

# ÉTUDE DE FAISABILITE D'UN PROJET D'APPUI AU SECTEUR DE LA FORMATION AGRICOLE ET RURALE (FAR) EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO (RDC)

Livrable 3 : Livrable intermédiaire en  
prévision du dimensionnement final du projet  
FAR .

DATE : Octobre 2021



# EXPERTISE FRANCE

ÉTUDE DE FAISABILITE D'UN PROJET  
D'APPUI AU SECTEUR DE LA  
FORMATION AGRICOLE ET RURALE  
(FAR) EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE  
DU CONGO (RDC)

Livrable 3 : Livrable intermédiaire en  
prévision du redimensionnement du projet  
FAR.

**Direction :**

Adrien Peyre – Responsable de mission (TEREA)

**Co-auteur·trice·s :**

Désiré Nkoy - Expert en formation professionnelle agricole et rurale (Réseau FAR)

Chantal Ndami - Experte Internationale Genre (Expertise France)

Martial Takamgang - Expert associé FAR (Réseau FAR)

**Auteur·trice·s associé·e·s :**

Françoise Mukumu - Experte Associée Genre (Expertise France)

Eddy Lwanzo - Expert en analyse environnementale et sociale (Expertise France)

Nicolas Panzu - Expert en programmation architecturale (Expertise France)

# LISTE DES ACRONYMES

ACDI/LUSEKELE : Initiative de la Communauté Baptiste du Congo pour une transformation de l'agriculture paysanne

AGR : Activité Génératrice de Revenus

ANAPI : l'Agence Nationale pour la Promotion des Investissements

ATI : Assistant Technique Industriel

CABEN : Cacaoyère de Bengamisa

CGE&S : Cadre de Gestion Environnementale et Sociale

CNQC : Cadre National de Qualification et de Certification

COFERD : Collectif Femmes Rurales pour le Développement

COFIL : Comité de Pilotage

CORAF : Congolaise de Raffinage

CPCEESU : Conférence Provinciale des Chefs d'Établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire

DAIPN : Domaine Agro-Industriel Présidentiel de la N'Sele

DEA : Diplôme d'Études Approfondies

DES : Diplôme d'Études Supérieures

DEP : Direction des Études et Planification

EDUT : Programme d'Éducation de la Tshopo

EES : Établissement d'Enseignement Supérieur

ENABEL : Agence belge de développement

EPSP : Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnelle

ESU : Enseignement Supérieur et Universitaire

ETSSA : École technique Secondaire et Supérieure d'Agriculture

FAO : Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture

FAR : Formation Agricole et Rurale

FEC : Fédération des Entreprises du Congo

FODECO : Forestière pour le Développement du Congo

FPM : Fonds Pour l'inclusion Financière

GE : Grande Entreprise

GPS : Global Positioning System

IES : Institution d'Enseignement Supérieur

IFA : Institut Facultaire des Sciences Agronomiques

IFCO : Industrie Forestière du Congo

IITA : International Institut of Tropical Agriculture

ISP : Instituts Supérieurs Pédagogiques

IST : Instituts Supérieurs Techniques  
INERA : Institut National d'Etudes et de Recherche Agronomiques  
IPAEL : Inspection Provinciale de l'Agriculture et Elevage  
ISAGE : Institut Supérieur d'Agroforesterie et Gestion de l'Environnement  
ISDR : Instituts Supérieurs de Développement Rural  
ISP : Institut Supérieur Pédagogique  
ITA : Institut de Technique Agricole  
ITAV : Institut de technique agricole et vétérinaire  
ITB : Industrie de Transformation de Bois  
LMD : Licence-Master-Doctorat  
MAPEL : Ministère de l'Agriculture, Pêche et Elevage  
MAS : Ministère des Affaires Sociales  
MEPSP : Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel  
MEPST : Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique  
MESU : Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire  
METPS : Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale  
MFPM : Ministère de la Formation Professionnelle et Métiers  
MJINC : Ministère de la Jeune et Initiation à la Nouvelle Citoyenneté  
MOA : Maîtrise d'Ouvrage  
ONG : Organisation Non Gouvernementale  
OPEC : Office de Petites et Moyennes Entreprises du Congo  
PAPAKIN : Programme d'Appui aux Pôles d'Approvisionnement de Kinshasa en produits vivriers et maraîchers  
PCOS : Plateforme Consultative d'Orientation et de Suivi  
PEQPESU : Projet d'Education pour la Qualité et la Pertinence des Enseignements aux niveaux Secondaire et Universitaire  
PHC : Plantations et Huileries du Congo  
PI REDD+ O : Programme Intégré REDD+ Oriental  
PF : Planification Familiale  
PME : Petites et Moyennes Entreprises  
PNR : Programme National Riz  
PNSD : Programme National Stratégique de Développement  
R&A : Recherche Action  
RDC : République Démocratique du Congo  
REDD+ : Réduction des émissions liées à la déforestation et à la dégradation des forêts  
SENASSEM : Service National des Semences  
SOTEXKI : Société de Textile de Kisangani  
STIM : Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques

TDR : Technicien-ne-s en Développement Rural

TMB : Trust Merchant Bank

TPE : Très Petites Entreprises

UGP : Unité de Gestion de Projet

UNIKIK : Université de Kikwit

UNIKIS : université de Kisangani

USAID : Agence des États-Unis pour le développement international

VBG : Violences Basées sur le Genre

VVOB: Vlaamse Vereniging voor Ontwikkelingssamenwerking en Technische Bijstand

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. RESUME EXECUTIF.....</b>	<b>9</b>
1.1. Principales observations complémentaires sur l'offre de FAR.....	10
1.2. Principales observations complémentaires sur la question du genre.....	11
1.3. Objectif du projet et changements attendus.....	12
1.4. Redimensionnement du projet.....	13
<b>2. INTRODUCTION.....</b>	<b>16</b>
2.1. Brève description du projet.....	16
2.2. Objectifs et méthodologie de la mission II.....	17
2.3. Contraintes et défis liés à la mission.....	20
<b>3. ENJEUX DU PROJET.....</b>	<b>21</b>
3.1. Contexte national.....	21
3.2. Synthèse de l'analyse socio-économique des deux provinces.....	23
3.3. FAR en RDC.....	26
3.3.1. Offre de formation de l'enseignement technique agricole.....	29
3.4. Une offre de FAR en panne de connexion avec les besoins et le potentiel du secteur agricole et rural.....	32
<b>4. EXPERIENCE UTILE DES AUTRES PROGRAMMES ET PERSPECTIVES DE SYNERGIES.....</b>	<b>34</b>
<b>5. POURSUITE DU DIAGNOSTIC DETAILLE DES INSTITUTS DE FAR.....</b>	<b>49</b>
5.1. Cartographie des acteurs institutionnels impliqués dans la FAR.....	49
5.2. Constats généraux relatif à la FAR.....	50
5.2.1. Pilotage et gouvernance.....	50
5.2.2. Ressources humaines.....	52
5.2.3. Pratiques pédagogiques.....	53
5.2.4. Moyens d'enseignement.....	55
5.2.5. Itinéraire des apprenant.e.s.....	56
5.2.6. Ancrage territorial.....	56
5.2.7. Analyse globale des forces/faiblesses et opportunité/menaces (FFOM) des établissements visités.....	58
5.3. Constats spécifiques par établissement.....	59
5.3.1. ITA YANGAMBI.....	59
5.3.2. ITAV SIMISIMI.....	60
5.3.3. ITA YANONGE.....	61
5.3.4. INSTITUT MAENDELEO.....	61

5.3.5.	ISAGE ATEN .....	62
5.3.6.	IFA YANGAMBI .....	62
5.3.7.	ISDR MBEO.....	63
<b>5.4.</b>	<b>Constats généraux genre.....</b>	<b>64</b>
<b>6.</b>	<b>OBJECTIFS DU PROJET ET CHANGEMENTS ATTENDUS .....</b>	<b>70</b>
<b>7.</b>	<b>RAPPEL DU MONTAGE INSTITUTIONNEL ET EVALUATION DES MOA .....</b>	<b>74</b>
7.1.	Composante 1 : Appui aux ITA .....	75
7.2.	Composante 2 : Appui aux instituts universitaires .....	79
<b>8.</b>	<b>REDIMENSIONNEMENT DU PROJET .....</b>	<b>82</b>
8.1.	Dimensionnement provincial.....	82
<b>9.</b>	<b>DETAIL DE LA PROGRAMMATION .....</b>	<b>89</b>
<b>9.1.</b>	<b>OS1 - La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.....</b>	<b>89</b>
9.1.1.	R.1.1 - Les instituts mettent en place un projet d'établissement qui prend en considération les besoins spécifiques des filles/femmes et des territoires tout en intégrant les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la réalisation des résultats attendus sur la base d'un modèle économique pérenne.....	89
9.1.2.	R.1.2 - Les parties prenantes des territoires sont sensibilisées pour devenir des acteurs clés dans la conception et la réalisation du projet d'établissement et sont intégrées dans sa gouvernance.....	90
9.1.3.	R.1.3 - La gestion administrative et financière ainsi que la gestion des ressources humaines (RH) des instituts est structurée et assure une gestion transparente et inclusive des moyens humains et financiers.....	90
9.1.4.	R.1.4. Les organes décisionnels des instituts assurent une participation effective et équitable des femmes dont les capacités sont renforcées .....	91
9.1.5.	R.1.5. Les instituts mettent en place des AGR à but pédagogique qui contribuent à une partie du financement de leurs besoins.....	92
<b>9.2.</b>	<b>OS2 - Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire. ....</b>	<b>92</b>
9.2.1.	R.2.1 Les instituts mettent à disposition de leurs élèves des matériels pédagogiques, didactiques et pratiques adaptés et disposent d'infrastructures répondant aux besoins de formation.....	92
9.2.2.	R.2.2. Les étudiant.e.s accèdent à des services qui assurent leur rétention, leur réussite et promeuvent l'égalité.....	93
9.2.3.	R.2.3. Les programmes de formation théorique et les modules de formation pratiques sont adaptés pour assurer le développement des compétences techniques et professionnelles en adéquation aux enjeux économiques, agroécologiques, climatiques et aux besoins du marché de l'emploi et des caractéristiques territoriales.....	95
9.2.4.	R.2.4. Des modules pratiques d'agriculture durable sont mis en place et répondent aux enjeux économiques et environnementaux.....	96

9.2.5.	R.2.5, Les élèves accèdent à des stages qui participent au renforcement de leurs compétences académiques et professionnelles.....	97
9.2.6.	R.2.6 Le personnel enseignant est en mesure d'assurer une formation théorique et pratique de qualité.....	97
<b>9.3.</b>	<b>OS3 - Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire. ....</b>	<b>99</b>
9.3.1.	R.3.1. Des projets professionnels d'insertion (PPDI) sont portés par les étudiant.e.s et facilitent l'insertion professionnelle.....	99
9.3.2.	R.3.2. Des mécanismes favorisant la poursuite des études sont mis en place.....	101
9.3.3.	R.3.3. Les instituts assurent un accompagnement technique agricole au niveau des communautés.....	102
9.3.4.	R.3.4. Les liens avec les autres interventions des PTF du territoire sont renforcés pour faciliter l'accès aux services agricoles et l'accès au crédit.....	103
<b>9.4.</b>	<b>OS4 - Des modalités/conditions de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'une stratégie nationale coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.....</b>	<b>103</b>
9.4.1.	R.4.1. Une plateforme consultative d'orientation et suivi intermédiaire entre animateurs.trices anime une réflexion sur le renforcement de la FAR en RDC.....	103
9.4.2.	R.4.2. Un système de gestion, suivi-évaluation, capitalisation et communication du projet est mis en œuvre. ....	104
	R.4.3. Les personnels des institutions de FAR sont formés notamment pour mieux appréhender et intégrer la dimension genre dans la gestion des établissements et participent au transfert de compétences.....	104
9.4.3.	.....	104
9.4.4.	R.4.4 Un programme de Recherche Action est conçu et mise en œuvre en lien aux besoins du territoire .....	105
<b>10.</b>	<b>CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>107</b>
<b>11.</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>109</b>
<b>12.</b>	<b>ANNEXE.....</b>	<b>111</b>
12.1.	Annexe 1 Emploi du temps mission 2.....	111
12.2.	Annexe 2 : Ebauche de cadre logique du projet FAR.....	114
12.3.	Annexe 3 – Evaluation des besoins financiers relatifs aux infrastructures .....	129
12.4.	Annexe 4 : Première mouture de budget réunissant les 2 composante avec un seul MOA (ENABEL) .....	130



# 1. RESUMÉ EXÉCUTIF

Le développement d'une agriculture durable, inclusive et génératrice de revenus pour la RDC nécessite la formation de ressources humaines qualifiées et équipées. La rénovation des systèmes de formation, d'éducation et d'apprentissage constitue une voie indispensable pour répondre aux besoins de développement du pays confronté à l'insécurité alimentaire depuis plusieurs années et ce malgré un potentiel agricole reconnu.

Dans ce cadre, l'AFD prévoit de financer un projet d'appui au secteur de la FAR en RDC afin de renforcer les capacités des acteurs en charge de la formation technique et universitaire, en vue de contribuer au développement du secteur agricole et des territoires ruraux, en lien avec les politiques publiques du pays (éducation et agriculture en particulier). Il est prévu au titre du plan d'affaires 2021 de l'AFD en RDC, l'instruction et l'octroi d'un projet de quatre ou cinq ans d'appui à la FAR, dont le montant est établi entre huit et dix M€ (codé CCD1107). Le projet serait organisé autour de deux composantes liées à une logique d'organisation par Maitrise d'Ouvrage secondées par une assistance technique :

Composante 1 : Appui aux Instituts Techniques Agricoles (ITA).

Composante 2 : Appui aux Instituts Supérieurs de Développement Rural (ISDR) & associés.

Il intègre une dimension genre ambitieuse qui sera mise en œuvre de manière transversale à travers deux objectifs principaux :

- Favoriser l'accès et le maintien des filles dans ces instituts ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des diplômées de ces instituts et l'autonomisation des femmes.

L'objectif global de cette étude est de réaliser une analyse de faisabilité permettant d'aboutir à un cadre d'intervention arrêté, partagé et validé par les parties prenantes, au titre du futur projet d'appui au secteur de la FAR en RDC, incluant une dimension transversale sur l'égalité de genre.

Les étapes de l'étude de faisabilité ont été présentées dans la note de cadrage (Cf. livrable 1). Une première mission a permis, entre-autres, d'établir une liste d'instituts techniques et supérieurs éligibles au projet, de présenter des scénarii potentiels d'interventions et d'identifier les principales thématiques en lien avec les besoins en FAR (Cf. livrable 2).

Trois établissements universitaires (l'ISDR de Mbéo, l'ISAGE d'Aten – tous deux situés dans le Kwilu et l'IFA de Yangambi situé dans la Tshopo) et trois établissements techniques (ITA Yanonge, ITA Simisimi, Institut Maendeleo tous situés dans la Tshopo) ont été retenus comme potentiels bénéficiaires directs du projet.

Les premières pistes d'intervention ayant pour objectif de promouvoir une FAR inclusive et égalitaire ont été analysées et se résument en cinq thématiques essentielles :

- L'appui à la gouvernance institutionnelle ;
- Le renforcement des compétences du personnel enseignant ;
- Le développement de modules pratiques incluant la formation et la sensibilisation communautaire ;
- La mise en place d'un dispositif de rétention des étudiant·e·s ; d'accompagnement et d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômé·e·s ;

- La promotion d'un cadre de vie et d'étude adéquate.

Enfin, deux scénarii d'intervention, en accord avec l'approche par province et par composante proposée par les TdR de la mission, ont été arrêtés

- **Scénario 1** : Regroupement des deux composantes dans la Tshopo - La mise en œuvre serait assurée par deux MOA distinctes dans une même province, la Tshopo.
- **Scénario 2** : Mise en œuvre des composantes un et deux dans la Tshopo associée à des activités thématiques dans le Kwilu se focalisant sur les instituts universitaires - Ce scénario privilégierait les opérations dans la Tshopo avec une mise en œuvre des composantes 1 et 2 portées par le même système de MOA que celui décrit dans le scénario précédent.

La deuxième mission de terrain s'est déroulée du 31 juillet au 14 août 2021 et avait pour objectifs de :

1. Produire des analyses détaillées des établissements présélectionnés lors de la mission précédente ;
2. Poursuivre la collecte d'informations dans le cadre de la préparation du diagnostic genre et du plan d'action ;
3. Réaliser un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) ;
4. Compléter l'analyse des infrastructures réalisée lors de la mission précédente afin d'identifier les investissements à réaliser et les choix opérationnels.

Durant les deux semaines, les consultant.e.s se sont entretenu.e.s avec les principales parties prenantes institutionnelles et communautaires à travers des entretiens directs et semi-directs, des focus-group et des échanges bilatéraux. L'ITA de Yangambi qui n'a pu être intégré à la première mission pour des raisons logistiques a fait l'objet d'un diagnostic détaillé lors de la seconde mission.

Les informations récoltées ont servi de support pour développer un cadre logique du projet FAR et pour produire une première estimation des moyens matériels, humains et financiers nécessaires à sa mise en œuvre. Le travail de terrain a permis d'affiner les scénarii déjà identifiés. Il aboutit à un dimensionnement provisoire du projet FAR en vue d'alimenter des échanges entre l'AFD et les parties prenantes (ENABEL, MESU, MEPST) qui aboutiraient au dimensionnement final du projet.

### 1.1. Principales observations complémentaires sur l'offre de FAR

- La gestion des établissements d'enseignement par les confessions religieuses a des implications fortes sur le recrutement et l'affectation du personnel enseignant, la propriété foncière ainsi que sur la forte présence des convictions religieuses dans l'administration des établissements, soulignée dans les différents règlements intérieurs. La question du renvoi des filles en cas de grossesse ou l'obligation pour les élèves et/ou les enseignant.e.s de participer à certains événements culturels sont non conformes au caractère laïc de l'Etat et aux différents instruments nationaux, régionaux et internationaux sur les droits et les libertés de chaque citoyen.ne. La faible participation des femmes (moins de 20%) aux organes de gouvernance est récurrente.
- Les établissements visités (techniques comme universitaires) ne bénéficient d'aucun versement des frais de fonctionnement de l'Etat. Tous les établissements fonctionnent principalement avec les frais d'études perçus auprès des élèves et dont plusieurs quotités sont dévolues aux structures hiérarchiques (coordination-inspection-division-gouvernorat-secrétariat général – bureau du ministre). Les activités génératrices de revenus sont rares et là où elles sont organisées, elles sont mal gérées et n'apportent pas assez de ressources aux établissements. Les mécanismes de gestion de ressources humaines comme financières souffrent d'un manque d'outils de suivi et donc de traçabilité.
- Le vieillissement du personnel enseignant, faute des moyens pour la mise à la retraite de ceux et celles ayant atteint la limite d'âge, est une vraie problématique qui limite les perspectives

de renouvellement. La faible attractivité de la carrière d'enseignant.e au vu du caractère insignifiant de la rémunération éloigne le personnel qualifié du monde de l'enseignement.

- Le développement de nouveaux parcours de formation ou la rénovation des parcours existants orientés vers la formation des entrepreneurs ou des exploitants agricoles pour répondre à la demande économique (accroissement durable des productions) et sociale (création d'emplois) des territoires s'avèrent être une nécessité. En outre, la réduction de la pénibilité du travail par l'équipement agricole adapté (traction animale, irrigation, etc.) ainsi que l'amélioration des habitats d'élevage et domestique par la valorisation des matériaux locaux constituent un enjeu fort pour améliorer l'attractivité du secteur agricole et des zones rurales.
- Il a été observé une dynamique organisationnelle au niveau des agriculteurs et agricultrices ainsi que l'émergence de filières porteuses mais faiblement structurées qui laissent entrevoir de nouveaux besoins en accompagnement pour les agriculteurs et agricultrices ainsi que pour leurs organisations. Ceci suggère le développement des parcours de formation aux métiers d'appui-conseils et de gestion des organisations.
- La quasi-totalité des structures de formation disposent de salles de classes équipées en tables bancs et chaises, mais généralement en qualité et en quantité insuffisante. La majeure partie des bâtiments sont dans un état de délabrement avancé dû à l'absence chronique de mesures d'entretien.
- Les ateliers d'élevage et/ou parcelles de production ou d'expérimentation, appelés également Activités Génératrices de Revenus (AGR), qui ont été mis en place sont censés être des vecteurs d'un savoir-faire amélioré ou innovant mais peinent à fonctionner de manière viable et ne remplissent pas leurs fonctions de modèles pratiques professionnelles. Par ailleurs, ces ateliers ne sont pas porteurs d'innovations ou de nouvelles fonctions/services au profit de la communauté.
- Les établissements peinent à produire une base d'information fiable sur les taux d'abandon et de réussite ainsi que sur l'insertion socioprofessionnelle des diplômés. Les données collectées à ce sujet indiquent une moyenne de 3% de taux d'abandon et de 79% de taux de réussite au niveau des ITA contre 10,5% de taux d'abandon au niveau des institutions universitaires. Cette tendance est consécutive à l'intervention d'ENABEL dans les ITA de Yangambi, Yanonge et de Simisimi. Il n'existe pas de statistiques précises sur le parcours des diplômé.e.s.
- La question d'ancrage territorial des établissements FAR a été souligné dans la mission I comme un point faible. Le diagnostic de la mission II renforce ce constat et met en exergue l'absence des interactions entre les établissements FAR aussi bien avec les services publics sectoriels en charge de l'agriculture, de la pêche de l'élevage et du développement rural. Cette déconnexion est aussi observée entre les ITA, les institutions universitaires et ISDR se trouvant dans les mêmes territoires de sorte qu'il n'existe presque pas de coopération technique et pédagogique entre les deux types d'établissements.

## 1.2. Principales observations complémentaires sur la question du genre

D'une manière générale, on note :

- **Une faible représentativité des femmes dans le corps enseignant au niveau des filières agricoles aussi bien dans les ITA que les ISDR/IFA.**

On dénombre, une enseignante à l'ITA Yangambi, l'ITA Yanongé, l'ITA Simisimi, et aucune femme dans la filière agricole à Maendéléo. Dans les instituts du niveau supérieur, quelques femmes sont nommées à des postes d'assistantes (quatre à l'ISDR Mbéo, deux à l'ISAGE ATEN et 25 à l'IFA Yangambi), mais aucune au grade de professeur. L'ISDR Mbéo et l'IFA Yangambi se sont engagés dans une démarche d'intégration des femmes, sans grand résultat.

- **Des stéréotypes de genre limitent l'égalité de chance entre filles et garçons.**

Les filles sont découragées à entreprendre des études supérieures. La perception du mariage comme valeur centrale dans la société ainsi que de la fille comme prioritairement destinée au mariage et à la maternité limite l'accès des filles aux mêmes chances et opportunités que les garçons. Dans ce contexte rural où le niveau moyen d'instruction est bas, les hommes manifestent un complexe d'infériorité vis-à-vis des femmes plus diplômées. Peu de filles choisissent de poursuivre leurs études.

- **Un cadre d'apprentissage pas toujours bienveillant vis-à-vis des filles.**

La prise en compte des besoins spécifiques des élèves filles par les établissements reste un défi majeur pour rendre les filières FAR attractives pour les filles. A ce niveau, quelques points critiques ont été constatés dans tous les instituts. On note principalement l'absence d'une véritable politique de prévention des grossesses précoces, de santé sexuelle et reproductive et de prévention des VBG en général ; l'absence d'un accompagnement des filles dans la gestion de l'hygiène menstruelle et la non prise en compte de la situation particulière des filles au regard de leurs responsabilités familiales.

- **Des discriminations institutionnalisées.**

Les établissements conventionnés (catholique, kimbanguiste, protestant) ont en commun d'appliquer des règles morales strictes qui visent en particulier les élèves filles. Tous les établissements conventionnés visités lors de l'étude appliquent la règle du renvoi en cas de grossesse, ceci contrairement aux directives officielles. Certains préfets ont déclaré avoir personnellement évolué sur la question, suite aux sensibilisations faites par divers PTF. Ils font cependant face à la résistance de leur hiérarchie et des membres des comités des parents.

- **Situation d'enclavement et d'isolement des établissements.**

Les difficultés d'accès aux établissements sont parmi les facteurs qui freinent l'accès et le maintien des filles dans les FAR. A l'exception des établissements situés en zone urbaine de Kisangani (l'ITAV Simisimi, l'IFA Yangambi et dans une moindre mesure ITA Maendéléo) tous ont un accès difficile, par voie terrestre (ISAGE Aten, ISDR Mbéo) ou fluvial (ITA Yangambi, ITA Yanongé). Un seul établissement, ISDR Mbéo, offre un dispositif d'internat pour les étudiant.e.s., avec cependant des conditions d'hébergement loin d'être adéquates. Les problèmes de mobilité constituent une forte contrainte pour les instituts qui ont du mal à recruter au-delà d'un périmètre géographique très restreint.

- **Insertion professionnelle.**

Les filles s'orientent moins dans les filières FAR principalement parce qu'elles estiment qu'elles sont réservées aux hommes et que les métiers auxquels elles débouchent ne conviennent pas aux femmes. Il existe peu de rôles modèles d'agro-entrepreneures. Les filières FAR ne sont pas perçues comme des tremplins pour une insertion en auto-emploi dans les chaînes de valeur agricole. Les garçons et filles rencontrés souhaitent prioritairement s'orienter vers un emploi salarié (fonction publique, entreprise, ONG) ou poursuivre des études universitaires. Dans un système de gestion du foncier encore largement sous le contrôle des chefs de clan, les femmes rencontrent de nombreuses difficultés pour obtenir un titre de propriété à leur nom.

### 1.3. Objectif du projet et changements attendus

L'équipe souhaite proposer deux options de finalité du projet à valider par l'AFD :

**Option1 :** Contribuer au renforcement de la Formation Agricole et Rurale (FAR) technique et universitaire intégrant une approche transversale genre ambitieuse et des pratiques agricoles durables, à travers des actions coconstruites et répliquables, en vue de contribuer au développement socioéconomique de la RDC.

**Option 2 :** Contribuer au renforcement de la formation agricole et rurale (FAR) technique et universitaire intégrant une approche transversale genre ambitieuse et des pratiques agricoles durables, à travers des actions pilotes en vue de contribuer au développement socioéconomique de la RDC.

Le projet a pour objectif d'atteindre quatre changements principaux qui intègrent la question du genre de façon transverse :

- OS1 : La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.
- OS2 : Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire.
- OS3 : Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire.
- OS4 : Des modalités de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'un document cadre coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.

Les activités seront menées dans les instituts de formation techniques et supérieurs/universitaires présélectionnés qui serviront de référence. Les bénéficiaires directs du projet sont d'une part les élèves qui jouiront de conditions d'apprentissage et d'insertion améliorées et d'autre part le personnel des ministères de tutelle (professeurs, gestionnaires, agents administratif, point focaux genre et inspecteurs) qui seront formés et qui assureront le déploiement pédagogique et pratique du dispositif de formation et d'accompagnement. Le projet impactera également les communautés locales comme bénéficiaires indirects à travers des services de conseil technique agricole améliorés et le renforcement des compétences des OP avec une attention particulière aux organisations féminines.

Sur le long terme, les communautés bénéficieront de techniciens et d'ingénieurs en agriculture et en développement rural compétents en mesure de mettre en œuvre des projets professionnels durables, résilients et vecteur de richesses. Le projet aura une portée nationale sur la question institutionnelle de la restructuration de la FAR avec une attention particulière sur le volet gouvernance lié aux modalités de pérennisation du dispositif pilote. Les ministères sectoriels de tutelle seront accompagnés pour élaborer un document cadre de restructuration de la FAR qui pourra servir de référence au niveau national.

#### 1.4. Redimensionnement du projet

##### **Redimensionnement provincial**

Les observations de la mission II remettent en question la pertinence d'un déploiement dans le Kwilu et ce, pour plusieurs raisons :

Du point de vue opérationnel : L'ISDR de Mbéo se trouve à plus de 20h de route de Kinshasa (entre 8 et 11h de Kikwit). L'isolement de l'ISDR est une contrainte de taille qui limite le rayonnement de l'institut. Par ailleurs, cette situation impacte directement le coût des opérations du projet en particulier ceux relatifs aux infrastructures. Le déploiement d'une équipe de gestion de projet dans ce cadre paraît difficile.

Du point de vue de la pérennité de l'ISDR et de l'ISAGE : Les deux instituts souffrent d'un défaut d'étudiants comparé aux moyens humains mis à disposition (ratio prof étudiant 1/3 et 1/1,7 respectivement). Ils sont en plus marqués par une sous-qualification du personnel enseignant et une trop forte dépendance aux enseignants vacataires.

Du point de vue de la sécurisation du foncier et de la justification d'investissement dans l'infrastructure : Les locaux utilisés par l'ISDR sont actuellement la propriété du diocèse d'Idiofa. Ils ne peuvent être considérés comme propriétés publiques, ce qui représente un frein majeur à un investissement dans leur rénovation. Par ailleurs, l'étude E&S a relevé le fait qu'une partie des éléments de la toiture était amiantée. Cela rend les interventions de rénovation plus dangereuses et coûteuses.

Face à ces constats, et en concertation avec l'AFD, l'équipe de la faisabilité suggère d'éliminer le scénario 2 et de regrouper les deux composantes dans la Tshopo comme proposé dans le scénario 1.

### **Modélisation financière**

Une des principales contraintes identifiées lors de la mission précédente correspondait au coût de mise en œuvre du projet. En effet, le dimensionnement des composantes 1 et 2 avec une MOA distincte est fortement dépendant du budget mobilisé par l'AFD (8 millions d'euros) qui devra être ventilé en fonction des besoins identifiés.

La modélisation financière indique que :

- Un budget d'au moins 5,7 millions d'euros serait nécessaire à la mise en œuvre de la composante 1. Cette estimation a été obtenue en dimensionnant une équipe dédiée aux opérations à temps partiel (75%). Les interventions relatives aux infrastructures ont été rationalisées pour ne prendre en considération que les travaux essentiels. Le budget disponible à l'AMO-AT est de 480 000 euros ce qui semble peu attractif. Les coûts totaux de gestion (RH + frais divers) couplés aux frais administratifs (calculés sur la base de 9% selon les accords entre l'AFD et ENABEL) s'élèvent à 33% du montant total de la composante, ce qui semble être prohibitif et pourrait devenir un élément de blocage lors des négociations avec le ministère de tutelle.
- Il a été impossible de dimensionner un budget dédié à la composante 2 à moins de 2,5 millions. Le dimensionnement proposé ne répond pas de façon optimale aux besoins opérationnels. Il est donc considéré à risque. Le personnel dédié à l'UGP et à l'AMO-AT est ramené au strict minimum. L'enveloppe dédiée à l'assistance est limitée à 380 000 euros ce qui ne semble pas attractif et peu en adéquation avec les besoins identifiés. Seulement 13% du budget sont dédiés aux activités. Malgré les efforts consentis sur les RH, le total des coûts de gestion (RH + frais divers) s'élève à 27% du montant total. Comme précédemment, cela pourrait constituer un élément de blocage dans le cadre des négociations avec le ministère de tutelle.

L'analyse financière souligne les contraintes importantes relatives à la mise en œuvre du projet par composante et à travers deux MOA distinctes. Si la composante 1 semble pouvoir être mise en œuvre avec un budget de 5,7 millions d'euros, les coûts de gestion restent prohibitifs (33%). L'opérationnalisation de la composante 2 avec un budget de 2,5 millions apparaît risquée et induit des contraintes budgétaires importantes qui auront un impact sur la qualité des opérations.

Tenant compte du redimensionnement provincial et du fait que l'intervention concernerait l'appui à quatre ITA, sous tutelle du MEPST et d'un seul établissement d'enseignement supérieur (Institut facultaire d'agronomie de Yangambi) sous tutelle du MESU, la pertinence d'un montage avec deux MOA peut être remise en question.

Ces constats amènent l'équipe à demander à l'AFD de considérer :

- Une augmentation du budget total du projet de huit à dix millions d'euros ;

- Un redimensionnement du projet à travers une MOA unique qui serait en charge des deux composantes.

Prenant en considération le fait que le projet aurait deux ministères de tutelle (MESU et MEPST), une délégation de la MOA à ENABEL sous la forme d'une convention de financement conditionnée à la valorisation de l'expertise technique française paraît être une solution adaptée. Une première ébauche de budget répondant à ce montage institutionnel souligne des économies d'échelle non négligeables (sur les frais de gestion, de coordination et de mise en œuvre technique et financière du projet), ce qui permettrait, entre autres, d'allouer des financements supplémentaires aux activités et à l'AMO-AT.

## 2. INTRODUCTION

### 2.1. Brève description du projet

Le développement d'une agriculture compétitive, inclusive et rentable pour la République Démocratique du Congo (RDC) nécessite la formation de ressources humaines qualifiées et équipées. La rénovation des systèmes de formation, d'éducation et d'apprentissage constitue une voie indispensable pour répondre aux besoins de développement du pays confronté à l'insécurité alimentaire depuis plusieurs années. La formation professionnelle, porteuse de compétitivité par le développement de compétences utiles au tissu économique, apparaît comme l'un des instruments les plus pertinents d'une politique de croissance équitable et de développement durable.

C'est dans ce contexte que la mise en place d'un projet de Formation Agricole et Rurale (FAR) en RDC constitue une opportunité pour renforcer les capacités des acteurs en éducation formelle et non formelle en vue de contribuer au développement du secteur agricole en s'alignant aux politiques publiques dans ce secteur vital pour le pays.

Dans ce contexte, il est prévu au titre du plan d'affaires 2021 de l'Agence Française de Développement (AFD) en RDC l'instruction et l'octroi d'un projet de 4 ans ou 5 ans d'appui à la FAR, dont le montant est établi à huit M€ (codé CCD1107). Une extension du budget pourrait être considérée notamment pour mieux appréhender la question de l'égalité de genre, cruciale pour promouvoir un accès à l'éducation égalitaire. Le projet serait organisé autour des deux composantes liées à une logique d'organisation par Maîtrise d'Ouvrage (MOA) secondé par une assistance technique :

**Composante 1** : Appui aux Instituts de Technique Agricole (ITA) dans les provinces prioritaires.

**Composante 2** : Appui aux Instituts Supérieurs de Développement Rural (ISDR) & associés dans les provinces prioritaires.

Il intègre la dimension genre de manière transversale à travers deux objectifs :

- Favoriser l'accès et le maintien des filles dans ces instituts ;
- Favoriser l'insertion professionnelle des diplômées de ces instituts et l'autonomisation des femmes ;

Un premier dimensionnement du projet a été conçu par l'AFD. ENABEL a été retenu comme MOA pour la composante 1 d'appui aux ITA, en relation étroite et partenariale avec le Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (MEPST). L'option retenue est de signer une convention de délégation de fonds entre l'AFD et ENABEL, tout en s'assurant d'une association étroite du MEPST (dont la forme sera déterminée par la mission de faisabilité mais qui pourrait par exemple correspondre à la signature d'un accord tripartite).

S'agissant de la composante 2, une convention de financement serait signée entre l'AFD et le Ministère des Finances de RDC, avec désignation du Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (MESU) comme MOA et recrutement d'une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) sur base concurrentielle.



## 2.2. Objectifs et méthodologie de la mission II

L'objectif global est de réaliser une étude de faisabilité permettant d'aboutir à un cadre d'intervention arrêté, partagé et validé par les parties prenantes, au titre du futur projet d'appui au secteur de la FAR en RDC incluant une dimension transversale ambitieuse sur l'égalité de genre.

Les étapes de l'étude de faisabilité ont été présentées dans la note de cadrage (Cf. livrable 1). Une première mission a permis, entre autres, d'établir une liste d'instituts techniques et supérieurs éligibles au projet, de présenter des scénarii potentiels d'interventions et d'identifier les principales thématiques en lien avec les besoins en FAR (Cf. livrable 2).

Trois établissements universitaires (l'ISDR de Mbéo, l'ISAGE d'Aten – tous deux situés dans le Kwilu et l'IFA de Yangambi situé dans la Tshopo) et quatre établissements techniques (ITA Yanonge, ITA Simisimi, Institut Maendeleo tous situés dans la Tshopo) ont été retenus comme potentiels bénéficiaires directs du projet. Les instituts présélectionnés possèdent un fort potentiel aussi bien dans les domaines techniques que pratiques. Dans l'ensemble, leur gouvernance est participative, avec la mise en place et le fonctionnement des organes de gouvernance suivant les consignes gouvernementales. Leurs compétences de gestion peuvent néanmoins être améliorées notamment pour prendre en compte les enjeux de genre. Leurs infrastructures ne sont pas en adéquation avec leurs besoins. Ils possèdent des ressources humaines motivées par les perspectives d'intégrer un projet d'appui à la FAR. Ils sont dans l'ensemble dépourvus de matériels scolaires ou pédagogiques et disposent de compétences didactiques qui peuvent être développées.

La prise en compte des enjeux du genre est loin d'être systématique et parfois non réglementaire notamment au regard de l'absence de prise en charge des femmes enceintes ou allaitantes et des besoins spécifiques des élèves filles. Si certains établissements comme l'ISAGE Aten ou l'IFA Yangambi sont intégrés dans leur communauté à travers des services techniques d'appui conseil ou de mise à disposition de matériel génétique amélioré, la grande majorité des établissements n'ont qu'un impact mesuré sur les populations agricoles environnantes. Le développement des capacités d'interaction et de vulgarisation est donc crucial pour ancrer les instituts dans leurs territoires. Par ailleurs, la prise en compte des enjeux environnementaux en lien avec la promotion d'une agriculture durable est peu valorisée aussi bien du côté pratique que théorique.

Les premières pistes d'intervention ayant pour objectif de promouvoir une FAR inclusive et égalitaire ont été analysées et se résument en cinq thématiques essentielles :

- **L'appui à la gouvernance institutionnelle** visera à renforcer les compétences de gestion et de planification des différents organes décisionnels des ITA et des ISDR et associés. Un intérêt marqué sera porté à la question du genre dans le but de promouvoir la participation des femmes dans ces instances et leur promotion aux positions décisionnaires, de mieux prendre en compte les besoins spécifiques des filles et de mettre en place des politiques de recrutement facilitant l'intégration des femmes dans le corps enseignant.
- **Le renforcement des compétences du personnel enseignant** aura plusieurs objectifs. Le personnel bénéficiera de sessions pratiques accompagnées d'un coaching / mentoring sur les principaux domaines d'importance (techniques et pédagogiques, avec un accent particulier sur la pédagogie intégrant le genre). Une réflexion participative sera engagée pour proposer des modifications sur les curricula de formation théoriques. Des formations de formateur-riche-s pourront être entreprises dans les ITA, les ISDR et les instituts associés qui n'ont pas été présélectionnés dans le cadre du projet afin de maximiser l'effet démultiplicateur.
- **Le développement de modules pratiques incluant la formation et la sensibilisation communautaire** dans le but de promouvoir l'agroécologie, les AGR et les services techniques aux populations agricoles. Un diagnostic agroéconomique participatif servira de base pour identifier et définir le savoir-faire et les pratiques agricoles communautaires avec une attention particulière sur les savoirs féminins (en prenant appui sur la chaîne de valeurs). Ce travail

permettra aussi de préciser le besoin d'accompagnement des communautés. En fonction, un plan de formation pratique sera élaboré sur les parcelles agricoles des instituts sur le modèle des champs écoles paysans.

- **La mise en place d'un dispositif de rétention des étudiant·e·s, d'accompagnement et d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômé·e·s.** Ce dispositif aura pour fonction de promouvoir la réussite et l'insertion professionnelle des élèves et particulièrement celles des filles. Il s'agira de mettre en place des mesures concrètes visant à lever les freins identifiés à l'accès, au maintien et à la réussite des filles dans les filières FAR.
- **La promotion d'un cadre de vie et d'étude** adéquat sera mis en place à travers la construction et la rénovation des infrastructures, la fourniture de mobilier scolaire et de matériel pédagogique. Les besoins des instituts étant particulièrement importants, une hiérarchisation devra être faite en priorisant la sécurité des bâtiments, l'accès à l'eau domestique, l'hygiène et l'assainissement.

Enfin, deux scénarii d'intervention ont été arrêtés en relation avec les TDR de la mission qui orientaient vers une approche par province et par composante :

- **Scénario 1 : Regroupement des deux composantes dans la Tshopo** - La mise en œuvre serait assurée par deux MOA distinctes dans une même province, la Tshopo. ENABEL aurait la charge de l'appui aux ITA ; le MESU assisté d'une UGP assurerait l'appui aux instituts universitaires avec une attention particulière à l'IFA de Yangambi. Le scénario 1 semble réaliste du point de vue opérationnel et financier. Il assure un déploiement du projet à la fois rural et urbain. Les perspectives de synergies entre les deux composantes sont fortes.
- **Scénario 2 : Mise en œuvre des composantes un et deux dans la Tshopo associée à des activités thématiques dans le Kwilu se focalisant sur les instituts universitaires** - Ce scénario privilégierait les opérations dans la Tshopo avec une mise en œuvre des composantes 1 et 2 portées par le même système de MOA que celui décrit dans le scénario précédent. La composante 1 serait mise en place dans les ITA présélectionnés suivant le modèle des scénarii précédents. Dans le cadre de la composante 2, l'IFA de Yangambi serait le principal destinataire du projet. Une partie des ressources serait mise à disposition pour prolonger l'opérationnalité de la composante 2 au sein de l'ISDR de Mbéo et de l'ISAGE d'Aten. Ces activités se focaliseraient sur des actions ponctuelles et thématiques mise en place à travers une assistance technique et un suivi perlé depuis Kisangani. Les objectifs principaux des opérations dans le Kwilu seraient de répondre aux besoins les plus préoccupants notamment sur la question de la qualité de vie et d'étude des étudiant.e.s., l'intégration de changements profonds dans la prise en compte des enjeux liés au genre et la promotion des capacités de formation à travers le renforcement des compétences des enseignant.e.s. Ce dernier scénario a l'avantage de pouvoir capitaliser les expériences des deux provinces. Les risques logistiques et les coûts imputés aux opérations dans le Kwilu sont rendus acceptables dans la mesure où les interventions seraient recentralisées sur les thématiques d'importance. Néanmoins, sa faisabilité devra être confirmée lors de la mission II.

La deuxième mission de terrain s'est déroulée du 31 juillet au 14 août 2021 et avait pour objectifs de :

1. Produire des analyses détaillées des établissements présélectionnés lors de la mission précédente ;
2. Poursuivre la collecte d'informations dans le cadre de la préparation du diagnostic genre et du plan d'action ;
3. Réaliser un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) ;
4. Compléter l'analyse des infrastructures réalisé lors de la mission précédente afin d'identifier les investissements à réaliser et les choix opérationnels.

L'équipe mobilisée à cet effet était composée de sept expert.e.s : le chef de mission, l'expert national en FAR, l'expert associé FAR, l'experte internationale genre, l'experte nationale genre, l'expert en programmation architecturale et l'expert en analyse environnementale et sociale. L'équipe a reçu le support du chef d'équipe d'Expertise France qui a été déployé dans la Tshopo et a organisé plusieurs échanges avec les MOA ciblés ainsi qu'avec d'autres parties prenantes institutionnelles (ministère de l'agriculture provincial, GIZ). Le programme détaillé de la mission est présenté en annexe 1.

Durant les deux semaines, les consultant.e.s se sont entretenu.e.s avec les principales parties prenantes institutionnelles et communautaires à travers des entretiens directs et semi-directs, des focus-group et des échanges bilatéraux. L'ITA de Yangambi qui n'a pu être intégré à la première mission pour des raisons logistiques a fait l'objet d'un diagnostic détaillé lors de la seconde mission.

L'analyse des infrastructures, qui a débuté lors de la mission I, a été détaillée à travers une évaluation technique de l'ensemble des infrastructures sélectionnées. Les contraintes et enjeux environnementaux et sociaux ont été évalués dans l'objectif de définir les mesures de mitigation qui aboutissent à la conception d'un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES). Des focus groups ainsi que deux ateliers "genre" ont été menés afin d'affiner le pré diagnostic déjà réalisé et de produire un plan d'action genre qui sera intégré au projet.

En complément de ces analyses, des entretiens semi-directif adressés aux personnes clés des instituts et des communautés (direction, enseignants, élèves, secteurs privé et associatif, agriculteurs/agricultrices...) ont été menés utilisant la grille diagnostic du Réseau FAR adaptée. Ce travail a permis d'appréhender les questions relatives à :

- La gouvernance, le pilotage et l'ancrage dans le territoire des instituts ;
- Les Ressources Humaines (RH) mises à disposition ;
- Les pratiques pédagogiques ;
- Les moyens d'enseignement ;
- Les itinéraires des apprenants (accès, rétention, réussite et insertion) ;
- Les interactions des instituts avec leur environnement.

Les informations récoltées ont servi de support pour développer un cadre logique du projet FAR et pour produire une première estimation des moyens matériels, humains et financiers nécessaires à sa mise en œuvre. Le travail de terrain a permis d'affiner les scénarii déjà identifiés. Il aboutit à un dimensionnement provisoire du projet FAR en vue d'alimenter des échanges entre l'AFD et les parties-prenantes (ENABEL, MESU, MEPST) qui aboutiraient au dimensionnement final du projet.

