

EVALUATION A MI-PARCOURS DU PROJET JOB BOOSTER SEC

RAPPORT FINAL

Novembre 2022



Société Africaine d'Etudes et de Conseils
(SAEC)

Sise cité 1200 logements, Villa N° 778,
Rue Mgr Jean Baptiste KIENDREBEOGO
06 BP 9726 Ouagadougou 06 Tél. : + (226) 25
36 26 81/ 70 25 97 04

E-Mail : saccburkina@yahoo.fr

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES FIGURES	7
LISTE DES GRAPHIQUES	7
1 INTRODUCTION ET CONTEXTE	8
2 DESCRIPTION DE LA METHODOLOGIE UTILISEE	16
2.1 LA PREPARATION DE LA MISSION	16
2.1.1 <i>La revue documentaire</i>	16
2.1.2 <i>L'échantillonnage</i>	17
2.1.3 <i>Elaboration et validation des outils de collecte</i>	18
2.1.4 <i>La rencontre de cadrage de la mission</i>	18
2.2 LA COLLECTE, LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES DONNEES	18
2.2.1 <i>Personnel et déroulement prévisionnel de l'enquête terrain</i>	19
2.2.2 <i>La formation des agents de collecte des données</i>	19
2.2.3 <i>La conduite des opérations de collecte</i>	19
2.2.4 <i>Traitement et analyse des données</i>	21
2.3 L'ELABORATION DU RAPPORT D'EVALUATION	21
3 CONSTATATIONS	22
3.1 PERTINENCE	22
3.1.1 <i>Validation de la ToC : dans quelle mesure notre théorie du changement est-elle toujours valide ?</i> ..	22
3.1.2 <i>Besoins du groupe cible : Le projet Job Booster SEC répond-t-il aux besoins réels et priorités du groupe cible ?</i>	23
3.2 COHERENCE	25
3.2.1 <i>Cohérence interne : Dans quelle mesure JB-SEC est-il en cohérence avec les autres interventions des membres du Consortium ?</i>	25
3.2.2 <i>Cohérence externe : Dans quelle mesure JB-SEC s'aligne-t-il sur les plans et politiques au niveau national et régional et est-il complémentaire des initiatives déjà existantes dans ses zones d'intervention ?</i>	26
3.3 EFFICACITE.....	27
3.3.1 <i>Quel est le niveau de réalisation de l'objectif général ?</i>	27
3.3.2 <i>Quel est le niveau de réalisation des résultats ?</i>	28
3.4 EFFICIENCE.....	28
3.4.1 <i>Efficiéce de l'approche Job Booster à l'égard du travail digne : L'approche marché de Job Booster est-elle réussie et durable ? Dans quelle mesure le soutien au travail indépendant aide-t-il les clients à développer des options durables de travail digne (Le travail digne est un travail qui a du sens, qui responsabilise le jeune et qui lui garantit de bonnes conditions de vie et de travail) ?</i>	28
3.4.2 <i>Efficiéce de la formation dispensée : Dans quelle mesure les techniques et compétences apprises sont adaptées au marché de travail de 2022 et au-delà ?</i>	30
3.4.3 <i>Efficiéce de la structure organisationnelle : La structure organisationnelle de l'équipe du projet est-elle appropriée ?</i>	31
3.4.4 <i>Efficiéce de l'exécution physique des activités : Quel est le niveau d'exécution physique des activités prévues ?</i>	31
3.4.5 <i>Efficiéce de l'exécution financière : Quel est le niveau d'exécution financière du projet ?</i>	31
3.4.6 <i>Efficiéce du système de suivi-évaluation : Le système de suivi-évaluation suit-il avec précision les résultats indiqués dans la théorie du changement et oriente-t-il l'apprentissage au sein du projet ?</i>	31
3.5 IMPACT	32
3.5.1 <i>Quels sont les effets actuels du projet perçus par le groupe cible ?</i>	32

3.5.2	<i>Y a-t-il des effets secondaires prévus et imprévus (négatifs ou positifs) sur le groupe cible et au-delà du groupe cible ?</i>	33
3.6	QUESTIONS TRANSVERSALES	34
3.6.1	<i>Toutes les questions transversales (genre, lutte contre la corruption, climat et environnement, droits de l'homme, l'insécurité) sont-elles suffisamment prises en compte dans le programme ?</i>	34
3.7	DURABILITE	36
3.7.1	<i>Financement basé sur les résultats : L'approche de financement axé sur les résultats (FAR) est-elle bien établie au sein de JB ?</i>	36
3.7.3	<i>Quelles sont les garanties de la pérennisation de l'action du projet ?</i>	36
3.8	SATISFACTION.....	37
3.8.1	<i>Satisfaction des parties prenantes : dans quelle mesure les différentes parties prenantes sont-elles satisfaites ?</i>	37
4	ANALYSE.....	39
4.1	ANALYSE DE LA PERTINENCE DU PROJET	39
4.2	ANALYSE DE LA COHERENCE	39
4.3	ANALYSE DE L'EFFICACITE	39
4.4	ANALYSE DE L'EFFICIENCE	40
4.5	ANALYSE DE L'IMPACT	42
4.6	ANALYSE DES QUESTIONS TRANSVERSALES	42
4.7	ANALYSE DE LA DURABILITE.....	42
4.8	ANALYSE DE LA SATISFACTION	42
5	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	43
5.1	CONCLUSIONS.....	43
5.2	RECOMMANDATIONS	43
6	ANNEXES	45
6.1	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	45
6.2	LISTE DES TABLEAUX STATISTIQUES	45
6.3	LES OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES	61
6.3.1	<i>Questionnaire adressé aux bénéficiaires</i>	61
6.3.2	<i>Guide d'entretien avec les membres du Consortium</i>	72
6.3.3	<i>Guide d'entretien avec les membres de l'équipe de projet</i>	74
6.3.4	<i>Guide d'entretien avec le secteur privé, les fournisseurs de formations et les coachs</i>	78
6.3.5	<i>Guide de discussions focalisées avec les bénéficiaires</i>	82
6.3.6	<i>Guide de discussions focalisées avec les bénéficiaires (2ème cohorte)</i>	84
6.3.7	<i>Guide d'entretien avec les parents et dirigeants communautaires</i>	86
6.3.8	<i>Termes de référence</i>	88

SIGLES ET ABBREVIATIONS

CNJ-BF	Conseil National de la Jeunesse du Burkina Faso
CSD-TEPS	Cadre Stratégique de Dialogue « Travail, Emploi et Protection Sociale »
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
ENK	Ambassade du Royaume des Pays-Bas
FAR	Financement axé sur les résultats
IMF	Institution de microfinance
JBBF	Job Booster Burkina Faso
JB-SEC	Job-Booster Sahel Est Centre-nord
OCB	Organisation communautaire de base
ONG	Organisation non gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
PDI	Personne déplacée interne
PI	Influence sur les politiques
PMEAL	Planning, Monitoring, Evaluation, Accountability and Learning
PNDES	Plan National de Développement Économique et Social
PS-TEPS	Politique sectorielle « Travail, emploi et protection sociale »
RAMU	Régime d'Assurance Maladie Universelle
RCPB	Réseau des caisses populaires du Burkina
SNE	Stratégie Nationale de l'Emploi
SPONG	Secrétariat Permanent des ONG du Burkina Faso
ToC	Theory of Change
TRE	Technique de Recherche d'Emploi

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : RESSOURCES ECONOMIQUES DU SAHEL	9
TABLEAU 2 : RESSOURCES ECONOMIQUES DU CENTRE NORD	9
TABLEAU 3 : REPARTITION DE L'ÉCHANTILLON TOTAL PAR REGION	17
TABLEAU 4 : REPARTITION DE L'ÉCHANTILLON DES REGIONS SELON LE GENRE	18
TABLEAU 5 : REPARTITION DE L'ÉCHANTILLON ENQUETE PAR REGION ET SELON LE GENRE	20
TABLEAU 6 : REPARTITION DES FOCUS GROUP REALISES PAR REGION	20
TABLEAU 7 : REPARTITION DES ENTRETIENS REALISES PAR REGION	20
TABLEAU 8 : BESOINS PRIORITAIRES CITES PAR LES JEUNES ENQUETES	24
TABLEAU 9 : REPARTITION DES JEUNES SELON QU'ILS PENSENT QUE LE PROJET EST PERTINENT ET A MEME DE CONTRIBUER A AMELIORER LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE	24
TABLEAU 10 : REPARTITION DE LA FORME JURIDIQUE DES ENTREPRISES DES ENTREPRENEURS INDEPENDANTS AU 30 JUIN 2022	27
TABLEAU 11 : NIVEAU DE REALISATION DES RESULTATS AU 30 JUIN 2022	28
TABLEAU 12 : REPARTITION DES JEUNES SELON QU'ILS PENSENT QUE L'APPROCHE DU PROJET EST PERTINENTE	30
TABLEAU 13 : FORMATIONS CITEES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI SONT INSCRITS OU ONT BENEFICIE DE FORMATIONS DANS LE CADRE DU PROJET	30
TABLEAU 14 : EQUIPE JOB BOOSTER SEC	31
TABLEAU 15 : NIVEAU D'EXECUTION FINANCIERE COMPARE AUX RESULTATS ENREGISTRES A MI-PARCOURS	31
TABLEAU 16 : CHANGEMENTS DE MENTALITES CITES PAR LES JEUNES QUE LE PROJET LEUR A APPORTES	32
TABLEAU 17 : CHANGEMENTS DANS LA VIE SOCIALE CITES PAR LES JEUNES QUE LE PROJET LEUR A APPORTES	32
TABLEAU 18 : CHANGEMENTS DANS LA VIE FAMILIALE CITES PAR LES JEUNES QUE LE PROJET LEUR A APPORTES	32
TABLEAU 19 : COMPETENCES DEVELOPPEES PAR LES JEUNES QU'ILS N'AVAIENT PAS AVANT LE PROJET	33
TABLEAU 20 : REPARTITION DES JEUNES SELON QU'ILS PENSENT QUE LE PROJET A EU DES EFFETS DE NEGATIFS SUR EUX	33
TABLEAU 21 : REPARTITION DES JEUNES SELON QU'ILS PENSENT QUE LE PROJET GARANTIT UN ACCES EQUITABLE A SES SERVICES OU NON	34
TABLEAU 22 : REPARTITION DES JEUNES SELON QU'ILS PENSENT QUE LE PROJET TRAITE LES HOMMES ET LES FEMMES DE FAÇON SIMILAIRE OU NON	34
TABLEAU 23 : REPARTITION DES JEUNES SELON QU'ILS PENSENT QUE LE PROJET FAIT DU FAVORITISME DANS LE TRAITEMENT DES BENEFICIAIRES OU NON	35
TABLEAU 24 : REPARTITION DES JEUNES SELON QU'ILS PENSENT QUE L'INSECURITE AFFECTE LE BON DEROULEMENT DU PROJET OU NON	35
TABLEAU 25 : REPARTITION DES JEUNES SELON LEUR DEGRE DE SATISFACTION DU PROJET DANS SON ENSEMBLE	37
TABLEAU 26 : REPARTITION DES JEUNES EN FONCTION DES REGIONS ET SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION DES SERVICES DES FORMATEURS ET DES COACHS	38
TABLEAU 27 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON L'AGE	45
TABLEAU 28 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LE SEXE	45
TABLEAU 29 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS SONT PDI OU NON	45
TABLEAU 30 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LEUR SITUATION MATRIMONIALE	45
TABLEAU 31 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE	45
TABLEAU 32 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LE NIVEAU D'ETUDES	46
TABLEAU 33 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LA REGION D'INTERVENTION	46
TABLEAU 34 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LA PROVINCE D'INTERVENTION	46
TABLEAU 35 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LA COMMUNE D'INTERVENTION	46
TABLEAU 36 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS AVAIENT DES PERSPECTIVES D'EMPLOI AVANT LE PROJET	47
TABLEAU 37 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS ONT BENEFICIE DE FORMATIONS AVANT LE PROJET OU NON	47
TABLEAU 38 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES QUI ONT BENEFICIE DE FORMATIONS AVANT LE PROJET SELON QUE CES FORMATIONS LEUR ONT PERMIS D'AMELIORER LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE OU NON	47
TABLEAU 39 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS ONT PARTICIPE AUX ACTIVITES DE SENSIBILISATION AU SUJET DES OPPORTUNITES D'EMPLOI OU NON	47
TABLEAU 40 : CANAUX DE SENSIBILISATION CITES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI ONT PARTICIPE ONT AUX ACTIVITES DE SENSIBILISATION	48
TABLEAU 41 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS ONT BENEFICIE OU SONT INSCRITS DANS DES FORMATIONS DANS LE CADRE DU PROJET	48
TABLEAU 42 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QUI ONT BENEFICIE OU SONT INSCRITS DANS DES FORMATIONS DANS LE CADRE DU PROJET SELON QUE LES FORMATIONS REÇUES REpondent A LEURS BESOINS OU NON	48
TABLEAU 43 : RAISONS AVANCEES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI AFFIRMENT QUE LE PROJET REpond A LEURS BESOINS	48

TABLEAU 44 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QUI ONT BENEFICIE OU SONT INSCRITS DANS DES FORMATIONS DANS LE CADRE DU PROJET SELON QU'ILS ONT CONTRIBUE AUX FRAIS DE FORMATION OU NON	49
TABLEAU 45 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES QUI N'ONT PAS CONTRIBUE AUX FRAIS DE FORMATION SELON QUE CELA A EU UN EFFET SUR LA QUANTITE ET LA QUALITE DES FORMATIONS REÇUES OU NON	49
TABLEAU 46 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS BENEFICIENT OU QU'ILS ONT BENEFICIE D'UN COACHING DANS LE CADRE DU PROJET OU NON	49
TABLEAU 47 : ELEMENTS CITES PAR LES JEUNES ENQUETES QUE LE COACHING LEUR A PERMIS DE DEVELOPPER	49
TABLEAU 48 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON L'OPTION D'EMPLOI	50
TABLEAU 49 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS ONT DEJA ELABORE UN BUSINESS PLAN AVANT LE PROJET OU NON	50
TABLEAU 50 : DECLARATIONS DES JEUNES ENQUETES QUI ONT DEJA ELABORE UN BUSINESS PLAN AVANT LE PROJET	50
TABLEAU 51 : RAISONS AVANCEES PAR LES JEUNES ENQUETES POUR JUSTIFIER LE FAIT QU'ILS N'ONT PAS ELABORE DE BUSINESS PLAN AVANT LE PROJET	51
TABLEAU 52 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS ONT ELABORE OU NON LEUR BUSINESS PLAN DANS LE CADRE DU PROJET	51
TABLEAU 53 : RAISONS EVOQUEES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI N'ONT PAS ELABORE DE BUSINESS PLAN DANS LE CADRE DU PROJET ...	51
TABLEAU 54 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS ONT PENSE OU NON A CREER UNE MICROENTREPRISE AVANT LE PROJET	51
TABLEAU 55 : DOMAINES D'ACTIVITES CITES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI AVAIENT PENSE A CREER UNE MICROENTREPRISE AVANT LE PROJET	51
TABLEAU 56 : RAISONS AVANCEES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI N'ONT PAS PENSE A CREER UNE MICROENTREPRISE AVANT LE PROJET .	53
TABLEAU 57 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS ONT CREE OU NON UNE MICROENTREPRISE DANS LE CADRE DU PROJET	53
TABLEAU 58 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES QUI ONT DEMARRE LEUR MICROENTREPRISE OU QUE CELA EST EN COURS OU QUI ONT DEJA UNE MICROENTREPRISE DANS LE CADRE DU PROJET	53
TABLEAU 59 : RAISONS EVOQUEES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI ONT OPTE POUR L'ENTREPRISE FORMELLE	54
TABLEAU 60 : RAISONS EVOQUEES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI ONT OPTE POUR L'ENTREPRISE INFORMELLE	54
TABLEAU 61 : DOMAINES D'ACTIVITES CITES PAR LES JEUNES QUI ONT DEMARRE LEUR MICROENTREPRISE DANS LE CADRE DU PROJET.....	54
TABLEAU 62 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES QUI ONT DEMARRE LEUR MICROENTREPRISE SELON QU'ILS L'ONT FAIT DANS UN DELAI DE SIX (6) MOIS OU NON APRES LA FIN DE LA FORMATION.....	55
TABLEAU 63 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES QUI ONT DEMARRE UNE MICROENTREPRISE OU QUI AVAIENT DEJA LEUR MICROENTREPRISE SELON QU'ILS PENSENT QUE LEURS REVENUS SERONT PLUS ELEVES QUE LEUR SITUATION AVANT LE PROJET	56
TABLEAU 64 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES QUI POSSEDAIENT UNE MICROENTREPRISE AVANT LE PROJET SELON QU'ILS ONT FAIT UNE DEMANDE DE CREDIT	56
TABLEAU 65 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES QUI ONT DEMARRE UNE MICROENTREPRISE OU QUI AVAIENT DEJA LEUR MICROENTREPRISE SELON QU'ILS ONT FAIT UNE DEMANDE DE CREDIT DANS LE CADRE DU PROJET.....	56
TABLEAU 66 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'IL OBTENU UN EMPLOI SALARIE APRES LES FORMATIONS OU NON	56
TABLEAU 67 : DOMAINES D'ACTIVITES CITES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI ONT OBTENU UN EMPLOI SALARIE APRES LES FORMATIONS DANS LE CADRE DU PROJET	56
TABLEAU 68 : REPARTITION DES CLIENTS QUI ONT FAIT UNE DEMANDE DE CREDIT SELON QU'ELLE ACCEPTEE OU NON	57
TABLEAU 69 : RAISONS EVOQUEES PAR LES JEUNES ENQUETES POUR JUSTIFIER LE FAIT D'AVOIR FAIT UNE DEMANDE DE CREDIT DANS LE CADRE DU PROJET.....	57
TABLEAU 70 : RAISONS EVOQUEES PAR LES JEUNES ENQUETES POUR JUSTIFIER LE FAIT DE N'AVOIR PAS FAIT DE DEMANDE DE CREDIT DANS LE CADRE DU PROJET	57
TABLEAU 71 : RAISONS EVOQUEES PAR LES JEUNES ENQUETES POUR JUSTIFIER LE FAIT QUE LEUR DEMANDE DE CREDIT A ETE ACCEPTEE ..	58
TABLEAU 72 : RAISONS EVOQUEES PAR LES JEUNES ENQUETES POUR JUSTIFIER LE FAIT QUE LEUR DEMANDE DE CREDIT N'A PAS ETE ACCEPTEE	58
TABLEAU 73 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON QU'ILS EXERCENT LEUR ACTIVITE DE MANIERE CONTINUE OU TEMPORAIRE	58
TABLEAU 74 : REPARTITION DES JEUNES ENQUETES SELON LEUR SENTIMENT QUANT A LA CAPACITE DU PROJET A ATTEINDRE SES OBJECTIFS	58
TABLEAU 75 : RAISONS PRINCIPALES EVOQUEES PAR LES JEUNES POUR JUSTIFIER LEUR OPTIMISME QUANT A LA CAPACITE DU PROJET A ATTEINDRE SES OBJECTIFS.....	59
TABLEAU 76 : RAISONS PRINCIPALES EVOQUEES PAR LES JEUNES POUR JUSTIFIER LEUR PESSIMISME QUANT A LA CAPACITE DU PROJET A ATTEINDRE SES OBJECTIFS.....	59
TABLEAU 77 : FORMATIONS CITEES PAR LES JEUNES ENQUETES QUI SONT INSCRITS OU ONT BENEFICIE DE FORMATIONS DANS LE CADRE DU PROJET	59

TABLEAU 78 : COMPETENCES DEVELOPPEES PAR LES JEUNES QU'ILS N'AVAIENT PAS AVANT LE PROJET	60
---	-----------

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : CARTE ADMINISTRATIVE DU BURKINA FASO AVEC INDICATION DE LA ZONE ET DES COMMUNES D'INTERVENTION DE JOB BOOSTER SEC	14
FIGURE 2 : CARTE INDIQUANT LES ZONES DE VOYAGE CONSEILLEES PAR EKN SELON LE NIVEAU D'INSECURITE AU BURKINA FASO	15
FIGURE 3 : THEORIE DU CHANGEMENT DU PROJET JB-SEC	23

LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1: REPARTITION DE LA SITUATION D'EMPLOI APRES FORMATION EN FIN JUIN 2022	27
--	----

1 INTRODUCTION ET CONTEXTE

Job Booster SEC (JB-SEC) est un projet qui vise à stimuler l'emploi des jeunes en général et des jeunes femmes en particulier, dans les régions du Sahel, de l'Est et du Centre-Nord (SEC) du Burkina Faso (cf. figure 1 ci-dessous).

Initiative conjointe d'un consortium de trois organisations composées du Conseil National de la Jeunesse du Burkina Faso (CNJ), du Secrétariat Permanent des ONG du Burkina Faso (SPONG) et de l'ONG néerlandaise Woord en Daad, le projet JB-SEC a une durée de trois ans allant de janvier 2021 à décembre 2023, avec une phase de démarrage qui s'est déroulée de juillet à décembre 2020.

JB-SEC a reçu une convention de cofinancement de l'Ambassade du Royaume des Pays-Bas (EKN) à Bamako au Mali par décision en date du 14 juillet 2020 du Ministre du Commerce Extérieur et de la Coopération au Développement. Des contacts sont maintenus avec le bureau de l'EKN à Ouagadougou.

L'objectif global de JB-SEC est d'améliorer les opportunités de vie en augmentant l'emploi (indépendant) pour au moins 10 000 jeunes (60% de femmes) dans trois régions du Burkina Faso (Sahel, Est, Centre Nord). Cet objectif a été fixé en tenant compte du contexte spécifique des zones d'intervention du projet. Ce contexte est principalement caractérisé par une augmentation rapide de jeunes (avec une croissance démographique supérieure à 3% par an). Cependant, cet important capital humain constitué de jeunes qui devraient participer activement à l'épanouissement de leurs familles, de leurs communautés respectives et au développement du Burkina Faso en général, est confronté à de nombreux obstacles qui tendent à compromettre le déploiement de son potentiel en matière d'insertion dans l'environnement socioéconomique au double niveau communautaire et national.

En effet, à la base, les jeunes (et en particulier les jeunes femmes) des régions SEC ont souvent des opportunités de vie limitées car les perspectives en matière d'éducation, de formation professionnelle dans ces zones sont limitées, ce qui limite les opportunités d'accès à l'emploi (indépendant) décent et à un revenu décent pour s'occuper d'eux-mêmes et de leurs familles. A cela s'ajoutent les répercussions négatives de la COVID 19 sur les activités socioéconomiques. Cette situation a pour conséquence de pousser certains jeunes à la migration vers les grandes villes au niveau national et vers la migration hors du pays. D'autres jeunes restent mais comptent sur l'assistance des ONG et des pouvoirs publics pour survivre. Il convient de souligner que la situation s'est amplifiée ces dernières années avec la dégradation du contexte sécuritaire, corrélée par un accroissement du nombre de Personnes Déplacées Internes (PDI), en particulier dans les régions SEC.

Sur le plan économique, les données disponibles sont synthétisées dans les tableaux 1 et 2 ci-dessous qui concernent les régions du Sahel et du Centre Nord (celles de l'Est ne sont pas disponibles).

