

# FORMATION, INSERTION ET EMPLOI DES JEUNES EN HAÏTI

## Rapport de capitalisation

Programme d'Appui à la Création d'Emplois  
et de Revenus Durables **en Haïti**



## MENTIONS LÉGALES

### Auteur

Mme Esther François, Consultante en capitalisation

### Contributeurs

L'équipe du PACERD:

- M. Pascal Montois, Représentant de l'APEFE et de WBI en Haïti
- Mme Faimy Hakime, Directrice du PACERD
- Mlle Angie Cénat, Chargée de Suivi et Évaluation
- Mme Marie Jude Valérie Louis, Conseillère en genre, éducation inclusive et environnement
- M. Dieufaute Pierre, Assistant administratif et financier
- M. Johnny Derlicieux, Conseiller en orientation et insertion professionnelle
- M. Jhonathan Maurice Dorival, Conseiller en insertion socio-professionnelle
- Mlle Samentha Mathieu, Assistante de direction
- Mlle Marahnaelle Clément, Conseillère technique en développement d'outils numériques pour l'appui aux formations
- Mlle Saphira Lince, Assistante technique junior en entrepreneuriat et accompagnement des activités génératrices de revenus
- M. Cardensky Sahey Jean François, Assistant technique junior en entrepreneuriat et accompagnement des activités génératrices de revenus

L'équipe de Wallonie Bruxelles International (WBI) en Haïti :

- Mme Marie-Michelle Sainnizaire, Assistante de coopération
- M. Duquesne Emmanuel OXCEUS, Assistant administratif et financier de coopération

Ce travail résulte également de la contribution et du partage d'expériences de toutes les parties prenantes œuvrant dans le programme PACERD.

Nous voulons remercier particulièrement l'équipe du PACERD et WBI en Haïti, les partenaires opérationnels, l'Institut de Formation Professionnelle en Haïti et les Centres de Formation professionnelle, les partenaires financiers, la Coopération Belge au Développement, WBI, la Fondation Schneider Electric et le BSEIPH sur financement de la Banque Mondiale, ainsi que tous les partenaires de collaboration. Nous remercions l'ensemble des parties prenantes de nous avoir prêté leur temps et leur expertise tout au long de la rédaction du présent document.

D'une manière générale, nos remerciements vont à l'endroit de tous ceux et celles qui, d'une manière ou d'une autre, ont contribué à la réalisation de cette capitalisation.

### Coordination et correction

- Mme Nathalie Forsans, Responsable géographique APEFE,
- M. Pascal Montois, représentant APEFE/WBI en Haïti,
- Mme Fanny Tabart (graphisme), Responsable communication

### Création graphique et mise en page

Eudodesk Brussels Link, <https://eudodesk.eu/>

### Photos

Crédit APEFE

### Editeur principal

M. Stephan PLUMAT, APEFE asbl  
2 Place Sainctelette, B - 1080 Bruxelles  
T +32 2 421 83 83 | F +32 2 421 83 86  
[contact@apefe.org](mailto:contact@apefe.org)  
[www.apefe.org](http://www.apefe.org)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>LISTE DES ACRONYMES</b>	<b>6</b>
<b>EDITO</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE 1: CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROGRAMME PACERD</b>	<b>11</b>
1.1 - Contexte et besoins de départ dans l'insertion et la formation professionnelle en Haïti	13
1.2 - Description du programme PACERD	16
1.3 - Stratégie partenariale et approche multi-acteurs du programme PACERD	18
<b>CHAPITRE 2: CONTEXTE DU PROCESSUS DE CAPITALISATION</b>	<b>25</b>
2.1 - Objectifs et portée de la capitalisation	26
2.2 - Méthodologie et Approche	26
2.3 - Déroulement	27
2.4 - Limites de la capitalisation	27
<b>CHAPITRE 3: CAPITALISATION DES RÉSULTATS, FACTEURS DE SUCCÈS ET BONNES PRATIQUES</b>	<b>29</b>
<b>3.1 - Appui aux Centres de Formation Professionnelle (CFP) pour l'amélioration de l'insertion socio-professionnelle</b>	<b>32</b>
Objectifs et publics cibles	32
Principales réalisations et outils méthodologiques développés	32
Effets des actions réalisées	39
Facteurs favorisant le succès des interventions	41
Limites et difficultés rencontrées	42
Leçons apprises et bonnes pratiques	43
<b>Présentation video sur youtube</b>	<b>44</b>
<b>3.2 - La formation mobile, un dispositif d'inclusion pour des jeunes vulnérables</b>	<b>45</b>
Objectifs et publics cibles	45
Principales réalisations et outils développés	45
Effets des actions réalisées	53
Facteurs favorisant le succès des interventions	56
Limites et difficultés rencontrées	57
Leçons apprises et bonnes pratiques	58
<b>Présentation video sur youtube</b>	<b>59</b>

<b>3.3 - L'entrepreneuriat, tremplin vers un travail décent</b>	<b>60</b>
Objectif et public cible	60
Principales réalisations et outils développés	60
Effets des actions réalisées	66
Facteurs favorisant le succès des interventions	66
Limites et difficultés rencontrées	67
Leçons apprises et bonnes pratiques	68
<b>Présentation video sur youtube</b>	<b>68</b>
<b>3.4 - Promotion du Genre, de l'Éducation Inclusive et de l'Environnement</b>	<b>69</b>
Objectifs et public cible	69
Principales réalisations et outils développés et/ou utilisés	69
Effets des actions réalisées	77
Facteurs favorisant le succès des interventions	78
Limites et difficultés rencontrées	78
Leçons apprises et bonnes pratiques	79
<b>3.5 - La formation à distance via le numérique</b>	<b>80</b>
Objectifs et publics cibles	80
Principales réalisations et outils développés	80
Effets des actions réalisées	88
Facteurs favorisant le succès des interventions	89
Limites et difficultés rencontrées	90
Leçons apprises et bonnes pratiques	90
<b>Présentation video sur youtube</b>	<b>91</b>
<b>3.6 - Le dispositif de Suivi-Évaluation pour une meilleure efficacité des résultats</b>	<b>92</b>
Objectifs et publics cibles	92
Principales réalisations et outils développés	92
Effets des actions réalisées	93
Facteurs favorisant le succès des interventions	94
Limites et difficultés rencontrées	94
Leçons apprises et bonnes pratiques	94
<b>Présentation video sur youtube</b>	<b>95</b>
<b>CHAPITRE 4: RECOMMANDATIONS</b>	<b>97</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>101</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>102</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>103</b>

## LISTE DES ACRONYMES

<b>AGR</b>	Activités Génératrices de Revenus
<b>AS</b>	Accompagnateurs socioprofessionnels
<b>APC</b>	Approche par Compétences
<b>APEFE</b>	Association pour la Promotion de l'Éducation et de la Formation à l'Étranger
<b>BSEIPH</b>	Bureau de Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes Handicapées
<b>COPP</b>	Cellule d'orientation et de placement professionnel
<b>CFP</b>	Centre de Formation Professionnelle
<b>CP</b>	Comité de Pilotage
<b>CSC</b>	Cadre stratégique commun
<b>CTS</b>	Comité Technique de Suivi
<b>DG</b>	Directeur Général
<b>DGD</b>	Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire
<b>DP</b>	Directrice de Programme
<b>HAGN</b>	HAGN - Haïti Adolescent Girls Network
<b>HI</b>	Handicap International-Humanité et Inclusion
<b>INFP</b>	Institut National de la Formation Professionnelle
<b>FM</b>	Formation Mobile
<b>PACERD</b>	Programme d'Appui à la Création d'Emplois et des Revenus Durables
<b>PPA</b>	Programme Pluriannuel
<b>RAH</b>	Représentant de l'APEFE en Haïti
<b>RENAFAM</b>	Regroupement National des Femmes
<b>TdR</b>	Termes de Référence
<b>WBI</b>	Wallonie-Bruxelles International

## EDITO

Fin 2021, l'APEFE a clôturé un programme d'appui à la formation et l'insertion socio-professionnelle initié en 2013. Elle souhaite, aujourd'hui, capitaliser les résultats atteints en guise de témoignage et de leçons apprises.

Pendant presque 20 ans, l'APEFE et l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) ont collaboré pour renforcer l'offre de formation en Haïti grâce à plusieurs financements de la Coopération Belge au Développement et à l'appui des Gouvernements de la Fédération Wallonie Bruxelles et de la Wallonie.

Depuis quelques années, l'APEFE s'est dotée d'une politique de gestion de la connaissance. Elle est persuadée que les expériences accumulées dans les différents programmes, leurs récits, peuvent contribuer à améliorer les pratiques dans un secteur (celui du développement) où rien n'est figé à bien des égards. Elle est aussi persuadée que la gestion des connaissances est un élément essentiel de l'amélioration des pratiques de développement et qu'elle fait partie intégrante des théories du changement. C'est finalement plus de la connaissance pour le développement que de la communication pour le développement qu'il faudrait parler, même si les deux sont liées et que la communication est une condition nécessaire pour la connaissance.

C'est pourquoi, l'APEFE a décidé, à l'échéance du programme d'appui à la création d'emplois et de revenus durable (PACERD), de rédiger et de publier l'ouvrage que vous avez sous les yeux. Il a l'ambition de présenter et de capitaliser, avec rigueur, 5 ans de pratiques en identifiant les facteurs de succès, les difficultés rencontrées et les moyens mis en œuvre pour les contourner.

Cet ouvrage est le fruit d'un travail collectif et inclusif, mené avec l'ensemble des acteurs du PACERD qui y trouveront, au-delà des connaissances formalisées, une motivation et une confiance renouvelées.

Haïti traverse une période difficile ; je souhaite vivement que ce document soit lu comme un message d'espoir pour tous les acteurs compétents de la formation professionnelle dont ne manque pas le pays et qui pourraient s'en saisir pour aller plus loin encore dans la perspective d'un avenir meilleur.

Bonne lecture.

**Pascale Delcomminette,**  
Administratrice déléguée de l'APEFE  
et Administratrice générale de WBI



# INTRODUCTION

**L**APEFE, agence de coopération intégrée au sein **des relations internationales de la Wallonie et de la Fédération Wallonie Bruxelles**, est présente en Haïti depuis le début des années 2000, principalement en appui au secteur de la formation technique et professionnelle.

A partir de 2012, sur base d'une analyse des besoins post-séisme des Centres de Formation professionnelle, l'APEFE a développé **une approche innovante** dans le secteur, centrée sur la mise en place d'un dispositif de formation mobile et l'appui à l'insertion socio-professionnelle dans le cadre du Programme d'Orientation, de Formation et d'Insertion Professionnelles (POFIP), en partenariat avec l'Institut National de la Formation Professionnelle (INFP). Suite à cette expérience, l'APEFE a mis en œuvre, entre 2017 et 2021, **le Programme d'Appui à la Création d'Emplois et de Revenus Durables (PACERD) centré sur la formation professionnelle et l'insertion à l'emploi et l'auto-emploi**. Ces programmes sont financés par la Coopération Belge au Développement et Wallonie Bruxelles International.

Le travail de capitalisation, présenté dans le cadre de cette publication, s'appuie principalement sur les cinq dernières années d'expérience du partenariat entre l'APEFE et l'INFP pour promouvoir **la création d'emplois et de revenus durables en faveur des jeunes haïtiens vulnérables**, en appuyant les initiatives privées porteuses d'emplois et en renforçant les capacités humaines et institutionnelles des structures d'encadrement des partenaires du monde du travail et de la formation professionnelle dans les départements géographiques de l'Ouest, du Nord, du Sud, du Sud-Est, de l'Artibonite et du Centre du Pays.

Cette publication est conçue dans le but de **capitaliser les bonnes pratiques tout en identifiant et en modélisant le savoir acquis lors de cette expérience**. Il vise aussi l'analyse des voies grâce auxquelles le changement s'est produit, afin de dégager des principes généraux pouvant être réutilisables dans d'autres contextes. Il se veut être un support d'orientation méthodologique destiné aux structures d'appui désireuses de répliquer des expériences similaires afin qu'ils puissent se l'approprier, l'utiliser, l'adapter, et ne reproduisent pas les mêmes erreurs.

Il peut aussi bien servir d'excellent support de sensibilisation des différents acteurs concernés par la formation professionnelle en Haïti (INFP, Centres de formation professionnelle (CFP), Partenaires financiers etc.).

Le travail de capitalisation abordera d'abord **le contexte initial et l'historique du programme PACERD** de manière suffisamment détaillée afin d'aider le lecteur à comprendre les différentes spécificités du contexte de l'expérience capitalisée.

Ensuite, il décrira **l'approche méthodologique** utilisée pour la conduite de la capitalisation.

Enfin, il se concentrera **sur la capitalisation des actions menées à travers les différents axes du programme**, en analysant les principaux acquis ainsi que les enseignements techniques et méthodologiques tirés de cette expérience.

Le rapport de capitalisation est structuré autour de six (6) axes qui ont été mis en œuvre selon une succession d'interventions échelonnées: (i) Appui à l'insertion socio-professionnelle au sein des Centres de Formation Professionnelle (CFP) (ii) la Formation Mobile, dispositif d'inclusion pour les jeunes vulnérables (iii) l'entrepreneuriat, tremplin vers un travail décent (iv) la formation à distance via le numérique (v) Promotion du Genre/Éducation inclusive/Environnement, (vi) le dispositif de Suivi-évaluation pour une meilleure efficacité des résultats.

