



Termes de Référence

PR20AFO115 –

Amélioration des conditions de vie socio-économiques des adolescents et des jeunes adultes grâce à des formations adaptées au marché du travail à Kankan et Siguiri, Guinée

1. Contexte et Justification

La congrégation catholique des Salésiens de Don Bosco (SDB) sont présents dans plus de 130 pays du monde, dont l'Afrique de l'Ouest. ADAFO est l'organe central de la Province AON pour la programmation, l'identification, la formulation, le suivi et l'évaluation des projets de développement. Cet organe assure devant les organismes partenaires la viabilité et la pérennité des projets. La Province AON (ex-AFO) regroupe six pays de la région : (Benin, Burkina Faso, Gambie, Guinée-Conakry, Mali, Sénégal. L'antenne ADAFO pour la Guinée est située à Bamako, au Mali, et était entièrement responsable du suivi et de la supervision du projet, en étroite coordination avec le personnel des deux centres d'EFTP.

Le susdit projet avait pour objectif d'améliorer la qualité et la pertinence des offres de formation professionnelle des deux écoles professionnelles Don Bosco de Kankan et Siguiri et de contribuer à une employabilité accrue d'au moins 880 jeunes grâce à des programmes de formation et de placement orientés vers le marché du travail, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité de l'enseignement. À long terme, le projet doit contribuer à la lutte contre la pauvreté et à l'amélioration durable des conditions de vie des jeunes marginalisés en Haute-Guinée.

Malgré son énorme potentiel humain et naturel, la République de Guinée est l'un des pays les plus pauvres du monde. À Kankan (~200 000 habitants) et Siguiri (~90 000 habitants), dans le nord-est du pays, environ 74 % de la population vit dans une extrême pauvreté. Pour la population locale, il ne reste que l'agriculture de subsistance et l'emploi dans le secteur informel, car les qualifications ne sont pas suffisantes pour répondre aux exigences du marché du travail formel en raison des déficits du système éducatif. Selon les autorités locales, seuls cinq pour cent des personnes qui travaillent dans la région possèdent les compétences qui sont réellement nécessaires. L'absence de perspectives a conduit de nombreux Guinéens à entreprendre le difficile voyage vers l'Europe. En renforçant la pertinence et la qualité de leurs offres de formation à Kankan et à Siguiri, les Salésiens de Don Bosco souhaitent promouvoir l'intégration des adolescents et des jeunes adultes sur le marché du travail, contribuant ainsi à l'amélioration à long terme de leurs conditions de vie socio-économiques.

Pour relever ces défis, l'organisme local ADAFO de mise en œuvre a adopté une approche consistant à construire et à équiper des ateliers et des salles de classe, à mettre en place un bureau pour les services de l'emploi afin de mettre les jeunes en contact avec le marché du travail, à organiser des formations continues fréquentes pour les enseignants afin de mettre à jour leurs qualifications, ainsi qu'à renforcer le dialogue avec les parties prenantes externes des secteurs public et privé par le biais de tables rondes et de journées portes ouvertes afin de travailler sur des sujets tels que l'amélioration générale de la qualité l'EFTP et la promotion des femmes dans l'EFTP (voyez Annex 1).

Le projet a été mis en œuvre avec le soutien financier du ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ) et de l'ONG allemande Don Bosco Mondo (DBM).

2. Finalité, objectifs et utilisation

L'objectif de cette évaluation est le suivant:

- d'analyser les résultats et les objectifs spécifiques atteints au moment de l'évaluation par rapport aux résultats et aux objectifs spécifiés dans le document de projet
- d'analyser le potentiel pour le groupe cible d'avoir influence à la mise en œuvre du projet (approche ascendante) en impliquant les bénéficiaires de manière participative dans le processus d'évaluation
- analyser la gestion et le suivi du projet
- analyser le projet selon les critères du DAC de relevance, d'efficacité, d'efficience, de cohérence, de résultat/impact et de durabilité et classification au regard de l'échelle d'évaluation du DAC (annexe 2)
- identifier les leçons apprises et proposer des recommandations pour les projets futurs.

À cette fin, l'évaluation répondra aux questions suivantes. La liste présentée ici n'est pas exhaustive et l'équipe d'évaluation peut la compléter pour la rendre plus significative et faciliter le processus d'évaluation. De même, l'équipe de consultants peut également suivre l'échelle d'évaluation de la qualité des critères du DAC (voir annexe 2), qui fournit une évaluation standardisée des critères et un résumé général.

Relevance - Faisons-nous ce qu'il faut ?

Mesurer si le projet est adapté aux priorités et aux politiques du groupe cible, du bénéficiaire et du donateur. Pour évaluer la pertinence du projet, il est utile de se poser les questions suivantes :

- Dans quelle mesure les objectifs du programme sont-ils toujours valables et continuent-ils de l'être si les circonstances changent ?
- Les activités et les résultats du programme étaient-ils cohérents avec le but général et la réalisation de ses objectifs ?
- Les activités et les résultats du programme ont-ils été cohérents avec les impacts et les effets escomptés ?
- L'approche, la stratégie et la méthodologie sous-jacentes du projet étaient-elles pertinentes dans le contexte actuel ?
- Les activités du projet correspondent-elles aux besoins et aux contraintes du groupe cible ?
- L'orientation du projet est-elle conforme aux stratégies de développement de la formation professionnelle et de l'égalité des sexes au différents niveaux et parties prenantes ?
- Dans quelle mesure la capacité organisationnelle des partenaires de mise en œuvre et leurs réponses sont-elles adaptées à tout changement de contexte ?

Efficacité - Faisons-nous bien les choses ?

Mesurer si une activité d'aide atteint ses objectifs. Pour évaluer l'efficacité du projet, il est utile de se poser les questions suivantes :

- Dans quelle mesure les objectifs et les résultats prévus et les plus étroitement attribuables aux niveaux des produits et des effets de la chaîne de résultats ont-ils été atteints / sont susceptibles de l'être ?
- Dans quelle mesure le groupe cible s'est-il approprié le projet dès le début ?
- Dans quelle mesure les capacités des partenaires de mise en œuvre ont-elles été prises en compte au début du projet ?
- Quels ont été les principaux facteurs influençant la réalisation, la sous-réalisation ou la non-réalisation des objectifs et des résultats ?

- Y-a-t-il des effets imprévus, tant positifs que négatifs, contribuant à la réalisation, à la sous-réalisation ou à la non-réalisation ?
- Quelle a été l'efficacité de la construction et de l'équipement des infrastructures pour une formation orientée vers le marché du travail ?
- Dans quelle mesure le groupe cible a-t-il amélioré ses chances sur le marché du travail grâce à la formation professionnelle? Combien de diplômés (en chiffres absolus, en chiffres relatifs) ont commencé à travailler dans leur métier respectif à l'issue de leur formation ?
- Combien de jeunes ont suivi une formation, combien d'entre eux étaient des filles ou des jeunes femmes ?
- Combien d'enseignants et de membres du personnel ont été formés dans quels domaines ?
- L'offre de formation de Don Bosco présente-t-elle des caractéristiques particulières que d'autres prestataires n'offrent pas ?
- Dans quelle mesure les parties prenantes ont-elles été impliquées dans le processus de formulation d'une stratégie de genre pour les deux centres de formation professionnelle ?
- La stratégie de genre est-elle appropriée pour promouvoir la participation des femmes à l'EPF dans la région ? La stratégie peut-elle être mise en œuvre à long terme ? Que faut-il pour cela ?

Efficiencia – Dans quelle mesure les ressources sont-elles utilisées dans le cadre de notre projet ?

L'efficacité mesure comment un projet produit des résultats par rapport aux intrants. Elle examine si les ressources d'un projet peuvent être justifiées par ses résultats. Les résultats peuvent couvrir les produits, les effets et les impacts, mais selon le type d'évaluation, ils sont souvent limités aux produits - qualitatifs et quantitatifs. Cela signifie que le projet utilise non seulement les **ressources financières et temporelles**, mais aussi les ressources **humaines et naturelles** de la manière la plus efficace possible pour atteindre les résultats souhaités. Lors de l'évaluation de l'efficacité d'un projet, il est utile de se poser les questions suivantes :

- Le projet a-t-il été mis en œuvre de la manière la plus efficace par rapport à d'autres solutions ?
- Dans quelle mesure des choix appropriés ont-ils été faits et des compromis pris en compte lors de la conception et de la mise en œuvre ?
- Comment les ressources ont-elles été réparties entre les groupes cibles, les résultats et les périodes ?
- Parmi les options disponibles, laquelle a été choisie pour l'achat d'intrants en fonction des conditions du marché ?
- Dans quelle mesure les réalisations, les effets et les impacts, selon le type d'évaluation, ont-ils été obtenus d'une manière efficace en termes de ressources, en tenant compte de tous les aspects liés aux ressources (financières, temporelles, humaines et naturelles) ?
- D'autres approches permettant d'obtenir des résultats similaires ont-elles été identifiées ?
- Le calendrier était-il réaliste ?
- Dans quelle mesure les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ?
- Le calendrier a-t-il été raisonnablement adapté compte tenu des facteurs externes et des changements probables du programme ?

Impact - Les effets de notre projet profitent-ils à notre groupe cible ou vont-ils au-delà et contribuent-ils à un changement sociétal ?

En tenant compte du calendrier de l'évaluation, elle examinera dans quelle mesure le projet a généré ou devrait générer des effets significatifs, positifs et négatifs, directs ou indirects, voulus ou non, de haut niveau. Elle inclura également l'impact positif et négatif des facteurs externes, tels que les changements dans les termes de l'échange, l'économie, la paix et la sécurité, etc. et les catastrophes naturelles. Lors de l'évaluation des effets au sein du groupe cible, il est utile de se poser les questions suivantes :

- Dans quelle mesure la conscience a-t-elle changé ?
- Dans quelle mesure les connaissances ont-elles évolué ?

- Dans quelle mesure les attitudes ou les opinions ont-elles changé, spécialement vers les femmes dans l'EFTP ?
- Dans quelle mesure les compétences ont-elles changé ?
- Dans quelle mesure le comportement a-t-il changé ?
- Dans quelle mesure les conditions de vie des personnes appartenant aux groupes cibles ont-elles changé ?
- Les conditions socio-économiques se sont-elles améliorées dans les zones cibles du projet ?
- Qui a bénéficié du projet en dehors du groupe cible ?

Durabilité - Les avantages de notre projet seront-ils durables ?

Le critère de durabilité détermine si les avantages d'un projet perdureront structurellement/financièrement, socialement et écologiquement après la clôture du projet. Il mesure dans quelle mesure les changements obtenus sont permanents et dans quelle mesure les groupes cibles sont capables de maintenir les résultats positifs de manière indépendante et de continuer sur la même voie. La durabilité doit être prise en compte à chaque étape de la chaîne de résultats et du cycle du projet. Lors de l'évaluation de la durabilité d'un projet, il est utile de se poser les questions suivantes :

Structurelle/financière :

- Avec qui et quels types d'arrangements/accords ont été conclus pour garantir que les installations nouvellement construites ou modernisées resteront opérationnelles à l'avenir ?
- Dans quelle mesure la volonté du groupe cible et la capacité du personnel existaient à la fin du projet pour maintenir les activités, générer des revenus ou collecter des fonds ?
- Dans quelle mesure les locaux et installations nouvellement créés sont-ils autonomes (par exemple, grâce aux cotisations des bénéficiaires et des membres, au financement public, etc.)
- Si l'autosuffisance n'est pas encore totalement atteinte, quel type de financement provisoire a été mis en place ?
- Une stratégie de sortie appropriée a-t-elle été élaborée (et appliquée) ?
- Quelle est la résilience et la capacité d'adaptation des bénéficiaires continus des résultats obtenus dans des environnements dynamiques et complexes ?

Social :

- Dans quelle mesure le groupe cible utilise-t-il régulièrement les nouveaux locaux et équipements ?
- Comment les résultats sont-ils répartis entre les différents groupes de bénéficiaires (spécialement par sexe, âge, origine, religion etc.) ?
- Dans quelle mesure les résultats sont-ils conformes à l'approche "ne laisser personne de côté" ?
- Dans quelle mesure les résultats du projet ont-ils répondu à l'objectif de Don Bosco en matière d'éducation et de formation professionnelle, basé sur le développement holistique des capacités individuelles et des compétences sociales des enfants et des jeunes très marginalisés issus des couches pauvres de la population ?