Tableau 1 : Ressources économiques du Sahel

Ressources économiques : Agriculture	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	% national 2018/19
Production de céréales (tonnes)	231 008	273 048	255 824	274 029	362 767	7,0
Production de mil et sorgho (tonnes)	225 258	265 428	249 305	265 787	352 721	11,3
Production de maïs (tonnes)	3 235	4 943	3 265	4 675	5 676	0,3
Production de coton (tonnes)	0	0	0	0	0	0,0

Source : Résultats définitifs de l'enquête permanente agricole (EPA) 2013/2014-2017/2018

Ressources économiques : Elevage	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de bovins (1000 têtes)	1 868,2	1 871,0	1 870,0	1 982,6	2 034,4
Nombre de petits ruminants (1000 têtes)	3 645,4	3 630,6	4 144,2	3 967,4	4 025,4

Source : Direction Générale de la Prévision et des Statistiques de l'Elevage DR-RAH /Sahel

Ressources économiques : Eau, énergie	2014	2015	2016	2017	2018
Production d'eau (milliers m3)	nd	nd	1319,0	nd	1 317,0
Nombre d'abonnés ONEA	nd	nd	5 838	6 275	7 028
Energie vendue (milliers kwh)	12 030,7	12 387,6	nd	nd	nd
Nombre d'abonnés SONABEL	8 027	8 586	nd	nd	nd

Source : ONEA, SONABEL

Echanges : Transports routiers	2014	2015	2016	2017	2018
Réseau routier bitumé (km)	126,3	126,3	126,3	126,3	126,3
Parc deux roues	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : Direction générale des routes, Direction générale des transports terrestres et maritimes

Source : INSD

Tableau 2 : Ressources économiques du Centre Nord

Ressources économiques : Agriculture	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	% national 2018/19
Production de céréales (tonnes)	317 491	173 004	160 879	171 152	301 832	5,8
Production de mil et sorgho (tonnes)	232 056	155 524	126 338	152 877	276 149	5,3
Production de maïs (tonnes)	11 723	7 725	7 168	7 484	12671	0,2
Production de coton (tonnes)	0	8	17	20	211	0,0

Source : Résultats définitifs de l'enquête permanente agricole (EPA) 2013/2014-2018/2019

Ressources économiques : Elevage	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de bovins (1000 têtes)	522,4	522,2	532,6	535,1	565,2
Nombre de petits ruminants (1000 têtes)	2 304,5	2 375,6	2 446,9	2 475,6	2 673,8

Source : Direction Générale de la Prévision et des Statistiques de l'Elevage /DR-RAH /CN

Ressources économiques : Eau, énergie	2014	2015	2016	2017	2018
Production d'eau (milliers m3)	1 488,7	1 643,5	1 709,9	1 864	nd
Nombre d'abonnés ONEA	8 338	9 266	10 926	11 410	nd
Energie vendue (milliers kwh)	17 307	nd	nd	nd	nd
Nombre d'abonnés SONABEL	13 580	nd	nd	nd	nd

Source : ONEA, SONABEL

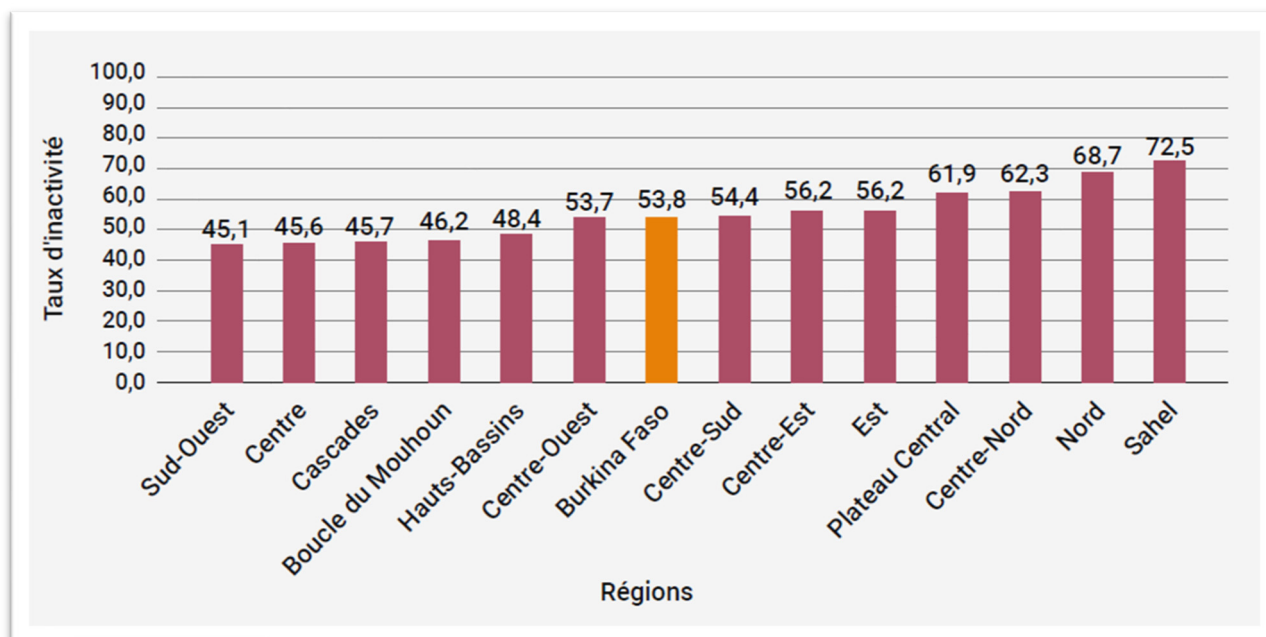
Echanges : Transports routiers	2014	2015	2016	2017	2018
Réseau routier bitumé (km)	200,3	200,3	200,3	200,3	200,3
Parc deux roues	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : Direction générale des routes, Direction générale des transports terrestres et maritimes

Source : INSD

Concernant le domaine du travail et de l'emploi, le graphique 1 ci-dessous indique le taux d'inactivité par région.

Graphique 1 : Taux d'inactivité par région



Source : RGPH 2019

Le taux d'inactivité désigne la proportion des personnes inactives dans l'ensemble de la population en âge de travailler. On constate que dans les zones d'intervention de JB-SEC, ce taux est largement supérieur à la moyenne nationale qui est de 53,8% (72,5% pour le Sahel, 56,2% pour l'Est et 62,3% pour le Centre-Nord). JB-SEC fait la promotion de l'auto-emploi à travers l'accompagnement des jeunes dans le démarrage et le développement de micro-entreprises qui, à leur tour, sont susceptibles de créer des emplois salariés. De ce point de vue, le projet JB-SEC peut contribuer à réduire le taux d'inactivité dans ses zones d'intervention, à moyen et à long termes, dans la mesure où des dispositions ont été prises pour assurer la durabilité de ses effets multiplicateurs (cf. point 3.7).

Pour ce qui concerne la situation sécuritaire, comme indiqué plus haut, elle a enregistré une dégradation continue ces dernières années, avec à la clé un grand nombre de personnes déplacées internes.

En matière d'emploi, de nombreuses initiatives ont été mises en œuvre en faveur des jeunes et des femmes, aussi bien par les pouvoirs publics que par les ONG.

Au niveau des pouvoirs publics, une Politique Nationale de l'Emploi a été adoptée en 2008. Cette politique fournit un cadre pour toutes les interventions en faveur de l'emploi au niveau national, avec un accent particulier sur les jeunes et les femmes. Suite à l'adoption du Plan national de développement économique et social (PNDES) en 2016, une **politique sectorielle « Travail,**

emploi et protection sociale » (PS-TEPS) a été adoptée pour la période de **2018 à 2027**, en décembre 2017.

Faisant suite à cette politique sectorielle globale, une **Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) du Burkina Faso 2021-2025** a été élaborée. Cette stratégie est assortie d'un premier plan d'actions opérationnel glissant 2021-2023. La vision de la SNE est ainsi libellée : « *A l'horizon 2025, la majorité des Burkinabè a accès à un emploi productif et décent contribuant à la croissance économique, à la réduction de la pauvreté, à la consolidation de la paix et de la cohésion sociale* ». L'objectif global de la SNE est de « *promouvoir l'emploi décent dans tous les secteurs de l'économie en vue de la réduction du chômage et du sous-emploi au Burkina Faso* ». Ses quatre axes stratégiques sont les suivants : i) amélioration de l'employabilité ; ii) renforcement de la dynamique de création d'emplois ; iii) amélioration de la qualité des emplois ; iv) amélioration de la gouvernance du marché du travail.

Suite à la tenue du **Cadre Stratégique de Dialogue « Travail, Emploi et Protection Sociale » (CSD-TEPS)** le 02 août 2022, le Plan d'action sectoriel de la Transition 2022-2025 prévoit :

- le financement de 12 000 projets de jeunes promoteurs ;
- la formation de 40 000 jeunes en Technique de Recherche d'Emploi (TRE) ;
- la sensibilisation de 159 460 jeunes sur le civisme et la culture de la paix, la lutte contre les conduites addictives et l'extrémisme violent ;
- la formation/sensibilisation de 187 360 jeunes en entrepreneuriat ;
- l'immatriculation de 3 000 000 de personnes au Régime d'Assurance Maladie Universelle (RAMU).

Le CSD-TEPS regroupe les ministères concernés par le secteur de planification « Travail, emploi et protection sociale ». En effet, depuis l'adoption du Plan national de développement économique et social (PNDES) 2016-2020, 14 secteurs de planification des politiques publiques ont été définis. Chaque secteur de planification regroupe plusieurs ministères qui élaborent une politique sectorielle commune. Ces ministères se retrouvent périodiquement dans un cadre sectoriel de dialogue (CSD) pour faire le bilan de la mise en œuvre de la politique sectorielle et adopter, éventuellement, de nouvelles orientations. Le CSD-TEPS est actuellement composé par le Ministère des Sports, de l'Emploi et de la Jeunesse et du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale. Le CSD-TEPS du 02 août a été présidé par le Ministre des Sports, de l'Emploi et de la Jeunesse, en présence du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Social. Il a adopté le rapport de performance annuelle 2021 de la PS-TEPS, le plan d'action sectoriel de la transition 2022-2025 et son rapport de mise en œuvre au 30 juin 2022. Les chiffres ci-dessus indiqués au titre du Plan d'action sectoriel de la Transition sont des prévisions qui couvrent la période 2022-2025.

En plus des politiques publiques, de nombreuses initiatives de promotion de l'emploi des jeunes et des femmes existent déjà sur le terrain. Elles sont généralement portées par des ONG et le Projet Job Booster SEC entend s'inscrire en synergie et en complémentarité avec ces initiatives. Dans ce cadre, JB-SEC a identifié une dizaine d'initiatives dont la liste exhaustive est reproduite dans la proposition complète du Projet, aux pages 15 et 16. Le Projet entend également développer

une synergie et une complémentarité avec les actions et les acteurs pertinents identifiés par l'étude RVO sur l'entrepreneuriat au Burkina Faso et sur l'emploi des jeunes dans les chaînes de valeur agricoles¹.

La plus-value que JB-SEC entend apporter à la promotion de l'emploi des jeunes et des jeunes femmes consiste à commencer par l'analyse des possibilités et de la demande d'emploi (indépendant) plutôt que par l'offre de formation. Les opportunités pour les jeunes dans les régions SEC se trouvent principalement dans le travail indépendant, car les moyennes et grandes entreprises sont à peine présentes. JB-SEC permettra aux jeunes de démarrer et de développer leur propre entreprise et de les relier à des chaînes de valeur prometteuses dans l'agriculture et l'élevage, comme les céréales, les aliments, les légumes (par exemple les tomates) et les cultures de rente (par exemple les arachides). Il convient de souligner que les domaines d'activités dans lesquels les jeunes ont effectivement démarré leurs micro-entreprises sont légèrement différents de ceux ci-dessus cités. Les secteurs qui ont le plus attiré les jeunes sont : élevage (bovins, ovins, caprins ou volaille), embouche, couture, coiffure, restauration, fabrication de savons, mécanique (auto ou moto), vente de produits divers (boutique), petit commerce (poisson, arachides, soubala, condiments, etc.), tissage de pagnes, soudure, menuiserie bois etc. (cf. tableau n° 61 joint en annexe).

Les entreprises de jeunes en pleine croissance seront accompagnées pour employer à nouveau d'autres jeunes. L'entreprise sociale Job Booster jouera un rôle clé en tant qu'intermédiaire entre le secteur privé (acteurs clés de la chaîne de valeur), les prestataires de formation et les jeunes. L'entreprise sociale JB facilitera l'employabilité axée sur la demande (formation, coaching) et les services d'emploi (indépendant) (accès intermédiaire au financement, emploi salarié). Les acteurs du secteur privé et les jeunes bénéficiant des services paieront les services et assureront ainsi la viabilité financière de l'entreprise sociale JB à plus long terme. L'objectif est que les jeunes ciblés gagnent un revenu décent (résultat 3).

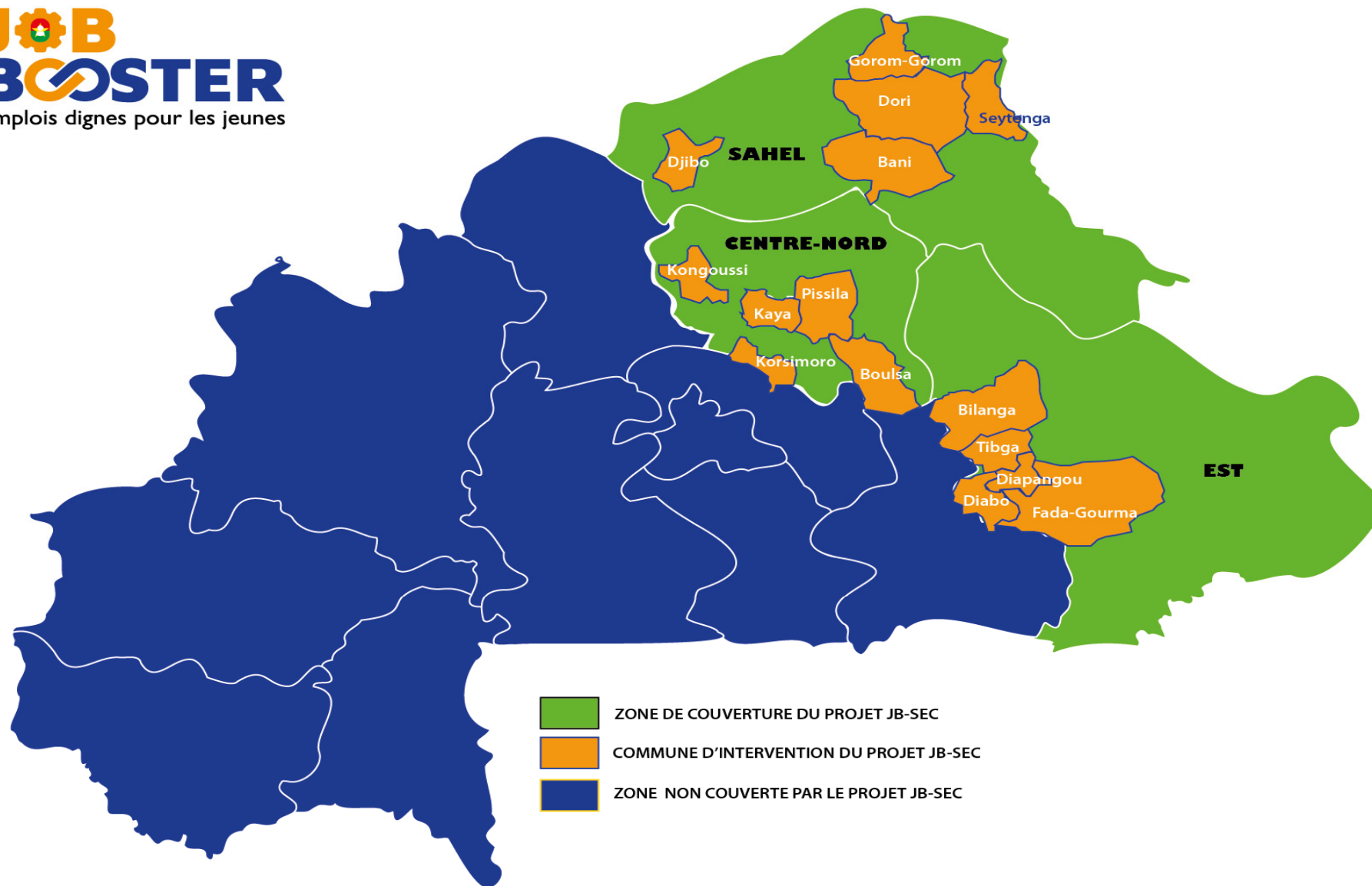
L'objectif général du projet JB-SEC est d'améliorer les conditions de vie de 10 000 jeunes dont 60% de femmes grâce à l'emploi (indépendant). En collaboration avec les acteurs locaux tels que les organisations communautaires, les dirigeants communautaires et les jeunes eux-mêmes, les obstacles à l'emploi (indépendant) pour ces groupes spécifiques seront rendus visibles. Les OCB seront habilitées à jouer un rôle principal dans la sensibilisation et la mobilisation des communes, des parents et des jeunes à agir pour éliminer les obstacles et soutenir l'emploi (indépendant) des jeunes. Fournir des informations sur les possibilités d'emploi (indépendant) et de formation contribuera à un état d'esprit positif et permettra aux jeunes de faire des choix éclairés. Les prestataires de formation et les coachs d'affaires seront habilités à fournir une formation et un coaching flexibles axés sur la demande (affaires, 21^e siècle, compétences techniques), accessibles aux jeunes ciblés. Les jeunes dépourvus de compétences de base conditionnelles seront associés à des projets d'alphabétisation (résultat 2).

¹ <https://www.rvo.nl/sites/default/files/2019/12/Report-on-Youth-Employment-in-Agricultural-Value-Chain-Burkina-Faso.pdf>

Afin d'assurer un environnement durable propice à l'emploi des jeunes au niveau national, l'influence sur les politiques est une stratégie importante du JB-SEC, les plateformes régionales, rassemblant les acteurs clés de l'emploi des jeunes par région (acteurs du secteur privé, dirigeants communaux, OCB, ONG, collectivités), seront le lieu d'action commune par région. Des données et des informations sur les obstacles et les opportunités pour l'emploi (indépendant) des jeunes (femmes) seront rassemblées et des actions seront développées pour stimuler l'emploi des jeunes par région. Les plateformes régionales fournissent des informations actualisées et personnalisées pour influencer les politiques en faveur de l'emploi des jeunes au niveau national (résultat 1).

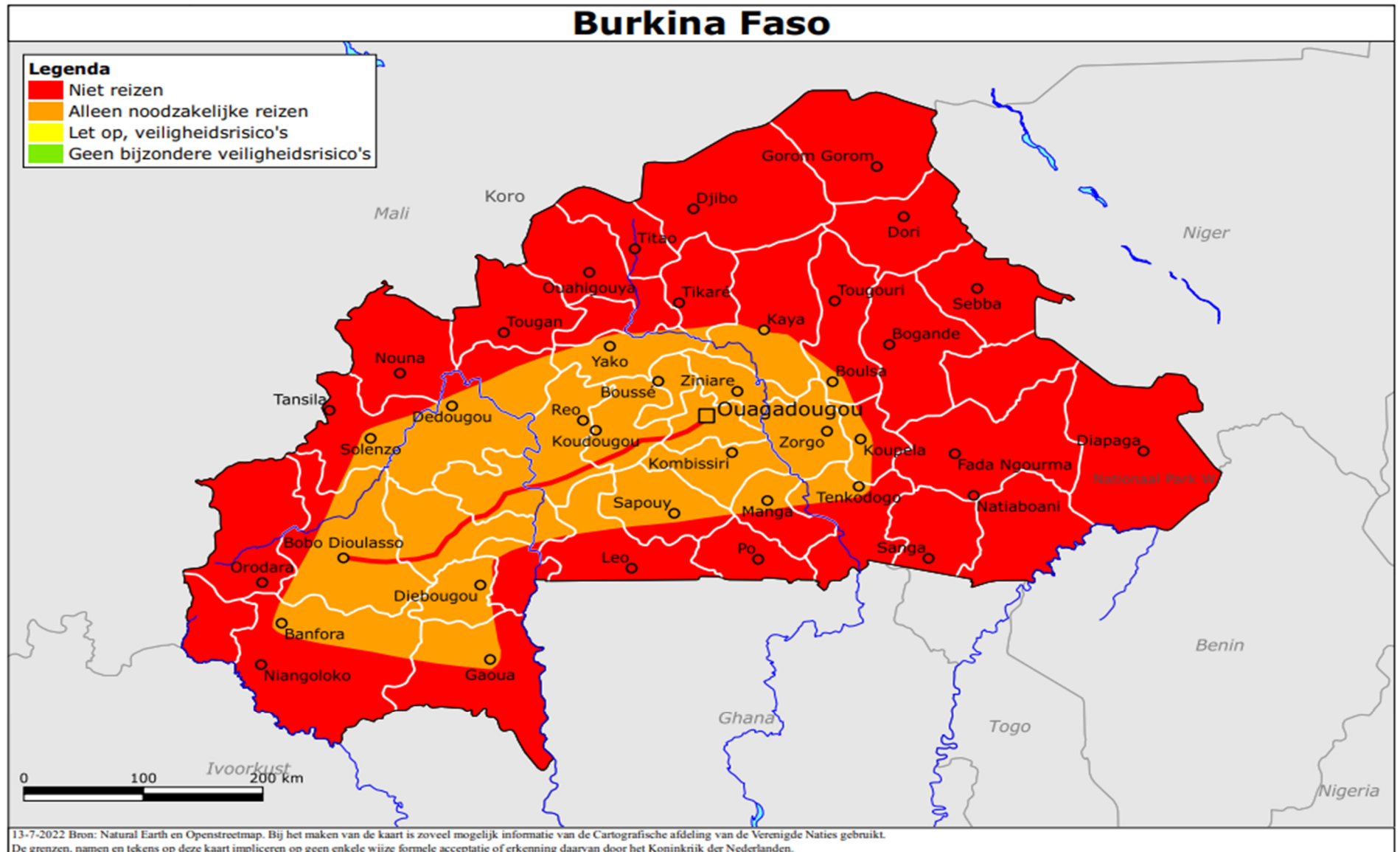
Etant à mi-parcours (Janvier 2021-Juin 2022), le projet souhaite effectuer, à travers la présente évaluation, un examen pour vérifier les progrès de la mise en œuvre des indicateurs convenus, y compris ceux mesurés par le biais d'études régulières de suivi et de résultats, et tirer des conclusions préliminaires concernant la pertinence, l'efficacité, la durabilité, l'impact (sur les clients et les acteurs systémiques), les points de satisfaction de JB-SEC et la sensibilité au conflit (l'influence du projet sur les connecteurs et les diviseurs), et formuler ainsi des enseignements pour les années à venir et donner des recommandations pour une programmation adaptative. L'objectif principal de cet examen à mi-parcours est de vérifier si le programme contribue au changement prévu conformément à la théorie du changement sous-jacente et si la théorie du changement doit être révisée ou adaptée. Pour les parties prenantes du projet, il s'agit de se concentrer à la fois sur la question « faisons-nous bien les choses ? » ainsi que « Faisons-nous les bonnes choses ? »

Figure 1 : Carte administrative du Burkina Faso avec indication de la zone et des communes d'intervention de Job Booster SEC



Source : JB-SEC

Figure 2 : Carte indiquant les zones de voyage conseillées par EKN selon le niveau d'insécurité au Burkina Faso



Source : EKN

2 DESCRIPTION DE LA METHODOLOGIE UTILISEE

L'objectif principal de cette évaluation à mi-parcours est de vérifier si le programme contribue au changement prévu conformément à la théorie du changement sous-jacente et si la théorie du changement doit être révisée ou adaptée.

Pour y parvenir, les consultants ont bâti la méthodologie sur les approches et méthodes de recherche suivantes :

- une approche participative pour prendre en compte l'ensemble des parties prenantes dans la conduite de la mission ;
- la recherche documentaire qui consistera à une exploitation des informations issues de la documentation ;
- une approche mixte (qualitative et quantitative) pour collecter les données complémentaires permettant de mesurer l'atteinte des résultats à mi-parcours mais aussi et surtout d'évaluer la stratégie d'adaptation du projet dans le contexte très changeant des régions du Sahel, de l'Est et du Centre Nord, du fait de l'insécurité.
- une triangulation des sources et une prise en compte de questions transversales telles que celles liées au genre, etc.

L'adoption d'une approche participative constitue un atout majeur qui garantit la qualité, la faisabilité et la fiabilité des résultats de l'étude.

L'étude a été conduite suivant les trois (03) phases ci-après : (i) la préparation de la mission, (ii) la collecte, le traitement et l'analyse des données ; (iii) l'élaboration du rapport d'évaluation.

2.1 La préparation de la mission

Cette phase comprend l'ensemble des activités qui contribueront à préparer de manière efficace l'étude. Elle a été organisée autour des activités développées ci-dessous.

2.1.1 La revue documentaire

A ce stade, il s'est agi pour les consultants de consulter les différents documents disponibles au niveau du consortium. Cette revue documentaire visait trois objectifs majeurs :

- avoir une connaissance suffisante de l'historique du projet, ses objectifs et résultats, les acteurs, les différentes actions réalisées afin de produire des outils de collecte de données pertinentes ;
- capitaliser les expériences concrètes vécues sur le terrain, constituer une base de données permettant de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs et des résultats, mettre également en exergue les actions réalisées dans la zone d'intervention par le projet ;
- recueillir les données secondaires sur la conception et stratégies du projet, le dispositif de gestion, de coordination et de pilotage et le suivi des activités du projet.

Les documents indicatifs suivants (non exhaustifs) ont été examinés avec le maximum d'attention :

- le document de projet Job Booster-SEC ;
- le plan de planification, de suivi, d'évaluation et d'apprentissage ;
- le budget 2022 ;
- le plan annuel 2022 ;
- le rapport de suivi trimestriel 2022 ;
- le rapport semestriel sur les indicateurs de performance 2022 ;
- le rapport annuel 2021
- la base des données des jeunes accompagnés dans le cadre du projet.

2.1.2 L'échantillonnage

L'objectif du global est d'améliorer les opportunités de vie grâce à l'augmentation de l'auto-emploi pour au moins dix-mille (10.000) jeunes (60% des femmes) dans le Sahel, l'Est et le Centre-nord. La population cible pour la première période est estimée à 3000.

La taille de l'échantillon est déterminée par application de la formule suivante :

$$n = \frac{t_p^2 \times P(1-P) \times N}{t_p^2 \times P(1-P) + (N-1) \times y^2}$$

Avec n la taille de l'échantillon, N la taille de la population cible, P : proportion attendue d'une réponse de la population, fixée à 0,5 par défaut si P est inconnue, t_p : intervalle de confiance d'échantillonnage, y : marge d'erreur d'échantillonnage.

En considérant un niveau de confiance de 95%, la taille minimale de l'échantillon correspondant est de :

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1-0,5) \times 3000}{1,96^2 \times 0,5(1-0,5) + (3000-1) \times 0,05^2} = 341$$

L'échantillon trouvé est réparti proportionnellement à la population de 16 à 35 ans dans les trois (3) régions d'intervention. La répartition confère dans le tableau suivant :

Tableau 3 : Répartition de l'échantillon total par région

Régions	Population de 16 à 35 ans	Pourcentage	Echantillon
Centre-nord	556 553	37%	127
Est	582 935	39%	133
Sahel	353 967	24%	81
Total	1 493 455	100%	341

Source : INSD, 5^{ème} RGPH et calculs de SAEC

D'autre part, le projet vise 60% des femmes. L'échantillon est donc réparti proportionnellement aux pourcentages visés par le projet. La répartition se trouve dans le tableau ci-dessous :

Tableau 4 : Répartition de l'échantillon des régions selon le genre

Régions	Hommes	Femmes	Total
Centre-nord	51	76	127
Est	53	80	133
Sahel	32	49	81
Total	136	205	341

Source : Calculs de SAEC

Les consultants ont ensuite procédé à une sélection aléatoire des jeunes à enquêter sur la base de la liste des jeunes accompagnés par les différents bureaux d'études.

2.1.3 *Elaboration et validation des outils de collecte*

Pour la collecte des données sur le terrain, les consultants ont élaboré les outils de collecte des données suivants :

- un guide d'entretien avec les responsables du Consortium Woord en Daad, SPONG et CNJ ;
- un guide d'entretien avec le personnel du projet ;
- un guide d'entretien avec les Organisations de la société civile, les acteurs du secteur privé, les fournisseurs de formations, les coachs, les parents et les dirigeants communautaires ;
- un guide de discussions focalisées (focus groupes) avec les groupes cibles (cohorte 2021) et les groupes de témoin (cohorte 2022) ;
- un questionnaire individuel.