Les éléments suivants, seront identifiés:

- principales réalisations et outils développés
- effets des actions réalisées
- facteurs favorisant le succès des interventions
- difficultés rencontrées
- leçons apprises et bonnes pratiques

Au regard des analyses et des leçons tirées du programme, **un certain nombre de recommandations** seront formulées.

Dans le but d'avoir un document vivant et facile à lire, plusieurs témoignages collectés tout au long du processus de capitalisation seront utilisés pour illustrer l'essentiel des acquis de l'expérience.



**Pascal Montois,**  
Représentant de l'APEFE  
et de WBI en Haïti



**Faimy Hakime,**  
Directrice du PACERD



**Contexte et  
description  
du programme  
PACERD**





## 1.1 CONTEXTE ET BESOINS DE DÉPART DANS L'INSERTION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN HAÏTI

D'après les chiffres communiqués par le site Population Data<sup>1</sup>, la République d'Haïti compte 11 591 279 habitants dont 51,7 % de femmes en 2019. Par cette taille démographique, Haïti est le pays le plus densément peuplé et le pays le plus pauvre de l'hémisphère occidental, avec un produit intérieur brut (PIB) par habitant de 756, US\$, reflétant une contraction de 0,9 % en 2019 (\$870 en 2018). Avec un Indice de Développement Humain (IDH) de 0,510, **il figure parmi les treize États les plus fragiles au monde et se classe à la 170e position (sur 189) en 2020.** Le pays est également marqué par une forte instabilité politique et socio-économique, la dégradation marquée de l'environnement, une distribution des ressources très inéquitable avec une inégalité des revenus en Haïti qui est la plus élevée dans la région.

Les trois dernières années ont été marquées par des crises électorales et politiques occasionnées par une chute du pouvoir d'achat des ménages et une inflation soutenue, ce qui entraîne la fragilisation de la situation socioéconomique de la population. En juillet 2019 le taux d'inflation en glissement annuel se montait à 20% contre 9,3% en 2015 selon l'IHSI<sup>2</sup>.

**Le pays fait face à une situation de pauvreté (59% de la population,) et de pauvreté extrême (23,8 %).** Cette situation facilite des activités de survie de la population vulnérable. La majorité des emplois créés sont informels à plus de 80% (Paul, 2012). Le taux d'activité en Haïti est estimé à 56,9%, dont 66% au niveau des hommes et 48,4% pour les femmes (IHSI, 2013). Il faut

noter que les femmes occupent environ 55,9% des emplois informels et 30,2% emplois formels privés et 30,5 au niveau public. La micro entreprise et l'auto emploi occupent une place centrale dans la survie des jeunes haïtiens, mais souffrent d'accès au crédit pour encourager l'initiative privée.

La micro entreprise et l'auto emploi occupent une place centrale dans la survie des jeunes haïtiens, mais souffrent d'accès au crédit pour encourager l'initiative privée.

Des millions de jeunes haïtiens et haïtiennes ne trouvent pas de voie vers un emploi décent et risquent l'exclusion sociale. Les plus touchés par la crise de l'emploi sont ceux qui n'ont pas de qualification. Par ailleurs, les jeunes sortant de l'école ou même de l'université ont souvent une formation inadéquate par rapport à la demande et de plus, il n'existe pas de dispositif

de placement, ni d'information sur le marché de l'emploi dans les centres de formation professionnelle en Haïti. Les partenaires sociaux ne disposent pas de moyens nécessaires pour déterminer ensemble l'évolution du marché du travail en ce qui concerne les compétences recherchées. En conséquence, il y a un **manque d'adéquation entre l'offre et la demande de compétences.**

Haïti fait face à une situation de pauvreté à 59%, dont 23,8% de la population vit en situation de pauvreté extrême.

Il y a un manque d'adéquation entre l'offre et la demande de compétences.

1 - Population Data, <https://www.populationdata.net/pays/haïti>

2 - [http://www.ihsi.ht/pdf/coin\\_statistique/bulletin\\_mensuel/IPC\\_MENSUEL\\_Juillet\\_15.pdf](http://www.ihsi.ht/pdf/coin_statistique/bulletin_mensuel/IPC_MENSUEL_Juillet_15.pdf)

## SITUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN HAÏTI

Selon les dernières données quantitatives officielles datant de 2012 (BRIDES pour INFP), il y avait 447 centres de formation professionnelle (CFP) en Haïti, mais à peine plus d'un tiers de ces centres était reconnu par l'INFP ou par un organisme étatique. Depuis, diverses estimations suggèrent qu'aujourd'hui, le nombre total de CFP avoisinerait le millier. Entre 2012 et 2018, le nombre de CFP du secteur public serait passé de 17 à 22 unités (dont 16 contrôlés par l'INFP), ce qui signifierait un contrôle de l'Etat à peine un peu plus de 2% des CFP.

Néanmoins, la formation professionnelle ne dépend pas encore totalement de l'INFP puisque les ministères de l'Agriculture, de la Santé, des Affaires sociales et du Travail, du commerce et de l'industrie supervisent également des réseaux de ce sous-secteur. Au total, la capacité d'accueil de l'ensemble des CFP est estimée à plus 60 000 étudiants parmi lesquels moins de la moitié fréquenterait un CFP reconnu par l'INFP. Le système formel de formation certifierait environ 10 000 étudiants par année.

La qualité de la formation professionnelle dépend d'une série de facteurs: la gestion du centre, son équipement, le niveau de formation des enseignants, la motivation et les compétences pédagogiques de ceux-ci, la sélection (orientation) des étudiants, les matières d'œuvre disponibles, mais aussi l'adéquation des formations

proposées à la demande du marché du travail. Enfin, la présence ou non dans le curriculum de cours spécifiques préparant à l'insertion professionnelle ou au démarrage d'une activité génératrice de revenus (AGR). Au final, c'est le taux d'insertion professionnelle de ces étudiants qui devrait être le critère d'évaluation principal de la qualité des CFP.

Il faut signaler que jusqu'il y a peu, qu'il n'existait pas de formation spécifique pour les futurs enseignants de la formation professionnelle. Ils devenaient enseignants «sur le tas». Ce n'est que récemment, grâce à l'appui des Salésiens, qu'un premier groupe d'enseignants a été formé. La pédagogie utilisée dans la majorité des CFP est dépassée.

Des tableaux couverts d'interminables concepts théoriques plutôt que de développer une approche inductive, plus en phase avec l'apprentissage de compétences techniques.



## LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE PUBLICS

Généralement, ils ont construits des locaux spécifiquement pour l'enseignement professionnel et ont été relativement équipés grâce à la coopération internationale. Toutefois, même l'innovation n'est pas exempte d'incohérence et les derniers Centres construits ne répondent pas toujours très bien à la demande et aux besoins locaux.

Au niveau du fonctionnement, l'État se limite à prendre en charge les salaires des enseignants dans les CFP comme il le fait

aussi pour quelques centres subventionnés. Il n'existe que très peu de budget pour les frais de fonctionnement. Les centres doivent donc s'autofinancer en développant certaines activités génératrices de revenus. Ce système de la «débrouillardise» amène la direction à se préoccuper davantage du «comment équilibrer le budget» plutôt que de se concentrer sur la qualité de la formation, ce qui ne favorise pas la transparence. En conséquence, la qualité des formations de certains CFP publics est discutable.

## LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELS PRIVÉS

Dans les centres privés, il existe une situation à deux vitesses. Dans certains CFP soutenus par la coopération internationale, comme le Canado Technique et Haïti Tech, les formations sont excellentes, mais les coûts d'inscription peuvent être élevés et empêchent l'accès aux populations moins favorisées. Les CFP gérés par les salésiens sont également de bonne qualité.

Par contre, dans la grande majorité des autres centres privés la situation est médiocre. Les installations ne sont pas correctes, il y a peu ou pas d'atelier, l'équipement est insuffisant, les enseignants ne sont pas très qualifiés, il y a peu de matières d'œuvre et de matériel didactique. Les contenus ne sont pas actualisés. En définitive, les jeunes y sont très mal formés.

## LA FORMATION INFORMELLE

La face cachée de l'iceberg est l'apprentissage traditionnel qui est très développé en Haïti. Les jeunes vont travailler chez des «Boss» (artisans- entrepreneurs) dans des micros entreprises du secteur informel. Bien qu'il existe une loi sur le contrat d'apprentissage, celle-ci n'est pas appliquée. L'INFP, ni aucune autre structure de l'État, n'exerce de contrôle sur l'apprentissage. Les contrats sont absents, les patrons et les apprentis ne sont suivis par personne.

Or vu l'ampleur du secteur informel (autour de 80% de l'économie), on estime que de très nombreux jeunes sont en situation d'apprentissage principalement dans les métiers de la couture-confection, la mécanique auto, la restauration et la cosmétologie. Dans le secteur agricole, il s'agit d'un apprentissage qui reste plus familial.

## 1.2 DESCRIPTION DU PROGRAMME PACERD

Déoulant des recommandations concernant les axes prioritaires d'intervention définis comme «cadre stratégique commun (CSC) d'Haïti» par la coopération belge à tous ses acteurs qui interviennent dans ce pays, ce programme a pour finalité **d'améliorer la situation socio-économique des couches de jeunes (18-35 ans), en situation de vulnérabilité (NEET3, et particulièrement les filles)** de la population Haïtienne par la formation et l'insertion socioprofessionnelle.

Le PACERD a pour finalité d'améliorer la situation socio-économique de jeunes (18-35 ans), en situation de vulnérabilité (NEET, et particulièrement les filles)

Le PACERD est mis en œuvre en Haïti depuis presque cinq (5) ans, depuis le 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2021. Le programme est coordonné grâce à une cogestion entre l'APEFE et l'INFP. Il est financé par la DGD, soit par l'Etat fédéral belge mais aussi par les gouvernements de la Wallonie et de la Fédération Wallonie Bruxelles à travers WBI.

Le programme vise la promotion de la création d'emplois et de revenus durables en appuyant les initiatives privées porteuses d'emplois et en renforçant les capacités humaines et institutionnelles des structures d'encadrement des partenaires du monde du travail et de la formation professionnelle dans les départements géographiques de l'Ouest, du Nord, du Sud, de l'Artibonite et du Centre du Pays. Le nombre de bénéficiaires directs ciblés par le programme est estimé à 6,500.

Plus spécifiquement, le programme vise à:

- renforcer le savoir et le pouvoir des groupes vers des relations équitables et mutuellement enrichissantes entre hommes et femmes;
- renforcer l'inclusion des groupes sociaux marginalisés;
- garantir et améliorer l'accès à la connaissance, à l'éducation et à la culture de ces groupes;
- améliorer la qualité de la recherche et stimuler l'innovation afin de contribuer au développement;
- favoriser l'accès au numérique;
- renforcer l'autonomisation des femmes/ filles à travers la sensibilisation et le renforcement des capacités des acteurs du sous-secteur de la FTP concernés.

Le programme PACERD poursuivait quatre grands résultats:



Les actions principales du PACERD peuvent être résumées selon le schéma suivant:

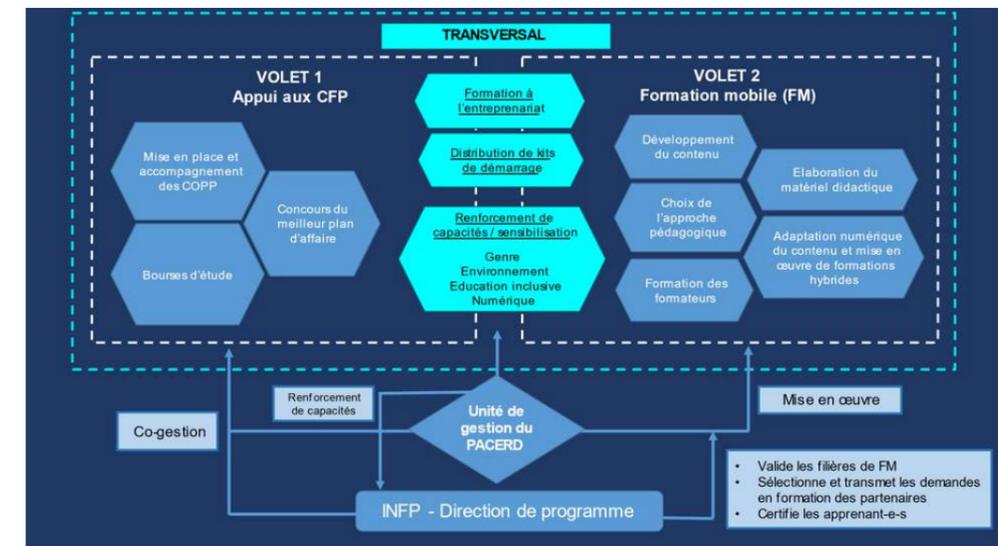


Figure 1: Résumé des actions principales du PACERD (Rapport de l'évaluation finale du PACERD, novembre 2021)

## 1.3 STRATÉGIE PARTENARIALE ET APPROCHE MULTI-ACTEURS DU PROGRAMME PACERD

Le programme repose sur **une stratégie partenariale multi-acteurs** qui s'articule autour d'un partenariat institutionnel avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), d'un partenariat opérationnel avec l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP), de partenaires de collaboration locaux (ONG, Organismes de la société civile, Organes de l'État, Organisations religieuses, etc.) et internationaux, et enfin de partenaires financiers.

