientation stratégique de la collaboration vers le renforcement de l'employabilité des jeunes, **l'intégration du BDE** comme acteur-clé du projet sera certainement une proposition retenue.

ACTEC
Un métier pour tous

3. Décisions et suivi post-évaluation

La mission de suivi à Kinshasa organisée en septembre 2021 a été mise à profit pour faire le point sur l'implémentation des recommandations à moyen et long terme. Le rapport contenant les conclusions de mission, qui a été partagé avec les différents acteurs concernés, reprend en partie les recommandations d'ACTEC liées aux différents points d'attention relevés par l'évaluateur.

Le rapport annuel 2021 devra consacrer un chapitre au plan d'action envisagé pour l'exécution des différentes recommandations de l'évaluation externe.

La révision du nouveau projet 2022-2026 avec les SDB, suivant les premiers avis de la DGD (décembre 2021) sera guidée par les conclusions et recommandations de l'évaluation. Il faut noter que le rapport d'évaluation provisoire a été un instrument de travail pour le BSP et pour ACTEC lors de la rédaction du programme quinquennal 2022-2026.

Enfin, nos échanges réguliers et approfondis avec le BSP nous permettent d'encourager et de suivre l'appropriation et la mise en œuvre des recommandations à court, moyen et long terme.

Date : 3 novembre 2021

Signatures ACTEC :

Marie-France Dusausoy

Michel Garcia