La première partie de ce rapport revient sur les enjeux principaux du projet à travers une synthèse des analyses socio-économiques des deux zones concernées et un rapide état des lieux de la filière FAR en RDC. Une cartographie des projets, en cours ou passés, évalue les liens potentiels avec le projet FAR et propose des modalités de synergies.

La seconde partie présente les conclusions des diagnostics effectués lors de la deuxième mission qui permettent de mieux appréhender les besoins opérationnels et techniques. Cette analyse aboutit à la présentation des changements attendus en lien avec le projet FAR. Les objectifs spécifiques sont décrits et leur alignement aux stratégies et aux politiques publiques est analysé. Les montages institutionnels, décrits dans le livrable 2, sont enrichis d'une évaluation des MOA (ENABEL et le MESU). Après avoir analysé les besoins spécifiques et validé la pertinence du projet, les expert.e.s reviennent sur les enjeux logistiques et financiers soulevés lors de la mission précédente. Ils proposent un redimensionnement territorial ainsi que des pistes d'affectations budgétaires entre les composantes 1 et 2.

La dernière partie est consacrée à la présentation du détail de la programmation (en composantes, volets, activités). Des recommandations sont produites pour assister l'AFD à la prise de décisions stratégiques qui aboutiraient au redimensionnement final du projet.

La dimension genre est intégrée dans chacune des parties décrites ci-dessus et les premières pistes d'intervention ayant pour objectif de promouvoir une FAR inclusive et égalitaire sont présentées.

### 2.3. Contraintes et défis liés à la mission

Les contraintes rencontrées lors de la mission II peuvent être classées en trois thématiques principales :

1. Sécurité : Le planning de la mission impliquait de nombreux trajets routiers parfois longs (>10h) et souvent sur des routes difficilement praticables. Afin d'assurer des temps de repos adéquats et de prévenir tout déplacement après la tombée de la nuit, les départ en convois étaient organisés à partir de 5h30 du matin. Un téléphone satellite a été mis à disposition par Expertise France pour assurer la sécurité du convoi.
2. Logistique : L'extrême ruralité des régions ciblées a induit un nombre important de trajets (bateau, avion, jeep) totalisant plus de 50h. Ce temps passé dans les transports représente un manque à gagner dans le diagnostic et l'analyse sur le terrain. Les trajets aériens entre Kinshasa et Kisangani ont été retardés d'un jour à l'aller comme au retour. Cela a induit le prolongement de la mission d'un jour supplémentaire. Le planning de la mission a été modifié de façon quasi quotidienne pour mieux appréhender cette réalité.
3. Sanitaire : Malgré les précautions prises par l'équipe, il a été impossible de conserver les mesures de distanciation sociale adéquates lors des transports aériens nationaux et ce malgré les services de protocole privé qui ont été employés pour assurer les formalités d'enregistrement. Du matériel de protection (masque) ainsi que du gel hydroalcoolique ont été mis à disposition lors des réunions et groupes de travail organisés dans le cadre de la mission.

## 3. ENJEUX DU PROJET

### 3.1. Contexte national

Avec une superficie équivalente à celle de l'Europe de l'Ouest, la RDC est dotée de ressources naturelles exceptionnelles. Outre sa richesse en minerais, le pays dispose d'un grand potentiel hydroélectrique, de vastes terres arables, d'une formidable biodiversité et abrite la deuxième plus grande forêt tropicale au monde.

Malgré ce constat encourageant le pays se situe au troisième rang mondial pour le nombre de pauvres et la situation s'est encore aggravée à la suite de la pandémie de COVID-19. Selon les estimations de la Banque mondiale, 73 % de sa population, soit près de 60 millions de personnes, vivait avec moins de 1,90 dollar par jour en 2018 (niveau fixé comme seuil de pauvreté international)<sup>1</sup>.

La RDC est classée 175ème du classement de l'IDH. Il y a 10 ans, la RDC était classée en dernier au 189ème rang et malgré quelques évolutions positives de certains indicateurs, comme le taux de mortalité infantile (115 à 88 en 10 ans), l'augmentation du PIB de 320 à 580 \$/hab., ces indicateurs restent faibles (comparativement à 820 \$ par habitant au Rwanda). En termes de fragilité, la RDC se retrouve classée dans les 5 pays les plus fragiles au monde juste avant la Somalie, le Soudan du Sud, la RCA et le Yémen.

La RDC est classée au 184e rang sur 190 pays dans le rapport «Doing Business» 2019 de la Banque mondiale. Le climat des affaires ne s'améliore guère : selon l'indice Ibrahim de la gouvernance en Afrique, la RDC se situe à la 49ème place sur les 54 pays évalués, reculant de 2 places par rapport à l'année 2019. Le boom minier ne génère toujours pas la redistribution attendue. Ce secteur n'est donc pas perçu aujourd'hui par les autorités nationales, comme le principal levier qui permettra de relever le pays et de lutter contre les inégalités. Selon Transparency International, en 2020, la RDC se trouve 170ème pays sur 179 pour l'indice de perception de la corruption. La corruption est considérée comme endémique et fonctionne comme un système qui structure les relations politiques, professionnelles, familiale et sociale à tous les niveaux de la société<sup>2</sup>. Elle affecte de manière chronique le développement du pays.

---

<sup>1</sup> <https://www.banquemonde.org/fr/country/drc/overview#1>

<sup>2</sup> Note de revue – document provisoire de présentation de la stratégie d'ENABEL.

### **Chiffres clés sur l'agriculture en RDC (Tiré du document de programme Savane)**

Avec ses 80 millions d'ha de terres arables, la RDC est considérée comme la septième la 7ème potentielle puissance agricole au monde<sup>3</sup>. Les données montrent que l'agriculture est la source primaire de revenus et d'emplois du pays, employant 62% des hommes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) et 84% des femmes en âge de travailler (de 15 à 64 ans). 80% des revenus ruraux sont agricoles<sup>4</sup>.

Dans l'ensemble des provinces, à l'exception de Kinshasa, près des trois quarts des travailleurs citent l'agriculture comme leur première source d'emploi. Au niveau national, les données statistiques indiquent que la productivité est faible et en déclin. Au cours des dernières années, si le taux de croissance de la production agricole a été positif, celui de la productivité des facteurs agricoles a été négatif<sup>5</sup>. La faible productivité agricole est la résultante d'un ensemble de facteurs : faiblesse des résultats du transfert de prérogatives de développement agricole du secteur public vers le secteur privé (fonctions de service : appui à la production, commerciales, financement, etc.), faiblesse de l'investissement privé et public, insécurité et corruption, faiblesse des infrastructures économiques et de transport, faiblesse du système de formation agricole, etc.

La valorisation du vaste potentiel agricole de la RDC constitue un axe fort du développement économique du pays et de la promotion de la sécurité alimentaire de sa population. Afin de renforcer les capacités de résiliences climatiques, cet effort doit se faire avec un souci de préserver son capital environnemental unique à travers des approches agricoles durables.

---

<sup>3</sup> Herderschee J., Mukoko D. et Tshimenga M. (eds) (2012), Résilience d'un Géant Africain : Accélérer la Croissance et Promouvoir l'Emploi en République Démocratique du Congo, Volume I : Contexte historique et macroéconomique ; Volume II : Etudes sectorielles ; Volume III : Sujets transversaux, Kinshasa : MÉDIASPAUL

<sup>4</sup> Revue du secteur agricole. La puissance à venir de l'Afrique. Banque mondiale. Mai 2018.

<sup>5</sup> Idem.

### 3.2. Synthèse de l'analyse socio-économique des deux provinces

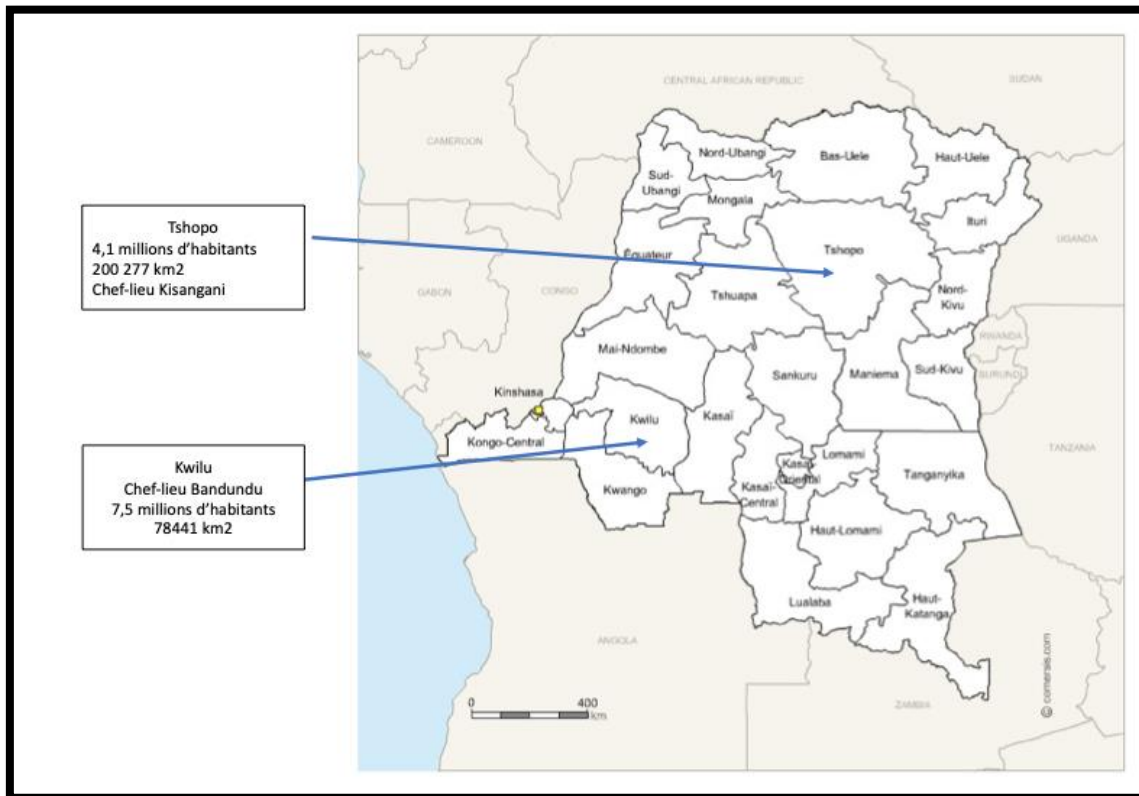


Figure 1 : Carte des Provinces de la RDC

Les Provinces de la Tshopo et du Kwilu ont, à l'image du pays, une population jeune, à majorité féminine et paysanne. Les données concernant le nombre d'habitants de ces provinces varient suivant les sources. Cela est valable à l'échelle du pays. La Fédération des entreprises du Congo (section de la Tshopo) estime la population de la Tshopo à plus de 4,1 millions d'habitants. Le Fonds pour l'inclusion financière (FPM) évalue celle du Kwilu à 7,5 millions (FPM, 2017). L'exode rural favorise une croissance rapide des villes comme Kisangani et Kikwit. La population urbaine est évaluée à plus de 2,3 millions d'habitants, soit 56% dans la Tshopo. La Province du Kwilu présente des densités élevées, pouvant atteindre 100 habitants /km<sup>2</sup> (FPM, 2017). Dans les deux provinces, le secteur agricole qui contribue pour plus de 85 % aux revenus des ménages, est dominé par des petites exploitations familiales, principalement de subsistance qui mobilisent essentiellement une main d'œuvre familiale, surtout féminine, suivant une division sexuelle du travail agricole encore marquée, malgré l'entrée des hommes dans le secteur du maraîchage et du vivrier marchand. Le taux de pauvreté reste élevé et varie de 60 à 70% dans la Tshopo et de 70 à 95% dans le Kwilu (Banque mondiale, 2018).

Le tissu industriel des deux provinces est limité à quelques entreprises agroindustrielles qui transforment les productions locales, telles que la SOTEXKI (qui produit des tissus à partir du coton), la Bralima (brasserie) ou la PHP huileries du Congo (production huile de palme). Le secteur primaire alimente tous les autres secteurs de l'économie et concentre la majorité des actifs à travers des activités de production, de transport, de transformation et de commercialisation. L'élevage familial domine dans la Tshopo avec une préférence pour l'élevage de basse-cour et l'élevage porcin. Le Kwilu qui possède une végétation de galeries forestières et savanes, est particulièrement propice à l'élevage qui constitue d'ailleurs une activité de première importance pour la province.

Il faut distinguer l'agriculture industrielle, peu étendue et constituée de grandes plantations dont la dynamique de développement est rythmée par la demande du marché international (le café, le cacao, l'hévéa, le palmier à huile) et l'agriculture paysanne, qui emploie 77% des femmes et 78% des hommes (FAO, 2020), principalement dans des exploitations familiales de petites tailles mais responsables de près de 90% de la production agricole (pré-diagnostic FAR, 2021). Les techniques agricoles paysannes s'appuient principalement sur une agriculture itinérante sur brûlis qui induit une faible productivité et résilience face au changement climatique. La main d'œuvre est essentiellement familiale. Les cultures vivrières et maraîchères<sup>6</sup> destinées à la vente sont commercialisées soit directement après la récolte (tubercules de manioc, feuilles de manioc, maïs etc.) soit transformées avant d'être vendues. Il s'agit d'une transformation artisanale réalisée principalement par les femmes à travers de petites unités de transformation.

Le travail de la terre et la production alimentaire destinée à la consommation familiale, sont traditionnellement du domaine de responsabilité des femmes, dans des systèmes d'organisation sociale où l'activité agricole intègre le schéma global de la répartition des tâches entre hommes et femmes dans la société. Il faut noter que les cultures vivrières et maraichères relèvent principalement de la responsabilité des femmes dans le schéma traditionnel de la division sexuelle du travail agricole. Elles jouent donc un rôle crucial dans la décision d'adopter une nouvelle variété ou d'intégrer une nouvelle pratique dans le système de production familial. Globalement, l'accès aux marchés est rendu difficile, dans les deux provinces, par l'impraticabilité des routes. Les producteurs et productrices se voient souvent contraint-e-s de céder leur production à des acheteur-euse-s, peu nombreux-euses et donc en position de force pour négocier les prix. En plus de pénaliser les productrices, qui ne peuvent se rendre dans ces conditions sur les marchés les plus rémunérateurs des villes, ces conditions de transport constituent un facteur d'exclusion des femmes de ce segment des chaînes de valeurs qu'est l'achat-vente de gros. Par ailleurs, l'enclavement des zones de production limite la diffusion des innovations agricoles, en particulier celles des semences améliorées auprès des producteurs et productrices.

Le contrôle de la terre est une problématique particulièrement importante pour les femmes. L'accession à la propriété d'une parcelle des terres du clan n'est possible qu'avec l'assentiment de l'ensemble des membres du clan, c'est-à-dire des chefs de famille qui sont essentiellement des hommes. Il semblerait que l'immatriculation des terres et l'acquisition de titres fonciers soient des procédures très peu courantes et suffisamment complexes et coûteuses pour être hors de portée de la majorité des ménages. La corruption a été aussi listée parmi les principales contraintes à l'accès à la terre.

Au regard du poids des femmes dans le secteur de la production agricole, on peut faire le lien entre cette prévalence de la pauvreté et le statut inférieur des femmes dans la société congolaise en général. Malgré les progrès faits ces dernières années pour promouvoir les droits des femmes, avec par exemple l'instauration de la parité, le renforcement du code pénal sur les infractions relatives aux violences faites aux femmes, la modification du code de la famille qui a levé l'obligation maritale pour l'exercice d'une activité professionnelle, les inégalités de genre subsistent. L'homme est toujours légalement le chef de famille et à ce titre contrôle les ressources et leur affectation.

Par ailleurs, le taux de scolarisation des filles est encore inférieur à celui des garçons. Les normes socioculturelles, la pauvreté, l'insuffisance des services de santé de la reproduction, et l'enclavement de certaines zones rurales constituent des freins importants. Les femmes en général subissent de fortes inégalités dans l'accès aux services de base, et en particulier l'éducation, qui s'explique en milieu rural par des pesanteurs socio-culturelles, l'enclavement des villages dû à la dégradation des voies de communication, et la pauvreté monétaire des ménages. L'accès et le maintien des filles dans le système scolaire est particulièrement problématique car elles ont moins de chance que les garçons

---

<sup>6</sup> Les cultures vivrières sont principalement destinées à l'autoconsommation. Le maraichage est à visée commerciale même si une partie de la production peut être consommée. Sa production est plus diversifiée (légumes, tubercules, feuilles...) et les choix de cultures répondent à une logique de marché.



d'accéder, mais surtout de compléter leur éducation de base (RESEN, 2014) «on pense qu'à l'âge de 13 ans, les filles sont déjà majeures» (Réseau femmes et développement, entretien à Kisangani, 2021). Dans les deux provinces, l'analphabétisme touche particulièrement les femmes, à des proportions élevées : 34,8% dans la Tshopo et 24,5% dans le Kwilu alors que les hommes analphabètes représentent respectivement 20,4% et 9,6% (MICS, 2018). L'enquête MICS 2018 donne une indication du niveau de pauvreté monétaire des ménages ruraux et des conditions de vie précaires. Seulement 15,6 % des ménages de la Tshopo et 2,3% de ceux de la Kwilu sont connectés au réseau électrique et pour ce qui est de l'accès à l'eau potable, seuls 0,3% des habitants du Kwilu et 15,3% de ceux de la Tshopo ont une source d'eau améliorée sur place.

Les femmes sont en charge de l'approvisionnement du ménage en bois de chauffe et en eau (FAO, 2020) suivant la division sexuelle du travail au niveau domestique. Leur charge de travail importante dans les travaux domestiques et les activités de soin explique en partie leur faible productivité agricole (Banque mondiale, 2018). Dans la Province du Kwilu, 97% des ménages utilisent du bois de chauffe ou du charbon de bois pour cuisiner, cette proportion est de 99% dans la Tshopo. Pour ce qui est de l'eau consommée par les ménages, 93% de ménages dans le Kwilu et 71% dans la Tshopo ne disposent pas d'une source d'eau améliorée sur place. La collecte de l'eau est, dans 75,7 % dans le Kwilu et 88,5% dans la Tshopo, assurée par les femmes (MICS, 2018).

Les enfants, en particulier les filles, sont mobilisés dans des activités économiques (commerce et agriculture) et domestiques. Dans la Tshopo, 38,8% des adolescent·e·s de 12-14 ans et 55,6% des jeunes de 15-17 ans contribuent par leur travail aux revenus des ménages. Dans le Kwilu, ces proportions sont de l'ordre de 21,4% chez les 12-14 ans et 34,3% parmi 15-17 ans (MICS, 2018). L'analyse montre que les filles sont davantage concernées que les garçons par ces activités.

Ces conditions renforcent les inégalités de genre et la vulnérabilité des femmes en général et celles des milieux ruraux en particulier du fait de leurs responsabilités dans la gestion des tâches domestique et de soins. Au regard des rôles sociaux assignés aux filles, notamment les attendus concernant le mariage et la fécondité, plus marqués en milieu rural qu'urbain, on constate, malgré l'âge minimal légal du mariage établi à 18 ans pour les filles, une proportion importante d'adolescentes déjà mariées à 18 ans qui contribue au maintien d'un taux de fécondité élevé. En effet, l'enquête MICS 2018 montre que près de 32% des filles âgées de 20 à 24 ans sont mariées avant 18 ans dans le Kwilu et 29% dans la Tshopo. Les grossesses précoces suivent la même tendance, 16% d'adolescentes de 15 à 19 ans dans le Kwilu et 22% dans la Tshopo sont déjà mères (la moyenne est de 12,7% en milieu urbain). Les mariages et grossesses précoces entretiennent un niveau de fécondité élevé, et sont corrélés à de faibles taux de scolarisation des filles. Ces facteurs, renforcés par le faible niveau d'autonomisation des femmes, notamment au niveau du pouvoir de décision dans le ménage, expliquent la dynamique de féminisation de la pauvreté dans les deux provinces.

### **Grossesses et mariages précoces : un frein important à la réussite scolaire des filles<sup>7</sup>**

Les adolescentes abandonnent l'école principalement pour des raisons liées au mariage et aux grossesses alors que les adolescents quittent l'école à cause de difficultés financières. Les raisons principales de la non-fréquentation scolaire des femmes âgées de 15 à 22 ans seraient le mariage et les grossesses. En RDC, le taux de fécondité des adolescentes de 15 à 19 ans est élevé. En 2013, pour 1 000 femmes de 15 à 19 ans, le pays enregistrait 122,9 naissances vivantes contre 105,6 en ASS. Dans les écoles secondaires, aussi bien publiques que privées, le coût de la scolarisation d'un enfant est considérable. En effet, il représente, pour chaque enfant, 17 % des dépenses par tête du ménage. Les taux élevés de fécondité des adolescentes ont des conséquences importantes sur le développement, car ils amplifient la mortalité maternelle à l'accouchement. La maternité précoce réduit également le taux d'instruction et compromet les possibilités futures de formation et d'emploi.

### **3.3. La FAR en RDC**

Le système éducatif de la RDC (niveaux primaire et secondaire) suit la structure 3-8-4-3-2-3 : trois années du pré-primaire, huit années de l'éducation de base comprenant six années d'enseignement primaire et deux années du premier cycle du secondaire, suivies de quatre années dans le second cycle du secondaire (Annuaire ESU, 2020-2021).

Au niveau supérieur, la structure est de trois ans de licence, deux ans de master et 3 à 5 ans de doctorat. Il faut signaler à ce niveau que les réformes introduites au supérieur, particulièrement l'arrimage au système LMD, peinent à se réaliser. Seul un nombre très réduit d'établissements d'enseignement supérieur et universitaire, plus ceux soutenus par le Projet d'Education pour la Qualité et la Pertinence des Enseignements aux niveaux Secondaire et Universitaire (PEQPESU), se sont lancés dans cette réforme. La grande majorité continue donc avec l'ancien programme qui structure le cursus à trois années de graduat, deux années de licence, deux années de Diplôme d'Etude Supérieur (DES) / Diplôme d'Etude Approfondie (DEA) et 3 à 5 ans de doctorat (Annuaire ESU, 2020-2021).

En dehors de cette structure classique, le système éducatif congolais admet les structures parallèles, notamment en ce qui concerne le rattrapage scolaire équivalant le niveau primaire, l'apprentissage professionnel équivalant le premier cycle du secondaire ainsi que les arts et métiers et la formation professionnelle correspondant au deuxième cycle du secondaire (Annuaire ESU, 2020-2021).

<sup>7</sup> Source : Banque Mondiale, Région Afrique. République Démocratique du Congo. Diagnostic systématique pays. Priorités de politiques pour réduire la pauvreté et promouvoir la prospérité partagée dans un pays fragile sortant d'un conflit, Mars 2018 p. 36

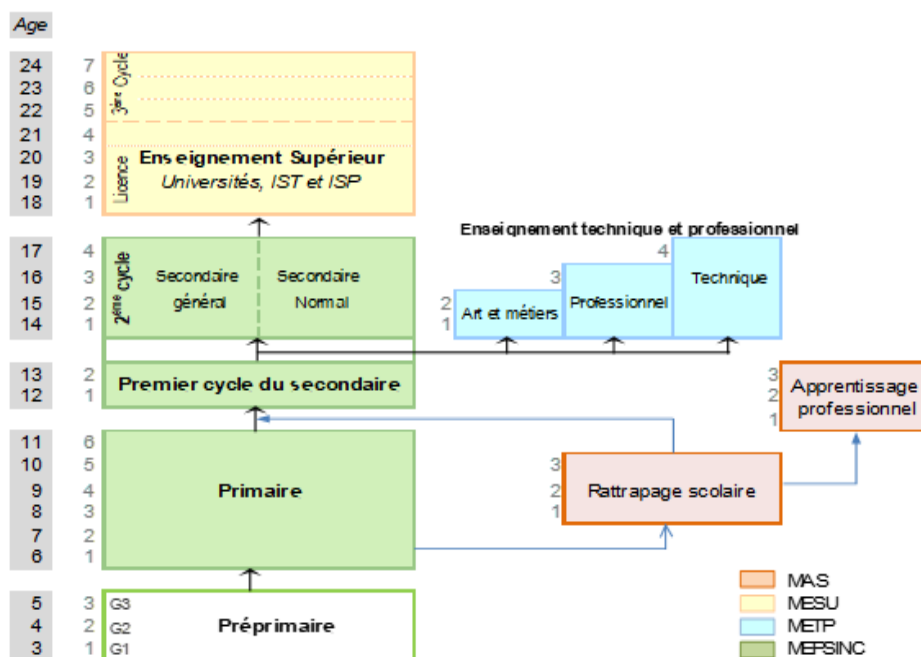


Figure 2 : Structure du système d'éducation et de formation en RDC.8

En RDC, la FAR est une sous-composante de la composante formation technique et professionnelle dans un secteur plus large de l'éducation et de la formation. La gouvernance sectorielle est assurée par plusieurs ministères sectoriels dont les principaux sont :

- Le Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique (MEPST) ;
- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (MESU) ;
- Le Ministère de la Formation Professionnelle et Métiers (MFPM) de création récente ;
- Le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale (METPS) ;
- Le Ministère de la Jeune et Initiation à la Nouvelle Citoyenneté (MJINC).
- Le Ministère des Affaires Sociales (MAS) ;
- Le Ministère de la Défense nationale à travers le Service National ;
- Le ministère de l'Agriculture, Pêche et Elevage (MAPEL) ainsi que celui du développement rural (MDR) n'organisent pas de formation certifiante et diplômante mais assurent un renforcement des capacités de ses ressources humaines pour le développement de leurs compétences techniques dans des thématiques spécifiques.

La FAR s'inscrit dans la vision du gouvernement pour le secteur de l'éducation en vue de « la construction d'un système éducatif inclusif et de qualité contribuant efficacement au développement national, à la promotion de la paix et d'une citoyenneté démocratique active ». Avec le développement du secteur éducatif, la stratégie vise à ancrer les valeurs de civisme, de moralité, de paix, de travail, de solidarité et de transparence, par l'éducation à la gestion, à la paix et à la citoyenneté, et aussi dans les pratiques de gouvernance, par l'amélioration de la transparence des budgets, des procédures d'allocation et des processus de décision, par l'encouragement des initiatives de lutte

<sup>8</sup> Stratégie Sectorielle de l'Education et Formation 2016-2025

contre la corruption et la promotion de la déontologie professionnelle des agents de l'administration publique.

L'éducation et la formation relèvent du pilier 1 du Programme National Stratégique de Développement (PNSD - 2019-2023) qui concerne la valorisation du capital humain, le développement social et culturel. L'objectif est de réaliser la dimension de la croissance inclusive sur le plan social. Pour être inclusive, la croissance doit en effet impliquer dans sa réalisation comme dans la répartition de ses retombées, tous les principaux acteurs sociaux (ménages, jeunes, femmes, nationaux, étrangers...). Pour cette inclusivité sociale, il s'agit de prioriser les activités facilitant le développement humain par un accès massif aux services sociaux de base (alimentation, santé, éducation, habitat...).

#### **Chiffres clés (Annuaire MESU et MEPST 2019-2020) ;**

- Le nombre d'établissements secondaires dans le pays est de 32.787 dont 7.644 urbains (23,3%) et 25.143 ruraux (76,7%) ; le Kwilu dispose de 2.971 établissements dont 288 urbains (9,7%) et 2.683 ruraux (90,3%) alors que la Tshopo compte 1.237 établissements secondaires dont 316 urbains (25,5%) et 921 ruraux (74,5%) ;
- Les élèves inscrit.e.s dans les filières techniques et professionnelles dont la FAR représentent un effectif général de 1.401.120 élèves dont 837.852 garçons (60%) et 563.268 filles (40%) ; pour le Kwilu, on enregistre un total de 135.142 élèves dont 78.154 garçons (58%) et 56.988 filles (42%) alors que la Tshopo compte un total de 40.330 élèves dont 26.771 garçons (66,4%) et 13.559 filles (33,6%) ;
- L'indice de parité calculé sur la base du taux brut de scolarisation des garçons sur le taux brut de scolarisation des filles est de 0,8 au niveau national, 0,9 au Kwilu et 0,7 dans la Tshopo.
- Au cours de l'année académique 2019-2020, 971 universités et instituts d'enseignement supérieur ont été recensés dont 28% des établissements de type universitaire et 72% de type supérieur (dont 6,7% pour le Kwilu et 3,3% Tshopo pour l'ensemble). 52,5% de ces établissements organisent des filières techniques et professionnelles.
- Selon le type d'enseignement, on enregistre 43% des filles dans les Instituts Supérieurs Techniques (IST) (dont les ISDR et associés), 34% dans les Universités et 29% dans les Instituts Supérieurs Pédagogiques (ISP).
- L'analyse du profil des enseignants ressort que sur le total d'enseignants détenteurs d'un doctorat les habilitant à l'enseignement supérieur et universitaire (3692), 78% sont dans les Universités, 13% dans les IST (dont les ISDR et associés) et 9% dans les ISP. Concernant les enseignants du monde professionnel, 41% du total (586) interviennent dans les Universités, 54% dans les IST et 5% dans les ISP. Par rapport à l'année académique 2015-2016 (dernière campagne statistique), le nombre de femmes enseignantes a progressé de 58% et représente actuellement 11% des effectifs enseignants. Ces enseignantes se retrouvent plus dans les IST (14,2%) que dans les Universités (10,7%) et les ISP (8,2%).

### 3.3.1. Offre de formation de l'enseignement technique agricole

#### 3.3.1.1. Ministère de l'EPST

Une réforme des programmes de l'enseignement agricole, basée sur l'Approche par Compétences (APC), est intervenue, grâce à l'appui de Vlaamse Vereniging voor Ontwikkelingssamenwerking en Technische Bijstand (VVOB - organisation belge de coopération et d'assistance technique au développement) en 2011/2012 et consolidé par Projet d'Education pour la Qualité et la Pertinence des Enseignements aux niveaux Secondaire et Universitaire (PEQPESU) de la Banque Mondiale en 2015, a permis de restructurer les filières d'enseignement technique agricole. Les options actuellement organisées sont les suivantes :

- Agriculture Générale ;
- Foresterie ;
- Industries Agricoles ;
- Nutrition ;
- Pêche et Navigation ;
- Vétérinaire.

Sur base des référentiels révisés par le projet PEQPESU, les métiers des filières de l'enseignement technique agricole ont été développés avec des profils de sortie par niveau intégrant pour chaque filière des sorties intermédiaires (certifications intermédiaires) qui constituent la principale innovation dans l'élaboration de ces nouveaux programmes.

Filière	Profils de sortie	Nbre d'années et niveaux
<b>Agriculture générale</b>	• niveau 1 : pépiniériste	• A4- 9 ans d'études
	• niveau 2 : maraîcher	• A3 -10 ans d'études
	• niveau 3 : horti -arboriculteur	• A3 -11 ans d'études
	• niveau 4 : technicien agricole (profil de sortie)	• A2 - 12 ans d'études (Bac)
<b>Foresterie</b>	• niveau 1 : Sylviculteur	• A4- 9 ans d'études
	• niveau 2 : Bucheron	• A3 -10 ans d'études
	• niveau 3 : Garde forestier	• A3 -11 ans d'études
	• niveau 4 : Gestionnaire Forestier (profil de sortie)	• A2 - 12 ans d'études (Bac)
<b>Industries agricoles</b>	• niveau 1 : transformateur des produits farineux	• A4- 9 ans d'études
	• niveau 2 : transformateur des produits végétaux	• A3 -10 ans d'études
	• niveau 3 : transformateur des produits d'origine animale	• A3 -11 ans d'études
	• niveau 4 : technicien en industries agricoles, transformateur des produits cosmétiques et à fermentation alcoolique	• A2 - 12 ans d'études (Bac)
<b>Nutrition</b>	• niveau 1: prestataire culinaire	• A4- 9 ans d'études

	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 2 : prestataire de sécurité alimentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A3 -10 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 3 : éducateur nutritionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A3 -11 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 4 : technicien de prise en charge nutritionnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A2 - 12 ans d'études (Bac)</li> </ul>
<b>Pêche et navigation</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 1 : ménager des pêcheries</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A4- 9 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 2 : pêcheur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A3 -10 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 3 : garde de pêche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A3 -11 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 4 : technicien en pêche et navigation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A2 - 12 ans d'études (Bac)</li> </ul>
<b>Production et santé animale (Vétérinaire)</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 1 : éleveur-encadreur des animaux de basse-cour et non conventionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A4- 9 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 2 : batteur des animaux de basse cours, pisciculteur et apiculteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A3 -10 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 3 : agent sanitaire (éleveur encadreur et abatteur de petit bétail)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A3 -11 ans d'études</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>niveau 4 : technicien professionnel en production et santé animale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A2 - 12 ans d'études (Bac)</li> </ul>

Figure 3 : Profils de sortie en fonction des filières.

L'analyse des profils déterminés par les nouveaux programmes permet de constater que ces derniers ne sont pas construits en fonction de la chaîne des valeurs du secteur agricole.

Le diagnostic de la mission 2 a permis de noter des besoins de formation pour d'autres métiers tels que :

- Conseiller/conseillère agricole ;
- Animateur-vulgarisateur/ animatrice-vulgarisatrice agricole ;
- Technicien/technicienne en production des semences ;
- Technicien.ne en transformation des produits d'origine végétale ;
- Technicien.ne en transformation des produits d'origine animale ;
- Encadreur/encadreuse des organisations paysannes ;
- Gestionnaire de coopérative agricole ;
- Mécanicien/mécanicienne agricole ;
- Conducteur/conductrice d'engins agricoles.

Bien qu'une étude détaillée des programmes n'est pas été entreprise lors de l'étude de faisabilité, les échanges avec les principales parties prenantes de la FAR ont fait ressortir une insuffisance voire un manque d'attention généralisé sur les sujets liés au changement climatique, à la biodiversité, à l'agroécologie, au développement durable ainsi que très peu d'espace pour les compétences en entrepreneuriat dans les différents programmes.

Il est important qu'une étude d'analyse des besoins soit conduite tout au long du projet pour identifier d'autres métiers ou d'autres thématiques de formation dans le cadre de la rénovation de la FAR en RDC.

### 3.3.1.2. Offre de formation agricole et rurale du ministère de l'enseignement supérieur et universitaire

Le MESU est chargé de la gestion de l'enseignement supérieur et universitaire qui est réservé exclusivement aux détenteurs d'un diplôme d'État (équivalent du baccalauréat français) et comprend : les universités, les Instituts Supérieurs Techniques (IST) et les Instituts Supérieurs Pédagogiques (ISP). Les universités et les instituts supérieurs sont autonomes. Les recteurs pour les universités et les directeurs généraux pour les instituts supérieurs, sont nommés par le Président de la République et dépendent techniquement et administrativement du Ministre en charge de l'enseignement supérieur et universitaire. Plusieurs filières sont organisées au sein des universités et des instituts supérieurs. La durée des études est de 3 à 7 ans selon la faculté dans les universités et de 3 à 5 ans dans les instituts supérieurs.

L'enseignement supérieur et universitaire (ESU) se décompose en «enseignement supérieur» et «enseignement universitaire». L'enseignement supérieur regroupe les ISP et les IST dont font partie les ISDR et institutions apparentées.

Les institutions supérieures techniques tant publiques que privées offrent un large éventail de disciplines de formation, de développement commercial, médical et rural. A ce jour, le retard enregistré dans la collecte des statistiques ces trois dernières années ainsi que l'agrément intempestif des institutions d'enseignement supérieur et universitaire ne permettent pas de saisir avec précision l'offre de formation de l'enseignement supérieur et universitaire et plus spécifiquement celle dédiée à l'enseignement supérieur agricole et rural.

En effet, les initiatives d'ouverture des établissements d'enseignement sont devenues nombreuses et la faible capacité de gouvernance du secteur ne permet pas de réaliser les études préalables pertinentes d'inspection et de conformité pour l'ouverture de nouveaux établissements. Cela est renforcé par le manque de transparence du processus d'agrément souvent marqué par le clientélisme politique, économique et social.

Conformément à l'ordonnance – loi n° 025-81 du 3 octobre 1981 portant organisation générale de l'enseignement supérieur et universitaire en RDC, les ISDR, comme tous les IST, ont pour mission : (i) de former des cadres spécialisés dans le domaine des sciences, des techniques appliquées ainsi que dans le domaine des arts et métiers ; (ii) d'organiser la recherche sur l'adaptation des techniques et technologies nouvelles aux conditions de notre pays ; (iii) d'encourager les talents artistiques.

De manière spécifique, les ISDR poursuivent trois objectifs essentiels, à savoir :

- La formation d'hommes et des femmes aptes à éveiller, accompagner, planifier, soutenir, animer le développement humain, économique, social des communautés rurales du centre africain ;
- Collaborer à l'étude des problèmes humains, sociaux, économiques et organisationnels qui se posent en milieu rural ;
- Constituer une documentation aussi variée et complète que possible sur tous les aspects de la vie en milieu rural.

C'est pour cela que les ISDR :

- Forment des technicien-ne-s en développement rural ;

- Organisent des sessions de recyclage pour la formation permanente de ceux qui, ayant reçu ou non une formation spécifique, œuvrent dans quelque secteur que ce soit, à la qualité de vie et à la formation du monde rural ;
- Collaborent étroitement à la réflexion et à l'action des organismes nationaux et internationaux poursuivant les mêmes objectifs ;
- Organisent le corps enseignant et les équipes d'étudiant.e-s en groupes itinérants pour participer à l'animation des populations rurales et à des sessions de formation dans la ligne de ses options ;
- Mènent toute activité capable de l'aider dans la poursuite de l'ensemble de ses objectifs, expérimentations culturelles, enquêtes, éditions de brochures, publications de revues, fabrication de matériel didactique, production et diffusion d'outils et d'appareils de technologie appropriée...

Les instituts universitaires et ISDR assurent l'organisation de l'enseignement et de la recherche dans les domaines principaux suivants :

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| • Agronomie générale ;                             | • Chimie et industries agricoles ;    |
| • Développement communautaire ;                    | • Zootechnie ;                        |
| • Développement rural ;                            | • Phytotechnie ;                      |
| • Eaux et forêts ;                                 | • Sol et Eau ;                        |
| • Environnement et développement durable ;         | • Economie Agricole ;                 |
| • Ecologie et conservation de la nature ;          | • Technique rurale ;                  |
| • Gestion et administration des projets ;          | • Environnement ;                     |
| • Eaux et forêts ;                                 | • Gestion des entreprises agricoles ; |
| • Gestion des entreprises de développement rural ; | • Administration rurale ;             |
| • Médecine vétérinaire ;                           | • Organisation sociale ;              |
|  | • Gestion informatique ;              |
|  | • Santé communautaire.                |

Les ISDR organisent deux cycles d'enseignement :

- Le premier cycle aboutit au diplôme de Gradué-e (Bac +3) dans une des filières (équivalent à la Licence LMD) ;
- Et le second cycle aboutit au diplôme de Licencié-e (Bac + 5) dans une des filières (équivalent au Master LMD).

L'offre de formation au niveau secondaire doit mieux prendre en compte les filières en adéquation aux besoins du marché et de l'environnement. La réforme des programmes au niveau de l'enseignement supérieur devrait prendre en compte ces différents besoins en vue d'une adéquation formation-emploi (par exemple en Génie rural).

### 3.4. Une offre de FAR en panne de connexion avec les besoins et le potentiel du secteur agricole et rural

Le diagnostic réalisé a souligné la faible attractivité de la FAR et sa déconnexion avec le monde du travail. Le choix de s'orienter vers les filières agricoles reste souvent une décision prise par défaut ou par manque d'alternatives surtout dans le milieu rural, peu équipé en structures de formation. La population urbaine, quant à elle, accède à des structures de formation plus nombreuses et diversifiées ce qui induit une liberté de choix plus importante. Dans tous les cas le taux de déperdition est élevé et le taux de réussite relativement faible, surtout chez les filles. Malgré le rôle prépondérant des femmes dans le milieu agricole, elles ne représentent qu'un faible pourcentage des élèves et



connaissent de nombreuses difficultés d'ordre social, moral et économique qui limitent leur accès à la FAR.

Cette faible attractivité de la FAR a pour principales conséquences un exode rural massif et la ruée des jeunes vers les activités informelles (vente de crédit téléphonique, moto taxi, vente à la criée, commerce de détail de produits agricoles pour les femmes...), ce qui accroît leur vulnérabilité. La mission a noté plusieurs facteurs qui expliqueraient cette situation :

- Des facteurs d'ordre social tels que la forte stigmatisation du métier d'agriculteur/agricultrice peu valorisé et perçu comme non rémunérateur, pénible et risqué (entre autres à cause du changement climatique). Ces aprioris sociaux dévalorisent le métier d'agriculteur·trice au profit des emplois bureaucratiques.
- Des facteurs liés à la qualité des offres de formation et à leur accessibilité. Les structures de formation sont peu attractives avec des offres de formation inadaptées et des infrastructures désuètes. Malgré la politique de la gratuité au niveau de l'éducation de base, les coûts de scolarité au niveau secondaire et universitaire peuvent devenir inaccessibles pour de nombreuses familles qui sont poussées à privilégier la scolarité des garçons au dépend des filles. Les faibles soutien et implication des parents dans la scolarisation de leurs enfants, surtout les filles, impactent le taux de réussite. Le manque de compétences entrepreneuriales, de gestion et d'analyse de marchés limite les opportunités d'auto-entrepreneuriat agricole.
- Des facteurs liés à l'insertion professionnelle des diplômé.e.s fortement marquée par l'absence d'opportunités d'insertion professionnelle à l'issue de la formation technique (pyramide inversée des diplômés) en partie lié à la carence et/ou la désorganisation du tissu industriel (PME et TPE) en dehors des centres urbains. L'absence de dispositifs d'insertion formalisés et la faiblesse du système national de gestion du marché de l'emploi impactent défavorablement l'accès à l'emploi des jeunes diplômé.e.s ou qualifiés. L'hyper fiscalité et la corruption importante dans le processus de création et de pérennisation des entreprises agricoles, couplées à la difficulté d'accéder aux marchés et aux financements contraignent les ambitions entrepreneuriales. Enfin, l'absence de projet d'insertion des jeunes pendant et à la fin de leur formation tend à les destiner au secteur informel.

## 4. EXPÉRIENCE UTILE DES AUTRES PROGRAMMES ET PERSPECTIVES DE SYNERGIES

Ce chapitre présente de façon synthétique les principaux projets et programme mis en œuvre en RDC en lien avec la FAR, l'appui au secteur agricole ou ayant une orientation prononcée sur la thématique du genre. Le tableau ci-dessous souligne les liens et synergies potentielles qui pourraient être attendues dans le cadre de la mise en œuvre du futur projet FAR.