2.1.4 *La rencontre de cadrage de la mission*

A l'issue de la revue documentaire et de l'élaboration des outils de collecte, un projet de rapport de démarrage a été élaboré et soumis au Consortium en vue de l'organisation d'une réunion de cadrage de la mission. Cette rencontre a réuni à la fois les responsables Consortium Woord en Daad, SPONG et CNJ et les consultants. A cette occasion, les consultants ont présenté le rapport de démarrage contenant la méthodologie détaillée, les outils de collecte et le planning d'exécution. A l'issue de la réunion de cadrage, les consultants ont intégré les observations faites par les participants.

2.2 La collecte, le traitement et l'analyse des données

La collecte des données sur le terrain s'est faite au niveau central et au niveau des communes d'intervention. Trois (3) approches principales guideront le cadre de l'enquête terrain. Il s'agit de :

- la recherche documentaire qui a consisté à une exploitation des informations issues de la documentation ;
- l'approche qualitative utilisant les techniques d'entretiens semi structurés et de focus groupes ;
- l'approche quantitative basée sur le questionnaire.

Les guides de revue documentaire, d'entretien, de questionnaire d'enquête ont permis de traiter les objectifs en vue d'atteindre les résultats attendus de la présente étude. Les résultats de l'examen ont permis de mesurer l'atteinte des résultats à mi-parcours mais aussi et surtout d'évaluer la stratégie d'adaptation du projet dans le contexte très changeant des régions du Sahel, de l'Est et du Centre Nord, du fait de l'insécurité.

2.2.1 Personnel et déroulement prévisionnel de l'enquête terrain

La SAEC s'est attaché les services de onze (11) agents de collecte pour administrer les questionnaires auprès des bénéficiaires et conduire les discussions de groupes. Ces agents de collecte ont au minimum le niveau universitaire (DEUG II) et une expérience professionnelle en matière de collecte de données quantitatives et qualitatives. Ils parlent la langue de la zone et ont également une expérience de collecte de données en milieu rural. En outre, ils ont une bonne habilité d'écoute et de bonnes connaissances des aspects culturels et sociaux des zones d'intervention.

2.2.2 La formation des agents de collecte des données

A l'issue de la sélection des agents de collecte, ces derniers ont bénéficié d'une formation organisée par les consultants le 08 août 2022. Cette formation a porté d'une part, sur l'explication et les techniques d'administration des guides et questionnaires et d'autre part, sur la collecte électronique des données sur tablettes/ smartphones par l'application Kobocollect et leur transfert sur le serveur de Kobo ToolBox.

Au terme de la formation, des tests sur l'utilisation des outils ont été organisés en vue de s'assurer de la bonne compréhension et de la bonne utilisation de ces outils de collecte des données par les enquêteurs.

2.2.3 La conduite des opérations de collecte

La collecte de données s'est déroulée du 29 août au 20 septembre. Afin de mener à bien l'opération de collecte, les consultants ont élaboré à cet effet un chronogramme en fonction des disponibilités, des régions et des bureaux afin de faciliter l'opération de collecte. Par ailleurs, le coordonnateur stratégique PMEAL, les coordonnateurs régionaux, les directeurs des bureaux d'études ainsi que les coachs ont été fortement impliqués pour également faciliter l'organisation pratique de la collecte.

La collecte de données avec les membres de l'équipe du consortium Job Booster-SEC ainsi que les bureaux d'études et les coachs s'est déroulée par des entretiens individuels du 29 août au 20 septembre 2021, via le numérique par Teams et de façon physique. Elle a été menée par l'équipe de consultants.

En ce qui concerne la collecte des données dans les zones d'intervention du projet, elle s'est déroulée du 12 au 17 septembre 2022 à travers l'administration d'un questionnaire et d'un guide d'entretien focalisé avec les bénéficiaires et un guide d'entretien individuel avec les parents et les leaders communautaires. Elle a été menée par deux équipes de quatre (04) enquêteurs (trices) pour les régions du Centre-nord et de l'Est et une équipe de trois (03) enquêteurs (trices) pour la région du Sahel ont été constituées pour la collecte des données dans les régions.

La collecte des données quantitatives auprès des bénéficiaires, a été effectuée avec les outils de collecte mobile (KoBoCollect). Ainsi, chaque enquêteur muni d'une tablette ou smartphone sur laquelle a été installée une application de collecte s'est attelée à la collecte. Au sujet des focus group avec les bénéficiaires et des entretiens auprès des parents et des leaders communautaires, ils ont été menés par prise de notes et des enregistrements pour optimiser la qualité et la quantité d'information collectée.

Il est à noter qu'au regard de la situation sécuritaire, il a été difficile de visiter toutes les communes bénéficiaires notamment Bani, Djibo dans le Sahel, Pissila dans le Centre-nord, Bilanga et Diapangou dans l'Est.

Au terme des enquêtes :

- le nombre d'enquêtés prévus a été atteint, 202 femmes ont été enquêtées au lieu de 205 et 139 hommes enquêtés au lieu de 136. Toutefois, la proportion de femmes (60%) est significativement peu différente de celle atteinte (59,24%) ;

Tableau 5 : Répartition de l'échantillon enquêté par région et selon le genre

Régions	Hommes	Femmes	Total
Centre-nord	51	76	127
Est	55	78	133
Sahel	33	48	81
Total	139	202	341

Source : Calculs de SAEC

- d'autre part, le nombre de focus group réalisés est de neuf (9) sur douze (12) prévus ;

Tableau 6 : Répartition des focus group réalisés par région

Régions	Focus group 1 ^{ère} cohorte homme	Focus group 1 ^{ère} cohorte femme	Focus group 2 ^{ème} cohorte homme	Focus group 2 ^{ème} cohorte femme	Total
Centre-nord	1	1	-	1	3
Est	1	1	1	-	3
Sahel	1	1	-	1	3
Total	3	3	1	2	9

Source : Calculs de SAEC

- en outre, six (6) entretiens ont été réalisés avec les parents et les leaders communautaires.

Tableau 7 : Répartition des entretiens réalisés par région

Régions	Parents	Leaders communautaires	Total
Centre-nord	1	-	1
Est	-	2	2
Sahel	1	2	3
Total	2	4	6

Source : Calculs de SAEC

2.2.4 *Traitement et analyse des données*

Les données collectées seront traitées, synthétisées et analysées par l'équipe de consultants en vue de produire le rapport provisoire de l'étude.

Les données recueillies à l'aide des guides d'entretien et des focus groupes ont fait l'objet d'une analyse de contenu.

Concernant les données quantitatives recueillies, ils ont d'abord fait l'objet d'un apurement à l'aide des logiciels EXCEL et STATA. Faisant suite à l'apurement des données, la tabulation a été faite suivant un programme de tabulation et un plan d'analyse conçus à cet effet.

Les différentes analyses ont permis d'élaborer le rapport provisoire.

2.3 L'élaboration du rapport d'évaluation

Les consultants après l'analyse des données, ont procédé à la rédaction du rapport provisoire. Le rapport provisoire a été présenté à l'équipe de projet, aux membres du Consortium et au bailleur de fonds. Ces derniers ont formulé des observations et amendements qui ont été pris en compte par les consultants pour la rédaction du rapport final de l'évaluation.

3 CONSTATATIONS

Les constatations ont été faites par question évaluative. Les différentes questions évaluatives ont été organisées autour des critères d'évaluation révisés du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), le 11 décembre 2019 et suivant les instructions complémentaires données par le commanditaire.

Les méthodes de constatations ont consisté en la réalisation d'entretiens individuels semi-structurés, de discussions focalisées (focus groupes), en l'administration d'un questionnaire (approche quantitative) et en des observations directes faites par les agents enquêteurs et qui ressortent dans les comptes rendus adressés au superviseur de la collecte des données de terrain.

3.1 Pertinence

3.1.1 Validation de la ToC : dans quelle mesure notre théorie du changement est-elle toujours valide ?

La Théorie du changement de JB-SEC se présente ainsi qu'il suit :

1°) Si le projet procède à un renforcement des acteurs de la société civile et du secteur privé pour un dialogue efficace avec les acteurs étatiques et une influence sur les politiques publiques (résultat 1) ;

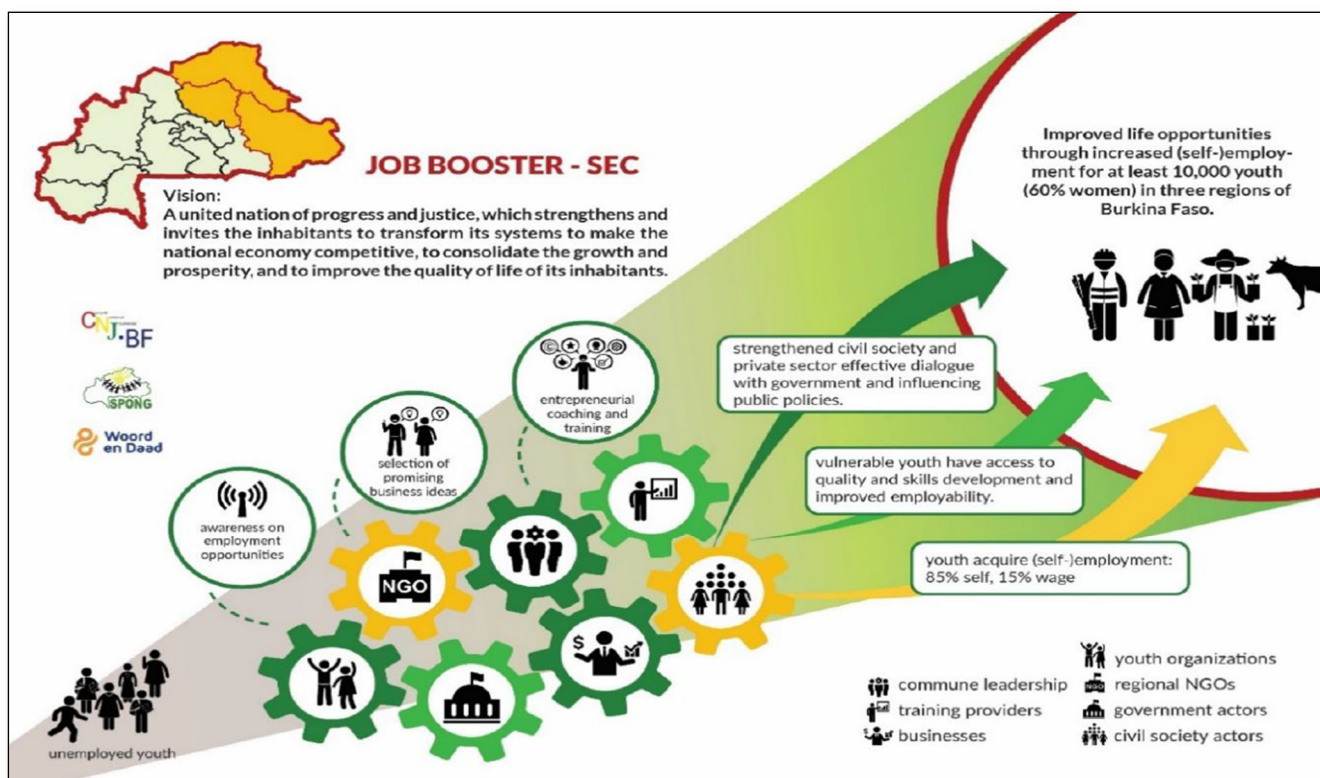
2°) si le projet amène également les jeunes vulnérables (au moins 60% de femmes) à accéder à un développement de compétences de qualité et pertinentes et à une meilleure employabilité (résultat 2) ;

3°) et si, grâce au projet, les jeunes acquièrent un emploi (indépendant) décent, dont 85 % d'auto-emploi et 15 % d'emploi salarié (résultat 3) ;

4°) alors, il y aura une amélioration des opportunités de vie grâce à l'augmentation de l'emploi (indépendant) pour au moins 10 000 jeunes (60 % de femmes) dans trois régions du Burkina Faso (Objectif général).

Cette théorie du changement du projet est illustrée par la figure n° 3 ci-dessous.

Figure 3 : Théorie du changement du Projet JB-SEC



Source : JB-SEC

Tous les membres du Consortium (Woord en Daad, CNJ et SPONG) affirment que la ToC de JB-SEC est toujours valide et que la mise en œuvre du projet peut se poursuivre sur cette base, en gardant les mêmes cibles. Toutefois, ils reconnaissent que la dégradation du contexte sécuritaire aura nécessairement des répercussions négatives sur les cibles à atteindre, en particulier sur le quota de 15% d'emplois salariés prévus. En d'autres termes, il est peu probable que l'objectif de 15% d'emplois salariés soit atteint, au regard de la dégradation du contexte sécuritaire qui a significativement ralenti l'activité des grands opérateurs économiques susceptibles d'embaucher les jeunes (sociétés minières par exemple). L'alternative consisterait donc à tout mettre en œuvre pour l'atteinte de l'objectif principal, c'est-à-dire 85% d'auto-emploi. De même, le retard accusé dans le démarrage pourrait compromettre l'évolution normale du niveau des indicateurs de performance.

Les membres des équipes de coordination nationale et régionale sont également de cet avis. Ils ajoutent que la ToC de JB-SEC est de mieux en mieux comprise par les jeunes qui constituent sa cible principale, dans la mesure où à l'occasion du recrutement de la deuxième cohorte (2022), on a enregistré une très forte demande (11000 candidats pour 3000 places).

3.1.2 Besoins du groupe cible : Le projet Job Booster SEC répond-t-il aux besoins réels et priorités du groupe cible ?

- Il ressort des focus groupes avec les membres des cohortes 1 et 2 que les besoins prioritaires des jeunes des régions SEC sont ceux cités dans le tableau 8 ci-dessous.

Tableau 8 : Besoins prioritaires cités par les jeunes enquêtés

Besoins prioritaires	Fréquence
Renforcement des capacités	++++++
Financement des projets	+++++
Argent	+++
Emploi	+++
Paix	+++
Accompagnement	++
Mariage	++
Travail	++
Education	+
Appui en matériel	
Famille	
Moyen de déplacement	
Local	

Source : SAEC, d'après les données des focus group

Parmi les besoins identifiés par les jeunes, le projet JB-SEC vise uniquement le renforcement des capacités, l'emploi (auto-emploi), le travail (salarié) et l'accompagnement (coaching). Il ressort des différents groupes de discussions que ces objectifs du projet sont en phase avec leurs besoins prioritaires car le projet permet aux jeunes : « *d'avoir une formation au métier, d'avoir des connaissances dans la gestion de leurs activités, de tenir des comptabilités, d'avoir confiance en eux-mêmes, de pouvoir s'auto-employer ou être employés après la formation, de ne pas chômer* » (Focus groupe réalisé à Kaya).

- Les données quantitatives issues du questionnaire administré aux jeunes et relatives à la pertinence du projet sont synthétisées dans le tableau 9 ci-dessous.

Tableau 9 : Répartition des jeunes selon qu'ils pensent que le projet est pertinent et à même de contribuer à améliorer leur situation professionnelle

	Centre-nord	Est	Sahel	Total
Pertinent	123 (96,9%)	131(98,5%)	78 (96,3%)	332 (97,4%)
Non pertinent	4 (3,1%)	2 (1,5%)	3 (3,7%)	9 (2,6%)
Total	127 (100%)	133 (100%)	81 (100%)	341 (100%)

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

97,4% de l'ensemble des jeunes enquêtés pensent que le projet est pertinent et à même de contribuer à améliorer leur situation professionnelle. Dans les trois (3) régions d'intervention du projet, cette tendance se reflète également. En effet, 96,9% des jeunes enquêtés du Centre-nord, 98,5% de l'Est et 96,3% du Sahel estiment que le projet peut participer à l'amélioration de leur situation professionnelle. L'amélioration de la situation professionnelle des jeunes réside dans le fait que certains étaient sans emploi et ont pu créer leur microentreprise (cf. graphique n° 1 ci-dessous et tableau n° 57 joint en annexe) tandis que d'autres avaient déjà créé leur microentreprise mais ne disposaient pas des compétences nécessaires pour la développer. Les deux catégories de jeunes affirment majoritairement (85%) que leurs revenus s'accroîtront comparativement à leur situation avant le projet (cf. tableau n° 63 joint en annexe). Enfin,

quelques jeunes ont pu obtenir un emploi salarié (cf. graphique n° 1 ci-dessous et tableau n° 66 joint en annexe).

Selon les parents et les dirigeants communautaires, les besoins prioritaires des jeunes des régions SEC sont les suivants (non classés par ordre d'importance) : l'entrepreneuriat dans les domaines de l'élevage, du commerce, de la couture, de la soudure etc., formation en entrepreneuriat, formation professionnelle, matériels subventionnés, appui en crédit, insertion professionnelle, argent, une vie meilleure, mariage, financement pour accroître leurs activités rémunératrices, travail, argent.

Les parents et dirigeants communautaires interviewés affirment tous que les objectifs du projet JB-SEC sont en phase avec les besoins prioritaires des jeunes des régions SEC car : « *ils aideront les jeunes à s'auto-employer ou trouver un emploi salarié* » (un dirigeant communautaire du Sahel) ; « *le projet visant à lutter contre le chômage des jeunes par la formation et l'accompagnement pour les recherches de financement* » (un parent de Kaya).

3.2 Cohérence

3.2.1 Cohérence interne : Dans quelle mesure JB-SEC est-il en cohérence avec les autres interventions des membres du Consortium ?

Le projet JB-SEC est mis en œuvre par un large réseau d'acteurs et de réseaux internationaux et nationaux clés disposant d'expériences et d'antécédents pertinents dans l'emploi des jeunes, parmi lesquels des OSC et des organisations de jeunesse et des acteurs du secteur privé. En particulier, le consortium qui porte le projet apporte une solide expérience dans la mobilisation des jeunes et des communautés, l'influence sur les politiques, les stratégies d'emploi (indépendant) des jeunes, la formation aux compétences agricoles, professionnelles et commerciales. Il s'agit de Woord en Daad, du CNJ et du SPONG :

- **Woord en Daad** : il est le chef de file du consortium et capitalise 20 ans d'expérience dans l'A/EFTP et l'emploi des jeunes, 10 ans en agroalimentaire-développement des affaires et 15 ans d'influence sur les politiques au Burkina Faso et dans d'autres pays africains. Au Burkina Faso en particulier, il met en œuvre un programme réussi dénommé « Job Booster Burkina Faso (JBBF) ». Le JBBF lancé le 22 mars 2018 enregistre 25 856 jeunes formés et 19 137 ayant acquis un emploi en 2021. De ce point de vue, le projet Job Booster SEC est le concept « Job Booster » déjà implémenté par Woord en Daad dans certaines régions du Burkina ainsi que dans d'autres pays en Afrique et dans le monde.
- **Le Secrétariat Permanent des Organisations Non Gouvernementales (SPONG)** : il est une plate-forme nationale d'ONG bien établie au Burkina Faso. Représentant 232 OSC, il est l'un des partenaires de la société civile les plus importants du gouvernement burkinabé. Il est bien expérimenté dans la stimulation d'un dialogue social entre le gouvernement et les partenaires au développement. Il joue un rôle primordial dans l'influence politique, à travers les plaidoyers qu'il mène. Il a ainsi pu obtenir des résultats probants en matière de transfert de terres aux femmes. Dans le cadre de JBBF, il a établi un protocole d'accord avec le ministère de l'Énergie pour la formation et les stages dans le secteur de l'énergie. Au niveau de JB-SEC le SPONG : est l'interface entre l'Etat (ministères en charge de l'éducation, de l'emploi, de la formation technique professionnelle, secrétariat permanent du Plan National de Développement Economique

et Social (SP / PNDES) et la société civile au niveau national et régional ; donner une orientation stratégique sur la coopération et la coordination du JB-SEC avec les gouvernements nationaux et régionaux et les organisations (inter) nationales ; contribuer à la mise en œuvre du projet en coopération avec l'équipe de projet JB-SEC ; établir un dialogue constructif avec l'Etat, le secteur privé et d'autres partenaires (internationaux) nationaux ; renforcer les actions de plaidoyer et les capacités des membres du groupe thématique emploi et formation professionnelle des jeunes ; promeut la participation et le dialogue civique des OSC à travers le suivi des politiques publiques en lien avec les politiques et cadres d'EFTP ; assure le renforcement des capacités des membres sur des sujets spécifiques tels que le genre, le dialogue politique et le plaidoyer au niveau local. Au regard de ce qui précède, JB-SEC est en parfaite adéquation avec les interventions du SPONG.

- **Le Conseil National de la Jeunesse du Burkina Faso (CNJ-BF)** : il est une émanation de la Charte Africaine de la Jeunesse. Il s'agit d'une structure de coordination qui sert de cadre à l'expression et à l'action des jeunes. Créé en 2008, le CNJ-BF est une organisation autonome qui regroupe près de 4 000 jeunes et structures de jeunesse. Représenté sur tout le territoire à travers un bureau exécutif national, des bureaux exécutifs régionaux et des bureaux exécutifs provinciaux, il sert de cadre général d'expression et de concertation. Dans le cadre de JB-SEC, le rôle du CNJ-BF est d'assurer la représentation des jeunes et leur pleine participation au processus d'élaboration et de mise en œuvre du projet. Il s'agira également pour le CNJ d'intervenir en matière d'identification, de sélection et de formation des OCB, de développement et de mise en œuvre de plans de sensibilisation à l'emploi (indépendant) des jeunes. A cet égard, l'intervention du CNJ-BF dans JB-SEC est en phase avec ses attributions et actions statutaires.

3.2.2 Cohérence externe : Dans quelle mesure JB-SEC s'aligne-t-il sur les plans et politiques au niveau national et régional et est-il complémentaire des initiatives déjà existantes dans ses zones d'intervention ?

Comme indiqué plus haut, à la suite de l'élaboration de la Politique sectorielle « Travail, emploi, protection sociale » (PS-TEPS) 2018-2027, le Burkina Faso s'est doté d'une **Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) 2021-2025**, assortie d'un plan d'actions opérationnel glissant 2021-2023. Le projet JB-SEC s'aligne sur la vision et les axes stratégiques de la SNE tels que décrits plus haut.

Comme indiqué plus haut également, JB-SEC vient également en synergie et en complémentarité avec de nombreuses initiatives déjà existantes sur le terrain. Cependant, le constat est qu'il n'existe pas de cadre de concertation et de coordination de type "cluster" entre les différents intervenants en matière d'emploi des jeunes dans les zones d'intervention de JB-SEC. En conséquence, la synergie et la complémentarité des interventions en matière d'emploi des jeunes ne sont pas optimales. A cet égard, il serait souhaitable de suggérer la création d'un "Cluster Emploi des Jeunes" avec les autres acteurs du domaine. Certes, nous avons relevé plus haut qu'il existe un Cadre sectoriel de dialogue « Travail, Emploi et Protection Sociale » (CSD-ETPS) mais ce dernier ne joue pas le rôle d'un cluster car il regroupe principalement des institutions publiques (ministères) concernées par une même politique sectorielle. Il s'agit d'un cadre de pilotage et de suivi de la mise en œuvre de cette politique sectorielle. Le cluster joue un rôle plus opérationnel consistant à coordonner surtout les interventions des acteurs non

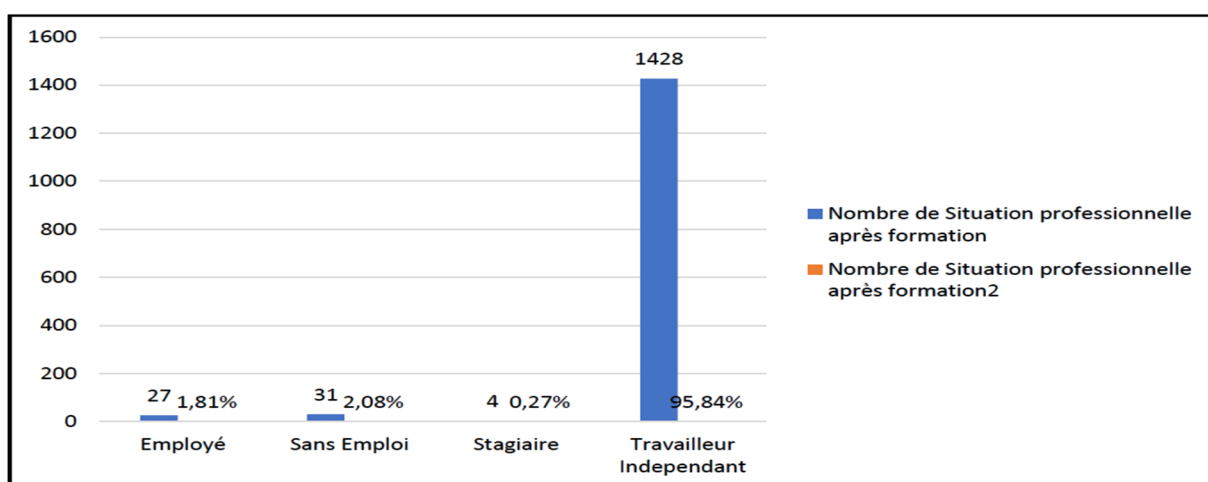
étatiques sur le terrain dans un domaine donné. C'est ainsi qu'il existe un cluster « Sécurité alimentaire », un cluster « Nutrition » etc.

3.3 Efficacité

3.3.1 Quel est le niveau de réalisation de l'objectif général ?

Le plan de suivi-évaluation n'a pas défini d'indicateur de performance pour l'objectif général. Toutefois, cet indicateur se retrouve dans la formulation même de l'objectif : il s'agit du nombre de jeunes (dont 60% de femmes) disposant d'un emploi. Aucune cible n'a été définie à mi-parcours (juin 2022), mais le rapport semestriel sur les indicateurs de performance du projet permet de disposer de données relatives à l'objectif général (voir graphique 1 et tableau 10 ci-dessous).