Utilisation des résultats de l'évaluation

Les résultats de l'évaluation devraient fournir des informations pour :

- La Province salésienne AON et ADAFO ainsi que les deux centres professionnelles d'optimiser les activités en cours dans la zone du projet et d'améliorer la planification et la mise en œuvre des projets futurs. En outre, le concept d'évaluation visant à éclairer la prise de décision fondée sur des données probantes sera encouragé et les capacités de conceptualisation et de mise en œuvre des évaluations seront développées.
- Donner aux parties prenantes locales et aux groupes cibles les moyens de comprendre la raison d'être et les effets du projet et d'influencer d'autres projets de développement.
- Don Bosco Mondo, pour mieux conseiller, préparer et suivre les projets de ce type en vue de leur impact sur les populations marginalisées. Justifier auprès de ses bienfaiteurs privés et institutionnels l'utilisation des fonds.

Informez le BMZ de la situation actuelle (et des résultats/impacts attendus) du projet.

3. Portée du travail

Portée temporelle

L'évaluation va couvrir la période du 15. Novembre 2020 au 30 Avril 2024.

Portée géographique

La zone d'intervention est la région de Kankan, spécialement les préfectures de Kankan et Siguiri. L'évaluation sélectionnera un échantillon représentatif de structures/groupes d'entraide bénéficiant des interventions du projet.

Références méthodologiques

Il est attendu des consultants qu'ils utilisent une variété de méthodes qui fournissent des informations fiables sur les résultats et les impacts obtenus jusqu'à présent grâce aux activités initiées par le financement du BMZ. Pour la validation des résultats, les conclusions doivent être recoupées à l'aide de différentes méthodes.

Une combinaison d'analyse de données qualitatives (par exemple, discussions en groupe, observation sur place, entretiens semi-standardisés, changement le plus significatif etc.) et quantitatives (par exemple, questionnaires, données secondaires, etc.) sera utilisée. Il est prévu que l'équipe d'évaluation spécifie les méthodes prévues et la manière dont les données "à collecter" seront analysées pour répondre aux différentes questions d'évaluation dans la proposition technique - des spécifications finales aussi détaillées que possible peuvent être renvoyées au rapport initial. En outre, il convient d'indiquer dans quelle mesure les méthodes d'évaluation seront appliquées à distance et comment les problèmes techniques et de protection de la vie privée seront résolus en conséquence. Conformément aux exigences des consultants, l'équipe d'évaluation de ADAFO tiendra à disposition les données nécessaires.

L'évaluation doit être un processus participatif, favorisant une contribution maximale de toutes les parties prenantes, y compris les garçons et les filles, les familles, les enseignants, les fonctionnaires, l'équipe du projet, l'expert-comptable. Le consultant devra collaborer étroitement avec la province AON, les deux centres professionnelles et Don Bosco Mondo en ce qui concerne la méthodologie d'évaluation et les rapports. Les données ne doivent pas seulement être décrites, mais aussi analysées. Afin de guider et d'informer le processus d'évaluation, un comité peut être formé avec des représentants des groupes et du personnel concernés. L'évaluateur/l'équipe travaillera en étroite collaboration avec ce comité pour élaborer la méthodologie d'évaluation et finaliser le rapport.

4. Processus

- **Phase 0 - Préparation :**
Conception du cahier des charges, sélection du consultant approprié, passation du contrat avec le consultant (*Mai-Juin 2024*) - Don Bosco Mondo
- **Phase 1 - Phase de démarrage :**
Réunion de démarrage avec l'équipe de direction du projet & Don Bosco Mondo ; évaluation des documents de projet et des données fournies par Don Bosco Mondo et ADAFO. Le projet a pour but d'évaluer les documents et les données du projet fournis par Don Bosco Mondo et ADAFO, de soumettre un rapport initial spécifiant les approches méthodologiques et logistiques de l'évaluation (*Juin 2024*) - Consultant

- **Phase 2 - Mise en œuvre :**
Atelier de lancement (comprenant des représentants des parties prenantes et du groupe cible), visite des sites du projet et travail sur le terrain par le consultant en interrogeant les bénéficiaires et les parties prenantes (*Juin-Juillet 2024*)
- **Phase 3 - Analyse et rapport :**
Analyse des résultats, rapport préliminaire - Consultant
Présentation (en ligne) et discussion avec l'équipe du projet, le personnel clé, les bénéficiaires et les parties prenantes sur les résultats préliminaires de la mission (*Juillet 2024*) - Consultant
- **Phase 4 - Finalisation et approbation :**
Documentation : Préparation des produits livrables, rapports finaux, etc. (*Juillet-Août 2024*)
- Consultant ; Approbation par ADAFO & Don Bosco Mondo

5. Résultats et produits livrables

L'équipe de consultants devra travailler en étroite collaboration avec Bosco Action / ADAFO et Don Bosco Mondo. Les produits suivants sont attendus de l'équipe de consultants :

- Un **bref rapport initial** proposant l'approche, la méthodologie et les coûts de l'évaluation.
- **Atelier participatif de lancement** pour présenter et discuter les grandes lignes de l'étude, les instruments et les hypothèses avec l'équipe du projet et les représentants du groupe cible et des parties prenantes, en mettant l'accent sur l'apprentissage plutôt que sur la responsabilité, et en discutant du plan et des activités d'évaluation.
- **Rapport d'évaluation préliminaire** comprenant les résultats et les conclusions selon les critères d'évaluation du DAC, y compris les questions et les approches transversales, les recommandations et les pièces jointes suivantes : Liste des abréviations, liste des institutions visitées et des personnes interrogées, calendrier des consultants pendant la phase de terrain, liste des documents, données et littérature utilisés, bref profil professionnel du consultant
- Réunion de débriefing participative de l'équipe de consultants avec l'équipe du projet, les représentants du groupe cible et les parties prenantes pour présenter et discuter le rapport d'évaluation préliminaire.
- Présentation du rapport d'évaluation final et du résumé en anglais avec les principales conclusions et recommandations,
- un résumé d'une à deux pages de manière très concise avec les principales conclusions et recommandations

6. Profil des experts de l'équipe d'évaluation

Indépendante équipe de consultants expérimentés dans les normes d'évaluation du DAC, ayant une expérience professionnelle en tant que consultants en Afrique de l'Ouest, spécialement en Guinée, avec une expertise et une expérience vérifiables dans les domaines suivants.

- mener des évaluations de projets portant sur les thèmes suivants : L'enseignement et la formation technique et professionnel, égalité des sexes
- En tenant compte des approches de l'aide susmentionnées, des questions transversales et des Objectifs de développement durable (ODD)
- Approches d'évaluation participative en ce qui concerne les bénéficiaires et les parties prenantes du projet
- Méthodes qualitatives d'évaluation de l'impact telles que les discussions de groupe, les entretiens semi-structurés, etc.
- Méthodes d'enquête quantitative, y compris la collecte et l'analyse de données assistées par ordinateur

- Expérience de l'utilisation de formats et de plateformes numériques à des fins d'évaluation
- Appliquer les compétences culturelles et sociales nécessaires pour travailler avec les bénéficiaires et les parties prenantes du projet.
- Prise en compte des coutumes locales et des croyances religieuses
- L'équipe de consultants doit être prête à travailler en tandem au sein d'une équipe mixte, locale et internationale, et doit respecter l'équilibre entre les hommes et les femmes.

D'autres expériences comprennent la compréhension des structures ecclésiastiques et des expériences internes du contexte socio-économique de la région et du pays. Expérience de la collaboration avec des institutions internationales et des organismes donateurs dans le domaine des missions d'évaluation. Les consultants doivent parler couramment le français.

La sélection des consultants se fera sur la base de la **proposition technique et financière complète (15 pages maximum)** et des CV, profils d'entreprise, exemples de travaux, références et publications significatifs joints en annexe.

7. Éthique

L'équipe de consultants doit respecter les directives éthiques des normes d'évaluation du DAC. L'équipe de consultants ne doit pas divulguer d'informations relatives à l'évaluation du projet sans l'information et l'approbation préalables du Comité d'évaluation. Toutes les données générées, qu'elles soient sous forme électronique ou papier, ainsi que les outils d'enquête doivent être soumis à ADAFO à l'issue de la mission. L'équipe de consultants n'agira pas en tant que représentant d'une quelconque partie et doit rester indépendante et impartiale.

8. Gestion de l'évaluation

Les personnes et institutions impliquées dans ce processus au titre de leurs diverses responsabilités sont :

Nom	Position	Tâches
P. Roméo Salami SDB	Directeur ADAFO	Coordination de l'évaluation, élaboration et discussion des termes de référence, identification et passation de contrats avec des consultants locaux, coordination du calendrier de la phase sur le terrain.
M. Drissa Goita	Gestionnaire projet ADAFO	Discussion et approbation des termes de référence, fourniture et préparation des données demandées, contacts avec les parties prenantes, soutien logistique général ; faciliter la visite/l'étude de l'équipe de consultants.
P. Rafael Sabé SDB P. Théophile Kpaba SDB	Directeur Kankan Directeur Siguiri	Discussion et approbation des termes de référence, fourniture et préparation des données demandées, contacts avec les parties prenantes,

		soutien logistique général ; faciliter la visite/l'étude de l'équipe de consultants.
M. Steffen Möhlendick	Gestionnaire des Projets, DBM, Allemagne	Préparation, gestion, coordination de l'évaluation, approbation et diffusion du rapport

Responsabilités

Consultants

- Élaborer une conception et des méthodes d'évaluation
- Élaborer un plan d'action pour la réalisation de l'évaluation
- Organiser les données pertinentes pour l'analyse
- Examiner les documents du projet
- Organiser des réunions d'interaction/des discussions de groupe ciblées avec les parties prenantes concernées
- Préparer le projet de rapport et discuter des résultats avec les partenaires du projet et DBM
- Préparer un deuxième projet de rapport en intégrant les avis et suggestions d'AON / CFPs / partenaires du projet et DBM
- Produire un rapport consolidé et de qualité, qui documente les bonnes pratiques et les leçons apprises ; différencier les résultats, les conclusions et les recommandations, les données sur la méthodologie utilisée, les grandes lignes des entretiens, la liste des personnes interrogées / rencontrées, etc.

Partenaires locales (AON / ADAFO / CFPs)

- Préparer et finaliser les termes de référence en consultation avec Don Bosco Mondo.
- Identifier le consultant en coordination avec Don Bosco Mondo
- Faciliter la mission d'évaluation
- Fournir des documents de projet et des données sur les diplômés
- Apporter un soutien direct à l'équipe d'évaluation chaque fois que cela est nécessaire.
- Partager et discuter les objectifs, les réalisations et les résultats du projet avec l'équipe d'évaluation
- Fournir des services techniques et d'accueil pour mener à bien l'évaluation
- Soutenir le consultant dans l'organisation de réunions, d'ateliers, etc.
- Aider l'équipe d'évaluation à collecter les données
- Diffuser le rapport d'évaluation final, les conclusions et les enseignements tirés parmi les principaux acteurs de la société civile.
- les parties prenantes

Don Bosco Mondo (DBM)

- Soutien dans la finalisation des TdR et le choix d'une équipe de consultants
- Soutien méthodologique pendant toute la durée de l'évaluation
- Soutien à l'équipe d'évaluation en termes de communication et de mise en œuvre de la mission d'évaluation
- Analyser les résultats de l'évaluation et en discuter avec AON et ADAFO ainsi que les CFPs
- Utiliser et partager les résultats de l'évaluation au sein de Don Bosco Mondo, Bonn et de ses partenaires.
- Partager l'évaluation et ses principales conclusions avec le BMZ
- Diffuser le rapport d'évaluation final, les conclusions et les enseignements tirés parmi les principaux acteurs de la société civile et les parties prenantes

Veillez soumettre votre proposition avant le 10 Juin 2024 à P. Roméo Salami (rpmali@bosco-action.org) et à M. Steffen Möhlendick (s.moehlendick@don-bosco-mondo.de). Le budget est limité à 15 000 €.