Cette stratégie encourage et promeut les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile. L'APEFE joue un rôle de fédérateur et d'ensemblier en s'appuyant sur des synergies et de collaborations avec des partenaires stratégiques, techniques, scientifiques ou encore institutionnels et financiers.

L'APEFE procède à la signature de conventions de collaboration, avec les parties prenantes avec lesquelles elle a des synergies de type opérationnel, organisationnel et logistique.

Aussi, elle utilise différents dispositifs qui permettent de garantir une bonne mise en œuvre du projet et de s'assurer d'une approche partenariale saine et équilibrée:

- l'existence d'organes de pilotage, de mise en œuvre et de suivi du programme: direction de programme, Unité de Gestion du Programme, Comités Technique de Suivi et Comité de Pilotage;
- des outils de gestion opérationnelle et de planification communs et partagés;
- des outils de gestion financière et administrative communs et partagés.

**L'APEFE joue un rôle de fédérateur et d'ensemblier en s'appuyant sur des synergies et de collaborations avec des partenaires stratégiques, techniques, scientifiques ou encore institutionnels et financiers.**

**PARTENAIRES INSTITUTIONNELS ET OPÉRATIONNELS EN CO-GESTION:** APEFE, INFP et les Centres de formation professionnelle qui dépendent de l'INFP.



### **APEFE (Association pour la Promotion de l'Éducation et de la Formation à l'Étranger)**

est une agence de coopération intégrée au sein des relations de la Wallonie et de la Fédération Wallonie Bruxelles. L'APEFE, en fonction des besoins exprimés par ses partenaires, développe et met en œuvre des programmes qui ont pour objectif général la lutte contre la pauvreté par le renforcement institutionnel, technique, administratif et de gestion, d'institutions étatiques, paraétatiques ou des institutions multilatérales localisées dans les pays partenaires. Elle intervient en Haïti depuis 1997, date de signature de son accord cadre de coopération avec le gouvernement de la République d'Haïti. L'APEFE est l'organisme chargé de la mise en œuvre du programme PACERD en partenariat avec l'INFP.

### **INFP et les centres de formations professionnelles<sup>4</sup>**

L'INFP (Institut National de Formation Professionnelle) est l'organisme public sous tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle chargé du sous-secteur de la formation professionnelle et technique en Haïti. Il travaille en étroite collaboration avec l'APEFE dans la mise en œuvre du programme PACERD en déléguant une fonctionnaire pour exercer la direction du programme.

<sup>4</sup> - Centre Diocésain Arts & Métiers (CDAM), École Professionnelle du Cap Haïtien (EPCH), École Professionnelle de la Fondation Vincent, École Professionnelle des Gonaïves, Centre Professionnelle de Mirebalais, Centre Polyvalent de Formation Professionnelle de Carrefour (CFPC), Centre Pilote, Centre d'Application de Saint Martin (CASM), TIMKATEC.

**PARTENAIRES FINANCIERS:** DGD, WBI, Banque Mondiale (BSEIPH), Schneider Electric



**La Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD), de SPF Belge des Affaires étrangères** est le principal partenaire financier du programme. C'est grâce à son financement que le PACERD est implémenté en Haïti par l'APEFE.



**Wallonie Bruxelles International (WBI)** est l'agence chargée des relations internationales Wallonie-Bruxelles. WBI appuie particulièrement la stratégie d'accompagnement à l'entrepreneuriat du PACERD. En effet, les bourses, la réalisation d'une étude sur les métiers porteurs, l'attribution de kit de démarrage et le financement d'une chaîne d'incubation via l'expertise de Groupe One constituent des maîtres-atouts pour le programme.



**Le Bureau du Secrétaire d'État à l'intégration des personnes handicapées (BSEIPH)**, a été créé le 17 mai 2007 par arrêté présidentiel, un Bureau du Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes Handicapées. Il a pour mission de mettre en place une politique publique d'intégration des personnes handicapées dans toutes les sphères de la vie nationale.

Grâce à son partenariat avec le BSEIPH, l'APEFE a mené un projet d'amélioration de l'Accès aux Services Sociaux et à l'Emploi au profit des Personnes handicapées (PAASEPH) en Haïti, financé par la Banque Mondiale. Le projet visait la formation et l'insertion socioéconomique à travers:

- la formation technique des personnes handicapées sélectionnées localement par le BSEIPH et l'APEFE dans les métiers suivants: techniques agricoles, transformation de produits agricoles, Mécanique motos et cuisine et pâtisserie commerciale;
- la formation en entrepreneuriat des personnes formées techniquement ainsi qu'un accompagnement et suivi au démarrage de leur activité professionnelle via un kit de démarrage et le suivi d'un conseiller.



**La Fondation Schneide** est un organisme qui œuvre en France et à l'étranger pour le développement durable, à travers des actions de sensibilisation et de formation. Elle fut créée en 1998 sous l'égide de la Fondation de France. Elle soutient la réalisation de projets d'envergure utilisant des techniques innovantes et durables d'accès à l'énergie. Dans les pays en développement, elle contribue à la formation professionnelle aux métiers de la gestion de l'énergie, favorisant à la fois l'insertion des jeunes défavorisés, et l'accès à l'énergie pour le plus grand nombre.

Le partenariat Fondation Schneider Electric-APEFE a permis au Centre de Formation professionnel de Carrefour (CPFP-C) de bénéficier du «Projet d'Appui à l'implémentation d'un module de formation en Énergies Renouvelables comme formation complémentaire au cursus d'Électricité Bâtiment».

**PARTENAIRES DE COLLABORATION:** TVET Academy, Groupe One, Geomoun, Humanité et Inclusion (HI), HAGN



**Group One** est une organisation dédiée à l'entrepreneuriat durable en Belgique francophone. Depuis 20 ans, elle œuvre à la transition vers une économie durable. Active à Bruxelles et en Wallonie, cette organisation sans but lucratif offre des dispositifs d'accompagnement, des formations et des outils pour développer de nouvelles compétences humaines et entrepreneuriales chez les jeunes. Dans le cadre du programme PACERD, Group One a développé le dispositif de formation «J'entreprends Haïti» et assuré la formation des cadres de l'équipe responsable du volet entrepreneuriat du programme.



**TVET Academy** est une association française qui développe des solutions innovantes et digitales pour proposer aux personnes défavorisées des pays en développement l'accès à une formation professionnelle et entrepreneuriale de qualité. Dans le cadre du programme PACERD, l'APEFE a établi un accord avec la TVET Academy, qui lui a proposé **une plateforme de formation à distance permettant aux étudiants bénéficiaires du programme de travailler offline.**



**Geomoun** est une ONG Franco-Belge qui, depuis 2000, soutient la Timkatec, une maison d'enfants à Port-au-Prince qui offre accueil, scolarisation et formation aux enfants et jeunes vulnérables. Elle accompagne et soutient des projets d'initiative locale axés sur les droits de l'enfant et de la femme. À travers le partenariat Geomoun-APEFE, **200 jeunes** de la commune de Anse-à-Pitre. (Sud-Est) ont pu bénéficier **des sessions de Formation Mobile en Techniques agricole** dans le cadre du projet mise en œuvre par le GARR. (Groupe d'Appui aux Rapatriés et Réfugiés).



**Le RESEDH (Réseau Sud-Est de Défense des Droits Humains)** est une branche du Réseau National pour la Défense des Droits de l'Homme (RNDDH). Cette association est active depuis 2006 et défend la politique de l'établissement d'un état de droit en Haïti. Elle s'investit dans la promotion et dans la défense des droits humains (Droits civils et politiques), les droits économiques sociaux et culturels. Elle étend ses activités en faveur de certaines catégories de droit: la protection des femmes, des enfants, des réfugiés et des personnes déplacées etc.

Par le biais de Geomoun, les jeunes de cette organisation ont bénéficié d'une formation en techniques agricoles dans le cadre du programme PACERD.



**Haiti Adolescent Girls Network (HAGN)** constitue un réseau d'organisations non gouvernementales locales et internationales qui travaillent ensemble afin de briser les cycles de pauvreté et de violence en renforçant les "acquis protecteurs" des filles (âgées de 10 à 19 ans) et d'améliorer leur bien-être social et émotionnel, leur niveau d'alphabétisation financière et leur santé. Le partenariat APEFE-HAGN a permis à plus de 600 jeunes filles vivant dans les zones d'intervention de HAGN de recevoir une formation professionnelle dans les différentes filières de la formation mobile de PACERD.

**RENAFAM (Réseau National des femmes)** est une organisation locale qui milite pour le renforcement des conditions de vie des femmes vulnérables et leur intégration dans la vie sociale. Dans le cadre du programme PACERD, le partenariat RENAFAM-APEFE a permis à des centaines de bénéficiaires de recevoir des formations techniques et professionnelle (dans les filières énergies renouvelables, esthétiques et coiffure) ainsi qu'un appui financier pour démarrer leur AGR. RENAFAM a aussi collaboré avec APEFE en offrant son site pour la réalisation des formations destinées à d'autres bénéficiaires.



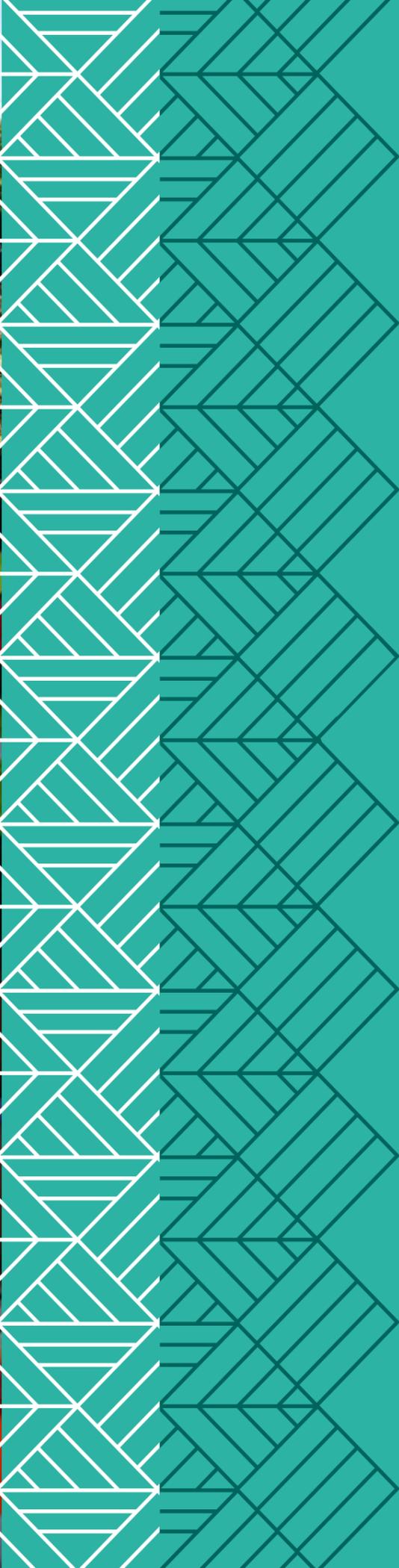
**Handicap International (HI)** est une ONG internationale, qui intervient dans les situations de pauvreté et d'exclusion, de conflits et de catastrophes. Œuvrant aux côtés des personnes handicapées et des populations vulnérables, elle agit et témoigne, pour répondre à leurs besoins essentiels, pour améliorer leurs conditions de vie et promouvoir

le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux. Grâce au partenariat APEFE-HI, 180 (104 femmes et 76 hommes) jeunes en situation de handicap ont bénéficié de la formation technique et professionnelle dans 5 filières différentes de la formation mobile.



**L'Organisation des Cœurs pour le Changement des Enfants Démunis d'Haïti (OCCED'H)** est une organisation sociale à but non lucratif, apolitique, non confessionnel qui existe depuis le 05 Octobre 2005. Elle œuvre dans plusieurs domaines tels que: sensibilisation, accompagnement psycho-social, éducation de base, formation professionnelle, santé et réinsertion socio-économique des familles vulnérables.

Grâce au partenariat OCCEDH-APEFE, plusieurs jeunes de la commune de Kenscoff ont bénéficié d'une formation technique et professionnelle en techniques agricoles. Ces jeunes ont également bénéficié d'un appui financier du programme PACERD pour mettre en place un atelier de transformation d'épices (EPISA) dans le cadre des projets Post-covid.



## Contexte du processus de capitalisation

## 2.1 OBJECTIFS ET PORTÉE DE LA CAPITALISATION

---

Globalement, l'objectif de la capitalisation des acquis d'expériences doit permettre:

- de capitaliser les bonnes pratiques en identifiant, analysant et modélisant le savoir acquis lors de cette expérience de programme, pour que d'autres puissent se l'approprier, l'utiliser, l'adapter, et ne reproduisent pas les mêmes erreurs;
- d'analyser les voies grâce auxquelles le changement s'est produit, afin de dégager des principes généraux pouvant être réutilisables dans d'autres contextes.