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
PROJET D'ENTREPRENARIAT DES JEUNES DANS L'AGRICULTURE ET L'AGRO-BUSINESS (PEJAB)  SOW Aminata a.sow@afdb.org	Bailleur principal : Banque Africaine de Développement - 40 MU.A	Pas de lien direct avec le PEJAB qui devrait se terminer au démarrage du projet FAR mais une expérience à capitaliser.	Partage de rapports.
	Mise en œuvre : Ministère des Finances et du Budget et Ministère de l'Agriculture		
	Période : 2017 à 2022		
	Zone d'intervention : Nationale		
	L'objectif global du projet est de promouvoir la création par des jeunes diplômés, d'entreprises rentables, intégrées dans les filières agropastorales porteuses. Les objectifs spécifiques sont la réduction du chômage des jeunes dans la zone d'intervention, l'amélioration de la valeur ajoutée du secteur agricole dans la zone ciblée et l'amélioration de l'accès aux financements dans le secteur agricole pour les jeunes.		
PROGRAMME D'APPUI A LA MISE EN VALEUR DURABLE DES ZONES DE SAVANES ET DE FORETS DEGRADEES	Bailleur principal : AFD - 15MUS\$	Les instituts de formation ainsi que les jeunes diplômés sont potentiellement éligibles à l'appuis du programme.	Des conventions (de stage, de formation alternée) sont envisageables entre les
	Mise en œuvre : UGP à préciser		
	Période : 2021 à 2025		
	Zone d'intervention : Tshopo et Kwilu		

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
(SAVANES)  Mathieu AUGER SCHWARTZENBERG augerschwartzenbergm@afd.fr	<p>Le programme SAVANES vise à « contribuer, par une offre de services améliorée, à l'appropriation, par les exploitations et PME agricoles, de pratiques durables de mise en valeur des terres de savanes et de forêts dégradées, afin de consolider les économies locales, maintenir les paysages forestiers et atténuer la pression sur la ressource forestière ».</p> <p>Le programme cible la création et/ou l'appui à la création d'alliances productives composées d'exploitations agricoles intégrées dans des réseaux d'OPA, ainsi que des PME agricoles, des opérateurs économiques des filières ou des concessionnaires forestiers et un opérateur de conseil. Ces alliances proposeront des projets établis sur des modèles d'investissement inclusifs qui associeront des financements d'apports personnels, des crédits et/ou des subventions. La stratégie d'intervention repose sur le développement d'une offre de services de conseil et de financement aux exploitations et PME agricoles, adaptée aux réalités du secteur agricole et portée par le secteur privé.</p>	<p>Les instituts techniques et universitaires sont de potentiels relais pour promouvoir l'innovation agricole et assurer le suivi technique des alliances productives.</p> <p>Les instituts techniques et universitaires sont de potentiels relais pour appuyer les alliances productives locales à présenter des projets.</p> <p>Les entreprises et leurs réseaux soutenus par le programme Savane sont vecteurs de formations appliquées (stage, formation alternée) et représente de potentiels employeurs formels.</p>	<p>instituts et les opérateurs économiques.</p> <p>Des conventions de partenariat ou de service sont envisageables entre les instituts et le programme Savane pour promouvoir ou étudier des innovations agricoles.</p> <p>Des conventions de services sont envisageables entre les instituts et les alliances productives sélectionnées par le programme dans le cadre du suivi.</p> <p>Des représentants du programme Savane peuvent être intégrés à la plateforme de concertation.</p> <p>Partage de rapports.</p> <p>Partage de bonnes pratiques sur les risques de gestion financière.</p>
PROGRAMME D'APPUI AUX POLES D'APPROVISIONNEMENT DE	<p>Bailleur principal : Fonds International de Développement Agricole (FIDA) -</p> <p>Mise en œuvre :</p>	<p>Des interactions ne sont envisageables que dans le Kwilu.</p>	<p>Des conventions (de stage, de formation alternée) sont</p>

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
<p>KINSHASA EN PRODUITS VIVRIERS ET MARAICHERS (PAPAKIN)</p> <p>contact@papakin.cd ugp@papakin.cd +243 812 404 348 kikwit@papakin.cd</p>	<p>Période : 2012 à 2022</p> <p>Zone d'intervention : les territoires de Madimba, Mbanza Ngungu et Songololo (District de Lukaya et Cataractes) dans la Province du Kongo Central ; les territoires du Bulungu, d'Idiofa et Gungu dans la Province du Kwilu</p> <p>L'objectif global est de contribuer de manière durable à l'amélioration de la sécurité alimentaire et des revenus des paysans producteurs. L'objectif spécifique est d'améliorer les niveaux de production et de participation dans les circuits de commercialisation de pôle d'approvisionnement en produits maraîchers et vivriers de la ville de Kinshasa. L'approche d'intervention est basée sur le partenariat avec les unions comme porte étendard pour atteindre les ménages regroupés en OP (organisation paysanne). Le partenariat public-privé est aussi au centre de la stratégie de mise en œuvre. Le projet renforce les capacités de production de ces unions à travers la vulgarisation de variétés et techniques améliorées dans les champs écoles paysans (80 op maraîchers et 600 op vivriers).</p>	<p>Les OP appuyées dans la région d'Idiofa devront être identifiées afin d'établir de potentielles synergies avec l'ISDR de Mbéo ou l'ISAGE d'ATEN (stage, alternance, recherche appliquée).</p>	<p>envisageables entre les instituts et les OP. Des conventions de partenariat ou de service sont envisageables entre les instituts et les OP pour promouvoir ou étudier des innovations agricoles (notamment dans le cadre de la production de semences ou boutures). Si le projet est prolongé, des représentants du programme PAPAKIN peuvent être intégrés à la plateforme de concertation.</p> <p>Partage de rapports. Partage de bonnes pratiques sur les risques de gestion financière.</p>
<p>PROJET D'EDUCATION POUR LA QUALITE ET LA PERTINENCE DES ENSEIGNEMENTS AUX NIVEAUX SECONDAIRE ET UNIVERSITAIRE (PEQPESU)</p>	<p>Bailleur principal : La Banque Mondiale - 200MUS\$ (130 crédits et 70 don)</p> <p>Mise en œuvre : Unités Techniques d'Appui (UTA) pour le MEPSP et d'une Équipe de Gestion de Projet (EGP) pour le MESU</p> <p>Période : 2011 - 2016</p>	<p>Valoriser les contrats de performances signés avec Faculté des Sciences de l'Université de Kisangani et Institut Facultaire des Sciences Agronomiques de Yangambi.</p>	<p>A déterminer en fonction de la reconduite ou non du PEQPESU.</p> <p>Partage de rapports. Partage de bonnes pratiques sur les</p>

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
	<p>Zone d'intervention : Kwango, Kwilu, Tshopo, Ituri, Haut-Uélé, Haut-Katanga, Lualaba, Kasai Central, Kasai, Équateur, Sud Ubangi et Kinshasa</p> <p>Le PEQPESU a deux objectifs : (i) Améliorer l'enseignement et l'apprentissage des mathématiques et des sciences dans l'enseignement secondaire ; (ii) Renforcer la pertinence de l'Enseignement Technique et Professionnel dans les secteurs prioritaires des niveaux d'enseignement secondaire et universitaire. Pour l'ETP, les activités s'articuleront autour de la mise en place d'un cadre de politique stratégique cohérent pour l'ETP, la mise à disposition auprès des partenaires publics et privés de la convention de partenariat entre le monde éducatif et celui du travail, l'introduction d'un nouveau modèle de gestion et de fonctionnement dans 18 établissements de l'ETP, un développement d'un cadre national de certification et de qualification, la modernisation des curricula des filières ciblées par le projet et l'organisation des formations de renforcements des compétences sur les nouvelles approches pédagogiques ainsi que la subvention des 18 plans de développement des établissements de l'ETP retenus. Au sein du MESU, il s'agit d'élaborer le cadre normatif du système LMD (Licence, Master, Doctorat) ; consolider et finaliser des contrats de performance des 11 établissements d'enseignement supérieur et universitaire ; suivre la mise en place de l'ANAQ (Agence Nationale d'Assurance Qualité).</p>	<p>Mettre à disposition des instituts le matériel pédagogique développé par le PEQPESU. Mettre à profit les curricula de formation développés par le PEQPESU. Capitaliser l'expérience de Plan de Développement de l'Etablissement (PDE) Exploiter les différents référentiels métiers, formation et évaluation développés pour l'enseignement technique agricole</p>	<p>risques de gestion financière.</p>
	<p>Bailleur principal :</p>		

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
<p>PROJET INTEGRE REDD DANS LES BASSINS DE MBUJI-MAYI/KANANGA ET DE KISANGANI (PIREDD/MBKIS)</p> <p>Clément Vangu Lutete +243818843278 - 827856777 ucpif.rdc@gmail.com</p>	<p>Mise en œuvre : BASSIN DE KISANGANI : GROUPEMENT ONG OCEAN – OSAPY– ADIKIS</p>	<p>Capitalisation des expériences d'appui agricole et notamment des mécanismes de sécurisation foncière et des plan locaux d'utilisation des terres dans la région de Yangambi. Les ONG en charge de l'exécution du projet peuvent ouvrir des perspectives de stage et/ou d'emplois. Les instituts de formation visés par le projet FAR peuvent se positionner pour poursuivre l'assistance technique aux populations après la fin du projet.</p>	<p>Des conventions (de stage, de formation alternée) sont envisageables entre les instituts et les OP. Echanges d'expérience à travers des visites de terrain / groupe de travail sur des questions techniques. Partage de rapports. Partage de bonnes pratiques sur les risques de gestion financière.</p>
	<p>Période : 2015 à 2022</p>		
	<p>Zone d'intervention : -Mbuji-Mayi/Miabi, Mbuji-Mayi/Mabaya et Mbuji-Mayi /Mwene-Ditu, -Kananga-Kazumba et Kananga-Lac Munkamba, -Territoire de Banalia (Site de Bengamisa), Territoire d'Opala (Site de Yaleko) et le Secteur de Lubuya-Bera (Kisangani &amp; son hinterland et la Réserve forestière de Masako).</p>		
	<p>Le PIREDD/MBKIS a pour objectif global de réduire les émissions de gaz à effet de serre issues de la déforestation et de la dégradation des forêts tout en contribuant à la réduction de la pauvreté des populations dans les Bassins de Mbuji-Mayi, Kananga et de Kisangani. La composante 2 du projet intègre un appui à l'agriculture durable (La promotion des pratiques agricoles durables / La promotion des plans locaux d'utilisation des terres / L'appui au mécanisme de sécurisation foncière / Les mesures d'accompagnement des plans de développement local)</p>		
<p>PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT AGRICOLE DANS LE</p>	<p>Bailleur principal : ENABEL - 15 Meuros</p>	<p>Capitalisation des leçons apprises et des acquis du projet, complémentarité géographique et harmonisation des approches</p>	<p>Des représentants du programme PRODAT peuvent être intégrés à la plateforme de</p>
	<p>Mise en œuvre : ENABEL</p>		
	<p>Période : 2014-2023</p>		
	<p>Zone d'intervention : Tshopo et Kwilu</p>		

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
DISTRICT DE LA TSHOPO (PRODAT)	L'objectif principal est d'augmenter durablement les revenus des exploitants familiaux rurales, grâce à la relance durable de la production agricole et à la contribution à la réduction de la pauvreté (améliorer les systèmes agraires en intégrant les pratiques de gestion durable, le genre et en assurant l'accès au marché).	méthodologiques notamment pour l'intensification agricole durable, les technologies de transformation de produits agricoles et l'accès au matériel génétique amélioré (palmier). Capitalisation et intégration de leurs interventions dans la planification spatiale provinciale.	concertation voir au COPIL. Partage de rapports. Partage de bonnes pratiques sur les risques de gestion financière.
Programme d'appui à l'enseignement technique et à la formation professionnelle dans la province de la Tshopo (EDUT)	<p>Bailleur principal : Contribution de l'Etat Belge – 16 MEUR</p> <p>Mise en œuvre : ENABEL</p> <p>Période : 2014-2023</p> <p>Zone d'intervention : Tshopo</p> <p>L'objectif principal est de promouvoir une offre de formation technique et professionnelle, tant formelle que non-formelle, répondant aux perspectives d'emploi et d'auto-emploi, permettant à un nombre croissant de jeunes gens et jeunes filles de trouver ou créer un emploi durable.</p> <p>L'intervention a expérimenté avec succès un meilleur accès à la formation pour les jeunes filles et la modalité chantiers-école. Mais les conditions de l'amélioration de l'écosystème en faveur d'une meilleure adéquation formation emploi ne sont pas encore réunies. Leur réunion justifie pleinement la nécessaire consolidation des résultats déjà engrangés mais</p>	<p>Capitalisation des leçons apprises et des acquis du projet, et harmonisation des approches méthodologiques.</p> <p>Capitalisation et intégration de leurs interventions dans la planification spatiale provinciale.</p> <p>Valorisation des RH déjà formées.</p> <p>Intégration des instituts pilotes dans le projet FAR.</p> <p>Capitalisation des relations et des montages institutionnels déjà mis en place.</p>	Le projet FAR s'inscrit dans la continuité du projet EDUT. Il est important que les recommandations de l'étude de faisabilité soient considérées par l'équipe d'ENABEL afin d'être certain que la clôture du projet EDUT permettra de poser des bases pratiques en vue d'assurer des synergies entre les deux projets.

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
	aussi une réflexion significative de la stratégie de mise en œuvre des résultats. Cette ambition sera rendue possible en se focalisant sur des activités permettant une insertion professionnelle optimisée, en soutenant des processus intégrés et appropriés par les partenaires clés publics ou privés d'articulations renforcées au niveau intersectoriel en vue d'un développement territorial appréhendé de façon systémique et inclusif.		
PROJET DE FORMATION RECHERCHE ENVIRONNEMENT DANS LA TSHOPO (FORES)	Bailleur principal : UE - 27M\$	Capitalisation d'expérience notamment sur l'appui aux perspectives socio-économiques dans la zone de Yangambi. Valorisation des travaux universitaires et des cursus de formation diplômante mis en place. Forte synergie attendue avec l'IFA et l'ITA de Yangambi. Les instituts de formation peuvent se positionner pour poursuivre l'assistance technique aux populations après la fin du projet.	A déterminer en fonction de la reconduite ou non du projet FORETS. Partage de rapports. Partage de bonnes pratiques sur les risques de gestion financière.
	Mise en œuvre : CIFOR / Université de Kisangani		
	Période : 2017 - 2021		
	Zone d'intervention : Réserve de Yangambi		
Le projet vise à faire une contribution importante au développement intégré de la Réserve de biosphère de Yangambi. Les objectifs spécifiques sont la conservation et l'utilisation durable de la biodiversité et des services écosystémiques, ainsi que le développement économique local dans la région. Le projet répond à la nécessité de soutenir et sensibiliser les communautés, mais aussi de renforcer les capacités et les ressources humaines locaux à travers de programmes de formation universitaires formels, y compris des programmes de Master et de Doctorat. Le projet comprend des opportunités de développement socio-économique dans une zone d'environ 400 000 hectares proche de Yangambi avec des impacts directs et indirects			



Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
	sur une population d'environ un million de personnes dans les zones urbaines et rurales.		
PROGRAMME D'APPUI AU RENFORCEMENT DES CAPACITES DE PRODUCTION AGRICOLE ET DE SUIVI-MONITORING DES UNIONS PAYSANNES POUR L'AGRICULTURE DURABLE	<p>Bailleur principal : Direction Générale de la Coopération au Développement Belgique (DGD)</p> <p>Mise en œuvre : Broederlijk Delen</p> <p>Période : 2017-2020</p> <p>Zone d'intervention : Province du Kwilu (territoire Bulungu et Bagata) et Mai Ndombe (territoire Inongo)</p>	Capitalisation d'expérience notamment sur l'accès au matériel génétique amélioré et l'appui au OP.	Partage de rapports. Partage de bonnes pratiques sur les risques de gestion financière.

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
	<p>Le programme a pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la sécurité alimentaire des ménages agricoles,</li> <li>- Contribuer à l'augmentation de revenu du ménage,</li> <li>- Stimuler l'auto-détermination des organisations paysannes impliquées.</li> <li>- Renforcer les capacités techniques des ménages agricoles membres de 7 unions paysannes de la zone d'intervention en vue de les amener à accroître leurs productions vivrières des filières d'arachide, de maïs et de</li> </ul> <p>En termes d'activités, il s'agit de sensibiliser et accompagner les organisations paysannes au développement de l'entrepreneuriat sur les semences, de la production à la commercialisation des semences pour un accès aux semences de qualité ; à l'apprentissage et l'adoption des techniques culturales résilientes, renforcer les capacités de suivis dans les unions, appuyer la constitution d'un cadre de synergie, et le renforcement du rôle des femmes et jeunes paysans, etc.</p>		

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
<p>PROGRAMME CENTRAL &amp; WEST AFRICAN VIRUS EPIDEMIOLOGY ( WAVE )</p> <p>Prof. MONDE Godefroid +243 991471 +243 852148069 godefroid.monde@wave-center.org</p>	<p>Bailleur principal : Bill &amp; Melinda Gates Foundation (BMGF) and the Foreign, Commonwealth and Development Office (FCDO) of the United Kingdom</p> <p>Mise en œuvre : Institut Facultaire de Yangambi,</p> <p>Période : En cours d'exécution</p> <p>Zone d'intervention : La Tshopo et Kinshasa</p>	<p>Perspective intéressante d'intégrer les ITA dans le réseau de surveillance. Mise en réseau ITA / IFA dans le cadre de la mise à disposition de matériel génétique amélioré (production de boutures).</p>	<p>Des conventions de partenariat ou de service sont envisageables entre les ITA et l'IFA. Vérifier la pertinence de promouvoir le système de surveillance dans le Kwilu à travers l'ISDR de Mbéo et l'ISAGE d'Aten.</p>

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
	<p>Contribuer à l'amélioration de la productivité du manioc en Afrique de l'ouest et du centre de façon durable, par la surveillance épidémiologique des champs de manioc et la protection de sa culture contre les maladies virales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire l'état des lieux des acteurs de la filière manioc et des systèmes de vulgarisation</li> <li>- Sensibiliser des agents de vulgarisation / encadreurs agricoles, des associations de producteurs et des multiplicateurs de boutures sur l'existence des maladies du manioc et à l'utilisation de l'application intelligente Nuru pour leur diagnostic participatif</li> <li>- Former des agents de vulgarisation / encadreurs agricoles, des associations de producteurs, les inspecteurs de semences et des multiplicateurs de boutures au diagnostic des maladies du manioc par l'application Nuru et à l'utilisation du matériel végétal sain</li> <li>- Utiliser l'application Nuru en situation réelle</li> <li>- Caractériser au plan moléculaire les agents pathogènes responsables des symptômes suspects ou non reconnus par l'application</li> <li>- Évaluer l'impact socio-économique de la surveillance participative initiée par WAVE</li> </ul>		
Autonomisation des femmes rurales par une agriculture résiliente au changement climatique	<p>60Millions \$US</p> <p>Partenaires : ONU Femmes, FAO, ONUDI, UNOPS, UNHABITAT, PAM, FIDA, Ministère de la Femme, Ministère de l'Agriculture, Ministère du Développement rural, Ministère de l'Environnement, Ministère de la Recherche Scientifique, Finlande</p>	La Tshopo est concernée par le projet. Des synergies sont donc possibles par exemple dans la mobilisation les OP féminines qui bénéficieront de l'appui du projet. Notamment dans le cadre	Partage de bonnes pratiques, possibilité de mobiliser les agricultrices accompagnées dans le cadre du diagnostic agroéconomique et

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
	<p>Période : 2016-2021</p> <p>Zone d'intervention : Phase pilote (2016-2021) mise en oeuvre dans six provinces : Kinshasa, Sud-Kivu, Sud Ubangi, Tanganyika, Tshopo, Kasai Central. 210 sites sélectionnés suivant plusieurs critères : démographie, prédominance de ménages paysans, leur localisation dans diverses zones agroécologiques, potentielle contribution à la préservation du capital forestier par l'introduction de pratiques innovantes.</p> <p>Finalité : Autonomisation économique des femmes rurales à travers des systèmes de production agricole durables et résilients au changement climatique. Le projet cible en phase pilote 600 000 femmes agricultrices vivant en milieu rural.</p> <p>Cultures développées : maïs, manioc, haricot, riz, arachide.</p> <p>Projet articulé autour de 4 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès durable et sécurisé des femmes à la terre ;</li> <li>• L'accès à l'information et aux technologies d'appui à l'agriculture ;</li> <li>• L'accès aux financements avec la création d'une banque de femme ;</li> <li>• L'accès aux activités à forte valeur ajoutée et aux marchés.</li> </ul>	<p>de l'élaboration des projets d'établissements en tant que parties prenantes du territoire, du mentorat mis en place, de stages, etc...</p>	<p>l'élaboration des modules de formation pratiques destinés aux paysans/paysannes</p> <p>Capitaliser sur les acquis du projet sur la sécurisation des droits des femmes à la terre, à l'accès aux innovations, aux financements et aux marchés dans la perspective de l'accompagnement à l'insertion des jeunes diplômées des FAR. Identifier les jeunes femmes entrepreneures agricoles dans la Tshopo ayant bénéficié des dispositifs de financement inclusif mis en place par le projet et capitaliser sur leurs expériences.</p>
	<p>Bailleur principal : UK AID</p>		

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
Projet Vas-y Fille ! Valorisation de la scolarisation de la fille	<p>Mise en œuvre : International Rescue Committee (IRC)/ Save the Children/ CRS : Catholic Relief Services</p> <p>Période : 2013-2017</p> <p>Zone d'intervention : Equateur, Lualaba, Haut-Katanga, Tanganyika, Ituri, Kwilu, Lomami , Kasai oriental</p> <p>Principaux résultats du projet : 402 écoles bénéficiaires ; 79923 filles boursières au niveau primaire et 12 923 au secondaire ; 78 059 filles bénéficiaire du tutorat ; 12 823 filles bénéficiaires de cours de rattrapage, 4 412 enseignants formés et 402 comités de parents sensibilisés</p> <p>Objectif : Assurer l'accès et le maintien de filles marginalisées dans le cycle primaire et leur achèvement : à travers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accroissement de la capacité financière des familles pour qu'elles puissent supporter la charge d'éducation des filles ;</li> <li>• L'amélioration de la qualité de l'enseignement ;</li> <li>• L'augmentation de la participation communautaire pour assurer l'accès à une éducation de qualité dans un environnement sécurisé pour les filles.</li> </ul> <p>Accroissement de la participation de la société civile dans l'organisation de cours de rattrapage pour les jeunes filles déscolarisées</p>	Le projet est terminé	Capitaliser sur l'expérience des bourses aux filles, qui couvrait les frais scolaires, les fournitures scolaires et des charges connexes d'une part et la formation des parents dans des groupes d'épargne et de crédit (AVEC+) ; l'implication des parents dans la gestion de l'école

Intitulé	Brève description	Liens potentiels avec le projet	Modalités potentielles de mise en œuvre des synergies
	<p>Mise en œuvre (activités): Allocation de bourses aux filles du primaire et secondaire couvrant les frais scolaires, les fournitures scolaires et autres charges connexes</p> <p>Formation des parents dans les groupes d'épargne et de crédit (AVEC+), renforcement économique des familles vulnérables et série de discussions sur la gestion des ressources en faveur de l'éducation des filles et une formation sur l'entrepreneuriat</p> <p>Tutorat, cours de rattrapage, formation des enseignants</p> <p>COPA (comités de parents) sensibilisés.</p>		

*Figure 4 : Présentations succinctes des projets / programme en lien avec le projet FAR.*

### **Retour d'expérience : Les systèmes de bourses**

Le système de bourse a été expérimenté dans le cadre de plusieurs projets visant à favoriser l'éducation des filles. En effet, l'un des freins identifiés en RDC est l'insuffisance de moyens financiers des parents qui dans ce contexte privilégient l'éducation des garçons aux dépens des filles. Dans le projet EDUT mis en œuvre dans la province de la Tshopo, ENABEL a recouru à cette stratégie afin de favoriser l'accès des filles dans les instituts techniques agricoles. L'ITA de Yanonge, l'ITAV de Simisimi et l'ITA de Yangambi en ont été bénéficiaires. Il s'agissait d'une dotation versée aux établissements correspondant à un montant de 5\$ US par fille et par mois. Ce montant couvrait les frais scolaires (environ 30 000FC équivalent à 15 \$ US). D'après les responsables d'instituts concernés, cette dotation finançait aussi les actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles à l'école et les campagnes de sensibilisation pour l'accès des filles dans les filières agricoles et contre les VBG. L'expérience s'est étendue sur trois années académiques et a été arrêtée sans évaluation. D'après les responsables du projet au niveau de l'agence, le projet a effectivement atteint ses objectifs, car dans tous les instituts bénéficiaires, on a observé une forte proportion des filles inscrites dans les filières agricoles. Cependant, les statistiques à la sortie ne permettent pas d'affirmer que le système a eu un impact significatif sur le nombre des diplômées. L'arrêt de l'expérimentation a été motivé par plusieurs raisons (entretien avec la responsable du projet à Kisangani) :

- La mise en place effective de la gratuité au niveau primaire a induit une incompréhension chez les parents qui ont pensé que cette mesure concernait également le secondaire et sur cette base, ont exigé que la bourse leur soit versée directement ;
- Le suivi du dispositif s'est avéré inefficace dans la mesure où certains instituts gonflaient artificiellement le nombre de leurs élèves filles (ne déclaraient pas celles qui abandonnaient l'école, faisaient rentrer dans le système de bourse des élèves des filières non agricoles, parfois des élèves du niveau de base).



## 5. POURSUITE DU DIAGNOSTIC DÉTAILLÉ DES INSTITUTS DE FAR

### 5.1. Cartographie des acteurs institutionnels impliqués dans la FAR

Pour mieux appréhender l'environnement de la formation agricole et rurale, une cartographie des acteurs institutionnels impliqués a été reconstituée sur base d'une analyse dynamique de l'ensemble des opérateurs identifiés en République Démocratique du Congo, tels que repris dans le graphique ci-dessous.

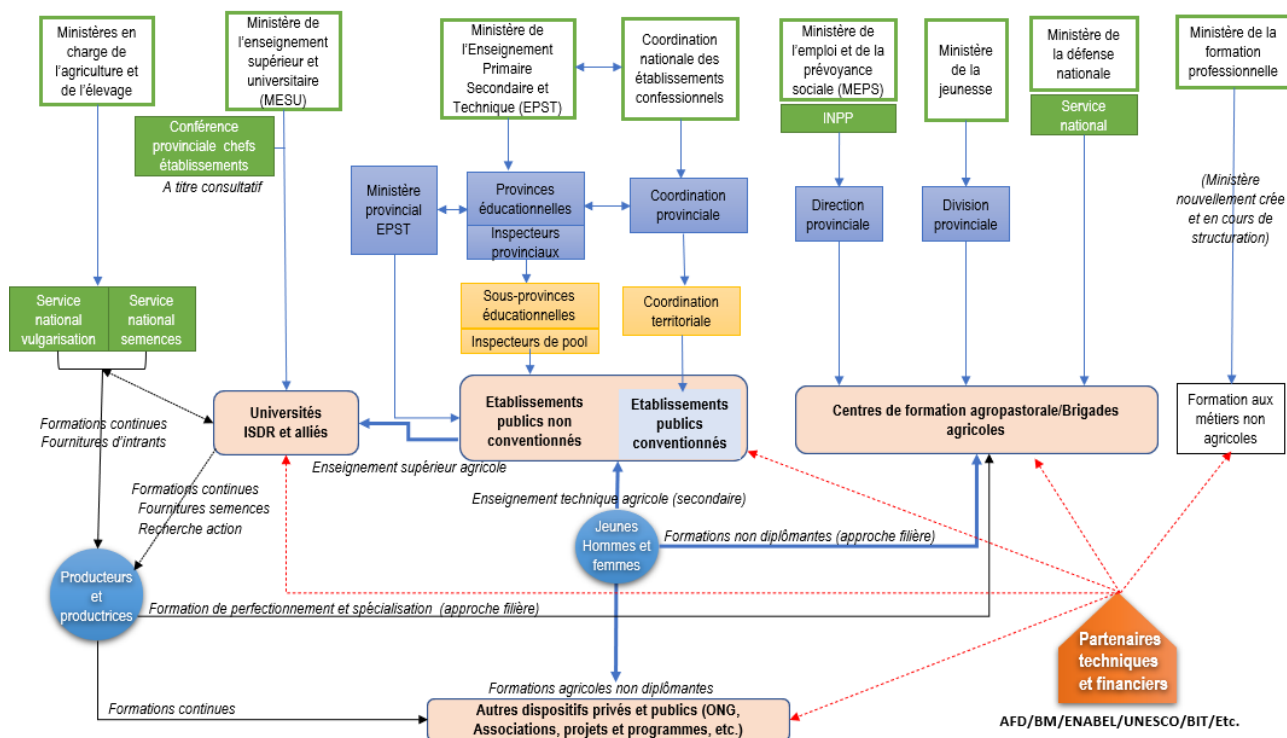


Figure 5 : Cartographie simplifiée des acteurs institutionnels impliqués dans la FAR.

La FAR en RDC est assurée par plusieurs ministères sectoriels et acteurs institutionnels dans un contexte de manque de coordination et de vision d'ensemble. Les ministères de l'agriculture et celui du développement rural sont peu impliqués dans l'organisation de la FAR. Le MEPST et celui de l'ESU travaillent de manière cloisonnée malgré l'existence d'une stratégie sectorielle d'éducation et de formation (SSEF, 2016-2025) tant dans le développement des filières agricoles que dans les pratiques pédagogiques. Il faut noter que le Ministère de la Jeunesse a relancé les brigades agricoles dont l'objectif consiste à assurer la formation des jeunes désœuvrés aux métiers agricoles dans une approche formation / production. Le Ministère de la Défense, à travers le Service National, organise des centres de formation et de production agricole dont le plus emblématique est le Centre de Kanyama Kasese dans le Katanga. Le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, à travers l'INPP a introduit depuis quatre années des formations agricoles, particulièrement dans le Nord – Kivu et le Sud-Kivu.

La transition secondaire – supérieur/universitaire dans la FAR n'est pas inscrite dans une continuité. Il est courant que des diplômé.e.s n'ayant suivi aucune filière FAR au secondaire soient admis.e.s à poursuivre une filière FAR au niveau supérieur et universitaire. Cette situation couplée au manque d'encadrement et de service d'orientation est souvent à la base de nombreux cas d'abandon ou de faible réussite de certain.e.s étudiant.e.s de la FAR au niveau supérieur et universitaire.

Le manque de statistiques au niveau national ne permet pas de comprendre avec précision la problématique de la transition secondaire/supérieur. Cela prévient la possibilité de construire une base objective pour l'encadrement et l'orientation des élèves et étudiant.e.s en vue d'accroître leur espérance de réussite dans la FAR.

## 5.2. Constats généraux relatif à la FAR

Le diagnostic a fait ressortir plusieurs similitudes sur la situation des établissements tant au niveau secondaire que supérieur/universitaire. Ce chapitre présente les constats généraux. Les constats spécifiques par établissement seront présentés dans le chapitre suivant.

### 5.2.1. Pilotage et gouvernance

Tous les établissements de la FAR visités sont des établissements publics d'enseignement dont la plupart sont d'obédience confessionnelle (quatre ITA et un ISDR) et deux directement gérés par l'Etat (IFA et ISAGE).

La gestion des établissements d'enseignement par les confessions religieuses a des implications fortes sur le recrutement et l'affectation du personnel enseignant, la propriété foncière ainsi que sur la forte présence des convictions religieuses dans l'administration des établissements, soulignée dans les différents règlements intérieurs. La question du renvoi des filles en cas de grossesse ou l'obligation pour les élèves et/ou les enseignant.e.s de participer à certains événements culturels sont considérés comme non conformes au caractère laïc de l'Etat et aux différents instruments nationaux, régionaux et internationaux sur les droits et les libertés de chaque citoyen.ne. Comme cela a été souligné dans le livrable 2, tous les établissements disposent des organes de gestion constitués conformément aux instructions des ministères sectoriels clés.

La gouvernance scolaire au niveau des ITA dépend du régime de gestion (conventionné ou non conventionné) mais est généralement assurée par les organes suivants : Conseil de gestion, Comité de direction, Comité des parents et Gouvernement des élèves. La faible participation des femmes (moins de 20%) est récurrente tant dans les établissements urbains que dans ceux des milieux ruraux. Elles occupent le plus souvent des postes symboliques tels que secrétaire, trésorière ou conseillère. Tous les ITA concernés étant conventionnés, leur gestion directe est assurée chacune par la coordination confessionnelle dont il relève. La coordination a des liens fonctionnels non hiérarchiques avec la sous-division ou la division provinciale de l'EPST.

#### ITA visités

<b>Etablissements</b>	<b>Coordination</b>	<b>S/D ou Division EPST</b>
ITA Yangambi	Coordination des Ecoles Conventionnés Protestantes	Sous – Division EPST Yangambi – Division Provinciale Tshopo 2
ITA Yanonge	Coordination des Ecoles Conventionnés Catholiques	Sous – Division EPST Yanonge – Division Provinciale Tshopo 2
ITAV Simisimi	Coordination des Ecoles Conventionnés Kimbanguistes	Sous – Division EPST Kisangani 1 – Division Provinciale Tshopo 1
Institut Maendeleo Yangambi	Coordination des Ecoles Conventionnés Catholiques	Sous – Division EPST Kisangani 3 – Division Provinciale Tshopo 1

Figure 6 : Statuts des ITA présélectionnés.

La plupart des établissements fonctionnent généralement avec les frais d'études perçus auprès des élèves et dont plusieurs quotités sont dévolues aux structures hiérarchiques (coordination-inspection-division-gouvernorat-secrétariat général –bureau du ministre, conformément aux arrêtés signés par le Gouverneur de chaque province. Cette pratique est interdite aux termes de la circulaire

n°MINEPST/CABMIN/1057/2021 du Ministre de l'EPST en date du 07/09/2021. Les activités génératrices de revenus sont rares et là où elles sont organisées, elles sont mal gérées et n'apportent donc pas assez de ressources aux établissements.

Les établissements visités (techniques comme universitaires) ne bénéficient d'aucun versement des frais de fonctionnement de l'Etat. Les investissements sont rares voire nuls et la plupart des établissements ne sont réhabilités ou équipés qu'à l'occasion de l'appui des partenaires techniques et financiers. Là où cela n'a pas été possible, les infrastructures et les équipements se trouvent dans un état de déliquescence qui peut s'avérer dangereux (un bâtiment à l'ITA de Yangambi risque de s'effondrer).

Les mécanismes de gestion de ressources souffrent d'un manque criant d'outils de suivi et donc de traçabilité. Aucun des ITA visités ne dispose de compte bancaire. Ce problème ne se rencontre pas dans le cas des instituts universitaires et ISDR qui disposent de compte en banque généralement utilisés pour le paiement des salaires. Néanmoins la gestion de la caisse reste le plus souvent physique. Les frais scolaires ne sont pas systématiquement versés sur les comptes en banque. Les moyens mobilisés par la perception des frais scolaires dans les ITA sont gérés dans une caisse locale supervisée par le chef d'établissement ; la sécurité des fonds disponibles est faiblement assurée et les normes comptables sont peu respectées (notamment le principe de la double signature dans l'ordonnancement des dépenses). Les manuels de procédures administratives et financières sont absents ou inexploités au sein des établissements ce qui constitue un point d'attention dans la gouvernance scolaire.

Dans l'ensemble des ITA, les autorités locales, politiques et administratives ne sont pas impliquées dans la gestion opérationnelle des établissements. Il en est de même des professionnels agricoles, des représentants des OP, des TPE/PME agricoles.

Grâce à l'appui d'ENABEL, 3/4 ITA ont développé des projets de développement des établissements (PDE) présentant les axes stratégiques d'intervention et les états des besoins mais avec peu de lisibilité avec les besoins des territoires dont les parties prenantes sont peu ou pas associées à la définition de la vision et des priorités des établissements.

Les établissements ne disposent d'aucun plan ou stratégie de communication et de sensibilisation pour assurer la valorisation de la formation agricole et rurale en vue d'attirer les jeunes à s'inscrire et de susciter des interactions avec les acteurs agricoles et ruraux de l'environnement. Quelques spots par la radio communautaire et quelques rares actions de sensibilisation dans les canaux des églises, des comités d'élèves et de parents sont réalisés sans un grand impact. Les établissements évoluent dans une espèce de cloisonnement qui ne promeut pas la FAR.

#### Instituts universitaires et ISDR visités

La gouvernance des instituts universitaires et ISDR est régie conformément à l'ordonnance portant organisation de l'enseignement supérieur et universitaire comprenant le Conseil de l'Institut, le Comité de Gestion, les Conseils facultaires/les conseils des sections, les conseils des départements, les Comités d'étudiants. Tous les instituts visités sont des établissements publics mais l'ISDR Mbéo a la particularité d'être une émanation/initiative du Diocèse Catholique d'Idiofa avec lequel il existe des très forts liens de dépendance foncière mais aussi de leadership dans la direction générale.

<b>Etablissements</b>	<b>Régime de gestion</b>	<b>Province</b>
IFA Yangambi	Établissement public	Province de la Tshopo
ISAGE Aten	Établissement public	Province du Kwilu
ISDR Mbéo	Établissement public créé à l'initiative du Diocèse catholique d'Idiofa	Province du Kwilu

Figure 7 : Statuts des instituts universitaires présélectionnés.

La question foncière a été identifiée comme source potentielle des conflits dans les cas de l'IFA Yangambi et l'ISDR Mbéo. En effet, l'IFA Yangambi à Kisangani utilise les infrastructures qui lui ont été cédées lors de la scission entre l'Unikis et l'IFA en 1981. L'Unikis continue à exiger la reprise de ces bâtiments étant donné que les infrastructures de l'IFA Yangambi sont à Yangambi. Pour l'ISDR Mbéo, les bâtiments administratifs, les salles de cours, l'internat ainsi que certains terrains servant de champs pour la pratique appartiennent au Diocèse d'Idiofa qui a néanmoins cédé à l'ISDR un terrain de 12 ha pour construire ses propres installations.

### 5.2.2. Ressources humaines

Il importe de souligner que d'une manière générale en RDC, les dispositions relatives à l'entrée dans la carrière enseignante ne garantissent pas la qualité et la compétence des candidats. Elles ne permettent pas d'assurer l'impartialité dans le traitement des dossiers des candidats tout au long du processus. La procédure n'est pas clairement définie et transparente.

La titularisation ne tient pas compte de la période probatoire recommandée par l'OIT-UNESCO pour l'accompagnement indispensable du débutant et son évaluation sur base des critères de compétences professionnelles. Le déploiement des enseignants dans les différentes provinces éducationnelles n'est pas rationnellement planifié pour permettre d'éviter les déséquilibres et la pénurie des enseignant.e.s. Des facteurs sociopolitiques (conflits armés et ethniques), socioculturels (religion, préjugés ethniques, éloignement culturel et familial) et logistiques (moyens de transport) sont parfois des obstacles au recrutement et au déploiement rationnels des enseignant.e.s (UNESCO, 6<sup>ème</sup> Forum de dialogue politique de l'équipe spéciale internationale sur les enseignants pour l'Education Pour Tous Kinshasa – RDC, novembre 2013). Ces constats corroborent les éléments récoltés lors de la mission dans les établissements visités.

Les procédures de recrutement au niveau des ITA débutent par la réception des dossiers et un premier traitement par le préfet. Les dossiers retenus sont examinés et validés par le comité de gestion de l'établissement avant transmission à la coordination qui procède à l'affectation. Il n'existe pas de stratégie de recrutement ni de plan de gestion des carrières pour les enseignant.e.s. Les embauches sont définies en fonction de la vacance des postes. Dans certains cas, pour les techniciens, si le nombre de candidatures est important, un test d'embauche est organisé. Il n'existe aucune disposition particulière ni de mesure incitative pour le recrutement des femmes à la carrière enseignante.

L'accès à la carrière enseignante dans les instituts universitaires et ISDR et le passage du personnel du corps scientifique vers le corps académique sont tributaires des contraintes des moyens et des problèmes liés à la relève académique étant donné que les établissements d'enseignement supérieur et universitaire manquent de ressources pour promouvoir les jeunes chercheur.e.s et les jeunes enseignant.e.s. Si l'IFA Yangambi dispose d'une vraie stratégie d'identification, d'encadrement et de coaching des pépites à travers ses unités de recherche et d'enseignement, la situation est déplorable à l'ISDR Mbéo et à l'ISAGE qui souffrent de l'insuffisance du personnel enseignant qualifié.

La formation initiale et continue des enseignant.e.s constitue un axe prioritaire dans la stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation mais sa mise en œuvre n'est pas encore effective. Le Service National de Formation (SERNAFOR) de l'Inspection Générale de l'Enseignement (IGE) souffre d'un manque criant de moyens (humains, techniques et financiers) pour répondre aux besoins des établissements d'enseignement.

Le vieillissement du personnel enseignant dans tous les établissements, faute des moyens pour la mise à la retraite de ceux et celles ayant atteint la limite d'âge, est une vraie problématique qui ne permet pas de renouveler ce personnel. Le peu d'attractivité de la carrière enseignante vu le caractère insignifiant de la rémunération éloigne le personnel qualifié du monde de l'enseignement.

Généralement, tant au niveau secondaire que supérieur, il s'observe aussi un problème d'attrition ou départ de la profession, toute perte définitive d'enseignants, quelle qu'en soit la raison. Les causes de l'attrition et ses conséquences sont multiples : celles les plus connues sont les facteurs

démographiques, notamment l'âge de la retraite et les politiques relatives à la retraite, les facteurs personnels (maladie, mariage, responsabilités familiales), les facteurs incitatifs notamment une nouvelle orientation professionnelle occasionnée par les conditions du marché de l'emploi, le salaire, ainsi que les facteurs répulsifs (insatisfaction des enseignants dans le travail) tels que l'état des établissements, les conditions de vie sur le lieu d'affectation, la gestion au niveau de secteur éducatif, la mauvaise ambiance dans les établissements et le faible degré de satisfaction professionnelle. Il est clair que les conséquences de ce phénomène d'attrition des enseignants sont nuisibles à la qualité de l'enseignement. Car, un taux élevé d'attrition oblige à recourir, dans le meilleur des cas, à des enseignants inexpérimentés, recrutés juste pour « boucher » rapidement des trous ; et qui manquent d'efficacité. Et dans le pire des cas, on se retrouve sans « pièce de rechange », quelle qu'en soit la qualification (Unesco, novembre 2013).

Par ailleurs, on note une faible représentation des femmes dans le corps enseignant dans les filières agricoles aussi bien dans les ITA que les ISDR/IFA. Pour les ITA, la moyenne représente 12% du personnel enseignant féminin et pour les instituts universitaires et ISDR, la moyenne du taux de représentation du personnel féminin est de 14%.

Le diagnostic a permis de noter que les besoins en renforcement des capacités des enseignant-e-s à tous les niveaux de la FAR sont énormes (sans exhaustivité) :

- Les approches pédagogiques innovantes (APC, PPS, pédagogie universitaire, alternance, pédagogie intégrant le genre) ;
- Les modules thématiques (agroécologie, agriculture durable, techniques culturales, production des semences, techniques vétérinaires et d'autres à préciser) ;
- Les mécanismes et techniques d'orientation des apprenant.e.s ;
- Les mécanismes et outils d'accompagnement dans l'emploi en vue d'une insertion professionnelle réussie ;
- L'approche filière et la gestion des AGR agricoles.

### **5.2.3. Pratiques pédagogiques**

Le diagnostic autour des pratiques pédagogiques a porté sur quatre grands centres d'intérêt, à savoir :

1. Les programmes de formation ;
2. Les approches pédagogiques utilisées ;
3. Les modalités pédagogiques ;
4. Les modalités d'évaluation formatives et certificatives.

Pour ce qui est des programmes de formation, les établissements utilisent les curricula officiellement validés par les ministères de tutelle (MESU et MEPST). Cependant, la nécessité de réviser ces programmes pour répondre non seulement aux évolutions de la demande socio-économique et politique, mais aussi aux enjeux de développement durable et de changement climatique a été soulignée. Des dynamiques de proposition d'amélioration des programmes ont été observées dans certains établissements parfois avec l'accompagnement des bailleurs de fonds : C'est le cas à l'IFA Yangambi où une proposition de programme révisé a été élaborée dans le cadre du projet PEQPESU, sous financement de la Banque Mondiale. Malheureusement aucune de ces propositions n'a abouti à la validation par les instances compétentes jusqu'ici.

L'analyse de l'offre de formation actuelle de ces établissements montrent qu'elles sont essentiellement centrées sur les formations initiales de niveau technicien (BAC) et de niveau ingénieur (BAC+3 et 5). En termes de débouchés, ces formations sont plus orientées vers les emplois salariés dans le secteur formel de l'économie qui n'offre d'ailleurs pas beaucoup d'opportunités pouvant absorber tous les diplômés, notamment dans les territoires d'implantation des établissements.

Le développement de nouveaux parcours de formation ou la rénovation des parcours existant orientés vers la formation des entrepreneurs ou des exploitants agricoles pour répondre à la demande économique (accroissement durable des productions) et sociale (création d'emplois) des territoires s'avèrent donc une nécessité. En outre, la réduction de la pénibilité du travail par l'équipement agricole adapté (traction animale, irrigation, etc.) ainsi que l'amélioration des habitats d'élevage et domestique par la valorisation des matériaux locaux constituent un enjeu fort de l'amélioration de l'attractivité de l'agriculture et des conditions de vie en milieu rural. Ceci soulève la nécessité de développer de nouveaux parcours de formation en équipements agricoles et infrastructures rurales pour adresser ces problématiques. Cette demande de formation a été confirmée lors des entretiens avec les acteurs sur le terrain. L'IFA de Yangambi a d'ailleurs fait savoir que c'est faute de compétences en termes de ressources humaines qualifiées que l'institut ne développe pas cette filière.

Par ailleurs, Il a été observé une dynamique organisationnelle au niveau des agriculteurs et agricultrices ainsi que l'émergence de filières porteuses mais faiblement structurées qui laissent entrevoir de nouveaux besoins en accompagnement pour les agriculteurs et agricultrices ainsi que pour leurs organisations qui ne sont plus uniquement d'ordre technique ou de transfert de technologie. Ceci suggère le développement des parcours de formation aux métiers d'appui-conseils et de gestion des organisations.

Enfin, le contexte d'enclavement de la plupart des zones de production et les pertes post récolte soulèvent le besoin en formation dans les domaines de la conservation, de la transformation et du conditionnement des produits agricoles et d'élevage pour plus de valeur ajoutée.

Ces besoins en formation peuvent être résumés ainsi qu'il suit :

- Les métiers de production : Entrepreneur·e/exploitant·e agricole
- Les métiers d'appui à la production :
  - o Conseiller·ère agricole et gestionnaire des organisations professionnelles agricoles
  - o Technicien·ne spécialisé·e en équipements agricoles et infrastructures rurales
- Les métiers d'aval de la production : Transformateur/transformatrice des produits agropastoraux.

S'agissant des approches pédagogiques utilisées, la transition de la Pédagogie Par Objectifs (PPO) vers l' APC entreprise au niveau des ITA tarde à s'enraciner. Il en est de même du basculement des instituts universitaires et supérieurs vers le système Licence Master et Doctorat (LMD). En effet, les pratiques pédagogiques des enseignant·e-s ont peu évolué, caractérisées par une forte propension aux cours théoriques au détriment des mises en situation pratique recommandées par la nouvelle approche. Il a d'ailleurs été noté une absence criante d'outils méthodologiques de planification, d'animation et d'évaluations des apprentissages au sein des équipes pédagogiques malgré les appuis reçus d'ENABEL et des inspecteurs en termes de renforcement des capacités pédagogiques des enseignant·e-s. Il a aussi été noté une faible capacité de production des ressources pédagogiques (manuels, notes de cours...) et d'intégration des enjeux du genre dans les pratiques pédagogiques.