Annexes:

- A1 : Extrait de la proposition de projet originale au BMZ
- A2 : échelle d'évaluation de la qualité DAC fr
- A3 : échelle d'évaluation pour les offres des consultants

2. *Situation initiale / analyse du problème (pertinence)*

Résumé [Contenu des sections 2.1 à 2.2, environ 10 lignes]

Malgré son énorme potentiel humain et naturel, la République de Guinée est l'un des pays les plus pauvres du monde. En conséquence, le pays continue à se classer seulement à la 174^e place sur 182 dans l'indice de développement humain. À Kankan (200 000 habitants) et Siguiri (90 000 habitants), dans le nord-est du pays, environ 74 % de la population vit dans une extrême pauvreté. Pour la population locale, il ne reste que l'agriculture de subsistance et l'emploi dans le secteur informel, car les qualifications ne sont pas suffisantes pour répondre aux exigences du marché du travail formel en raison des déficits du système éducatif. Selon les autorités locales, seuls cinq pour cent des personnes qui travaillent dans la région possèdent les compétences qui sont réellement nécessaires. L'absence de perspectives, mais aussi les violations des droits de l'homme et les tensions ethniques ont conduit de nombreux Guinéens à entreprendre le difficile voyage vers l'Europe. Le nombre de demandeurs d'asile originaires de ce pays d'Afrique de l'Ouest a fortement augmenté en Europe ces dernières années. En renforçant la pertinence et la qualité de leurs offres de formation à Kankan et à Siguiri, les Salésiens de Don Bosco souhaitent promouvoir l'intégration des adolescents et des jeunes adultes sur le marché du travail, contribuant ainsi à l'amélioration à long terme de leurs conditions de vie socio-économiques.

2.1 Situation initiale et description du problème

Malgré son énorme potentiel naturel et humain, la République de Guinée est l'un des pays les plus pauvres du monde. Avec un âge moyen de 19,1 ans, la société, qui compte environ 13 millions d'habitants, est très jeune, le taux de croissance démographique est élevé (2,76 %) et le taux de fécondité atteint près de cinq enfants par femme. La Guinée possède les plus grands gisements de bauxite au monde et les plus grands gisements inexploités de minerai de fer de haute qualité, ainsi que de l'or et des diamants. En outre, le pays dispose également d'un énorme potentiel agricole. L'or, la bauxite et les diamants sont les principaux produits d'exportation de la Guinée. Cependant, le secteur des matières premières n'est guère réglementé. L'instabilité politique persistante et la grande pandémie d'Ebola en 2014 ont gravement compromis la lente stabilisation de l'économie. En conséquence, le pays continue à se classer seulement à la 174^e place sur 182 dans l'indice de développement humain. Selon le PAM, 55 % de la population vit en dessous du seuil de pauvreté national. L'agriculture est le secteur économique le plus important pour la population du pays, employant environ 70 % de la population et contribuant de manière considérable au produit intérieur brut. La majorité de la population guinéenne vit de l'agriculture de subsistance dans les zones rurales. Des milliers de travailleurs, y compris des enfants et des adolescents, sont également contraints de travailler dans les nombreuses mines légales et illégales, parfois dans des conditions mettant leur vie en danger. L'absence de perspectives, mais aussi les violations des droits de l'homme et les tensions ethniques ont conduit de nombreux Guinéens à entreprendre le difficile voyage vers l'Europe. Le nombre de demandeurs d'asile originaires de ce pays d'Afrique de l'Ouest a fortement augmenté en Europe ces dernières années.

L'une des raisons du manque de perspectives des jeunes Guinéens est le système éducatif défaillant de la Guinée. Bien qu'il soit coordonné par trois ministères différents, il reçoit peu de soutien de la part de l'État dans son ensemble. Malgré un taux de scolarisation en hausse, de nombreux Guinéens ne disposent toujours pas d'une qualification formelle. Le taux d'abandon scolaire dépasse déjà 30 % dans les écoles primaires. Le taux d'alphabétisation du pays est extrêmement faible et représente au

total seulement 31 % environ. La pauvreté, l'insuffisance des infrastructures, en particulier dans les zones rurales, et la mauvaise qualité de l'enseignement en sont les principales raisons. À l'inverse, la situation désolante de l'éducation décrit un cercle vicieux qui n'offre guère de solutions pour sortir de la pauvreté. En raison du manque d'offres pour soutenir les jeunes dans le choix de leur parcours scolaire et parce que l'enseignement professionnel ne jouit pas particulièrement d'une bonne réputation, ce secteur ne représente qu'un faible pourcentage des inscriptions post-primaires de l'ordre de 4,7 %. La majorité des métiers (97 %) se trouvent dans les secteurs de l'industrie et des services. En termes de qualité, l'enseignement professionnel souffre chroniquement de problèmes d'efficacité qui, selon le *Rapport synthétique de la Guinée sur l'EPT (2015)* et selon les partenaires locaux, sont imputables, entre autres, aux causes suivantes : des enseignants peu nombreux et peu qualifiés, des classes surchargées, un enseignement trop théorique, des infrastructures inadéquates, une faible adéquation des profils du secondaire avec les filières de formation dans l'enseignement technique professionnel et supérieur, l'insuffisance du matériel pédagogique et des manuels scolaires dans le secondaire, ainsi que l'inadaptation des filières aux besoins du marché de l'emploi. En matière de gouvernance, la faiblesse des capacités institutionnelles, organisationnelles et individuelles continue d'affecter la qualité des services éducatifs, bien que l'importance de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle soit soulignée dans les stratégies de réduction de la pauvreté, ainsi que dans le *Plan national de développement économique et social 2016-2020*.

Les sites concernés par le projet sont Kankan et Siguiri. Kankan est la troisième plus grande ville de Guinée avec environ 200 000 habitants et le chef-lieu de la préfecture et de la région du même nom. Elle se situe en Haute Guinée, à l'extrême Est du pays, et possède des frontières avec la Côte d'Ivoire et le Mali. Un peu moins de 130 km plus au nord se trouve la petite ville de Siguiri sur le fleuve Niger. Environ 90 000 personnes vivent ici, et la région dans son ensemble compte environ deux millions d'habitants. Les secteurs économiques les plus importants sont l'agriculture et le secteur des matières premières (or). Toutefois, les grandes sociétés minières internationales emploient généralement une main d'oeuvre recrutée au niveau international ou régional. Pour la population locale, il ne reste que l'agriculture de subsistance et l'emploi dans le secteur informel, car en raison des lacunes du système éducatif mentionnées ci-dessus, les qualifications ne sont pas suffisantes pour répondre aux exigences du marché du travail formel. Selon les autorités locales, seuls cinq pour cent des personnes qui travaillent dans la région possèdent les compétences qui sont réellement nécessaires. Environ 74 % de la population vit dans l'extrême pauvreté et les partenaires locaux constatent, entre autres, un taux de chômage élevé chez les jeunes. Le revenu annuel de la plupart des familles est inférieur à la moyenne nationale de 480 dollars. En éliminant les déficits, notamment dans le domaine de l'éducation, la région offrirait pourtant également des perspectives car elle se situe sur l'important axe de développement et de transport Conakry - Kankan - Bamako. Cela vaut non seulement pour les nombreux travailleurs qualifiés dont les mines ont besoin (par exemple, les mécaniciens, les électriciens), mais aussi pour d'autres secteurs. Le secteur de la construction en particulier et les investissements publics dans ce domaine ont connu un regain de vitalité ces dernières années et apparaissent comme une source importante d'emplois. Toutefois, l'OIT constate également que le système d'information sur le marché du travail n'est toujours pas en mesure de fournir des données actualisées sur l'emploi, le chômage, la dynamique du marché du travail, la relation entre formation et emploi, etc. Il n'est guère possible de fournir des informations essentielles sur l'offre et la demande de formation professionnelle et sur le degré d'adéquation entre la formation et l'emploi. Pour les jeunes en formation ou diplômés, il n'existe pratiquement aucun mécanisme d'insertion professionnelle, de sorte qu'ils sont généralement livrés à eux-mêmes lorsqu'ils cherchent un stage ou un emploi.

Les Salésiens de Don Bosco dirigent un centre de formation professionnelle à Kankan et un autre à Siguiri. La région compte au total 13 entreprises privées et publiques. En ce qui concerne le rapport entre la pratique et la théorie, les autres centres, selon les autorités éducatives locales et d'autres personnes ressources, ne peuvent pas rivaliser avec les écoles Don Bosco, malgré leur situation actuelle. Le centre de Kankan est situé juste en dehors du centre-ville, dans le quartier de Saint Alexis, où se sont installées principalement des familles pauvres. L'école professionnelle est implantée sur un site de quatre hectares et propose quatre filières de formation : électricité générale, mécanique automobile, métallurgie et électricité industrielle. Les formations durent généralement trois ans et débouchent sur un diplôme d'État de type CAP (Certificat d'aptitude professionnelle). Le mauvais état de l'équipement est particulièrement flagrant dans les filières mécaniques. De nombreux appareils et machines, ainsi que d'autres équipements, datent du début des années 90. Cette situation a conduit à une détérioration constante de la qualité et du taux d'emploi des jeunes après leur formation. Au cours de la période de formation précédente, les classes comptaient entre 40 et 45 élèves, ce qui rendait difficilement possible un enseignement de qualité. Les 15 enseignants actuels de l'école doivent faire preuve de beaucoup de talent d'improvisation. Il faut toutefois noter qu'une grande partie des enseignants ne répondent pas aux exigences d'une formation professionnelle de qualité. Ceci est principalement dû à un manque de connaissances pratiques et à des méthodes dépassées. La formation des enseignants, comme dans beaucoup d'endroits, est très théorique et il n'existe pratiquement aucune possibilité de formation complémentaire ou de remise à niveau.

Kankan Filière	1. année		2. année		3. année	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mécanique automobile	34	1	28	-	25	3
Métallurgie	27	1	21	1	31	-
Électricité générale	25	-	14	-	22	1
Électricité industrielle	24	-	11	-	-	-
Total	110	2	74	1	78	4

Le centre de formation professionnelle de Siguiri n'est guère plus qu'un petit atelier de formation dans un hangar ouvert et trois salles de classe mal équipées, bien que les Salésiens disposent de 15 hectares de terrain. Le centre emploie 7 enseignants ayant des qualifications similaires à celles de leurs collègues de Kankan. La métallurgie est la seule filière existante qui est accréditée par l'État. Actuellement, 48 jeunes y sont en formation (soit 16 par année de formation), ce qui implique un enseignement par roulement dans le petit atelier. Les jeunes sont issus de milieux pauvres et possèdent un niveau d'éducation de niveau primaire, ce qui constitue la condition d'accès officielle à la formation au CAP. Grâce à cette formation, ils peuvent toujours obtenir un Certificat d'aptitude professionnelle, une qualification reconnue, et être embauchés par des sociétés minières locales, par exemple. Environ 10 % des jeunes peuvent y trouver un emploi permanent. Une grande partie des jeunes créent leur propre entreprise, certains quittent la région pour Conakry. En l'absence de tout système d'enquête sur le devenir des étudiants diplômés, ces données ne sont toutefois pas fiables. Les deux centres de formation professionnelle ne sont pas financés par le gouvernement guinéen.