## 2.2 MÉTHODOLOGIE ET APPROCHE

---

La méthodologie adoptée dans le cadre de cette capitalisation a consisté à croiser les données «tacites» et «explicites» du programme avec pour questionnement central «Comment et dans quelles conditions le PACERD a contribué à l'amélioration de l'employabilité, et, en particulier à l'insertion socio-professionnelle des couches de jeunes (18-35 ans) désœuvrés en situation de vulnérabilité (particulièrement les filles) de la population haïtienne.

Elle a combiné l'étude de la documentation produite par le programme, la conduite d'entretiens et l'organisation d'un atelier de partage d'expériences avec les responsables des CFP.

En plus de cette méthodologie, elle a adopté des méthodes de recherche mixtes (quantitatives et qualitatives) dans une approche qualitative visant à trianguler les données collectées pour mieux vérifier leur pertinence. Elle s'est attachée à identifier les thèmes principaux: réalisations du programme, effets des actions réalisées, facteurs de réussite, limites et contraintes, leçons apprises et bonnes pratiques identifiées, et à analyser les perspectives des intervenants (acteurs clés, partenaires).

Ainsi, une démarche constructive et participative a été adoptée, afin d'impliquer tous les principaux partenaires et acteurs de mise en œuvre du programme PACERD dans la recherche, le traitement et le partage de l'information. Les interactions constantes entre ces différents partenaires et acteurs ont permis de tirer le maximum d'informations et de leçons apprises de la mise en œuvre du programme.

## 2.3 DÉROULEMENT

---

La collecte de données s'est déroulée de mai à juillet 2021, sous la direction de la consultante chargée du processus de capitalisation qui a mené les entretiens et coordonné l'ensemble du processus. Ces entretiens ont été réalisés en face-à-face, par téléphone et par voie informatique.

Il y avait un planning précis à suivre pour collecter les données, mais un réaménagement des jours de collecte a parfois été nécessaire suite aux événements socio-politiques du pays durant cette période et par rapport à la disponibilité de certains participants.

Les considérations éthiques ont été au cœur de l'approche de la capitalisation. En cohérence avec les standards éthiques, la capitalisation s'est assurée que:

- la dignité, la parole et les opinions des participant.e.s soient respectées;
- la participation soit volontaire, et que les participant.e.s puissent donner un consentement éclairé à leur participation;
- l'anonymat et la confidentialité de certaines données soient respectés

L'échantillonnage de la population enquêtée a été fait sur la base des données de population issues des différents axes d'intervention du programme PACERD. Ainsi, 60 acteurs du programme ont été interviewés (voir la liste des personnes interviewées en annexe). Par ailleurs, des informations complémentaires ont été collectées auprès de l'Assistante Administrative, de l'Assistant financier et de la chargée du suivi et évaluation. Ces informations concernent la formation mobile et le suivi des bourses octroyées dans le cadre du programme.

## 2.4 LIMITES DE LA CAPITALISATION

---

Lors de la collecte, les outils ont été administrés en français et en créole, selon les interlocuteurs, mais les données ont été saisies et retranscrites en français.

- Le contexte socio-politique et sanitaire. La capitalisation a eu lieu dans un contexte socio-politique très instable, ce qui a donné lieu au report de plusieurs activités de collecte. Ces événements ont eu des conséquences sur l'atelier de partage d'expériences avec les membres des COPP et les visites de terrains qui ont été annulés.
- Le manque de données concernant les étudiants finissants des CFP qui ont bénéficié de stages et d'emplois grâce aux interventions du programme PACERD.
- Un échantillonnage limité pour les bénéficiaires directs. Pour des raisons méthodologiques, logistiques et temporelles la capitalisation n'a intégré qu'un nombre limité de bénéficiaires directs. L'échantillon n'a pas permis de faire une analyse comparative de la satisfaction des bénéficiaires avec les résultats de la base de données existantes, car les résultats n'auraient pas été significatifs.



# 3

**Capitalisation des  
résultats, facteurs  
de succès et  
bonnes pratiques**



La partie qui suit, présente les principales réalisations du programme au cours des cinq années (2017-2021), c'est-à-dire les résultats obtenus sur les cibles visées, les activités et les outils ayant permis de produire ces résultats. Les réalisations sont décrites suivant les six axes d'intervention du programme permettant d'aboutir à l'objectif principal: l'accès à l'emploi/auto-emploi et l'insertion socio-professionnelle des jeunes vulnérables.



**1.**   
**Appui aux Centres de Formation Professionnelle (CFP) pour l'amélioration de l'insertion socio-professionnelle des jeunes**

**2.**   
**La formation mobile, dispositif d'inclusion pour des jeunes vulnérables**

**3.**   
**L'entrepreneuriat, tremplin vers un travail décent**

**4.**   
**La formation à distance via le numérique**

**5.**   
**Genre, éducation inclusive et environnement**

**6.**   
**Le dispositif de suivi-évaluation pour une meilleure efficacité des résultats**

Chaque axe est présenté selon la structure suivante:

- objectifs et public cible
- principales réalisations et outils développés
- effets des actions réalisées
- facteurs favorisant le succès des interventions
- difficultés rencontrées
- leçons apprises et bonnes pratiques

A la fin de la présentation des différentes réalisations du programme PACERD, se trouvent un ensemble de bonnes pratiques identifiées ainsi que des recommandations formulées.

### 3.1 APPUI AUX CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) POUR L'AMÉLIORATION DE L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE



#### OBJECTIFS ET PUBLICS CIBLES



Les résultats de cet axe visent essentiellement à :

- améliorer l'insertion économique des jeunes inscrits dans les COPP (Cellules d'Orientation Professionnelle et de Placement) en renforçant leur formation, leur employabilité en entreprise et l'auto-emploi.
- renforcer les compétences des cadres de l'INFP, des formateurs, du personnel des COPP des CFP et des inspecteurs.

#### PRINCIPALES RÉALISATIONS ET OUTILS MÉTHODOLOGIQUES DÉVELOPPÉS



#### LA MISE EN PLACE DES CELLULES D'ORIENTATION ET DE PLACEMENT (COPP)

Depuis 2012, l'APEFE accompagne l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP) en Haïti pour le déploiement de cellules d'Orientation Professionnelle et de Placement (COPP) au sein des Centres de formations professionnelles.

Grâce à l'appui du PACERD, **sept (7) Cellules d'Orientation Professionnelle et de Placement (COPP)** ont été mises en place et équipées dans les CFP.

Les COPP sont des dispositifs d'accueil, d'encadrement, d'accompagnement, de liaison et de facilitation intégrés dans un Centre de formation professionnelle et chargés effectivement de: renseigner, conseiller et guider les

Sept (7) Cellules d'Orientation Professionnelle et de Placement (COPP) ont été mises en place et équipées dans les CFP.

candidats à la formation vers le choix d'une filière de formation;

- faciliter le placement en entreprise des stagiaires/finissants et des diplômés (incluant aussi un module complémentaire d'aide à l'auto-emploi, c'est-à-dire l'entrepreneuriat);
- accompagner les finissants vers leur intégration sur le marché du travail (emploi salarié);
- accompagner les porteurs de projets dans leur initiative de création de Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) ou d'Activités Génératrices de Revenus (AGR).

Elles constituent un outil efficace permettant d'améliorer l'employabilité des finissants/diplômés dans les CFP où il existe des conditions minimales (matériels et outillages adéquats, formateurs qualifiés, infrastructures etc...) garantissant la qualité des formations offertes.

Elles interviennent donc au niveau de trois (3) volets:

- un volet **«orientation professionnelle»** qui comprend toutes les activités d'accompagnement à l'élaboration de projets professionnels,
- un volet **«emploi salarié»** qui comprend l'ensemble des activités de mise en relation avec les entreprises dans le but d'obtenir des stages et emplois au profit des finissants,
- et enfin, un volet **«entrepreneuriat»** qui comprend l'ensemble des activités d'aide au démarrage de micro-entreprises.

Généralement, chaque COPP est composée de deux personnes (une pour l'orientation et l'emploi, une pour l'entrepreneuriat). Ces personnes ont le titre d'accompagnateurs socioprofessionnels (AS).

#### VOLET «ORIENTATION PROFESSIONNELLE»

Les séances d'orientation professionnelle constituent une étape essentielle du processus d'accompagnement des jeunes dans le choix d'une option de formation. Ces activités sont envisagées de manière différente par les CFP en fonction de leur mode d'organisation, leur vision, leurs objectifs, les ressources dont ils disposent et aussi en fonction de leur expérience/expertise dans la mise en place d'initiatives similaires. Pour certains CFP, cette démarche commence avec la promotion de l'offre de formation du centre auprès des candidats potentiels à travers des spots radio et TV, des affiches, des banderoles et des flyers. Ces activités sont suivies de foires et / ou de journées portes ouvertes afin d'amener les élèves de classes terminales à visiter les installations et équipements du centre et aussi à prendre connaissance des travaux réalisés par les étudiants du centre. Après le processus d'inscription, les candidats inscrits bénéficient de séances d'orientation à partir de **l'outil RIASEC métier (voir Gid Pou Fasilite Jèn Jwenn Travay – COPP)**. Ce processus se termine durant la première semaine de cours avec la présentation du module intitulé «Métier et formation» (présent dans tous les programmes de formation et validé par l'INFP) qui donne à l'apprenant la possibilité de confirmer ou non son choix. Tous les jeunes inscrits aux CFP au cours de la mise en œuvre du PACERD ont bénéficié des séances d'orientation professionnelle.

## VOLETS «EMPLOI SALARIÉ» ET «ENTREPRENEURIAT»

Ces volets visent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Ils fournissent un accompagnement personnalisé aux jeunes à la recherche d'emploi et dans la création de micro-entreprises à travers la mise en place d'une série de mesures actives du marché de travail.

Le programme PACERD a permis à environ **412 étudiants finissants** dont 220 hommes et 192 femmes de **décrocher des stages dans des entreprises**. Il a aussi permis à 241 jeunes d'être insérés sur le marché du travail dont 192 d'entre eux sont embauchés dans des entreprises et 49 ont créé des AGR individuelles ou collectives.

Il a aussi fourni un accompagnement technique et financier à environ 42 jeunes finissants dans le démarrage de leur micro-entreprise.

Le programme PACERD a aussi appuyé les centres en leur fournissant certains matériels tels que: des matériels pour l'implémentation du numérique, des matériels pour renforcer certains ateliers et des matériels pour le fonctionnement des COPP ((Ordinateur, mobilier de bureau, des bons de carburant, de connexion internet et de cartes de recharge de téléphone équivalent à un montant de 100\$ USD).

Quelques outils ont été développés:

# Outils

## GUIDE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DE PLACEMENT

Le guide d'orientation professionnelle et de placement est un outil de référence pour le fonctionnement des COPP. Il est utilisé pour la conduite des activités d'orientation professionnelle des postulants et le placement des diplômés des CFP partenaires du programme dans des entreprises. Cet outil poursuit deux (2) objectifs:

- doter les COPP d'un canevas standardisé qui leur permet de structurer la démarche d'orientation des candidats à la formation;
- fournir aux COPP des outils facilitant l'insertion des diplômés sur le marché du travail par leur placement en entreprise ou la création de petites et moyennes entreprises.



## MONTAGE DE LA COPP

Cet outil sert de cadre de référence pour la mise en place des COPP dans les CFP.



## PROTOCOLE D'ENTRETIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Cet outil fournit quelques points de repères méthodologiques pour mener les entretiens d'orientation professionnelle dans les CFP. Il comprend un ensemble de fiches pour accompagner les jeunes bénéficiaires lors de leur inscription.



## AUTRES: LES OUTILS DE PLACEMENT EN STAGE

Plusieurs outils ont été développés pour faciliter le processus de placement en stage, notamment: la convention de stage, le canevas du projet de stage, la grille de supervision et le rapport de stage.

A noter: ces outils ne sont pas toujours utilisés, car le stage est peu formalisé en Haïti. En effet, les entreprises qui accueillent les jeunes en stage se montrent le plus souvent réticentes à l'idée de signer des conventions ou de prendre des engagements envers le CFP ou envers le stagiaire pendant la période de stage. Cette réticence émane des perceptions divergentes des CFP partenaires et des entreprises. Les CFP voient le stage comme une continuité de la formation du jeune, alors que les entreprises considèrent les jeunes comme une main-d'œuvre plus ou moins qualifiée mise à leur disposition gratuitement. Cela complique la planification du processus du stage et aussi l'utilisation des outils tels que: la convention de stage formalisant la relation de collaboration entre le CFP, le jeune et l'entreprise et précisant les responsabilités partagées...

## RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES CADRES

Cinq sessions de formations ont été organisées au profit de 65 cadres des CFP dont 58 hommes et 7 femmes (responsables et formateurs) en vue de les aider à améliorer leur pratique d'enseignement et de mieux encadrer les jeunes. Ces sessions de formations portaient sur les thèmes suivants: introduction aux techniques d'aide à l'insertion, l'andragogie et la stimulation de l'esprit d'entreprendre. L'amélioration des pratiques et des compétences des cadres est évaluée à travers les prestations de ces derniers. Autrement dit, le degré d'efficacité et d'efficience des personnes formées dans la réalisation des tâches pour lesquelles elles ont reçu une formation, déterminera l'amélioration des pratiques et des compétences de ces personnes.