Graphique 1: Répartition de la situation d'emploi après formation en fin juin 2022



Source : Rapport semestriel sur les indicateurs de performance Job Booster SEC, juin 2022

Le graphique 1 ci-dessus montre qu'après la formation qu'après l'encadrement assuré par JB-SEC, en juin 2022, 1428 jeunes étaient des travailleurs indépendants, 27 des employés, 04 des stagiaires et 31 des sans-emploi, sur un total de de 1490 jeunes formés et coachés.

Tableau 10 : Répartition de la forme juridique des entreprises des entrepreneurs indépendants au 30 juin 2022

Quelle est la forme juridique de l'entreprise ?	Nombre		
	Entreprise individuelle	Informelle	Total général
Féminin	12	956	968
Masculin	14	458	472
Total général	26	1414	1440

Source : Rapport semestriel sur les indicateurs de performance Job Booster SEC, juin 2022

Le tableau 10 montre que sur 1440 entreprises de jeunes, 1414 (dont 956 appartenant à de jeunes femmes) sont informelles et 26 (dont 12 appartenant à de jeunes femmes) sont des entreprises

formalisées (entreprise personne physique). Dans la mesure où la plupart des entreprises créées sont des microentreprises, il est normal qu'elles relèvent, dans un premier temps du secteur informel, en attendant leur développement pour se formaliser.

3.3.2 *Quel est le niveau de réalisation des résultats ?*

Contrairement à l'objectif général, le plan de suivi-évaluation a défini des indicateurs de performance, des produits et des cibles pour les résultats.

En rappel, les résultats (outcomes) sont les suivants :

1°) Résultat 1 : Renforcement des acteurs de la société civile et du secteur privé pour un dialogue efficace avec les acteurs étatiques et une influence sur les politiques publiques.

2°) Résultat 2 : Les jeunes vulnérables (au moins 60% de femmes) ont accès à un développement de compétences de qualité et pertinentes et à une meilleure employabilité.

3°) Résultat 3 : Les jeunes acquièrent un emploi (auto-emploi) décent : 85% d'auto-emploi, 15% d'emploi salarié

Tableau 11 : Niveau de réalisation des résultats au 30 juin 2022

Outcomes	% achieved vs planned 2020-2023
Outcome 1:	121%
<i>Output 1.1</i>	140%
<i>Output 1.2</i>	200%
<i>Output 1.3</i>	22%
Outcome 2	46%
<i>Output 2.1</i>	54%
<i>Output 2.2</i>	35%
<i>Output 2.3</i>	69%
Outcome 3	16%
<i>Output 3.1</i>	
<i>Output 3.2</i>	35%
<i>Output 3.3</i>	1%
Total	61%

Source : JB-SEC

Les niveaux de réalisation des résultats sont respectivement de 121% (Résultat 1), 46% (Résultat 2) et 16% (Résultat 3), soit un niveau total de réalisation de 61%.

3.4 **Efficiences**

3.4.1 *Efficiences de l'approche Job Booster à l'égard du travail digne : L'approche marché de Job Booster est-elle réussie et durable ? Dans quelle mesure le soutien au travail indépendant aide-t-il les clients à développer des options durables de travail digne (Le travail digne est un travail qui a du sens, qui responsabilise le jeune et qui lui garantit de bonnes conditions de vie et de travail) ?*

L'approche Job Booster est en premier lieu appréciée positivement par les bureaux d'études et les ONG partenaires ainsi que par les coachs. Ils apprécient d'abord la "complétude" de la démarche qui consiste à identifier les opportunités d'emploi existantes, à sélectionner les

jeunes, à les former, à leur assurer un coaching dans le but de leur permettre de pouvoir saisir les opportunités d'emploi afin de s'insérer dans le tissu socioéconomique de leurs localités respectives. Selon eux, cette démarche se démarque de celles qui consistent à dispenser des formations aux jeunes sans aucun accompagnement pour la suite du processus de création et de gestion de leurs entreprises. Ils apprécient ensuite le fait que la contribution des jeunes soit requise et que le financement soit fait, en cas de sélection du projet, sous forme de crédit et non sous forme de subvention. Selon eux, cela participe de la responsabilisation des jeunes et, éventuellement de leurs parents. De plus, plusieurs projets, basés sur le principe de la subvention ont échoué du fait qu'ils n'impliquent pas un engagement réel des jeunes entrepreneurs.

Les parents et les responsables communautaires approuvent également, dans leur grande majorité, la démarche Job Booster. Ainsi par exemple, pour un parent à Kaya : *« Cette approche est appropriée car il y'a du travail sur place et il suffit de pouvoir les identifier mais aussi d'avoir la compétence nécessaire pour pratiquer l'activité. Si le projet prend l'initiative d'identifier les opportunités de travail localement, former les jeunes et les accompagner dans le processus de leur installation c'est une bonne chose. »*

Enfin, les jeunes eux-mêmes pensent que la démarche Job Booster est un bon moyen pour leur permettre d'exercer un emploi décent, tout en suggérant quelques améliorations. Cela est ressorti principalement dans les focus groupes :

- 1) *« L'approche JB est appropriée pour promouvoir l'auto emploi car elle nous permet de créer notre propre entreprise et d'employer des jeunes et aussi être un exemple pour certains. La contribution de 10 000 FCFA pour la formation est une bonne initiative car elle permet de discerner ceux qui souhaitent vraiment se former et développer leur savoir. Cependant, la Caisse Populaire devrait bien traiter nos dossiers, être disponible et rapide dans l'octroi du crédit ».*
- 2) *« L'approche est appropriée mais elle peut être améliorée en augmentant le nombre de bénéficiaires. »*
- 3) *« C'est parce que la plus-part d'entre nous ici sommes des PDI sinon la somme de 10000FCFA n'est pas grande pour une telle formation ».*
- 4) *« L'encadrement après la formation a été vraiment très utile car il a permis de corriger les erreurs de la pratique et de nous redonner confiance ; il a permis de savoir qu'il y'a du sérieux dans le projet et ça nous a donné davantage du courage ».*
- 5) *« Pour le moment nous n'avons pas encore reçu un soutien financier et nous attendons toujours. Depuis la fin de la formation les coachs se sont entretenus avec nous, ont rempli des fiches qu'ils vont déposer et que des gens vont nous appeler pour le financement mais jusqu'à présent aucun appel et nous n'avons rien reçu comme fonds.»*
- 6) *« Après explication de la subvention c'est elle que nous préférons car le crédit demande beaucoup de choses comme les garanties pourtant nous sommes des déplacées et nous n'avons aucun bien qui puisse servir de garantie pour avoir un crédit sauf si c'est un crédit qui ne demande pas d'avoir la garantie. »*
- 7) *« Nous avons reçu des coachs qui nous conseillaient et donnaient des idées mais il serait souhaitable que nous recevions également des appuis matériels. »*
- 8) *« Jusqu'à présent, nous n'avons pas reçu nos attestations de formation, ce qui fait que nous ne pouvons pas postuler pour des emplois ».*

- L'administration du questionnaire aux jeunes fait ressortir une appréciation très positive de la démarche Job Booster (voir tableau 12 ci-dessous).

Tableau 12 : Répartition des jeunes selon qu'ils pensent que l'approche du projet est pertinente

Approche du Projet	Effectif	Fréquence (%)
Pertinent	335	98,2
Non pertinent	6	1,8
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

98,2% des jeunes estiment que l'approche du projet est pertinente.

3.4.2 *Efficiences de la formation dispensée : Dans quelle mesure les techniques et compétences apprises sont adaptées au marché de travail de 2022 et au-delà ?*

L'une des principales caractéristiques du Projet Job Booster SEC est la formation dispensée aux jeunes. Cette formation leur permet d'acquérir à la fois des compétences de vie, des compétences entrepreneuriales et managériales mais également des compétences techniques ou professionnelles comme l'indique le tableau 13 ci-dessous.

Tableau 13 : Formations citées par les jeunes enquêtés qui sont inscrits ou ont bénéficié de formations dans le cadre du projet

Formations reçues	Nombre cité	Fréquence
Entrepreneuriat – Management – Gestion	414	49,52%
Compétences de vie	197	23,57%
Techniques - Professionnelles	225	26,91%
Total	836	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

D'une manière générale, la formation est bien appréciée par les jeunes ainsi que par les parents et les responsables communautaires. Ils estiment que les compétences apprises sont utiles et nécessaires pour permettre d'accéder au marché de l'emploi.

TEMOIGNAGES DE PARTICIPANTES A UN FOCUS GROUPE

« Oui les métiers que nous avons appris peuvent nous permettre de travailler pour nous-mêmes ; par exemple moi (une participante) je fais maintenant du savon liquide que je vends, moi (une autre participante) je vends du soubala ; nous savons tenir maintenant une petite comptabilité etc... Il nous faut juste le soutien financier pour nous aider à évoluer. Il n'y a rien à changer dans la formation. »

TEMOIGNAGE D'UN LEADER COMMUNAUTAIRE (PRETRE CATHOLIQUE)

« Je pense que la formation est nécessaire pour permettre aux jeunes de s'auto-employer ou d'obtenir un emploi salarié. L'aspect qui peut être amélioré c'est de faire en sorte que la partie pratique domine la théorie. J'ai encouragé une dizaine de jeunes de ma communauté à s'inscrire pour suivre les formations. »

3.4.3 *Efficiences de la structure organisationnelle : La structure organisationnelle de l'équipe du projet est-elle appropriée ?*

Tableau 14 : Equipe Job Booster SEC

Source : JB-SEC

Le projet est mis en œuvre par une équipe conjointe des Pays-Bas et du Burkina Faso, comme indiqué dans le tableau 14 ci-dessus. Les membres de l'équipe travaillent en binômes sur les différents postes : chaque membre de l'équipe pays a son répondant au niveau des cadres de Woord en Daad. Selon les membres de l'équipe, cette configuration ne pose aucun problème car chaque binôme s'organise pour avoir des séances régulières de travail à distance. De plus, les membres de Woord en Daad se rendent régulièrement au Burkina Faso et certains membres de l'équipe pays se rendent également aux Pays-Bas.

3.4.4 *Efficiences de l'exécution physique des activités : Quel est le niveau d'exécution physique des activités prévues ?*

Un plan de travail aurait été élaboré en début d'année 2021 mais les consultants n'ont pas pu disposer de ce document pour apprécier son niveau de mise en œuvre à mi-parcours. Les documents disponibles définissent des activités mais sans planifier leur exécution dans le temps. Ce sont les cibles des indicateurs de performance qui sont plutôt indiquées de 2021 à 2023. De plus, les différents rapports de suivi-évaluation consultés ne donnent pas d'information sur le niveau d'exécution physique des activités prévues. Certes, des listes d'activités réalisées sont disponibles mais en l'absence d'une planification de référence, on ne saurait affirmer si l'exécution des activités est conforme ou non à ladite planification.

3.4.5 *Efficiences de l'exécution financière : Quel est le niveau d'exécution financière du projet ?*

Tableau 15 : Niveau d'exécution financière comparé aux résultats enregistrés à mi-parcours

Résultats	Niveau de réalisation des résultats	Taux d'exécution financière
Résultat 1	121%	66%
Résultat 2	46%	29%
Résultat 3	16%	25%
Moyenne Résultats 1, 2, 3	61%	40%

Projet Job Booster SEC

Le tableau 15 montre que, d'une manière générale, avec un taux d'exécution de 40% des ressources financières n'incluant pas les charges administratives, le projet a obtenu un niveau de réalisation des résultats de 61%, à mi-parcours.

3.4.6 *Efficiences du système de suivi-évaluation : Le système de suivi-évaluation suit-il avec précision les résultats indiqués dans la théorie du changement et oriente-t-il l'apprentissage au sein du projet ?*

Un plan de suivi, d'évaluation et d'apprentissage a été élaboré. Ce plan définit un cadre de suivi-évaluation qui permet de suivre les résultats 1, 2 et 3 indiqués dans la théorie du

changement. Sur la base de ces outils, des rapports de suivi trimestriels et semestriels sont produits.

Toutefois, il convient de souligner que le cadre de suivi-évaluation n'a pas défini d'indicateurs de performance ni de cibles pour l'objectif général. Il renvoie à une évaluation d'impact externe pour la mesure de l'atteinte de l'objectif général. Or, cette évaluation d'impact sera difficile à réaliser si des indicateurs d'impact n'ont pas été définis au moment de la planification.

3.5 Impact

3.5.1 Quels sont les effets actuels du projet perçus par le groupe cible ?

Même si les jeunes affirment majoritairement (85%) que leurs revenus s'accroîtront comparativement à leur situation avant le projet (cf. tableau n° 63 joint en annexe), ils n'ont pas été en mesure de quantifier cet accroissement de revenus. En effet, la plupart d'entre eux étaient encore au stade de recherche de financement pour leur plan d'affaire. En conséquence, les effets actuels perçus par le groupe cible sont de nature qualitative.

En effet, d'une manière générale, les jeunes estiment que le projet a eu des effets sur eux en termes d'estime de soi, d'éveil de conscience, de grande motivation, renforcement de compétences entrepreneuriales et managériales etc. Ces effets sont détaillés dans les tableaux ci-dessous.

Tableau 16 : Changements de mentalités cités par les jeunes que le projet leur a apportés

Changements de mentalités	Nombre cité	Fréquence
Estime de soi	251	27%
Motivation	242	26%
Engagement	236	25%
Responsabilité	207	22%
Total	936	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 17 : Changements dans la vie sociale cités par les jeunes que le projet leur a apportés

Changements dans la vie sociale	Nombre cité	Fréquence
Considération	236	25%
Intégration	149	16%
Plus d'autonomie	191	20%
Plus de joie	165	17%
Plus d'ouverture	213	22%
Total	954	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 18 : Changements dans la vie familiale cités par les jeunes que le projet leur a apportés

Changements dans la vie familiale	Nombre cité	Fréquence
Moins de conflits	196	31%
Plus d'épanouissement	242	38%
Renforcement des liens	199	31%
Total	637	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Au titre des changements de mentalités, les jeunes estiment que le projet leur apporté notamment de l'estime de soi et de la motivation, cité respectivement à 27% et 26%. Au compte de changements dans la vie sociale les jeunes évoquent particulièrement la considération à 25% et plus d'ouverture à 22%. Parlant de changements dans la vie familiale, les jeunes considèrent que le projet leur a apporté en particulier plus d'épanouissement, cité à 38%.

Tableau 19 : Compétences développées par les jeunes qu'ils n'avaient pas avant le projet

Compétences développées	Nombre cité	Fréquence
Gestion d'entreprise	167	11,7%
Communication	165	11,5%
Planification	146	10,2%
Elaboration d'un plan d'affaires	145	10,1%
Gestion du crédit	137	9,6%
Prise de décision	113	7,9%
Comptabilité	112	7,8%
Gestion du stress	86	6%
Marketing	79	5,5%
Recherche de partenaires	71	5%
Gestion des risques	70	4,9%
Gestion de stocks	63	4,4%
Gestion de conflits	47	3,3%
Nutrition	15	1%
Gestion des risques	11	0,8%
Sécurité alimentaire	4	0,3%
Total	1431	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

A l'issue des formations reçues et du coaching, les jeunes ont développé des compétences qu'ils n'avaient pas avant le projet. On note en particulier, la gestion d'entreprise cité à 11,7%, la communication à 11,5%, la planification à 10,2%, l'élaboration de plans d'affaires à 10,1% et la gestion du crédit à 9,6%.

3.5.2 Y a-t-il des effets secondaires prévus et imprévus (négatifs ou positifs) sur le groupe cible et au-delà du groupe cible ?

Tableau 20 : Répartition des jeunes selon qu'ils pensent que le projet a eu des effets de négatifs sur eux

Changements négatifs	Effectif	Fréquence (%)
Oui	2	0,6
Non	339	99,4
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

La majorité des jeunes (99,4%) déclarent que le projet n'a pas eu d'effets négatifs dans leur vie. Les 0,6% parlent de l'endettement comme effets négatifs.

TEMOIGNAGES RECUEILLIS A KAYA

Participant 1 : Moi je fais du soubala et ça marche bien, j'ai la clientèle mais je n'arrive pas à produire en grande quantité par faute de moyens mais ce que je gagne permet de subvenir à mes besoins élémentaires et à ceux de mes enfants,

Participant 2 : La formation m'a facilité la recherche de partenaire. Je confectionne et vends des gâteaux et avec la formation j'ai pu diversifier mes partenaires. Je ne vends plus uniquement dans la rue, je livre maintenant dans les boutiques et tenanciers de cafétérias et je sais mieux comment gérer mon activité.

3.6 Questions transversales

3.6.1 Toutes les questions transversales (genre, lutte contre la corruption, climat et environnement, droits de l'homme, l'insécurité) sont-elles suffisamment prises en compte dans le programme ?

Aussi bien dans sa formulation que dans sa mise en œuvre, le projet est clairement focus sur les questions de genre (promotion de l'emploi des jeunes et surtout des jeunes femmes) et indirectement sur les droits de l'homme avec les concepts d'emplois décentés et dignes. L'insécurité y est traitée mais en tant qu'élément important du contexte à prendre en compte dans la mise en œuvre du projet. Les autres questions transversales telles que la lutte contre la corruption, le climat et l'environnement ne transparaissent pas clairement et ne font pas l'objet d'activités spécifiques de promotion. Toutefois, si on se fie aux avis des jeunes, on peut affirmer que se déroule en toute transparence et qu'il n'est pas entaché par des pratiques de corruption. De même, il apparaît évident que l'insécurité affecte le bon déroulement du projet.

Tableau 21 : Répartition des jeunes selon qu'ils pensent que le projet garantit un accès équitable à ses services ou non

Accès équitable aux services de JB-SEC	Effectif	Fréquence
Oui	266	78,0%
Non	75	22%
Total	341	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

On constate que 78% des jeunes enquêtés estiment que le projet garantit un accès équitable à ses services. Les 22% qui pensent le contraire trouvent en particulier que le projet devrait tenir compte du niveau de conditions financières pour l'accès à ses services.

Tableau 22 : Répartition des jeunes selon qu'ils pensent que le projet traite les hommes et les femmes de façon similaire ou non

	Oui	Non	Total
Homme	135 (97,1%)	4 (2,9%)	139 (100%)
Femme	170 (84,2%)	32 (15,8%)	202 (100%)

Total	305 (89,4%)	36 (10,6%)	341 (100%)
--------------	-------------	------------	------------

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Les hommes et les femmes sont traités de manière similaire dans le projet selon 89,4% des jeunes. Quelques cas d'abandon du projet par des femmes, du fait de l'opposition de leurs maris, ont été rapportés. Cela amène 10,6% (32 femmes et 4 hommes) de l'échantillon à affirmer que le traitement des hommes et des femmes n'est pas similaire. Pour remédier à cette situation, ils recommandent de mettre l'accent sur la sensibilisation.

Tableau 23 : Répartition des jeunes selon qu'ils pensent que le projet fait du favoritisme dans le traitement des bénéficiaires ou non

Favoritisme dans le traitement des bénéficiaires	Effectif	Fréquence
Oui	9	2,6%
Non	331	97,4%
Total	340	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Dans le projet, il n'y a pas de favoritisme d'après 97,4% des jeunes. Les autres (2,6%) qui estiment qu'il y a du favoritisme mentionnent nommément l'absence de suivi de certains jeunes et le fait que tous les jeunes ne bénéficient pas de financement. L'absence de suivi est liée à des défaillances dans le coaching assuré par un des prestataires (bureau d'études) au niveau du Sahel. De fait, quelques coaches de ce prestataire ont présenté des insuffisances telles que le prestataire a été obligé de s'en séparer et de confier le coaching de toute sa cohorte à un nombre réduit de coaches. Cette situation a été à l'origine de flottements dans le suivi des jeunes concernés.

Tableau 24 : Répartition des jeunes selon qu'ils pensent que l'insécurité affecte le bon déroulement du projet ou non

	Oui	Non	Total
Boulsa	48	17	65
Dori	56	25	81
Fada	89	44	133
Kaya	5	20	25
Kongoussi	19	18	37
Total	217	124	341 (100%)

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Dans la plupart des communes, la majorité des jeunes enquêtés pensent que l'insécurité affecte le bon déroulement du projet sauf à Kaya. Cependant, le nombre total de jeunes qui estiment que l'insécurité n'affecte pas le bon déroulement du projet est relativement élevé. Cela est sans doute dû au fait que des mesures ont été prises dans la plupart des communes pour mener les activités dans des zones présentant un niveau d'insécurité relativement peu élevé comparativement aux autres zones. Ainsi, des jeunes ont parfois été délocalisés dans des zones relativement peu risquées pour les formations, des plans d'affaires ont été transférés dans d'autres Caisses populaires lorsque certaines étaient obligées de fermer etc. Ces mesures n'ont pas été prises dans toutes les zones d'intervention du projet, ce qui a amené la majorité des jeunes à affirmer que l'insécurité affecte le bon déroulement du projet. En effet, dans certains cas, le processus d'examen des plans d'affaires en vue de leur financement a été interrompu car l'agence du RCPB qui en avait la charge a été fermée pour cause d'insécurité. Dans d'autres

cas, la visite des activités des jeunes par les agents de la Caisse Populaire et par les coachs est impossible car elles sont situées dans des zones inaccessibles, du fait de l'insécurité. Enfin, il y a des cas où les porteurs de projets ont été obligés de fuir de leurs localités d'origine et deviennent injoignables à la fois par les coachs et par les agents de la Caisse Populaire. Et même quand on parvient à les joindre, certains jeunes préfèrent abandonner, vu la situation dans laquelle ils se trouvent. D'une manière générale, les jeunes évoquent le ralentissement des activités, le manque de marché, l'inaccessibilité de certaines zones par le projet pour toucher tous les jeunes, l'inquiétude et la psychose.

3.7 Durabilité

3.7.1 Financement basé sur les résultats : L'approche de financement axé sur les résultats (FAR) est-elle bien établie au sein de JB ?

L'approche de financement axé sur les résultats (FAR) est bien établie dans JB dans la mesure où les prestataires de services (bureaux d'études, ONG) y compris les membres du Consortium (CNJ et SPONG) sont payés par activité, après justification de l'exécution de l'activité précédente, s'il y a lieu.

3.7.2 Les plateformes régionales sont-elles en mesure d'assurer la pérennité de l'approche Job Booster ?

L'initiative de mise en place des plateformes régionales au sein du projet Job Booster SEC répond à un besoin de partage d'informations et de documentation sur les obstacles en matière d'emploi des jeunes et sur les opportunités en termes de niches d'emplois disponibles au niveau des régions concernées.

Par ailleurs, les plateformes contribueront à renforcer la capacité des acteurs ainsi qu'au contrôle citoyen en suscitant des sujets de formation, de réflexion et de partage d'expériences en matière de création de formation et d'insertion socioprofessionnelle, de plaidoyer et d'influence des politiques publiques.

Ni l'accord général du Consortium Job Booster SEC, ni l'accord de collaboration entre Job Booster SEC et le SPONG n'ont prévu de mécanismes pour le financement des dépenses relatives aux plateformes régionales à la fin du projet. Cependant, les règles de création, d'organisation et de fonctionnement des plateformes régionales les autorisent à créer et à entretenir des relations de partenariat ou à former des coalitions avec d'autres catégories d'acteurs qui poursuivent les mêmes objectifs d'influence des politiques publiques, tels que : les organisations de la société civile non membres de la plateforme, les organisations professionnelles du secteur privé, les organisations paysannes ainsi que les partenaires techniques et financiers ou partenaires au développement.

Au regard de ce qui précède, les plateformes régionales peuvent contribuer de manière significative à la pérennité de l'approche Job Booster

3.7.3 Quelles sont les garanties de la pérennisation de l'action du projet ?

Plusieurs éléments constituent des garanties de pérennisation du projet. Il s'agit notamment :

- de l'implication des autorités publiques locales ;

- de l'implication de la communauté (à travers les parents et les responsables communautaires) ;
- du partenariat établi avec des IMF tels que le RCPB qui pourraient continuer à collaborer avec les jeunes entrepreneurs même après le projet ;
- la contractualisation avec les organisations faîtières existantes telles que les producteurs de miel ;
- l'incitation à la création de coopératives qui vont demeurer après la fin du projet ;
- le renforcement des compétences des jeunes qui pourront utiliser les compétences acquises pour développer leurs activités même en dehors du projet ;
- les plans d'affaires élaborés peuvent servir aux jeunes, même en dehors du projet ;
- les bureaux d'études pourront continuer à proposer leurs services aux jeunes coachés et à d'autres même après le projet ;
- à la fin du projet Job Booster SEC, le document de projet prévoit que l'entreprise sociale Job Booster enregistrée au Burkina Faso prenne le relais pour continuer à jouer un rôle d'intermédiaire entre les acteurs du secteur privé, les prestataires de formation et les jeunes à la recherche d'un emploi. Toutefois, les services ne seront pas fournis gratuitement, mais les clients, c'est-à-dire les entreprises et les jeunes, paieront pour ces services.

3.8 Satisfaction

3.8.1 Satisfaction des parties prenantes : dans quelle mesure les différentes parties prenantes sont-elles satisfaites ?

La plupart des parties prenantes de JB-SEC se disent satisfaites du projet, malgré les limites qui peuvent être relevées.

La satisfaction des jeunes en particulier est traduite dans les tableaux 25 et 26 ci-dessous.