Au cours des dernières années, la demande de main-d'oeuvre locale a continué à croître fortement à Siguiri car les syndicats nationaux sont parvenus à conclure un accord avec au moins quelques compagnies minières sur l'embauche de davantage de personnel local. Au vu des capacités d'accueil disponibles, il est impossible d'étendre l'offre proposée et d'augmenter le nombre d'élèves pour répondre à la demande locale et nationale dans les deux centres. Cela ne ferait qu'entraîner une nouvelle baisse de la qualité de la formation. En outre, il deviendrait de plus en plus difficile de prodiguer des conseils personnalisés à un grand nombre de jeunes et de les placer dans le monde du travail. Ce dernier aspect n'est actuellement possible dans les deux centres que dans une certaine mesure grâce à l'engagement personnel des directeurs qui se donnent beaucoup de mal pour maintenir le contact avec les entreprises et les autorités. L'achat de nouveaux équipements et le développement d'infrastructures pour une capacité de formation accrue permettrait d'améliorer la qualité, notamment en augmentant la diversification en termes de modules individuels dans les filières de formation. L'extension des infrastructures par la création de nouveaux locaux pour la théorie et la pratique contribuerait non seulement à améliorer la qualité, mais permettrait également à un plus grand nombre de jeunes d'accéder à une bonne formation professionnelle avec des qualifications différentes. Ainsi, en plus du CAP, un diplôme de niveau supérieur, le Brevet technique (BT), pourrait également être proposé. Cependant, le BT exige que les jeunes disposent a minima d'une éducation de niveau secondaire. Ce niveau peut être justifié par le parcours scolaire (BAC, BEPC) ou par le diplôme du CAP. Dans le cas de Siguiri, avec la forte demande dans les métiers de l'électricité, il serait salubre de mettre en place une filière complémentaire accréditée. Par ailleurs, les Salésiens de Don Bosco en Afrique disposent désormais d'une norme pour l'insertion professionnelle, qui a été développée par Don Bosco Tech Africa. L'introduction de normes avec un bureau correspondant permettrait d'alléger la charge des directeurs et, grâce à des processus normalisés, de nouer plus de coopérations et, à terme, d'insérer davantage de jeunes sur le marché du travail, et de les sensibiliser à la formation professionnelle comme option de carrière. Une attention particulière doit être accordée à la situation des jeunes femmes, ce qui n'a encore jamais vraiment été le cas sur le terrain, y compris chez Don Bosco. Cette situation trouve notamment son origine historique dans les structures religieuses. Aujourd'hui encore, dans de nombreux lieux, des ordres féminins se dédient à la formation des jeunes femmes. Les aspects socioculturels alimentent encore la discrimination structurelle des femmes. La Guinée se caractérise par un taux de mariage et de grossesse chez les filles de moins de 15 ans d'environ 30 %, ce qui a un impact négatif sur leur situation scolaire. Le taux d'abandon scolaire est donc particulièrement élevé chez les jeunes femmes et le risque de ne jamais avoir été à l'école est relativement plus élevé chez les filles que chez les garçons. Environ 40 % des filles en âge d'être scolarisées ne sont pas inscrites à l'école. Ainsi, l'enseignement post-primaire en particulier se caractérise par une forte proportion d'hommes ; la proportion de jeunes femmes est généralement bien inférieure à 40 % et elle est encore plus faible dans les professions techniques. Selon l'UNICEF, dans l'enseignement et la formation professionnels, elles sont surtout inscrites dans des métiers du tertiaire. Chez Don Bosco, ces orientations professionnelles n'existent pas encore, c'est la raison pour laquelle la proportion de femmes n'y atteint qu'un peu moins de trois pour cent. L'introduction de cours d'informatique dans le cadre d'une formation d'employé de bureau (secrétariat) pourrait augmenter cette proportion. Une coopération coordonnée avec d'autres parties prenantes peut également conduire à une plus grande ouverture vers les secteurs privé et public dans la région et augmenter le taux d'emploi des jeunes après leur formation, tout en contribuant à une hausse de la proportion de jeunes femmes dans l'éducation et la formation.

2.2 Préparation du projet

Le présent projet est le résultat d'un travail de longue haleine mené par le promoteur local du projet avec les groupes-cibles et d'expériences utiles acquises dans le domaine de la formation professionnelle. L'idée initiale de la modernisation et de l'expansion des deux centres Don Bosco est née principalement des réactions des anciens stagiaires et des entreprises. Des personnes-clés telles que les directeurs et les enseignants à l'échelle des centres et de la province salésienne, et notamment l'ADAFO, ont apporté des contributions significatives. Ainsi, la capacité d'accueil et les équipements nécessaires ont été déterminés avec les enseignants afin d'actualiser ou de planifier les cours en fonction de la demande. Des premiers devis ont été obtenus dans ce cadre. L'inspection locale de la formation professionnelle est également informée du projet et le soutient fortement. En outre, un échange a eu lieu avec des écoles professionnelles publiques à propos d'une éventuelle coopération en matière de formation des enseignants, d'échanges entre professionnels et d'éventuels cours de préparation aux examens pour les élèves en formation.

Dans le cadre d'une étude de faisabilité, les forces et les faiblesses et surtout, le potentiel des deux sites ont fait l'objet d'une présentation compréhensible et les idées de la proposition de projet ont non seulement été approuvées, mais aussi renforcées dans le choix de la filière de formation complémentaire à Siguiri, ainsi que pour les fins de cycles de toutes les filières de formation. Le choix initial d'une filière maçonnerie pour Siguiri a été écarté pour laisser la place à une filière électricité en raison d'une plus forte demande de l'économie et du groupe-cible. Selon les recommandations formulées par l'étude, des diplômes BT peuvent également être proposés, en plus du CAP, grâce au nouvel équipement. Par ailleurs, des perspectives ont été présentées sur la manière dont les centres pourraient se développer sur le plan organisationnel (structures et processus) et intégrer à l'avenir de nouvelles filières de formation et de nouveaux diplômes (Brevet de Technicien Supérieur – BTS). L'étude souligne également le besoin urgent de formaliser les relations avec les autres parties prenantes, en particulier le monde économique. La création d'un bureau d'insertion professionnelle permettra de tenir compte de cette situation. Dans ce contexte, nous avons demandé à Bengo, dans une lettre de M. Roland Strux datée du 28/04/2020, une augmentation du budget prévu. Les réponses de Mme Lampe le 29/04/2020 et le 12/05/2020 nous ont informés que les nouveaux chiffres déposés avaient été validés. Il n'y a pas eu d'ajustement des sommes dans le portail de demande ; cependant, les services spécialisés garderont une trace des sommes actuellement déclarées par Don Bosco Mondo e.V. lors de la présentation de la demande.

3. Groupe-cible direct/indirect

Résumé

[environ 10 lignes / après le résumé encadré, explications détaillées si nécessaire]

Le groupe-cible direct du projet est composé d'au moins 880 adolescents et jeunes adultes (dont 130 jeunes femmes) âgés de 16 à 25 ans, originaires des régions de Kankan et de Nzérékoré, qui sont essentiellement issus de catégories sociales très pauvres et à faible niveau d'instruction, dont les familles gagnent leur vie principalement grâce à l'économie de subsistance. Le groupe-cible direct comprend également 22 formateurs et enseignants de Kankan et de Siguiri. Leurs compétences et leurs qualifications sont renforcées par des formations complémentaires annuelles. Selon les caractéristiques socio-économiques et démographiques du groupe-cible principal, le groupe-cible indirect peut être estimé à environ 5 300 personnes. Le groupe-cible indirect comprend également des entreprises, des chambres et d'autres associations qu'il faut convaincre de la nécessité d'une coopération à long terme avec les centres Don Bosco.

Le groupe-cible direct du projet est composé d'au moins 880 adolescents et jeunes adultes âgés de 16 à 25 ans, originaires des régions de Kankan et de Nzérékoré, dont 130 jeunes femmes. En raison du fait que toutes les mesures de construction et d'approvisionnement ne seront pas entièrement achevées avant l'année scolaire 2021/22 et en raison de la pandémie mondiale de coronavirus, l'année de formation 2020/21 commencera avec un nombre plus restreint de 328 jeunes dans les filières existantes. Cela inclut les élèves déjà inscrits qui seront alors en 2e et 3e année de formation. Par la suite, nous prévoyons d'accueillir environ 185 nouveaux jeunes chaque année, afin que le nombre d'élèves puisse augmenter régulièrement et conformément à nos capacités. Chacun des cours proposés accueillera un nombre différent de nouveaux élèves, en moyenne près de 25 par an. Il est prévu que 320 élèves obtiennent le CAP pendant la durée du projet, ce qui correspond à une proportion d'un peu plus de 100 par an pour les deux sites. Parmi ceux-ci, 40 % (soit 40 personnes / an) poursuivront leur cursus dans les nouveaux cours de BT. Parmi les autres diplômés, au moins 70 % devront être placés dans un emploi. Il est souhaitable d'augmenter ce nombre à mesure que les contacts économiques se développent. Cependant, la durée et la gravité de l'impact économique de la pandémie sur la Guinée sont difficiles à prévoir.

La majorité du groupe-cible est issue de catégories sociales très pauvres et à faible niveau d'instruction, dont les familles gagnent leur vie principalement grâce à l'économie de subsistance. L'agriculture et l'artisanat y jouent un rôle important en tant que sources de revenus, mais les bonnes opportunités de formation font défaut. Chez Don Bosco, ils ont accès à une qualification certifiée qui leur permet de trouver un emploi décent ou de suivre la voie de l'indépendance en créant de petites unités de production. La pauvreté est un critère essentiel de sélection des élèves. Les jeunes hommes doivent également passer un test (français, mathématiques) car il y a souvent plus de candidats que de places disponibles. Les jeunes femmes sont généralement acceptées sans test afin d'accroître leur nombre dans la formation. Il n'y a donc pas de conditions d'admission pour elles. Comme mentionné précédemment, leur part n'est néanmoins que d'environ 3 % à ce jour. Ici, les cours de secrétariat devraient contribuer à une augmentation d'au moins 13 %. Le choix des cours de secrétariat a été fait après une analyse de la situation scolaire des filles, que le partenaire local a réalisée sur la base de discussions avec le groupe-cible sur place. Ce choix a été renforcé par les résultats du rapport analytique sur le secteur éducatif guinéen qui, comme décrit ci-dessus, constate que la majorité des jeunes femmes en formation se tournent principalement vers les professions du secteur tertiaire. Une attention particulière continuera d'être accordée aux jeunes qui veulent partir pour l'Europe. Comme décrit ci-dessus, le manque de perspectives, mais aussi les violations des droits de l'homme et les

tensions ethniques conduisent de nombreux jeunes Guinéens à entreprendre le difficile voyage vers l'Europe. Le nombre de demandeurs d'asile originaires de ce pays d'Afrique de l'Ouest a fortement augmenté en Europe ces dernières années. Jusqu'à 9 % des migrants qui atteignent l'Europe par la route méditerranéenne viennent de Guinée.

Tableau : Conditions d'accès

CAP	BT
Lettre de candidature	Lettre de candidature
15–22 ans	25 ans maximum au moment de l'inscription
Niveau enseignement primaire (10e classe)	Niveau enseignement secondaire (12e classe ou CAP)
Test en français et en mathématiques	Test en français et en mathématiques
Avoir un tuteur qui vit à Kankan en l'absence des parents	-

Le groupe-cible direct comprend également 22 formateurs et enseignants de Kankan et de Siguiri. Leurs compétences et leurs qualifications sont renforcées par des formations complémentaires annuelles.

Indirectement, les familles des élèves peuvent également être identifiées comme un groupe-cible. En permettant ou en améliorant la formation des jeunes et l'amélioration considérable de leur situation initiale sur le marché du travail qui en résulte, les jeunes peuvent apporter une contribution significative au revenu familial après une participation réussie au programme de formation et un accès ultérieur à un emploi ou un travail indépendant, aidant ainsi l'ensemble du foyer à sortir de la pauvreté. Selon les caractéristiques socio-économiques et démographiques du groupe-cible principal, le groupe-cible indirect peut être estimé à environ 6 100 personnes. Le groupe-cible indirect comprend également des entreprises, des chambres et d'autres associations qu'il faut convaincre de la nécessité d'une coopération à long terme avec les centres Don Bosco. À long terme, la société dans son ensemble bénéficie de la mise en place et de la professionnalisation des structures sociales dans le domaine de la formation professionnelle. Selon le partenaire local, il n'existe pratiquement pas d'initiatives d'entraide dans la région sous forme de systèmes ou de groupements coopératifs. Cependant, les diplômés des centres Don Bosco ont généralement la possibilité de se regrouper à cette fin dans des organisations « d'anciens élèves ». Seuls quelques syndicats défendent les droits des travailleurs locaux.

4. Matrice des effets (importance et efficacité)

Objectifs et indicateurs

Objectif principal (impact) : le projet contribue à la lutte contre la pauvreté et à l'amélioration durable des conditions de vie des jeunes marginalisés en Haute-Guinée.

