# RESUME EXECUTIF

## MTR RDC1088811 PRECOB

La revue à mi-parcours a été entreprise au niveau central à Kinshasa et aussi dans la Province du Bandundu et du Katanga afin de bien appréhender les liens avec les antennes provinciales et les synergies avec les interventions des programmes provinciaux. Il est cependant à noter que l'évaluation était handicapée en ce qui concerne les niveaux des premiers outputs/outcomes dans les provinces du fait des retards induits par le démarrage plus tardif que prévu de certains programmes provinciaux.

L’évaluation prend en compte le PRECOB Plan de formation et la performance requise pour une mise en œuvre effective des activités de l’organisation. Cela signifie une analyse des compétences nécessaires. Une fois que ces compétences ont été identifiées, l’organisation devra définir le ‘gap’ entre les compétences nécessaires et les compétences réellement disponibles au sein de l’organisation. C’est sur cette base que des objectifs d’apprentissage pourront être définis et un plan de formation pourra être développé.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Critères | **Cotation** | | | |
| **A** | **B** | **C** | **D** |
| Pertinence |  | **X** |  |  |
| Efficience |  | **X** |  |  |
| Efficacité |  | **X** |  |  |
| Impact |  | **X** | **X** |  |
| Durabilité |  | **X** | **X** |  |

# Conclusions et recommandations

« Le PRECOB a réussi à opérationnaliser la nouvelle approche bourses dans le contexte de la RDC, ce qui a permis au programme d’obtenir des résultats concrets. »

« Le succès se situe dans « l’introduction d’une approche « novatrice » dans le domaine de renforcement des compétences et la gestion des ressources humaines en RDC ». »

« Le décalage dans la mise en œuvre du PRECOB découle de deux facteurs importants :  
L’adaptation du DTF aux exigences opérationnelles ….et .. la mise en place des outils de pilotage du programme : outils méthodologiques et procéduraux.….l’opérationnalisation décalée (tardive) de la plupart de programmes provinciaux »

« Il est reconnu qu'il y a un nombre de risques…….. dont une grande partie tombe en dehors de la sphère de contrôle du programme.  
 Risques Externes :  
La situation politique et sécuritaire de plus en plus pénible du pays ;  
Le retard au niveau des programmes provinciaux ;  
L’ingérence politique par les autorités congolaises et belges ;  
L’absence de la réforme de l’Etat et la situation précaire au sein de l’administration (manque de budget, manque de leadership etc.) ;  
La faible qualité des IB en général ;  
Le manque de capacités et de compétences chez les partenaires directs (IB et IF);  
 Risques Internes :  
Le problème de l’hébergement avec MINAFFECI et de la qualité générale de l’environnement de travail ;  
La faible qualité du DTF et le manque de clarté des objectifs du programme …;  
La faible qualité de certains agents du programme et le manque d’outils - et avec une référence spéciale sur la comptabilité au vu de plusieurs sortes de comptes le Domino, FIT, et Navirep ce qui rend difficile d’avoir une image claire des dépenses en temps réel ;  
Le Coordonnateur ATN du Programme est maintenant seul pour gérer l'ensemble du programme…;  
Le retard dans le démarrage des programmes provinciaux et les problèmes liés à la mise en place des coordinations provinciales ont considérablement aggravé le retard dans la mise en place et le démarrage effectif du PRECOB dans les zones de concentration. » 

* **Recommandation 1:** Envisager la relocalisation de l'office PRECOB hors du ministère de la coopération et dans une zone plus neutre ;
* **Recommandation 2:** Envisager une formation supplémentaire pour le personnel administratif afin de s'assurer qu'il soit familier avec la mise à jour des outils administratifs et de planification ;
* **Recommandation 3:** Apporter un soutien RH supplémentaire à l'ATN pour gérer la charge de travail et changer la catégorie des gestionnaires des antennes (de A3 à A4) ;
* **Recommandation 4:** Intégrer les gestionnaires d’antenne au sein des coordinations provinciales de la CTB avec un lien fonctionnel et non hiérarchique avec le PRECOB bien que le choix des implantations de l’équipe du programme au niveau centralsoit judicieux.
* **Recommandation 5:** Maintenir la séparation du programme de PRECOB présent de celle du programme de bourses classiques en vue des objectifs très spécifiques de PRECOB dans le cadre du renforcement de l'efficacité nationale et locale au sein de l'administration du gouvernement. Au vu des contraintes, le Programme Bourses est obligé de se limiter au renforcement des compétences des agents des organisations bénéficiaires. Nous sommes d'accord avec l’évaluation du Rapport 2014 que: « L’idée de mélanger des bourses classiques avec des programmes de renforcement des compétences et/ou des capacités, ne peut que créer la confusion chez les partenaires.” En outre, des réunions avec des hauts fonctionnaires du gouvernement confirment nos conclusions.
* **Recommandation 6:** Un appui pour un programme de “bourse classique” séparé et distinct est recommandé, pour s'assurer que les objectifs et les résultats ne soient pas compromis et demeurent atteignables.
* **Recommandation 7:** Au niveau opérationnel, organiser les séminaires de formations de préférence pendant les vacances pour ne pas perturber le calendrier scolaire ;
* **Recommandation 8:** Plaider auprès du ministère pour la mise en place du matériel nécessaire pour permettre de mettre en pratique ce qu’ils ont appris ;
* **Recommandation 9:** Continuer le renforcement des capacités, qui pourrait comprendre une révision de la durée de chaque module de formation, et de promouvoir la gestion en mettant l’accent sur l’accompagnement de suivi ;
* **Recommandation 10:** Promouvoir la gestion en mettant l’accent sur l’accompagnement de suivi axé sur l’impact sur le long terme et qui permettrait l’atteinte des outputs.
* **Recommandation 11:** Renforcer les mécanismes de coopération existants entre les bailleurs de fonds afin de permettre une véritable coopération au niveau opérationnel. C’est important que le PRECOB informe les autres bailleurs de fonds sur une base régulière de leurs programmes de bourses / renforcement organisationnel pour garantir la complémentarité et un alignement des initiatives. Cela a été porté à la connaissance de l'équipe d'évaluation par le président du groupe des bailleurs de fonds ;
* **Recommandation 12:** Intégrer les volets de renforcement des compétences sous les auspices du programme de PRECOB pour toutes les interventions de la CTB.

# Enseignements tirés

Il y a quatre éléments clés favorisant un développement effectif des capacités :

* L'amélioration des compétences et la performance des apprenants individuels chargés de la planification et de gestion ;
* L'amélioration de la performance organisationnelle, pour repenser le mandat, la structure et la gestion interne des unités d'organisation au sein de laquelle les apprenants individuels travaillent - au niveau du ministère et au niveau de province et du district ;
* L'amélioration de l'administration publique à laquelle les unités appartiennent, par la réflexion, entre autres, sur le rôle de la fonction publique, les règles de gestion de la fonction publique ;
* L'amélioration du contexte social, économique et politique dans lequel les apprenants travaillent et dans lequel les systèmes éducatifs/agricoles/infrastructurels se développent, en limitant les contraintes et le renforcement des incitations au sein de l'environnement externe.