Tableau 25 : Répartition des jeunes selon leur degré de satisfaction du projet dans son ensemble

	Centre-nord	Est	Sahel	Total
Très satisfait (e)	62 (48,8%)	27 (20,3%)	52 (64,2%)	141 (41,3%)
Satisfait (e)	52 (40,9%)	93 (69,9%)	20 (24,7%)	165 (48,4%)
Peu Satisfait (e)	11 (8,7%)	12 (9%)	6 (7,4%)	29 (8,5%)
Pas du tout satisfait (e)	2 (1,6%)	1 (0,8%)	3 (3,7%)	6 (1,8%)
Total	127 (100%)	133 (100%)	81 (100%)	341 (100%)

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Parmi les jeunes enquêtés, 41,3% sont très satisfaits et 48,4% sont satisfaits du projet dans son ensemble, soit au total 89,7%. Cette tendance générale se répercute dans les différentes régions où 89,7% de jeunes enquêtés dans le Centre-nord, 90,2% dans l'Est et 88,8% dans le Sahel sont très satisfaits et satisfaits du projet dans son ensemble. Il ressort des discussions focalisées que les compétences acquises grâce aux formations, l'accompagnement dans l'élaboration des plans d'affaires et les conseils en matière de gestion d'entreprise sont les principaux motifs de satisfaction des jeunes. Cela est, du reste, corroboré par les résultats du questionnaire (cf. tableau n° 26 ci-dessous).

Cependant, il convient de relever que 10,3% des jeunes enquêtés sont peu satisfaits et pas du tout satisfaits du projet dans son ensemble. Cette insatisfaction s'explique par la question de financement notamment les conditions et le processus de financement que ces derniers évoquent comme pistes d'améliorations du projet.

Tableau 26 : Répartition des jeunes en fonction des régions et selon leur niveau de satisfaction des services des formateurs et des coaches

	Centre-nord	Est	Sahel	Total
Très satisfait (e)	62 (48,9%)	60 (45,1%)	70 (86,4%)	192 (56,3%)
Satisfait (e)	57 (44,9%)	71 (53,4%)	7 (8,6%)	135 (39,6%)
Peu Satisfait (e)	7 (5,5%)	2 (1,5%)	4 (4,9%)	13 (3,8%)
Pas du tout satisfait (e)	1 (0,7%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,3%)
Total	127 (100%)	133 (100%)	81 (100%)	341 (100%)

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

La majeure partie des jeunes enquêtés est très satisfaite (56,3%) et satisfaite (39,6%) des services des formateurs et des coaches, soit ensemble 95,9%. Le reste (4,1%) décrit notamment les conditions du financement parlant du coût, du délai de remboursement et la non délivrance d'attestations de formation pour justifier leur satisfaction partielle et leur insatisfaction.

De façon similaire à l'ensemble de régions d'intervention, 93,8% des jeunes enquêtés dans le Centre-nord, 98,5% dans l'Est et 95% dans le Sahel sont très satisfaits et satisfaits des services des coaches et des formateurs.

4 ANALYSE

4.1 Analyse de la pertinence du projet

D'une manière, la pertinence du projet JB-SEC est reconnue par les parties prenantes au regard non seulement de la pertinence de sa théorie du changement mais également compte tenu du fait qu'il répond aux besoins réels et aux priorités du groupe cible.

Cependant, à l'analyse, la théorie du changement de JB-SEC pourrait être renforcée en prenant en compte deux considérations.

La première considération concerne le 3^{ème} résultat qui semble poser problème dans la forme et dans le fond. En effet, dans la forme le résultat 3 est ainsi libellé : « *Les jeunes employables acquièrent un emploi (indépendant) décent et durable : 85 % d'indépendants, 15 % d'emplois salariés* ». Cette formulation reprend en d'autres termes, la deuxième partie de l'objectif général : « ... *grâce à l'augmentation de l'emploi (indépendant) pour au moins 10 000 jeunes (60 % de femmes) dans trois régions du Burkina Faso* ». Dans le fond, les produits 3.1 (Job Booster relie les demandeurs d'emploi à un emploi (indépendant) décent d'une manière financièrement durable) et 3.2 (Les jeunes entrepreneurs sont encadrés et soutenus pour gérer une entreprise décente) peuvent être reversés au niveau du résultat 2 (Les jeunes vulnérables (au moins 60 % de femmes) ont accès à un développement des compétences pertinentes et de qualité et à une meilleure employabilité). Quant au produit 3.3 (Les jeunes employables gagnent un revenu décent grâce à des opportunités d'emploi salarié), il peut être reformulé comme un des indicateurs de performance de l'objectif général.

Au total, on aurait une ToC comportant un objectif général (inchangé) et deux résultats.

La deuxième considération concerne le fait que la ToC de JB-SEC s'aligne sur la vision du PNDES I. Comme indiqué plus haut, une Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) 2021-2025 a été élaborée. Dès lors, il serait peut-être mieux indiqué pour la ToC de JB-SEC de s'aligner plutôt sur la vision de ce référentiel spécifique au sous-secteur de l'emploi que de s'aligner sur un référentiel d'envergure multisectorielle ou supranationale. En rappel, la vision de la SNE est la suivante : « *A l'horizon 2025, la majorité des Burkinabè a accès à un emploi productif et décent contribuant à la croissance économique, à la réduction de la pauvreté, à la consolidation de la paix et de la cohésion sociale* ».

4.2 Analyse de la cohérence

L'analyse de la cohérence de JB-SEC n'appelle aucune observation particulière, aussi bien du point de vue de la cohérence interne que de la cohérence externe.

En d'autres termes, le projet est parfaitement cohérent.

4.3 Analyse de l'efficacité

L'analyse du niveau de réalisation de l'objectif général en juin 2022, montre que 1428 jeunes étaient des travailleurs indépendants, 27 des employés, 04 des stagiaires et 31 des sans-emploi, soit un total de 1455 emplois créés ou renforcés grâce à JB-SEC.

En principe, la cible finale étant fixée à 10 000, la cible à mi-parcours devrait être de 5000. Toutefois, compte tenu du retard accusé dans le démarrage de la phase opérationnelle du projet, et compte tenu des résultats obtenus malgré le retard, la plupart des membres du Consortium et des membres de l'équipe de projet pensent que la cible finale pourra être atteinte. Du reste, l'engouement autour de la deuxième cohorte conforte l'idée que la cible finale pourra être atteinte à au moins 80%. Néanmoins, pour ce faire, des dispositions doivent être prises pour non seulement éviter d'autres sources de blocage au niveau administratif et contourner les obstacles liés à la dégradation du contexte sécuritaire.

Le niveau de réalisation du résultat 1 (121%) est excellent tandis que celui du résultat 2 (46%) est moyen. Enfin, le niveau de réalisation du résultat 3 (16%) est très faible et confirme manifestement le fait que ce résultat manque de consistance.

Le niveau global de réalisation des résultats est de 61%, un seuil légèrement au-dessus de la moyenne.

4.4 Analyse de l'efficience

L'appréciation de l'efficience de JB-SEC est mitigée.

Pour ce qui concerne la démarche Job Booster en elle-même, les avis convergent sur sa pertinence et sa capacité à permettre aux jeunes d'accéder à des emplois décents. Toutefois, la question du financement des projets au bout de l'accompagnement assuré par le projet revient régulièrement comme une insuffisance au niveau de la démarche. Même si les porteurs du projet expliquent que l'obtention d'un financement n'est pas la finalité de la démarche JB-SEC, plusieurs jeunes, parents et responsables communautaires souhaitent que le projet aide à trouver une solution à cette problématique au regard des difficultés que plusieurs jeunes rencontrent pour obtenir des crédits au niveau du RCPB, partenaire du projet. De fait, plusieurs jeunes estiment ne pas pouvoir satisfaire les conditions du RCPB pour pouvoir obtenir un crédit (garantie, caution notamment).

Si dans certaines zones d'intervention du projet telles que Kongoussi, il n'y a pas de difficultés majeures avec le financement RCPB, dans des zones comme Fada et Dori, le mécanisme ne rencontre pas un grand engouement de la part des jeunes : le processus semble long aux yeux des jeunes, ce ne sont pas tous les plans d'affaires ou fiches de projets qui sont acceptés par le RCPB et, enfin, l'exigence de garanties et de caution n'est pas toujours acceptée par des jeunes dont les dossiers sont pourtant retenus par le RCPB.

D'une manière générale, cette situation suscite des interrogations car il existe un partenariat entre JB-SEC et le RCPB tendant à permettre aux jeunes issus du processus JB-SEC de bénéficier d'un certain nombre de facilités. Dans ce cadre, un fonds de garantie a été mis en place, mais le RCPB estime que non seulement le fonds de garantie est insuffisant au regard de la demande mais, de plus, la couverture du risque n'est pas à 100%. En conséquence, il applique ses conditions habituelles d'octroi de crédit, sauf l'exigence d'avoir ouvert un compte depuis un certain temps.

Au regard de ce qui précède, il est impérieux pour JB-SEC de revisiter sa convention de partenariat avec le RCPB afin d'aplanir les divergences de vue sur les aspects tendant à faciliter l'accès au crédit aux jeunes, surtout que l'ambition de JB-SEC est de soutenir davantage la création d'entreprises nouvelles que le développement d'entreprises existantes.

Plusieurs acteurs suggèrent également au projet de diversifier ses partenaires financiers et de négocier avec eux la mise en place de produits spécifiques tendant à encourager la création d'entreprises par les jeunes.

La formation dispensée dans le cadre de JB-SEC est efficace, au regard des compétences qu'elle permet aux jeunes d'acquérir et de mettre en pratique.

La structuration de l'équipe de projet sous forme de binômes est originale et ne semble pas poser de problème de fonctionnement et de coordination. Elle est même potentiellement une source d'apprentissage pour les membres de l'équipement en matière d'environnement de travail multiculturel.

Concernant le niveau d'exécution physique des activités, il s'est avéré impossible de le mesurer, à défaut de planification appropriée. La nécessité s'impose donc d'implémenter un système de planification des activités qui permette de produire périodiquement un état d'exécution physique du projet.

L'exécution financière du projet est efficace au regard des niveaux de réalisation des résultats avec les ressources financières engagées. Par ailleurs, le projet ne semble pas être confronté à des difficultés particulières de mise à disposition des fonds par le bailleur.

Le cadre de suivi-évaluation est incomplet dans la mesure où il n'a pas défini d'indicateurs de performance ni de cibles pour l'objectif général. Il convient de relever qu'une évaluation finale est prévue et qu'il sera impossible d'évaluer les impacts à moyen terme du projet (c'est-à-dire immédiatement à la fin du projet) si des indicateurs d'impacts ne sont pas définis dès à présent (avec le redéploiement proposé pour le résultat 3, il sera possible de définir des indicateurs d'impacts à moyen terme). Le seul indicateur qui pourra être mesuré c'est le nombre de jeunes ayant acquis un emploi à la fin du projet. Or, il ne s'agit pas d'un indicateur d'impact, ni même d'effet, mais d'un indicateur de produit. Certes, il est prévu une évaluation d'impacts du projet mais la pertinence de cette évaluation d'impacts pour un projet de la dimension de JB-SEC n'est pas démontrée. En effet, ce type d'évaluation, qui intervient au moins trois ans après la mise en œuvre du projet, nécessite une méthodologie lourde et d'importants moyens. C'est pourquoi, ce type d'évaluation est généralement réservé aux politiques publiques ainsi qu'aux projets et programmes de grande envergure.

Enfin, les indicateurs du cadre de suivi-évaluation semblent n'avoir aucun lien avec les indicateurs mesurés dans l'étude de base réalisée en 2021. Or, en principe, les indicateurs de l'étude de base doivent servir de référence non seulement pour la fixation des cibles des indicateurs mais aussi pour la mesure de l'évolution des différents indicateurs.

4.5 Analyse de l'impact

Incontestablement, le projet a eu de nombreux effets positifs sur les jeunes qui ont bénéficié de ses prestations et cela n'appelle pas d'observations particulières. Ces effets sont essentiellement qualitatifs (estime de soi, éveil de conscience, grande motivation, renforcement de compétences entrepreneuriales et managériales etc.) et sont détaillés dans les tableaux n° 16, 17, 18 et 19 ci-dessus.

4.6 Analyse des questions transversales

Au nombre des questions transversales, l'insécurité est sans conteste celle qui est susceptible d'avoir d'importantes répercussions sur le déroulement du projet. D'où la nécessité pour le projet d'élaborer un plan de mitigation des risques liés à l'insécurité. Certes, des mesures sont déjà prévues, mais elles devraient être renforcées à travers l'élaboration et l'application d'un guide définissant un modus operandi pour chacune des composantes de la démarche en contexte d'insécurité : identification/sélection des jeunes, formation, coaching, solutions de transfert de cash etc.

4.7 Analyse de la durabilité

Les acquis du projet sont durables grâce à de nombreuses garanties de pérennisation mises en exergue plus haut. De ce point de vue, les modalités d'intervention de JB-SEC constituent des voies à explorer non seulement pour promouvoir l'emploi mais aussi lutter contre l'insécurité. Cela devrait se faire à travers une réplique ou une extension des projets JB-SEC mais aussi à travers plus de communication du projet sur ses différentes expériences.

L'implémentation de l'approche formation-coaching-Insertion orientée à l'auto-emploi est plus appropriée aux micro-entreprises en développement à travers l'accès au crédit de la caisse populaire. Cependant, cette approche ne pas appropriée aux jeunes entrepreneures en création d'entreprises, qui sont dans un besoin de financement de démarrage dont une partie de la première cohorte de jeunes en démarrage ont financé leurs activités avec leur propre revenu l'aide de leurs parents/familles. La dégradation du contexte sécuritaire accentuée par l'inflation des prix fragilise les initiatives d'auto-financement des jeunes vivant dans des communautés dont le besoin humanitaire est plus récurrent. En plus, la majorité des caisses populaire sont dans les communes des chefs de lieu de province avec un minimum service terrain.

L'initiative de soutenir les appels à projet orienté vers l'insertion professionnel du jeune à travers les organisations locales/des associations va faciliter l'accès au crédit aux jeunes en création d'entreprise avec un profil économique vulnérable.

4.8 Analyse de la satisfaction

La plupart des parties prenantes de JB-SEC sont satisfaites du projet, malgré les limites inhérentes à tout projet. Chez les jeunes, le niveau de satisfaction va majoritairement de « satisfait » à « très satisfait ».

5 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

5.1 Conclusions

En somme :

- JB-SEC est un projet pertinent car non seulement il répond aux besoins réels et aux priorités du groupe cible mais aussi parce que la théorie du changement sur laquelle il repose est réellement appropriée pour générer le changement souhaité. Toutefois, cette théorie du changement pourrait être renforcée en redéployant le résultat 3 ;
- La cohérence interne et externe du projet est très satisfaisante ;
- L'efficacité de la mise en œuvre du projet est moyenne compte tenu du niveau de réalisation des résultats en dents de scie : un niveau excellent, deux niveaux moyens et un niveau faible ;
- La mise en œuvre du projet est moyennement efficace. En effet, même si la démarche JB-SEC est originale et globalement appropriée, elle devrait optimiser la valeur ajoutée de son partenariat avec le RCPB pour ce qui concerne le financement des projets des jeunes. La formation dispensée et la structuration organisationnelle de l'équipe de projet sont efficaces. La planification des activités présentes d'importantes insuffisances. Quant à l'exécution financière du projet, elle est efficace. Par contre, le cadre de suivi-évaluation est incomplet en termes de définition d'indicateurs et de cibles ;
- Le projet a eu de nombreux effets positifs sur les jeunes qui ont bénéficié de ses prestations ;
- La prise en compte des questions transversales est moyenne car, aussi bien dans sa formulation que dans sa mise en œuvre, le projet est clairement focus sur les questions de genre (promotion de l'emploi des jeunes et surtout des jeunes femmes) ;
- La durabilité des acquis du projet est garantie par la mise en place de plusieurs mécanismes et dispositifs ;
- La mise en œuvre du projet est globalement satisfaisante pour la plupart des parties prenantes de JB-SEC.

5.2 Recommandations

Recommandation n° 1 : Renforcer la pertinence de JB-SEC

Le renforcement de la pertinence de JB-SEC pourrait se faire à travers le renforcement de la ToC du projet en :

- 1) Redéployant le résultat 3 entre l'objectif général et les résultats 1 et 2 ;

- 2) Alignant la vision de la ToC la vision de la SNE 2021-2025 : « A l'horizon 2025, la majorité des Burkinabè a accès à un emploi productif et décent contribuant à la croissance économique, à la réduction de la pauvreté, à la consolidation de la paix et de la cohésion sociale ».

Recommandation n° 2 : Renforcer la cohérence externe de JB-SEC

Le Consortium initiateur de JB-SEC pourrait créer avec les autres acteurs concernés un « Cluster Emploi des Jeunes ».

Recommandation n° 3 : Renforcer l'efficacité de la mise en œuvre du projet

Accélérer l'atteinte de la cible finale de l'objectif général : prendre des dispositions pour éviter des blocages au niveau administratif d'une part et prendre des dispositions pour contourner les obstacles liés à la dégradation du contexte sécuritaire, à travers notamment l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de mitigation des risques liés à l'insécurité. Concrètement, les dispositions à prendre au niveau administratif consisteront, d'une part, à planifier et à exécuter les activités relatives à la deuxième cohorte dans les délais requis et, d'autre part, à faire diligence dans le paiement des factures des prestataires (bureaux d'études). Au niveau sécuritaire, il s'agira d'élaborer et d'appliquer un guide définissant un modus operandi pour chacune des composantes de la démarche en contexte d'insécurité : identification/sélection des jeunes, formation, coaching, solutions de transfert de cash etc.

Recommandation n° 4 : Renforcer l'efficacité de la mise en œuvre du projet

- Réviser la convention de partenariat avec le RCPB afin d'optimiser la valeur ajoutée de ce partenariat pour ce qui concerne le financement des projets des jeunes.
- Diversifier les partenaires financiers de JB-SEC et négocier avec eux la mise en place de produits spécifiques tendant à encourager la création d'entreprises par les jeunes.
- Implémenter un système de planification des activités qui permette de produire périodiquement un état d'exécution physique du projet.
- Améliorer le cadre de suivi-évaluation en termes de définition d'indicateurs de performance et de cibles, notamment pour l'objectif général du projet.

6 ANNEXES

6.1 Liste des personnes rencontrées

6.2 Liste des tableaux statistiques

Tableau 27 : Répartition des jeunes enquêtés selon l'âge

Tranche d'âge	Effectif	Fréquence
De moins de 20	5	1%
De 20 à 25 ans	84	25%
De 26 à 30 ans	119	35%
De 31 à 35 ans	115	34%
Plus de 35 ans	18	5%
Total	341	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 28 : Répartition des jeunes enquêtés selon le sexe

Sexe	Effectif	Fréquence
Féminin	202	59.24
Masculin	139	40.76
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 29 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils sont PDI ou non

Statut de	Effectif	Fréquence
Non	215	63.05
Oui	126	36.95
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 30 : Répartition des jeunes enquêtés selon leur situation matrimoniale

Situation	Effectif	Fréquence
Marié	263	77,13
Célibataire	75	21,99
Concubinage	1	0,29
Divorcé	1	0,29
Veuf/Veuve	1	0,29
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 31 : Répartition des jeunes enquêtés selon leur situation professionnelle

Situation professionnelle	Effectif	Fréquence (%)
Auto-emploi	266	78.00
Employé du secteur privé	48	14.07
Elève	16	4.69
Pas d'emploi	9	2.630
Etudiant	2	0.580
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 32 : Répartition des jeunes enquêtés selon le niveau d'études

Niveau d'études	Effectif	Fréquence (%)
Secondaire	129	37.83
N'a pas fréquenté	81	23.75
Primaire	79	23.17
Non alphabétisé	27	7.92
Alphabétisé	19	5.57
Université	6	1.750
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 33 : Répartition des jeunes enquêtés selon la région d'intervention

Région	Effectif	Fréquence (%)
Centre-	127	37.24
Est	133	39.00
Sahel	81	23.75
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 34 : Répartition des jeunes enquêtés selon la province d'intervention

Province	Effectif	Fréquence (%)
Gourma	133	39.00
Namentenga	66	19.35
Sanemtenga	61	17.89
Séno	81	23.75
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 35 : Répartition des jeunes enquêtés selon la commune d'intervention

Commune	Effectif	Fréquence (%)
Boulsa	65	19.06
Dori	81	23.75
Fada	133	39.00

Kaya	25	7.33
Kongoussi	37	10.85
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 36 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils avaient des perspectives d'emploi avant le projet

Perspectives d'emploi avant le projet	Effectif	Fréquence (%)
Oui	246	72.14
Non	95	27.86
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 37 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils ont bénéficié de formations avant le projet ou non

Formations avant le	Effectif	Fréquence
Oui	100	29.33
Non	241	70.67
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

N.B. : Le questionnaire validé, administré n'a pas prévu d'item permettant de connaître les formations suivies par les jeunes avant le projet. Toutefois, en se référant au tableau n° 55 ci-dessous, on peut présumer que ces formations ont un lien avec les domaines dans lesquels les jeunes projetaient de créer des microentreprises, avant la mise en œuvre de Job Booster SEC.

Tableau 38 : Répartition des jeunes enquêtés qui ont bénéficié de formations avant le projet selon que ces formations leur ont permis d'améliorer leur situation professionnelle ou non

Formations avant le projet ont amélioré la situation professionnelle	Effectif	Fréquence (%)
Oui	89	89
Pas encore	11	11
Total	100	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 39 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils ont participé aux activités de sensibilisation au sujet des opportunités d'emploi ou non

Participation aux activités de sensibilisation	Effectif	Fréquence (%)
Oui	88	25.81
Non	253	74.19
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 40 : Canaux de sensibilisation cités par les jeunes enquêtés qui ont participé ont aux activités de sensibilisation

Canaux d'informations	Effectif	Fréquence
Affiches	53	37%
Dépliants	13	9%
Réseaux sociaux	37	26%
Par des amis	14	10%
Atelier, Conférence animation, Séances de sensibilisation	7	5%
Thé débat	5	3%
Mairie	3	2%
Associations féminines	3	2%
Des parents	3	2%
Bouche à oreille	2	1%
Par un informateur ambulant	2	1%
ONG	1	1%
Autres structures locales	1	1%
Total	144	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 41 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils ont bénéficié ou sont inscrits dans des formations dans le cadre du projet

Formations	JB-	Effectif	Fréquence
Oui		337	98.83
Non		4	1.170
Total		341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 42 : Répartition des jeunes enquêtés selon qui ont bénéficié ou sont inscrits dans des formations dans le cadre du projet selon que les formations reçues répondent à leurs besoins ou non

Réponse aux besoins	Effectif	Fréquence
Oui	337	100
Total	337	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 43 : Raisons avancées par les jeunes enquêtés qui affirment que le projet répond à leurs besoins

Raisons avancées	Nombre cité	Fréquence
Vous avez acquis de nouvelles compétences	317	29%

Vous avez amélioré vos compétences	283	26%
Vous avez obtenu/ Développé une nouvelle activité professionnelle	177	16%
Vous avez diversifié vos connaissances	162	15%
Votre situation professionnelle s'est améliorée	149	14%
Vous avez comment gérer vos économies	2	0,2%
Vous avez comment attirer la clientèle	1	0,1%
Vous avez comment se comporter avec la clientèle	1	0,1%
Total	1092	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 44 : Répartition des jeunes enquêtés selon qui ont bénéficié ou sont inscrits dans des formations dans le cadre du projet selon qu'ils ont contribué aux frais de formation ou non

Contribution aux frais de formation	Effectifs	Fréquence (%)
Oui	299	88,7
Non	38	11,3
Total	337	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 45 : Répartition des jeunes enquêtés qui n'ont pas contribué aux frais de formation selon que cela a eu un effet sur la quantité et la qualité des formations reçues ou non

Effet sur la qualité et la quantité des formations	Effectifs	Fréquence (%)
Non	38	100,0
Total	38	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 46 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils bénéficient ou qu'ils ont bénéficié d'un coaching dans le cadre du projet ou non

Coaching	Effectifs	Fréquence
Oui	332	97,4
Non	9	2,6
Total	341	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 47 : Eléments cités par les jeunes enquêtés que le coaching leur a permis de développer

Ce que le coaching a permis de faire	Nombre cité	Fréquence
Fixer des objectifs	275	18%
Booster sa motivation	158	10%
Développer une entreprise	153	10%
Gérer une entreprise	145	9%
Avoir une meilleure estime de soi	143	9%

Ce que le coaching a permis de faire	Nombre cité	Fréquence
Développer la confiance en soi	140	9%
Déterminer les priorités	138	9%
Rechercher des marchés	112	7%
Rechercher des opportunités	101	7%
Choisir une formation	87	6%
Elaborer un plan d'affaire	64	4%
Rechercher un emploi salarié	18	1%
Gérer mes économies, mes dépenses, mes gains, mes	2	0%
Etre organisé, ordonné, discipliné	2	0,1%
Exceller dans mon métier	2	0,1%
Réussir mon activité	1	0%
Faire la comptabilité	1	0%
Total	1542	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 48 : Répartition des jeunes enquêtés selon l'option d'emploi

Option d'emploi	Effectifs	Fréquence
Emploi indépendant	330	96,8
Emploi salarié	5	1,5
Ne sait pas encore	6	1,8
Total	341	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 49 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils ont déjà élaboré un business plan avant le projet ou non

Elaboration d'un Business plan avant le projet	Effectifs	Fréquence
Oui	45	13,2
Non	296	88,6
Total	341	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 50 : Déclarations des jeunes enquêtés qui ont déjà élaboré un business plan avant le projet

Les déclarations des clients qui ont élaboré un business plan avant le projet	Nombre cité	Fréquence
J'ai appris à l'élaborer lors d'une formation	16	34%
Je l'ai élaboré moi-même	26	55%
Une tierce personne l'a élaboré pour moi	5	11%
Total	47	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 51 : Raisons avancées par les jeunes enquêtés pour justifier le fait qu'ils n'ont pas élaboré de business plan avant le projet

Raisons évoquées	Nombre	Fréquence
Ne connaissait/connait pas le business plan	262	64%
Ne savait/sait pas comment l'élaborer	94	23%
Ne voyait/voit pas son importance	38	9%
Ne sait ni lire, ni écrire	17	4%
N'avait pas moyens financiers pour créer sa	1	0%
Total	412	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 52 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils ont élaboré ou non leur business plan dans le cadre du projet