Objectif du projet (résultat)	Indicateurs (plus cadre estimatif détaillé éventuellement)	
	Valeur initiale (quantitativement et qualitativement)	Valeur cible (objectif) (quantitativement et qualitativement)
La qualité et la pertinence de l'offre de formation professionnelle proposée par les deux écoles professionnelles Don Bosco de Kankan et Siguiri ont été optimisées et contribuent à l'amélioration de l'employabilité d'au moins 880 jeunes grâce à des programmes de formation et d'insertion professionnelle axés sur les besoins du marché de l'emploi.	<p>1. Les jeunes ne sont pas suffisamment qualifiés pour répondre aux exigences du marché du travail et ont donc du mal à trouver un emploi, ou sont sous-employés et ont peu de possibilités de développer leur carrière. Il y a une pénurie de travailleurs qualifiés dans les préfectures et à Kankan. Seule 5 % de la population active possède les qualifications nécessaires sous forme de diplômes de fin d'études formels. L'insertion sur le marché du travail se fait uniquement de manière informelle. Le devenir des diplômés n'est pas documenté.</p>	<p>1.1 À la fin du projet, au moins 880 jeunes entre 16 et 25 ans auront suivi une formation de trois ans à Kankan ou Siguiri, dont 120 jeunes femmes</p> <p>1.2 À la fin de la période du projet, au moins 320 jeunes (dont 13 % jeunes femmes) auront acquis les qualifications requises pour le marché du travail en obtenant un diplôme de CAP, dont au moins 120 jeunes s'inscriront dans une formation BT complémentaire.</p> <p>1.3. À partir de janvier 2021, le secteur privé soutiendra les nouvelles filières de formation dans les deux écoles professionnelles DB en offrant des possibilités de stage. Pendant la durée du projet, au moins 738 jeunes effectueront au moins un stage dans le cadre de leur formation CAP ou BT.</p> <p>1.4. À la fin du projet, 70 % des 320 jeunes ayant décroché le CAP seront entrés avec succès sur le marché du travail grâce au bureau d'insertion professionnelle (JSO) en tant que salariés avec un contrat de travail ou en tant qu'indépendants. Un système d'étude du devenir des diplômés est utilisé pour collecter et documenter les données.</p>

Objectifs secondaires (rendement)	Indicateurs (plus cadre estimatif détaillé éventuellement)	
	Valeur initiale (quantitativement et qualitativement)	Valeur cible (objectif) (quantitativement et qualitativement)
Le contenu de la formation est conçu pour répondre aux besoins actuels du marché du travail avec la modernisation de l'équipement et l'ajout des infrastructures nécessaires.	1. L'infrastructure et l'équipement des cinq filières existantes ne répondent guère aux exigences du marché du travail actuel.	<p>1.1. Les travaux de construction¹ seront terminés et réceptionnés d'ici la fin du troisième trimestre 2021. Le respect des exigences nationales standardisées est confirmé par les autorités compétentes</p> <p>1.2. L'équipement sera acheté, installé et pleinement fonctionnel d'ici la fin du troisième trimestre 2021. Le respect des exigences nationales standardisées est confirmé par les autorités compétentes</p> <p>1.3. Les nouvelles filières électricité générale et secrétariat à Siguiri seront reconnues ou accréditées par les autorités compétentes dans le cadre du CAP au plus tard pour l'année scolaire 2021/22</p>
	2. Le diplôme du CAP ne couvre que les exigences minimales formelles des besoins du marché du travail.	2.1. Pour l'année scolaire 2021/22, le diplôme du brevet technique sera introduit dans les filières électricité générale / industrielle, mécanique automobile et métallurgie à Kankan et certifié par les autorités compétentes.
	3. Les cours existants ne couvrent pas les intérêts des jeunes femmes. La proportion de femmes n'est que de trois pour cent.	3.1. La proportion globale de jeunes femmes en formation dans les deux centres sera portée à 13 % au minimum à la fin du projet grâce à la mise en place de formations courtes dans la bureautique.

¹ Kankan : un bâtiment de deux étages comprenant huit salles de classe, quatre bureaux et sept toilettes en forme de L avec un parking

Siguiri : un atelier de plain-pied avec un local de stockage et une petite salle de pause ; un atelier de plain-pied pour la formation des électriciens ; deux salles de classe pour chacune des filières métallurgie et électricité ; une salle informatique avec 25 postes de travail

		<p>3.2. À la fin de la période du projet, une stratégie de genre visant à augmenter la proportion de femmes dans la formation a été développée avec la participation de représentants des groupes-cibles, du secteur privé et des autorités locales et adoptée pour une mise en œuvre par les instances décisionnelles des partenaires locaux. La stratégie contient au moins des recommandations d'action concrètes sur les points suivants : promotion des femmes dans les professions techniques, examen des offres de formation au regard des besoins des groupes-cibles féminins, sensibilisation des acteurs sociaux, aménagement et équipement adapté aux besoins des femmes dans les deux écoles professionnelles</p>
<p>Un programme de formation continue est mis en place et régulièrement utilisé par les formateurs.</p>	<p>1. Les compétences pédagogiques et méthodologiques de 18 des 22 enseignants ne répondent pas aux exigences actuelles d'un enseignement adapté aux groupes-cibles et au marché du travail.</p>	<p>1.1. 18 enseignants reçoivent chaque année une formation continue en pédagogie et une série de cours de perfectionnement sur l'apprentissage fondé sur les compétences et confirment les connaissances avancées acquises à la suite de cette formation dans le cadre d'au moins un échantillon d'enseignement documenté par année scolaire.</p>
<p>Un bureau d'insertion professionnelle est disponible pour conseiller et soutenir les élèves dans leur insertion sur le marché du travail. Des campagnes de sensibilisation et des tables rondes sur les défis de la formation professionnelle sont organisées.</p>	<p>1. Les élèves ne sont guère soutenus dans leur insertion sur le marché du travail. La question des services de l'emploi n'est pas institutionnalisée. Aucune étude de traçabilité n'est effectuée.</p>	<p>1.1. Fin janvier 2021, un bureau d'insertion professionnelle sera créé et équipé à Kankan dans le but d'insérer les élèves sur le marché du travail et de coopérer avec les acteurs extérieurs. D'ici la fin du projet, un conseiller d'insertion disposera d'une description de poste et conseillera 880 jeunes sur l'orientation professionnelle, la création d'entreprises et les procédures de candidature. L'intégration structurelle du bureau dans</p>

		<p>l'administration de l'école est documentée dans l'organigramme.</p> <p>1.2. Une enquête sur les taux d'insertion et des études de traçabilité avec des informations quantitatives et qualitatives seront lancées dans les deux centres pour l'année scolaire 2021/22.</p> <p>1.3. Des contacts seront établis avec 20 entreprises locales à des fins d'insertion professionnelle et un système de suivi sera conçu jusqu'à la fin du projet. À la fin de la période du projet, au moins 6 protocoles d'accord sur des sujets tels que la formation en alternance, les stages ou même le financement de la formation seront conclus avec des entreprises locales.</p>
	<p>2. Une grande partie de la population locale n'attache aucune importance à la formation professionnelle. Les femmes, en particulier, sont souvent privées de cette possibilité de formation et d'indépendance.</p>	<p>2.1. À partir de 2021, une table ronde annuelle sera planifiée et mise en œuvre en coopération avec au moins quatre acteurs publics et privés de la formation professionnelle au niveau local. Dans chaque cas, une position commune sera élaborée et publiée sur l'importance socio-économique de la formation professionnelle, avec une référence particulière aux questions de genre en tant que thématique transversale.</p> <p>2.2. Au moins 300 jeunes (dont 40 femmes) indiquent lors d'un premier entretien avec le JSO qu'ils ont décidé de suivre une formation professionnelle à la suite de la campagne annuelle de sensibilisation sur la formation professionnelle et le genre menée avec au moins 3 TPE et PME et que leurs familles soutiennent cette décision.</p>

5. Mesures, méthodes et instruments pour atteindre les objectifs (efficacité et efficience)

5.1 Calendrier des mesures

Mesures	1e année du projet			2e année du projet			3e année du projet			4e année du projet		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Étude de faisabilité												
Travaux de construction												
Équipement												
Début de la formation												
Mesures de formation complémentaire												
Recrutement de personnel												
Activités d'insertion professionnelle												
Événements professionnels												
Suivi												

5.2 Mesures relatives au projet – Description, méthodes et instruments (y compris les contributions au renforcement des capacités auprès du porteur du projet et des organisations des groupes-cibles)

Mise en œuvre d'une formation axée sur le marché du travail

Pendant la durée du projet, au moins 180 jeunes au total (dont 120 jeunes femmes) bénéficieront des nouvelles offres de formation en électricité générale et en bureautique à Siguiri. Cela correspond à 20 élèves en électricité et à 40 en bureautique par an. 700 autres jeunes bénéficieront d'offres de formation optimisées et actualisées dans le cadre des programmes de formation existants à Kankan et Siguiri. La qualification professionnelle devrait déboucher sur une amélioration durable des opportunités d'emploi. En raison de la situation de vie difficile décrite ci-dessus, les jeunes gens ne sont pas en mesure d'apporter ne serait-ce qu'une petite contribution financière à la formation. Pendant la formation, ils participent toutefois à des activités générales telles que les travaux de nettoyage, l'aide à la préparation d'événements, etc.

Les deux centres de formation sont agréés par le Ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation professionnelle, de l'Emploi et du Travail (METFP/ET), qui valide les cursus et certifie les cours de formation. À l'issue des trois années de formation, le titre de CAP ou de BT est attribué dans la branche de formation correspondante. Dans le cadre du présent projet, le BT sera introduit à Kankan dans toutes les filières de formation. Selon l'étude de faisabilité, les deux centres peuvent se compléter afin que les élèves intéressés de Siguiri puissent terminer leur BT à Kankan. Les certificats sont reconnus au niveau national et dans les pays voisins. Le contenu des cours s'appuie sur les programmes d'études prescrits par l'État, qui sont divisés en modules individuels. Le nombre de modules varie en fonction du domaine de formation.

Les filières existantes à Kankan (électricité générale / industrielle, métallurgie / mécanique automobile) et à Siguiri (métallurgie / soudure) seront modernisées pour atteindre le niveau nécessaire pour le diplôme BT. Dans le même temps, l'adaptation des équipements signifie des liens

plus étroits avec les exigences du secteur privé. Il est également possible de garantir une part d'enseignement pratique de l'ordre de 65 %, avec suffisamment de postes de travail pour tous les élèves.

La filière électricité générale / industrielle est élargie pour inclure la technologie solaire. Cette spécialité est d'une grande importance dans un contexte d'approvisionnement en électricité incertain ou de forte dépendance à l'égard de combustibles fossiles coûteux. À Siguiri, en revanche, le nouveau cours de formation en électricité a été lancé en raison de la forte demande émanant à la fois du monde économique et du groupe-cible, sur les recommandations claires formulées dans l'étude de faisabilité mentionnée ci-dessus. L'électricité est généralement très demandée dans les secteurs domestique et industriel et offre de bonnes opportunités d'emploi aux diplômés. Au cours de la troisième année, le nouveau cursus électricité de Siguiri sera révisé sur la base des résultats alors obtenus, des réactions des entreprises et des autorités locales, ainsi que celles des diplômés, et complété par des contenus propres. 2 000 € seront affectés à cet objectif (point 1.2.5)

La filière de la mécanique automobile, qui comprend essentiellement les principes de la mobilité à deux et quatre temps, sera complété à Kankan par le module de mécanique lourde (par exemple, pour les véhicules articulés). Celui-ci élargit les possibilités pour les diplômés d'être recrutés par des entreprises industrielles, en particulier les mines. Un module mécatronique sera également ajouté pour répondre aux exigences actuelles de la plupart des véhicules.

Le soudage est l'une des plus importantes opérations de fabrication dans l'industrie et il est très demandé en Guinée. Il fait partie, sur les deux sites, du programme de formation existant en métallurgie (mécanique générale). Des modules consacrés au soudage de l'aluminium et au soudage au gaz seront également ajoutés et pourront aussi être adaptés sous la forme de cours de courte durée pour les salariés de l'industrie.

La filière bureautique (secrétariat) sera mise en place à Siguiri et s'adressera en priorité aux jeunes femmes. Des cours de courte durée (jusqu'à un an) seront proposés et aborderont les fondements du travail de secrétariat et de l'organisation du bureau, le maniement du PC et des logiciels courants, l'enregistrement de données, la création de présentations et la communication électronique. L'objectif est d'ouvrir lentement mais sûrement les cours à un plus grand nombre de femmes dans la région, ce qui n'était guère possible jusqu'à présent en raison de différents facteurs (société, demande, intérêts). La validation de cette formation est sanctionnée par la délivrance d'un certificat d'études qui est largement reconnu grâce à la bonne réputation de la formation professionnelle Don Bosco. En outre, le CAP sera également ouvert à la bureautique afin de renforcer les perspectives et les opportunités, en particulier pour les jeunes femmes qui ont déjà les qualifications nécessaires ou une formation de base. En raison du désavantage structurel des jeunes femmes dans la région, le partenaire local considère qu'il est nécessaire de développer une stratégie pour la promotion des femmes dans la formation professionnelle, laquelle doit inclure des approches de promotion active, mais aussi la planification ciblée des offres de formation, ainsi que des mesures de sensibilisation à proximité des centres et l'aménagement correspondant des centres.

Travaux de construction

Afin de pouvoir élargir l'offre de formation conformément à la description ci-dessus, il est nécessaire d'étendre considérablement les capacités d'accueil des deux sites, pour un montant total de 402 183 euros.