# Outils

## OUTILS UTILISÉS POUR LA FORMATION DES CADRES DES CFP

- Formation professionnelle et développement local,
- PROJET DU CNEAP 2018-2023: Éduquer, Former, Agir pour nos Territoires,
- Le marché du travail
- Élaboration de référentiels de diplômés
- Gid Pou Fasilite Jèn Jwenn Travay – COPP
- Kaye Egzezis - Gid pou fasilite jèn jwenn travay.

## RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES JEUNES BÉNÉFICIAIRES DES CFP

Plusieurs sessions de formation ont été organisées au profit des étudiants finissants des CFP pour renforcer leurs capacités. 272 jeunes ont été formés en recherche dynamique d'emploi et 221 en entrepreneuriat à partir des outils «Gid pou fasilite jèn jwenn travay» et «J'entreprends Haïti». Certains centres de formation professionnelle ont également bénéficié de certaines sessions de formation mobile dans les filières de la formation mobile.

Les participant.e.s peuvent recevoir, au besoin ou si ils/elles le souhaitent, une attestation de participation à ces formations.

## LE KIT D'OUTILS DE FORMATION EN ENTREPRENEURIAT «J'ENTREPRENDS@HAÏTI»

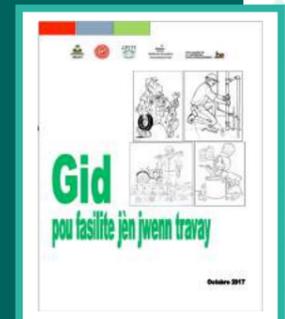
Cet outil a été co-construit par le Group One et l'équipe APEFE en Haïti. Il est utilisé dans les sessions de sensibilisation et de formation à l'entrepreneuriat. Il comprend plusieurs outils: un guide d'animation, le jeu d'entreprise contenant un ensemble de fiches d'exercices destinées aux apprenants, des affiches et des cartes. Ce dispositif a pour vocation de sensibiliser les apprenants-bénéficiaires au goût d'entreprendre, à partir d'un ensemble d'expériences et d'activités ludiques et pragmatiques, qui ont pour objectif de stimuler la créativité et la prise d'initiatives. L'outil aide les apprenants à se familiariser avec l'environnement économique et favorise la connaissance de soi, la connaissance des autres et la confiance en soi.

Ce matériel qui au départ était destiné à un public belge, a été adapté au contexte haïtien par Groupe One et l'équipe haïtienne, dans une démarche de co-construction. Ainsi, toutes les adaptations des outils du kit (contenu que des affiches/cartes/syllabus) ont pris en compte, après de multiples échanges, les réalités haïtiennes.



## GID POU FASILITE JÈN JWENN TRAVAY

Cet outil comprend deux documents: un guide «Gid pou fasilite jèn jwenn travay» et un cahier d'exercice «Kaye Egzezis-Gid pou fasilite jèn jwenn travay». Il constitue un appui méthodologique générique, mais néanmoins complet et adapté aux jeunes qui sont à la recherche d'emploi. Il intègre un ensemble de conseils pratiques et accessibles pour permettre aux jeunes des CFP d'anticiper les points de blocage et de mieux se préparer pour le marché d'emploi en respectant les exigences de la tendance actuelle des entreprises.



## PLUS VULNÉRABLES

Le programme PACERD a octroyé des bourses d'études à certains jeunes des CFP. Grâce à ces bourses, 3378 jeunes vulnérables dont 2066 (61%) femmes et 1312 (39%) hommes qui risquaient le décrochage ou qui n'avaient pas la possibilité de fréquenter un centre de formation ont pu poursuivre leurs études dans les CFP partenaires sans difficultés.

“ 3378 jeunes vulnérables dont 2066 (61%) femmes et 1312 (39%) hommes ont bénéficié des bourses de formation

## RESTRUCTURATION ET MISE EN PLACE DES UNITÉS DE PRODUCTION DANS LES CFP

“ Les unités de production des CFP constituent un levier pour favoriser l'insertion des finissants.

Les unités de production des CFP étaient pour la plupart, sous-équipées et leurs matériels peu entretenus. Leur gestion financière était longtemps opaque et ne permettait pas le renforcement qualitatif des centres. Convaincu que ces unités constituent un levier pour favoriser l'insertion des finissants et aussi pour répondre

aux problèmes de manque d'opportunités de stage/emplois constatées par les responsables des COPP dans la réalisation de leur travail, **L'APEFE a mise en œuvre une stratégie globale d'aide à l'autonomie des CFP et d'aide à l'insertion des jeunes.** Cette stratégie a encouragé les CFP à utiliser les matériels dont ils disposent pour offrir des services à la communauté et aussi pour aider les jeunes finissants à trouver des stages et à expérimenter leurs idées d'entreprise. Ainsi, tout don de matériels fut strictement conditionné par un impact direct sur l'employabilité des finissants et sur l'autonomisation des CFP bénéficiaires.

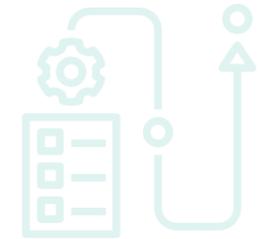
“ L'APEFE a mise en œuvre une stratégie globale d'aide à l'autonomie des CFP et d'aide à l'insertion des jeunes.

Cette initiative a été prise dans le souci d'adapter les interventions du PACERD à la réalité en période d'épidémie et aussi en préparation à la période post-covid. Par conséquent, quatre Centres de Formation Professionnelle ont bénéficié des projets post-covid:

- le Centre Polyvalent de Formation Professionnelle de Carrefour (CPFP-C): Installation d'un garage (atelier partagé en entretien et réparation auto) et d'un car Wash;
- l'École Professionnelle des Gonaïves (EPG): Installation d'un garage (atelier partagé en entretien et réparation auto) et d'un car Wash;
- le Centre Diocésain des Arts et Métiers (CDAM) des Cayes: Implémentation d'un espace de travail partagé pour la transformation de produits agricoles locaux;
- École Professionnelle de la Fondation Vincent (EPFV) du Cap Haïtien: Restructuration de deux poulaillers et production des poulets de chair à l'école agricole de la Fondation Vincent, Cap-Haïtien.

Ces projets avaient pour objectifs d'une part, d'accompagner **plus de 240 jeunes** au niveau des CFP partenaires en vue de leur intégration sur le marché du travail à travers l'obtention de stages/emplois formels (140) et le démarrage d'activités génératrices de revenus (100) en lien avec

la formation suivie au niveau du centre et d'autre part, permettre aux COPP de quatre (4) centres de se renforcer et d'assurer un rôle essentiel dans le processus visant à la durabilité des interventions du PACERD.



## EFFETS DES ACTIONS RÉALISÉES

**Les centres ont une meilleure visibilité.** Le PACERD a permis aux CFP d'améliorer leur stratégie de communication, ce qui a non seulement favorisé une visibilité accrue de leur offre de formation mais aussi des synergies nouvelles et productives avec les entreprises locales et nationales. C'est notamment le cas du CFP de Mirebalais qui a créé une émission radiophonique à travers laquelle, il a efficacement sensibilisé sur le secteur de la formation professionnelle et sur son offre de formation.

**L'efficacité et la qualité des centres de formation.** Les interventions du PACERD, en se focalisant sur l'orientation et l'insertion des jeunes, ont apporté «une culture de l'efficacité» aux acteurs concernés. Le travail réalisé au niveau des CFP de renforcer qualitativement les Centres de formation longtemps abandonnés.

**La durabilité financière des centres de formations.** La mise en place et la restructuration des ateliers de production par le programme est un important facteur de durabilité économique et financière, car ces ateliers les aident à s'autofinancer.

**L'existence d'un système de placement en entreprises.** Certains centres ont systématisé le placement (stages et emplois dans les entreprises). Cela permet à des étudiants finissants de bénéficier de stages ou/et de trouver un emploi chaque année.

**Un meilleur suivi de l'orientation professionnelle comme outil de lutte contre le décrochage scolaire.** L'orientation professionnelle n'était pas prise en compte dans les CFP avant l'intervention du programme de l'APEFE. Ceci se fait à présent de manière formelle au moment de l'inscription (notamment à travers des interviews individuelles et des documents à remplir). Cela permet non seulement d'orienter l'apprenant, mais également de confirmer et de renforcer son choix sur la base de l'attitude et l'aptitude. Selon les témoignages reçus, l'existence des COPP dans les CFP réduit le nombre de décrochages et favorise une réorientation de filière. En effet, les activités d'orientation diminuent le nombre de décrochages,

en informant les jeunes sur l'offre de formation des CFP et en les accompagnant dans le choix d'une option qui correspond aux besoins du marché, à leur profil d'apprentissage et à leur personnalité.

**Le rapprochement entre le monde académique et le monde du travail par l'amélioration du réseautage entre les CFP et les entreprises locales.** Les COPP ont réussi à développer un premier réseau fonctionnel d'entreprises locales et à compiler des listes d'entreprises par filière dans la région (Gonaïves et Centre Pilote). Certaines COPP sont engagées dans une prospection proactive du marché de stage et d'emploi.

## TÉMOIGNAGE DE LA DIRECTRICE DU CFP-C

Mme Gladys Masséna Merceron

Notre expérience avec L'APEFE dans le cadre du programme PACERD a été très positive et très bénéfique pour le Centre Polyvalent de Formation Professionnelle de Carrefour.

Sur le plan économique, PACERD nous a beaucoup aidé, en nous fournissant des matériels de fonctionnement pour le centre et pour l'aménagement des COOP. Cela nous a beaucoup aidé, car l'État paie seulement 69% des salaires. Les autres 30% proviennent des revenus du centre. De plus, le centre doit prendre en charge l'achat du matériel de fonctionnement et des matières d'œuvre pour les ateliers.

Grâce à l'intervention de l'APEFE dans le cadre du programme PACERD, nous avons des unités de production qui nous aident à générer des revenus en vendant nos productions pour répondre aux besoins du centre. Ces unités nous permettent aussi de créer des stages pour nos étudiants finissants.

Avant l'intervention de l'APEFE, on cambriolait le centre tous les week-ends, mais grâce à l'octroi des bourses d'études, le centre est intégré dans la zone. Ce sont les étudiants de la zone qui le surveillent et qui le sécurisent.

On peut dire que durant les cinq (5) dernières années, le centre est ce qu'il est grâce à l'appui du PACERD. Il a pu s'ouvrir sur l'extérieur en offrant des services de qualité à la communauté haïtienne et plusieurs jeunes finissants ont pu intégrer le marché du travail grâce à l'appui du programme.



## FACTEURS FAVORISANT LE SUCCÈS DES INTERVENTIONS



**L'octroi des bourses d'études.** Une des principales causes de décrochage scolaire évoquées par les directeurs des CFP était financière. Les jeunes n'avaient pas les moyens pour payer les frais de scolarité exigés ni pour couvrir les autres frais liés à la poursuite de leur formation. L'APEFE a apporté une tentative de réponse à ce problème, à travers la mise en place du fonds de bourses financé par WBI qui a permis aux jeunes concernés par ce problème, de poursuivre leur cursus de formation.

**L'intervention du PACERD répond à des besoins réels:** l'appui apporté par le PACERD correspond au besoin réel des CFP. Il a permis à des étudiants finissants des CFP partenaires d'aller en stage ou de trouver un emploi au sein des entreprises évoluant au niveau de leur région.

**La mise en place des unités de production.** Les unités de production envisagées sous forme d'incubateurs d'entreprises et financées par le PACERD dans le cadre des projets post-covid constituent une alternative aux problèmes de financement auxquels font face les étudiants finissants porteurs de projets, dans la mesure où elles leur permettent d'expérimenter leurs idées.

**La qualité du partenariat entre l'équipe APEFE et les CFP.** La relation de confiance et de respect mutuel entre l'équipe du programme et les responsables des CFP a contribué à l'atteinte des objectifs.

**La mise à la disposition de matériels et d'équipements pour le fonctionnement des COPP.** Cet appui a facilité la relation entre les CFP et les entreprises.

**Le renforcement des capacités des membres des COPP.** Le renforcement des capacités des membres des COPP, par la formation, l'accompagnement dans la relation avec les entreprises a contribué grandement à l'insertion des jeunes des CFP.

## LIMITES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



Quelques facteurs essentiels ont constitué quelques limites à la performance de cet axe, notamment:

**Les troubles socio-politiques ainsi que la crise sanitaire** ont ralenti le processus de renforcement des capacités et ont limité l'impact de certaines actions mises en œuvre.

**Faible capacité d'absorption du marché du travail:** La situation socio-économique du pays (taux de croissance inférieur à 2 %, tensions politiques, inflation, etc.) ne favorise pas la création d'emploi et **constitue l'un des principaux obstacles à l'insertion des finissants/diplômés**. Vu le faible taux du marché d'emploi formel sur tout le territoire d'Haïti, les COPP ont connu de grands défis pour trouver des places de stages et d'emploi dans les entreprises pour les jeunes apprenants. Par conséquent, le taux d'insertion économique des jeunes formés dans le secteur privé est limité.