Elaboration de business plan dans le cadre du projet	Effectifs	Fréquence (%)
Oui	286	83,9
Non	43	12,6
En cours	11	3,2
Total	341	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 53 : Raisons évoquées par les jeunes enquêtés qui n'ont pas élaboré de business plan dans le cadre du projet

Raisons évoquées	Nombre cité	Fréquence
Ne connaissait/connait pas le business plan	35	51%
Ne savait/sait pas comment l'élaborer	18	26%
Ne voyait/voit pas son importance	9	13%
Ne sait ni lire, ni écrire	7	10%
Total	69	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 54 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils ont pensé ou non à créer une microentreprise avant le projet

Création de microentreprise avant le projet	Effectifs	Fréquence (%)
Oui	256	75,1
Non	85	24,9
Total	341	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 55 : Domaines d'activités cités par les jeunes enquêtés qui avaient pensé à créer une microentreprise avant le projet

Domaines d'activités	Nombre cité	Fréquence
Elevage (bovins, ovins, caprins ou volaille)	91	24%

Domaines d'activités	Nombre cité	Fréquence
Embouche	61	16%
Couture	50	13%
Restauration	20	5%
Coiffure	19	5%
Vente de beignets	14	4%
Fabrication de savons	14	4%
Vente de jus	12	3%
Mécanique (auto ou moto)	12	3%
Petit commerce (poisson, arachide, soubala,	12	3%
Soudure, Menuiserie Bois	8	2%
Tissage de pagnes	6	2%
Soudure métallique	5	1%
Electricité	4	1%
Vente de produits divers (Boutique)	4	1%
Vente de bois de chauffe et de charbon	4	1%
Vente de gâteaux pâtisseries	2	1%
Vente de poulets grillés	2	1%
Vente d'habillement	2	1%
Agriculture	2	1%
Vente d'appareils télécom	2	1%
Commerce de céréales et produits divers.	2	1%
Commerce des produits de beauté.	2	1%
Fonderie et forge	2	1%
Plomberie	1	0,3%
Installation des outils informatiques comme le canal	1	0,3%
Vente de poulets	1	0,3%
Pisciculture	1	0,3%
Gestion d'une quincaillerie	1	0,3%
Maçonnerie	1	0,3%
Vente de produits alimentaires (alimentation)	1	0,3%
transformation de soubala	1	0,3%
Commerce	1	0,3%
Mercerie	1	0,3%
Teinture	1	0,3%
Lavage auto	1	0,3%
Orange money	1	0,3%
Jardinage	1	0,3%
Vente de lait.	1	0,3%
Fabrication des tissus traditionnels	1	0,3%
Frigoriste	1	0,3%

Domaines d'activités	Nombre cité	Fréquence
Soupe de tête des bœufs	1	0,3%
Energie solaire	1	0,3%
Boucherie	1	0,3%
Vente de bétail	1	0,3%
Commerce de savon	1	0,3%
Perlage	1	0,3%
Total	375	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 56 : Raisons avancées par les jeunes enquêtés qui n'ont pas pensé à créer une microentreprise avant le projet

Raisons évoquées	Nombre	Fréquence
N'avait pas les compétences nécessaires	56	53%
N'avait pas de moyens financiers	25	24%
Etait toujours élève	12	11%
Ne sait pas	6	6%
Attendait d'atteindre un certain niveau	4	4%
Ne l'intéressait pas	2	2%
Était au village	1	1%
Total	106	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 57 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils ont créé ou non une microentreprise dans le cadre du projet

Création de microentreprise avant le projet	Effectifs	Fréquence (%)
Oui	86	30,1
En cours	4	1,4
Pas encore	132	46,2
A déjà une microentreprise	64	22,3
Total	286	100,0

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 58 : Répartition des jeunes enquêtés qui ont démarré leur microentreprise ou que cela est en cours ou qui ont déjà une microentreprise dans le cadre du projet

Type d'entreprise	Effectif	Fréquence (%)
Formelle	26	16.88
Informelle	128	83.12
Total	154	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 59 : Raisons évoquées par les jeunes enquêtés qui ont opté pour l'entreprise formelle

Raisons évoquées	Nombre cité	Fréquence
Veut exercer dans la légalité	13	31%
Permet postuler aux marchés publics	11	26%
Veut paraître crédible	17	40%
Ne sait pas	1	2%
Total	42	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 60 : Raisons évoquées par les jeunes enquêtés qui ont opté pour l'entreprise informelle

Raisons évoquées	Nombre cité	Fréquence
Ne connaît comment faire pour être formel	35	22%
Vient de débiter	63	40%
Les impôts sont chers	43	28%
Ne sait pas	5	3%
Situation sécuritaire	1	1%
Manque de moyens financiers	2	1%
Ne voit pas l'importance d'une entreprise	1	1%
Créera une microentreprise formelle plus tard	5	3%
Entreprise en développement	1	1%
Total	156	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 61 : Domaines d'activités cités par les jeunes qui ont démarré leur microentreprise dans le cadre du projet

Domaines d'activités	Nombre	Fréquence
Elevage (bovins, ovins, caprins ou volaille)	49	26%
Embouche	26	14%
Couture	24	13%
Coiffure	13	7%
Restauration	9	5%
Fabrication de savons	8	4%
Mécanique (auto ou moto)	5	3%
Vente de produits divers (Boutique)	5	3%
Petit commerce (poisson, arachide, soumbala,	5	3%
Tissage de pagnes	4	2%
Soudure métallique	3	2%
Soudure, Menuiserie Bois	3	2%
Vente de beignets	3	2%

Domaines d'activités	Nombre	Fréquence
Vente de jus	3	2%
Electricité	2	1%
Vente d'habillement	2	1%
Transport par taxi moto	2	1%
Boucherie	2	1%
Plomberie	1	1%
Transformation agroalimentaire	1	1%
Vente de poulets	1	1%
Pisciculture	1	1%
Gestion d'une quincaillerie	1	1%
Maçonnerie	1	1%
Vente d'appareils télécom	1	1%
Mercerie	1	1%
Commerce des produits de beauté.	1	1%
Lavage auto	1	1%
Orange money	1	1%
Vente de lait.	1	1%
Fonderie et forge	1	1%
Pressing	1	1%
Vente de dolo	1	1%
Vente de plaques solaires et ventilateurs	1	1%
Vente de bétail	1	1%
Vente de bois de chauffe et de charbon	1	1%
Artisanat	1	1%
Total	187	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

N.B. : Les jeunes identifient eux-mêmes les domaines d'activités mais les choix peuvent être consolidés ou réorientés grâce aux conseils prodigués par les coachs (en fonction des opportunités du marché local).

Tableau 62 : Répartition des jeunes enquêtés qui ont démarré leur microentreprise selon qu'ils l'ont fait dans un délai de six (6) mois ou non après la fin de la formation

Démarrage de la microentreprise dans un délai de 6 mois	Effectif	Fréquence
Oui	45	52%
Non	41	48%
Total	86	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 63 : Répartition des jeunes enquêtés qui ont démarré une microentreprise ou qui avaient déjà leur microentreprise selon qu'ils pensent que leurs revenus seront plus élevés que leur situation avant le projet

Revenus plus élevés qu'avant	Effectif	Fréquence
Oui	128	85%
Non	22	15%
Total	150	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 64 : Répartition des jeunes enquêtés qui possédaient une microentreprise avant le projet selon qu'ils ont fait une demande de crédit

Demande de crédit avant le	Effectif	Fréquence
Oui	5	8%
Non	59	92%
Total	64	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 65 : Répartition des jeunes enquêtés qui ont démarré une microentreprise ou qui avaient déjà leur microentreprise selon qu'ils ont fait une demande de crédit dans le cadre du projet

Demande de crédit dans le cadre du	Effectif	Fréquence
Oui	110	73%
Non	30	20%
En cours	10	7%
Total	150	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 66 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'il obtenu un emploi salarié après les formations ou non

Obtention d'emploi salarié	Effectif	Fréquence
Oui	4	1,2%
Non	325	98%
En cours	2	0,6%
Total	331	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 67 : Domaines d'activités cités par les jeunes enquêtés qui ont obtenu un emploi salarié après les formations dans le cadre du projet

Domaines d'activités	Nombre cité	Fréquence
Couture	2	29%
Coiffure	1	14%
Mécanique	1	14%

Electricité	1	14%
Installation de canal satellite	1	14%
Restauration	1	14%
Total	7	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 68 : Répartition des clients qui ont fait une demande de crédit selon qu'elle acceptée ou non

Demande de crédit dans le cadre du projet	Effectif	Fréquence
Oui	56	51%
Non	14	13%
Pas encore de réponse	40	36%
Total	110	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 69 : Raisons évoquées par les jeunes enquêtés pour justifier le fait d'avoir fait une demande de crédit dans le cadre du projet

Raisons évoquées	Nombre cité	Fréquence
N'a pas de fonds propres nécessaires	77	46%
Permet d'avoir un accès immédiat aux fonds	26	16%
Besoin de fonds de roulement	46	28%
Avance sur marché	7	4%
Pour renforcer la microentreprise	11	7%
Total	167	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 70 : Raisons évoquées par les jeunes enquêtés pour justifier le fait de n'avoir pas fait de demande de crédit dans le cadre du projet

Raisons évoquées	Nombre	Fréquence
L'accès, les conditions et les procédures de crédit sont	25	74%
Bénéficie ou va bénéficier d'une aide d'une tierce	3	9%
Fait une tontine	3	9%
Dispose des fonds nécessaire	1	3%
Pas encore prêt	1	3%
Pas de motivations	1	3%
Total	34	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 71 : Raisons évoquées par les jeunes enquêtés pour justifier le fait que leur demande de crédit a été acceptée

Raisons évoquées	Nombre	Fréquence
J'ai apporté la garantie exigée	14	47%
Mon plan d'affaires est bien élaboré	11	37%
Mon entreprise existait avant le projet	5	17%
Total	30	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 72 : Raisons évoquées par les jeunes enquêtés pour justifier le fait que leur demande de crédit n'a pas été acceptée

Raisons évoquées	Nombre cité	Fréquence
Je n'ai pas apporté les garanties exigées	9	69%
Mon entreprise est en démarrage	1	8%
Je ne maîtrise pas mon plan d'affaires	1	8%
Indisponibilité du gestionnaire	1	8%
Pas apport d'un dépôt préalable	1	8%
Total	13	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 73 : Répartition des jeunes enquêtés selon qu'ils exercent leur activité de manière continue ou temporaire

Activité exercée	Effectif	Fréquence
Continue	213	62%
Temporaire	128	38%
Total	341	100

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 74 : Répartition des jeunes enquêtés selon leur sentiment quant à la capacité du projet à atteindre ses objectifs

Sentiment concernant la capacité du	Effectif	Fréquence
Optimiste	270	79,2%
Pessimiste	71	21%
Total	341	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 75: Raisons principales évoquées par les jeunes pour justifier leur optimisme quant à la capacité du projet à atteindre ses objectifs

Raisons	Fréquence
Les résultats atteints sont satisfaisants	++++
Les formations reçues sont pertinentes, permettent d'acquérir des connaissances et d'avoir un métier	+++
Le projet répond aux besoins des jeunes	++

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 76 : Raisons principales évoquées par les jeunes pour justifier leur pessimisme quant à la capacité du projet à atteindre ses objectifs

Raisons	Fréquence
La situation sécuritaire	++++
Les conditions de financement	+++
La non fourniture d'attestations de formations	++

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

Tableau 77 : Formations citées par les jeunes enquêtés qui sont inscrits ou ont bénéficié de formations dans le cadre du projet

Formations reçues	Nombre	Fréquence
Entrepreneuriat	305	36%
Compétences de vie	193	23%
Elevage de volaille	110	13%
Bases en calculs	106	13%
Transformation agroalimentaire	74	9%
Recyclage de pneus	16	2%
Boucherie	5	1%
Perlage	5	1%
Bases en littérature	3	0,4%
Coiffure	3	0,4%
Elevage de moutons	3	0,4%
Fabrication de savons	2	0,2%
Elevage de porcs	1	0,1%
Couture	1	0,1%
Pisciculture	1	0,1%
Embouche bovine et ovine	1	0,1%
Transformation de sachets en	1	0,1%
Elaboration de plans d'affaire	1	0,1%
Teinture	1	0,1%
Gestion des gains	1	0,1%
Comment garder son métier	1	0,1%
Gestion d'entreprise et marketing	1	0,1%
Mécanique	1	0,1%
Total	836	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

N.B. : On constate que les jeunes qui ont participé aux formations managériales sont plus nombreux que ceux qui ont participé aux formations techniques/professionnelles. Cela est principalement dû au fait qu'après la sélection des jeunes, la formation commence par deux

modules de base qui sont dispensés à la plupart des bénéficiaires du projet : compétences de vie et entrepreneuriat. Les formations techniques ou professionnelles sont optionnelles et différentes d'une zone à une autre, en fonction des opportunités du marché local et des besoins exprimés par les bénéficiaires.

Tableau 78 : Compétences développées par les jeunes qu'ils n'avaient pas avant le projet

Compétences développées	Nombre cité	Fréquence
Gestion d'entreprise	167	11,7%
Communication	165	11,5%
Planification	146	10,2%
Elaboration d'un plan	145	10,1%
Gestion du crédit	137	9,6%
Prise de décision	113	7,9%
Comptabilité	112	7,8%
Gestion du stress	86	6%
Marketing	79	5,5%
Recherche de partenaires	71	5%
Gestion des risques	70	4,9%
Gestion de stocks	63	4,4%
Gestion de conflits	47	3,3%
Nutrition	15	1%
Gestion des risques	11	0,8%
Sécurité alimentaire	4	0,3%
Total	1431	100%

Source : SAEC, d'après les données de l'enquête terrain

6.3 Les outils de collecte des données

6.3.1 Questionnaire adressé aux bénéficiaires

Fiche n°.....; Nom de l'enquêteur.....Date de l'enquête.....

1. Identification du bénéficiaire enquêté

- Nom :
- Prénom :
- Numéro de téléphone :

2. Caractéristiques socio-démographiques

Age :

Sexe : masculin / __ / féminin / __ /

Personne déplacée interne

Oui / __ / Non / __ /

Situation matrimoniale :

Marié (e) / __ /

Divorcé (e) / __ /

Célibataire / __ /

Concubinage / __ /

Veuf / Veuve / __ /

Situation professionnelle :

Elève / __ /

Auto-emploi / __ /

Etudiant / __ /

Pas d'emploi / __ /

Employé du secteur privé / __ /

Niveau d'études :

Alphabétisé / __ /

Secondaire / __ /

Non Alphabétisé / __ /

Université / __ /

Primaire / __ /

N'a pas fréquenté / __ /

Localisation

- Région :

.....

- Province :

....

- Commune :

.....

3. Pertinence du projet

Pensez-vous que le projet JB SEC soit pertinent à même de contribuer à améliorer la situation professionnelle des jeunes ?

Oui / __/

Non / __/

Pour quelles raisons ?

.....
.....
.....

Que pensez-vous de l'approche de JB SEC qui débute par les opportunités et la demande de marché ?

Pertinent / __/

Non pertinent / __/

Selon, vous quels sont les besoins des jeunes ? (*citez 3 au maximum par ordre de priorité*)

.....
.....

4. Situation technique

Aviez-vous des perspectives d'emploi avant la mise en œuvre du projet ?

Oui / __/

Non / __/

Si oui, quelles étaient ces perspectives ?

.....
.....
.....
.....
.....

Si non, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....

Avez-vous déjà bénéficié de formations techniques avant la mise en œuvre du projet ?

Oui / __/

Non / __/

Si oui, citez-en trois (3) au maximum

.....
.....

.....
Si oui, ces formations vous ont-elles permis d'améliorer votre situation professionnelle ?

Oui / __/

Pas encore/ __/

Donnez les raisons

.....
.....
.....
.....

Avez-vous participé aux activités de sensibilisation au sujet des opportunités d'emploi (indépendant) dans votre commune ?

Oui / __/

Non / __/

Si oui, par quel canal avez-vous entendu parler de ces activités de sensibilisation ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Réseaux sociaux / __/

Autres à préciser/ __/

Affiches/ __/

.....

Dépliants/ __/

Avez-vous bénéficié ou êtes-vous inscrits dans une formation dans le cadre du projet JB SEC ?

Oui / __/

Non / __/

Si oui, de quelle formation s'agit-il ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Entrepreneuriat / __/

Boucherie/ __/

Compétences de vie/ __/

Bases en calculs / __/

Elevage de volaille/ __/

Bases en littérature/ __/

Recyclage de pneus/ __/

Autres

à

Transformation agroalimentaire/ __/

préciser/ __/.....

Ces formations répondent-ils à vos besoins ?

Oui / __/

Non / __/

Si oui, pour quelles raisons ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Vous avez acquis de nouvelles compétences / __/

Vous avez amélioré vos compétences / __/

Vous avez diversifié vos connaissances/ __/

Vous avez obtenu/ Développé une nouvelle activité professionnelle / __/

Votre situation professionnelle s'est amélioré/ __/

Autres à préciser/ __/

Quelles compétences avez-vous développé à l'issue de ces formations ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Communication / __/
Gestion du stress / __/
Prise de décision/ __/
Gestion de conflits/ __/
Gestion d'entreprise/ __/
Gestion du crédit/ __/
Planification / __/
Gestion des risques/ __/

Elaboration d'un plan d'affaires/ __/
Comptabilité/ __/
Recherche de partenaires/ __/
Gestion de stocks/ __/
Marketing/ __/
Nutrition/ __/
Sécurité alimentaire/ __/
Autres à préciser/ __/

Avez-vous contribué aux frais de formations ?

Oui / __/ Non / __/

Si non, cela a-t-il eu un effet sur la quantité et la qualité des formations reçues ?

Oui / __/ Non / __/

Bénéficiez-vous ou avez-vous déjà bénéficié d'un coaching dans le cadre de JB SEC ?

Oui / __/ Non / __/

Si oui, qu'est-ce le coaching vous a permis de faire ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Fixer des objectifs / __/

Gérer une entreprise/ __/

Déterminer les priorités / __/

Rechercher des marchés/ __/

Choisir une formation

Développer la confiance en soi/ __/

Rechercher des opportunités/ __/

Booster sa motivation/ __/

Meilleure estime de soi / __/

Créer un plan d'affaires/ __/

Développer une entreprise/ __/

Autres à préciser/ __/

Rechercher un emploi salarié/ __/

5. Situation socio-économique

Pour quel type d'emploi allez-vous opter ou avez-vous opté avec les formations reçues dans le cadre du projet JB SEC ?

Emploi indépendant / __/
encore/ __/

Emploi salarié / __/

Ne sait pas

Avez-vous déjà élaboré un business plan avant la mise en œuvre du projet JB SEC ?

Oui / __/ Non / __/

Si oui, cochez la (es) case (es) si la réponse est vraie

(Vous pouvez cocher plus réponses)

J'ai appris à l'élaborer lors d'une formation / __/

Je l'ai élaboré moi-même / __/

Une tierce personne l'a élaboré pour moi/ __/

Si non, pour quelles raisons ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Ne connaissait/connait pas le business plan /__/

Ne voyait/voit pas son importance /__/

Ne sait ni lire, ni écrire/__/

Ne savait/sait pas comment l'élaborer /__/

Autres à préciser /__/

Avez-vous déjà votre business plan dans le cadre du projet JB SEC ?

Oui /__/

Non /__/

En cours /__/

Pour quelles raisons ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Ne connaît pas le business plan /__/

Ne sait ni lire, ni écrire/__/

Ne sait pas comment l'élaborer /__/

Autres à préciser /__/

Ne voit pas son importance /__/

Avez-vous déjà pensé à créer ou avez-vous créé une microentreprise avant la mise en œuvre du projet JB SEC ?

Oui /__/

Non /__/

Si oui, dans quel domaine ?

Embouche /__/

Elevage (bovins, ovins, caprins ou volaille /__/

Soudure métallique/__/

Vente de poulets grillés/__/

Soudure Bois/__/

Vente de beignets /__/

Couture/__/

Vente de gâteaux pâtisseries/__/

Coiffure/__/

Restauration/__/

Plomberie /__/

Vulcanisation de pneus/__/

Electricité/__/

Fabrication de savons /__/

Vente de mouton grillé/__/

Mécanique (auto ou moto) /__/

Vente de jus/__/

Autres à préciser/__/.....

Si non, pour quelles raisons

(Vous pouvez cocher plus réponses)

N'a pas les compétences nécessaires/__/

N'avait pas de moyens financiers /__/

Est toujours élève/__/

Ne sait pas /__/

Attendait d'atteindre un certain niveau scolaire/__/

Autres à préciser /__/.....

Ne l'intéressait pas/__/

Avez-vous déjà démarré votre micro-entreprise dans le cadre du projet ?

Oui /__/

Pas encore /__/

En cours /__/

A déjà une microentreprise/__/

Si oui, en cours, ou a déjà une microentreprise, de quel type d'entreprise s'agit-il ?

Formel /__/

Informel /__/

Si formel, pourquoi avez-vous fait cette option ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Veut exercer dans la légalité/ __/

Ne sait pas / __/

Permet postuler aux marchés publics/ __/

Autres à préciser / __/.....

Veut paraître crédible/ __/

Si informel, pourquoi avez-vous fait cette option ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Ne connaît comment faire pour être formel/ __/

Les impôts sont chers/ __/

Ne sait pas / __/

Vient de débiter/ __/

Autres à préciser / __/.....

Si oui, est-ce dans un délai de six (6) mois maximum après la fin de votre formation ?

Oui / __/

Non / __/

Si oui, dans quel domaine ?

Embouche / __/

Vente de jus/ __/

Elevage (bovins, ovins, caprins ou volaille) / __/

Vente de poulets grillé/ __/

Vente de beignets / __/

Soudure métallique/ __/

Vente de gâteaux pâtisseries/ __/

Soudure Bois/ __/

Restauration/ __/

Couture/ __/

Vulcanisation de pneus/ __/

Coiffure/ __/

Fabrication de savons / __/

Plomberie / __/

Mécanique (auto ou moto) / __/

Electricité/ __/

Autres

à

Vente de mouton grillé/ __/

préciser/ __/.....

Si oui, votre revenu est-il plus élevé ou vos perspectives de revenu seront-ils plus élevées que votre situation avant le projet JB SEC ?

Oui / __/

Non / __/

Avant le projet avez-vous déjà fait une demande de crédit avant le projet JB SEC ?

Oui / __/

Non / __/

Avez-vous déjà fait une demande de crédit pour votre microentreprise dans le cadre du projet ?

Oui / __/

Non / __/

En cours / __/

Si oui ou en cours, pour quelles raisons ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

N'a pas de fonds propres nécessaires / __/

Permet d'avoir un accès immédiat aux fonds nécessaires/ __/

Besoin de fonds de roulement / __/

Avance sur marché/ __/

Autres à préciser/ __/

Si non, pour quelles raisons ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

A les fonds propres nécessaires / __/

Economise ou va économiser/ __/

Bénéficiaire ou va bénéficier d'un aide
familiale / __/

Bénéficiaire ou va bénéficier d'une aide d'une
tierce personne / __/

Fait ou va faire une tontine/ __/

Le coût du crédit est cher/ __/

Autres à préciser/ __/

Avez-vous obtenu un emploi salarié après la formation dans le cadre du projet JB SEC ?

Oui / __/

Pas encore / __/

En cours / __/

Avait déjà un emploi salarié / __/

Si oui, dans quel domaine ?

Embouche / __/

Elevage (bovins, ovins, caprins ou volaille
/ __/

Soudure métallique/ __/

Soudure Bois/ __/

Couture/ __/

Coiffure/ __/

Plomberie / __/

Electricité/ __/

Vente de mouton grillé/ __/

Vente de jus/ __/

Vente de poulets grillé/ __/

Vente de beignets / __/

Vente de gâteaux pâtisseries/ __/

Restauration/ __/

Vulcanisation de pneus/ __/

Fabrication de savons / __/

Mécanique (auto ou moto) / __/

Autres à préciser/ __/.....

Si oui ou en cours est-ce à la suite d'une médiation ?

Oui / __/

Non / __/

Si oui, votre revenu est-il élevé pensez-vous que vos perspectives de revenu seront-ils plus
élevées que votre situation avant le projet JB SEC ?

Oui / __/

Non / __/

Exercez-vous votre activité (indépendant ou salarié) de façon continue ou temporaire

Temporaire / __/

Continue/ __/

Pour quelles raisons ?

.....
.....
.....

6. Genre, équité, corruption, insécurité

JB-SEC garantit-il un accès équitable à ses services à tous les bénéficiaires ?

Oui / __ /

Non / __ /

Si oui, en quoi ?

.....
.....
.....

Si non, que proposez-vous pour remédier à cela ?

.....
.....
.....

Les hommes et les femmes sont-ils traités de la même manière ?

Oui / __ /

Non / __ /

Si oui, en quoi ?

.....
.....
.....

Si non, que proposez-vous pour remédier à cela ?

.....
.....
.....

L'insécurité affecte-t-il le bon déroulement du projet ?

Oui / __ /

Non / __ /

Si oui, en quoi ?

.....
.....
.....

Que proposez-vous pour surmonter cet obstacle ?

.....
.....
.....

Pensez-vous qu'il y ait du favoritisme dans le traitement des bénéficiaires ?

Oui / __ /

Non / __ /

Si oui, en quoi ?

.....
.....
.....

Si non, que proposez-vous pour remédier à cela ?

.....
.....
.....