À Kankan, un nouveau bâtiment de deux étages comprenant huit salles de classe, quatre bureaux et sept toilettes en forme de L sera bâti pour répondre à l'augmentation des capacités. Au rez-de-chaussée, deux salles de classe sont prévues, chacune d'une superficie de 99 m². C'est aussi à cet endroit que sera située l'administration. L'aile administrative, qui inclut deux toilettes, comprendra

une salle des professeurs (environ 33 m²), la surveillance scolaire, le bureau du directeur et le secrétariat (environ 16 m² chacun). Le parking prévu, d'une superficie d'environ 280 m², sera construit au-dessus de l'étage supérieur et supporté par des colonnes. L'étage supérieur comprendra les six autres salles de classe, également d'une superficie de 99 m² chacune. Le bâtiment permettra de réduire les effectifs des classes de 40–45 personnes à un maximum de 30 élèves. Pour le bâtiment, le montant total estimé s'élève à 137 223 euros (point 1.1.1), ce qui inclut la préparation, le gros oeuvre et les finitions intérieures, ainsi qu'une installation solaire pour l'alimentation électrique (18 231 euros).

À Siguiri, comme déjà mentionné ailleurs, il n'y a actuellement qu'un seul hangar ouvert pour la formation en soudage. Afin de répondre aux exigences de l'État, un nouvel atelier de plain-pied avec un local de stockage et une petite salle de détente sera construit pour 55 000 € (280 m²). Pour la nouvelle filière électricité, un atelier sera construit pour 30 000 €. Les plans de ce bâtiment ne sont pas encore disponibles au moment de la demande et seront soumis ultérieurement.

En outre, les deux filières métallurgie et électricité bénéficieront respectivement de deux salles de classe (d'environ 48 m² chacune). Une salle d'une surface identique de 48 m² sera également prévue pour les cours d'informatique de courte durée. Les salles de classe sont réparties dans deux bâtiments et leur coût s'élève à 84 960 €. La salle informatique sera équipée d'une petite installation solaire pour l'alimentation en énergie, ce qui permettra aux étudiants d'y étudier et d'y faire leurs devoirs, même le soir (14 160 € – au prorata du point 1.1.4). En outre, 15 000 € seront consacrés à la construction d'un bloc sanitaire pour les deux sexes comprenant au total douze cabines et une fosse septique (environ 68 m²). Sur la recommandation urgente de l'étude de faisabilité, un mur d'enceinte de près de 1 000 m de long sera également construit pour le terrain de l'école. Le coût s'élève à 80 000 €, mais cela est essentiel pour la sécurité des étudiants et aussi pour celle du nouvel équipement. Les travaux d'agrandissement à Siguiri se montent à 264 960 euros (point 1.1.2).

Équipement

Afin d'adapter et de compléter les installations existantes et de garantir l'utilisation future des nouveaux locaux de formation et administratifs, il est nécessaire d'acheter à la fois du mobilier et l'équipement adéquat. Les coûts totaux se répartissent comme suit entre les différents domaines :

	Équipement		Poste de coût	Coûts €
	Kankan	Siguiri		
Cours théoriques	Tables, bancs, tableaux, bureaux, chaises, armoires	Tables, bancs, tableaux, bureaux, chaises	1.1.5	43 331 €
Bureau d'insertion professionnelle	Tables, chaises, placard, ordinateur, imprimante	-	1.1.6	4 000 €
Électricité générale / industriel	Murs d'apprentissage, câbles et interrupteurs, instruments de mesure, panneaux solaires, batteries d'accumulateurs, régulateurs, outils à main, fourniture initiale de consommables, etc.	Murs d'apprentissage, câbles et interrupteurs, instruments de mesure, fourniture initiale de consommables, etc.	1.1.3 + 1.1.4	55 074 €
Métallurgie / Soudage	Station de soudage MIG-MAG, équipement de soudage et chalumeaux, divers outils à main pour la métallurgie, fourniture initiale de consommables, etc.	Divers outils à main modernes pour la métallurgie, fourniture initiale de consommables, etc.	1.1.3 + 1.1.4	135 360 €
Mécanique automobile	Instruments de mesure pour les moteurs et l'électricité automobile,	-	1.1.3	57 711 €

	outils de diagnostic, banc d'essai, grue de levage, outils divers, etc.			
Informatique	-	Ordinateur, imprimante, installation solaire (+ mobilier, voir ci-dessus)	1.1.4	26 310 €
Divers		Générateur d'électricité	1.1.4	18 000 €
Total :				340 786 €

Le coût des équipements à Kankan s'élève à 221 571 euros pour les filières (point 1.1.3), 38 360 euros pour le mobilier (point 1.1.5) et 4 000 euros pour l'équipement d'un bureau d'insertion professionnelle (point 1.1.6). Le budget de Siguiri comprend 70 884 euros (point 1.1.4) pour l'ensemble des filières et 4 971 euros (point 1.1.5) pour le mobilier. Les détails sont donnés dans les listes des annexes 2 et 3, et tous les achats sont effectués dans la région (Guinée et Mali). Les appels d'offres seront lancés une fois que le projet aura été approuvé. Lors de l'attribution des marchés, on veillera à ce que des prestations de garantie soient également inclus dans l'offre et à ce que les pièces de rechange soient disponibles à bref délai, si nécessaire. Les coûts totaux incluent également les coûts d'installation.

La manutention, l'entretien et les réparations seront assurés par les enseignants eux-mêmes. Si nécessaire, cela se fait avec le soutien des différentes écoles professionnelles Don Bosco de la région (Mali, Sénégal, Côte d'Ivoire) qui sont en contact les unes avec les autres et possèdent de nombreuses compétences différentes.

Mise en place d'un programme d'insertion professionnelle

En l'absence d'une offre publique large, la création de son propre bureau d'insertion professionnelle revêt une importance capitale. Dans ce contexte, un manuel de qualité a déjà été élaboré pour les bureaux d'insertion professionnelle (Job Service Offices, JSO) au niveau des provinces de l'Ordre dans le cadre d'un projet de promotion des structures sociales (Annexe 4). Des représentants de toutes les provinces de l'Ordre, y compris l'AFO, y ont pris une part active. Les normes de qualité qui y sont définies constituent le fondement des processus de travail du futur bureau qui sera en charge des deux institutions. L'objectif est d'aider les jeunes à développer et à intérioriser leurs compétences sociales et communicatives grâce à des éléments spécifiques de la pédagogie Don Bosco (communication sociale, sport et gestion sociale du quotidien), afin qu'ils soient en mesure de faire preuve d'assurance et de compétence pendant le processus de recrutement et au travail. Un budget de 4 000 euros est prévu pour la création du bureau. En outre, une moto sera achetée pour la mobilité (4 500 €, point 1.1.7), ce qui facilitera considérablement le travail en réseau.

Tableau : Création d'un JSO

	Quantité	Prix unitaire €	Total €
Chaise de bureau	1	192	192
Bureau	1	156	156
Table de réunion	1	86	86
Chaises	6	20	120
Étagère	2	58	116
Ordinateur portable	1	1 060	1 060
Vidéoprojecteur + écran	1	1 070	1 070
Outil de base de données	1	1 200	1 200
			4 000

Dans le cadre du programme d'insertion professionnelle prévu, les jeunes sont accompagnés dans leur entrée dans le monde du travail. Afin de réussir le lancement et l'élaboration de ce processus, la s doit

être intensifiée et structurée. Jusqu'à présent, la coopération avec les entreprises n'a eu lieu que de manière sporadique à l'occasion de contacts fortuits ou personnels de certains employés. Des contacts réguliers et formalisés avec un plus grand nombre d'entreprises de la région sont nécessaires de toute urgence pour assurer la mise à disposition permanente d'offres de stage. Par conséquent, il nous faut nouer au moins 20 nouveaux contacts avec des entreprises en vue d'une insertion professionnelle avant la fin de la durée du projet. À la fin de la période du projet, nous prévoyons au moins six protocoles d'accord sur des sujets tels que la formation en alternance, les stages ou même le financement de la formation avec des entreprises locales. L'intégration des jeunes femmes dans la formation professionnelle est un point important. Sous l'égide du JSO, une stratégie de genre visant à augmenter la proportion de femmes dans la formation sera développée avec la participation de représentants des groupes-cibles, du secteur privé et des autorités locales et adoptée pour une mise en œuvre par les instances décisionnelles des partenaires locaux. Cette stratégie doit inclure des recommandations d'action concrètes sur les points suivants : promotion des femmes dans les professions techniques, examen des offres de formation au regard des besoins des groupes-cibles féminins, sensibilisation des acteurs sociaux, aménagement et équipement adapté aux besoins des femmes dans les deux écoles professionnelles.

Afin d'attirer l'attention des autres parties prenantes et de les interpeller, diverses manifestations sont également prévues dans le cadre des attributions du JSO. Nous prévoyons pour cela au point 1.2.4 un budget total de 6 000 €, qui peut s'établir comme suit. À partir de 2021, une table ronde sera organisée tous les ans (trois au total) avec des représentants d'entreprises, d'institutions de formation professionnelle publiques et privées et des pouvoirs publics. Dans ce cadre, les défis actuels auxquels sont confrontés la formation professionnelle et le marché du travail seront examinés, des exemples de meilleures pratiques seront mis en exergue et des définitions et déclarations communes seront documentées et publiées. La question du genre sera mise en évidence comme une question transversale importante et les postes seront transférés vers la stratégie mentionnée ci-dessus. Pour une table ronde, le budget est évalué à 1 000 € pour les invitations, les boissons, l'équipement technique, la publicité et la documentation, ainsi que pour la location de la salle (point 1.2.4).

Il est prévu que les réseaux et la coopération avec les entreprises et les autorités locales au niveau communal et cantonal soient renforcés grâce au travail du bureau. Il y a là un grand potentiel. Les contacts établis dans le cadre de ce travail devraient donc être utilisés non seulement pour l'insertion des jeunes dans de bons emplois, mais aussi l'exploitation des nouvelles synergies qui contribueront à consolider ces contacts. Cela inclut notamment d'aborder des thématiques locales communes telles que la promotion des femmes, l'image négative de la formation professionnelle ou la nécessité d'une expérience de formation pratique en étroite concertation avec les parties prenantes. C'est pourquoi une campagne commune de sensibilisation à la formation professionnelle comme option de carrière sera organisée en 2021 et 2022 en coopération avec les PME et TPE locales. Ceci est destiné à promouvoir deux points. Il convient, d'une part, de renforcer l'image de la formation professionnelle et, d'autre part, d'encourager les TPE et PME locales à soutenir les centres Don Bosco avec des offres de stages, des journées d'orientation ou même des bourses d'études. Le coût par campagne s'élève à 1 500 € (point 1.2.4), ce qui inclut les frais de préparation, l'impression du matériel publicitaire, les spots radio et l'organisation d'une journée portes ouvertes (technologie, publicité).

Tableau : Campagnes et sensibilisation

Position	Prix	Somme €	Total €

2 campagnes de sensibilisation auprès des PME	Affiches / bannières / flyers 500 € Spots radio 600 € Journée portes ouvertes 400 €	1 500 €	3 000 €
3 manifestations professionnelles	Table ronde / Débat public Invitation 40 € Salle 220 € Présentation 200 € Boissons 40 € Technologie 300 € Matériel et documentation 150 € Petits cadeaux aux invités 50 €	1 000 €	3 000 €
Total			6 000 €

Formations complémentaires

Pour assurer la qualité de l'enseignement, les formateurs et les enseignants de Kankan et de Siguiri reçoivent chaque année une formation complémentaire en pédagogie (1 par année scolaire) et en apprentissage fondé sur les compétences (KBL – 1 par année scolaire). 18 enseignants sont prévus pour la formation complémentaire en pédagogie, en fonction de la demande. Les 22 enseignants recevront tous une formation complémentaire à l'apprentissage fondé sur les compétences. Le calendrier et le contenu de l'apprentissage basé sur les compétences ont déjà été établis pour l'année scolaire 2020/2021 (Annexe 5). En outre, les personnes qui seront nommées comme conseillers d'insertion professionnelle en 2021 et 2022 recevront une formation en vue de la mise en œuvre du manuel de qualité pour l'insertion professionnelle de DB Tech Africa (Annexe 4). La formation sera assurée par Mathieu Adjanou, qui travaille avec succès comme conseiller d'insertion professionnelle dans un centre Don Bosco au Bénin, mais qui est aussi en charge de cette question au niveau de l'ensemble de la province salésienne AFO et coordonne les conseillers locaux. Ainsi, seuls les frais de transport aérien sont engagés. Un montant total de 12 400 euros est estimé pour la formation (point 1.2.3).