Globalement les modalités pédagogiques les plus utilisées sont les cours magistraux qui représentent environ 70% du poids des formations contre 30% pour les travaux pratiques ou pratiques professionnelles. Ces pratiques pédagogiques sont fortement arrimées aux calendriers des activités de production de l'établissement parfois sans lisibilité sur leur contribution aux objectifs pédagogiques visés par les curricula. Les stages sont aussi organisés dans les établissements pour familiariser les apprenant·e-s au monde professionnel sauf qu'ils ne sont pas encadrés par une convention ou un cahier de charge qui précisent les objectifs d'apprentissages attendus. Le retour d'expérience en termes d'analyse et de capitalisation des vécus des élèves lors des TP et stages dans la plupart des établissements n'est pas observé.

Concernant enfin les modalités d'évaluations, elles ont une forte entrée disciplinaire centrée sur l'évaluation des savoirs théoriques au détriment de l'évaluation des capacités (savoirs, savoir-faire et savoir-être) des élèves et étudiant.e.s. Les acteurs de l'évaluation s'accordent à dire que le système mis en place doit être révisé, il ne garantit pas toujours les deux principaux principes de l'évaluation que sont l'objectivité et l'équité avec des risques élevés de corruption et de marchandage des notes.

#### 5.2.4. Moyens d'enseignement

Les points du diagnostic ont porté sur :

1. Les infrastructures pédagogiques et périphériques ;
2. Les équipements et matériels pédagogiques et didactiques ;
3. Les ateliers pédagogique/fermes d'application/AGR.

Par rapport aux infrastructures pédagogiques et périphériques, la quasi-totalité des structures de formation disposent des salles de classes équipées en tables bancs et chaises, mais généralement en qualité et en quantité insuffisante. L'ITA Yangambi, l'IFA Yangambi à Kisangani et l'ISDR Mbéo ne sont pas propriétaires des salles de classes exploités mais disposent du foncier pour en construire. Il a été constaté une absence quasi généralisée de bibliothèque au niveau des ITA. Les instituts universitaires et ISDR quant à eux en disposent mais avec un fond documentaire limité pour l'auto-formation des étudiant.e.s et enseignant.e.s.

L'ISDR est le seul institut à disposer de dortoirs ce qui impacte l'attractivités des autres établissements. Les dortoirs de l'ISDR sont en quantité et en qualité insuffisantes et ne prennent pas suffisamment en compte les spécificités liées au genre.

Les établissements souffrent d'une insuffisance caractérisée en équipements et matériels pédagogiques et didactiques. Le tableau noir et la craie sont les principaux moyens d'enseignement. Seul l'IFA de Yangambi dispose des laboratoires :

- Le laboratoire de virologie végétale financé par la fondation Bill et Mé linda Gates ;
- Le laboratoire de pédologie tropicale financé par la FAO et l'UE ;
- Le laboratoire classique de l'institut qui a besoin d'être rénové et équipés en réactifs chimiques et microbiologiques.

Les salles multimédias équipées en ordinateurs existent à l'IFA pour la formation des étudiant.e.s sur les TIC. L'ISDR a entrepris la construction d'une bibliothèque virtuelle. Ce qui n'est pas le cas au niveau des ITA où l'accès à l'électricité est un problème majeur. L'ITA de Yangambi a d'ailleurs été équipé en ordinateurs et imprimantes par ENABEL mais qui sont inutilisés pour la raison sus-évoquée.

Des ateliers d'élevage et/ou parcelles de production ou d'expérimentation, appelés également Activités Génératrices de Revenu (AGR), ont été mis en place au niveau des établissements pour offrir aux élèves et étudiant.e.s des situations d'apprentissage du geste professionnel dans le cadre des travaux pratiques et pratiques professionnelles. Sauf que ces ateliers ou parcelles de production, qui sont censés être des vecteurs d'un savoir-faire améliorés ou innovants, peinent à fonctionner de manière viable pour être un modèle en termes de pratiques professionnelles pour les étudiant.e.s et élèves. Par ailleurs, ces ateliers ne sont pas porteurs d'innovations ou de nouvelles fonctions/services au profit de la communauté. Les AGR ont été mises en place sans une étude d'opportunité pour justifier sa pertinence au niveau du territoire et sans modèle économique et de gestion. Ces observations, suggèrent que ces activités soient repensées.

Une forte propension à multiplier les ateliers d'élevage et parcelles de production au niveau de l'établissement technique a d'ailleurs été observée, justifiée par le souci de diversifier les situations d'apprentissages. Or les ITA de Simisimi, Yangongue et Yangambi ne peuvent pas offrir la diversité des situations d'apprentissage requise par la formation, d'où la nécessité pour les établissements de s'appuyer sur les professionnels de leurs zones d'influence.

La plupart des établissements ont procédé à une évaluation des besoins en équipements et matériels pédagogiques. La pertinence de certains besoins est à questionner au regard du contexte, notamment l'équipement en tracteur ou de matériel de transport lourd.

### **5.2.5. Itinéraire des apprenant.e.s**

Le diagnostic approfondi ici a porté sur :

- L'analyse de l'accès à la formation en termes de capacité d'accueil des établissements en lien avec la demande de formation,
- L'analyse du taux de rétention et de réussite,
- L'insertion socioprofessionnelle des diplômés.

Les filières à développer ainsi que le nombre de classes à ouvrir par filière sont réglementés par le MEPST qui fixe à 50 le nombre d'élèves par classe, sans quota réservé spécifiquement pour les femmes. Il a été noté que l'ensemble des ITA visités ont des effectifs inférieurs à leur capacité d'accueil. L'institut Maendeleo fonctionne d'ailleurs avec 19% de sa capacité d'accueil pour la filière FAR.

De même, il a été observé que certains instituts universitaires fonctionnent avec des effectifs relativement bas, notamment à l'ISAGE qui enregistre au total 80 étudiant.e.s avec 46% de femmes. L'ISDR de Mbéo connaît une situation similaire avec 200 étudiant.e.s dont 40% sont boursiers pour un effectif global de 253 salariés. Tout ceci confirme la faible attractivité des filières agricoles notée au précédent diagnostic. Spécifiquement à l'ISDR de Mbéo, 40% des étudiant.e.s sont boursier.e.s avec des financements qui ne sont pas pérennes et qui constituent les principales sources de motivation pour les étudiantes. Le risque ici est d'observer une baisse significative des effectifs en cas d'arrêt de la bourse.

Les établissements ont un système de production d'informations qui n'est pas fiable sur les taux d'abandon et de réussite ainsi que sur l'insertion socioprofessionnelle des diplômé.e.s. Les données collectées à ce sujet indiquent une moyenne de 3% de taux d'abandon et de 79% de taux de réussite au niveau des ITA, tributaire de l'appui d'ENABEL contre 10,5% de taux d'abandon au niveau des institutions universitaires, les données sur les taux de réussite n'étant pas disponible pour la plupart. Il n'existe pas de statistiques précises sur le parcours des diplômé.e.s. Très peu s'installent dans leur filière de prédilection : l'agriculture et l'élevage. Le métier d'exploitant agricole souffre d'une faible reconnaissance sociale. Il a été observé une très forte propension des diplômé.e.s des ITA à la poursuite des études supérieures et universitaires à cause de la faible professionnalisation de la FAR.

Il a été noté que les principales causes des abandons sont la difficulté à s'acquitter des frais de scolarité, les grossesses et la parenté précoces. Très peu de stratégies (valorisation des produits de la formation, paiement en nature, prise en charge des communautés villageoises) sont mises en place au niveau des établissements pour accompagner les élèves et étudiant.e.s en difficulté.

### **5.2.6. Ancrage territorial**

La question d'ancrage territorial des établissements FAR a été souligné dans la mission précédente comme un point faible. Le diagnostic de la mission 2 renforce ce constat et souligne l'absence des interactions entre les établissements FAR aussi bien avec les services publics sectoriels en charge de l'agriculture, de la pêche de l'élevage et du développement rural.

Cette déconnexion est aussi observée entre les ITA et les institutions universitaires et ISDR se trouvant dans les mêmes territoires de sorte qu'il n'existe presque pas de coopération technique et pédagogique entre les deux types d'établissements.

La déconnexion est plus prononcée entre les ITA avec les parties prenantes dans les territoires, notamment les autorités coutumières, les agriculteurs.trices, les organisations professionnelles agricoles. Des relations timides entre les ITA et les toutes petites entreprises (TPE)/Petites et



Moyennes Entreprises (PME)/Grandes Entreprises (GE) agricoles ont été notées dans le cadre des stages apprenants obligatoires dans les années terminales de la FAR.

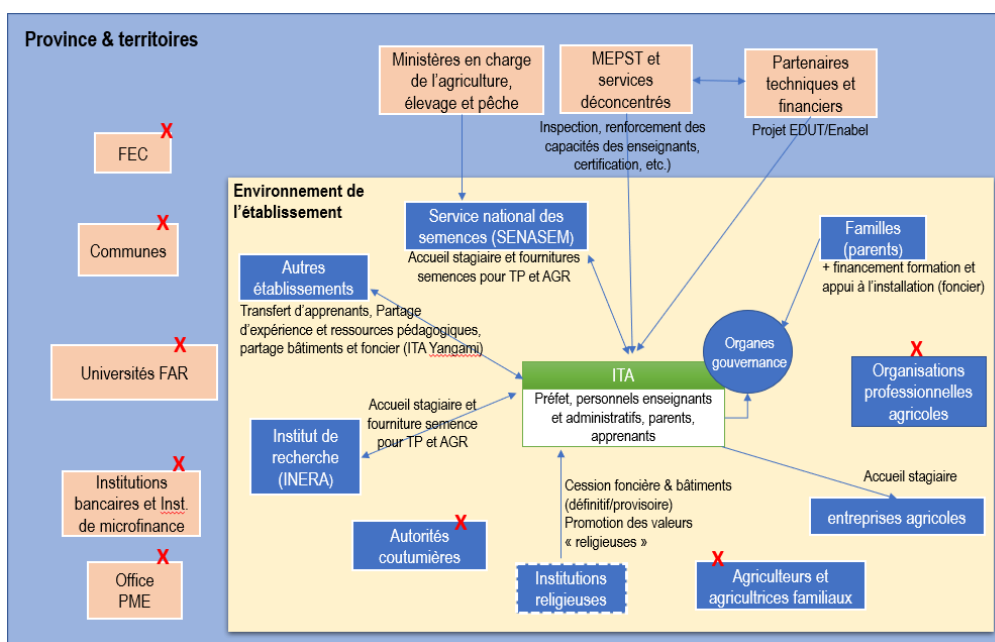


Figure 8 : Représentation de l'ancrage territorial des ITA.

Au niveau des ISDR et associés, l'ancrage territorial des établissements est observé à travers des initiatives timides d'offre de service aux communautés avec des liens à consolider avec le secteur privé agricole, les services publics sectoriels et les autorités locales et coutumières. Des expériences significatives ont été conduites par l'ISAGE ATEN et l'ISDR Mbéo qui assurent des actions de vulgarisation et de sensibilisation des communautés paysannes dans les villages avec un faible suivi post – intervention.

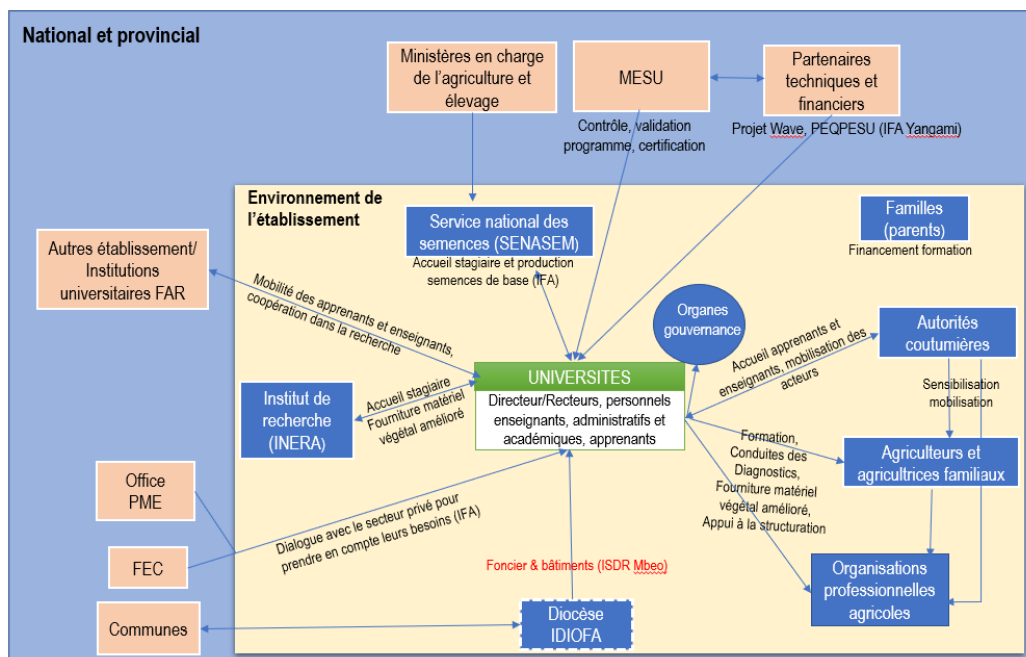


Figure 9 : Représentation de l'ancrage territorial des ITA.

Ce faible ancrage des établissements FAR dans leurs territoires limite les synergies et le partage des connaissances et des savoir-faire entre les établissements FAR et les acteurs agricoles et ruraux, institutionnels et individuels. La non prise en compte des besoins des parties prenantes des territoires dans la gouvernance des établissements FAR, dans la mobilisation des savoirs locaux, dans l'élaboration et la mise œuvre des programmes de formation (théoriques et pratiques), dans l'organisation des stages rend difficile l'insertion des diplômé.e.s dans les professions agricoles et réduit la propension de ces derniers à se stabiliser dans les métiers agricoles.

### 5.2.7. Analyse globale des forces/faiblesses et opportunité/menaces (FFOM) des établissements visités

Le tableau suivant reprend sous forme d'analyse FFOM les constats d'ordre général dégagés lors des diagnostics.

Facteurs Internes	Facteurs positifs	Facteurs négatifs
	Forces	Faiblesses
	<p>Effectivité des formations dans les établissements</p> <p>Existence des projets d'établissement dans certains établissements (ITA Yangambi, ITA Yanonge, ITAV Simisimi)</p> <p>Existence des contenus de formation révisés suivant l'APC</p> <p>Existence du personnel au sein des établissements</p> <p>Existence des infrastructures de bases (salles de classes, toilettes, blocs administratifs, etc.)</p> <p>Autonomie relative des structures de formation (capacités d'innovation pédagogique et technique)</p> <p>Existence de collaborations entre ITA d'un même environnement favorable à l'effet d'entraînement des interventions ciblées.</p> <p>Présence des gardiens qui assurent la sécurité des investissements et matériels de l'établissement.</p>	<p>Les programmes de formation n'ont pas une entrée métier (plusieurs débouchés visés à travers le même programme : exploitant.e agricole, agent/technicien.ne de développement agricole et rural, poursuite d'études supérieures, etc.)</p> <p>Existence au sein d'un même établissement des formations agricoles et des formations non agricoles très peu pertinente et susceptible de disperser les ressources</p> <p>Faibles capacités des ressources humaines des établissements et absence de formation continue</p> <p>Contenus de formation inadaptés au regard des évolutions</p> <p>Insuffisance des infrastructures et équipements pédagogiques</p> <p>Gestion peu transparente des structures de formation (inexistence de compte bancaire)</p> <p>Faible prise en compte des savoirs faire professionnels/locaux dans la formation (faible contextualisation des formations)</p> <p>Inexistence des outils méthodologiques pour faciliter la mise en œuvre des programmes de formations</p> <p>Aspect genre insuffisamment pris en compte</p> <p>Faible relation avec les services de recherche, d'innovation et d'appui au développement (INERA, SENASEM, service de vulgarisation, etc.)</p> <p>Insuffisance de démarches structurées d'appui aux communautés</p> <p>Faible implication des professionnels et autorités coutumières dans la gouvernance et les activités de formation</p> <p>Inexistence d'un mécanisme de suivi et d'accompagnement à l'insertion des diplômés</p>

Facteurs Externes	Opportunités	Menaces
	Existence d'un cadre réglementaire et stratégique favorable à la rénovation de la formation, notamment à l'aspect genre Disponibilité et accessibilité des terres pour l'insertion des jeunes en agriculture Existence d'un marché local et proximité de certains établissements avec le marché urbain Existence du secteur privé mobilisable pour la formation et l'insertion des diplômés, notamment pour les établissements situés en zones urbaines	Faible attractivité des métiers agricoles Faiblesses des infrastructures socio-économiques de base (routes, hôpitaux, marchés, etc.) Faible capacité d'entretien des infrastructures et matériels Faiblesse des financements alloués aux établissements Faible proximité avec les services financiers Fortes influences des convictions religieuses dans la gouvernance et la formation au niveau des établissements conventionnés confessionnels Faible structuration des filières agricoles Faible développement du tissu économique des territoires pour absorber les diplômés dans le secteur formel Faible motivation des jeunes pour une installation en agriculture Inexistence des dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes dans l'environnement des établissements Taux de renouvellement important des ressources humaines

Figure 10 : FFOM des instituts présélectionnés.

### 5.3. Constats spécifiques par établissement

Le diagnostic réalisé établissement par établissement a permis de faire ressortir plusieurs aspects dont les principaux sont présentés dans le paragraphe précédent. Les informations plus détaillées de chaque établissement seront présentées dans un rapport annexé au livrable 4. Les éléments présentés ci-dessous, au titre du livrable 3, soulignent les points les plus particuliers de chacun des établissements visités en complément des éléments contenus dans le livrable 2.

#### 5.3.1. ITA YANGAMBI

<b>Régime de gestion</b> : Conventionné protestant	
<b>Propriété</b> : l'institut partage le site avec l'école primaire mais dispose de <b>6 ha sécurisé</b>	<b>Champ(s) didactique(s)</b> : une porcherie construite en matériaux définitifs non fonctionnelle, Un demi hectare de palmeraie, cultures maraichères
<b>Effectifs élèves/ étudiant.e.s (G/F) FAR</b> : 296 élèves	127 F et 169 G
<b>Effectifs enseignant.e.s (H/F) : 13 dont 1F</b>	<b>Ratio En/EI.</b> : 1/23
<b>Filières organisées</b> :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Degré terminal de l'éducation de base (7ème et 8ème)</li> <li>• Agriculture générale</li> <li>• Vétérinaire</li> </ul>
<b>Taux de réussite</b>	79% (72%F)
<b>Taux d'abandon</b>	7,9% (73,6%F)
<b>Taux d'insertion</b>	Non disponible

- Absence d'infrastructures propres mais l'institut dispose d'environ 6 ha de terrain sécurisé avec un plan d'exploitation.

- Equipe pédagogique avec plusieurs techniciens mais avec une faible représentation des femmes dans le corps enseignant.
- Etablissement confessionnel relevant de la Coordination protestante, l'établissement a des besoins énormes en énergie solaire, en eau et en infrastructures/équipements.
- Le potentiel de l'établissement est énorme pour envisager l'organisation d'autres filières FAR comme la vétérinaire et l'agroforesterie.
- Développement d'un projet d'établissement avec l'appui d'ENABEL non encore mis en œuvre.
- Un point focal genre formé par ENABEL.

### 5.3.2. ITAV SIMISIMI

<b>Régime de gestion : Conventionné kimbanguiste</b>	
<b>Propriété :</b> Concession de l'Eglise kimbanguiste (titres de propriété existants) : 7 ha + 2 ha en périphérie de Kisangani	<b>Champ(s) didactique(s) :</b> 5 petites parcelles au sein de la concession scolaire
<b>Effectifs élèves/ étudiant.e.s (G/F) FAR :</b> 151	81 F et 70 G
<b>Effectifs enseignant.e.s (H/F) :</b> 17 dont 3F et 14 G	<b>Ratio En/El. :</b> 1/9
<b>Offre de formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Degré terminal de l'éducation de base (7ème et 8ème)</li> <li>• Agriculture générale</li> <li>• Vétérinaire (Production et Santé animale)</li> </ul>
<b>Taux de réussite</b>	83% (82%F)
<b>Taux d'abandon</b>	4% (40%F)
<b>Taux d'insertion</b>	Non disponible

- Trop forte influence des convictions religieuses dans le règlement intérieur et la mise en œuvre des formations. Les travaux pratiques en lien avec le porc sont prohibés au sein de l'établissement et les grossesses sont sévèrement sanctionnées. Les auteurs courent d'ailleurs le risque non seulement d'être exclus de l'établissement, mais aussi d'être temporairement excommunié s'ils sont Kimbanguistes, ce qui constitue un risque d'érosion des ressources humaines formées.
- Equipe administrative et pédagogique dynamique avec la présence de nombreux enseignants techniciens.
- Disponibilité des terrains additionnels pour l'organisation des champs – écoles mais situés dans la périphérie de la ville de Kisangani.
- Forte représentativité des filles dans les filières.
- Rare établissement organisant la filière vétérinaire dans la province éducationnelle mais forte limite dans les apprentissages pratiques liés à cette filière.
- La gestion de l'AGR financée par ENABEL n'a eu aucun effet dans la réalisation des ressources additionnelles au profit de l'établissement à cause de la forte ingérence des autorités de l'église.
- Développement d'un projet d'établissement avec l'appui d'ENABEL non encore mis en œuvre.
- Un point focal genre formé par ENABEL.

### 5.3.3. ITA YANONGE

<b>Régime de gestion :</b> Conventiénné catholique	
<b>Propriété :</b> Concession scolaire de 1ha 12 ares et 50 centiares avec deux bâtiments scolaires	<b>Champ(s) didactique(s) :</b> 2 terrains dont un de 5700 mètres carrés (cultures maraîchères) et l'autre de 1ha (cultures vivrières et production des boutures/semences)
<b>Effectifs élèves/ étudiant.e.s (G/F) FAR :</b> 141 élèves	67 F et 74 G
<b>Effectifs enseignant.e.s (H/F) :</b> 12 dont 1F	<b>Ratio En/EI. :</b> 1/12
<b>Filières organisées :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Degré terminal de l'éducation de base (7ème et 8ème)</li> <li>• Agriculture générale</li> <li>• Technique Sociale</li> </ul>
<b>Taux de réussite</b>	78% (50,4%F)
<b>Taux d'abandon</b>	0%
<b>Taux d'insertion</b>	Non disponible

- Acteurs pédagogiques peu outillés avec des discriminations observées entre les enseignants techniciens et non techniciens dans la clé de répartition des bénéfices des AGR, source potentielle de frustration et de fragilisation de la cohésion du groupe.
- En tant qu'établissement conventiénné catholique, une trop forte influence de l'église dans la gestion de l'établissement.
- Très peu ou pas de liens avec les parties prenantes du territoire.
- Personnel enseignant sous qualifié, constitué essentiellement des diplômé.e.s de l'établissement et non habilité à assurer des enseignements au 2<sup>ème</sup> cycle du secondaire technique.
- Présence significative des élèves filles, fruit de l'intervention d'ENABEL.
- Besoins de rénovation des infrastructures existantes.
- Développement d'un projet d'établissement avec l'appui d'ENABEL non encore mis en œuvre.
- Un point focal genre formé par ENABEL.

### 5.3.4. INSTITUT MAENDELEO

<b>Régime de gestion :</b> Conventiénné catholique	
<b>Propriété :</b> L'établissement est implanté dans sa propre concession qui relève de l'église catholique : <b>1,5 ha sécurisé</b>	<b>Champ(s) didactique(s) :</b> 1 ha de champ-école + 3 étangs de production des tilapias
<b>Effectifs élèves/ étudiant.e.s (G/F) FAR :</b> 38 élèves	8 F et 30 G
<b>Effectifs enseignant.e.s (H/F) :</b> 30 enseignants dont 4 F et 26 H	<b>Ratio En/EI. :</b> 1/5,4
<b>Offre de formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Degré terminal de l'éducation de base (7ème et 8ème)</li> <li>• Pédagogie générale</li> <li>• Biochimie</li> <li>• Agriculture générale</li> </ul>
<b>Taux de réussite</b>	75% (100%)
<b>Taux d'abandon</b>	0%
<b>Taux d'insertion</b>	Non disponible

- Caractère généraliste de l'établissement mais fort potentiel en FAR.
- Equipe pédagogique engagée et entreprenante et constituée de plusieurs techniciens.

- Possibilité d'implantation d'autres filières FAR (Vétérinaire/pisciculture) par la transformation progressive de certaines filières généralistes et scientifiques organisées au sein de l'établissement.
- Faible capacité de mobilisation des inscriptions au niveau du territoire et effectif des apprenants FAR peu significatif.
- Absence d'un projet d'établissement.
- Pas de point focal genre.

### 5.3.5. ISAGE ATEN

<b>Régime de gestion : Public</b>	
<b>Propriété : Parcelle et bâtiments</b>	<b>Champ(s) didactique(s) : 75 ha</b>
<b>Effectifs élèves/ étudiant.e.s (G/F) FAR : 80</b>	37 F et 43 G
<b>Effectifs enseignant.e.s (H/F) : 49 dont 2 F</b>	<b>Ratio En/EI. : 1/1,7</b>
<b>Offre de formation :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environnement et Développement durable</li> <li>• Agronomie générale,</li> <li>• Eaux et forêts</li> <li>• Gestion des entreprises de développement rural</li> <li>• Gestion informatique</li> </ul>
<b>Taux de réussite</b>	100%
<b>Taux d'abandon</b>	<b>5% (50%F)</b>
<b>Taux d'insertion</b>	Non disponible

- Une équipe de gestion efficace et volontaire.
- Effectifs d'étudiants trop faibles.
- Rare institution d'enseignement et de recherche axée sur l'agroforesterie.
- Existence des formations peu pertinentes par rapport à leur contexte (gestion informatique avec des promotions sans étudiants).
- Faible capacité de mobilisation des inscriptions au niveau du territoire.
- Formation et accompagnement technique de plus de 100 productrices mobilisées dans 64 villages à l'utilisation des nouvelles variétés et sur les techniques production durable
- Accompagnement à la structuration des producteurs d'ananas en coopérative pour la commercialisation de leurs produits.
- Personnel enseignant sous qualifié et dépendance forte d'autres établissements d'enseignement supérieur et universitaire de la province et de Kinshasa entraînant des coûts de fonctionnement énormes.
- Existence d'un compte bancaire de l'institut à AFRILAND Bank à Idiofa.
- Pas de point focal genre.

### 5.3.6. IFA YANGAMBI

<b>Régime de gestion : Public</b>	
<b>Propriété : L'IFA fonctionne dans ses propres installations bâties sur deux sites (Yangambi et Kisangani)</b>	<b>Champ(s) didactique(s) : Plusieurs terrains pour les apprentissages pratiques plus de 100 ha</b>
<b>Effectifs élèves/ étudiant.e.s (G/F) FAR : 712</b>	127 F et 585 G
<b>Effectifs enseignant.e.s (H/F) : 135 dont 25 F</b>	<b>Ratio En/EI. : 1/6</b>
<b>Offre de formation :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premier cycle (Bac+3) : Agronomie générale, Médecine vétérinaire, Eaux et forêts</li> <li>• Deuxième cycle (Bac +5) : Chimie et industries agricoles, Zootechnie ; Eaux et forêts ; Phytotechnie, Sol et Eau, Economie Agricole</li> </ul>

<b>Taux de réussite</b>	13,96% session normale et 51,62% session de rattrapage
<b>Taux d'abandon</b>	16,13% (19,6%F)
<b>Taux d'insertion</b>	Non disponible

- Délabrement et quasi-abandon du site principal de Yangambi impliquant un coût de restauration très élevé.
- Présence d'un comité de gestion proactif et d'une équipe pédagogique réceptive et professionnelle.
- Appui du projet PEQPESU pour la mise en œuvre du LMD avec le développement d'un Contrat de Performance (CDP).
- Organisation de 16 unités de recherche et de laboratoires.
- Mise en place d'une politique de recrutement interne des chercheur.e.s et enseignant.e.s avec une attention particulière sur la question du genre.
- Production des semences améliorées et plusieurs actions orientées vers le service à la communauté.
- Implication forte dans la révision des programmes d'études pour basculement LMD mais absence à ce jour de validation de la part du MESU.
- Existence des comptes bancaires de l'institut dans les banques de la Ville de Kisangani.
- Pas de point focal genre.

### 5.3.7. ISDR MBEO

<b>Régime de gestion : Etablissement public (mais initiative du Diocèse catholique d'Idiofa)</b>	
<b>Propriété</b> : 25 ha sécurisés. La majorité des bâtiments utilisés actuellement appartiennent au diocèse d'Idiofa	<b>Champ(s) didactique(s)</b> : 25 ha mis à disposition par l'évêché
<b>Effectifs élèves/ étudiant.e.s (G/F)</b> : 200	57 F et 143 G
<b>Effectifs enseignant.e.s (H/F)</b> : 60 dont 4 F (253 salariés)	<b>Ratio En/EI</b> : 1/3,3
<b>Offre de formation :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technique rurale</li> <li>• Environnement</li> <li>• Gestion des entreprises</li> <li>• Administration rurale</li> <li>• Organisation sociale</li> <li>• Gestion informatique</li> <li>• Santé communautaire</li> </ul>
<b>Taux de réussite</b>	76,5%
<b>Taux d'abandon</b>	5%
<b>Taux d'insertion</b>	Non disponible

- Contexte d'enclavement et d'accès difficile (20h de trajet depuis Kinshasa).
- Forte dynamique avec la communauté à travers des actions de sensibilisation, d'appui-conseil et appui à l'organisation des associations de développement animées par les diplômé.e.s de l'Institut.

- Une Bibliothèque contenant des ouvrages variés, des périodiques, des revues et des documentaires propices à la recherche, soit un total de 13.816 volumes répartis de la manière suivante :
  - o 3.191 ouvrages ;
  - o 2.565 travaux de fin de cycle et mémoires ;
  - o 190 rapports de stage ;
  - o 41 syllabus de cours, rapports, séminaires et compte-rendu ;
  - o 6.297 microfiches ;
  - o 1.297 périodiques.
- Une nouvelle bibliothèque virtuelle en pleine construction.
- Au cours de cette année académique 2019-2020, parrainage par l'Association pour le Développement Rural de la R.D. Congo en sigle ADRC<sup>9</sup> de 79 étudiants dont 47 filles.
- Fonctionnement de l'établissement dans des infrastructures appartenant au diocèse d'Idiofa, risque de conflit potentiel. Mais l'institut dispose du foncier pour la construction de ses propres bâtiments.
- Personnel enseignant sous qualifié et dépendance forte d'autres établissements d'enseignement supérieur et universitaire de la province et de Kinshasa entraînant des coûts de fonctionnement énormes.
- Insertion de la plupart des diplômé.e.s dans le secteur de l'enseignement. La plupart du personnel enseignant et administratif sont d'ailleurs les diplômés de l'institut.
- Faible nombre d'étudiant.e.s et forte dépendance d'un système de bourse qui assure la formation de près de 40% des apprenant => Risque accru de pérennité.
- Effectif d'étudiants trop faible avec un personnel administratif, enseignant, technique et ouvrier pléthorique.
- Existence d'un compte bancaire de l'institut à FN Bank à Kikwit.
- Pas de point focal genre.

#### 5.4. Constats généraux genre

Au regard du genre, les établissements présélectionnés présentent pour la plupart les mêmes caractéristiques. Certaines spécificités peuvent être cependant notées, reliées à la situation géographique de l'établissement (urbaine ou rurale) et/ou au type d'établissement (confessionnel ou public) et le niveau (secondaire ou supérieur).

D'une manière générale, on note :

- **Une faible représentativité des femmes dans le corps enseignant au niveau des filières agricoles aussi bien dans les ITA que les ISDR/IFA.**

Une enseignante à l'ITA Yangambi, ITA Yanongé et l'ITA Simisimi, aucune femme dans la filière agricole à Maendeléo. Dans les instituts du niveau supérieur, quelques femmes sont nommées à des postes d'assistantes (quatre à l'ISDR Mbéo et une à l'IFA Yangambi), mais aucune au grade de professeur. Le rapport d'Etat du système éducatif RESEN) de la RDC réalisé en 2014 a pointé la faible féminisation du corps enseignant dans le système éducatif. Le recrutement des femmes semble être une priorité, souligné notamment par les acteurs rencontrés. Cependant, la stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025 ne pose pas d'objectif précis sur le recrutement des femmes dans les établissements d'enseignement technique et professionnel. Les responsables

---

<sup>9</sup> Association regroupant des membres de paroisses françaises dont l'objectif principal est d'aider au développement du milieu rural et agricole du Congo Kinshasa.



d'établissement ont cependant reconnu que le recrutement des femmes était l'un des moyens d'accroître l'attractivité des FAR auprès des filles.

L'ISDR Mbéo et l'IFA Yangambi se sont engagés dans une démarche d'intégration des femmes, sans grand résultat. Le focus group avec des enseignants et les entretiens avec des enseignantes ont permis d'identifier les stéréotypes de genre (filières perçues comme masculines, stigmatisation de femmes qui s'engagent dans des études supérieures, assignation prioritaire des femmes aux à la maternité et aux activités de soins etc.) et d'autres contraintes à l'accès des femmes à la carrière d'enseignement dans les FAR.

Les femmes diplômées des FAR sont peu nombreuses "beaucoup de femmes ne s'adonnent pas aux études et les matières des filières agricoles sont difficiles" (focus group enseignants, Yanongé). Les enseignants interrogés à ce sujet ont aussi souligné les conditions de vie en milieu rural qui sont susceptibles de décourager les candidatures féminines dans les établissements ruraux "pas d'eau, pas d'électricité... les femmes sont moins bien préparées que les hommes à vivre dans ces conditions et en plus, les enseignants sont mieux rémunérés en ville" (Focus group enseignants, Mbéo). A Yanongé, les enseignants, recrutés à la sortie de l'ITA, déclarent poursuivre pour la plupart des études supérieures afin de compléter leur formation. Ces études sont coûteuses et ils estiment que les femmes, surtout lorsqu'elles sont mariées, ont peu de chance d'obtenir l'accord de leur mari pour s'engager dans des études universitaires et améliorer leur employabilité, surtout si cela implique de quitter le foyer conjugal pendant la durée des études.

Les stéréotypes de genre renforcent ces contraintes. Les femmes doivent suivre leur mari lorsqu'il est muté dans une autre Province et la plupart de temps, cela implique pour elle d'abandonner leur carrière.

L'IFA Yangambi a mis en place une démarche d'institutionnalisation du genre afin de répondre à ces enjeux. La priorité est donnée au recrutement du personnel scientifique féminin. Des mesures sont prises pour lutter contre les VBG et un local est mis à disposition du personnel féminin et des étudiantes pour l'allaitement. L'IFA est le seul des établissements enquêtés (ITA ou ISDR) à s'être engagé dans cette démarche. A l'exclusion de l'IFA, les enseignantes subissent des discriminations de genre dans tous les établissements. S'agissant par exemple des femmes enceintes, celles qui s'absentent pour des raisons de maternité, perdent le tiers de leur rémunération. Elles contribuent en effet au paiement de leur remplaçant-e. A Mbéo, les assistantes ont affirmé qu'il était possible d'éviter cette perte de salaire. Pour cela, l'administration de l'institut a la possibilité de moduler leur emploi du temps en prévision de leur départ en congé maternité, pour leur permettre d'assurer leurs heures de cours avant cette échéance. Elles ont d'ailleurs précisé que cette possibilité était fréquemment utilisée par les hommes pour leur permettre d'aller en formation par exemple. Pour les femmes, l'accord n'était pas systématique et elles essuyaient souvent des refus. Lorsqu'elles reviennent de leur congé de maternité, les enseignantes ne bénéficient d'aucun aménagement de leur emploi du temps et de dispositifs leur permettant d'accueillir leur bébé pour l'allaitement.

On peut noter aussi qu'il existe peu de mesures incitatives favorisant le recrutement des enseignantes dans l'éducation nationale en général et les instituts de FAR en particulier. Ces facteurs ne sont pas de nature à favoriser l'accès des femmes au métier et l'évolution de leur carrière. La sous-représentativité des femmes enseignantes dans les instituts renforce le préjugé selon lequel les FAR sont réservées aux garçons et préparent aux métiers dits "masculins".

- **Des stéréotypes de genre limitent l'égalité de chance entre filles et garçons**

Les filles sont découragées à entreprendre des études supérieures. La perception du mariage comme valeur centrale dans la société et de la fille comme prioritairement destinée au mariage et à la maternité limite l'accès des filles aux mêmes chances et opportunités que les garçons. "les femmes sont élevées pour faire des enfants" "elle n'a pas le droit de parler devant les gens" (enseignants Yanongé). Les étudiantes de l'ISDR Mbéo ont souligné avec force cette contrainte. Les longues études font perdre à la fille "ses chances de se marier". Dans ce contexte rural où le niveau moyen d'instruction est bas, les hommes manifestent un complexe d'infériorité vis-à-vis des femmes plus diplômées. "Les femmes doivent être moins diplômées que leur mari, or si elles vont en licence, il sera difficile pour elles de trouver un mari plus diplômé qu'elles dans le milieu" (focus group étudiantes, Mbéo). Les hommes se méfient des femmes diplômées d'université, car on pense qu'elles sont moins respectueuses, soumises et qu'il sera difficile pour un homme de prendre le dessus sur elles, de contrôler leurs revenus. A cause de ces préjugés, peu de filles choisissent de poursuivre des études. Pour celles qui sont mariées, même avec l'accord du mari, elles doivent braver la désapprobation de leur entourage : "quand j'ai commencé les études ici à l'ISDR, beaucoup de personnes ont reproché à mon mari d'avoir cédé à ma demande, considérant que je ne lui serai plus soumise et qu'il n'aura pas la mainmise sur les revenus que je gagnerai" (étudiante, focus group ISDR, Mbéo). La pression est ainsi exercée sur le mari, qui détient la décision finale, de ne pas laisser sa femme poursuivre des études supérieures. Son accord est perçu comme un signe de faiblesse.

- **Un cadre d'apprentissage pas toujours bienveillant vis-à-vis des filles**

La prise en compte des besoins spécifiques des élèves filles par les établissements reste un défi majeur pour rendre les filières FAR attractives pour les filles.

A ce niveau, quelques points critiques ont été constatés et concernent l'ensemble des instituts. On note principalement l'absence d'une véritable politique de prévention des grossesses précoces, de santé sexuelle et reproductive et de prévention des VBG en général ; l'absence d'un accompagnement des filles s'agissant de la gestion de l'hygiène menstruelle et la non prise en compte de la situation particulière des filles au regard de leurs responsabilités familiales.

### ***Les grossesses précoces***

Elles sont identifiées comme l'une des principales causes d'abandon scolaire en RDC. Ce constat est partagé par l'ensemble des responsables d'établissement rencontrés. Cependant, aucun établissement n'a mis en place des actions précises pour prévenir ces grossesses. A l'ITA Yanongé et l'ISDR Mbéo, les services de planification familiale (PF) organisent des sessions d'information et mettent à disposition des étudiantes qui le souhaitent des contraceptifs. Cependant, ces services sont accessibles seulement aux élèves déjà mères à l'ITA Yanongé. Plus problématique encore est l'attitude de l'enseignante en charge du cours "éducation à la vie" qui d'après les élèves refuse de répondre à leurs questions sur certains sujets, par exemple le calcul du cycle menstruel. A l'ISDR Mbéo, les étudiantes n'osent pas recourir aux services de planning familial et aux contraceptifs disponibles à cause de préjugés sur leur nocivité et surtout, à cause de la stigmatisation dont celles qui les utilisent sont victimes. Elles sont en effet accusées de "légèreté". Lors des échanges, elles ont reconnu ne pas avoir suffisamment d'autorité pour exiger l'usage de préservatifs par leurs partenaires. Elles ont également fait part de nombreux cas d'avortements clandestin parmi les filles, poussées à cette extrême pour "ne pas avoir à abandonner leurs études, et anéantir l'investissement réalisé par leurs parents" pour leurs études (focus group étudiantes, Mbéo). Les participant.e.s des divers groupes de discussion ont tenu à souligner le rôle des parents qui très souvent s'empressent d'emmener la fille enceinte chez l'auteur de la grossesse pour ne pas avoir à la prendre en charge, ce qui met fin à sa scolarité. Dans des contextes où l'éducation à la sexualité demeure un sujet tabou, peu abordé au sein de la famille, des mesures spécifiques devraient être prises pour mettre à

disposition des adolescents et adolescentes les informations nécessaires, renforcer la confiance en soi des adolescentes et leurs compétences de vie.

### ***Le harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre***

Certains responsables et enseignants d'établissements ont suivi une formation sur les violences basées sur le genre à l'école dans le cadre de l'accompagnement d'ENABEL. Mais on constate une faible appropriation de ces enjeux. Les élèves et les enseignants ont expliqué qu'une liaison amoureuse entre un enseignant et une élève avait pour conséquence, une fois révélée, un renvoi immédiat de l'élève et l'exclusion de l'enseignant. Même si la question est taboue, la violence sexuelle en milieu scolaire est identifiée comme un facteur d'échec et de déscolarisation des filles. Les établissements, à l'instar de l'ITAV SIMISIMI dont le règlement intérieur prévoit l'exclusion de l'enseignant et de l'élève dans cette situation, semblent ignorer le rapport de pouvoir existant entre les deux et en défaveur de l'élève fille. "Toute relation coupable entre agent et élève est strictement prohibée. Pour l'élève une fois la culpabilité établie, l'exclusion définitive sera prononcée et pour l'agent, un dossier disciplinaire sera ouvert à sa charge avec proposition d'exclusion définitive dans les écoles conventionnés kimbanguistes" (extrait du règlement intérieur des enseignants de l'ITAV Simisimi).

### ***La gestion de l'hygiène menstruelle***

C'est un sujet incontournable dans la prévention de l'échec et de l'abandon scolaire par les adolescentes, surtout dans un contexte rural pauvre. Cette problématique est particulièrement sensible au niveau des ITA qui accueillent des élèves à l'âge où la plupart des adolescentes ont leurs premières menstrues et n'ont pas reçu d'éducation à ce sujet. Par ailleurs, de nombreux tabous concernant les menstrues sont encore en vigueur en RDC. Les filles ont reconnu manquer l'école pendant un à trois jours, voire plus pendant leurs règles, faute de serviettes hygiéniques et/ou de médicaments anti-douleurs. A l'ISDR Mbéo, il y a bien d'un centre de santé avec un personnel rémunéré, mais ce centre manque de tout. Dans certains établissements, les filles subissent aussi des moqueries de la part des garçons lorsque leurs vêtements sont salis par les menstrues.

Pendant les stages pratiques, lorsque les filles ont leurs menstrues, elles doivent se débrouiller toutes seules pour gérer. "Parfois, les étudiant.e.s parcourent 20 à 50 km à pied lors des sorties professionnelles. Lorsque nous avons nos menstruations, c'est très difficile de suivre" (Focus group, étudiantes, Mbéo).

### ***Les conditions d'hygiène et d'assainissement dans les établissements***

Les établissements n'offrent pas toujours un cadre de vie attrayant pour les élèves. Les conditions d'hygiène et d'assainissement sont mauvaises à cause du manque d'eau et d'électricité. Certains disposent de sanitaires séparés pour les filles et les garçons mais toujours en nombre insuffisant. Le manque d'eau ne facilite pas l'entretien ainsi que la prévention des maladies de mains sales. Cette situation est source de stress pour les filles, qui vont avoir plus de difficultés à gérer leurs périodes de menstrues dans ces conditions.

### ***Les responsabilités des filles au sein de leur famille non prises en compte***

Les travaux domestiques et de soin dévolus aux filles constituent un facteur d'échec scolaire non négligeable. Les établissements enquêtés n'ont cependant pas pris la mesure de cette situation. Si ceux-ci font le constat d'un fort taux d'absence et de retard des filles par rapport aux garçons, ils ne font en revanche aucune relation avec les conditions de vie familiale et les stéréotypes de genre qui assignent aux femmes et aux filles l'essentiel des travaux domestiques et de soins aux autres. Les garçons ont reconnu, lors des focus groups, que leurs camarades filles ou sœurs ont moins de temps qu'eux pour réviser leurs leçons et faire leurs devoirs à la maison. Elles ont plus de charges de travaux

domestiques, se lèvent plus tôt que les garçons et se couchent plus tard, ont moins d'activités de loisirs...

Ces assignations de genre semblent même être intégrées dans le fonctionnement de certains établissements. A l'ISDR Mbéo par exemple, les filles expliquent avoir la responsabilité de la préparation des repas lors des sorties organisées par l'institut dans le cadre de stages pratiques. "Même si nous sommes très fatiguées après de longues journées de travail, nous devons préparer les repas, sinon personne ne mange".

Certaines problématiques identifiées au niveau du genre sont particulières à certains établissements, en raison de leur statut d'établissement confessionnel conventionné avec l'Etat et ou de leur isolement. C'est le cas de discriminations institutionnalisées dans la plupart des instituts conventionnés et/ou des instituts enclavés.