7. Changements et satisfaction

Quelles compétences avez-vous développées que vous n'aviez pas avant le projet ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Communication / __/	Elaboration d'un plan d'affaires/ __/
Gestion du stress / __/	Comptabilité/ __/
Prise de décision/ __/	Recherche de partenaires/ __/
Gestion de conflits/ __/	Gestion de stocks/ __/
Gestion d'entreprise/ __/	Marketing/ __/
Gestion du crédit/ __/	Nutrition/ __/
Planification / __/	Sécurité alimentaire/ __/
Gestion des risques/ __/	Autres à préciser/ __/

Qu'est-ce que le projet vous a-t-il apporté en termes de changements de mentalités ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Estime de soi / __/ Responsabilité/ __/ Engagement/ __/ Motivé/ __/

Quels changements le projet at-il apporté dans votre vie sociale ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Considération / __/ Intégration / __/ Plus autonome/ __/ Plus heureux/ __/ Plus ouvert/ __/

Quels changements le projet at-il apporté dans votre vie familiale ?

(Vous pouvez cocher plus réponses)

Moins conflictuel / __/ Plus épanoui / __/ Renforcement des liens/ __/

Le projet a-t-il apporté des changements négatifs dans votre vie ?

Oui / __/ Non / __/

Si oui, citez-en trois (3) au maximum

.....
.....
.....

Avez-vous des projets de vie que vous n'aviez pas avant le projet JB-SEC ?

Oui / __ /

Non / __ /

Si oui, citez-en trois (3) au maximum

.....
.....
.....

Quel est votre degré de satisfaction concernant le projet dans son ensemble ?

Très satisfait / __ /

Satisfait / __ /

Peu satisfait / __ /

Pas du tout satisfait / __ /

Quel est votre degré de satisfaction concernant le service des formateurs et coachs ?

Très satisfait / __ /

Peu satisfait / __ /

Satisfait / __ /

Pas du tout satisfait / __ /

Si peu satisfait ou pas satisfait, que faut-il faire pour améliorer leurs services ?

.....
.....
.....

8. Pérennité

Quel est votre sentiment quant à la capacité du projet JB SEC à atteindre ses objectifs en matière d'emploi ?

Optimiste /__/

Pessimiste /__/

Pourquoi

.....
.....
.....

Y'a-t-il des pistes d'améliorations ?

6.3.2 Guide d'entretien avec les membres du Consortium

Fiche n°.....

Nom de l'interviewer

Date de l'entretien.....

1. Identification de la personne interviewée

- Nom :
- Prénom :
- Fonction :

2. Pertinence du projet

2.1 Validation de la ToC

2.1.1 Les parcours initialement formulés sont-ils les résultats les plus pertinents pour atteindre l'objectif d'octroyer à 10 000 jeunes un emploi (auto-emploi) décent dont 85 % d'auto-emploi et 15 % d'emploi salarié à la troisième année ? Pourquoi ?

2.1.2 Devons-nous adapter et mettre à jour notre ToC ? Des suggestions d'adaptation des trois voies, au niveau des résultats, des produits et des indicateurs sont demandés.

2.1.3 Les hypothèses contenues dans les ToC sont-elles encore valables dans le nouveau contexte ? Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui devrait être mis en place et comment les activités devraient être adaptées pour créer plus d'impact ?

2.1.4 Quels éléments doivent-ils être ajoutés dans le récit du contexte qui a été fortement influencé par les questions de sécurité ?

2.2 Besoins du groupe cible

2.2.1 Dans quelle mesure les objectifs répondent-ils efficacement aux besoins réels et aux priorités du groupe cible ?

3. Cohérence du projet

3.1 Cohérence interne

3.1.1 Quelles sont les forces et les faiblesses de la dynamique de changement décrite ? Quelles recommandations concrètes d'amélioration pouvez-vous formuler ?

3.1.2 Le concept JB-SEC est unique en ce sens qu'il commence par les opportunités et la demande du marché. Dans quelle mesure les formations répondent-elles aux opportunités du marché ?

3.1.3 Dans quelle mesure peut-on inclure aussi les compétences de vie courante comme la communication, se présenter etc. (transformative skills) ?

3.2 Cohérence externe

3.2.1 Dans quelle mesure l'action de Job Booster SEC contribue-t-elle à la stabilisation des zones du projet ? s'aligne-t-elle sur les plans et politiques au niveau national et régional ?

3.2.2 JB est-il complémentaire à des initiatives déjà existantes dans les zones du projet ? Sinon quelles sont les synergies à développer pour lui permettre de réaliser son but ?

4. Satisfaction

4.1 Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des services de JB-SEC ?

6.3.3 Guide d'entretien avec les membres de l'équipe de projet

Fiche n°.....

Nom de l'interviewer

Date de l'entretien.....

1. Identification de la personne interviewée

- Nom :

- Prénom :

Fonction :

2. Pertinence du projet

2.1 Validation de la ToC

2.1.1 Les parcours initialement formulés sont-ils les résultats les plus pertinents pour atteindre l'objectif d'octroyer à 10 000 jeunes un emploi (auto-emploi) décent dont 85 % d'auto-emploi et 15 % d'emploi salarié à la troisième année ? Pourquoi ?

2.1.2 Devons-nous adapter et mettre à jour notre ToC ? Des suggestions d'adaptation des trois voies, au niveau des résultats, des produits et des indicateurs sont demandés.

2.1.3 Les hypothèses contenues dans les ToC sont-elles encore valables dans le nouveau contexte ? Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui devrait être mis en place et comment les activités devraient être adaptées pour créer plus d'impact ?

2.1.4 Quels éléments doivent-ils être ajoutés dans le récit du contexte qui a été fortement influencé par les questions de sécurité ?

2.2 Besoins du groupe cible

2.2.1 Dans quelle mesure les objectifs répondent-ils efficacement aux besoins réels et aux priorités du groupe cible ?

3. Cohérence du projet

3.1 Cohérence interne

3.1.1 Quelles sont les forces et les faiblesses de la dynamique de changement décrite ? Quelles recommandations concrètes d'amélioration pouvez-vous formuler ?

3.1.2 Le concept JB-SEC est unique en ce sens qu'il commence par les opportunités et la demande du marché. Dans quelle mesure les formations répondent-elles aux opportunités du marché ?

3.1.3 Dans quelle mesure peut-on inclure aussi les compétences de vie courante comme la communication, se présenter etc. (transformative skills) ?

3.2 Cohérence externe

3.2.1 Dans quelle mesure l'action de Job Booster SEC contribue-t-elle à la stabilisation des zones du projet ? s'aligne-t-elle sur les plans et politiques au niveau national et régional ?

3.2.2 JB est-il complémentaire à des initiatives déjà existantes dans les zones du projet ? Sinon quelles sont les synergies à développer pour lui permettre de réaliser son but ?

4. Efficacité de la mise en œuvre du projet

4.1 Quel est le niveau de réalisation de l'objectif général ?

4.2 Quel est le niveau de réalisation des résultats ?

4.3 Quel est le niveau de réalisation des produits ?

5. Efficience

5.1 Approche Job Booster SEC

5.1.1 Dans quelle mesure l'approche/le concept de JB SEC est-il pleinement reconnu par les acteurs concernés, tels que les acteurs privés, de la société civile, les acteurs gouvernementaux, les prestataires de formation, les coachs ?

5.1.2 Dans quelle mesure les différents acteurs ont été et sont impliqués dans le développement et le suivi et évaluation du projet ?

5.1.3 Quelle est la valeur ajoutée de l'approche/du concept Job Booster vue par les acteurs concernés ? Quelles peuvent-être les recommandations pour améliorer l'approche ?

5.1.4 Est-ce que JB SEC parvient-il à changer les mentalités des acteurs (ex : estime de soi, responsabilité, engagement) ?

5.1.5 Quelles approches utilisées pour soutenir l'emploi digne des jeunes ? et quelles approches sont les plus efficaces ?

5.1.6 La position et la stratégie de soutien de JB-SEC au travail digne sont-elles suffisamment claires et élaborées ?

5.1.7 Quelle est la valeur ajoutée du JB dans le contexte, par rapport aux projets d'autres organisations ?

5.1.8 Dans quelle mesure les techniques et compétences apprises sont adaptées au marché de travail de 2022 et au-delà ?

5.2 Efficience opérationnelle

5.2.1 La structure organisationnelle du projet est-elle appropriée ?

5.2.2 Quel est le niveau d'exécution physique des activités prévues ?

5.2.3 Quel est le niveau d'exécution financière du projet ?

5.2.4 Le système de suivi-évaluation suit-il avec précision les résultats indiqués dans la théorie du changement et oriente-t-il l'apprentissage au sein du projet ?

6. Impact

6.1 Quels sont les effets actuels du projet sur le groupe cible ?

6.2 Y a-t-il des effets secondaires prévus et imprévus (négatifs ou positifs) sur le groupe cible et au-delà du groupe cible ?

7. Questions transversales

7.1 Questions transversales générales

7.1.1 Quels sont les besoins réels des jeunes ?

7.1.2 Dans quelle mesure tous les problèmes sont suffisamment traités et, y compris ceux négatifs ; et des recommandations d'amélioration sont proposées ?

7.1.3 Comment les questions transversales affectent-elles le projet, positivement ou négativement ?

7.1.4 Quels sont les facteurs de sensibilité des bénéficiaires en rapport avec les questions transversales à prendre en compte ? L'approche de JB intègre-t-elle la sensibilité aux conflits ?

7.1.5 Dans quelle mesure JB-SEC garantit-il un accès équitable à ses services par les jeunes ?

7.2 Egalité des genres

7.2.1 Comment sont les obstacles à la participation des hommes/femmes à la JB-SEC y compris des PDI efficacement éliminés ?

7.2.2 Quelles stratégies de genre sont en place pour aborder efficacement la question du genre ?

7.2.3 Et quelles mesures ont été prises pour faire participer les femmes ? Est-ce nous atteindrons 60% Sinon, comment changer pour que le projet atteindra 60% des femmes ?

8. Durabilité

8.1 Financement basé sur les résultats

8.1.1 Dans quelle mesure l'approche RBF fonctionne-t-elle à ce stade de la mise en œuvre ?

8.1.2 Dans quelles directions l'approche RBF devrait-elle être approfondie dans les prochaines années de mise en œuvre ?

8.2 Garanties de pérennisation

8.2.1 La contribution financière des jeunes est-elle source de durabilité de l'action du projet ? Les groupes cibles seront-ils capables/volontaires de payer pour satisfaire ces besoins à l'avenir ? Si non, ont-ils des recommandations à faire ?

8.2.2 Les plateformes régionales sont-elles en mesure d'assurer la pérennité de l'approche Job Booster ?

8.2.3 Les coachs formés dans le cadre du projet pourront-ils continuer à offrir des services rémunérés après le projet auprès d'autres clients dans les zones du projet ? (y a-t-il une réelle demande de ce type de service ? Les potentiels clients sont-ils prêts/capables de payer les services proposés par ces coachs ? Quelles alternatives pour pérenniser le travail des coachs après le projet ?)

8.2.4 Dans quelles mesures les centres de formation professionnelle sont-ils impliqués ? Et comment ils peuvent continuer ces formations après le projet ?

8.2.5 Comment le secteur privé est impliqué dans l'accompagnement des jeunes ?

8.2.6 Y a-t-il une demande, c'est-à-dire des personnes capables ou désireuses de payer pour les services de Job Booster ? Et si ce n'est pas le cas ou pas encore le cas que peut-on faire pour rendre les services commercialisables ?

9. Satisfaction

9.1 Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des services de JB-SEC ?

9.2 Dans quelle mesure les clients ont la volonté, la capacité de payer pour ce dont ils ont besoin pour être satisfaits ?

9.3 Avez-vous des recommandations d'amélioration ? (Préciser par groupe d'acteurs les différentes recommandations)

6.3.4 *Guide d'entretien avec le secteur privé, les fournisseurs de formations et les coachs*

Fiche n°.....

Nom de l'interviewer

Date de l'entretien.....

1. Identification de la personne interviewée

- Nom :

- Prénom :

Fonction :

2. Pertinence du projet

2.1 Validation de la ToC

2.1.1 Les parcours initialement formulés sont-ils les résultats les plus pertinents pour atteindre l'objectif d'octroyer à 10 000 jeunes un emploi (auto-emploi) décent dont 85 % d'auto-emploi et 15 % d'emploi salarié à la troisième année ? Pourquoi ?

2.1.2 Devons-nous adapter et mettre à jour notre ToC ? Des suggestions d'adaptation des trois voies, au niveau des résultats, des produits et des indicateurs sont demandés.

2.1.3 Les hypothèses contenues dans les ToC sont-elles encore valables dans le nouveau contexte ? Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui devrait être mis en place et comment les activités devraient être adaptées pour créer plus d'impact ?

2.1.4 Quels éléments doivent-ils être ajoutés dans le récit du contexte qui a été fortement influencé par les questions de sécurité ?

2.2 Besoins du groupe cible

2.2.1 Dans quelle mesure les objectifs répondent-ils efficacement aux besoins réels et aux priorités du groupe cible ?

3. Cohérence du projet

3.1 Cohérence interne

3.1.1 Quelles sont les forces et les faiblesses de la dynamique de changement décrite ? Quelles recommandations concrètes d'amélioration pouvez-vous formuler ?

3.1.2 Le concept JB-SEC est unique en ce sens qu'il commence par les opportunités et la demande du marché. Dans quelle mesure les formations répondent-elles aux opportunités du marché ?

3.1.3 Dans quelle mesure peut-on inclure aussi les compétences de vie courante comme la communication, se présenter etc. (transformative skills) ?

3.2 Cohérence externe

3.2.1 Dans quelle mesure l'action de Job Booster SEC contribue-t-elle à la stabilisation des zones du projet ? s'aligne-t-elle sur les plans et politiques au niveau national et régional ?

3.2.2 JB est-il complémentaire à des initiatives déjà existantes dans les zones du projet ? Sinon quelles sont les synergies à développer pour lui permettre de réaliser son but ?

5. Efficience

5.1 Approche Job Booster SEC

5.1.1 Dans quelle mesure l'approche/le concept de JB SEC est-il pleinement reconnu par les acteurs concernés, tels que les acteurs privés, de la société civile, les acteurs gouvernementaux, les prestataires de formation, les coachs ?

5.1.2 Dans quelle mesure les différents acteurs ont été et sont impliqués dans le développement et le suivi et évaluation du projet ?

5.1.3 Quelle est la valeur ajoutée de l'approche/du concept Job Booster vue par les acteurs concernés ? Quelles peuvent-être les recommandations pour améliorer l'approche ?

5.1.4 Est-ce que JB SEC parvient-il à changer les mentalités des acteurs (ex : estime de soi, responsabilité, engagement) ?

5.1.5 Quelles approches utilisées pour soutenir l'emploi digne des jeunes ? et quelles approches sont les plus efficaces ?

5.1.6 La position et la stratégie de soutien de JB-SEC au travail digne sont-elles suffisamment claires et élaborées ?

5.1.7 Quelle est la valeur ajoutée du JB dans le contexte, par rapport aux projets d'autres organisations ?

5.1.8 Dans quelle mesure les techniques et compétences apprises sont adaptées au marché de travail de 2022 et au-delà ?

6. Impact

6.1 Quels sont les effets actuels du projet sur le groupe cible ?

6.2 Y a-t-il des effets secondaires prévus et imprévus (négatifs ou positifs) sur le groupe cible et au-delà du groupe cible ?

7. Questions transversales

7.1 Questions transversales générales

7.1.1 Quels sont les besoins réels des jeunes ?

7.1.2 Dans quelle mesure tous les problèmes sont suffisamment traités et, y compris ceux négatifs ; et des recommandations d'amélioration sont proposées ?

7.1.3 Comment les questions transversales affectent-elles le projet, positivement ou négativement ?

7.1.4 Quels sont les facteurs de sensibilité des bénéficiaires en rapport avec les questions transversales à prendre en compte ? l'approche de JB intègre -t-elle la sensibilité aux conflits ?

7.1.5 Dans quelle mesure JB-SEC garantit-il un accès équitable à ses services par les jeunes ?

7.2 Egalité des genres

7.2.1 Comment sont les obstacles à la participation des hommes/femmes à la JB-SEC y compris des PDI efficacement éliminés ?

7.2.2 Quelles stratégies de genre sont en place pour aborder efficacement la question du genre ?

7.2.3 Et quelles mesures ont été prises pour faire participer les femmes ? Est-ce nous atteindrons 60% Sinon, comment changer pour que le projet atteindra 60% des femmes ?

8. Durabilité

8.1 Financement basé sur les résultats

8.1.1 Dans quelle mesure l'approche RBF fonctionne-t-elle à ce stade de la mise en œuvre ?

8.1.2 Dans quelles directions l'approche RBF devrait-elle être approfondie dans les prochaines années de mise en œuvre ?

8.2 Garanties de pérennisation

8.2.1 La contribution financière des jeunes est-elle source de durabilité de l'action du projet ? Les groupes cibles seront-ils capables/volontaires de payer pour satisfaire ces besoins à l'avenir ? Si non, ont-ils des recommandations à faire ?

8.2.2 Les plateformes régionales sont-elles en mesure d'assurer la pérennité de l'approche Job Booster ?

8.2.3 Les coachs formés dans le cadre du projet pourront-ils continuer à offrir des services rémunérés après le projet auprès d'autres clients dans les zones du projet ? (y a-t-il une réelle demande de ce type de service ? Les potentiels clients sont-ils prêts/capables de payer les services proposés par ces coachs ? Quelles alternatives pour pérenniser le travail des coachs après le projet ?)

8.2.4 Dans quelles mesures les centres de formation professionnelle sont-ils impliqués ? Et comment ils peuvent continuer ces formations après le projet ?

8.2.5 Comment le secteur privé est impliqué dans l'accompagnement des jeunes ?

8.2.6 Y a-t-il une demande, c'est-à-dire des personnes capables ou désireuses de payer pour les services de Job Booster ? Et si ce n'est pas le cas ou pas encore le cas que peut-on faire pour rendre les services commercialisables ?

9. Satisfaction

9.1 Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des services de JB-SEC ?

9.2 Dans quelle mesure les clients ont la volonté, la capacité de payer pour ce dont ils ont besoin pour être satisfaits ?

9.3 Avez-vous des recommandations d'amélioration ? (Préciser par groupe d'acteurs les différentes recommandations)

6.3.5 Guide de discussions focalisées avec les bénéficiaires

(1ère cohorte)

Fiche n°.....

Nom de l'animateur

Date de la discussion focalisée

1 Identification des participants à la discussion focalisée

(Liste de présence)

2 Pertinence

2.1 Quels sont vos besoins prioritaires en tant que jeunes ?

2.2 Les objectifs du projet Job Booster SEC (rappeler ces objectifs) sont-ils en phase avec ces besoins prioritaires ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3 Efficience

3.1 L'approche du Projet consiste à identifier d'abord les opportunités de travail existantes et, ensuite, à former et à orienter les jeunes en fonction de ces opportunités : Pensez-vous que cette approche est appropriée pour promouvoir l'auto-emploi ou l'emploi salarié ? Comment cette approche peut-elle être améliorée ?

3.2 Approuvez-vous le fait que le Projet demande aux jeunes de participer aux frais de formation (10 000 FCFA par personne) ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3.3 Les techniques et compétences apprises lors de la formation peuvent-elles vous permettre de vous auto-employer ou d'obtenir un emploi salarié ? Quels aspects doivent être améliorés au niveau de la formation, s'il y a lieu ?

3.4 Après la formation, vous avez été encadrés par des coachs : Cet encadrement a-t-il été utile pour vous ? Si oui, en quoi a-t-il été utile ? Si non, quelles ont été les insuffisances ?

3.5 Les plans d'affaires ou les fiches de projets qui ont été rédigés pour vous vous ont-ils aidé à créer ou à développer votre activité ? Si oui, comment ? Si non, quelles ont été les insuffisances ?

3.6 Entre le crédit et la subvention, quelle est votre préférence pour la création ou le développement de votre activité ? Justifiez votre réponse.

3.7 Comment appréciez-vous le traitement de vos plans d'affaires ou fiches de projets par le Réseau des Caisses Populaires du Burkina (RCPB) ? Quels aspects doivent-ils être améliorés, s'il y a lieu ?

4 Impact

4.1 A ce stade, peut-on dire que les activités du projet (formation, rédaction de plans d'affaires ou de fiches de projets, coaching et éventuellement financement) ont entraîné des changements à votre niveau personnel et/ou au niveau de votre activité ? Si oui, décrivez ces changements.

4.2 Pouvez-vous faire des témoignages concernant les effets positifs que le projet a eus sur vous en matière d'auto-emploi ou d'emploi salarié ? (Recueillir les témoignages les plus significatifs).

4.3 Le projet a-t-il eu des effets positifs ou négatifs sur les jeunes ou sur d'autres acteurs dans votre localité, en dehors de la promotion de l'emploi ? Si oui, décrivez ces effets.

5 Questions transversales

5.1 Selon vous, le projet tient-il compte suffisamment du contexte sécuritaire dans l'organisation de ses activités ? Si oui, comment ? Si non, comment peut-il améliorer les dispositions d'ordre sécuritaire pour permettre un bon déroulement de ses activités ?

5.2 Y a-t-il des obstacles qui empêchent les femmes et les PDI de bénéficier des prestations du projet ? Si oui, décrivez ces obstacles ? Quelles propositions pouvez-vous formuler pour favoriser ou faciliter la participation des femmes et des PDI au projet ?

6 Durabilité

6.1 Après le projet, serez-vous prêts à payer pour participer à des formations ou pour bénéficier d'un coaching (accompagnement), en cas de nécessité ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ? Avez-vous des propositions à faire à ce sujet ?

6.2 En dehors de vous-mêmes, y a-t-il des personnes capables ou désireuses de payer pour les services de Job Booster ? Et si ce n'est pas le cas ou pas encore le cas que peut-on faire pour rendre les services commercialisables ?

7 Satisfaction

7.1 D'une manière générale, quel est votre niveau de satisfaction par rapport aux services proposés par le projet JB SEC ?

7.2 Avez-vous des recommandations particulières pour une amélioration des services du projet ?

6.3.6 Guide de discussions focalisées avec les bénéficiaires (2ème cohorte)

Fiche n°.....

Nom de l'animateur

Date de la discussion focalisée

1 Identification des participants à la discussion focalisée

(Liste de présence)

2 Pertinence

2.1 Quels sont vos besoins prioritaires en tant que jeunes ?

2.2 Les objectifs du projet Job Booster SEC (rappeler ces objectifs) sont-ils en phase avec ces besoins prioritaires ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3 Efficience

3.1 L'approche du Projet consiste à identifier d'abord les opportunités de travail existantes et, ensuite, à former et à orienter les jeunes en fonction de ces opportunités : Pensez-vous que cette approche est appropriée pour promouvoir l'auto-emploi ou l'emploi salarié ? Comment cette approche peut-elle être améliorée ?

3.2 Approuvez-vous le fait que le Projet demande aux jeunes de participer aux frais de formation (10 000 FCFA par personne) ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3.3 Les techniques et compétences apprises lors de la formation peuvent-elles vous permettre de vous auto-employer ou d'obtenir un emploi salarié ? Quels aspects doivent être améliorés au niveau de la formation, s'il y a lieu ? Si vous n'avez pas encore été formés, quelles sont vos attentes ? Quelles sont les techniques et les compétences que vous souhaitez acquérir ?

3.4 Après la formation, vous serez encadrés par des coaches : Cet encadrement sera-t-il utile pour vous ? Si oui, en quoi ? Si non, qu'auriez-vous préféré ?

3.5 Des plans d'affaires ou des fiches de projets seront rédigés pour vous aider à créer ou à développer votre activité : Pensez-vous que ces documents seront utiles pour vous ? Si oui, comment ? Si non, qu'auriez-vous préféré ?

3.6 Entre le crédit et la subvention, quelle est votre préférence pour la création ou le développement de votre activité ? Justifiez votre réponse.

3.7 Etes-vous disposés à obtenir un financement, sous forme de crédit, auprès du Réseau des Caisses Populaires du Burkina (RCPB), suivant les conditions de cette institution de microfinance ? Si non, quelles sont vos attentes en matière de financement ?

4 Questions transversales

4.1 Selon vous, quelles sont les dispositions que le projet doit prendre, compte tenu du contexte sécuritaire, pour permettre un bon déroulement de ses activités ?

4.2 Y a-t-il des obstacles qui empêchent les femmes et les PDI de bénéficier des prestations du projet ? Si oui, décrivez ces obstacles ? Quelles propositions pouvez-vous formuler pour favoriser ou faciliter la participation des femmes et des PDI au projet ?

5 Durabilité

5.1 Après le projet, serez-vous prêts à payer pour participer à des formations ou pour bénéficier d'un coaching (accompagnement), en cas de nécessité ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ? Avez-vous des propositions à faire à ce sujet ?

5.2 En dehors de vous-mêmes, y a-t-il des personnes capables ou désireuses de payer pour les services de Job Booster ? Et si ce n'est pas le cas ou pas encore le cas que peut-on faire pour rendre les services commercialisables ?

6 Recommandations

6.1 Avez-vous des recommandations particulières pour une amélioration des services du projet ?

6.3.7 Guide d'entretien avec les parents et dirigeants communautaires

Fiche n°.....

Nom de l'interviewer

Date de l'entretien.....

1 Identification de la personne interviewée

- Nom :

- Prénom :

- Qualité (parent/dirigeant) :

2 Pertinence

2.1 Quels sont les besoins prioritaires des jeunes de votre localité ?

2.2 Les objectifs du projet Job Booster SEC (rappeler ces objectifs) sont-ils en phase avec ces besoins prioritaires ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3 Efficience

3.1 L'approche du Projet consiste à identifier d'abord les opportunités de travail existantes et, ensuite, à former et à orienter les jeunes en fonction de ces opportunités : Pensez-vous que cette approche est appropriée pour promouvoir l'auto-emploi ou l'emploi salarié ? Comment cette approche peut-elle être améliorée ?

3.2 Approuvez-vous le fait que le Projet demande aux jeunes de participer aux frais de formation (10 000 FCFA par personne) ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

3.3 Pensez-vous que la formation est nécessaire pour permettre aux jeunes de s'auto-employer ou d'obtenir un emploi salarié ? Quels aspects doivent être améliorés au niveau de la formation, s'il y a lieu ?