**Le fonctionnement des COOP n'est pas standardisé.** Certaines COOP ont une très bonne structure et sont très performantes, d'autres le sont moins. Cela se répercute considérablement sur le nombre d'insertion de jeunes visés par le programme PACERD.

**Le refus des certaines entreprises de signer les conventions de stage.** Certaines entreprises ne signent pas les conventions de stages parce qu'elles ne veulent pas endosser de responsabilités. Ils utilisent les jeunes comme de la main d'œuvre qualifiée. Rares sont celles qui signent une convention avec les étudiants.

**Le manque d'encadrement des stagiaires par les entreprises.** Les stagiaires ne sont pas toujours bien encadrés lors des périodes de stage. Idéalement, le processus de stage devait être ainsi: «Le centre reçoit l'opportunité de stages, il choisit un jeune qui veut faire un stage dans ce secteur ou cette entreprise. Ensuite, il accompagne le jeune dans l'élaboration d'un projet de stage qui lui permettrait d'avoir des objectifs par rapport à ce stage.». Cependant, la réalité est autre, car lorsqu'il y a les stages, on emploie et le temps manque pour accompagner les stagiaires.

**La non-concordance entre certains stages proposés par les entreprises et le projet personnel des étudiants.** Les stages ne correspondent pas toujours au projet personnel de l'étudiant. Parfois, les projets personnels des étudiants finissants ne concordent pas avec les besoins des entreprises ou les propositions de stage disponibles.

## LEÇONS APPRISSES ET BONNES PRATIQUES



**Les COPP constituent un outil efficace permettant d'améliorer l'employabilité** des finissants/diplômés dans les CFP où il existe des conditions minimales (matériels et outillages adéquats, formateurs qualifiés, infrastructures etc...) garantissant la qualité des formations offertes et en adéquation avec les besoins du marché du travail.

**Afin d'augmenter l'impact des COPP sur l'insertion économique des apprenants formés, il est indispensable que les formations initiales offertes aux CFP:** (1) Intègrent une formation en entrepreneuriat dès le début et tout au long de formation, y inclus une implication dans une activité économique. (2) Portent une attention particulière au renforcement des compétences socio-émotionnelles (formation sur le comportement, le cours de législation, les droits & devoirs, éthique et comportement / attitude au travail) en vue de préparer les apprenants pour le marché de travail. (3) Formalisent le processus des stages par le développement d'une "Convention de Partenariat" entre l'entreprise et le CFP/apprenant, stipulant clairement les attentes des entreprises et les conditions de travail du stagiaire.

**Impliquer d'avantage le secteur privé:** Développer des stratégies innovantes pour impliquer activement le secteur privé dans le fonctionnement des COPP. Innover la relation avec le secteur privé à travers des partenariats durables avec les entreprises et proposer des échanges de services (p.ex. stages contre services).

**Partage d'expérience et gestion des connaissances entre les COPP:** Il est important d'organiser des ateliers de réflexion et de partage d'expériences entre les différentes COPP afin de les dynamiser.

**Autonomisation des Centres de Formation Professionnelle:** La mise en place d'unités de production chargées de répondre aux besoins (biens et services) de la communauté dans laquelle se trouvent les centres de formation, peut contribuer au processus d'autonomisation du centre. Ces dispositifs peuvent aussi, lorsqu'ils sont envisagés comme espaces de travail partagés, servir d'ateliers pour la réalisation des séances de pratique (pour les apprenants en formation), de lieu de stages formels (pour les finissants) et aussi de dispositifs d'incubation pour l'expérimentation de projets de création de micro-entreprises au profit des porteurs de projets.

**Fonds d'aide au démarrage** La mise à disposition de fonds d'aide au démarrage sous forme de kits au profit des finissants porteurs de projets de création de micro-entreprises viables permet de pallier à la fois au manque d'opportunités d'embauche (qui caractérise le marché du travail haïtien) et aussi aux problèmes de manque de financement (auxquels font face les porteurs de projets), qui constituent des obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des sortants de la formation techniques et professionnelle.

Présentation video sur youtube



PACERD cellules d'orientation et de placement: <https://youtu.be/VHj9iJFRY04>



**Johnny Derlicieux,**  
Conseiller en orientation  
et insertion professionnelle

## 3.2 LA FORMATION MOBILE, UN DISPOSITIF D'INCLUSION POUR DES JEUNES VULNÉRABLES



### OBJECTIFS ET PUBLICS CIBLES



- Faciliter l'insertion professionnelle de plus de 2000 jeunes vulnérables de 15 à 35 ans, sans emploi, en renforçant leur capacité technique et professionnelle/leur dotant d'un métier professionnel à partir de la formation mobile dans les zones reculées.
- Permettre aux jeunes insérés d'avoir accès à un revenu par jour supérieur à 2 USD.

### PRINCIPALES RÉALISATIONS ET OUTILS DÉVELOPPÉS



La formation mobile s'appuie sur le dispositif de formation développé par l'APEFE en partenariat avec l'Institut National de Formation Professionnelle (INFP). Ce dispositif a pour objectif d'augmenter considérablement le nombre de jeunes défavorisés, et en particulier les jeunes filles, capables de développer une activité génératrice de revenus qui assure leur autonomie, en se focalisant sur les métiers offrant des débouchés sur le marché du travail local.





Photos de sessions de formation technique dans différentes filières

## A. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF DE LA FORMATION MOBILE

Le dispositif de formation mobile est expérimenté depuis 2013 dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'Orientation, de Formation et d'Insertion Professionnelles (POFIP) en Haïti<sup>5</sup>, a été conçu, d'une part, pour soutenir le développement de l'offre de formation professionnelle en adéquation avec les besoins en compétences des entreprises formelles et/ou informelles et d'autre part, pour favoriser les opportunités d'auto-emploi dans les zones qui ne possèdent pas de centre de formation professionnelle (CFP) reconnu par l'État. Il offre une formation professionnelle de qualité, de courtes durées (200-400 heures) selon l'approche par compétences, axée sur l'apprentissage d'un métier (75 % pratique) et privilégie l'enseignement de compétences en lien direct avec le marché du travail. Il est destiné à des jeunes de 18 à 35 ans en situation de vulnérabilité, exclus du système.

Le dispositif s'articule autour de trois axes complémentaires:

### Renforcement des capacités techniques

La formation technique comprend plusieurs filières: carrelage, cosmétologie, cuisine-pâtisserie, énergies renouvelables, techniques agricoles, transformation de produits agricoles, entretien et réparations de motos. Elle vise le renforcement des compétences techniques et professionnelles des jeunes, sur une courte durée (200-400 heures) dans l'une des filières données.

### Renforcement des capacités entrepreneuriales

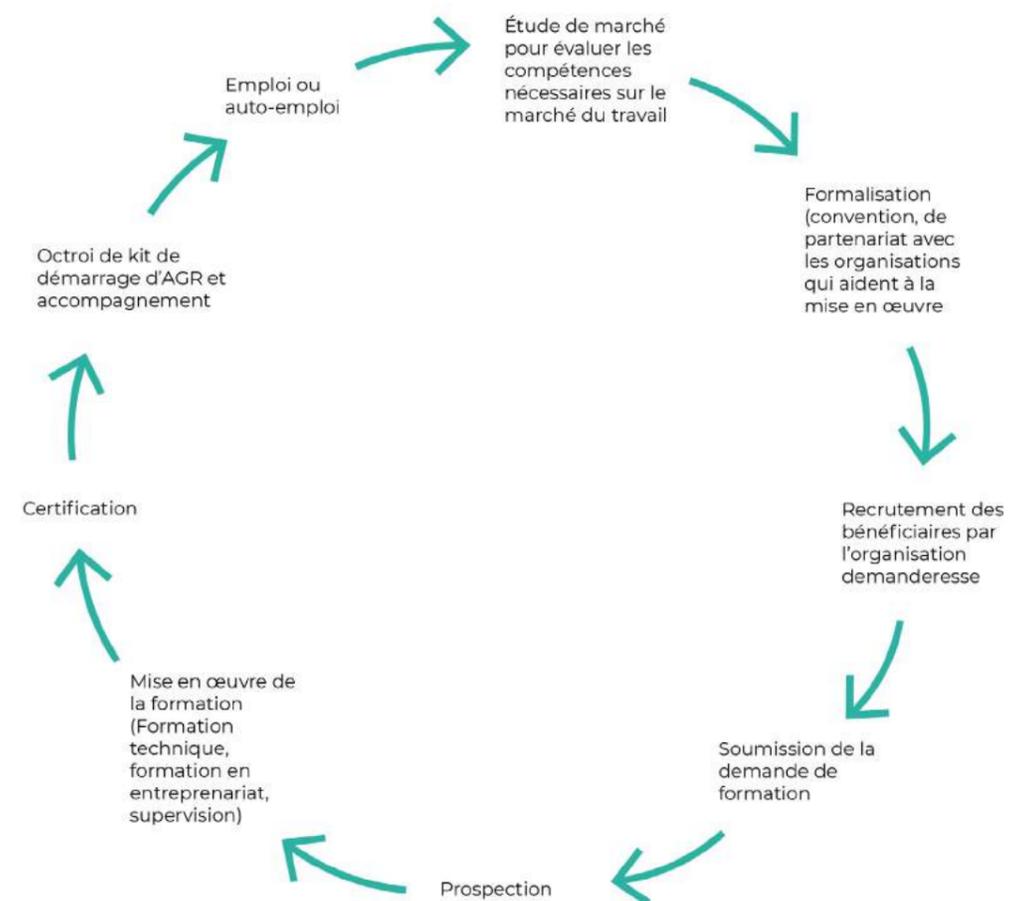
En plus de la formation technique, le dispositif offre une formation en entrepreneuriat qui favorise le développement personnel et entrepreneurial des jeunes afin de les aider à s'insérer sur le marché du travail.

### L'accompagnement à l'insertion des jeunes

La méthodologie du dispositif de formation mobile prévoit l'accompagnement des bénéficiaires dans leur projet de création d'Activités Génératrices de Revenus. Ainsi, au terme des sessions de formations techniques et entrepreneuriales, les bénéficiaires reçoivent un accompagnement technique et un kit leur permettant de démarrer leur AGR.

## B. MÉTHODOLOGIE DU DISPOSITIF DE FORMATION MOBILE

La méthodologie du dispositif part du marché du travail et y débouche. Elle comprend plusieurs étapes qui sont définies dans le graphique suivant:



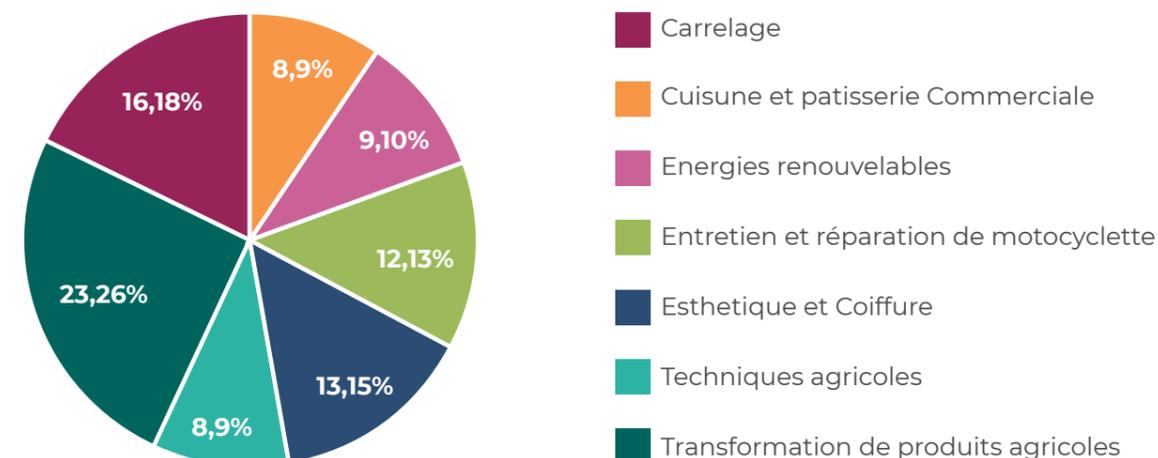
## C. ACTIVITÉS ET OUTILS DÉVELOPPÉS

Les activités portent essentiellement sur le renforcement des capacités des jeunes en formation technique et professionnelle, à l'entrepreneuriat et l'accompagnement à l'auto-emploi (qui seront décrits plus bas) et celles des formateurs par le biais des sessions de formation et l'étude sur les métiers porteurs pour la FM.

### RENFORCEMENT DES CAPACITÉS TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES DES JEUNES BÉNÉFICIAIRES PAR LA FORMATION MOBILE



De 2017 à 2021, 96 sessions de formation ont été organisées dans les filières suivantes: techniques agricoles, transformation de produits agricoles, entretien et réparation de motocyclette, énergies renouvelables, cuisine-pâtisserie et boulangerie, carrelage, esthétique et coiffure. Ces sessions de formation se sont déroulées sur une période de 25 à 50 jours (50 jours pour la formation techniques agricoles) au cours desquels les bénéficiaires ont eu l'opportunité de développer des compétences à partir de plusieurs modules de formation.