- **Des discriminations institutionnalisées**

Les établissements conventionnés (catholique, Kimbanguiste, protestant) ont en commun d'appliquer des règles morales strictes qui visent en particulier les élèves filles. Ceci est particulièrement vrai pour ce qui est de la gestion des cas de grossesses dans ces établissements. Tous les établissements conventionnés visités lors de l'étude appliquent la règle du renvoi, ceci contrairement aux directives officielles qui préconisent le maintien autant que faire se peut de l'élève à l'école. Certains préfets ont déclaré avoir personnellement évolué sur la question, suite aux sensibilisations faites par divers PTF. Mais ils font face à la résistance de leur hiérarchie et des membres des comités des parents qui estiment qu'une fille enceinte dans un établissement constitue un mauvais exemple et un signal donné aux autres élèves que cette situation est banale et sans conséquence. A l'ISDR Mbéo, en cas de grossesse, la fille est renvoyée si elle n'est pas mariée, mais continue ses études dans le cas contraire. Si l'auteur de la grossesse s'engage auprès de la famille de la fille et du directeur de l'institut à épouser la fille, il peut poursuivre ses études, sinon il est renvoyé également. Lorsque la fille tombe enceinte "on la dépose auprès de la belle-famille et c'est normal puisque la fille est appelée à être mère et à faire les champs, mais le garçon doit continuer ses études" (focus group étudiantes, Mbéo).

- **Situation d'enclavement et d'isolement des établissements**

Les difficultés d'accès aux établissements sont parmi les facteurs qui freinent l'accès et le maintien des filles dans les FAR. "certaines filles trouvent que le milieu est enclavé. C'est comme si nous sommes en prison. Il n'y a pas de distraction, les conditions de vie sont difficiles" (focus group Mbéo.). A l'exception des établissements situés en zone urbaine de Kisangani (ITAV Simisimi, l'IFA Yangambi et dans une moindre mesure ITA Maendéléo) tous ont un accès difficile, par voie terrestre (ISAGE Aten, ISDR Mbéo) ou fluvial (ITA Yangambi, ITA Yanongé). Un seul établissement, ISDR Mbéo, offre un dispositif d'internat pour des élèves filles et garçons, avec cependant des conditions d'hébergement loin d'être adéquates. L'internat n'est pas équipé de douche ni de toilettes et ne dispose pas d'eau courante ni d'électricité. Entre la première et la deuxième mission, suite au plaidoyer fait par l'équipe d'expert.e.s aux responsables de l'institut, les filles ont été installées dans d'autres locaux, dans des conditions à peu près équivalentes à celles des garçons, mais les sanitaires des filles sont en matériaux rudimentaires (pailles) sans toiture.

Les problèmes de mobilité constituent une forte contrainte pour les instituts qui ont du mal à recruter au-delà d'un périmètre très restreint. Parfois, comme à Yanongé, il est tout simplement impossible pour des enfants résidant de l'autre côté du fleuve de s'inscrire à l'institut. La traversée coûte très cher pour les parents (4000 FC aller-retour). Il est fréquent que les élèves ne se rendent pas à l'école ou abandonnent faute d'argent pour payer le transport. Lorsqu'ils viennent à pied, certains élèves des ITA de Yanonge et Yangambi parcourent jusqu'à 15km pour se rendre à l'école. Dans ces conditions,

les risques sécuritaires sont élevés pour les filles. A Yangambi, où les horaires de cours des filières agricoles sont fixés l'après-midi, les enseignants libèrent ces élèves trois quart d'heure avant pour leur permettre de ne pas arriver à la nuit tombée à leur domicile. Il s'agit là d'une autre contrainte à la réussite des filles.

- **Insertion professionnelle**

Les filles s'orientent moins dans les filières FAR principalement parce qu'elles estiment qu'elles sont réservées aux hommes et que les métiers auxquels elles débouchent ne conviennent pas aux femmes. Il existe peu de rôles modèles d'agro-entrepreneures (Focus group étudiantes, Mbéo). Les possibilités en termes d'emplois sont également réduites. A L'ISDR Mbéo par exemple, l'institut ne semble plus offrir les mêmes opportunités qu'avant : «Il y'avait beaucoup de projets qui offraient des emplois, mais depuis que ces projets sont arrêtés, les gens ne sont plus employés... Ils sont retournés à l'enseignement ou sont aux champs». Les filières FAR ne sont pas perçues comme des tremplins pour une insertion en auto-emploi dans les chaînes de valeur agricole. Les garçons et filles rencontrés souhaitent prioritairement s'orienter vers un emploi salarié ou poursuivre des études universitaires. Par ailleurs les établissements ne disposent d'aucun système formalisé d'orientation, d'accompagnement et de suivi des diplômés.e.s. L'entrepreneuriat agricole pose des contraintes pour les filles, notamment pour ce qui est de l'accès aux moyens de production, principalement la terre et le crédit. Dans un système de gestion du foncier encore largement sous le contrôle des chefs de clan, les femmes ne peuvent avoir accès à la terre qu'à travers leur mari ou père. Il est donc difficile pour elle d'obtenir un titre de propriété à leur nom. La constitution d'une association ou l'intégration d'une organisation paysanne est une solution pour contourner cette difficulté, dans la mesure où des achats collectifs peuvent être réalisés au nom de l'organisation avec une mise à disposition d'une parcelle à chaque membre.

## 6. OBJECTIFS DU PROJET ET CHANGEMENTS ATTENDUS

L'équipe souhaite proposer plusieurs options de finalité du projet pour validation de l'AFD :

**Option1 :** Contribuer au renforcement de la Formation Agricole et Rurale (FAR) technique et universitaire dans un contexte de réduction des inégalités filles-garçons et femmes-hommes intégrant des pratiques agricoles durables.

**Option 2 :** Contribuer au renforcement de la formation agricole et rurale (FAR) technique et universitaire intégrant une approche transversale genre ambitieuse et des pratiques agricoles durables, à travers des actions pilotes en vue de contribuer au développement socioéconomique de la RDC.

Le projet a pour objectif d'atteindre quatre changements principaux qui intègrent la question du genre de façon transverse :

- OS1 : La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.
- OS2 : Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire.
- OS3 : Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire.
- OS4 : Des modalités de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'un document cadre coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.

Les objectifs proposés pour le projet sont en adéquation et cohérence avec les trois grands axes de la stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation (SSEF) 2016-2025 de la RDC :

- Promouvoir un système éducatif plus égalitaire et inclusif, au service de la croissance et de l'emploi, avec trois orientations majeures dont l'égalité de genre et l'adaptation des formations pour favoriser l'insertion sociale des jeunes.
- Créer les conditions d'un système éducatif de qualité, avec deux orientations principales : mettre en place des systèmes de suivi et d'assurance qualité et apporter un environnement éducatif propice à l'apprentissage.
- Instaurer une gouvernance transparente et efficace, avec deux orientations principales : renforcer la gouvernance du système par la mise en place de normes et de mécanismes transparents de gestion des ressources et rendre la gestion plus efficace et équitable à tous les niveaux, en s'appuyant sur des partenariats mieux organisés, dans un contexte de renforcement de la décentralisation et de la déconcentration (prise en compte des besoins des territoires).

Ces orientations sont renforcées par le pilier 1 du PNSD 2019-2023 consacré à la valorisation du capital humain, au développement social et culturel et par le pilier 3.C1 sur le développement de l'agriculture de la pêche et de l'élevage dans le cadre de consolidation de la croissance économique, la diversification et la transformation de l'économie<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> PNSD, pp.28 et suivantes

La prise en compte des enjeux des territoires dans le cadre du projet trouve son fondement dans les articles 155 à 161 de la Loi-cadre n°14-004 du 11 février 2014 portant sur l'enseignement national en RDC.

Les activités seront menées dans les instituts de formation techniques et universitaires présélectionnés qui serviront de référence. Les bénéficiaires directs du projet sont d'une part les élèves qui jouiront de conditions d'apprentissage et d'insertion améliorées et d'autre part le personnel des ministères de tutelle (professeurs, gestionnaires, agents administratifs, point focaux genre et inspecteurs/inspectrices) qui seront formés et qui assureront le déploiement pédagogique et pratique du dispositif de formation et d'accompagnement. Le projet impactera également les communautés locales à travers un service de conseil technique agricole amélioré et le renforcement des compétences des OP avec une attention particulière aux organisations féminines.

Sur le long terme, les communautés bénéficieront de technicien-ne-s et d'ingénieur-e-s en agriculture et en développement rural compétent-e-s en mesure de mettre en œuvre des projets professionnels durables, résilients et vecteurs de richesses. Le projet aura une portée nationale sur la question institutionnelle de la restructuration de la FAR avec une attention particulière sur le volet gouvernance lié aux modalités de pérennisation du dispositif testé. Les ministères de tutelles seront accompagnés pour élaborer un document cadre de restructuration de la FAR qui pourra servir de référence au niveau national.

### **OS1 - Renforcement de la gouvernance des instituts de FAR**

Le renforcement de la gouvernance des instituts se fera à travers un système de formations pratiques et thématiques couplé à un accompagnement continu de l'équipe projet. En adéquation avec le positionnement d'ENABEL, la posture d'accompagnement sera menée dans une optique de "faire faire", ou de "faire avec". Afin d'améliorer l'adéquation formation-emploi, les interventions du projet doivent privilégier une implication volontaire des parties prenantes des territoires (EPST, FEC, INPP, organisations paysannes, société civile, secteur privé formel et informel). Cette approche consiste à mieux intégrer les attentes du marché de l'emploi en matière de capital humain à travers leur intégration dans la gouvernance des instituts de FAR.

Une équipe de projet inclusive dûment formée et accompagnée servira de point focal et aura la charge de la mise en œuvre et du suivi des activités au niveau des instituts. Les organes de gouvernance seront assistés dans l'élaboration ou l'actualisation participative et inclusive du projet d'établissement qui représente le socle d'intervention au niveau de chaque institut. Les thématiques transverses telle que le genre, l'agroécologie et la résilience climatique seront placées au cœur des réflexions lors de l'élaboration de leurs visions et des missions. L'ancrage territorial des instituts sera promu à travers la mise en place d'échanges avec les parties prenantes des territoires qui seront sensibilisées pour devenir des acteurs dans la conception et la réalisation des projets d'établissement. Ces projets devront se baser sur un modèle économique durable fondé sur les besoins financiers, matériels et humains des instituts. Une gestion saine et transparente des moyens humains, matériels et financiers sera promue à travers le renforcement des compétences du personnel administratif. Des dispositifs d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) seront mis en place pour répondre d'une part à des objectifs pédagogiques et d'autre part promouvoir des services agricoles ou vétérinaires aux communautés. Les revenus générés dans le cadre de ces AGR seront intégrés au plan de financement des instituts.

La question du genre prendra un axe central dans la réalisation de l'OS1. Les instituts s'engageront à mettre fin aux discriminations institutionnalisées identifiées lors de la mission de faisabilité, notamment à travers la révision des règlements intérieurs. La participation des femmes dans les organes décisionnels sera encouragée et leurs capacités renforcées.

## **OS2 - Environnement d'étude, rétention, réussite et qualité de formation**

L'OS2 sera atteint à travers trois interventions principales :

- Des travaux de rénovation des bâtiments existants et la construction de salles d'étude et de bureaux seront entrepris. Une attention particulière sera portée à l'accès à l'eau (domestique et agricole) ainsi qu'à la mise à disposition de sanitaires et de points d'eau qui prendront en compte les besoins spécifiques des étudiantes. Les instituts seront dotés de matériels pédagogiques, didactiques et pratiques genres adaptés aux besoins d'études.
- Des systèmes dédiés à la réussite et à la rétention des élèves seront mis en place. La participation et la rétention des filles seront assurées par un service de bourses / subvention. Le personnel éducatif sera appuyé pour mettre en œuvre un système de soutien scolaire destiné aux étudiant.e.s en difficulté.
- Des modules pratiques coconstruits d'agriculture durable seront mis en œuvre pour répondre aux problématiques agronomiques locales et pour promouvoir des systèmes agroécologiques capables d'améliorer la résilience climatique des agriculteurs/agricultrices.
- La pertinence des stages sera renforcée à travers l'identification des partie-prenantes qui sont en adéquation avec les besoins de formation des élèves. Une attention particulière sera portée à l'identification des agriculteurs et agricultrices "champion-ne-s" considéré-e-s comme tel par leurs pairs et qui pourront participer au transfert de savoir-faire. Les maîtres et maitresses de stages, les encadrant-e-s seront sensibilisé-e-s sur leurs rôles respectifs et équipé-e-s d'outils d'encadrement des stagiaires.
- La qualité de la formation sera promue à travers le renforcement des compétences des professeur-e-s qui sera assurée par des formations thématiques (pédagogie, approche par compétences intégrant le genre...) couplées par un accompagnement continu.

Une cellule genre sera créée et aura pour mission d'apporter des réponses concrètes aux besoins spécifiques des filles/femmes. Elle aura aussi pour rôle de promouvoir des relations saines et l'égalité entre les filles et les garçons afin de consolider une culture de lutte contre les VBG au sein des établissements. Le projet visera aussi à renforcer les échanges et les partenariats entre les instituts et les services de planification familiale notamment pour disponibiliser des services de PF et développer des campagnes de sensibilisation sur la santé sexuelle et reproductive adaptées au public adolescent et aux étudiant-e-s. La cellule genre et les services de PF mettrons en place et animerons des actions visant à accompagner et autonomiser les adolescentes dans la gestion de l'hygiène menstruelle dans les établissements.

## **OS3 -Insertion professionnelle et poursuite du cursus universitaire**

L'insertion professionnelle sera promue à travers la réalisation et la mise en œuvre de projets professionnels d'insertion (PPDI). Ces projets élaborés dans le cadre éducatif seront considérés comme une formation complémentaire basée sur le volontariat des étudiant.e.s et intégreront des formations thématiques sur l'entrepreneuriat, l'approche filière, l'agroécologie ou tout autre sujet en lien avec les besoins spécifiques des PPDI. Ils seront élaborés lors des deux dernières années et devront détailler les aspects techniques, financiers, fonciers à travers la soumission d'un plan d'investissement et de pérennisation qui sera évalué par un jury composé de représentant.e.s des instituts, de représentant.e.s du projet et des parties prenantes considérées. Les instituts seront équipés pour être en mesure d'assurer un service d'accompagnement dans la conception des PPDI et leur réalisation sur le terrain. Des actions ciblées permettront de promouvoir les liens entre, les ITA, les porteurs de PPDI et les PTF des territoires pour faciliter l'accès aux services agricoles et l'accès aux crédits. Les élèves des ITA et les étudiant.e.s des instituts universitaires recevront l'assistance des cellules d'orientation en charge de les accompagner dans leurs choix académiques. Des campagnes de sensibilisation couplées à des événements de promotion du cycle post secondaire assureront une meilleure visibilité sur les opportunités académiques locales et provinciales.



#### **OS4 - Pérennisation du dispositif FAR**

La capitalisation du projet et la pérennisation de l'investissement seront déléguées à une plateforme consultative d'orientation et suivi intermédiaire qui animera une réflexion sur le renforcement de la FAR en RDC. La plateforme regroupera des experts en FAR des ministères de tutelles, du projet, et les PP d'importance. Son action sera supportée par le service de gestion, suivi-évaluation, capitalisation et communication du projet qui sera en mesure de partager de façon trimestrielle les résultats et les contraintes rencontrées dans le cadre de la mise en oeuvre du projet. En parallèle, et afin de donner une dimension provinciale au projet, le personnel des institutions de FAR (inspecteurs/inspectrices, responsables des divisions et sous divisions, coordinations) sera formé notamment pour mieux appréhender et intégrer la dimension genre dans la gestion des établissements mais aussi pour participer au transfert de compétences. Les instituts supérieurs seront équipés et accompagnés dans la mise en oeuvre d'un programme de Recherche-action en lien aux besoins du territoire qui seront identifiés à travers une série d'études thématiques (diagnostics des territoires intégrés, études filières inclusives...). Le programme R&D devra aussi prendre en compte les travaux déjà entrepris par les différents PTF. Une publication nationale voir internationale des résultats du projet permettront une valorisation des acquis à grande échelle.

## 7. RAPPEL DU MONTAGE INSTITUTIONNEL ET EVALUATION DES MOA

A ce stade de la mission, il a été demandé aux experts de poursuivre l'étude du montage institutionnel identifié en amont de la mission. Cette analyse répond donc au souhait de l'AFD d'avoir des Maîtrise d'Ouvrage (MOA) distinctes par composantes : ENABEL pour la composante 1 et le MESU pour la composante 2.

Le montage institutionnel proposé lors de la mission précédente répond au schéma traditionnel qui comprend : le bailleur, la Maitrise d'Ouvrage (MOA), la Maitrise d'Œuvre (MOE) et un organe en charge du pilotage du projet (Comité de pilotage ou COPIL). Le COPIL veillera, entre autres, à l'articulation des activités du projet ainsi qu'à sa cohérence avec les objectifs visés, les politiques sectorielles, etc. Le COPIL devra notamment :

- Valider l'orientation du projet ;
- Approuver la planification technique et financières ;
- Approuver les documents établis par la maîtrise d'œuvre ;
- S'assurer de la bonne tenue financière du budget ;
- Suivre l'avancement général des activités sur la base des rapports d'avancement.

Une Plateforme Consultative d'Orientation et de Suivi (PCOS), composée des ministères de tutelle, de l'ATI, de représentants d'ENABEL, de l'AFD, du secteur privé et des bénéficiaires serait en charge de promouvoir les interactions entre les deux composantes afin de maximiser l'impact du projet. Son rôle sera étendu à la capitalisation des expériences du projet en vue d'identifier des modalités de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR aboutissant à l'élaboration d'un document cadre.

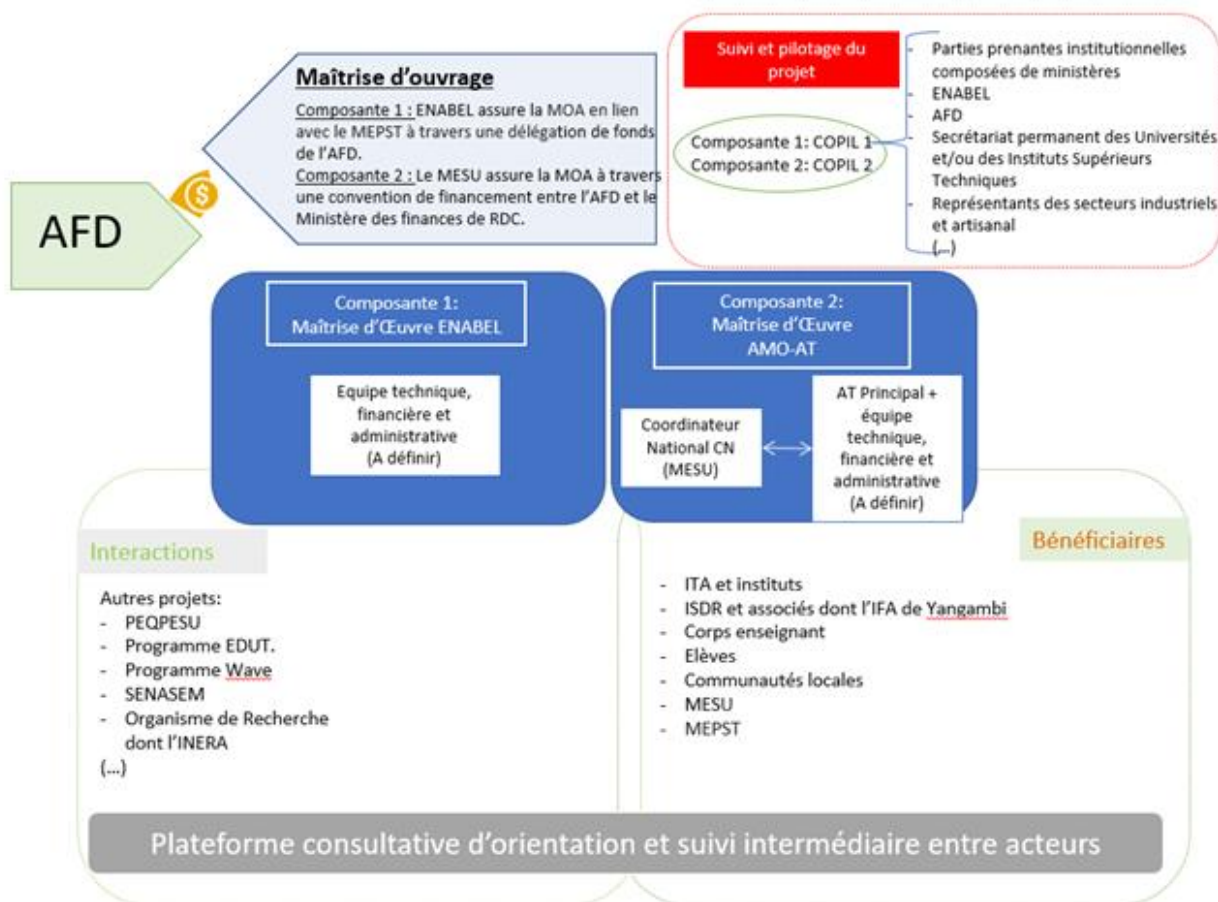


Figure 11: Diagramme du montage institutionnel potentiel.

## 7.1. Composante 1 : Appui aux ITA

En amont de la mission de faisabilité, l'AFD a validé l'option d'une délégation de fonds à l'agence belge de développement, ENABEL, pour la mise en œuvre de la composante 1. Le projet FAR serait en mesure de capitaliser sur l'expérience institutionnelle d'ENABEL qui met en œuvre un programme de formation professionnelle dans la Tshopo (EDUT) en coordination avec le MEPST.

Dans ce cas, ENABEL cumulerait les responsabilités financières, administratives et de mise en œuvre du projet en fonction du processus qui sera défini dans l'étude de faisabilité. ENABEL sera en mesure de faire appel à une AT (internationale et/ou nationale) pour répondre au mieux aux besoins techniques pré-identifiés. La composante 1 aurait son ancrage institutionnel au sein du MEPST. Il représente l'institution qui fait réaliser le projet pour son compte et en est le bénéficiaire final. Il possède, entretient et exploite les livrables du projet (bâtiments, matériel, expertises...). Les capacités d'entretien, d'exploitation et de valorisation des ouvrages/livrables seront pris en compte lors de la conception du projet.

### Prise en compte de la dimension genre :

**ENABEL** a une stratégie genre qui se définit par une intégration d'actions transversales au niveau opérationnel, organisationnel mais aussi dans le cadre du système de suivi et

évaluation. Deux points focaux genre sont en poste en RDC dont l'un positionné dans la Province de la Tshopo avec pour mission l'intégration transversale du genre dans les projets Education (EDUT), Santé (PLVS) et Agriculture (PRODAT) mis en œuvre par l'agence. Sur le volet agricole du programme PRODAT, l'action vise une meilleure intégration du genre dans la chaîne de valeur agricole, notamment au niveau de la filière riz.

Exemple d'intégration programmatique du genre : Dans le cadre du PRODAT, à Isangi, les dirigeantes des associations féminines sont formées en leadership et entrepreneuriat féminin afin d'augmenter leurs revenus. Pour ce qui est de l'EDUT, les professeurs des ITA ont été formé·e·s en genre, des manuels d'éducation à la vie ont été distribués aux différentes institutions soutenues et des mesures incitatives pour l'accès et le maintien des filles à l'école ont été mises en place (bourses en faveur des filles, points focaux genre).

**Le Ministère de l'EPST** a une cellule genre composée de cinq personnes ainsi qu'une stratégie sectorielle de l'éducation et la formation qui reprend les indices de genre. Le ministère s'est également doté, depuis 2020, avec l'aide de l'UNESCO, d'un plan d'action de renforcement des capacités des femmes du secteur de l'éducation. Ce plan vise à lever les inégalités fille-garçon, femme-homme, et la prise en compte de l'approche genre dans le secteur de l'éducation.

## Evaluation d'ENABEL

ENABEL est l'agence de développement du gouvernement fédéral belge qui met en œuvre la politique belge en matière de développement international. L'agence accomplit toute mission de service public qui s'inscrit dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le développement durable, en Belgique et à l'étranger.

La politique de développement belge s'articule autour de deux axes politiques centraux :

- Une approche fondée sur les droits humains : le gouvernement choisit de discuter de toute détérioration de ces zones directement avec les pays partenaires concernés et décide éventuellement de maintenir, suspendre ou modifier son aide au développement ;
- Une croissance économique durable et inclusive : stimuler le développement du secteur privé et de l'emploi.

A ces fins et via la signature d'accords de collaboration avec différents services publics belges (universités, centres de recherche), l'agence belge met en valeur son expertise dans plusieurs domaines : Santé, Agriculture, Education, Formation et emploi, Gouvernance, Eau et assainissement, Digitalisation, Genre, Climat et environnement, Energie.

Acteur incontournable de l'appui au développement en RDC, ENABEL gère un portefeuille de programmes varié qui entre dans le cadre du programme bilatéral en cours d'exécution basé sur les orientations stratégiques du Programme Indicatif de Coopération (PIC) 2010-2013. Ce dernier a été, élargi à travers le Programme Intermédiaire de Coopération 2014-2015 et prolongé par le Programme de Transition 2020-2022. Un plan stratégique pour la période 2023-2027 est en cours d'élaboration.

Secteur	PIC 2010-2013	PIC 2014-2015	Programme de transition	TOTAL
AGRICULTURE	50.875.000	0	11.500.000	62.375.000
DESENCLAVEMENT	63.500.000	0	0	63.500.000
EDUCATION	44.000.000	0	29.000.000	73.000.000
INFRASTRUCTURE & EAU	15.317.100	17.500.000	6.000.000	38.817.100
SANTE	21.800.000	21.500.000	9.500.000	52.800.000
MULTISECTORIEL	35.718.254	3.000.000	10.500.000	49.218.254
<b>Total général</b>	<b>231.210.354</b>	<b>42.000.000</b>	<b>66.500.000</b>	<b>339.710.354</b>

Tableau 12 : Tableau synthétique représentant les différents PICs.

Le portefeuille global du programme bilatéral mise en œuvre en RDC depuis 2010 cumule un budget total de 340 millions d’euros (Tableaux 12). L’appui à l’enseignement technique et formation professionnelle fait partie des 3 secteurs prioritaires avec l’agriculture & le développement durable suivi par la santé. La part relative à l’éducation représente près du ¼ des investissements globaux ce qui souligne sa place prédominante dans le programme bilatéral. Le programme vise à contribuer à un meilleur accès aux jeunes, filles et garçons, à une formation de qualité et à une offre de main d’œuvre qualifiée répondant aux perspectives d’emploi et d’auto-emploi tant formelle que non-formelle.

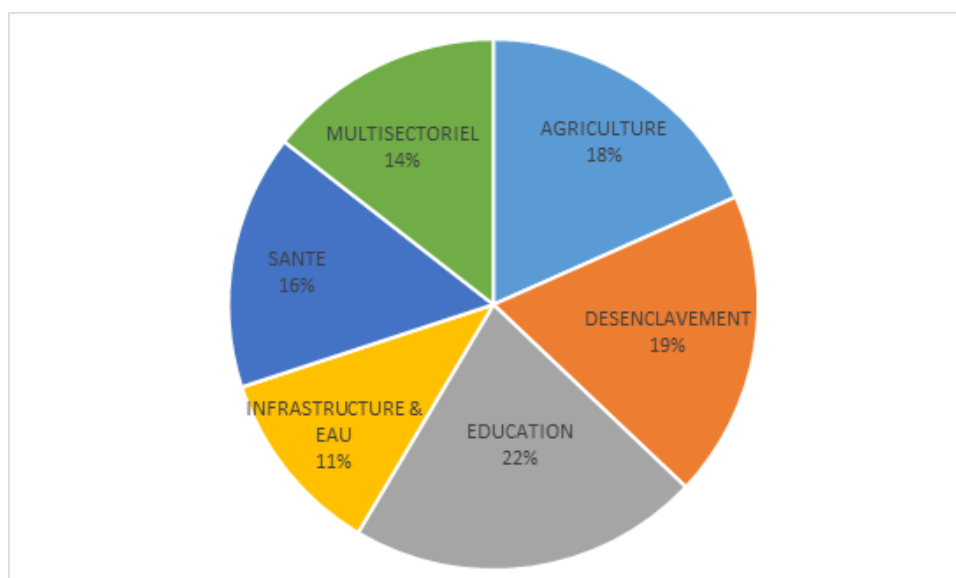


Tableau 13: Tableau synthétique représentant la répartition des budgets par PIC.

Ce portefeuille est complété par des interventions additionnelles et complémentaires financées par d’autres bailleurs pour un montant d’exécution supérieur 20 millions € (cf. tableau 3) qui se concentrent dans les domaines de l’environnement et de la santé. Ce portefeuille s’est développé à travers plusieurs bailleurs et partenaires privilégiés : le Fonds National de Réduction des Emissions liées à la Déforestation et à la Dégradation des forêts (FONAREDD), l’Union Européenne (UE) ou encore l’Institut de Médecine Tropicale d’Anvers (IMT). Il se matérialise autant par des accords gré-à-gré que par des participations à des appels à manifestation d’intérêt ouverts.

Cette expérience multi bailleurs couplée à une présence opérationnelle dans la Tshopo sur la thématique de l’éducation conforte le choix de l’AFD de passer par d’un financement à gré-à-gré avec ENABEL pour déployer le projet d’appui à la FAR.

BAILLEUR	INTERVENTION	STATUT	BUDGET
<b>FONAREDD</b>			
Programme Intégré de Réduction des Emissions liées à la Déforestation et la Dégénération des Forêts – PIREDD			
	MONGALA	EN EXECUTION	12.000.000 USD
	SUD-UBANGI	EN NEGOCIATION	18.000.000 USD
	KASAI-ORIENTAL & LOMAMI	EN FORMULATION	30.000.000 USD
	SANKURU	EN PROSPECTION	15.000.000 USD
<b>UNION EUROPEENNE</b>			
Programme de Renforcement de l'Hôpital Général de Référence St. Joseph pour la riposte au COVID-19 dans le cadre d'une approche structurelle de renforcement du système de santé.			
	HGR SJ	EN EXECUTION	5.000.000 EUR
Intervention relative aux "solutions numériques pour renforcer la résilience des systèmes d'éducation et de santé face au COVID-19 dans la région de l'Afrique orientale, australe et de l'océan Indien			
	D4D COVID-ESAFI	EN EXECUTION	1.471.000 EUR
Neutralité Climatique, Conservation et Economie Verte à partir d'une filière Hévée inclusive dans les territoires de Lomela et Lodja			
	DESIRA	EN NEGOCIATION	4.150.000 EUR
Intervention d'appui à la réforme de la police au niveau national et dans des provinces ciblées – Phase III			
	PARP-III	EN FORMULATION	19.000.000 EUR
<b>INSTITUT DE MEDECINE TROPICALE – IMT</b>			
Elimination de la Trypanosomiase Humaine africaine (THA) en RDC			
	Trypano	EN EXECUTION	2.696.775 EUR
<b>GREEN CLIMATE FUND – GCF</b>			
Programme de conservation des tourbières et de développement rural intégré			
	PCTDI	EN PROSPECTION	50.000.000 USD

Figure 14 : Liste des interventions et opportunités pour tiers.

Au total, 17 interventions sont actuellement en cours sur un total de 45 à travers 12 provinces de la RDC (les interventions du Kwilu et le Kwango sont clôturées depuis 2019). La cartographie (cf. Figure 15) ci-dessous reprend de façon exhaustive, l'ensemble des secteurs d'intervention déclinés par province.

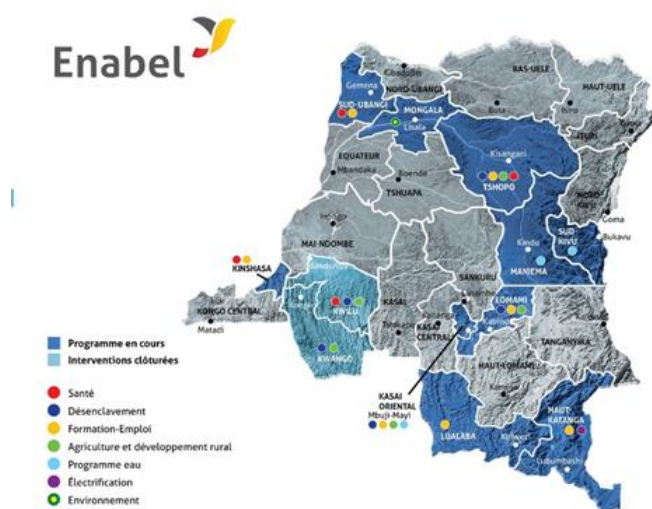


Figure 15 : Cartographie des interventions d'ENABEL en RDC.

L'agence n'est plus présente dans le Kwilu et a souligné son souhait de rester désengagée. Elle met en œuvre un programme ambitieux d'appui à enseignement technique et formation professionnelle dans la Tshopo au sein de dix instituts de formation technique sous la tutelle du MEPST.

## 7.2. Composante 2 : Appui aux instituts universitaires

La convention de financement signée avec le ministère des finances désignerait le MESU comme MOA de la composante 2 assisté par une AMO-AT, basée à Kisangani, en charge de la mise en œuvre administrative, financière et technique du projet. Au titre de MOA, le MESU est considéré comme l'instigateur et le bénéficiaire institutionnel du projet. Une convention de financement serait signée entre l'AFD et le Ministère des finances de RDC. Des conventions de rétrocessions seraient ensuite signées entre le Ministère des Finances et le MESU.

La mise en œuvre de la composante 2 serait chapeauté par un comité de pilotage en charge de sa gestion stratégique dont la présidence pourrait revenir au MESU.

Cette option, qui a été identifiée en amont de la mission par l'AFD, concentre les décisions opérationnelles et leur mise en œuvre au niveau de l'autorité académique. Elle permet de responsabiliser le MESU, tout en ayant une valeur ajoutée dans le transfert de compétences à travers l'accompagnement de l'AMO-AT. Il faut néanmoins noter qu'il n'y a pas de représentation provinciale du MESU en dehors de la Conférence Provinciale des Chefs d'Etablissements (CPCE) de l'ESU qui est un organe consultatif sans capacité juridique. La question de la coordination de l'AMO-AT devra donc être discutée avec la partie prenante institutionnelle.

### **Prise en compte de la dimension genre :**

**Le MESU** a un point focal genre au niveau national qui est l'interface entre le ministère du genre et le ministère sectoriel depuis 2011. Le point focal a pour mission d'intégrer la politique nationale genre dans son ministère de tutelle. En 2019, il s'est vu adjoindre quatre personnes (deux hommes et deux femmes) pour former la cellule genre du ministère. Cette cellule a pour mission d'alimenter la banque de données statistiques du ministère de l'enseignement supérieur et universitaire sur les avancées en matière de genre notamment la représentativité des femmes dans les postes de commandement et l'inclusion des jeunes filles dans les filières de science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).

Le rôle du département genre reste principalement administratif et peu opérationnel. Les membres de l'équipe n'ont jamais reçu de formation en genre et le ministère ne dispose pas d'une politique sectorielle comme c'est le cas pour le ministère de l'enseignement primaire. Le budget du ministère ne dispose pas non plus d'une ligne affectée à la démarche de promotion de genre. Les actions ponctuelles sont faites avec les différents partenaires bilatéraux et multilatéraux.

## **Evaluation du MESU**

La mission essentielle assignée au MESU consiste à appliquer la politique du Gouvernement dans ce domaine, notamment dans les aspects suivants :

- Organisation de l'Enseignement Supérieur et Universitaire ;
- Création et tutelle des établissements publics d'enseignement supérieur et universitaire ;

- Agrément des établissements privés d'enseignement supérieur et universitaire et homologation des diplômes y décernés ;
- Création, tutelle et gestion de services de l'enseignement supérieur et universitaire fonctionnant à l'étranger ;
- Suivi de la scolarité des étudiants et de la carrière des enseignants ;
- Négociation, suivi et gestion des dossiers des bourses d'études et de stage à l'étranger, en collaboration avec le Ministère ayant les affaires étrangères et la coopération dans leurs attributions ;
- Reconnaissance et validation des diplômes étrangers ;
- Contrôle de la scolarité et entérinement des diplômes nationaux ;
- Promotion de la recherche fondamentale et appliquée ;
- Organisation, promotion et supervision des activités culturelles, sportives et de loisirs au sein des établissements d'enseignement supérieur et universitaire publics ou privés agréés, en collaboration avec le ministère ayant dans ses attributions les sports et loisirs ;
- Inventaire, suivi et gestion du patrimoine mobilier et immobilier du domaine d'enseignement supérieur et universitaire ;
- Mobilisation des fonds extra budgétaires

Le Ministère de l'ESU ne dispose pas d'entités déconcentrées ou décentralisées au niveau des provinces. Il fonctionne dans chaque province une Conférence Provinciale des Chefs d'Etablissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (CPCEESU). C'est une structure non organique qui assure la coopération et la synergie entre les établissements fonctionnant dans une même province.

Le MESU est une partie prenante majeure de la Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation mise en place en RDC pour la période 2016-2025. Dans ce contexte que le MESU a retenu les objectifs sectoriels suivants :

- Objectif 1 : Développer et favoriser l'accès et l'équité des formations scientifiques, technologiques et professionnelles (i) développement des infrastructures et meilleure répartition territoriale de l'offre de formation ; (ii) création d'Ecoles doctorales pour développer le vivier de chercheurs et enseignants chercheurs ; etc.
- Objectif 2 : Assurer la formation qualité pour s'ouvrir à l'international (i) mise en place du système LMD ; (ii) création d'une Agence Nationale d'Assurance Qualité (ANAQ) et opérationnalisation des Cellules d'Assurance-Qualité (CAQ) dans chaque établissement ; etc.
- Objectif 3 : Améliorer la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur par la systématisation des audits organisationnels et de viabilité des établissements de l'ESU tous les trois ans ; etc.
- Objectif 4 : Intensifier les actions de lutte contre le VIH/Sida, de violence sexuelle, des IST dans tous les établissements de l'ESU (i) organisation des cours sur le VIH/SIDA ; (ii) organisation des campagnes de sensibilisation contre les violences sexuelles dans tous les établissements de l'ESU.

L'ESU est caractérisé par les défis suivants : (i) la maîtrise du nombre d'universités et instituts supérieurs ; (ii) la couverture du déficit en infrastructures, équipements et matériels didactiques ; (iii) l'augmentation du nombre du personnel enseignant qualifié ; (iv) la maîtrise de la demande éducative au supérieur en accroissement chaque année (SSFE – 2016 / 2025).

Il faut également souligner que les établissements d'enseignement supérieur (EES) sont dotés chacun d'une personnalité juridique propre et bénéficient d'une autonomie administrative et financière. Le système de contrôle et d'inspection des EES par les services centraux du MESU est assez faible. Cela est lié au fait que les EES ne bénéficient plus de frais de fonctionnement depuis plus de 5 ans et fonctionnent essentiellement des frais d'études des étudiant.e.s dont des quotités



sont rétrocédées aux services centraux du MESU (source : entretiens de juin et d'août 2021 avec les équipes des établissements visités IFA, UNIKIK, ISAGE, ISDR Mbéo). Bien plus, les faibles ressources financières au niveau des services centraux du Ministère précarisent les conditions de travail et peuvent exposer les fonctionnaires aux pratiques peu orthodoxes dans la gestion du ministère.

Ce qui implique que la mise en place d'une maîtrise d'ouvrage pour la composante devra prendre en compte ces facteurs de risques et de vulnérabilité dans la gouvernance du Ministère. Dans le cadre de la coopération bilatérale (Etat à Etat), multilatérale (internationale) et régionale (sous-région), le Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire entretient des relations de partenariat et a conclu des accords de coopérations avec des états, de bailleurs de fonds, des organismes (publics et privés et des universités étrangères pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement au Supérieur.

Ce partenariat permet aux étudiants, aux personnels académiques enseignants, aux chercheurs et aux administratifs de l'enseignement supérieur et universitaire de bénéficier des bourses d'études et de formation. Dans le même cadre, les structures spécialisées de l'ESU bénéficient aussi de l'appui financier, technique et logistique, étant entendu que certains projets font appel au Partenariat Publics Privés (PPP) lors de leur mise en œuvre.

Dans ce cadre, le MESU a bénéficié d'un appui de la Banque Mondiale à hauteur de 45 millions de dollars dans le cadre du PEQPESU. Le projet s'est focalisé sur deux principaux aspects au profit de onze établissements d'enseignement supérieur :

- Activités transversales au sous-secteur ESU :
  - Modernisation des programmes et arrimage au LMD ;
  - Elaboration du cadre normatif LMD ;
  - Mise en place de l'ANAQ.
- Activités réservées aux Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) cibles du projet
  - Réhabilitation des infrastructures pédagogiques (Bibliothèque et Laboratoire) ;
  - Formation des enseignants du secondaire et du supérieur (aux approches pédagogiques innovantes, aux techniques de labo, à l'intégration pédagogique des TIC...).

Le dispositif d'arrangement institutionnel d'exécution du projet a permis de mettre en place une Equipe de Gestion du Projet (EGP) pour assurer la coordination des interventions du projet en lien avec les points focaux désignés dans les instituts supérieurs et universitaires retenus dans le projet. Cette équipe de gestion a été placée au niveau de la Direction des Etudes et Planification (DEP) du MESU et a mobilisé neuf personnes – clés. La Direction a bénéficié d'un renforcement des capacités sur des aspects cruciaux de la conduite des projets notamment le suivi/évaluation, la passation des marchés et la gestion financière selon les normes de la Banque Mondiale. Compte tenu de l'environnement général du pays impacté par les pratiques de corruption, même si cela n'est pas rapporté, il importe de le considérer comme un facteur de risque élevé.

## 8. REDIMENSIONNEMENT DU PROJET

### 8.1. Dimensionnement provincial

Comme énoncé précédemment, deux scénarii ont été retenus suite à la première mission :

- **Scénario 1** : Regroupement des deux composantes dans la Tshopo
- **Scénario 2** : Mise en œuvre des composantes un et deux dans la Tshopo associée à des activités thématiques dans le Kwilu se focalisant sur les instituts universitaires.

Les observations de la mission 2 remettent en question la pertinence d'un déploiement dans le Kwilu et ce pour plusieurs raisons :

Du point de vue opérationnel : L'ISDR de Mbéo se trouve à plus de 20h de route de Kinshasa (entre 8 et 11h de Kikwit). Cet isolement est une contrainte de taille qui limite le rayonnement de l'institut. Ce dernier ne recrute plus que des étudiant.e.s dans les villes et villages les plus proches (Mbéo, Kalo, Idiofa). Cette situation impacte directement le coût des opérations du projet. Les investissements de construction et de rénovation sont plus importants compte-tenu de l'acheminement complexe des matériaux et du personnel spécialisé. La question des trajets routiers sur des pistes peu sécurisées, avec peu ou pas de moyen de communication, ajoute un facteur risque qu'il faut aussi prendre en compte dans l'opérationnalisation du projet. Le déploiement d'une équipe d'AT dans ce cadre paraît difficile.

Du point de vue de la pérennité de l'ISDR et de l'ISAGE : Les deux instituts souffrent d'un défaut d'étudiants comparé aux moyens humains disponibles (ratio prof étudiant 1/3 et 1/1,7 respectivement). Cette situation qui s'est malheureusement inscrite dans la durée souligne le manque d'attrait des deux instituts. 40% des effectifs de l'ISDR de Mbéo sont actuellement boursiers à travers un financement externe. Cette dépendance questionne la pérennité de l'ISDR en cas d'arrêt du programme de bourse.

Même si le problème logistique se pose moins pour l'ISAGE Aten qui se situe à 3h de Kikwit, sa situation isolée des centres urbains et l'absence de logements étudiants limitent l'attractivité de l'institut auprès des populations estudiantines. Malgré une expertise intéressante sur la question de l'agroforesterie et des efforts reconnus d'intégration dans son territoire, l'institut peine à mobiliser un effectif en adéquation avec ses ambitions.

Du point de vue de la sécurisation du foncier et de la justification d'investissement dans l'infrastructure : Les locaux utilisés par l'ISDR sont actuellement la propriété du diocèse d'Idiofa. S'ils sont actuellement mis à disposition, ils ne peuvent être considérés comme propriétés publiques ce qui représente un frein majeur à un investissement dans leur rénovation. Par ailleurs, l'étude E&S a relevé le fait qu'une partie des éléments de la toiture était amiantée. Si les composants utilisés sont relativement stables tels quels, leur manipulation est considérée comme à risque et nécessite des procédures adéquates. Par ailleurs l'absence d'entreprise certifiée en RDC et l'absence de circuit de traitement des déchets amiantés questionne la pertinence d'engager des travaux conséquents de remise en état. Un surcoût conséquent est donc attendu pour palier au démantèlement et au traitement des déchets amiantés.