3.4 Après la formation, les jeunes ont été encadrés par des coachs : A votre connaissance, cet encadrement a-t-il été utile pour eux ? Si oui, en quoi a-t-il été utile ? Si non, quelles ont été les insuffisances ?

3.5 Des plans d'affaires ou des fiches de projets ont été rédigés pour aider les jeunes à créer ou à développer leurs activités : A votre connaissance, ces documents ont-ils été utiles pour les jeunes ? Si oui, comment ? Si non, quelles ont été les insuffisances ?

3.6 Entre le crédit et la subvention, quelle est votre préférence pour le financement des projets des jeunes ? Justifiez votre réponse.

3.7 Dans quelle mesure avez-vous été ou êtes-vous impliqués dans la mise en œuvre et le suivi du projet ?

3.8 Avez-vous encouragé des jeunes à participer au Projet Job Booster SEC, à travers le paiement des frais de participation aux formations ou des conseils ? Si oui, combien de jeunes ? Si non, pourquoi ?

4 Impact

4.1 A ce stade, peut-on dire que les activités du projet (formation, rédaction de plans d'affaires ou de fiches de projets, coaching et éventuellement financement) ont entraîné des changements au niveau des jeunes ? Si oui, décrivez ces changements.

4.2 Pouvez-vous faire des témoignages concernant les effets positifs que le projet a eus sur les jeunes en matière d'auto-emploi ou d'emploi salarié ? (Recueillir les témoignages les plus significatifs).

4.3 Le projet a-t-il eu des effets positifs ou négatifs sur les jeunes ou sur d'autres acteurs dans votre localité, en dehors de la promotion de l'emploi ? Si oui, décrivez ces effets.

5 Questions transversales

5.1 Selon vous, le projet tient-il compte suffisamment du contexte sécuritaire dans l'organisation de ses activités ? Si oui, comment ? Si non, comment peut-il améliorer les dispositions d'ordre sécuritaire pour permettre un bon déroulement de ses activités ?

5.2 Y a-t-il des obstacles qui empêchent les femmes et les PDI de bénéficier des prestations du projet ? Si oui, décrivez ces obstacles ? Quelles propositions pouvez-vous formuler pour favoriser ou faciliter la participation des femmes et des PDI au projet ?

6 Durabilité

6.1 Après le projet, serez-vous prêts à payer pour permettre à des jeunes de participer à des formations ou de bénéficier d'un coaching (accompagnement), en cas de nécessité ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ? Avez-vous des propositions à faire à ce sujet ?

6.2 Selon vous, y a-t-il des personnes capables ou désireuses de payer pour les services de Job Booster ? Et si ce n'est pas le cas ou pas encore le cas que peut-on faire pour rendre les services commercialisables ?

7 Satisfaction

7.1 D'une manière générale, quel est votre niveau de satisfaction par rapport aux services proposés par le projet JB SEC ?

7.2 Avez-vous des recommandations particulières pour une amélioration des services du projet ?

6.3.8 Termes de référence

Termes de référence pour l'évaluation à mi-parcours du projet Job Booster SEC



Nom de l'étude	Évaluation à mi-parcours du projet Job Booster SEC
Personne de contact (PMEL)	OUEDRAOGO Raoul (BF)/Bertine Vermeer (NL)
Chef de projet	TARPAGA Romaric (BF)/Cees Oosterhuis (NL)
Nom du projet	Job Booster SEC Burkina Faso
Partenaires du consortium	CNJ, SPONG, Woord & Daad

Statut : Définitive, version 02

Date :01 Juin 2022

1. Introduction et contexte

Job Booster SEC (JB-SEC) vise à stimuler l'emploi des jeunes (féminin) dans les contextes difficiles des régions du Sahel, de l'Est et du Centre-Nord du Burkina Faso. La population de jeunes en croissance rapide constitue un grand potentiel de ressources humaines. Cependant, sans un environnement propice et des interventions efficaces, les jeunes manquent d'employabilité et sont incapables de saisir les opportunités d'emploi (auto-emploi) décent. Ces régions d'interventions sont caractérisées par de vastes zones arides et sèches. Le changement climatique affecte ces régions, avec une instabilité décroissante de la pluviométrie et des conditions météorologiques. Elles sont en proie depuis 2015 à des attaques terroristes récurrentes ayant fait des milliers de morts et contraint plus d'un million et demi de personnes à se déplacer.

Le concept JB-SEC est unique en ce sens qu'il commence par les opportunités et la demande du marché du travail, au lieu de commencer par l'offre de formation. Les opportunités pour les jeunes dans les régions SEC se reposent principalement sur l'auto-emploi à travers les micro-entreprises afin de permettre aux jeunes de démarrer et de développer leur propre entreprise et de les relier à des chaînes de valeur prometteuses dans l'agriculture et l'élevage, comme les céréales, les aliments, les légumes et les cultures de rente.

Les trois années de mise en œuvre du projet JB-SEC (2021-2023), l'objectif est d'améliorer les opportunités de vie grâce à l'augmentation de l'emploi (auto-emploi) pour au moins 10 000 jeunes (60 % de femmes) dans trois régions du Burkina Faso (objectif global).

La phase de démarrage prévue en Juillet 2020, le projet n'a finalement démarré qu'en janvier 2021. Etant à mi-parcours, nous prévoyons d'effectuer un examen pour vérifier les progrès de la mise en œuvre des indicateurs convenus, y compris ceux mesurés par le biais d'études régulières de suivi et de résultats, et tirer des conclusions préliminaires concernant la pertinence, l'efficacité, la durabilité, l'impact (au client et les acteurs systémiques), les points de satisfaction de JB-SEC et la sensibilité au conflit (l'influence du projet sur les connecteurs et les diviseurs) , et formuler ainsi des enseignements pour les années à venir et donner des recommandations pour une programmation adaptative. L'objectif principal de cet examen à mi-parcours est de vérifier si le programme contribue au changement prévu conformément à la théorie du changement sous-jacente et si la théorie du changement doit être révisée ou adaptée.

JB-SEC s'appuie sur des stratégies et des réseaux de succès du programme Job Booster Burkina Faso. Le JBBF a amélioré l'employabilité de déjà plus de 19 137 jeunes au Burkina Faso depuis son lancement en 2018.

Woord en Daad, SPONG et CNJ forment ensemble le consortium JB-SEC. Le consortium représente un vaste réseau d'ONG et d'organisations décentralisées de jeunes au Burkina Faso et apporte une solide expertise dans l'emploi (auto-emploi) des jeunes, la formation et l'influence sur les politiques.

Le JB-SEC cible les jeunes de 16 à 35 ans dans les trois régions SEC à savoir le Sahel, l'Est et le Centre Nord. La prise en compte du contexte à travers la crise sécuritaire persistante qui touche la plupart des régions d'intervention, ainsi que l'explosion du nombre de personnes

déplacées internes (PDI)² vont provoquer une raréfaction des ressources disponibles pour les PDI dans les régions d'insécurité du Burkina Faso. Cette évolution justifie la pertinence du choix fait de promouvoir une approche entrepreneuriale basée sur les principes de la création d'emploi (auto-emploi).

II. Objectifs et questions d'évaluation

1.1. Objectif

En juillet 2022, Job Booster SEC est à mi-parcours de sa mise en œuvre. L'équipe de Job Booster SEC revient sur les unes années et demi, pour tirer les leçons des résultats de cette période et en tenir compte dans la planification des prochaines années à venir. Il est utile d'évaluer la ToC qui a été formulée au début de la période de mise en œuvre pour voir si elle est toujours valide et la plus pertinente. La programmation adaptative fait partie de la stratégie JB, qui remet en question et nous permet d'examiner de manière critique les voies et indicateurs créés précédemment et d'ajuster la route si nécessaire. L'examen à mi-parcours se concentre à la fois sur la question « faisons-nous bien les choses? ainsi que "Faisons-nous les bonnes choses.

Les résultats de l'examen permettront de mesurer l'atteinte des résultats à mi-parcours mais aussi et surtout d'évaluer la stratégie d'adaptation du projet dans le contexte très changeant des régions du Sahel, de l'Est et du Centre Nord, du fait de l'insécurité.

1.2. Théorie du changement

1.3.

La théorie du changement du projet en 2019 (au moment de la planification) est ci-dessous présentée :

Objectif général : amélioration des opportunités de vie grâce à l'augmentation de l'emploi (indépendant) pour au moins 10 000 jeunes (60 % de femmes) dans trois régions du Burkina Faso

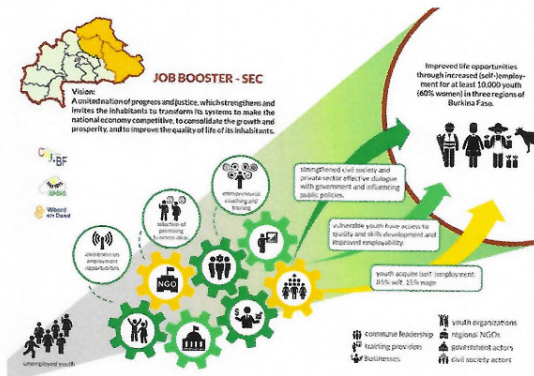
Pour atteindre cet objectif, le projet JB-SEC a défini trois voies de résultats :

- Résultat 1 : Renforcement des acteurs de la société civile et du secteur privé pour un dialogue efficace avec les acteurs étatiques et une influence sur les politiques publiques.
- Résultat 2 : Les jeunes vulnérables (au moins 60% de femmes) ont accès à un développement de compétences de qualité et pertinentes et à une meilleure employabilité.

² Selon la dernière publication du Conseil national de secours d'urgence et de réhabilitation (CONASUR), le nombre de Personnes déplacées internes (PDI) au Burkina Faso au 31 décembre 2021 s'élève à 579 976 individus, en hausse d'environ 5,21% par rapport à la situation de novembre de la même année.

- Résultat 3 : Les jeunes acquièrent un emploi (auto-emploi) décent: 85% d'auto-emploi, 15 % d'emploi salarié.

Groupe cible : jeunes de 15 à 35 ans des trois régions à la recherche d'un (auto-emploi) emploi en tant que créateur d'entreprise.



1.3. Questions d'évaluation

Pertinence :

1. Validation de la ToC : dans quelle mesure notre théorie du changement est-elle toujours valide (voir l'image ci-dessus) ?

a. Les parcours initialement formulés sont-ils les résultats les plus pertinents pour atteindre notre objectif d'employer 10 000 jeunes acquièrent un emploi (auto-emploi) décent : 85 % d'auto-emploi, 15 % d'emploi salarié à la troisième année ?

b. Le système de suivi-évaluation suit-il avec précision les résultats indiqués dans la théorie du changement et oriente-t-il l'apprentissage au sein du projet ?

c. Devons-nous adapter et mettre à jour notre ToC? Des suggestions d'adaptation des quatre voies, au niveau des résultats, des produits et des indicateurs sont demandés (le cadre de résultats sera partagé).

d. Les hypothèses contenues dans les TdC sont-elles valables/encore valables dans le nouveau contexte? Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui devrait être mis en place et comment les activités devraient être adaptées pour créer plus d'impact ?

e. Quels éléments doivent être ajoutés dans le récit dans le contexte qui a été fortement influencé par les questions de sécurité ?

f. Dans quelle mesure l'action de Job Booster SEC contribue-t-elle à la stabilisation des zones du projet ? s'aligne-t-elle sur les plans et politiques au niveau national et régional ?

g. Analyser les forces et les faiblesses de la dynamique de changement décrite, et formuler des recommandations concrètes d'amélioration.

h. En haut on écrit: Le concept JB-SEC est unique en ce sens qu'il commence par les opportunités et la demande du marché. Dans quelle mesure les formations répondent aux opportunités du marché ?

i. Dans quelle mesure on inclut aussi les compétences de vie courante comme communication, se présenter etc. etc (transformative skills) ?

Efficacité :

2. Approche Job Booster SEC : L'approche marché de Job Booster est-elle réussie et durable?

a. Dans quelle mesure l'approche/le concept de JB SEC est-il pleinement reconnu par les acteurs concernés, tels que les acteurs privés, de la société civile, les acteurs gouvernementaux, les prestataires de formation, les coachs?

b. Dans quelle mesure les différents acteurs ont été et sont impliqués dans le développement et le suivi et évaluation du projet ?

c. Quelle est la valeur ajoutée de l'approche/du concept Job Booster vue par les acteurs concernés ? Quelles peuvent-être les recommandations pour améliorer l'approche ?

d. Est-ce que JB SEC parvient-il à changer les mentalités des acteurs (ex: estime de soi, responsabilité, engagement,

e. etc.) JB est-il complémentaire à des initiatives déjà existantes dans les zones du projet ? sinon quelles sont les synergies à développer pour lui permettre de réaliser son but ?

3. Soutien au travail indépendant: dans quelle mesure JB-SEC aide-t-il les clients à développer des options durables de travail digne (Le travail digne est un travail qui a du sens, qui responsabilise le jeune et qui lui garantit de bonnes conditions de vie et de travail) ?

a. Quelles approches utilisées pour soutenir l'emploi digne des jeunes ? et quelles approches sont les plus efficaces ?

b. La position et la stratégie de soutien de JB-SEC au travail digne sont-elles suffisamment claires et élaborées ?

4. Besoins du groupe cible : Le projet Job Booster SEC répond-t-il aux besoins réels et priorités du groupe cible ?

a. Dans quelle mesure les objectifs répondent-ils efficacement à ces besoins ?

b. Quels sont les effets actuels du projet sur le groupe cible ?

- c. Dans quelle mesure JB-SEC garantit-il un accès équitable à ses services par les jeunes?
- d. Y a-t-il des effets secondaires prévus et imprévus (négatifs ou positifs) sur le groupe cible et au-delà du groupe cible ?
- e. Quelle est la valeur ajoutée du JB dans le contexte, par rapport aux projets d'autres organisations ?
- f. Dans quelle mesure les techniques et compétences apprises sont adapter au marché de travail de 2022 et au-delà ?

4. Questions transversales : toutes les questions transversales (genre, lutte contre la corruption, climat et environnement, droits de l'homme, l'insécurité) sont-elles suffisamment prises en compte dans le programme ?

- a. Que sont les besoins réels des jeunes ?
- b. Dans quelle mesure sont tous les problèmes sont suffisamment traités et, y compris ceux négatifs ; et des recommandations d'amélioration sont proposées ?
- c. Comment les questions transversales affectent-elles le projet, positivement ou négativement ?
- d. Quels sont les facteurs de sensibilité des bénéficiaires en rapport avec les questions transversales à prendre en compte? l'approche de JB intègre -t-elle la sensibilité aux conflits ?

5. Egalité des genres : Peut-on parler d'égalité des genres dans le projet ?

- a. Comment sont les obstacles à la participation des hommes/femmes à la JB-SEC y compris des PDI efficacement éliminés ?
- b. Quelles stratégies de genre sont en place pour aborder efficacement la question du genre?
- c. Et quelles mesures ont été prises pour faire participer les femmes? Est-ce nous atteindrons 60% Sinon, comment changer pour que le projet atteindra 60% des femmes?

Durabilité :

7. Financement basé sur les résultats : L'approche de financement axé sur les résultats

(FAR) est-elle bien établie au sein de JB?

- a. Dans quelle mesure l'approche RBF fonctionne-t-elle à ce stade de la mise en œuvre?
- b. Dans quelles directions devrions-nous approfondir l'approche RBF dans les prochaines années de mise en œuvre ?

8. Quelles sont les garanties de la pérennisation de l'action du projet?

e. La contribution financière des jeunes est-elle source de durabilité de l'action du projet? Les groupes cibles seront-ils capables/volontaires de payer pour satisfaire ces besoins à l'avenir? Si non, ont-ils des recommandations à faire?

a. Les plateformes régionales sont-elles en mesure d'assurer la pérennité de l'approche Job Booster ?

b. Les coachs formés dans le cadre du projet pourront-ils continuer à offrir des services rémunérés après le projet auprès d'autres clients dans les zones du projet ? (y a-t-il une réelle demande de ce type de service ? Les potentiels clients sont-ils prêts/capables de payer les services proposés par ces coachs ? Quelles alternatives pour pérenniser le travail des coachs après le projet ?

c. Dans quelles mesures les centres de formation professionnelles sont-impliqués ? Et comment ils peuvent continuer ces formations après le projet ?

d. Comment le secteur privé est impliqué dans l'accompagnement des jeunes?

e. Y a-t-il une demande, c'est-à-dire des personnes capables ou désireuses de payer pour les services de Job Booster? Et : si ce n'est pas le cas ou pas encore le cas: que peut-on faire pour rendre les services commercialisables?

Satisfaction :

9. Satisfaction des parties prenantes : dans quelle mesure les différentes parties prenantes sont-elles satisfaites ?

a. Dans quelle mesure les prestataires privés, clients JB-SEC, les membres du consortium, acteurs des plateformes régionales Nin-Pukri sont-ils satisfaits des services de JB-SEC?

b. Dans quelle mesure les clients ont la volonté la capacité de payer pour ce dont ils ont besoin pour être satisfaits ?

c. Des recommandations d'amélioration ? (Préciser par groupe d'acteurs les différentes recommandations).

1.4. Résultats attendus

Les livrables suivants sont attendus :

1. Un rapport de démarrage écrit, répondant à toutes les questions d'évaluation mentionnées ci-dessus.

2. Un rapport provisoire et les annexes (la base de données, liste des personnes touchées et leurs contacts, sources de collectes, etc.) de l'évaluation à mi-parcours

3. Un atelier de validation avec l'équipe JB-SEC et éventuellement d'autres parties prenantes concernées

Le rapport écrit doit contenir les aspects suivants :

- Introduction et contexte : description de la mise en œuvre de la JB, des communautés/de la zone (inclure des cartes) ; brève description du contexte dans la région en ce qui concerne le secteur concerné et les politiques gouvernementales pertinentes en ce qui concerne le secteur. Inclure un aperçu des autres initiatives d'emploi I politique du gouvernement et des donateurs en faveur de l'emploi des jeunes au Burkina Faso ;
- Description de la méthodologie utilisée : description claire des méthodologies utilisées, comment l'échantillon a été sélectionné, quelles parties prenantes et combien de chacune. Il devrait être possible pour une personne extérieure de reconstruire l'évaluation sur la base du rapport ;
- Constatations : constatations en référence à chacune des questions d'évaluation.
- Cette section ne doit contenir que des conclusions et aucune analyse ou opinion du consultant. Il convient de préciser quelle est la base des conclusions qui sont présentées : sur la base de quelles parties prenantes et de combien. Précisez si les résultats doivent être rapportés séparément pour différents projets inclus dans l'évaluation.
- Analyse. Dans cette section, les résultats seront analysés et des réponses claires seront données à chacune des questions d'évaluation. Des comparaisons pertinentes doivent également être faites dans cette section, par exemple une comparaison entre différentes approches d'emploi des jeunes utilisées par différents bailleurs de fonds au Burkina Faso ;
- Conclusions et recommandations : les principales conclusions doivent être énoncées brièvement et des recommandations numérotées claires et concrètes doivent être données pour l'amélioration des projets. Les conclusions et recommandations doivent avoir une base claire et vérifiable dans les constatations et la méthodologie présentées dans le rapport. La séquence de numéros appropriée doit être utilisée entre Question - Résultats des données - Analyse - Conclusions + Recommandation ;
- Les annexes doivent toujours contenir la version finale des TOR, une liste des personnes interrogées (si nécessaire avec anonymisation) et tous les outils, tels que les questionnaires et les guides d'entretien. Des données supplémentaires et détaillées doivent également être fournies dans des annexes, y compris des données brutes provenant d'enquêtes ou de questionnaires.

Le projet de rapport doit être soumis à l'équipe JB-SEC et les commentaires doivent être pris en compte dans le rapport final. Les exigences de validation sont obligatoires dans les TdR.

III. Méthodologie

Nous proposons en plus de l'utilisation de l'approche d'évaluation des résultats. Cette méthode se concentre plutôt sur les pistes de changement que sur la progression vers celui-ci. Nous pensons que cette méthode est très utile à ce stade du projet, comme moyen de valider quels composants ont réellement fonctionné par opposition à la question d'un certain progrès dans ce domaine.

Nous avons commencé le projet en divisant le groupe cible en deux groupes : un groupe cible (cohorte 2021) et un groupe de témoin (cohorte 2022). Au cours de cette première phase du projet, le groupe cible a été touché par la majorité des interventions et pour tracer certains des résultats clés par rapport au groupe témoin. Ce modus operandi nous permet maintenant d'établir une comparaison basée sur les résultats entre ce groupe pilote et le groupe de témoin pour lequel aucune intervention n'a encore été mise en œuvre.

En interrogeant les clients JB-SEC lors des focus de groupe, nous envisageons de recueillir des opinions, des croyances et des attitudes à l'égard des interventions et du projet, et d'apporter des informations de base plus complètes sur la question du pourquoi et du comment : pourquoi quelqu'un pense-t-il qu'il est mieux maintenant? par rapport à il y a une année et demi et comment le projet y a-t-il contribué ?

Outre le résultat final pour les clients individuels, le consultant sélectionné administrera également une enquête de sondage individuelle avec un échantillon stratifié en vue d'avoir des tendances. On cherchera à comparer son état dans l'espace (entre deux échelles identiques) et dans le temps (pour chaque catégorie d'échelle. Cependant, comme le projet est actuellement dans un état où la deuxième cohorte de mise en œuvre est sur le point de commencer, ce thème recevra moins d'attention. Le consultant mènera cependant des entretiens avec un certain nombre d'acteurs clés du système pour évaluer quelles interventions (jusqu'à présent) peuvent être attribuées aux changements perçus jusqu'à présent.

En conséquence, l'évaluation à mi-parcours comportera deux volets :

Composante technique (c'est-à-dire liée formation technique, entrepreneurial et compétence de vie) : lors des discussions de groupe, les principaux résultats des différents modules de travail (lorsqu'ils peuvent être liés à des individus) seront utilisés pour répercuter les objectifs ultimes sur ces modules d'intervention spécifiques.

Composante socio-économique : lors des discussions de groupe, les stratégies actuelles et passées des personnes en matière de création ou développement de microentreprises, de revenu, d'égalité des sexes et de participation des PDI et jeunes filles à l'accès à l'emploi décent (auto-emploi) seront discutées et, le cas échéant, liées aux interventions du projet. Leur capacité/capacité à avoir de l'emploi décent qui dégage un revenu suffisant et durable sera également discutée. Étant donné que le contexte d'un projet n'est pas un contexte de laboratoire, les influences externes ne seront pas négligées et seront correctement attribuées. En conséquence, la meilleure compréhension du contexte aidera le projet à ajuster les interventions si nécessaire et ainsi à rester adaptatif.

NB : au-delà des discussions de groupe, des entretiens individuels et des questionnaires de sondage qui sont énumérés dans cette approche méthodologique, le consultant pourra faire aussi de proposition et discuter aussi les méthodes avec les responsables du projet, pour une validation commune, avant sa mise en œuvre pour l'atteinte des objectifs de l'étude.

Au regard de la situation sécuritaire, il serait difficile de visiter toutes les communes bénéficiaires, il serait beaucoup plus souhaitable de développer de techniques adaptées au contexte telles que par exemple : recruter des enquêteurs vivants dans les localités, conduire des focus groupes en lignes, etc. L'implication des coordonnateurs régionaux terrains pourrait

faciliter l'organisation pratique des activités, et aussi la prise en compte des vols humanitaires pour les déplacements.

IV. Expertise requise

- Pour cette évaluation d'impact, nous recherchons (une équipe) de consultants avec les caractéristiques suivantes :
- Expertise dans le concept de théorie du changement, expérience dans la mesure du changement systémique ;
- Attitude axée sur l'apprentissage, l'innovation et l'amélioration plutôt que sur le contrôle externe ;
- À l'écoute et empathique, mais indépendant ;
- Expérience avérée de ce type d'évaluations, combinant des méthodes quantitatives, qualitatives et participatives ;
- Connaissance du secteur de l'emploi des jeunes au Burkina Faso
- Expérience de travail dans un contexte international et en communication interculturelle ;
- Bonne capacité d'analyse et bonne compréhension des enjeux organisationnels stratégiques ;
- Connaissance/expertise/expérience avec les contextes fragiles (lien programmes de la stabilisation)
- Capable de formuler des recommandations réalistes et adéquates ; Bonnes compétences en rédaction de rapports (anglais et français).

V. Livrables

Rapport d'évaluation à mi-parcours (en anglais)

Ce rapport doit être concis, mais complet, une version numérique doit être fournie. Le rapport principal (max 25 à 30 pages) doit inclure un aperçu des résultats, fournir une réflexion analytique sur les résultats, des conclusions séparées et des recommandations.

Attachés à ce rapport, les outils/guides d'entretien utilisés, le rapport résumé des réunions des groupes de discussion et des entretiens et un aperçu des personnes interrogées (anonymisées) doivent également être partagé

VI. Indication budgétaire

Un montant total de..... EUR est budgétisé pour l'évaluation à mi-parcours, taxes comprises

VII. Instructions aux candidats

Tous les candidats/entreprises doivent envoyer leur candidature par e-mail à : Bertine Vermeer (b.vermeer@woordendaad.nl), Romaric Tarpaga (rtarpaga.bf@jobbooster-network.com) et Cees Oosterhuis (C.Oosterhuis@woordendaad.nl).

Une demande complète doit inclure les documents suivants :

- Une lettre de soumission ;
- Une proposition technique comprenant la compréhension de la mission par le consultant, la méthodologie proposée
- Une proposition financière détaillée ;
- CV du personnel clé affecté à l'évaluation ;
- Une copie de la preuve de l'existence légale de l'entreprise ;
- Les preuves des missions similaires réalisées ; Tous les autres documents jugés importants.

La date limite de soumission est le 30 Juin 2022. Des entretiens seront réalisés avec une sélection de candidats. Toute question peut être posée par écrit à Bertine Vermeer { b.vermeer@woordendaad.nl } jusqu'à 5 jours ouvrables avant la date limite.