Graphique 1: Nombre de formations techniques réalisées par filière de 2017 à 2021

Au regard de ces résultats, on constate que les formations en techniques agricoles et transformation de produits agricoles ont été les plus sollicitées, car elles répondent le mieux à la demande, aux besoins des bénéficiaires et sont en adéquation avec les besoins du marché du travail dans les zones couvertes par le programme.

**2,738** jeunes dont **1,547** (56.5 %) de femmes, **1,191** (43.5 %) hommes ont bénéficié de la formation technique dans les différentes filières. Parmi ces bénéficiaires, il y a **180 personnes à mobilité réduite** dont **104 femmes** et **76 hommes**.

2,738 jeunes dont 1,547 (56.5 %) de femmes, 1,191 (43.5 %) hommes ont bénéficié de la formation mobile, dont 180 jeunes à mobilité réduite.

Tableau: Répartition des bénéficiaires par année

Année	Nombre de formations techniques	Hommes formés	Femmes formées	Personnes formées	Personnes Handicapées		
					F	G	total
2017	15	249	146	395	-	-	-
2018	25	547	269	816	F 18	G -	total 18
2019	28	504	411	915	F 20	G 15	total 35
2020	16	194	218	412	F 66	G 61	total 127
2021	6	53	147	200	-	-	-
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>1,191</b>	<b>1,547</b>	<b>2,738</b>	<b>Total F 66</b>	<b>Total G 61</b>	<b>Total 127</b>

Ces formations ont été animées par des formateurs.trices spécialistes du domaine qui ont aussi assuré le suivi et l'assiduité des participantes. Elles mènent à **l'obtention d'un certificat d'études officiel, délivré par l'INFP.**

# Outils

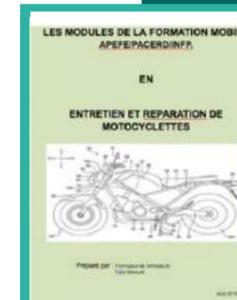
## ÉTUDE SUR LES MÉTIERS PORTEURS POUR LA FORMATION MOBILE

Cette étude a mis l'accent sur les métiers porteurs pour la formation mobile. Son but était d'une part de proposer des pistes pour orienter la formation professionnelle vers les métiers porteurs, d'autre part de recadrer le dispositif de la formation mobile. Elle a mis en évidence les enjeux des potentiels de la formation mobile dans le cadre des démarches visant à moderniser le système de formation professionnelle.

Les données de l'enquête et les entretiens réalisés avec des acteurs ayant travaillé dans les secteurs de la formation et du développement ont permis de constater qu'il existe un intérêt tant au niveau des acteurs concernés par ce secteur qu'à celui des entreprises et des MPME pour le développement du système de formation mobile actuel vers d'autres métiers, mais surtout vers une vision plus large de sa mission qui dépasse le simple fait d'offrir une formation dans des zones où il n'existe pas de centre de formation professionnelle.

Ces données montrent également que la formation mobile peut être un instrument très efficace pour accompagner le processus de modernisation du secteur de la formation professionnelle initié par la nouvelle loi sur ce secteur, car elle offre la possibilité de tester des pilotes à faibles coûts sur toute l'échelle du territoire et sous différentes modalités.

L'étude a proposé un ensemble de recommandations innovantes qui ont pu servir non seulement pour la formation mobile mais qui peuvent également permettre d'accompagner le processus de modernisation de la formation technique et professionnelle qui est insufflé pour la ratification de la nouvelle loi sur la réorganisation et la modernisation du secteur de la formation professionnelle.



ENTRETIENS ET RÉPARATION DE MOTOS

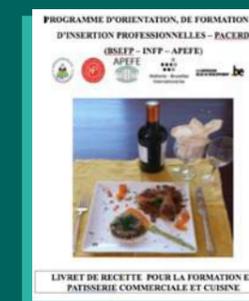


## LES CURRICULA DÉVELOPPÉS

Ces outils définissent le cadre organisationnel de la modularisation des différentes filières de la formation mobile selon l'approche par compétence.

Chaque formation est découpée en plusieurs modules et chaque module travaille une compétence bien précise.

En s'appuyant sur l'approche par compétence, la formation mobile est essentiellement pratique (25 % théorie et 75 % pratique) afin de permettre aux jeunes d'acquérir des compétences techniques et professionnelles puisque le niveau intellectuel de la population-cible est très peu élevé.



TECHNIQUES AGRICOLES



CUISINE-PÂTISSERIE

## BOX DE FORMATION MOBILE

L'APEFE, en partenariat avec le Centre d'Orientation et de Formation (COF) d'Amay, et l'INFP, a conçu plusieurs box pour faciliter la formation mobile dans ces zones: Un box pour la formation en esthétique et coiffure, un pour la formation en cuisine et pâtisserie et un pour la formation en énergies renouvelables. Les boxes sont des containers transformés et équipés entièrement de matériels de formation qui sont utilisés comme espace d'enseignement-apprentissage dans des zones défavorisées et éloignées des CFP. Ils sont ensuite installés sur des camions afin de faciliter les déplacements.



## GRILLE DE PROSPECTION

Cet outil est utilisé pour faire un état des lieux lors des prospections (identification des partenaires de formation, planification logistique, sélection des bénéficiaires, logement des formateurs et sécurisation des matériaux, planification de la nourriture, etc.).

## GRILLE DE SUPERVISION

Cet outil est utilisé pour superviser les formations techniques. Il aide l'APEFE à veiller au bon déroulement des formations.

Formulaire de prospection

1. Identification des bénéficiaires ou organisation bénéficiaires de la formation

2. Identification des lieux de formation

3. Nom et coordonnées des formateurs

4. Localisation des lieux de formation

5. Date de la formation

6. Nombre de bénéficiaires

7. Type de formation

8. Commentaires

Formulaire de supervision

1. Identification des bénéficiaires ou organisation bénéficiaires de la formation

2. Identification des lieux de formation

3. Nom et coordonnées des formateurs

4. Localisation des lieux de formation

5. Date de la formation

6. Nombre de bénéficiaires

7. Type de formation

8. Commentaires



**LE PROGRAMME PACERD EST VRAIMENT INTÉRESSANT.**

## TÉMOIGNAGE D'UNE FORMATRICE EN ESTHÉTIQUE ET COIFFURE

Belina Delphin

Mon expérience en tant que formatrice dans le programme PACERD est vraiment extraordinaire sur le plan personnel et professionnel. Cette expérience m'a permis de développer des relations professionnelles positives et durables.

Après avoir étudié la cosmétologie, je ne pensais pas que je serais formatrice, mais cela est arrivé et j'ai développé une passion pour ce métier. En travaillant avec les bénéficiaires, je me sens vraiment épanouie.

Sur le plan professionnel, j'ai pu enrichir mes connaissances car en aidant les jeunes à apprendre, j'apprends de nouvelles choses. J'ai appris également des notions sur l'andragogie, l'approche par compétences, les différents types de personnalité, l'utilisation des ressources numériques.

### Renforcement des capacités des formateurs.trices

La formation mobile a contribué au renforcement des capacités pédagogiques de 22 formateurs qui n'étaient pas initialement des pédagogues. En effet, ils ont, d'abord, été recrutés sur la base de leurs compétences techniques de la filière en question. Sept sessions de formations ont été organisées à l'intention de ces formateurs.trices. Adoptant une approche par compétence, ces formations les ont aidés à développer diverses compétences de base dans les domaines suivantes: l'andragogie, la planification de séquences d'enseignement-apprentissage, l'évaluation des apprentissages, la conception d'un module de formation.

### Qu'est-ce que l'Approche par Compétence? (APC)

En matière d'éducation et de formation l'APEFE est en mesure d'accompagner les partenaires qui ont fait le choix dans la mise en œuvre de l'approche par compétences (APC), outil reconnu aujourd'hui et prisé un peu partout dans le monde dans le domaine de l'ingénierie de la formation. Le concept de compétences traduit une réalité qui, tout en n'étant pas la même pour tous, rend bien compte du besoin de se centrer sur l'apprentissage de l'apprenant plutôt que sur l'enseignement, de placer le jeune dans un environnement qui suscite l'établissement de liens entre les disciplines, entre la théorie et la pratique, et qui convie à la fois à l'acquisition de connaissances, au développement d'habiletés, à l'adoption d'attitudes. Pour être mise en place sur le plan méthodologique, l'APC s'appuie sur des principes éducationnels qui obligent l'apprenant à être actif dans son apprentissage en prenant lui-même progressivement conscience de l'accroissement de sa propre compétence et demandant aux éducateurs de formuler au préalable, clairement et ouvertement, les résultats attendus en termes de compétences. Cette approche aborde l'éducation sous l'angle de l'action et fait de l'évaluation une partie intégrante de l'apprentissage en l'inscrivant dans une perspective de formation globale et de développement de la personne.

## EFFETS DES ACTIONS RÉALISÉES

**Amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes.** Le PACERD a permis de faciliter l'insertion professionnelle de plus de 2,738 jeunes de 15 à 35 ans vulnérables, sans emploi, renforçant leur capacité technique et professionnelle / leur dotant d'un métier professionnel à partir de la formation mobile dans les zones reculées couvertes par le Programme. Et ce, de manière très efficace, car il a dépassé le nombre de jeunes bénéficiaires escompté.

**L'impact du programme sur la vie des bénéficiaires.** Le programme PACERD, à travers la formation mobile, a impacté la vie des bénéficiaires. On a constaté que les gens qui ont suivi la formation se sont, pour la plupart, rapidement insérés sur le marché du travail. Soit, ils créent une activité AGR, soit ils trouvent un emploi. Leurs revenus sont supérieurs ou égales à 2 dollars US/jour. Ceci a des retombées sur leur développement personnel, et sur leur participation dans les ménages. De plus, d'après les premières études menées par nos partenaires (HI, HAGN et Geomoun), il y a une évolution au niveau de la qualité de vie des bénéficiaires suite à la formation mobile. Cette évolution se traduit en termes de participation, d'augmentation de revenus et en termes de perception de ces personnes.





## TÉMOIGNAGE D'UNE BÉNÉFICIAIRE DE LA FORMATION MOBILE

Bertine Simbert

Je m'appelle Bertine Simbert, âgée de 21 ans. J'ai bénéficié d'une formation technique et professionnelle en esthétique et coiffure. J'ai aussi reçu une formation en entrepreneuriat et j'ai reçu un kit de démarrage.

Avant, j'avais des difficultés pour payer mes frais de scolarité, mais grâce à l'appui du programme PACERD, je gagne de l'argent en offrant mes services à domicile en manucure, pédicure, coiffure et maquillage. Je suis contente, car maintenant, je peux payer mes frais de scolarité grâce à mes revenus.

Je remercie APEFE et HAGN pour la formation et l'appui parce qu'avant, je n'avais rien, mais depuis 2018, le programme a changé ma vie. Je suis autonome et je me sens bien.

## TÉMOIGNAGE D'UN PARTENAIRE

Fredely Jean, Chef de Projet - Handicap International - Humanity & Inclusion

Le programme PACERD est le meilleur programme que j'ai connu par rapport à l'ampleur du contenu et par rapport à tout ce qu'il fait sur le terrain depuis mes dix années d'expériences dans les ONG.

La formation mobile a eu beaucoup d'impacts sur les bénéficiaires. Même avant la fin des sessions de formation, on voit les changements sur la vie des bénéficiaires surtout les personnes à mobilité réduite parce que dans notre société les gens à mobilité réduite sont souvent stigmatisés et exclus du système éducatif. Donc, le fait que ces personnes aient accès à la formation mobile impacte positivement la formation professionnelle en Haïti. Cela enlève une première barrière pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans ces types de formation. De plus, le fait que ces personnes aient assisté à la formation et obtiennent un certificat, change la perception «Les personnes handicapées ne sont pas capables».

Globalement, ce programme a changé la perception des bénéficiaires, des organisations qui travaillent avec ces personnes comme HI, et de la communauté haïtienne en montrant que les personnes handicapées peuvent apprendre aussi bien que les personnes qui n'ont pas de handicap.

Les personnes qui ont suivi la formation sont rapidement insérées sur le marché du travail. Soit ils créent une AGR, soit ils trouvent un emploi.

D'après les premières études que HI a réalisées, on a observé une évolution au niveau de la qualité de vie des bénéficiaires en termes de participation, d'augmentation des revenus et de perception de ces personnes. À partir de ces trois éléments, je pense que le PACERD nous a permis d'impacter la vie de nos bénéficiaires.



## FACTEURS FAVORISANT LE SUCCÈS DES INTERVENTIONS

Les facteurs qui ont contribué au succès de la formation mobile sont multiples. Parmi, eux nous retenons:

**La mobilité de la formation: Former n'importe où.** Le dispositif a permis d'aller vers les communautés les plus vulnérables et de donner la possibilité aux jeunes vivant dans les milieux reculés qui n'ont pas la possibilité de suivre une formation dans un CFP de bénéficier d'une formation professionnelle validée et certifiée par l'INFP.