Institut universitaire	Prix Total (euros)	Nombre d'élèves	Ratio par élève	Nombre de m2 rénové ou construit	Ratio par m2
IFA YANGAMBI	735 352	712	1 033	1 729	425
ISDR MBEO	677 669	200	3 388	565	1 199
ISAGE ATEN	128 095	80	1 601	412	311

Figure 16 : Comparaison des investissements nécessaires en infrastructure entre les instituts universitaires

Face à ce constat, et en concertation avec l'AFD, l'équipe de la faisabilité propose d'éliminer le scénario 2 et d'entériner le scénario 1 qui regroupe les deux composantes dans la Tshopo. Dans ce cadre, sa mise en œuvre serait assurée par deux MOA distinctes. ENABEL aurait la charge de l'appui aux ITA. Le MESU assisté d'une UGP assurerait l'appui aux instituts universitaires avec une attention particulière à l'IFA de Yangambi.

### Modélisation financière des composantes 1 et 2

Une des principales contraintes identifiées lors de la mission précédente correspondait au coût de mise en œuvre du projet. En effet, le dimensionnement des composantes 1 et 2 est fortement dépendant du budget mobilisé par l'AFD (huit millions d'euros) qui devra être ventilé en fonction des besoins identifiés.

Afin de déterminer la faisabilité financière du montage par composante et MOA, l'équipe s'est rapprochée d'ENABEL dans le but d'évaluer les coûts fixes de mise en œuvre de la composante 1 (RH, frais de fonctionnement, investissements, audit et frais annexes). Un premier dimensionnement financier a été calculé sur la base d'une durée de mise en œuvre de quatre années et couvrant quatre ITA bénéficiaires.

<b>Total RH</b>	<b>1 425 540 €</b>
RH Opérationnelle <sup>11</sup>	731 100 €
RH Support et coordination <sup>12</sup>	620 040 €
<b>Total frais de fonctionnement<sup>13</sup></b>	<b>268 200 €</b>
<b>Total investissements<sup>14</sup></b>	<b>106 000 €</b>
<b>Total Audit, M&amp;E and support<sup>15</sup></b>	<b>165 000 €</b>
<b>Total 1</b>	<b>1 964 740 €</b>

Figure 17 : Evaluation des coûts fixes de mise en œuvre d'ENABEL.

<sup>11</sup> RH dédiées à la mise en œuvre du projet : intervention manager, chargé de Projet, Agronome, expert Formation/Pédagogie, expert infrastructure, point focal genre, vétérinaire et expert suivi évaluation et capitalisation.

<sup>12</sup> RH dédiées aux supports et à la coordination : responsable logistique, logisticien, agent technique, comptable, chauffeur, RAF, coordinateur provincial...

<sup>13</sup> Location bureau, internet & téléphone, gardiennage, fournitures, assurance, frais bancaire, fuel...

<sup>14</sup> Véhicules, réhabilitation de bureau, équipement informatique, mobilier...

<sup>15</sup> Control audit annuel, évaluations (mi-parcours et finale), frais de communication.

Voir plus bas pour budget détaillé.

Une fois cette enveloppe déterminée (proche de deux millions d'euros), l'équipe a défini des hypothèses de distribution du budget basées sur les grandes lignes de dépenses déjà identifiées : les infrastructures, le pilotage du projet et l'opérationnalisation de la structure de concertation. La modélisation a été effectuée en utilisant quatre budgets totaux : quatre millions, cinq millions, cinq millions et demi et six millions.

Hyp. 1	4 000 000 €			5 000 000 €			5 500 000 €			6 000 000 €		
Frais de gestion	9%	4 000 000 €	360 000 €	9%	5 000 000 €	450 000 €	9%	5 500 000 €	495 000 €	9%	6 000 000 €	540 000 €
Infrastructures	945 885 €	1	945 885 €	945 885 €	1	945 885 €	945 885 €	1	945 885 €	945 885 €	1	945 885 €
COPIL	20 000 €	8	160 000 €	20 000 €	8	160 000 €	20 000 €	8	160 000 €	20 000 €	8	160 000 €
Structure de concertation	10 000 €	8	80 000 €	10 000 €	8	80 000 €	10 000 €	8	80 000 €	10 000 €	8	80 000 €
<b>Total 2</b>			<b>1 945 885 €</b>			<b>1 635 885 €</b>			<b>1 680 885 €</b>			<b>1 725 885 €</b>
<b>Total 1+2</b>			<b>3 510 625 €</b>			<b>3 600 625 €</b>			<b>3 645 625 €</b>			<b>3 690 625 €</b>
Budget par institut			122 344 €			349 844 €			463 594 €			577 344 €
Budget par institut par an			30 586 €			87 461 €			115 898 €			144 336 €

Figure 18 : Détermination du budget disponible par institut en fonction de l'enveloppe globale dédiée à la composante 1.

Afin d'être en adéquation avec les ambitions du projet FAR, et d'être en mesure d'intégrer une AMO-AT internationale, un budget de cinq millions et demi ou six millions s'avère nécessaire. L'enveloppe budgétaire allouée à la composante 2 serait donc comprise entre deux millions et deux millions et demi.

Se fondant sur ces hypothèses, l'équipe a cherché à déterminer les grandes masses des deux budgets par composante.

### **Composante 1 :**

Un budget d'au moins 5,7 millions d'euros serait nécessaire à la mise en œuvre de la composante 1. Cette estimation a été obtenue en dimensionnant une équipe dédiée aux opérations dont les techniciens (agronome, vétérinaire, spécialiste du genre) sont à temps partiel (75%). Les interventions relatives aux infrastructures ont été rationalisées pour ne prendre en considération que les travaux essentiels. Par exemple, la sécurisation des sites à travers la construction de clôtures légères a dû être écartée. Dans ce schéma, 32% du budget est dédié aux activités (Hors AT) ce qui est raisonnable.

Le budget dédié à l'AMO-AT est de 480 000 euros ce qui semble peu attractif. Les coûts relatifs aux RH support, et à l'investissement / amortissement ont été chiffrés par ENABEL à plus de 994 000 euros, soit 17% du budget. A ce jour ENABEL ne semble pas en mesure de réduire ces coûts qui restent significatifs comparés à l'enveloppe totale dédiée à cette composante. Les coûts totaux de gestion (RH + frais divers) couplés aux frais administratifs (calculé sur la base de 9% selon les accords entre l'AFD et ENABEL) s'élèvent à 33% du montant total de la composante, ce qui semble être prohibitif et pourrait devenir un élément de blocage lors des négociations avec le ministère de tutelle.

Rubriques budgétaire		Unite	Quant	P.U.	Total	%
1	Dimensionnement RH				1 425 540	25%
1.1	Opérationnel				731 100	13%
1.1.1	Affectée à la gestion de projet				307 200	5%
	Intervention Manager - Exp	Homme mois	48	1 900	91 200	2%
	Expert - Chargé de projet et Expert en ingénierie de formation / pédagogie (A5)	Homme mois	48	4 500	216 000	4%
1.1.2	Affectée aux tâches techniques				423 900	7%
	Expert agronome/entrepreneuriat rural - EDUT (A4)	Homme mois	36	2 475	89 100	2%
	Expert Ingénierie de formation/pédagogie - EDUT (A4)	Homme mois	36	0	-	0%
	Expert vétérinaire (A4)	Homme mois	36	2 475	89 100	2%
	Expert infrastructure (A4)	Homme mois	24	2 475	59 400	1%
	ATN genre & communication (A3)	Homme mois	36	1 875	67 500	1%
	Expert suivi évaluation et capitalisation (A4)	Homme mois	36	3 300	118 800	2%
1.2	Support				620 040	11%
2	Fournitures, produits de base et matériaux (gestion projet)				144 200	3%
3	Equipements, véhicules et mobilier, amortissement compris				230 000	4%
4	Activités				1 810 000	32%
4.1	La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.				180 000	3%
4.2	Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire.				440 000	8%
4.3	Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire.				840 000	15%
4.4	Des modalités de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'un document cadre coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.				350 000	6%
5	Services contractuels - AMO-AT				1 425 885	25%
5.1	Assistance Technique				1 425 885	25%
5.1.1	Missions d'appui technique				480 000	8%
5.1.2	Infrastructure et équipement pour les instituts				945 885	16%
6	Frais généraux de fonctionnement et autres frais directs				225 000	4%
6.1	Audits techniques et financiers				140 000	2%
6.2	Reserve (fonds de securite)				25 000	0%
6.3	Communication				60 000	1%
7	Coûts totaux du programme				5 260 625	92%
8	Frais administratifs - coût d'appui indirects			9,00%	473 456	8%
<b>TOTAL</b>					<b>5 734 082</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL coût de gestion (RH + frais divers) &amp; frais administratifs</b>					<b>1 870 296</b>	<b>33%</b>
<b>TOTAL coûts prévisionnels relevant de la mise en œuvre</b>					<b>627 900</b>	<b>11%</b>

Figure 19 : Proposition de dimensionnement budgétaire de la composante 1.

## Composante 2 :

Rubriques budgetaire	Unité	Quant.	P.U.	Total	%	
<b>1</b>	<b>Dimensionnement RH</b>			<b>345 000</b>	<b>14%</b>	
	Gestion de projet			273 000	11%	
	Tâches technique			72 000	3%	
<b>1.1</b>	<b>Opérationnel</b>			<b>163 200</b>	<b>7%</b>	
<b>1.1.1</b>	<b>Affectée à la gestion de projet</b>			<b>91 200</b>	<b>4%</b>	
	Coordinateur du projet	Homme mois	48	1 900	91 200	4%
<b>1.1.2</b>	<b>Affectée aux tâches techniques</b>			<b>72 000</b>	<b>3%</b>	
	Point focal genre	Homme mois	48	1 500	72 000	3%
<b>1.2</b>	<b>Support</b>			<b>181 800</b>	<b>7%</b>	
<b>1.1.1</b>	<b>Affectée à la gestion de projet</b>			<b>181 800</b>	<b>7%</b>	
	RAF et responsable des marchés	Homme mois	48	2 000	96 000	4%
	Nettoyeuse	Homme mois	48	550	26 400	1%
	Chauffeur 1	Homme mois	42	900	37 800	2%
	Gardiennage	Forfait mensuel	48	450	21 600	1%
<b>1.1.2</b>	<b>Affectée aux tâches techniques</b>			-	0%	
<b>1.3</b>	<b>Représentation</b>			-	0%	
<b>2</b>	<b>Fournitures, produits de base et materiaux (gestion projet)</b>			<b>91 800</b>	<b>4%</b>	
<b>3</b>	<b>Equipements, vehicules et mobilier, amortissement compris</b>			<b>218 000</b>	<b>9%</b>	
<b>4</b>	<b>Activités</b>			<b>330 000</b>	<b>13%</b>	
<b>4.1</b>	<b>La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.</b>			<b>35 000</b>	<b>1%</b>	
<b>4.2</b>	<b>Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire.</b>			<b>105 000</b>	<b>4%</b>	
<b>4.3</b>	<b>Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire.</b>			<b>95 000</b>	<b>4%</b>	
<b>4.4</b>	<b>Des modalités de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'un document cadre coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.</b>			<b>95 000</b>	<b>4%</b>	
<b>5</b>	<b>Services contractuels</b>			<b>1 338 000</b>	<b>54%</b>	
<b>5.1</b>	<b>Ressources humaines</b>			<b>258 000</b>	<b>10%</b>	
	Coordinateur de projet FAR (int)	Forfait mensuel	48	1 875	90 000	4%
	Chef de Projet (national)	Forfait mensuel	48	3 500	168 000	7%
<b>5.1</b>	<b>Assistance Technique</b>			<b>1 080 000</b>	<b>43%</b>	
<b>5.1.1</b>	<b>Missions d'appui technique</b>			<b>380 000</b>	<b>15%</b>	
<b>5.1.2</b>	<b>Infrastructure et équipement pour les instituts</b>			<b>700 000</b>	<b>28%</b>	
<b>6</b>	<b>Frais generaux de fonctionnement et autres frais directs</b>			<b>177 200</b>	<b>7%</b>	
<b>6.1</b>	<b>Audits techniques et financiers</b>			<b>140 000</b>	<b>6%</b>	
<b>6.2</b>	<b>Reserve (fonds de securite)</b>			<b>10 000</b>	<b>0%</b>	
<b>6.3</b>	<b>Communication</b>			<b>27 200</b>	<b>1%</b>	
<b>7</b>	<b>Coûts totaux du programme</b>			<b>2 500 000</b>	<b>100%</b>	
<b>8</b>	<b>Frais adminstratifs - coût d'appui indirects</b>			-	0%	
<b>TOTAL</b>				<b>2 500 000</b>	<b>100%</b>	
	<b>TOTAL coût de gestion (RH + frais divers)</b>			<b>682 600</b>	<b>27%</b>	
	<b>TOTAL coûts prévisionnels relevant de la mise en œuvre</b>			<b>149 400</b>	<b>6%</b>	

Figure 20 : Proposition de dimensionnement budgétaire de la composante 2.

Il a été impossible de dimensionner un budget dédié à la composante 2 à moins de 2,5 millions. Il faut néanmoins noter que le dimensionnement qui est proposé plus haut ne répond pas de façon optimum aux besoins opérationnels. Il est donc considéré à risque. Le personnel dédié à l'UGP est ramené aux strictes minimums (un coordinateur, un RAF et un expert genre). L'équipe de l'AMO-AT se constitue uniquement d'un coordinateur international non-résident à temps partiel (25%) et d'un responsable de projet national à temps plein (expert FAR). L'enveloppe dédiée à l'assistance technique (mission court terme) est limitée à 380 000 euros ce qui ne semble pas attractif et peu en adéquation avec les besoins identifiés. Seulement 13% du budget est dédié aux activités ce qui ne correspond pas à l'équilibre traditionnel attendu et limite les perspectives d'impact du projet. Le budget dédié aux infrastructures ne comprend que la remise en état du bâtiment actuellement utilisé par l'IFA. La construction d'un forage a dû être abandonnée. Malgré les efforts consentis sur les RH, le total des coûts de gestion (RH + frais divers) s'élève à 27% du montant total. Comme précédemment, cela pourrait constituer un élément de blocage dans le cadre des négociations avec le ministère de tutelle.

L'analyse financière souligne les contraintes importantes relatives à la mise en œuvre du projet par composante et à travers deux MOA distinctes. Si la composante 1 semble pouvoir être mise en œuvre avec un budget de 5,7 millions d'euros, les coûts de gestion restent prohibitifs (33%). L'opérationnalisation de la composante 2 avec un budget de 2,5 millions apparaît risquée et induit des contraintes budgétaires importantes qui auront un impact sur la qualité des opérations.

Comme l'intervention concernerait l'appui à quatre ITA, sous tutelle du MEPST et d'un seul établissement d'enseignement supérieur (Institut facultaire d'agronomie de Yangambi) sous tutelle du MESU, la pertinence d'un montage avec deux MOA peut être remise en question.

Ce constat amène l'équipe à demander à l'AFD de considérer :

- Une augmentation du budget total du projet de 8 à 10 millions d'euros ;
- Un redimensionnement du projet à travers une MOA unique qui serait en charge des deux composantes.

Prenant en considération le fait que le projet aurait deux ministères de tutelles (MESU et MEPST), une délégation de la MOA à ENABEL sous la forme d'une convention de financement conditionnée à la valorisation de l'expertise technique française paraît être une solution adéquate. Des économies d'échelle non négligeables sont attendues (sur les frais de gestion, de coordination et de mise en œuvre technique et financière du projet), ce qui permettrait, entre autres, d'allouer des financements supplémentaires aux activités et à l'AMO-AT.

Par ailleurs, bien que le MESU bénéficie d'une expérience accomplie dans la maîtrise d'ouvrage de projets de développement, sa gestion centralisée à Kinshasa pourrait induire des contraintes dans le financement et le suivi des activités. Certains bailleurs internationaux qui ont travaillé en gestion directe avec le MESU ont souligné une forte inertie administrative qui pourrait avoir un impact sur le déroulement du projet (témoignages de la Banque Mondiale pour le PEQPESU et de la GIZ). Si l'option de délégation des fonds à ENABEL était validée, la composante 2 pourrait conserver son ancrage institutionnel au sein du MESU. Ce dernier aurait en charge la coordination du projet à travers la présidence du COPIL.

Une délégation de fonds à ENABEL permettrait d'assurer la mutualisation et la capitalisation de ses moyens et de son expérience, au titre de cette première intervention « pilote » de l'AFD dans le secteur, avant d'envisager un autre mode opératoire si une poursuite des appuis sur ce secteur se justifiait à l'avenir. Ce mode opératoire garantirait, par ailleurs, une meilleure intégration des deux niveaux, techniques et universitaires, qui seraient amenées à coordonner certaines opérations. Elle garantit aussi un meilleur contrôle de la gestion fiduciaire qui serait centralisée sous la responsabilité d'ENABEL, considéré comme un partenaire d'expérience et de confiance.

Il est aussi important de noter qu'il existe des contrats-cadre entre ENABEL et des institutions françaises telles que le CIRAD et l'IRD, ce qui offre la possibilité de mobiliser l'expertise française dans le cadre du futur projet. ENABEL est par ailleurs ouvert à inclure plus d'opérateurs français dans le cadre de la future mise en œuvre du projet (i.e. Institut Agro). L'organisme possède par ailleurs des « dispositions de communication bailleurs », utilisées dans le cadre de projets pour tiers financés entre autres par l'Union européenne (UE), qui pourraient constituer une base permettant de valoriser la position de l'AFD en tant que bailleur et plus généralement de la France dans le cadre de sa politique d'aide au développement en RDC.



## 10. DÉTAIL DE LA PROGRAMMATION

Le détail de la programmation développé ici intègre les changements décrits dans les chapitres précédents et décline les objectifs spécifiques et les activités en intégrant les deux composantes dans un même cadre d'intervention qui inclue une dimension genre transverse et ambitieuse. Une première ébauche de cadre logique est présentée en annexe 2.

**10.1. OS1 - La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.**

**10.1.1.R.1.1 - Les instituts mettent en place un projet d'établissement qui prend en considération les besoins spécifiques des filles/femmes et des territoires tout en intégrant les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la réalisation des résultats attendus sur la base d'un modèle économique pérenne.**

**10.1.1.1. A.1.1.1 - Contrat d'engagement entre ENABEL et les instituts sur l'institutionnalisation du genre**

Les appuis mis en œuvre ces dernières années par des PTF (Banque Mondiale, ENABEL) au niveau des FAR ont abordé de manière systématique les aspects genre. Des renforcements de capacité des enseignant·es, le matériel didactique, des actions autour de la gestion de l'hygiène menstruelle et la désignation de points focaux genre sont autant de modalités mises en œuvre afin de répondre aux problématiques de genre identifiées. Cependant, peu de choses restent de ces appuis car aucune réflexion n'a été engagée au niveau des organes de gouvernance des établissements afin d'institutionnaliser véritablement le genre. Au contraire, le diagnostic a montré que, très souvent, les membres des organes de gouvernance n'étaient pas en phase avec les recommandations faites par les PTF, par exemple le maintien des filles enceintes dans l'établissement. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils sont peu associés aux démarches d'accompagnement sur ces questions. L'intégration du genre dans le contrat d'engagement de chaque institut avec ENABEL légitimera la prise en compte des problématiques spécifiques aux filles et femmes et l'intégration du genre dans le projet d'établissement. Cette contractualisation permettra de clarifier les positions des membres des organes de gouvernance au regard notamment des discriminations institutionnalisées, et de les accompagner dans la mise en place de procédures visant l'équité entre les filles/femmes et garçons/hommes au sein de l'établissement.

**10.1.1.2. A.1.1.2 - Mise en place d'une équipe projet inclusive au niveau de chaque institut, formation et accompagnement**

Une équipe projet en charge de la mise en œuvre et du suivi des activités sera mise en place dans chaque institut. La parité sera requise. Les membres recevront un appui continu de l'équipe projet sous la forme de formations et de coaching.

**10.1.1.3. A.1.1.3 - Accompagnement à l'élaboration ou à l'actualisation des projets d'établissements**

Les organes de gouvernances seront assistés dans l'élaboration ou l'actualisation participative et inclusive des projets d'établissement, qui représentent le socle d'intervention. Les thématiques transverses telle que l'agroécologie et la résilience climatique seront placées au cœur des réflexions lors de l'élaboration de leurs visions et des missions.

### **10.1.2.R.1.2 - Les parties prenantes des territoires sont sensibilisées pour devenir des acteurs clés dans la conception et la réalisation du projet d'établissement et sont intégrées dans sa gouvernance.**

#### **10.1.2.1. A.1.2.1 - Formation des parties prenantes du territoire sur le fonctionnement des établissements et leur gouvernance**

Afin de préparer les acteurs du territoire à jouer pleinement leurs rôles dans le cadre de la conception, de la mise en œuvre et du suivi-évaluation des projets d'établissements, des actions de formations seront organisées à leur profit. Ces formations porteront entre autres sur le fonctionnement des établissements, leurs rôles dans la gouvernance des établissements, l'appui à l'insertion socioprofessionnelle des diplômés dans le territoire ainsi que sur les questions liées au genre.

#### **10.1.2.2. A.1.2.2 - Accompagnement des instituts et des PP pour faciliter leur intégration dans la gouvernance, la formation et l'accompagnement des jeunes du territoire à l'identification participative des besoins de formation**

L'amélioration de l'ancrage territorial des établissements est un processus qui nécessite, en plus des actions de formations ponctuelles au profit des équipes pédagogiques et des parties prenantes, un accompagnement continu sur la durée de ces acteurs. Cet accompagnement pourra prendre la forme de coaching ou d'appui technique et méthodologique à la demande des acteurs ou planifié à l'issue des sessions de formation.

### **10.1.3.R.1.3 - La gestion administrative et financière ainsi que la gestion des ressources humaines (RH) des instituts est structurée et assure une gestion transparente et inclusive des moyens humains et financiers.**

#### **10.1.3.1. A.1.3.1 - Appui continu à la gestion des ressources financières, matérielles et humaines**

Un inventaire des procédures actuellement utilisées sera effectué et aboutira à la réalisation d'un guide de procédures commun (technique et universitaire). Des formations en gestion et en planification cibleront le personnel administratif des instituts visés qui bénéficiera d'un appui continu pour faciliter l'intégration des outils de gestion promus par le projet. Les instituts seront appuyés pour élaborer des plans de gestion du personnel qui intégreront des mesures pour promouvoir l'employabilité des femmes.

#### **10.1.3.2. A.1.3.2 - Elaboration d'un budget sensible au genre**

Le budget doit traduire de manière concrète les engagements pris en matière d'institutionnalisation du genre par la gouvernance de l'institut. Dans la définition des moyens correspondant aux objectifs définis par le projet d'établissement, il conviendra de préciser la manière dont leur allocation permet de répondre aux besoins des filles et des garçons et de prendre en compte les inégalités de genre observées. Ce budget devrait ainsi décliner les moyens financiers, matériels et humains affectés aux actions visant à favoriser l'accès, la rétention et la réussite des filles dans chaque institut.

#### **10.1.3.3. A.1.3.3 - Mise en place de mesures favorisant le recrutement, la gestion de carrière et les conditions de travail des femmes**

Le diagnostic a fait ressortir l'enjeu d'une augmentation du personnel féminin dans l'attractivité des filières FAR auprès des filles. Le système de recrutement du personnel enseignant des instituts laisse

une grande marge de manœuvre aux établissements dans la mesure où les candidatures sont présélectionnées par ces derniers et proposées à la hiérarchie de l'éducation nationale pour validation. Les instituts sont donc en mesure de fixer des objectifs de recrutement du personnel féminin. Pour cela, il sera nécessaire de mettre en place des procédures visant à identifier, accompagner et encourager les potentielles candidates, privilégier le recrutement des femmes à compétences égales, créer un environnement de travail prenant en compte les besoins spécifiques des enseignantes enceintes et allaitantes, leur assurer une formation continue propice au développement de leur carrière et lutter contre toute forme de harcèlement et de violences basées sur le genre.

#### **10.1.4.R.1.4. Les organes décisionnels des instituts assurent une participation effective et équitable des femmes dont les capacités sont renforcées**

##### **10.1.4.1. A.1.4.1 - Sensibilisation, formation en leadership des femmes**

Les stéréotypes de genre qui imposent aux femmes la discrétion et une position de retrait dans l'espace public par rapport aux hommes ne favorisent pas leur confiance en soi. On a remarqué lors des focus group que les filles prenaient difficilement la parole pour exprimer leur point de vue sur les sujets abordés. Le manque de confiance en soi a également été identifié lors des ateliers comme un frein potentiel à la participation des femmes et leur investissement dans les organes de gouvernance. Il est donc important de mener des actions de sensibilisation et de formation en leadership des femmes membres des organes de gouvernance, afin de les préparer à mieux assumer leur rôle. Il s'agira d'une part d'autonomiser les femmes en leur permettant d'acquérir des compétences nécessaires à leur pleine participation aux décisions affectant la vie des établissements, d'autre part de les sensibiliser aux enjeux liés à l'égalité et à l'équité entre les filles et les garçons.

##### **10.1.4.2. A.1.4.2 - Accompagnement des femmes membres des organes de gouvernance**

Le renforcement de capacité des femmes membres des organes de gouvernance est une première étape. Un accompagnement serait nécessaire, tout au long du projet, afin de consolider les acquis de la formation en leadership. Cet accompagnement vise également à outiller les femmes afin qu'elles deviennent des actrices de changement dans leur communauté, en particulier en ce qui concerne les rôles et responsabilités des filles et des garçons au sein de la famille au regard de la réussite scolaire. L'accompagnement visera non seulement les membres des comités de gestion, comités des parents, mais aussi le comité des élèves/étudiantes.

##### **10.1.4.3. A.1.4.3 - Formation des membres des organes de gouvernance aux enjeux de l'éducation inclusive et sur le rôle de toutes les parties prenantes**

L'autonomisation des femmes et la lutte en faveur de l'égalité et de l'équité concernent à la fois les femmes et les hommes. Il est important que l'ensemble des parties prenantes soit capacité sur les enjeux de genre dans les instituts et s'implique afin d'assurer un environnement scolaire et un cadre d'apprentissage sûr pour l'ensemble des élèves.

### **10.1.5.R.1.5. Les instituts mettent en place des AGR à but pédagogique qui contribuent à une partie du financement de leurs besoins.**

#### **10.1.5.1. A.1.5.1 - Co-élaboration d'un business plan et d'un plan de gestion relatif aux AGR**

L'un des moyens de connecter les instituts à leur territoire est de proposer des services agricoles afin de répondre aux besoins des agriculteurs et agricultrices. Les AGR développées par les instituts devraient viser également cet objectif. Pour cela, une implication des parties prenantes du territoire, en particulier les organisations paysannes féminines dans l'élaboration de ces projets permettrait de mieux préciser les besoins et de coconstruire un business-plan et un plan de gestion qui garantisse la pérennité des activités. Le diagnostic a révélé une forte attente des paysannes au niveau de la transformation des produits agricoles. Dans un objectif d'amélioration des revenus des agricultrices et de leur autonomisation, la mise en place d'AGR (par exemple de petites unités de transformation) répondant à ce besoin au niveau des instituts, renforcera leur utilité sociale et leur ancrage dans les territoires.

#### **10.1.5.2. A.1.5.2. Financement des projets, construction et mise en place des AGR**

Le financement des AGR sera adossé au business plan élaboré précédemment. Un plan de financement permettra de planifier les versements en fonction des réalisations. L'équipe projet sera en charge d'apporter un appui organisationnel et technique tout au long de la mise en œuvre du projet.

### **10.2. OS2 - Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire.**

#### **10.2.1.R.2.1 Les instituts mettent à disposition de leurs élèves des matériels pédagogiques, didactiques et pratiques adaptés et disposent d'infrastructures répondant aux besoins de formation.**

##### **10.2.1.1. A.2.1.1 - Etude détaillée des besoins en infrastructures**

Les missions effectuées auprès des établissements FAR ont souligné des besoins importants en infrastructures allant des salles des cours, des bureaux administratifs / des professeurs ainsi que des lieux de commodités. Les infrastructures sont pour la plupart insuffisants et/ou en état de délabrement avancé. Une étude détaillée des besoins en infrastructures sera menée pour affiner les diagnostics élaborés lors de la mission II (cela inclus mais n'est pas limité à/aux : préprogrammes, avant-projet sommaire, avant-projet détaillé, dossier d'appel d'offres).

##### **10.2.1.2. A.2.1.2 - Construction et / ou réhabilitation des infrastructures prenant en considération les besoins spécifiques des étudiantes**

La construction de sanitaires séparés pour les garçons et les filles et la disponibilité de points d'eau renforcent les conditions d'hygiène, et permettent aux filles en particulier de mieux gérer leurs menstrues à l'établissement et limiter leurs absences. Il est nécessaire de prévoir un dispositif pérenne pour leur entretien, de même que la disponibilisation d'un local pour les causeries éducatives destinées aux adolescent.e.s et le rangement de kits d'hygiène menstruelle. Une première ébauche de budget dédié aux infrastructures est présentée en annexe 3 (par institut). Le détail des interventions peut se retrouver dans le rapport de mission de l'Expert en programmation architecturale.

##### **10.2.1.3. A.2.1.3 - Acquisition de matériels pédagogiques, didactiques et pratiques sensibles au genre**

Il est apparu lors du diagnostic que le coût du matériel didactique et pratique utilisé dans les filières agricoles n'était pas toujours accessible pour les parents. Certains élèves, faute de matériel, ne pouvaient participer aux séances de formation pratiques. Par ailleurs, il est important que le matériel pédagogique didactique propose une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

#### **10.2.2.R.2.2. Les étudiant.e.s accèdent à des services qui assurent leur rétention, leur réussite et promeuvent l'égalité.**

##### **10.2.2.1. A.2.2.1 - Mise en place d'un système de bourses destinées aux filles et de subventions au bénéfice des familles des filles**

Dans le cadre du projet, un certain nombre de mesures d'accompagnement sont prévues afin d'optimiser le dispositif de bourses déjà testé par ENABEL. Un contrat de confiance sera signé entre les parents, les instituts et l'élève. Le but est d'engager davantage les parents à soutenir leur fille et cette dernière à consentir des efforts soutenus pour poursuivre et réussir sa formation.

Cet engagement concernera prioritairement les mères, qui sont responsables de l'éducation des filles dans le cadre familial. Elles seront encouragées à fournir des efforts d'organisation afin de permettre aux filles de disposer de plus de temps pour leurs travaux scolaires à la maison. Par exemple, en répartissant davantage ces travaux entre les garçons et les filles.

Ce "contrat de confiance" aurait deux volets : le premier concernerait la prise en charge des frais scolaires par le projet, versé à l'établissement. Le second volet consisterait en une subvention payée à la famille avec comme condition le maintien de l'adolescente à l'institut. La subvention serait versée à la mère via un compte MPESA à son nom.

Au niveau des établissements, les enseignant.e.s seraient mobilisé.e.s sur un dispositif visant à accompagner les boursières et particulièrement celles en difficulté scolaire. Les actions de prévention des grossesses précoces renforceraient ce système dont la finalité est la rétention et la réussite des élèves. Le contrat de confiance impliquera un engagement des enseignant.es sur des objectifs qui seront précisés au niveau de chaque institut.

##### **10.2.2.2. A.2.2.2 - Mise en place d'un système de soutien scolaire destiné aux étudiant.e.s en difficulté**

Les discussions avec les élèves lors des focus group ont permis de comprendre qu'ils disposent de très peu de temps après l'école pour réviser leurs leçons et faire leurs devoirs. Les filles sont particulièrement concernées. L'organisation des enseignements en demi-journées donne la possibilité de développer un système de soutien scolaire en faveur des élèves les plus en difficulté, en privilégiant les filles. Une étude serait menée dans chaque institut afin de définir les critères de sélection et les conditions d'indemnisation des enseignants volontaires pour assurer ces soutiens. Dans tous les cas, des objectifs clairs devraient être définis pour chaque élève entrant dans le dispositif.

##### **10.2.2.3. A.2.2.3 - Suivi et évaluation continue des services destinés à assurer la rétention des étudiant.e.s**

Les actions visant la rétention des élèves mises en place devraient être suivies suivant une périodicité définie à l'avance afin d'apporter rapidement des réajustements nécessaires. Les efforts de suivi seraient partagés entre les instituts (feuille de présence, rapport mensuel...) et le projet qui effectuerait des visites des instituts et des familles. Par exemple, les effets des subventions attribuées aux parents et des cours de soutien devraient être analysés assez rapidement à travers une évaluation des

changements au niveau du temps de travail scolaire effectué par les filles à la maison, l'assiduité de l'élève à l'école, sa participation éventuelle aux cours de soutien scolaire et ses résultats scolaires. Il serait utile également d'observer les effets et la perception des subventions au niveau de la communauté.

#### **10.2.2.4. A.2.2.4 - Mise en place des mécanismes incitatifs et de valorisation des élèves (activités lors de journées portes ouvertes, intervention à la radio...)**

L'accès des filles aux filières agricoles sera encouragé à travers une meilleure visibilité et valorisation de celles qui réussissent. Il est important de combattre les préjugés sur les métiers du secteur. Pour ce faire, les journées portes ouvertes organisées par les instituts, qui offrent un espace d'information sur les filières, seront mises à profit pour valoriser les lauréates. Elles seront invitées à faire part de leur expérience et à encourager leurs paires à s'orienter vers ces filières. Des interventions organisées sous forme de table-ronde ou des campagnes de sensibilisation menées à travers les radios communautaires constitueront également des moyens de valorisation des étudiantes. Les instituts veilleront à adopter une communication sensible au genre en veillant à prendre en compte les filles et les garçons dans leurs présentations et sur l'ensemble des supports : oral, écrit, visuel etc.

#### **10.2.2.5. A.2.2.5 - Renforcement du partenariat avec les services de planification familiale afin de prévenir les grossesses précoces et assurer les services d'hygiène menstruelles**

Les grossesses précoces et les contraintes de gestion de l'hygiène menstruelle sont des causes importantes de déscolarisation chez les filles. Les services de planification familiale sont présents aussi bien dans le Kwilu que dans la Tshopo et interviennent dans les instituts. Le projet va renforcer et formaliser ce partenariat afin d'optimiser les réponses apportées aux attentes des adolescentes. Notamment en organisant et animant des causeries avec des groupes homogènes et/ ou mixtes filles et garçons dans les instituts sur des thématiques de santé sexuelle et reproductive.

Ce partenariat visera également à définir avec les établissements les modalités d'accès aux méthodes contraceptives et leur disponibilité auprès des adolescent.e.s qui le souhaiteraient. Les services de planification familiale pourraient également prendre en charge l'animation des séances de causeries éducatives visant les filles et les garçons. Ces séances pourraient, en fonction des thématiques, être non mixtes (par exemple sur des questions relatives à la gestion de l'hygiène menstruelle). Il est par ailleurs capital d'autonomiser les filles sur cette question d'hygiène menstruelle afin de limiter les absences périodiques des filles. Pendant les focus groups, les filles ont expliqué se servir, pendant la menstruation, de serviettes hygiéniques réutilisables. Il conviendra de réfléchir dans quelle mesure des ateliers d'initiation des filles à la confection de serviettes hygiéniques réutilisables pourraient être menés dans les instituts.

#### **10.2.2.6. A.2.2.6 - Création d'une cellule genre au niveau de chaque établissement (ITA et ISDR/IFA formation préalable, éthique responsabilité et confidentialité)**

Les instituts disposent pour la plupart d'un référent genre. Dans les ITA, ce sont des enseignants qui ont participé à une action de renforcement de capacités sur la thématique genre. Cependant, ils sont peu opérationnels et ne disposent pas de feuilles de route précises. La proposition d'une cellule composée de plusieurs personnes plutôt qu'un individu a été faite et validée lors des ateliers. Quatre personnes (deux enseignants (F/H) et deux élèves (F/G)) y participeront. Le choix se portera sur des enseignant.e.s et élèves manifestant une appétence pour les questions d'égalité F/H qui recevront ensuite une formation et un accompagnement sur des points essentiels concernant l'éthique, la confidentialité etc. nécessaires pour créer la confiance entre les élèves et les membres de la cellule

genre. Les missions et les objectifs de la cellule genre seront clarifiés dans le projet d'établissement et ses moyens définis dans le budget de l'institut.

**10.2.3. R.2.3. Les programmes de formation théorique et les modules de formation pratiques sont adaptés pour assurer le développement des compétences techniques et professionnelles en adéquation aux enjeux économiques, agroécologiques, climatiques et aux besoins du marché de l'emploi et des caractéristiques territoriales.**

**10.2.3.1. A.2.3.1 - Evaluation des programmes de formation existants et identification des écarts pédagogiques pour l'intégration des nouveaux contenus**

L'analyse des pratiques pédagogiques des établissements FAR a pris en compte l'existence des programmes de formation qui ont été élaborés au niveau national avec très peu d'implication des ministères sectoriels clés, des professionnels agricoles et des parties prenantes des territoires. Les acteurs pédagogiques ont estimé que ces programmes ont besoin d'être évalués en vue d'offrir des apprentissages utiles et opérationnels et de s'adapter aux besoins des territoires. L'équipe projet sera mobilisée avec l'appui d'une expertise externe pour revisiter les programmes de formation existant en vue de déterminer les écarts pédagogiques (théoriques et pratiques) pour rendre les apprentissages plus proches des réalités professionnelles en lien avec le diagnostic des territoires ainsi que les études filières qui vont être conduits (Activités 4.4.1 et 4.4.2).

**10.2.3.2. A.2.3.2 - Appui à la définition et au développement des contenus complémentaires**

A la suite de l'activité précédente, l'équipe projet sera appuyée par une expertise externe pour assurer le développement des contenus complémentaires dans une approche de co-construction avec les enseignant.e.s, les professionnel.le.s de métiers agricoles et les inspecteur.trices en charge de l'enseignement technique agricole. Cette activité permettra de combler les éventuelles lacunes des programmes existants. Les contenus complémentaires développés seront expérimentés avant leur présentation aux autorités.

**10.2.3.3. A.2.3.3 - Appui à la co-construction des outils et supports méthodologiques de planification, de mise en œuvre des formations (cours théoriques, pratiques, stages, etc.), de suivi et d'évaluation des apprentissages avec l'implication des inspecteurs**

Le diagnostic des pratiques pédagogiques a également souligné l'absence des outils de planification, de mise en œuvre de formation, de suivi et d'évaluation des apprentissages. Même si des projets précédents (ENABEL) ont élaboré ce genre d'outils dans le cadre de l'implémentation de l'APC, il n'existe aucune trace de leur mise en œuvre dans les établissements. Avec l'appui d'une expertise externe, il s'agira d'une part d'identifier les outils et supports méthodologiques existants et non vulgarisés pour les harmoniser, et d'autre part d'élaborer des outils et supports manquants pour offrir aux enseignant.e.s et aux apprenant.e.s des supports pédagogiques efficaces et pertinents en vue d'améliorer la qualité des apprentissages en FAR.

**10.2.3.4. A.2.3.4 - Appui à la co-construction des modules de formation pratique avec une attention particulière sur les thématiques en lien avec le développement durable**

Au cours des visites sur terrain, il est apparu des besoins énormes en termes de modules thématiques sur des sujets comme l'agroécologie, le changement climatique, l'agriculture durable, l'environnement, l'entrepreneuriat, qui ont très peu de place dans les programmes actuels d'enseignement. La prise en compte des enjeux de protection de l'environnement est un impératif dans les politiques publiques d'éducation et de formation. L'équipe projet avec l'appui d'une expertise externe mettra en place cette

activité en mobilisant les acteurs.trices pédagogiques des ITA, des professionnel.le.s agricoles ainsi que des inspecteurs.trices pour développer des modules thématiques liés au développement durable.

#### **10.2.4.R.2.4. Des modules pratiques d'agriculture durable sont mis en place et répondent aux enjeux économiques et environnementaux.**

##### **10.2.4.1. A.2.4.1 - Identification participative des thématiques spécifiques d'agriculture durable à développer**

Le processus d'identification des thématiques spécifiques d'agriculture durable intégrera les connaissances et pratiques des paysans et paysannes, afin d'une part de valoriser leurs savoirs en matière d'agroécologie, et d'autre part de les intégrer dans les modules d'enseignement pratiques ou les axes de recherche pouvant donner lieu à des publications scientifiques.

Ces thématiques seront coconstruites avec les agriculteurs et agricultrices à travers la caractérisation de leurs pratiques qui permettra d'une part, de repérer les savoir-faire locaux à valoriser, et d'autre part d'identifier les problématiques qui se posent en lien avec l'environnement et les changements climatiques, lesquelles seront par la suite décliner en thématiques de formation.

##### **10.2.4.2. A.2.4.2 - Elaboration et mise en œuvre des modules thématiques de formation pratique au sein des instituts**

Après l'identification participative des thématiques, les équipes pédagogiques seront accompagnées à l'élaboration des contenus des modules de formation assorti d'un plan de développement de ces modules en articulation en lien avec le programme de formation officiel. Les capacités techniques et méthodologiques des enseignants seront renforcées pour assurer une mise en œuvre efficace de ces modules de formation (en lien avec les activités 4.4.1 et 4.4.2).

##### **10.2.4.3. A.2.4.3 - Conception et impression de fiches techniques thématiques et générée en français et en langues locales**

Afin de faciliter l'appropriation des formations par les bénéficiaires et la mobilisation des acquis en situation, des supports de formation seront élaborés sous forme de fiches techniques adaptés aux cibles et sensibles au genre. Ces supports incluront (sans être limités) les thématiques du climat, de la biodiversité et du genre.

##### **10.2.4.4. A.2.4.4 - Organisation de journées de démonstration destinées aux agriculteurs et agricultrices**

Le renforcement des liens entre les instituts et les territoires, dans une logique de développement local, passe par une sensibilisation des producteurs et productrices sur leur travail et surtout les services potentiels qu'ils peuvent leur assurer. Les journées de démonstration serviront à faire connaître et à transmettre des innovations développées dans les instituts. Ce sera par exemple l'occasion d'apporter aux agricultrices des réponses à leurs questionnements sur les changements constatés au niveau des calendriers de cultures (prolongement des périodes de sécheresse), de proposer des semences améliorées et des pratiques de cultures plus adaptées d'une part, de confronter les pratiques entre enseignant.e.s et producteurs.trices d'autre part.



### **10.2.5.R.2.5, Les élèves accèdent à des stages qui participent au renforcement de leurs compétences académiques et professionnelles.**

#### **10.2.5.1. A.2.5.1 - Réalisation de la cartographie des partie-prenantes en mesure de proposer des stages (attention particulière à identifier des agriculteurs « champions »)**

Le stage en milieu professionnel est une organisation pédagogique qui permet aux élèves et étudiante.e.s d'acquérir les savoir-faire professionnels et de vivre d'autres situations d'apprentissage que n'offre pas l'établissement. Or Il a été constaté lors des diagnostics que les établissements ne maîtrisent pas les situations d'apprentissages qu'offrent leurs territoires et les stages tendent à être organisés comme une formalité du programme académique sans objectifs d'apprentissages précis portés par une convention ou un cahier des charges. Il sera question ici pour les équipes pédagogiques d'effectuer la prospection des potentiels lieux de stage dans leur territoire qui débouchera sur une cartographie des parties prenantes en mesure d'accueillir les stagiaires au regard des objectifs de formation.

#### **10.2.5.2. A.2.5.2 - Appui à la co-construction des outils méthodologiques pour la mise en œuvre des stages**

Afin de repositionner le stage comme un outil au service de la construction des savoir-faire professionnels par les apprenants, la finalité, le nombre, la durée et la programmation des stages dans le temps seront révisés et harmonisés. Les outils méthodologiques de préparation, de mise en œuvre, de capitalisation et d'évaluation des stages seront révisés et adaptés aux besoins.

#### **10.2.5.3. A.2.5.3 - Renforcement des capacités des maîtres de stage et des encadreurs à l'organisation des stages apprenants**

La révision des démarches et outils méthodologiques d'organisation, de mise en œuvre et d'évaluation des stages nécessitera que les capacités des maîtres de stage en charge de l'accueil et de l'organisation des apprentissages des élèves et étudiant.e.s en milieu professionnel soient renforcées.

### **10.2.6.R.2.6 Le personnel enseignant est en mesure d'assurer une formation théorique et pratique de qualité**

#### **10.2.6.1. A.2.6.1 - Evaluation des besoins en compétences dans chaque institut**

Les établissements FAR ont présenté un profil différent l'un de l'autre en rapport avec la qualification des enseignants tant techniciens que généralistes. La sous-qualification des enseignant.e.s a été identifiée comme un aspect critique à améliorer en vue de disposer des acteurs.trices pédagogiques efficaces. Dans ce contexte, il sera nécessaire dans le cadre du projet de conduire une évaluation des besoins quantitatifs et qualitatifs du personnel enseignant établissement par établissement. Cette évaluation permettra d'identifier d'une part des besoins en recrutement de nouvelles unités sur base des profils de postes et, d'autre part, de prévoir un renforcement des capacités de ceux ou celles en exercice de la carrière enseignante. L'équipe projet mettra en place cette activité avec l'appui d'une expertise externe.

#### **10.2.6.2. A.2.6.2 - Formation pédagogique des enseignants sur l'approche par compétence intégrant le genre**

Le gouvernement de la RDC a décidé d'adopter l'APC comme approche privilégiée dans la formation agricole et rurale au niveau secondaire. Avec l'appui des PTF (ENABEL, VVOB et Banque Mondiale), des programmes officiels d'enseignement ont été élaborés en APC. La formation des formateurs.trices (enseignant.e.s) n'a pas été réalisée dans tous les établissements et là où cela a été fait, il existe encore des efforts à faire de sorte que la transition entre la PPO et l'APC ne s'effectue pas de manière aisée. Dans ce contexte, il est jugé nécessaire de mettre en place dans le cadre de ce projet, une activité de renforcement des capacités des acteurs.trices pédagogiques sur l'APC intégrant les aspects genre dans le souci de disposer d'une pédagogie inclusive et sensible au genre.