Tableau : Formation complémentaire en pédagogie des enseignants

Position	Prix	Calcul	Total €
Déroulement	100 € / jour	6x100	600 €
Matériel	20 € / personne / 6 jours	18x20	360 €
Restauration	37,78 € / personne / 6 jours	18x37,78	680 €
Hébergement	20 € / personne / 6 jours	18x20	360 €
Total formation individuelle			2 000 €
Total		4x	8 000 €

Tableau : Formation complémentaire en apprentissage fondé sur les compétences

Position	Prix	Calcul	Total €
Déroulement	50 € / demi-journée	7x50	350 €
Matériel	11,67 € / personne / 7 demi-journées	22x9,55	210 €
Restauration	2,22 € / personne / 7 demi-journées	22x1,82	40 €
Total formation individuelle			600 €
Total		4x	2 400 €

Tableau : Formation complémentaire conseiller en insertion professionnelle (JSO)

Position	Prix	Calcul	Total €
Introduction au manuel JSO	1 000 € vol Bénin - Mali - voiture jusqu'en Guinée	1*1000	1 000 €
Total		2x	2 000 €

5.3 Mesures de soutien au projet, coordination et suivi

La mise en œuvre est assurée par les responsables sur place. La gestion et le suivi de l'ensemble du projet seront pris en charge en complément par le bureau du projet de l'ADAFO à Bamako, au Mali, qui se situe à une courte distance de la région du projet. Toutefois, sur recommandation de l'étude de faisabilité, un groupe de pilotage sera toujours impliqué dans la communication. Outre les responsables des deux centres, le bureau ADAFO de Bamako et Don Bosco Mondo e.V., ce groupe inclut également le père Paul Adjibode, économiste de la province, et le bureau ADAFO d'Abidjan, en Côte d'Ivoire. Au début du projet, il y aura un atelier de lancement de cinq jours, qui sera mené sur place par le responsable en charge du projet de Don Bosco Mondo e.V., en coopération avec les partenaires. À cette occasion seront abordées les exigences des réglementations applicables en matière de mise en œuvre, de documentation et de compte-rendu et plus particulièrement le cadre contractuel avec les formulaires associés. Il est prévu que les participants soient ADAFO-Mali et ADAFO-Côte d'Ivoire, les deux centres et leurs administrateurs et parfois aussi l'expert-comptable prévu, soit 10 personnes au total. Les coûts s'élèveront à 3 800 euros (point 1.2.7).

Tableau : Atelier de lancement

Position	Prix	Calcul	Total €
Matériel	15 € / personne / 5 jours Imprimés et clé USB	10*15	150 €
Hébergement	25 € / personne / 5 jours	10*25	250 €
Restauration	50 € / personne / 5 jours	10*50	500 €
Transport	2x Abidjan 2 000 € 1x Bamako 500 €	2 500 €	2 500 €
Séminaire de consolidation du groupe de pilotage	Excursion d'une demi-journée 250 + dîner 150	400 €	400 €
Total			3 800 €

Le compte-rendu se présente sous la forme de rapports factuels et financiers adressés à Don Bosco Mondo sur une base trimestrielle et à la fin de l'année dans le cadre de l'état intermédiaire des dépenses. ADAFO Mali suivra la mise en œuvre sur place une fois par an en 2020 et deux fois par an à partir de 2021, coordonnera les étapes suivantes et conseillera les responsables locaux. Le groupe de pilotage se réunira une fois par an sur l'un des sites du projet. Seuls les frais de transport seront facturés, l'hébergement et les repas seront pris en charge par les centres. Pour le suivi, les coûts sont évalués à 9 500 € (point 1.2.6).

Tableau : Suivi

Position	Prix	Calcul	Total €
ADAFO Mali 2x / an	Transport 1 personne Bamako - Kankan - Siguiri - retour	2020 : 1*500 € 2021-2023 : 2*500 €	3 500 €
ADAFO CIV 1x / an	Transport 2 personnes Abidjan - Bamako - Guinée	2021-2023 : 3*2 000 €	6 000 €

Total toutes les années	2020 ADAFO Mali uniquement, à partir de 2021 2x ADAFO Mali et 1x ADAFO CIV	500+3 000+6 000 €	9 500 €
--------------------------------	---	-------------------	----------------

Un expert-comptable indépendant (point 1.2.2) vérifiera chaque année sur place les livres, les comptes et autres documents pertinents et encouragera également une gestion optimale du projet en rédigeant une lettre de recommandations. Les coûts afférents se montent à 12 000 €. Le travail du bureau du projet, ainsi que celui des deux centres sera pris en charge à hauteur de 19 800 €, les coûts étant dégressifs. Ils incluent le coût des consommables pour les deux centres (10 000 €), les dépenses en énergie des centres (4 000 €), les frais de communication (300 €), les frais de transport, notamment pour les achats urgents ou les réunions avec les autorités, par exemple à Conakry, etc. (2 500 €), et les frais de fonctionnement du nouveau bureau d'insertion professionnelle (3 000 €). Ces derniers englobent surtout les coûts liés à la mise en réseau complexe et au suivi continu des diplômés (transport, hébergement et communication, matériel de travail, entretien de la moto).

En préparation du projet, une étude de faisabilité a été commandée pour analyser la situation sur place et présenter les besoins dans une perspective à moyen et long terme par rapport à une idée de projet originale. Le coût de cette étude est de 15 000 € (point 1.5.1). Celui-ci inclut les frais de personnel pour les phases de terrain et de compte-rendu, ainsi que pour la logistique.

En outre, Don Bosco Mondo e.V. accompagnera étroitement le projet et fournira des conseils sur la mise en œuvre des mesures. Deux voyages sont prévus pour un total de 1 300 € chacun (point 1.4 – 2 600 €) pour la participation à l'atelier de lancement et pour l'accompagnement à l'élaboration de l'état intermédiaire des dépenses à la fin du projet. À la fin du projet, une évaluation est prévue (point 1.5.2) afin d'examiner l'impact des mesures prises jusqu'à présent dans le cadre du projet, notamment en ce qui concerne la mise en place des diplômés supérieurs, les activités du JSO et l'accès des jeunes femmes à la formation professionnelle.

5.4 Frais de personnel

La bonne mise en œuvre de toutes les mesures du projet nécessite un personnel supplémentaire. Cinq postes seront financés par le projet. Il s'agit ici du coordinateur du projet sur place, du directeur général d'ADAFO Mali et d'un comptable à Kankan qui consacreront 50 pour cent de son temps de travail à la gestion financière. Il faut par ailleurs de nouveaux professeurs pour les filières électricité et bureautique à Siguiri et une personne pour le bureau d'insertion professionnelle à Kankan.

Tous les employés recevront un contrat de travail au début de la procédure d'embauche, dans lequel seront précisés le salaire mensuel, les heures de travail (taux d'activité), ainsi que d'autres conditions. Des justificatifs d'activité professionnelle seront fournis pour le personnel qui n'est pas employé à temps complet. Le coût total s'élève à 28 980 euros (point 1.3), les postes du projet étant entièrement financés et les deux derniers postes mentionnés étant dégressifs.

Tableau : Frais de personnel

Titre du poste	Taux d'activité	Domaine d'activité
Coordinateur de projet	100 %	Responsabilité globale de la mise en œuvre du projet, de la planification financière et des compte-rendus, ainsi que de la coordination de toutes les activités à partir du 15/11/2020
Comptable	50 %	Tâches administratives générales, préparation des rapports financiers, tenue de la comptabilité du projet, tenue des listes de dépenses, compilation de toutes les pièces justificatives pertinentes, préparation des paiements (embauche au 15/11/2020)
Coordinateur ADAFO Mali	70 %	Coordination de la mise en œuvre, du suivi et des compte-rendus
Conseiller d'insertion professionnelle	100 %	Orientation et accompagnement des élèves et des personnes intéressées ; mise en place d'un système d'enquête sur le devenir des anciens élèves, suivi des diplômés, développement et entretien de réseaux locaux avec les entreprises, les autorités et les autres parties prenantes, organisation de stages, insertion professionnelle, planification et mise en œuvre de manifestations professionnelles
2 formateurs à Siguir	100 %	Exécution de la formation et planification des modules de formation sur la base du programme pédagogique, tenue de statistiques sur la formation, préparation des élèves aux stages

6. Interaction avec d'autres acteurs

Résumé

[environ 10 lignes / après le résumé encadré, explications détaillées si nécessaire]

Actuellement, il n'existe pratiquement aucune intervention internationale dans le domaine de la formation professionnelle en Guinée qui recoupe les activités du projet. Des contacts ont été pris avec le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) qui a pour objectif la création d'emplois afin de soutenir la croissance locale émergente, d'améliorer la résistance des communautés aux chocs et de réduire la migration des jeunes. L'ADAFO est également en contact permanent avec les acteurs locaux, en particulier avec l'inspection locale de la formation professionnelle et plusieurs prestataires gouvernementaux sur l'organisation des formations complémentaires des enseignants qui pourraient avoir lieu dans les centres Don Bosco. En outre, des échanges de personnel devraient également contribuer à l'amélioration des méthodes de travail.

7. **Risques et mesures de réduction des risques**

Résumé

[environ 10 lignes / après le résumé encadré, explications détaillées si nécessaire]

Sur la base d'une analyse complète des risques dans le cadre de l'étude de faisabilité, de nombreux risques peuvent être minimisés en mettant en œuvre les différentes recommandations. Il est relativement peu probable que la demande de possibilités de formation professionnelle de la part du groupe-cible diminue car la demande de places de formation reste élevée et les jeunes sont motivés pour créer les conditions qui leur permettront de gagner leur vie et de vivre de manière indépendante. Parmi les risques majeurs qu'il est quasiment impossible de contrôler figure la pandémie de SRAS-CoV-2 qui sévit actuellement et qui pourrait entraîner des retards dans l'avancement du projet. Malgré le nombre relativement limité de cas (environ 11 000 au total) et le faible nombre de tests (quelques centaines par jour), des mesures ont été prises pour contenir la pandémie : distanciation sociale, masques obligatoires, règles d'hygiène qui sont également appliquées dans les écoles Don Bosco. Les écoles ont toutefois été rouvertes le 1er septembre afin de clore la dernière année scolaire avant le 15 octobre 2020. Le début de la nouvelle année scolaire est désormais fixée au 16/11/20. Les travaux de construction pourront être réalisés dans le respect de la réglementation en vigueur pour la maîtrise de la pandémie. L'instabilité économique peut entraîner des fluctuations extrêmes du taux de change et la disponibilité des matériaux et des équipements risque de s'en trouver limitée, en particulier compte-tenu de la pandémie. Dans la mesure du possible, les dépenses doivent donc être effectuées en francs CFA (XOF). Les retards éventuels dans les aménagements ou les mesures d'infrastructures seront évités en assurant une collaboration étroite avec les structures locales et en coordonnant étroitement la planification financière et temporelle nécessaire avec un préavis suffisant. La situation actuelle au regard de la pandémie, mais aussi des prochaines élections présidentielles, sera analysée en détails.

8. **À propos de la durabilité (structurelle, économique, sociale, écologique)**

Résumé

[environ 10 lignes / après le résumé encadré, explications détaillées si nécessaire]

Le projet bénéficie des structures de fonctionnement de la province salésienne AFO et donc d'un réseau en faveur de l'emploi des jeunes et du travail éducatif. L'accès aux institutions nationales et aux organisations donatrices internationales est garanti sous la coordination de l'ADAFO. La province garantit la prise en charge de tous les frais de fonctionnement du centre de formation après la fin du projet. À l'avenir, les diplômés seront soutenus de manière active dans leur recherche d'emploi par le partenaire local. Cela inclut la préparation de l'entretien d'embauche ou du dossier de candidature, mais aussi l'établissement de contacts avec des entreprises locales et régionales. Les normes de qualité uniformes élaborées par le réseau de formation professionnelle Don Bosco Tech Africa pour l'insertion professionnelle jouent à cet égard un rôle essentiel. Les élèves déboursent une somme modique qui est nettement inférieure aux frais de scolarité de l'État et qui contribue à démontrer la valeur de la formation aux différents élèves. La durabilité institutionnelle du projet est établie essentiellement par un renforcement des capacités dans le cadre de mesures de perfectionnement du personnel.