L'intégration d'une perspective genre dans les pratiques d'enseignement est nécessaire pour favoriser l'attractivité des filières de FAR auprès des filles et assurer leur maintien au sein de ces filières. L'ensemble du personnel enseignant des instituts bénéficierait de cette formation afin de mieux prendre en compte cette dimension dans leurs enseignements. Une pédagogie intégrant le genre participe à la création d'un environnement dans lequel les filles se sentent en sécurité, à leur place et développent leur confiance en soi dans les apprentissages. Cette approche assure une visibilité aussi bien des hommes que des femmes en situation professionnelle (par exemple à travers des illustrations qui favorisent la transgression des barrières de genre). Elle favorise l'implication des filles en les encourageant à prendre la parole et à exprimer leur point de vue en classe. Enfin, elle identifie et rejette les stéréotypes de genre. L'ambition est de conforter les filles dans leur choix de filière et de leur ouvrir les possibilités d'accéder aux métiers du secteur considérés traditionnellement comme masculins.

#### **10.2.6.3. A.1.6.3 - Formation technique des enseignants en agronomie et en sciences vétérinaires notamment sur des thématiques d'agriculture durable, de la protection de l'environnement, du climat et de la biodiversité**

Le diagnostic des établissements a souligné des besoins en termes de formation technique des enseignant.e.s compte tenu des évolutions scientifiques, techniques et technologiques. Des modules thématiques sur des sujets comme l'agroécologie, le changement climatique, l'agriculture durable, la diversité biologique et l'environnement deviennent une nécessité pour les acteurs.trices pédagogiques de la FAR. Avec l'appui d'une expertise complémentaire, cette activité sera conduite par l'équipe projet en s'associant les inspecteurs.trices au profit du personnel enseignant des établissements retenus dans le projet.

#### **10.2.6.4. A.2.6.4 - Organisation des sessions de suivi et d'accompagnement des enseignant-es formé-es par les inspecteurs et l'équipe pédagogique du projet**

Dans le souci d'assurer le suivi post-formation des enseignant-es et de mesurer les changements pédagogiques et techniques découlant des formations organisées, les inspecteurs.trices et les membres de l'équipe projet se déploieront dans les établissements. Ces sessions de suivi et d'accompagnement post-formation permettront également de repérer les lacunes éventuelles et de positionner les remédiations dans une perspective d'amélioration pédagogique continue.

Le suivi de la mise en œuvre des formations sera réalisé par les inspecteurs.trices. Les enseignant.e.s seront encouragé.e.s à partager leurs expériences au cours des rencontres de leurs unités d'enseignement. Leurs retours d'expériences seront évalués par l'équipe du projet dans le cadre de l'accompagnement mis en place.

### **10.3. OS3 - Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire.**

#### **10.3.1.R.3.1. Des projets professionnels d'insertion (PPDI) sont portés par les étudiant.e.s et facilitent l'insertion professionnelle.**

##### **10.3.1.1. A.3.1.1 - Conduite d'une étude définissant les conditions et les modalités d'appui aux projets d'insertion portés par de jeunes diplômé.e.s avec une attention particulière aux étudiantes**

Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômé.e.s sont identifiées comme un des freins à l'orientation des filles vers les filières agricoles. L'étude analysera en profondeur les pistes d'accompagnement permettant d'optimiser l'insertion des jeunes diplômé.e.s sur le marché de l'emploi. Parmi celles-ci, il y a la création dans les instituts de dispositifs dédiés. Un module de formation sur l'entrepreneuriat est à étudier. Certains instituts l'ont déjà expérimenté, il s'agira de le rendre opérationnel en impliquant par exemple des organisations professionnelles. Un système de mentorat est également envisageable. Il aura un double objectif : valoriser des femmes dont la réussite dans le secteur (dans un métier ou agro-entrepreneure), peut servir de modèle aux jeunes filles, mais aussi permettre à ces dernières de connaître en profondeur les exigences d'une profession et de mieux cadrer leur projet professionnel. Un travail pourra également être conduit auprès des responsables coutumiers et les autorités provinciales pour garantir les droits des femmes à la propriété foncière. L'étude cerner la pertinence et les conditions de partenariats entre le projet et les organisations professionnelles et de formation continue. La réflexion pourra être conduite sur l'opportunité de doter des étudiantes de kit d'insertion et la définition des critères de sélection des potentielles lauréates. La réflexion pourra également porter sur les mécanismes de validation des PPDI, d'octroi des appuis aux bénéficiaires, de leur accompagnement à la mise en œuvre de leurs projets et de suivi-évaluation des activités de l'insertion.

##### **10.3.1.2. A.3.1.2 - Elaboration des modules complémentaires sur l'entrepreneuriat intégrant une approche genre**

Les ITA ont introduit depuis 5 ans un module d'entrepreneuriat pour stimuler les apprenant.e.s à la structuration de leur propre activité génératrice de revenus et d'emplois à la fin de leurs parcours de formation. Ces modules sont demeurés théoriques et n'ont pas permis aux apprenant.e.s de sortir avec des projets concrets d'insertion. Cette activité prévue dans le cadre du projet permettra de consolider les modules existants par des modules complémentaires pratiques développés dans le cadre de l'élaboration des PPDI et intégrant une approche genre pouvant permettre aux élèves de préparer des projets pertinents d'insertion.

##### **10.3.1.3. A.3.1.3 - Formation des enseignant.e.s à l'accompagnement des apprenant.e.s à l'élaboration de leur projet d'insertion professionnelle**

Compte tenu des enjeux liés à l'insertion réussie des apprenant.e.s en tant que micro-entrepreneur.e.s agricoles, une session de renforcement des enseignant.e.s sera organisée par les expert.e.s de l'équipe projet pour les outiller dans l'accompagnement des apprenant.e.s à élaborer des projets professionnels d'insertion.

### 10.3.1.4. A.3.1.4 - Accompagnement des élèves dans le développement, le financement et la mise en œuvre des projets professionnels d'insertion (PPDI)

Une modélisation de l'accompagnement des élèves dans la structuration de leur PPDI a été esquissée. Il s'agira pour l'équipe projet et les responsables des établissements de s'approprier et de l'expérimenter en vue d'offrir aux apprenant.e.s un cadre pertinent de développement de leur PPDI intégrant les étapes de développement, de validation devant un jury, de recherche de financement, de mise en œuvre et d'analyse d'impact.

Une fois les projets validés, les paiements seront débloqués par le projet selon le plan de financement associé au PPDI et en fonction des réalisations observées sur le terrain. Les versements pourraient être dématérialisés à travers l'utilisation de télépaiement (MPESA) versé sur le compte du bénéficiaire. En plus de réduire les risques fiduciaires, ce procédé permettra de sensibiliser les jeunes porteurs de projet à la constitution d'une épargne à travers une gestion financière adéquate. Le cas échéant les porteurs de projets seront accompagnés et équipés dans l'ouverture de leur compte en ligne.

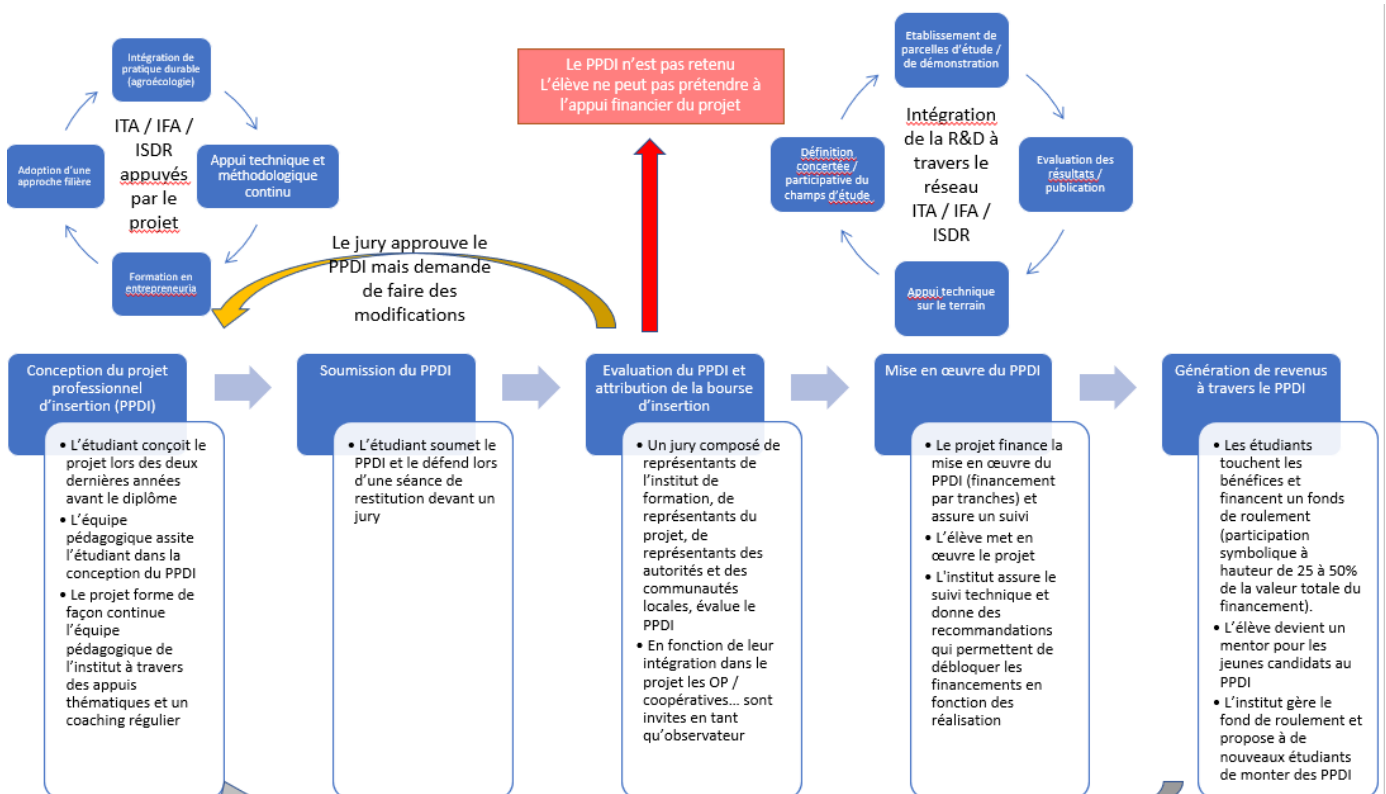


Figure 21 : Modélisation du cycle de PPDI.

### 10.3.1.5. A.3.1.5 - Mises en place d'une base de données de suivi des diplômé.e.s

Les statistiques relatives à l'itinéraire des apprenants sont lacunaires dans l'ensemble des établissements visités de sorte que les données sur l'accès, la rétention, la réussite et l'accès à l'emploi ne sont pas disponibles au niveau des établissements particulièrement pour les diplômé.e.s. Le projet prévoit de mettre en place un dispositif dynamique au sein des établissements capable de

structurer ces données, de les actualiser, de les générer et de les diffuser. Les membres de l'équipe projet et les responsables des unités formation-emploi des établissements retenus seront mobilisés pour créer cette base des données pour une gestion efficace au sein des établissements dans un souci de pérennisation.

### **10.3.2. R.3.2. Des mécanismes favorisant la poursuite des études sont mis en place.**

#### **10.3.2.1. A.3.2.1 - Mise en place des cellules d'orientation dans les parcours de formation au sein des établissements**

Le choix des filières FAR tant pour les filles que pour les garçons qui terminent l'éducation de base souffrent souvent d'un manque d'informations sur l'importance, les débouchés et la plus-value des filières FAR. L'absence des cellules d'orientation dans les établissements pourrait constituer un espace d'échanges pour les élèves et les encadreurs. Ces cellules sont aussi importantes pour assurer la transition dans le choix de la FAR aux niveaux secondaire et supérieur. La revitalisation des cellules d'orientation dans les établissements sera accompagnée par l'équipe projet<sup>16</sup>.

Les établissements devront structurer davantage les procédures d'orientation des élèves. La cellule d'orientation va organiser la communication sur les filières auprès des élèves ciblés en veillant à ce qu'elle soit sensible au genre. Les conditions d'accès à chaque filière, les débouchés professionnels pénitentiels, les possibilités de poursuite du cursus de formation seront détaillées sous forme de fiches d'information par filière. Les personnels en charge de la cellule d'orientation devront être formés, notamment sur les métiers de la FAR, et mis en réseau afin de partager leurs expériences.

#### **10.3.2.2. A.3.2.2 - Organisation des visites guidées dans les établissements d'enseignement supérieur du territoire**

Dans le souci d'assurer une meilleure immersion des élèves dans les établissements d'enseignement supérieur et universitaire du territoire en vue d'opérer des choix adéquats dans l'éventualité de la poursuite des études supérieures, le projet se proposera d'appuyer l'organisation des visites guidées au profit des élèves pré-finalistes et finalistes des ITA appuyés.

Cette activité sera assurée par l'équipe projet et les responsables des unités pédagogiques des établissements.

#### **10.3.2.3. A.3.2.3 - Organisation des conférences de présentation des filières d'enseignement supérieur et universitaire et de leur finalité.**

Dans le même contexte que l'activité précédente, l'équipe projet et les établissements organiseront des conférences-débats pour offrir l'opportunité aux responsables des instituts universitaires et supérieurs de présenter les filières de leurs établissements. Ces conférences auront comme cibles non seulement les élèves mais aussi leurs parents, les leaders des communautaires, les autorités coutumières et locales et d'autres jeunes dans un souci d'équité du genre.

#### **10.3.2.4. A.3.2.4 - Campagne de sensibilisation des parents sur les filières d'enseignement post-secondaire**

Compte tenu de leur rôle important dans le choix des études de leurs enfants, les parents constituent une cible non négligeable dans la sensibilisation. C'est pour cette raison que le projet assurera l'organisation des campagnes de sensibilisation avec l'appui du comité des parents et de la direction de chaque établissement pour partager les informations sur les filières d'enseignement post-

---

<sup>16</sup> SSEF, p.74

secondaire et permettre aux parents de mieux encadrer les choix de leurs enfants en cas de poursuite des études supérieures.

Les parents doivent être ciblés par les campagnes de communication dans un souci d'information sur les filières postsecondaires, mais aussi de sensibilisation sur l'accès des filles à ces filières et leur soutien nécessaire pour leur réussite. Le projet doit veiller à identifier les canaux d'information les plus accessibles aux femmes et aux hommes dans chaque milieu et adapter le message à chaque public ciblé. Ces messages seront conçus en français et langues locales.

### **10.3.3.R.3.3. Les instituts assurent un accompagnement technique agricole au niveau des communautés.**

#### **10.3.3.1. A.3.3.1 - Animation de modules de formation adaptés aux besoins des paysannes et paysans (à coconstruire par les INPP, ITA, ISDR/IFA, les organisations paysannes et la FEC), notamment en vue de répondre aux enjeux de développement durable et au changement climatique**

Le développement rural est une des finalités des instituts de FAR. Le diagnostic a identifié des besoins non satisfaits en vulgarisation agricole et accompagnement des producteurs et surtout des productrices dans l'accès aux services essentiels à l'amélioration de leur productivité et rendements. La formation est un axe prioritaire. L'élaboration de ces modules se fondera sur les conclusions du diagnostic agroéconomique participatif qui permettra de préciser les besoins en renforcement de capacités. Les modules seront construits par l'ensemble des instituts en associant les organisations paysannes (y compris les OP féminines) locales, les acteurs de l'appui au monde rural et de la formation professionnelle continue (INPP, FEC). La mise en œuvre des formations prendra en compte les besoins spécifiques des agricultrices : contraintes liées à la mobilité, emploi de temps surchargé, analphabétisme et pouvoir de décision limitée au sein du ménage (obtenir l'accord du mari...). Cette formation visera l'intégration de techniques innovantes au sein des exploitations familiales, fondées sur les savoir-faire des paysans et paysannes.

#### **10.3.3.2. A.3.3.2 - Dotation transport pour les professeur.e.s à justifier en fonction de leur mission (moto ou frais de déplacement)**

Pour favoriser la mobilité du personnel.le enseignant dans leurs activités de suivi des stagiaires, d'animation et d'appui-conseil aux communautés, le projet prévoit de doter les établissements de moyen de transport (motos) ou d'allouer des frais de déplacement aux enseignant.e.s pour mener des missions jugées pédagogiquement essentielles ou en lien avec l'assistance technique aux communautés. L'équipe projet mettra en place les mécanismes appropriés liés à cette activité

#### **10.3.3.3. A.3.3.3 - Préparation et impression de fiches techniques en français et langue locale.**

Le rayonnement de chaque établissement dans son environnement a été ressenti comme une vraie nécessité. Dans ce contexte il est prévu, au niveau du projet, de préparer des fiches techniques agricoles sur des thèmes variées selon les besoins pour les mettre à la portée des membres des communautés et des professionnel.le.s agricole. Ces supports serviront pour l'animation et l'appui-conseil. Ils seront élaborés et produits en français et dans les langues locales.

**10.3.4. R.3.4. Les liens avec les autres interventions des PTF du territoire sont renforcés pour faciliter l'accès aux services agricoles et l'accès au crédit.**

**10.3.4.1. A.3.4.1 - Organisation de journées découvertes.**

Dans le souci de renforcer les liens entre le projet et les autres interventions des PTF, l'équipe projet assurera l'organisation des journées de découvertes au profit des étudiant.e.s. et des enseignant.e.s. Cette activité permettra de faciliter l'accès aux services agricoles et aux crédits en faveur des étudiant.e.s dans le cadre de la mise en œuvre de leur projet d'insertion professionnelle.

**10.3.4.2. A.3.4.2 - Signature de convention de partenariat entre les ITA et les projets pour déterminer des axes de collaboration.**

L'équipe projet accompagnera les établissements dans la recherche des partenariats avec les projets présents dans les territoires. Cette mise en relation sera sanctionnée par la signature des conventions de partenariat définissant les axes de collaboration, les moyens à mettre en œuvre et les résultats attendus.

**10.4. OS4 - Des modalités/conditions de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'une stratégie nationale coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.**

**10.4.1. R.4.1. Une plateforme consultative d'orientation et suivi intermédiaire entre animateurs.trices anime une réflexion sur le renforcement de la FAR en RDC.**

**10.4.1.1. A.4.1.1 - Mise en place et opérationnalisation de la plateforme consultative**

Dans le souci d'assurer une coordination efficace du projet pour l'ensemble des composantes et travailler en synergie, le projet mettra en place une plateforme consultative intermédiaire entre les animateurs.trices en vue de structurer une réflexion de capitalisation du projet pour la rénovation de la FAR en RDC.

**10.4.1.2. A.4.1.2 - Organisation d'un atelier d'échanges sur la durabilité des investissements et la question du genre**

A travers des ateliers d'échanges à mettre en place tout au long du projet, il sera question de la mise en place d'un dispositif, de capitalisation, d'identification et d'actualisation des besoins en FAR ainsi que de l'élaboration d'un plan de rénovation de la FAR et de mise à l'échelle de l'expérience (textes réglementaires, programmes, formation des formateurs, insertion professionnelle, etc.). Ces différents outils seront transférés aux parties prenantes institutionnelles de la FAR en RDC en vue de l'élaboration de la stratégie nationale de la FAR.

**10.4.1.3. A.4.1.3 - Organisation d'un atelier national de présentation et de validation des résultats du projet et de la stratégie nationale FAR**

Un atelier national de capitalisation des acquis du projet sera organisé en fin de projet avec la participation des parties prenantes majeures pour tirer les leçons sur le projet, dresser la carte des forces et des faiblesses et définir la stratégie nationale de revitalisation de la FAR en vue de dupliquer/généraliser l'expérience pilote du projet.

#### **10.4.2.R.4.2. Un système de gestion, suivi-évaluation, capitalisation et communication du projet est mis en œuvre.**

##### **10.4.2.1. A.4.2.1 - Elaboration et validation des documents de gestion administrative, financière et organisationnelle du projet**

Au démarrage du projet, il sera important de doter des outils et supports de pilotage indispensables à la bonne gestion des ressources et des activités. L'élaboration du manuel des procédures du projet sera réalisée par l'équipe projet, validé par le Comité de pilotage et par l'AFD avant d'être mis à la disposition de l'ensemble des parties prenantes au projet.

##### **10.4.2.2. A.4.2.2 - Mise en place d'un système de gestion, suivi-évaluation (COPIL + MEAL)**

En vue d'assurer un suivi du projet pour l'atteinte des objectifs et des résultats, un système de monitoring et de capitalisation sera mis en place par le projet. Des équipes internes et externes au projet seront mobilisées pour s'assurer périodiquement de l'adéquation des réalisations du projets avec ses buts, objectifs, résultats et moyens. Le COPIL veillera, entre autres, à l'articulation des activités du projet ainsi qu'à sa cohérence avec les objectifs visés, les politiques sectorielles, etc.

##### **10.4.2.3. A.4.2.3 - Conduite d'une évaluation à mi-parcours du projet**

Une évaluation intermédiaire du projet sera réalisée par une expertise externe pour s'assurer de l'adéquation des réalisations du projet avec ses buts, objectifs, résultats et moyens. Cette mission d'évaluation intermédiaire fera l'objet d'une restitution auprès de l'ensemble des parties prenantes clés du projet.

##### **10.4.2.4. A.4.2.4 - Conduite d'une étude finale sur les effets et les impacts du projet**

Une évaluation finale du projet sera réalisée par une expertise externe pour s'assurer de l'adéquation des réalisations du projet avec ses buts, objectifs, résultats et moyens. Cette mission d'évaluation finale fera l'objet d'une restitution auprès de l'ensemble des parties prenantes clés du projet.

##### **10.4.2.5. A.4.2.5 - Conception et mise en ligne d'une bibliothèque dématérialisée**

Dans le souci de mettre à la disposition des acteurs.trices du projet, particulièrement le personnel enseignant, les chercheur.e.s, les élèves et les professionnel.le.s agricoles, de nombreuses informations une bibliothèque dématérialisée sera conçue et mise en ligne.

##### **10.4.2.6. A.4.2.6 - Conception et réalisation d'outils de communication divers (site internet, flyer, carte de visite, kakemono...)**

Le projet se dotera d'un plan de communication succinct pour rendre publique toute information jugée pertinente en vue d'assurer une meilleure visibilité du bailleur des fonds, des parties prenantes d'exécution et des bénéficiaires. Dans ce contexte, l'équipe projet s'appuiera sur une expertise externe pour la conception et la réalisation de divers outils de communication.

#### **10.4.3.R.4.3. Les personnels des institutions de FAR sont formés notamment pour mieux appréhender et intégrer la dimension genre dans la gestion des établissements et participent au transfert de compétences**

##### **10.4.3.1. A.4.3.1 - Renforcement des capacités des inspecteur.trice.s et du personnel des instituts sur les thématiques centrales du genre (violences basées sur le genre, SSR)**



Le projet sensibilisera et formera les inspecteurs et inspectrices, de même que les responsables des instituts, sur les enjeux de genre et l'approche pédagogique intégrant le genre. L'appropriation de cette approche pédagogique par les enseignant·e·s devra être intégrée aux fiches d'inspection.

#### **10.4.3.2. A.4.3.2 - Accompagnement de l'IFA par Agence Nationale d'Assurance Qualité (ANAQ) dans le cadre de son alignement au LMD**

L'alignement de l'enseignement supérieur et universitaire en RDC au LMD est conforme à la loi – cadre sur l'enseignement national en RDC et à la stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016-2025. L'Agence Nationale d'Assurance Qualité (ANAQ) assure le suivi de cet alignement au niveau des instituts universitaires et supérieurs. Le projet conduira des activités de l'IFA, grâce à l'appui de l'ANAQ, notamment sur la réforme des programmes entamée lors de la mise en œuvre du projet PEQPESU financé par la Banque Mondiale.

#### **10.4.4. R.4.4 Un programme de Recherche Action est conçu et mise en œuvre en lien aux besoins du territoire**

##### **10.4.4.1. Réalisation d'un diagnostic intégré du territoire**

Le diagnostic intégré sera considéré comme un processus de travail participatif qui mettra en évidence les points forts, les points faibles, les potentialités et les menaces du territoire. Son objectif sera de faire un état des lieux qui recensera les enjeux et les dynamiques agroéconomiques, environnementaux et sociaux à travers un prisme qui mettra les populations vulnérables et les femmes aux centres des attentions. Une cartographie des partie-prenantes facilitera la compréhension des dynamiques particulières.

Les équipes pédagogiques des établissements universitaires seront portées en capacités et accompagnées à la conduite de ce diagnostic avec l'appui de l'équipe projet et de l'assistance technique. Les étudiants pourront être mis à contribution dans le cadre de la collecte des données sur le terrain. Ce diagnostic permettra, entre autres, de coconstruire la demande sociale et économique des territoires, laquelle sera transformé en plan de formation et plan d'accompagnement à mettre en œuvre au profit des communautés par les établissements. Les résultats de ces diagnostics alimenteront également les thématiques de recherche-action (R&A) au profit desdites communautés.

##### **10.4.4.2. A.4.4.2 - Réalisation d'études filières en lien avec les conclusions du diagnostic du territoire**

Le diagnostic territorial révélera les filières porteuses et à fort potentiel ainsi que les avantages comparatifs des territoires qui pourront faire l'objet d'un diagnostic approfondi à travers la réalisation d'études de filière. Celles-ci permettront d'identifier les actions complémentaires à développer pour accompagner le développement des filières stratégiques en adoptant une approche genrée et aux bénéfices des populations les plus vulnérables. La qualité des productions devra être en adéquation avec les modalités de publication nationales et internationales.

##### **10.4.4.3. A.4.4.3 - Organisation d'un colloque international**

La promotion de la recherche dans les établissements FAR et particulièrement dans les instituts universitaires est plus que nécessaire dans un monde en perpétuelle mutation scientifique, technique et technologique. Le projet mettra en place l'organisation d'un colloque international à la fin du projet pour offrir aux spécialistes de la FAR et du genre de tous les horizons l'opportunité de partager les fruits de leurs recherches fondamentales et/ou appliquées. L'équipe du projet pourra recourir à une

expertise externe dans la mise en œuvre de cette activité en harmonie avec les instituts universitaires et les ITA appuyés par le projet. La valorisation des expériences régionales, comme celle de l'AFD au Cameroun, sera privilégiée.

#### **10.4.4.4. A.4.4.4 - Mise en œuvre d'un programme de Recherche Action (R&A)**

Le programme de R&A découlera des conclusions du diagnostic intégré et des études filières complémentaires. Son objectif principal sera de doter l'ensemble des participants de la scène éducative (professeurs, étudiants...) ainsi que les parties prenantes concernées des moyens d'améliorer leurs pratiques agricole / vétérinaire grâce à des expériences pratiques nourries des savoirs académiques. Les sites d'expérimentation seront mis en place au sein de l'IFA de Yangambi. Des répliques pourront être envisagées dans les ITA en fonction des besoins. Les résultats de R&A feront l'objet de publications académiques à travers le réseau universitaire couplées à un travail de restitutions et de vulgarisations au niveau communautaire. Dans ce cadre, les échanges entre l'IFA et les ITA joueront un rôle clés dans la transmission du savoir aux communautés.

#### **Plusieurs thématiques ont déjà été identifiées par l'étude de faisabilité :**

- La production d'alevins de tilapias améliorés aux bénéfiques de la filière piscicole. La station du SENAQUA du Sud Kivu qui a récemment été dotée d'une nouvelle station de production d'alevins d'origine rwandaise pourrait fournir les premiers reproducteurs.
- La lutte contre les pathogènes du sol qui affectent la production maraichère (essais de solarisation, tests de greffes...).
- L'évaluation variétale et la multiplication de semences vivrières et de boutures de manioc résistantes / tolérantes aux maladies et ravageurs.
- L'intégration des ITA aux systèmes de surveillance WAGE qui vise à anticiper et gérer les risques biologiques liés à la culture du manioc.
- La multiplication de plants d'arbres fruitiers à fort potentiel nutritif et économique (méthode de Plants Issus de Fragments de tiges – PIF – de variétés de bananes, macro-multiplication et greffage de fruitiers...).

## 11. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le projet d'appui à la formation rurale et agricole constitue pour l'ensemble des parties prenantes en RDC une réelle opportunité pour valoriser les métiers agricoles, pourvoyeurs de ressources pour la majorité de la population. Les atouts et les potentialités du secteur agricole dans le pays nécessitent des ressources humaines qualifiées pour que l'agriculture devienne effectivement un secteur de croissance, de développement et de lutte contre les inégalités du genre.

La mobilisation et les attentes fortes des parties prenantes institutionnelles et non institutionnelles, publiques, privées et associatives confirment l'intérêt porté au futur projet qui répond adéquatement aux priorités, stratégies et politiques publiques sectorielles et nationales de la RDC.

Cette deuxième mission a permis d'affiner le mode opératoire du projet. Face aux difficultés opérationnelles et aux manques de visibilité sur la pérennité des deux instituts universitaires du Kwilu, l'équipe de la faisabilité propose d'éliminer le scénario 2 et d'entériner le scénario 1 qui regroupe les deux composantes dans la Tshopo.

L'analyse financière souligne les contraintes importantes relatives à la mise en œuvre du projet par composante et à travers deux MOA distinctes. Si la composante 1 semble pouvoir être mise en œuvre avec un budget de 5,7 millions d'euros, les coûts de gestion restent prohibitifs (33%). L'opérationnalisation de la composante 2 avec un budget de 2,5 millions apparaît risquée et induit des contraintes budgétaires importantes qui auront un impact sur la qualité des opérations. Un budget de 8 millions n'apparaît donc pas en adéquation avec les ambitions du projet FAR.

Tenant compte du redimensionnement provincial et du fait que l'intervention concernerait l'appui à quatre ITA, sous tutelle du MEPST et d'un seul établissement d'enseignement supérieur (Institut facultaire d'agronomie de Yangambi) sous tutelle du MESU, la pertinence d'un montage avec deux MOA peut être remise en question.

Ces constats amènent l'équipe à demander à l'AFD de considérer :

- Une augmentation du budget total du projet de 8 à 10 millions d'euros ;
- Un redimensionnement du projet à travers une MOA unique qui serait en charge des deux composantes.

Prenant en considération le fait que le projet aurait deux ministères de tutelle (MESU et MEPST), une délégation de la MOA à ENABEL sous la forme d'une convention de financement conditionnée à la valorisation de l'expertise technique française paraît être une solution adaptée. Cela induira néanmoins une révision en profondeur du montage institutionnel du projet et la signature de Memorandums of Understanding entre ENABEL et les ministères de tutelles (MESU et MEPST).

Une première ébauche de budget basée sur un montage institutionnel avec une MOA (ENABEL) en charge des deux composantes (4 ITA + l'IFA de Yangambi) et un déploiement dans la Tshopo et proposé en annexe 4. Il souligne des économies d'échelle non négligeables (sur les frais de gestion, de coordination et de mise en œuvre technique et financière du projet), ce qui permet, entre autres, d'allouer des financements supplémentaires aux activités et à l'AMO-AT. Les coûts de gestion (RH + frais divers) sont ramenés à 22% du budget global ce qui reste néanmoins au-dessus des recommandations d'usage (entre 10 et 15%). Cela justifie d'autant plus une

augmentation du budget de 8 à 10 millions qui permettrait d'allouer davantage de ressources aux postes opérationnels et de ramener le ratio des frais de gestion à la baisse.

Compte tenu des révisions proposées par l'étude de faisabilité (recentrage sur une province et centralisation des responsabilités vers une MOA unique), il est important que les différentes parties prenantes qui ont été mobilisées lors de la conception initiale du projet valident ces propositions. La prochaine mission de l'AFD en RDC pourrait permettre de clarifier certaines questions en suspens afin d'entériner le dimensionnement final du projet. Une attention particulière devra être portée à :

- La possibilité d'augmenter le budget dédié au projet de 8 à 10 millions d'euros.
- La nécessité d'engager des discussions bilatérales transparentes avec les parties prenantes institutionnelles (MESU et MEPST) en vue de présenter les conclusions de la mission de faisabilité et d'obtenir leur accord de principe sur le nouveau dimensionnement et le montage institutionnel qui en découle. Cette étape pourra aboutir à la détermination des rôles et responsabilités des ministères de tutelle notamment sur la question du pilotage du projet.
- La validation du budget opérationnel du projet par ENABEL (RH, fournitures, équipement et logistique). Compte tenu de l'augmentation du budget total sous la responsabilité d'ENABEL, une négociation des frais administratifs, actuellement à 9%, pourrait être entreprise.
- La validation du cadre logique du projet qui devra être utilisé par ENABEL dans la conception finale du projet.
- L'identification des besoins d'expertises complémentaires et les modalités d'affichage et de mobilisation de l'expertise française en adéquation avec le positionnement de l'ambassade de France en RDC.
- L'identification des engagements particuliers, des conditions suspensives et de la gestion du circuit fiduciaire qui devront être inclus dans la convention de financement qui sera signée entre l'AFD et ENABEL.

## 12. BIBLIOGRAPHIE

1. AFD (2019). Prédiagnostic de la FAR en RDC, rapport de mission
2. ENABEL, Dossier technique et financier additionnel - Programme d'appui à l'enseignement technique et à la formation professionnelle dans la province de la Tshopo - EDUT RDC 12 179 11
3. ERAIFT (2019) Etat des lieux des acteurs de la filière forêt bois en République Démocratique du Congo, 2019
4. Ergo André-Bernard (1986). Enseignement et formation agricoles au Congo belge
5. FAO (2020). Profil genre dans le secteur de l'agriculture et du développement rural
6. FPM (Fonds pour l'Inclusion Financière) (2017). Province agricole (opportunités d'investissement pour les institutions financières dans la province du Kwilu : actualisation de l'étude de 2012.
7. IFA YANGAMBI, Analyse situationnelle de l'IFA Yangambi, juillet 2021
8. IFA YANGAMBI, Liste déclarative des étudiants inscrits 2019-2020, décembre 2020
9. IFA YANGAMBI, Rapport Académique 2019-2020, décembre 2020
10. INS (2017-2018). Enquête par grappes à indicateurs multiples, rapport de résultats de l'enquête. Kinshasa, République Démocratique du Congo.
11. Inspection Provinciale de l'agriculture de la Tshopo, Cartographie opérationnelle des agro-industries / Tshopo, août 2021
12. Institut MAENDELEO, Etat des lieux de l'établissement, juin 2021
13. ISAGE ATEN, Liste générale des étudiants 2020-2021, mai 2021
14. ISAGE ATEN, Profil de l'Institut Supérieur d'Agroforesterie et de gestion de l'environnement 2020-2021, juin 2021
15. ISDR Mbéo, Rapport synthèse des activités académiques 2019 – 2020, décembre 2020
16. ITA YANGAMBI, Etat des lieux de l'établissement, mars 2021
17. ITA YANGAMBI, Plan de Développement de l'Etablissement 2021-2025, mai 2021, avec l'appui d'ENABEL
18. ITA YANONGE, Etat des lieux de l'établissement, juillet 2021
19. ITA YANONGE, Plan de Développement de l'Etablissement 2021-2025, février 2021, avec l'appui d'ENABEL
20. ITA YANONGE, Rapport de fin d'année scolaire 2019-2020, septembre 2020
21. Kanyinda Biduaya Eugene (2018). L'observation de la relation formation-emploi dans le contexte congolais : l'étude de population des diplômés Bac+5 produits par le système universitaire local et leurs stratégies d'insertion : cas de diplômés de filières techniques à Kinshasa, de 2015 à 2017, Bordeaux
22. Liliane Bibombe (VVOB) et alii, Renforcer les capacités des acteurs éducatifs dans l'ETFP agricole : Pour une pédagogie sensible au genre - Cas de la République Démocratique du Congo (RDC), Conférence sur l'éducation des filles en Afrique de FAWE 23 et 24 août 2017, à Lusaka, Zambie, (FAWE et VVOB)
23. Loi Cadre n° 14/004 du 11 février 2014 portant enseignement national
24. Ministère de l'Enseignement Primaire Secondaire et Initiation à la Nouvelle Citoyenneté Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel (2014). Rapport d'Etat du Système Educatif National (RESEN)
25. Ministère de l'Enseignement Primaire Secondaire et Initiation à la Nouvelle Citoyenneté Ministère de l'Enseignement Technique et Professionnel Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire Ministère des Affaires Sociales, Action Humanitaire et Solidarité Nationale (2016). Stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2016 – 2025)

26. Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique, Annuaire statistique de l'EPST 2019 –2020, Kinshasa, mai 2021 (appui technique de l'Unesco et de la Banque Mondiale)
27. Ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire, Annuaire statistique de l'ESU 2019 – 2020, Kinshasa, mai 2021 (appui technique de l'Unesco et de la Banque Mondiale)
28. Ministère du Plan (RDC) (2019). Programme National Stratégique de Développement (PNSD - 2019-2023)
29. Omasombo Tshonda, Jean (2020). Tshopo laborieuse construction politico-administrative coloniale muée en bastion du nationalisme congolais, MRAC, Tervuren.
30. OnuFemmes et alii, Programme phare d'autonomisation économique des femmes rurales par une agriculture résiliente aux changements climatiques, aout 2016
31. UNESCO, 6<sup>ème</sup> Forum de dialogue politique de l'équipe spéciale internationale sur les enseignants pour l'Education Pour Tous, Kinshasa – RDC, novembre 2013

## 13. ANNEXE

### 13.1. Annexe 1 Emploi du temps mission 2

#### Emploi du temps : semaine 1

Semaine 2	Samedi	Dimanche	Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi			Samedi		Commentaires			
					Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 1	Groupe 2				
07:00	Arrivée des consultants internationaux	<b>NB : le trajet entre Kin et KIS a été retardé au lundi.</b>  Première réunion de concertation avec l'équipe	Trajet aérien Kinshasa => Kisangani	Trajet fluvial Kis=>Yangambi. IFA YANGAMBI	ITA Yangambi		ITA Yanongue (finalisation du diag.)									<p>Pour l'évaluation des besoins FAR, il est envisagé de prévoir le même scénario de la semaine Kwuilu avec les opérateurs/trices pédagogiques des établissements ciblés.</p> <p>Le diagnostic E&amp;S implique des consultations publiques</p>			
07:30											IFA Yangambi antenne			ITA Simisi					
08:00									Evaluation des besoins FAR et GENRE (Focus group fille/focus group Garçons) FG non mixte	Diagnostic infra + E&S	Evaluation des besoins FAR et GENRE (Focus group filles de l'internat des sœurs + entretien enseignantes ITA)	Diagnostic infra + E&S							
08:30																			
09:00																			
09:30																			
10:00																			
10:30																			
11:00																			
11:30																			





Emploi du temps : semaine 2

Semaine 1	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi	Commentaire
				Groupe 1	Groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe1	Groupe 2		
07:00	Trajet aérien Kisangani => Kinshasa	Trajet Kinshasa => Kikwit	Trajet Kikwit => Mbéo	ISDR Mbéo		Trajet Mbéo => ISAGE Aten		Trajet Kikwit => Kinshasa		Fin de la mission	<p><i>Pour l'évaluation des besoins FAR, il est envisagé de prévoir le même scénario de la semaine Kwuilu avec les opérateurs/trices pédagogiques des établissements ciblés.</i></p> <p><i>Le diagnostic E&amp;S implique des consultations publiques (élèves, prof, communauté...) dans les établissements ainsi que des rencontres des principales parties preantes dans le domaines de l'E&amp;S.</i></p> <p><i>Les réunions thématiques (FAR, Genre, E&amp;S et infra) auront lieu en parallèle dans les établissements. Un travail de préparation aura lieu en amont des visites pour organiser les groupes de travail.</i></p>
07:30											
08:00											
08:30											
09:00											
09:30											
10:00											
10:30											
11:00											
11:30											
12:00											
12:30											
13:00											
13:30											
14:00											
14:30											
15:00											
15:30											
16:00											
16:30											
17:00											
17:30											
18:00											
18:30											
19:00	Nuit à Elais	Nuit à Kikwit	Nuit à Mbéo	Nuit à l'ISDR		Nuit à Kikwit		Nuit à Elais		Retour des experts int.	

13.2. Annexe 2 : Ebauche de cadre logique du projet FAR

Logique d'intervention		Indicateurs de référence	Indicateurs cibles	Sources et moyens de vérification	Hypothèses
<b>Finalité</b>		<b>Voir options proposées dans le livrable 3.</b>		<b>Indicateurs agrégables</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nbr de femmes formées (NA).</li> <li>- Nbr de femmes dans les organes de gouvernance.</li> <li>- Nbr étudiant.e.s bénéficiant de soutien scolaire ou de bourse.</li> <li>- Nbr d'étudiant.e.s bénéficiant des mécanismes favorisant la poursuite des études.</li> <li>- Nbr d'étudiant.e.s accédant à des stages (par sexe)</li> <li>- Nbr de diplômé.e.s inséré.e.s en entreprises ou en auto-emploi (par sexe)</li> <li>- Nbr de personnel des ministères de tutelle formés.</li> </ul>			
O.S	1	<p>La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratio homme femme à des postes de responsabilité dans les organes de gestion (1/5).</li> <li>- Nombre de rapports administratifs et financiers validés par les organes de gouvernances et présentés aux parents d'élèves (0).</li> <li>- Des discriminations apparaissent dans le règlement des instituts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratio homme femme à des postes de responsabilité dans les organes de gestion (au moins 1/3).</li> <li>- Nombre de rapports administratifs et financiers validés par les organes de gouvernances et présentés aux parents d'élèves (au moins 1 par institut par ans)</li> <li>- Tous les règlements des instituts sont révisés et ne font plus apparaître de mesures discriminatoires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'activité du projet.</li> <li>- Evaluation à mi-parcours.</li> <li>- Evaluation finale.</li> <li>- Règlement des instituts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les représentants des organes de gouvernance adhèrent à la dimension genre du projet et mobilisent des ressources humaine et financière pour induire un changement profond afin de promouvoir l'égalité entre sexe.</li> <li>- Le personnel des instituts est disponibilisé et n'est pas muté.</li> </ul>

R.	1.1	Les instituts mettent en place un projet d'établissement qui prend en considération les besoins spécifiques des filles/femmes et des territoires tout en intégrant les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la réalisation des résultats attendus sur la base d'un modèle économique pérenne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 % des instituts ont opérationnalisé leur projet d'établissement avec des besoins spécifiques genre détaillé et des actions projetifiées.</li> <li>- 0% des instituts ayant élaboré des projets de gestion du personnel comprenant des mesures incitatives à l'emploi des femmes.</li> <li>- Nombre de sessions d'accompagnement menées dans le cadre de la conception ou de la révision du projet d'établissement (NA).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 % des instituts ont opérationnalisé leur projet d'établissement avec des besoins spécifiques genre détaillé et des actions projetifiées.</li> <li>- 100% des instituts ayant élaboré des projets de gestion du personnel comprenant des mesures incitatives à l'emploi des femmes</li> <li>- Au moins 5 sessions d'accompagnement par institut menées dans le cadre de la conception ou de la révision du projet d'établissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet d'établissement.</li> <li>- Budgets des instituts.</li> <li>- Modèles économiques des instituts.</li> <li>- Règlements intérieurs des instituts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les PP sont intéressées par la démarche et participent de façon volontaire.</li> </ul>
A.	1.1.1	Signature d'un contrat d'engagement entre l'institut et Enabel (prévention des rotations de RH, prise en compte des questions du genres notamment sur les discriminations institutionnalisées).				Responsable projet + Comité de gestion
A.	1.1.2	Mise en place d'une équipe projet inclusive au niveau de chaque institut + formation et accompagnement.				Equipe projet + institut
A.	1.1.3	Accompagnement à l'élaboration ou à l'actualisation des projets de développement des établissements.				Equipe projet + institut + consultant
S.A.		Conduite des bilans au niveau de l'institut et de diagnostics participatif au niveau des territoire, synthèse des résultats en termes de vision, missions, axes stratégiques.				
S.A.		Restitution, enrichissement et validation des résultats du diagnostic par les acteurs de territoires ainsi que les membres du comité de gestion.				
S.A.		Elaboration d'un plan d'action opérationnel (déclinaison des axes stratégiques en actions budgétisés) + Restitution, enrichissement et validation du plan d'action opérationnel.				

S.A.		Inventaire détaillé des ressources disponibles et des besoins en matériels pédagogiques, didactiques et pratiques.				
A.	1.1.4	Accompagnement à la mise en œuvre des projets de développement des établissements.			Equipe projet	
A.	1.1.5	Accompagnement à la consolidation des partenariats techniques et pédagogiques.			Equipe projet	
A.	1.1.6	Appui au développement d'outils de communication et de sensibilisation.			Equipe projet + institut	
R.	1.2	Les parties prenantes des territoires sont sensibilisées pour devenir des acteurs clés dans la conception et la réalisation du projet d'établissement et sont intégrés dans sa gouvernance.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0% des établissements ont une gouvernance en partie gérée par des PP externes</li> <li>- Nombre d'actions de sensibilisation conduites (NA)</li> <li>- Nombre d'OP et/ou acteurs économiques sensibilisés (NA)</li> <li>- Nombre d'inspecteurs/inspectrices formé-e-s sur des thématiques liées au genre (NA).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0% des établissements ont une gouvernance en partie gérée par des PP externes.</li> <li>- Au moins 5 actions de sensibilisation sont conduites au niveau de chaque institut (NA).</li> <li>- Au moins 25 OP (dont 8 OP féminines) et/ou acteurs économiques sensibilisés.</li> <li>- Au moins 5 inspecteurs/inspectrices formé-e-s sur des thématiques liées au genre (NA).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'activités annuels des instituts.</li> <li>- Rapports annuels des organes de gouvernance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les PP sont intéressées par la démarche et participent de façon volontaire.</li> </ul>
A.	1.2.1	Formation des parties prenantes du territoire sur le fonctionnement des établissements et leur gouvernance.			Equipe projet	
A.	1.2.2	Accompagnement des instituts et des PP pour faciliter leur intégration dans la gouvernance, la formation et l'accompagnement des jeunes du territoire à l'identification participative des besoins de formation.			Equipe projet	
S.A.		Participation des PP aux actions de sensibilisations recrutements des apprenants				
S.A.		Participation des PP du territoire au suivi et à l'évaluation du PDE				

R.	1.3	La gestion administrative, financière et des ressources humaines (RH) des instituts est structurée et assure une gestion transparente et inclusive des moyens humains et financiers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 % des instituts utilise des procédures de gestion administratives et financières adéquate.</li> <li>- 0 % des instituts ont élaborés des plans de gestion du personnel</li> <li>- Aucun institut n'a mis en œuvre des dispositifs de modulation des horaires / 1 Institut dispose d'un local aménagé et disponible pour allaitement / aucun institut n'a mis en place des modalités d'absences pour enfant malade</li> <li>- Aucun établissement n'a élaboré un budget sensible au genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 % des instituts utilise des procédures de gestion administratives et financières adéquate.</li> <li>- 100 % des instituts ont élaborés des plans de gestion du personnel</li> <li>- Tous les instituts ont mis en œuvre au moins 2 dispositifs (modulation des horaires en place / Local aménagé et disponible pour allaitement / modalités d'absences pour enfant malade en place).</li> <li>- Tous les établissements ont élaboré un budget sensible au genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guides de procédures administratives et financières.</li> <li>- Règlement intérieur.</li> <li>- Plan de gestion des RH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le personnel administratif est disponibilisé.</li> <li>- Les nouveaux outils sont adoptés par la direction des instituts</li> </ul>
A.	1.3.1	Appui continue à la gestion des ressources financières, matérielles et humaines.				Equipe projet + institut
A.	1.3.2	Elaboration d'un budget sensible au genre pour chaque institut.				Equipe projet + institut
A.	1.3.3	Mise en place de mesures favorisant le recrutement, la gestion de carrière et les conditions de travail des femmes dans le personnel de l'établissement.				Equipe projet + institut

R.	1.4	Les organes décisionnels des instituts assurent une participation effective et équitable des femmes dont les capacités sont renforcées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 20% de femmes dans les organes de gouvernance.</li> <li>- Aucune session de renforcement de capacités en leadership mise en place.</li> <li>- Aucune femme/fille sensibilisée et formée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 40% de femmes dans les organes de gouvernance.</li> <li>- Au moins 6 sessions de renforcement de capacités en leadership sont mises en place (Sessions de formation mutualisées encourageant le partage d'expériences entre les instituts : (2/an)</li> <li>- Au moins 50 femmes/filles sont sensibilisées aux enjeux de genre dans les instituts, formées et accompagnées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiches de contenus de formations.</li> <li>- Observation de réunions statutaires, procès-verbal des élections.</li> <li>- Rapports annuels des organes de gouvernance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les femmes sont mobilisées et participent de façon active aux activités de formation et d'accompagnement.</li> </ul>
A.	1.4.1	Sensibilisation, formation en leadership des femmes.				Equipe projet
A.	1.4.2	Accompagnement des femmes qui participent aux organes de gouvernance.				Equipe projet
A.	1.4.2	Formation des membres des organes de gouvernance aux enjeux de l'éducation inclusive et sur les rôles de toutes les parties prenantes.				Equipe projet
A.	1.4.3	Appui à la mise en place (désignations, texte, etc.) et au fonctionnement des organes (tenue des sessions).				Equipe projet

R.	1.5	Les instituts mettent en place des AGR à but pédagogique qui contribuent à une partie du financement de leurs besoins.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 % du financement est assuré par les AGR.</li> <li>- Nbr d'AGR mises en place ou relancée (NA).</li> <li>- Aucun business plan n'est mis en œuvre.</li> <li>- Nombre de sessions de formation / accompagnement (NA).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- au moins 10 % du financement est assuré par les AGR supportées par le projet.</li> <li>- Au moins 5 AGR sont mises en place ou relancées.</li> <li>- Au moins 5 business plans sont mis en œuvre.</li> <li>- Au moins 36 sessions de formation / accompagnement sont menées (1 par mois durant 3 ans).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Business plan des AGR.</li> <li>- Rapports de suivis et bilans comptables mensuel des AGR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une gestion transparente des AGR est assurée.</li> </ul>
A.	1.5.1	Co-élaboration d'un business plan relatif aux AGR.				Equipe projet + Consultants ?
A.	1.5.2	Financement des projets, construction et mise en place des AGR.				Equipe projet (définir le circuit fiduciaire)
A.	1.5.3	Formation et accompagnement administratif et technique continu aux AGR.				Equipe projet
O.S .	2	Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratio étudiant.e.s/diplomé.e.s (Par sexe).</li> <li>- Le taux de rétention (Par sexe).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le ratio étudiant.e.s/diplomé.e.s augmente de 30% (Par sexe).</li> <li>- Le taux de rétention augmente de 30 % (Par sexe).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'activité du projet.</li> <li>- Evaluation à mi-parcours.</li> <li>- Evaluation finale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La faisabilité technique est validée par un bureau d'étude et / ou un architecte.</li> <li>- Les professeurs sont disponibles et ne sont pas mutés.</li> </ul>

R.	2.1	Les instituts mettent à disposition de leurs élèves des matériels pédagogiques et didactiques adaptés et disposent d'infrastructures répondant aux besoins de formation.	- Aucun institut n'est réhabilité et équipé. - Aucun institut n'est doté d'installations sanitaires de base séparées pour hommes et femmes et en nombre suffisant.	- 5 instituts sont réhabilités et équipés. - 5 instituts sont dotés d'installations sanitaires de base séparées pour hommes et femmes et en nombre suffisant	- Rapports de suivi et d'évaluation des travaux. - Bons de livraison signés du matériel.	- Les estimations des coûts relatifs à la rénovation ou à la construction des infrastructures ne connaissent pas d'augmentations drastiques. - Une entreprise certifiée est en mesure de fournir des meubles à un prix compétitif
A.	2.1.1	Etude détaillée des besoins en infrastructures.				Bureau d'étude + cabinet d'architecture
A.	2.1.2	Construction et / ou réhabilitation des infrastructures prenant en considération les besoins spécifiques des étudiantes.				Entreprise + responsable infra du projet
A.	2.1.3	Acquisition de matériels pédagogiques, didactiques et pratiques genré.				Equipe projet
R.	2.2	Les étudiant.e.s accèdent à des services qui assurent leur rétention, leur réussite et promeuvent l'égalité.	- Aucun parent n'est signataire d'un engagement de soutien à leur enfant. - Aucun étudiant.e. ne bénéficie de soutien scolaire. - 80 étudiantes bénéficient d'une bourse. - Aucun partenariat formalisé avec les services de PF	- Au moins 200 parents sont signataires d'un engagement de soutien à leur enfant. - Au moins 300 étudiant.e.s bénéficient de soutien scolaire (100/an pendant 3 ans). - Au moins 200 étudiantes bénéficient d'une bourse. - Tous les instituts formalisent un partenariat avec les services de PF.	- Rapports mensuels des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux.	- Les instituts sont en mesure de gérer les fonds d'une manière efficace et transparentes. - Les communautés locales sont informées des services d'assistance et soutiennent l'initiative. - Le paiement dématérialisé est envisageable dans l'ensemble des zones du projet.



A.	2.2.1	Mise en place d'un système de bourses destiné aux filles et de subventions destinées aux familles des filles.				Equipe projet + Equipe pédagogique des instituts concernés
A.	2.2.2	Mise en place d'un système de soutien scolaire destiné aux étudiant.e.s. en difficulté.e.s.				Equipe projet + Equipe pédagogique des instituts concernés
A.	2.2.3	Suivi et évaluation continue des services destinés à assurer la rétention des étudiant.e.s.				MEAL + Equipe pédagogique des instituts concernés
A.	2.2.4	Mise en place des mécanismes incitatifs et de valorisation des élèves (activités lors de journée porte ouverte, intervention à la radio...).				Equipe projet + institut
A.	2.2.5	Renforcement du partenariat avec les services de planification familiale afin de prévenir les grossesses précoces et assurer les services d'hygiène menstruelles.				Equipe projet + institut
A.	2.2.6	Création d'une cellule genre au niveau de chaque établissement (ITA et ISDR/IFA formation préalable, éthique responsabilité et confidentialité).				Equipe projet + institut
R.	2.3	Les programmes de formation théorique et les modules de formation pratiques sont adaptés pour assurer le développement des compétences techniques et professionnelles en adéquation aux enjeux économiques, agroécologiques, climatiques et aux besoins du marché de l'emploi et des caractéristiques territoriales.	- Nombre de programmes de formation théorique et modules pratiques coconstruits/adaptés adoptant une pédagogie genrée (NA). - Nombre de supports pédagogiques / pratique genrés élaborés et mis en œuvre.	- Au moins 8 programmes de formation théorique et modules pratiques coconstruits/adaptés adoptant une pédagogie genrée. - Au moins 10 supports pédagogiques / pratique genrés élaborés et mis en œuvre.	- Rapports mensuels des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux.	- Les PP sont intéressées par la démarche et participent de façon volontaire à la révision des programmes.
A.	2.3.1	Evaluation des programmes de formation existants et identification des écarts pédagogiques pour l'intégration des nouveaux contenus.				Equipe projet + expert externe
A.	2.3.2	Appui à la définition et au développement des contenus complémentaires.				Equipe projet + expert externe
A.	2.3.3	Appui à la co-construction des outils et supports méthodologiques de planification, de mise en œuvre des formation (cours théoriques, pratiques, stage, etc.), de suivi et d'évaluation des apprentissages avec l'implication des inspecteurs.				Equipe projet + expert externe + inspection

A.	2.3.4	Appui à la co-construction des modules de formation pratique avec une attention particulière sur les thématiques en lien avec le développement durable.			Equipe projet + expert externe + inspection	
R.	2.4	Des modules pratiques d'agriculture durable sont mis en place et répondent aux enjeux économiques et environnementaux.	- Aucun modules pratique n'est mis en place répondant aux enjeux éco et env.	- Au moins 5 modules pratique sont mis en place et répondent aux enjeux éco. et env.	- Rapports mensuels des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux.	- Le matériel nécessaire est disponibilisé en adéquation avec les saisons de production.
A.	2.4.1	Identification participative des thématiques spécifiques d'agriculture durable à développer.			Equipe projet	
A.	2.4.2	Elaboration et mise en œuvre des modules thématiques de formation pratique au sein des instituts.			Equipe projet + institut	
A.	2.4.3	Conception et impression de fiches techniques thématiques et genrée en français et en langues locales.			Equipe projet + institut	
A.	2.4.4	Organisation de journées de démonstration destinées aux agriculteurs.			Institut	
R.	2.5	Les élèves accèdent à des stages qui participent au renforcement de leurs compétences académiques et professionnelles.	- Aucun étudiant.e.s accèdent à des stages encadré par des outils adéquates (par sexe - NA). - Nombre de personnes formées dans le cadre de l'organisation de stage (NA).	- Au moins 200 étudiant.e.s accèdent à des stages comprenant de nouveaux outils d'encadrement (par sexe). - Au moins 50 personnes sont formées dans le cadre de l'organisation de stage.	- Bases de données développées au niveau des instituts	- Les PP sont intéressées par la démarche et participent de façon volontaire à la révision des programmes.
A.	2.5.1	Réalisation de la cartographie des partie-prenantes en mesure de proposer des stages (attention particulière à identifier des agriculteurs "champions").			Equipe projet + institut	
A.	2.5.2	Appui à la co-construction des outils méthodologiques pour la mise en œuvre des stages.			Equipe projet + institut	
A.	2.5.3	Renforcement des capacités des maîtres de stage et des encadreurs à l'organisation des stages apprenants.			Equipe projet + institut	
A.	2.5.4	Organisation des sessions de capitalisation post-stages par les instituts.			Equipe projet + institut	

R.	2.6	Le personnel enseignant est en mesure d'assurer une formation théorique et pratique de qualité.	- Nombre d'enseignants formés et capable d'intégrer les compétences promues par le projet notamment une pédagogie intégrant le genre (NA)	- Au moins 40 enseignants sont formés et capables d'intégrer les compétences promues par le projet notamment une pédagogie intégrant le genre.	- Rapports mensuels des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux.	- Les enseignant.e.s acceptent d'être formés en dehors des heures de cours.
A.	2.6.1	Evaluation des besoins en compétences dans chaque institut (Proposition : Détermination participative d'un programme de formation continue et thématique par institut).				Equipe projet + expert externe
A.	2.6.2	Formation pédagogique des enseignants sur l'approche par compétence intégrant le genre.				Equipe projet + expert externe
A.	2.6.3	Formation technique des enseignants en agronomie et en sciences vétérinaires notamment sur des thématiques d'agriculture durable, de la protection de l'environnement, du climat et de la biodiversité.				Equipe projet + IFA
A.	2.6.4	Organisation des sessions de suivi et d'accompagnement des enseignants formés par les inspecteurs et l'équipe pédagogique du projet.				Equipe projet
O.S	3	Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire.	- Nbr de diplômé.e.s en mesure de s'insérer en entreprises ou en auto-emploi (par sexe) - Nombre d'élèves en mesure de poursuivre un cursus supérieur (NA).	- Au moins 200 diplômé.e.s sont inséré.e.s en entreprises. ou en auto-emploi (par sexe). - Au moins 40 élèves par an sont en mesure de poursuivre un cursus supérieur (NA).	- Rapports d'activité du projet. - Evaluation à mi-parcours. - Evaluation finale.	- Les enseignant.e.s sont en mesure d'accompagner les élèves dans leurs démarches.
R.	3.1	Des projets professionnels d'insertion (PPDI) sont portés par les étudiant.e.s et facilitent l'insertion professionnelle.	- Nombre de PPDI produits (NA). - Nombre de PPDI financé et mis en œuvre (par sexe) (NA) - Nombre de sessions d'accompagnement (NA)	- Au moins 300 PPDI sont produits. - Au moins 200 PPDI sont financés et mis en œuvre (par sexe). - Au moins 600 sessions d'accompagnement sont effectuées.	- Rapports mensuels des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux.	- Les PPDI sont de qualité et répondent aux attentes du jury. - Les financements sont débloqués en fonction du plan d'action des PPDI. - Le paiement dématérialisé est

						envisageable dans l'ensemble des zones du projet.
A.	3.1.1	Conduite d'une étude définissant les conditions et les modalités d'appui à l'insertion des diplômés porteurs de projet avec une attention particulière portée sur les étudiantes.				Equipe projet + expert externe
A.	3.1.2	Elaboration des modules complémentaires sur l'entrepreneuriat intégrant une approche genre.				Equipe projet + institut + OPEC
A.	3.1.3	Formation des enseignants à l'accompagnement des apprenants à l'élaboration de leur projet d'insertion professionnelle.				Equipe projet
A.	3.1.4	Accompagnement des élèves dans le développement, le financement et la mise en œuvre de projet professionnel d'insertion (PPDI).				Equipe projet + institut
A.	3.1.5	Mises en place d'une base de données de suivi des diplômé.e.s.				Equipe projet + institut
R.	3.2	Des mécanismes favorisant la poursuite des études sont mis en place.	- Nombre d'étudiant.e.s bénéficiant des mécanismes favorisant la poursuite des études (NA).	- Au moins 200 d'étudiant.e.s bénéficiant des mécanismes favorisant la poursuite des études.	- Rapport mensuel des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux.	- Les communautés locales sont informées et soutiennent l'initiative.
A	3.2.1	Mise en place des cellules d'orientation dans les parcours de formation au sein des établissements				Equipe projet + institut
A	3.2.2	Organisation des visites -guidées dans les établissements d'enseignement supérieur du territoire				Equipe projet + institut
A	3.2.3	Organisation des conférences de présentation des filières d'enseignement supérieur et universitaire et de leur finalité				Equipe projet + institut
A	3.2.4	Campagne de sensibilisation des parents sur les filières d'enseignement post-secondaire				Equipe projet + institut
R.	3.3	Les instituts assurent un accompagnement technique agricole au niveau des communautés.	- Nombre de sessions de vulgarisation menées par l'équipe (NA).	- Au moins 50 sessions de vulgarisation sont menées par l'équipe.	- Rapports mensuels des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux. - Feuilles de	- Les communautés locales sont informées et soutiennent l'initiative. - Les professeurs sont en mesure de se déplacer et d'assurer un service

					présences aux séances de vulgarisation	d'accompagnement répondant aux attentes.
A.	3.3.1	Animation de modules de formation adaptés aux besoins des paysannes et paysans (à coconstruire par les INPP, ITA, ISDR/IFA, les organisations paysannes et la FEC), notamment en vue de répondre aux enjeux de développement durable et au changement climatique (cf entretien Kwilu).				Equipe projet + institut
A.	3.3.2	Dotation transport pour les professeurs à justifier en fonction de leur mission (moto ou frais de déplacement).				Institut
A.	3.3.3	Préparation et impression de fiches techniques en français et langue locale				Equipe projet + institut
R.	3.4	Les liens avec les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) du territoire sont renforcés pour faciliter l'accès aux services agricoles et l'accès au crédit.	- Nbr de PP ayant un partenariat avec les instituts (NA).	- Au moins 20 PP ont un partenariat avec les instituts.	- Rapport mensuel des instituts. - Rapports de suivi et d'évaluation des travaux. - Feuilles de présences aux réunions	- Les PP sont informées et soutiennent l'initiative.
A.	3.4.1	Organisation de journées découvertes (étudiant.e.s + prof).				Equipe projet + institut
A.	3.4.2	Signature de convention de partenariat entre les ITA et les projets pour déterminer des axes de collaboration.				Equipe projet + institut

O.S .	4	Des modalités de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'un document cadre coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.	NA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un document cadre de rénovation de la FAR est coconstruite et donne des indications sur la pérennisation du système.</li> <li>- Un plan de capitalisation du plan d'action genre est élaboré.</li> <li>- La question du genre est renseignée dans les fiches d'inspection scolaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapports d'activité du projet</li> <li>- Evaluation à mi-parcours.</li> <li>- Evaluation finale.</li> <li>- Synthèses des colloque, ateliers et des restitutions</li> </ul>	- Les ministères de tutelles sont associés et participent au processus de révision.
R.	4.1	Une plateforme consultative d'orientation et suivi intermédiaire entre acteurs anime une réflexion sur le renforcement de la FAR en RDC.	NA	- Au moins 12 de compte-rendu sont produits et partagés par la plateforme.	- Compte rendu des réunions de la plateforme de coordination.	- La plateforme est opérationnalisée et compétente.
A.	4.1.1	Mise en place et opérationnalisation de la plateforme consultative.				Equipe projet + PCOSI
A.	4.1.2	Organisation d'un atelier d'échange sur la durabilité des investissements et la question du genre.				Equipe projet + PCOSI
S.A.		Mise en place d'un dispositif, de capitalisation, d'identification et d'actualisation des besoins en FAR.				Equipe projet + PCOSI
S.A.		Elaboration d'un plan de rénovation de la FAR et de mise à l'échelle de l'expérience (textes réglementaires, programmes, formation des formateurs, insertion professionnelle, etc.).				Equipe projet + PCOSI
A.	4.1.3	Organisation d'un atelier national de présentation et de validation des résultats du projets et de la stratégie nationale FAR.				Equipe projet + PCOSI

R.	4.2	Un système de gestion, suivi-évaluation, capitalisation et communication du projet est mis en œuvre.	NA	- La base de données des indicateurs du projet est actualisée de façon mensuelle et partagée sur le site internet du projet. - Au moins 10 publications par an sont partagées sur le site internet du projet.	- Site internet du projet - Rapports mensuels de suivi, d'évaluation et de capitalisation.	- Les ressources sont disponibles par le projet.
A.	4.2.1	Elaboration et validation des documents de gestion administrative, financière et organisationnelle du projet.				Equipe projet
A.	4.2.2	Mise en place d'un système de gestion, suivi-évaluation (COPIL + MEAL).				COPIL + MEAL
A.	4.2.3	Conduite d'une évaluation à mi-parcours du projet.				COPIL + MEAL
A.	4.2.3	Conduite d'une étude finale sur les effets et les impacts du projet.				Expertise externe
A.	4.2.4	Conception et mise en ligne d'une bibliothèque dématérialisée.				Expertise externe
A.	4.2.5	Conception et réalisation d'outils de communication divers (site internet, flyer, carte de visite, kakemono...)				Equipe projet + expertise externe
R.	4.3	Le personnel des institutions de FAR sont formés notamment pour mieux appréhender et intégrer la dimension genre dans la gestion des établissements et participent au transfert de compétences.	NA	- Au moins 20 personnels sont formés. - Les fiches d'inspection incluent une dimension genre.	- Liste de présences aux formations. - Rapports mensuels de suivi d'évaluation et de capitalisation.	- Le personnel est disponible et adhère à l'approche genre.
A.	4.3.1	Renforcement des capacités des inspecteur.trice.s et du personnel des instituts les thématiques centrales du genre (violences basées sur le genre, Santé Sexuelle et Reproductive).				Equipe
A.	4.3.2	Favoriser l'accompagnement de l'IFA par Agence Nationale d'Assurance Qualité (ANAQ) dans le cadre de son alignement au LMD.				A définir
R.	4.4	Un programme de Recherche-action est conçu et mis en œuvre en lien avec les besoins du territoire	NA	- Au moins 4 articles sont publiés dans des revues internationales. - Les résultats des études sont publiés et partagés par les	- Rapport d'activités des instituts. - Synthèses des ateliers de restitutions et du colloque	- La communication entre les instituts techniques et supérieurs est adéquate. - Le personnel enseignant échange

				instituts à un large public.		de manière régulière avec les PP du territoire avec une attention particulière portée aux agriculteurs.trices.
A.	4.4.1	Réalisation d'un diagnostic intégré du territoire				IFA + ISDR + ISAGE + expertise complémentaire pour aboutir une publication
A.	4.4.2	Réalisation d'études filières en lien avec les conclusions du diagnostic du territoire				IFA + ISDR + ISAGE + expertise complémentaire pour aboutir à une publication
A.	4.4.3	Organisation de colloque international				Equipe projet + IFA + ISDR + ISAGE
A.	4.4.5	Mise en œuvre d'un programme de R&A				
S.A.		Mise en place d'un atelier de multiplication d'alevins (IFA)				
S.A.		Etude sur la transition entre le secondaire FAR et le supérieur FAR.				
S.A.		Mise en place d'essais de greffage en lien avec la problématique de pathogène du sol (culture vivrière)				
S.A.		Multiplication et distribution de semences améliorées				
S.A.		Multiplication et distribution d'arbres à forte valeur ajoutée nutritive et / ou économique (bananier méthode PIF, arbres fruitiers...)				
S.A.		Multiplication et distribution de boutures de manioc tolérantes / résistante aux maladies				
S.A.		Extension du projet WAVE aux ITA partenaire				
S.A.		Conception test et vulgarisation de biopesticide et engrais liquides organiques				



13.3. Annexe 3 – Evaluation des besoins financiers relatifs aux infrastructures

N°	Désignation	Prix total	Ventilation	Détail du budget	Nombre d'élèves	Ratio par élève	Nombre de m2	Ratio par m2
1	ITA YANGAMBI	348 412,40 \$	Construction & rénovation	275 026,00 \$	296	1 177 \$	575	606 \$
			Equipement	20 550,00 \$				
			Prestation intellectuelle	44 336,40 \$				
			Frais et règlement divers	8 500,00 \$				
2	ITA YANONGE	358 782,06 \$	Construction & rénovation	296 434,40 \$	141	2 545 \$	953	376 \$
			Equipement	15 550,00 \$				
			Prestation intellectuelle	46 797,66 \$				
			Frais et règlement divers	- \$				
3	ITA MAENDELEO	116 939,50 \$	Construction & rénovation	98 480,00 \$	38	3 077 \$	106	1 103 \$
			Equipement	250,00 \$				
			Prestation intellectuelle	14 809,50 \$				
			Frais et règlement divers	3 400,00 \$				
4	ITA SIMISIMI	121 751,45 \$	Construction & rénovation	97 710,82 \$	151	806 \$	345	353 \$
			Equipement	8 160,00 \$				
			Prestation intellectuelle	15 880,62 \$				
			Frais et règlement divers	- \$				
5	IFA YANGAMBI	735 351,84 \$	Construction & rénovation	635 001,60 \$	712	1 033 \$	1729	425 \$
			Equipement	- \$				
			Prestation intellectuelle	95 250,24 \$				
			Frais et règlement divers	5 100,00 \$				
<b>Sous-Total A</b>		<b>1 681 237,25 \$</b>		<b>1 681 237,25 \$</b>	<b>664</b>	<b>1 901 \$</b>	<b>1979</b>	<b>610 \$</b>
<b>Moyenne</b>								

13.4. Annexe 4 : Première mouture de budget réunissant les 2 composante avec un seul MOA (ENABEL)

Rubriques budgetaire		Unité	Quant.	P.U.	Total	%	Commentaires
<b>1</b>	<b>Dimensionnement RH</b>				<b>1 658 640</b>	<b>21%</b>	
	<b>Gestion de projet</b>				<b>1 029 840</b>	<b>13%</b>	
	<b>Tâches technique</b>				<b>628 800</b>	<b>8%</b>	
<b>1.1</b>	<b>Opérationnel</b>				<b>933 000</b>	<b>12%</b>	
<b>1.1.1</b>	<b>Affectée à la gestion de projet</b>				<b>427 200</b>	<b>5%</b>	
C1	Intervention Manager - Exp	Homme mois	48	1 900	91 200	1%	A 10%
C1/C2	Expert - Chargé de projet et Expert en ingénierie de formation / pédagogie (A5)	Homme mois	48	4 500	216 000	3%	A 100%. Afin de mieux justifier le rôle du chargé de projet nous proposons de mutualiser son poste avec celui de l'ingénieur en formation. Cela donnerait un rôle plus opérationnel au CP.
C2	Coordinateur du projet (national)	Homme mois	48	2 500	120 000	86%	Disponibilisé par l'IFA. A temps plein
<b>1.1.2</b>	<b>Affectée aux tâches techniques</b>				<b>505 800</b>	<b>6%</b>	
C1/C2	Expert agronome/entrepreneuriat rural - EDUT (A4)	Homme mois	36	3 300	118 800	1%	Était à 25% passe à 100%: en charge du suivi et de l'accompagnement technique: des ITA (AGR/jardin pédagogique/formations technique/préparation de fiche technique...), des projets d'insertions et participe aux efforts d'évaluation et de capitalisation. Il participe aussi à l'estimation des besoins d'expertises à la rédaction des TDR et au suivi des missions

							thématiques. En fonction il peut être inclus dans le jury des projets d'insertion.
C1/C2	Expert Ingénierie de formation/pédagogie - EDUT (A4)	Homme mois	36	0	-	0%	Était à 25%, poste mutualisé avec le suivi
C1/C2	Expert vétérinaire (A4)	Homme mois	36	3 300	118 800	1%	Était à 25% passe à 100%: en charge du suivi et de l'accompagnement technique: des ITA (AGR/jardin pédagogique/formations technique/préparation de fiche technique...), des projets d'insertions et participe aux efforts d'évaluation et de capitalisation. Il participe aussi à l'estimation des besoins d'expertises à la rédaction des TDR et au suivi des missions thématiques. En fonction il peut être inclus dans le jury des projets d'insertion.
C1/C2	Expert infrastructure (A4)	Homme mois	24	2 475	59 400	1%	Était à 100%: Au vue des travaux à effectuer : 2 constructions + rénovations nous proposons de passer à 75%
C1/C2	ATN genre & communication (A3)	Homme mois	36	2 500	90 000	1%	Ce poste passe à 100% compte tenu de l'enjeu transversal genre important
C1/C2	Expert suivi évaluation et capitalisation (A4)	Homme mois	36	3 300	118 800	1%	A 100%. Non inclus dans l'offre d'Enabel: Profit eval + expertise en comptabilité gestion. En charge du SEC du projet + suivi admin et fin des ITA et des AGR + assure le suivi des bourses au niveau des ITA et des familles
<b>1.2</b>	<b>Support</b>				<b>651 240</b>	<b>8%</b>	
<b>1.1.1</b>	<b>Affectée à la gestion de projet</b>				<b>602 640</b>	<b>8%</b>	
C1/C2	Responsable Logistique (A1)	Homme mois	48	480	23 040	0%	Temps partiel
C1/C2	Logisticien / Magasin (B4)	Homme mois	48	390	18 720	0%	Temps partiel
C1/C2	Nettoyeuse (B1)	Homme mois	96	650	62 400	1%	Pour 2 bureaux

C1/C2	Technicien TIC (A1)	Homme mois	48	480	23 040	0%	Temps partiel
C1/C2	Chauffeur 1 (B2)	Homme mois	48	900	43 200	1%	Temps plein
C1/C2	Acheteur public (A2)	Homme mois	48	0	-	0%	
C1/C2	Comptable (A1)	Homme mois	48	1 600	76 800	1%	Temps plein
C1/C2	Caissière (B4)	Homme mois	48	390	18 720	0%	Temps partiel
C1/C2	Archiviste (B3)	Homme mois	48	315	15 120	0%	Temps partiel
C1/C2	Secrétaire Coordination & Point focal RH (B4)	Homme mois	48	300	14 400	0%	Temps partiel
C1/C2	RAF ST / CI (A4)	Homme mois	48	1 650	79 200	1%	Temps partiel
C1/C2	RAF (A4)	Homme mois	48	0	-	0%	Temps partiel
C1/C2	RAFI - Exp	Homme mois	48	2 850	136 800	2%	Temps partiel
C1/C2	Coordonnateur Provincial	Homme mois	48	1 900	91 200	1%	Temps partiel
<b>1.1.2</b>	<b>Affectée aux tâches techniques</b>				<b>48 600</b>	<b>1%</b>	
C1/C2	Conducteur canot rapide (B3)	Homme mois	48	158	7 560	0%	Temps partiel
C1/C2	Assistante Marchés publics (A1)	Homme mois	48	480	23 040	0%	Temps partiel
C1/C2	Subsides (A2)	Homme mois	36	500	18 000	0%	Temps partiel
<b>1.3</b>	<b>Représentation</b>				<b>74 400</b>	<b>1%</b>	
<b>1.1.2</b>	<b>Affectée aux tâches techniques</b>				<b>74 400</b>	<b>1%</b>	
C1/C2	ECT agriculture - Exp	Homme mois	48	0	-	0%	
C1/C2	ECA - Expert en contractualisation	Homme mois	48	950	45 600	1%	Temps partiel

C1/C2	Senior controler - Exp	Homme mois	48	0	-	0%	
C1/C2	Gestionnaire Marché public (A2)	Homme mois	48	600	28 800	0%	Passé à 30%. Temps partiel
<b>2</b>	<b>Fournitures, produits de base et matériaux (gestion projet)</b>				<b>214 400</b>	<b>3%</b>	
<b>2.1</b>	<b>Bureaux</b>				<b>62 000</b>	<b>1%</b>	
C1/C2	Equipement des bureaux	Forfait	1	25 000	25 000	0%	Confirmer que l'IFA peut mettre à disposition des bureaux
C1/C2	Aménagement des bureaux	Forfait	1	17 000	17 000	0%	Pour l'IFA inclus dans les travaux de rénovation
C1/C2	Frais d'expédition	Forfait	1	20 000	20 000	0%	
<b>2.2</b>	<b>Matériel divers</b>				<b>152 400</b>	<b>2%</b>	
C1/C2	Matériel et fournitures informatiques	Forfait mensuel	48	600	28 800	0%	
C1/C2	Internet et frais téléphoniques	Forfait mensuel	48	875	42 000	1%	
C1/C2	Matériel de communication	Forfait mensuel	48	200	9 600	0%	
C1/C2	Gardiennage	Forfait mensuel	96	700	67 200	1%	Pour 2 bureaux
C1/C2	Matériel (autre) et petit équipement	Forfait mensuel	48	100	4 800	0%	
<b>3</b>	<b>Equipements, vehicules et mobilier, amortissement compris</b>				<b>327 800</b>	<b>4%</b>	
	<b>Gestion de projet</b>				<b>245 600</b>	<b>3%</b>	
	<b>Tâches technique</b>				<b>82 200</b>	<b>1%</b>	
<b>3.1</b>	<b>Véhicules et motos</b>				<b>110 000</b>	<b>1%</b>	
<b>3.2.1</b>	<b>Affectée à la gestion de projet</b>				<b>110 000</b>	<b>1%</b>	

C1/C2	Toyota land Cruiser totalement équipée (y inclus taxes)	Voiture	2	43 000	86 000	1%	
C1/C2	Motos (y inclus taxes)	Moto	6	4 000	24 000	0%	4 motos ITA / 2 motos IFA
<b>3.2</b>	<b>Fonctionnement bureaux</b>				<b>155 400</b>	<b>2%</b>	
<b>3.2.1</b>	<b>Affectée à la gestion de projet</b>				<b>73 200</b>	<b>1%</b>	
C1	Location de bureau	Forfait mensuel	48	925	44 400	1%	Confirmer que l'IFA peut mettre à disposition des bureaux
C1/C2	Générateur	Forfait mensuel	48	600	28 800	0%	
<b>3.2.2</b>	<b>Affectée aux tâches techniques</b>				<b>82 200</b>	<b>1%</b>	
C1/C2	Frais bancaires	Forfait mensuel	48	125	6 000	0%	
C1/C2	Frais d'expédition	Forfait mensuel	48	250	12 000	0%	
C1/C2	Entretiens et réparations matériel et mobilier	Forfait mensuel	48	100	4 800	0%	
C1/C2	Frais de cantine	Forfait mensuel	48	75	3 600	0%	
C1/C2	Électricité, mazout, gaz, eau	Forfait mensuel	48	100	4 800	0%	
C1/C2	Assurance	Forfait mensuel	48	175	8 400	0%	
C1/C2	Fourniture	Forfait mensuel	48	100	4 800	0%	
C1/C2	Frais de voyage (déplacement/perdiem).	Forfait mensuel	48	688	33 000	0%	
C1/C2	Formation du staff local	Forfait mensuel	48	100	4 800	0%	
<b>3.3</b>	<b>Fonctionnement véhicules et bateaux</b>				<b>62 400</b>	<b>1%</b>	
<b>3.2.1</b>	<b>Affectée à la gestion de projet</b>				<b>62 400</b>	<b>1%</b>	
C1/C2	Fonctionnement véhicules	Forfait mensuel	48	500	24 000	0%	

C1/C2	Entretiens et réparations matériel roulant	Forfait mensuel	48	800	38 400	0%	
<b>4</b>	<b>Activités</b>				<b>2 195 000</b>	<b>27%</b>	
4.1	<b>La gouvernance des instituts de formation se renforce à travers le développement de compétences en gestion, en planification et en institutionnalisation du genre.</b>				<b>250 000</b>	<b>3%</b>	
4.1.1	<b>Les instituts mettent en place un projet d'établissement qui prend en considération les besoins spécifiques des filles/femmes et des territoires tout en intégrant les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la réalisation des résultats attendus sur la base d'un modèle économique pérenne.</b>	Forfait	1	50 000	<b>50 000</b>	<b>1%</b>	Réalisation d'ateliers sur place (restauration, perdiem éventuel, transport)
4.1.2	<b>Les parties prenantes des territoires sont sensibilisées pour devenir des acteurs clés dans la conception et la réalisation du projet d'établissement et sont intégrés dans sa gouvernance.</b>	Forfait	1	25 000	<b>25 000</b>	<b>0%</b>	
4.1.3	<b>La gestion administrative, financière et des ressources humaines (RH) des instituts est structurée et assure une gestion transparente et inclusive des moyens humains et financiers.</b>	Forfait	1	25 000	<b>25 000</b>	<b>0%</b>	
4.1.4	<b>Les organes décisionnels des instituts assurent une participation effective et équitable des femmes dont les capacités sont renforcées.</b>	Forfait	1	25 000	<b>25 000</b>	<b>0%</b>	

4.1.5	Les instituts mettent en place des AGR à but pédagogique qui contribuent à une partie du financement de leurs besoins.	Forfait	1	125 000	125 000	2%	1 AGR par institut + frais de fonctionnement pour 1 à 2 années. Correspond à des petites unités de transformation (25 000 euros / institut)
4.2	Les élèves accèdent à un environnement propice au développement des compétences techniques et professionnelles qui garantit un accès égalitaire.				595 000	7%	
4.2.1	Les instituts mettent à disposition de leurs élèves des matériels pédagogiques et didactiques adaptés et disposent d'infrastructures répondant aux besoins de formation.	Forfait	1	150 000	150 000	2%	Matériels, pédagogique et didactique uniquement.
4.2.2	Les étudiant.e.s accèdent à des services qui assurent leur rétention, leur réussite et promeuvent l'égalité.	Forfait	1	225 000	225 000	3%	
4.2.3	Les programmes de formation théorique et les modules de formation pratiques sont adaptés pour assurer le développement des compétences techniques et professionnelles en adéquation aux enjeux économiques, agroécologiques, climatiques et aux besoins du marché de l'emploi et des caractéristiques territoriales.	Forfait	1	20 000	20 000	0%	
4.2.4	Des modules pratiques d'agriculture durable sont mis en place et répondent aux enjeux économiques et environnementaux.	Forfait	1	100 000	100 000	1%	Matériel aratoire, semences, plants... (20 000 euros / institut ou 5000 euros)



4.2.5	Les élèves accèdent à des stages qui participent au renforcement de leurs compétences académiques et professionnelles.	Forfait	1	20 000	20 000	0%	
4.2.6	Le personnel enseignant est en mesure d'assurer une formation théorique et pratique de qualité.	Forfait	1	80 000	80 000	1%	
4.3	Les jeunes diplômé.e.s rencontrent des conditions favorables à leur insertion professionnelle ou à la poursuite du cursus universitaire.				950 000	12%	
4.3.1	Des projets professionnels d'insertion (PPDI) sont portés par les étudiant.e.s et facilitent l'insertion professionnelle.	Forfait	1	400 000	400 000	5%	
4.3.2	Des mécanismes favorisant la poursuite des études sont mis en place.	Forfait	1	250 000	250 000	3%	
4.3.3	Les instituts assurent un accompagnement technique agricole au niveau des communautés.	Forfait	1	250 000	250 000	3%	
4.3.4	Les liens avec les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) du territoire sont renforcés pour faciliter l'accès aux services agricoles et l'accès au crédit.	Forfait	1	50 000	50 000	1%	
4.4	Des modalités de pérennisation technique, institutionnelle et financière du dispositif de FAR sont identifiées aboutissant à l'élaboration d'un document cadre coconstruite et cohérente avec les dispositions nationales.				400 000	5%	
4.4.1	Une plateforme consultative d'orientation et suivi	Forfait	1	150 000	150 000	2%	

	intermédiaire entre acteurs anime une réflexion sur le renforcement de la FAR en RDC.						
4.4.2	Un système de gestion, suivi-évaluation, capitalisation et communication du projet est mis en œuvre.	Forfait	1	150 000	150 000	2%	
4.4.3	Le personnel des institutions de FAR sont formés notamment pour mieux appréhender et intégrer la dimension genre dans la gestion des établissements et participent au transfert de compétences.	Forfait	1	50 000	50 000	1%	
4.4.4	Un programme de Recherche Action est conçu et mise en œuvre en lien aux besoins du territoire	Forfait	1	50 000	50 000	1%	
<b>5</b>	<b>Services contractuels</b>				<b>2 692 237</b>	<b>34%</b>	Inclus les besoins d'infrastructures
5.1	Ressources humaines - AMO/AT				<b>306 000</b>	<b>4%</b>	
C2	Coordinateur de projet FAR (int.)	Forfait mensuel	48	1 875	90 000	180%	Temps partiel / non-résident
C2	Chef de Projet (national)	Forfait mensuel	48	4 500	216 000	432%	Temps plein : expert en ingénierie de formation
5.2	Assistance Technique				<b>2 386 237</b>	<b>30%</b>	
5.2.1	Missions d'appui technique AMO-AT				<b>705 000</b>	<b>9%</b>	
C1/C2	Accompagnement à l'élaboration ou à l'actualisation des projets de développement des établissements.	Forfait	1	40 000	40 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Co-élaboration d'un business plan relatif aux AGR.	Forfait	1	40 000	40 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Evaluation des programmes de formation existants et identification	Forfait	1	75 000	75 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)

	des écarts pédagogiques pour l'intégration des nouveaux contenus.						
C1/C2	Appui à la définition et au développement des contenus complémentaires.	Forfait	1	75 000	75 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Appui à la co-construction des outils et supports méthodologiques de planification, de mise en œuvre des formation (cours théoriques, pratiques, stage, etc.), de suivi et d'évaluation des apprentissages avec l'implication des inspecteurs.	Forfait	1	75 000	75 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Appui à la co-construction des modules de formation pratique avec une attention particulière sur les thématiques en lien avec le développement durable.	Forfait	1	75 000	75 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Evaluation des besoins en compétences dans chaque institut (Proposition : Détermination participative d'un programme de formation continue et thématique par institut).	Forfait	1	75 000	75 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Formation pédagogique des enseignants sur l'approche par compétence intégrant le genre.	Forfait	1	75 000	75 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Conduite d'une étude définissant les conditions et les modalités d'appui à l'insertion des diplômés porteurs de projet avec une attention particulière portée sur les étudiantes.	Forfait	1	40 000	40 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Conduite d'une étude finale sur les effets et les impacts du projet + atelier de restitution.	Forfait	0		-	0%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)

C1/C2	Conception et mise en ligne d'une bibliothèque dématérialisée.	Forfait	1	75 000	75 000	1%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C1/C2	Conception et réalisation d'outils de communication divers (site internet, flyer, carte de visite, kakemono...)	Forfait	1	30 000	30 000	0%	Expertise locale
C1/C2	Mission d'appui à l'élaboration d'un plan E&S	Forfait	1	30 000	30 000	0%	Expertise locale selon les besoins identifiés par l'expert E&S
C1/C2	Réalisation d'un diagnostic du territoire intégré	Forfait	1	50 000	50 000	63%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
C2	Réalisation d'études filières en lien avec les conclusions du diagnostic du territoire	Forfait	1	50 000	50 000	63%	Expertise complémentaire (int. et / ou nat.)
<b>5.2</b>	<b>Infrastructure et équipement pour les instituts</b>				<b>1 681 237</b>	<b>21%</b>	
C1/C2	Construction & rénovation	Forfait	1	1 402 653	1 402 653	18%	
C1/C2	Équipement	Forfait	1	44 510	44 510	1%	
C1/C2	Prestation intellectuelle	Forfait	1	217 074	217 074	3%	
C1/C2	Frais et règlement divers	Forfait	1	17 000	17 000	0%	
<b>6</b>	<b>Frais généraux de fonctionnement et autres frais directs</b>				<b>251 300</b>	<b>3%</b>	
<b>6.1</b>	<b>Audits techniques et financiers</b>				<b>140 000</b>	<b>2%</b>	
C1/C2	Évaluations mi-parcours et finale	Nombre d'éval.	2	40 000	80 000	1%	
C1/C2	Control-Audit annuel	Nombre d'audits	4	15 000	60 000	1%	
<b>6.2</b>	Reserve (fonds de sécurité)				<b>50 000</b>	<b>1%</b>	
C1/C2	Reserve (fonds de sécurité)	Forfait	1	50 000	50 000	1%	

<b>6.3</b>	Communication				<b>61 300</b>	<b>1%</b>	
C1/C2	Communication	Forfait	1	61 300	61 300	1%	Inclus site internet du projet + abonnement + kakimono + flyer + cartes de visites...
<b>7</b>	<b>Coûts totaux du programme</b>				<b>7 339 377</b>	<b>92%</b>	
<b>8</b>	<b>Frais administratifs - coût d'appui indirects</b>			9,00%	<b>660 544</b>	<b>8%</b>	
	<b>TOTAL</b>				<b>7 999 921</b>	<b>100%</b>	
	<b>TOTAL coût de gestion (RH + frais divers)</b>				<b>1 741 140</b>	<b>22%</b>	
	<b>TOTAL coûts prévisionnels relevant de la mise en œuvre</b>				<b>711 000</b>	<b>9%</b>	
	<b>TOTAL coûts prévisionnels AMO-AT</b>				<b>1 011 000</b>	<b>13%</b>	