Échelle d'évaluation des critères du CAD/OCDE et définitions



Critères	Définition	Score	Evaluation	Explication	Questions de recherche potentielles
Relevance : L'intervention fait-elle ce qu'il faut ?	La Relevance est la mesure dans laquelle les objectifs d'une intervention de développement sont compatibles avec les exigences des bénéficiaires, les besoins du pays, les priorités mondiales et les politiques des partenaires et des donateurs.	14 - 16 points	Très bon	Les besoins et les liens politiques sont/étaient correctement identifiés et sont/étaient très prioritaires ; et la conception est/était clairement appropriée pour y répondre.	Lors de l'appréciation ou de l'évaluation de la Relevance, il convient de prendre en compte les éléments suivants * l'alignement sur les politiques, stratégies, priorités et systèmes nationaux/internationaux/régionaux/locaux et des partenaires * l'adéquation du traitement prévu et de la prise en compte des questions transversales * les points de vue, l'appropriation et la participation des parties prenantes * Les besoins et les capacités des partenaires et des bénéficiaires * Relevance de la modalité * Coordination avec d'autres donateurs et duplication éventuelle des efforts
		11 - 13 points	Bon	Les besoins et les liens politiques pour les bénéficiaires/parties prenantes concernés (individus, organisations ou les deux) ont été identifiés de manière appropriée ; et la conception est/était fondamentalement appropriée pour y répondre.	
		08 - 10 points	Qualité suffisante	Les besoins et les liens politiques ont été correctement identifiés, mais ne sont peut-être pas les plus prioritaires ; la conception est/était fondamentalement adaptée pour y répondre, mais aurait pu être améliorée.	
		05 - 07 points	Moins qu'adéquat	Les besoins et les liens politiques existent et la conception aurait pu ou a pu y répondre, mais il y a eu ou il y a eu un problème avec la conception ou le contexte (par exemple, les ressources, le contexte institutionnel, le calendrier, la volonté politique).	
		02 - 04 points	Pauvre	Les besoins et les liens avec les politiques sont ou n'étaient pas prioritaires, ou la conception est ou était défectueuse, ou le cadre n'est ou n'était pas approprié pour une intervention à ce moment-là.	
		00 - 01 points	Très faible	Intervenir de cette manière risque de causer autant de mal que de bien, ou Intervenir de cette manière cause autant de mal que de bien, ou Intervenir de cette manière a causé autant de mal que de bien.	
Cohérence : Dans quelle mesure l'intervention est-elle adaptée ?	La cohérence est la mesure dans laquelle l'intervention est compatible avec d'autres interventions dans un pays, un secteur (externe) ou une institution (interne).	14 - 16 points	Très bon	L'intervention est très cohérente et parfaitement alignée sur les objectifs de développement, très bien coordonnée avec d'autres interventions pertinentes et parfaitement adaptée aux besoins et au contexte locaux. Il y a une intégration complète entre les secteurs, une participation et une appropriation importantes des parties prenantes, et une adaptabilité ou une flexibilité exceptionnelle.	Lors de l'appréciation ou de l'évaluation de la cohérence, il convient de prendre en compte les éléments suivants * Si d'autres interventions (en particulier des politiques) soutiennent ou sapent l'intervention, et vice versa. * La cohérence interne concerne les synergies et les liens entre l'intervention et les autres interventions mises en œuvre : La cohérence interne concerne les synergies et les liens entre l'intervention et d'autres interventions menées par la même institution/le même gouvernement, ainsi que la cohérence de l'intervention avec les normes et standards internationaux pertinents auxquels cette institution/ce gouvernement adhère. La cohérence externe prend en compte la cohérence de l'intervention avec les interventions d'autres acteurs dans le même contexte. Cela inclut la complémentarité, l'harmonisation et la coordination avec d'autres acteurs, et la mesure dans laquelle l'intervention apporte une valeur ajoutée tout en évitant la duplication des efforts. * Alors que la Relevance évalue l'intervention au niveau des besoins et des priorités des parties prenantes et des bénéficiaires directement concernés, la cohérence va plus loin et examine l'adéquation de l'intervention avec le système dans son ensemble. La Relevance et la cohérence examinent toutes deux la manière dont l'intervention s'aligne sur le contexte, mais elles le font à partir de perspectives différentes. * La cohérence est souvent un angle utile pour commencer à examiner les effets non intentionnels, qui peuvent être pris en compte dans le cadre de l'efficacité et de l'impact. Si l'intervention atteint ses objectifs (efficacité), ces gains peuvent être annulés par d'autres interventions (non cohérentes) dans le contexte. * De même, il existe des liens avec l'efficacité : les interventions incohérentes peuvent faire double emploi, ce qui entraîne un gaspillage des ressources.
		11 - 13 points	Bon	L'intervention est fortement alignée sur les objectifs de développement et bien coordonnée avec d'autres interventions pertinentes, et elle est bien adaptée aux besoins et au contexte locaux. L'intégration intersectorielle est excellente, la participation et l'appropriation des parties prenantes sont fortes et l'adaptabilité ou la flexibilité est élevée.	
		08 - 10 points	Qualité suffisante	L'intervention est généralement bien alignée sur les objectifs de développement et coordonnée avec d'autres interventions pertinentes, et elle est assez bien adaptée aux besoins et au contexte locaux. L'intégration intersectorielle est bonne, la participation et l'appropriation des parties prenantes sont significatives et l'adaptabilité ou la flexibilité sont raisonnables.	
		05 - 07 points	Moins qu'adéquat	L'intervention présente un degré raisonnable d'alignement sur les objectifs de développement et une certaine coordination avec d'autres interventions pertinentes, mais elle pourrait être mieux adaptée aux besoins et au contexte locaux. L'intégration intersectorielle est modérée, la participation et l'appropriation par les parties prenantes sont limitées, et l'adaptabilité ou la flexibilité sont faibles.	
		02 - 04 points	Pauvre	L'intervention s'aligne dans une certaine mesure sur les objectifs de développement, mais manque de coordination avec d'autres interventions pertinentes et n'est pas bien adaptée aux besoins et au contexte local. L'intégration intersectorielle est limitée, la participation et l'appropriation des parties prenantes sont minimales et l'adaptabilité ou la flexibilité sont limitées.	
		00 - 01 points	Très faible	L'intervention est très incohérente et mal alignée sur les objectifs de développement, manque de coordination avec d'autres interventions pertinentes et n'est pas adaptée aux besoins ou au contexte locaux. Il y a peu d'intégration entre les secteurs, peu de participation et d'appropriation des parties prenantes, et peu ou pas d'adaptabilité ou de flexibilité.	
L'efficacité : L'intervention atteint-elle ses objectifs ?	L'efficacité est la mesure dans laquelle les résultats souhaités sont atteints ou devraient l'être.	14 - 16 points	Très bon	Les produits et les résultats devraient être / sont / ont été dépassés.	Lors de l'appréciation ou de l'évaluation de l'efficacité, il convient de prendre en compte les éléments suivants * S'il existe une analyse solide du "problème" et si l'activité relie logiquement les intrants et les extrants aux résultats, par exemple au moyen d'un énoncé logique cohérent des résultats. * Les réalisations et les résultats (effets) et la manière dont les résultats réels se comparent à ceux initialement prévus, y compris la faisabilité technique et pratique à partir de ce point. * Approche de l'intégration des bonnes pratiques et des enseignements en matière de développement * Gestion des relations avec les parties prenantes * Mise en œuvre du suivi et de l'évaluation en termes de fourniture d'informations
		11 - 13 points	Bon	Les produits et les résultats sont censés être/sont/sont atteints.	
		08 - 10 points	Qualité suffisante	Les produits et les résultats devraient être / sont / ont été largement atteints.	
		05 - 07 points	Moins qu'adéquat	Certains produits et résultats sont censés être, sont ou ont été obtenus.	
		02 - 04 points	Pauvre	Peu ou pas de produits et de résultats sont attendus, sont en train d'être réalisés ou ont été réalisés.	

	00 - 01 points	Très faible	Les produits et les résultats devraient être/sont/sont moins bons qu'en l'absence d'intervention.	significatives * Gestion des défis, des risques et des questions, y compris les questions transversales
--	----------------	-------------	---	--

L'efficacité : Dans quelle mesure les ressources sont-elles bien utilisées ?	L'efficience fait référence à la manière dont les ressources (fonds, expertise, temps, etc.) sont converties en résultats de manière économique.	14 - 16 points	Très bon	Le rapport qualité-prix dépasse les normes habituelles.	Lors de l'évaluation de l'efficience, il convient de prendre en compte les éléments suivants * le rapport qualité-prix des produits * l'exactitude et l'exhaustivité du budget * la qualité de la gestion, y compris la passation des marchés * la gestion financière, les systèmes de suivi et d'évaluation et la gestion des risques * la performance des partenaires et des donateurs * Harmonisation avec les autres donateurs ou duplication des efforts Harmonisation avec d'autres donateurs ou duplication des efforts * Si des méthodes alternatives pourraient atteindre, ou auraient pu atteindre, des résultats similaires
		11 - 13 points	Bon	Bonnes pratiques en matière de passation de marchés, etc.	
		08 - 10 points	Qualité suffisante	En règle générale, bonnes pratiques en matière de passation de marchés, de respect des délais, etc. ; certaines améliorations sont possibles en ce qui concerne le rapport qualité-prix.	
		05 - 07 points	Moins qu'adéquat	Problèmes liés à la passation des marchés, au respect des délais, etc. ; possibilité d'améliorer le rapport qualité-prix.	
		02 - 04 points	Pauvre	Argent gaspillé ; d'importantes économies auraient pu être réalisées pour des résultats similaires.	
		00 - 01 points	Très faible	Surcoûts importants ; gaspillage significatif, éventuellement par le biais de la fraude ou de la corruption.	
L'impact : Quelle différence l'intervention fait-elle ?	L'impact est le changement qui en résulte, y compris les effets positifs et négatifs, voulus et non voulus.	14 - 16 points	Très bon	L'impact devrait dépasser / dépasse / a dépassé l'impact espéré, y compris les impacts positifs inattendus.	Lors de l'évaluation de l'impact, il convient de tenir compte des éléments suivants * l'analyse coût-bénéfice et l'optimisation des ressources pour les résultats * les changements à long terme, qu'ils soient planifiés ou non, positifs ou négatifs * les questions transversales, y compris les impacts négatifs potentiels, par exemple les atteintes aux droits de l'homme, à l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'environnement * Gestion des risques
		11 - 13 points	Bon	Impact positif net équivalent à l'impact prévu.	
		08 - 10 points	Qualité suffisante	Impact positif net dans la plupart des domaines.	
		05 - 07 points	Moins qu'adéquat	Un certain impact positif, mais qui devrait être/est/était inférieur aux prévisions dans certains domaines, ou des impacts négatifs significatifs également.	
		02 - 04 points	Pauvre	L'impact positif est faible ou inexistant et l'impact négatif est à peine plus important.	
		00 - 01 points	Très faible	L'impact négatif identifiable l'emporte sur tout impact positif.	
Durabilité : Les avantages seront-ils durables ?	La durabilité est la probabilité que les avantages à long terme se poursuivent après l'achèvement de l'aide majeure.	14 - 16 points	Très bon	Avantages positifs satisfaisants, avec une forte probabilité de durabilité à long terme. Le projet a fait preuve d'une efficacité exceptionnelle en veillant à ce que les avantages soient maintenus après l'achèvement de l'aide principale.	Lors de l'évaluation de la durabilité, il convient de tenir compte des éléments suivants * les questions transversales * La qualité de la planification de la transition ou de la sortie pour assurer la durabilité des résultats * Environnement institutionnel * L'environnement institutionnel * La viabilité politique et financière des partenaires * Implications financières à long terme des changements apportés par l'activité Implications financières à long terme des changements découlant de l'activité * Dispositions en matière de responsabilité mutuelle * Tout autre risque pour les résultats positifs à long terme
		11 - 13 points	Bon	Les retombées positives devraient être/sont/seront durables. Des questions telles que l'entretien des actifs et les coûts récurrents sont/sont/ont été traitées.	
		08 - 10 points	Qualité suffisante	Les avantages positifs sont susceptibles d'être maintenus avec des attentes réalistes quant à d'éventuels apports supplémentaires.	
		05 - 07 points	Moins qu'adéquat	Les avantages positifs peuvent être maintenus avec des changements modestes dans l'environnement ou des intrants supplémentaires.	
		02 - 04 points	Pauvre	Il est peu probable que la plupart des retombées positives soient durables (par exemple, elles nécessiteraient un changement important de l'environnement institutionnel).	
		00 - 01 points	Très faible	Tout avantage positif risque fort de ne pas être maintenu et d'être remplacé par des coûts.	