**Flexibilité de la formation: la durée, la qualité du contenu de la formation et les méthodes utilisées.** La durée des formations mobiles est bien appréciée par les organisations locales et leurs bénéficiaires directs. Elle est adaptée aux groupes cibles (personnes vulnérables, mères de famille, personnes à mobilité réduite). Le choix de la formation de courte durée a été bienvenu pour répondre à des besoins immédiats de l'emploi et de revenu, car beaucoup de jeunes qui ont suivi la formation se sont rapidement insérés sur le marché du travail.

En effet, l'expérience à montrer qu'au terme de ces formations, les jeunes étaient habiles et préparés pour trouver un emploi où démarrer leur AGR (Activités génératrices de revenus). Même les bénéficiaires qui ne sont pas scolarisés arrivent à maîtriser la formation.

**La formation et l'accompagnement à l'entrepreneuriat** Le renforcement des compétences en entrepreneuriat vient conforter la formation technique, en donnant aux bénéficiaires les compétences nécessaires pour démarrer une AGR.



## TÉMOIGNAGE D'UN PARTENAIRE

Directrice de HAGN

Le PACERD est un programme idéal pour des filles-mères, car c'est difficile pour elles de suivre des formations de longue durée et d'avoir accès au CFP.

La formation mobile a permis aux filles-mères d'avoir accès à une formation technique et professionnelle au sein de leur communauté.

Le découpage modulaire est aussi un point fort, car à partir d'un seul module, la personne a déjà des compétences pour s'en sortir si toutefois elle est contrainte de continuer la formation.

## LIMITES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



**La situation socio-politique du pays et la crise sanitaire.** La situation socio-politique du pays et la crise sanitaire ont constitué le principal obstacle au respect de la programmation des formations mobiles. En effet, plusieurs sessions de formation ainsi que des visites d'évaluation ont dû être annulées car l'accès dans certaines zones était devenu trop dangereux. Pour faire face à cette situation, nous avons mis en œuvre une stratégie d'action basée sur l'évaluation permanente des risques. Ainsi, nous avons recentré nos formations dans des zones plus sûres et protégé les formations comportant davantage de risques comme l'esthétique coiffure.

**La sélection des participants.** Au cours de la première moitié du PPA, certaines organisations partenaires de terrain n'ont pas toujours respecté les critères de sélection, élargissant le concept de «jeune» à un âge dépassant la quarantaine ou acceptant certaines personnes non «vulnérables». Pour la suite, le programme a amélioré son système de suivi-évaluation et les situations mentionnées ont pratiquement disparu à partir de 2019.

**Retard dans la livraison des certificats.** Nous avons rencontré en 2019, une difficulté au niveau de la signature des certificats par l'INFP. Toutefois, avec l'arrivée d'un nouveau DG, la situation s'est arrangée et les retards ont été comblés.

## LEÇONS APPRISSES ET BONNES PRATIQUES



**Un dispositif flexible:** La formation mobile constitue une alternative efficace par sa flexibilité, par sa capacité à répondre à des demandes et des besoins ciblés et mesurés, mais également par le fait qu'il est davantage possible d'y contrôler les facteurs influençant la qualité. Ce dispositif est en effet très flexible puisqu'il permet 'a priori' de proposer des formations n'importe où et n'importe quand. Et, vu la brièveté de l'intervention, il permet de mettre rapidement des jeunes défavorisés en capacité de s'investir dans une AGR.

**L'accompagnement post-formation:** La formation mobile est incontestablement pertinente et utile. De plus, les résultats obtenus sont très probants. Cependant, elle aurait un plus grand impact sur la gestion des micro-entreprises si elle avait été suivie d'un accompagnement plus systématique (rigoureux).

**Le choix des bénéficiaires:** Afin de s'assurer de la motivation des participants, il est important de renforcer la prospection par une séance de sensibilisation et d'orientation professionnelle avec les bénéficiaires avant les sessions de formation. Cette séance permettrait aux jeunes d'être bien avisés du contenu de chaque filière et de connaître les opportunités que présente celle-ci.

**Questionnement autour de la gratuité de la formation:** Le fait que la formation soit gratuite, certains participants qui l'ont suivie ont fait montre de peu d'intérêt. Par conséquent, certains partenaires pensent qu'il serait mieux de demander aux participants une petite contribution ou de trouver des mécanismes pour s'assurer que les personnes présentes sont bien les bonnes personnes pour assurer un niveau minimal d'impact de celle-ci si toutefois elle doit rester gratuite.

**Suivi-évaluation du dispositif:** La stratégie d'amélioration constante du dispositif de formation mobile (renforcement des compétences des formateurs, étude sur les métiers porteurs, amélioration du volet entrepreneuriat et suivi des AGR) permet au PACERD de proposer un produit global plus pertinent.

**Bien choisir ses partenaires:** Il est préférable de développer des partenariats avec des organisations locales apolitiques qui disposent d'une expérience pertinente dans l'accompagnement de la population et qui ont déjà fait leur preuve dans la communauté. L'expérience a montré que l'influence politique et le manque d'implication des organisations locales dans la communauté peuvent nuire au bon déroulement des sessions de formation.

**Une formation certifiante:** La formation mobile est reconnue et certifiée par l'INFP. La reconnaissance du diplôme que les bénéficiaires ont obtenu constitue une valeur ajoutée à la formation, car elle est inscrite dans le cadre national de qualification de la formation professionnelle en Haïti.

**Favoriser l'adéquation formation-emploi:** L'étude sur les métiers et filières porteurs a renforcé la pertinence de la formation mobile. C'était important de comprendre les besoins du marché et d'identifier les métiers porteurs de l'économie et d'organiser la formation pour ces métiers en priorité. Cela a augmenté la possibilité d'insérer les jeunes sur le marché de l'emploi après leur formation. En effet, le taux d'insertion dans une filière donnée dépend des besoins de la zone où l'on réalise la formation et des matériels pour démarrer une AGR, car l'expérience a montré que certaines filières de formations ont eu plus de succès que d'autres, en termes de débouchés. Par exemple, beaucoup de jeunes des filières «entretien et réparation moto, transformation de produits agricoles» ont eu la chance de s'insérer plus rapidement sur le marché du travail à travers la création d'une AGR. Tandis qu'il est plus difficile pour les jeunes en «énergies renouvelables» de démarrer une AGR à cause du coût élevé de certains matériels.

### Présentation video sur youtube



PACERD la formation mobile, un dispositif d'inclusion pour les jeunes en situation de vulnérabilité : [https://youtu.be/zJEWnoDP\\_WA](https://youtu.be/zJEWnoDP_WA)



**Mlle Samentha Mathieu,**  
Assistante de direction et  
responsable formation mobile

### 3.3 L'ENTREPRENEURIAT, TREMPLIN VERS UN TRAVAIL DÉCENT



#### OBJECTIFS ET PUBLICS CIBLES

L'objectif général des activités de cet axe était de faciliter, dans les communes et les localités ciblées, l'insertion professionnelle des jeunes vulnérables et sans emploi.



#### PRINCIPALES RÉALISATIONS ET OUTILS DÉVELOPPÉS

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme PACERD, plusieurs activités ont été réalisées en vue d'atteindre le résultat 2 «Le dispositif de formation mobile facilite, dans les communes et localités ciblées, l'insertion professionnelle des personnes sans emploi». Selon les trois indicateurs: 25 % de jeunes bénéficiaires de la formation mobile devraient être insérés professionnellement et en situation d'auto-emploi dont les revenus sont supérieurs à 2 USD, à l'initiative des actions du PACERD.

Pour atteindre ce résultat, plusieurs activités ont été réalisées. Ces activités peuvent se résumer comme suit:

- renforcement de capacités des bénéficiaires, en soft skills, en création et gestion de PME et d'AGR;
- accompagnement technique des porteurs de projet dans le lancement et la gestion de leur PME ou AGR;
- octroi de kits à certains porteurs de projets.



#### A. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES BÉNÉFICIAIRES EN CRÉATION ET GESTION DE PME ET D'AGR

De 2017 à date, **51** sessions de formation ont été réalisées pour renforcer les capacités de **1410** jeunes dont 734 femmes et 676 hommes en entrepreneuriat. Ces sessions de formation ont permis de susciter l'esprit entrepreneurial chez les jeunes et de leur enseigner des notions de base en création et gestion de micro-entreprises afin de les aider à se lancer dans le monde de l'auto-emploi.

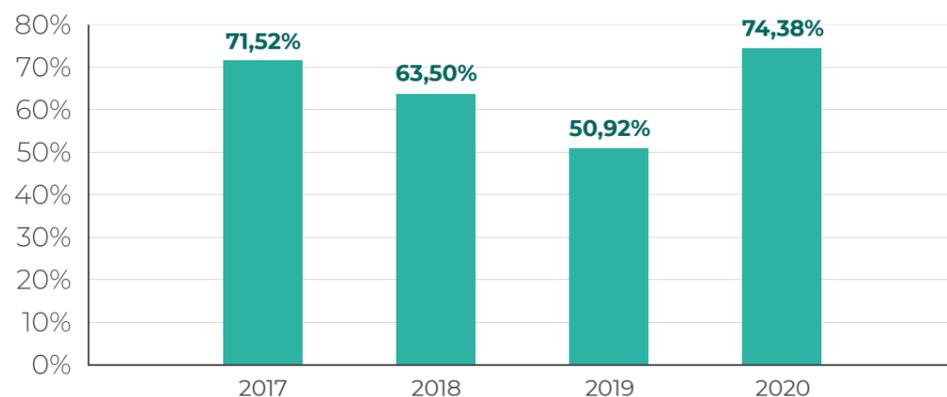
51 sessions de formation ont été réalisées pour renforcer les capacités de 1410 jeunes dont 734 femmes et 676 hommes en entrepreneuriat



Photos de session de formation en Entrepreneuriat

Suivant les différentes enquêtes menées par l'équipe de l'entrepreneuriat au cours des quatre premières années du programme (2017-2020), **le taux d'insertion moyen est de 65 % (auto-emplois et emplois).**

Taux d'insertion annuel des bénéficiaires de la formation mobile entre 2017 et 2020



Graphique 2: Evolution du taux d'insertion des bénéficiaires de la formation mobile entre 2017 et 2020 (taux calculés par l'équipe entrepreneuriat sur un échantillon de participants) ((Rapport de l'évaluation finale du PACERD, novembre 2021)

Les outils développés sont:

# Outils

## STRATÉGIE D'ACCOMPAGNEMENT À L'ENTREPRENEURIAT DES BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION MOBILE

Ce document constitue le cadrage des interventions du Programme d'Appui à la Création d'Emplois et de Revenus Durables (PACERD) en matière d'accompagnement à l'entrepreneuriat au niveau de la formation mobile. Il s'appuie sur le document du PPA (Programme Pluri Annuel) et fournit un ensemble de directives pour renforcer les capacités des bénéficiaires en entrepreneuriat et les accompagner dans le démarrage de leur AGR. Il présente les objectifs poursuivis, les différentes mesures appliquées en faveur des bénéficiaires dans la mise en œuvre de la stratégie et les responsabilités des acteurs intervenant dans l'implémentation de ces mesures.



## SOFT SKILLS: DOCUMENT THÉORIQUE SUR LA SENSIBILISATION À L'ENTREPRENEURIAT (PPT)

Ce document est utilisé au début de la formation. Il vise la formation soft skills en sensibilisant les apprenants aux principaux concepts relatifs aux comportements, aux facteurs de motivation, et aux actions en faveur de l'entrepreneuriat.

Sansibilizasyon sou antreprenarya

## LE KIT D'OUTILS DE FORMATION EN ENTREPRENEURIAT «J'ENTREPRENDS@HAITI»

Depuis août 2020, cet outil est utilisé dans les formations en entrepreneuriat. Voir la description dans la section «Appui aux CFP».



## MODIL: KREYASYON AK JESYON ANTREPRIZ

Cet outil est le premier document qui a été élaboré en 2017 pour assurer la formation en entrepreneuriat. Il contient un guide pour l'animateur et un cahier d'exercices.

Au début, on utilisait uniquement ce document pour réaliser les sessions de formation en entrepreneuriat, mais depuis l'arrivée du matériel développé par Group One, ce dernier est utilisé comme support document de référence pour animer une partie de la formation en entrepreneuriat.



## B. ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE DES PORTEURS DE PROJET DANS LE LANCEMENT ET LA GESTION DE LEUR PME OU AGR.

L'accompagnement des porteurs de projet se résume en des séances de coaching et de mentoring. L'objectif des séances de coaching est d'accompagner le porteur de projet dans la finalisation des documents administratifs et financiers de son projet (analyse de marché, plan d'affaires, plan financier ...) et de l'orienter dans les différentes démarches entreprises en vue du démarrage de son AGR (choix du local, financement, légalisation). Ces activités sont réalisées d'abord, de manière collective durant le 4e et/ou le 5e jour de la formation, en suite de manière individuelle par téléphone, à partir de l'application Whatsapp et en présentiel.

L'équipe a accompagné et a assuré le suivi des bénéficiaires dans la gestion de leurs activités génératrices de revenus. Cette activité a été réalisée de concert avec les organisations partenaires (qui ont joué un rôle d'encadreur) et les formateurs techniques qui ont apporté leur expertise technique dans les filières concernées.

# Outils

## PLAN DAFE

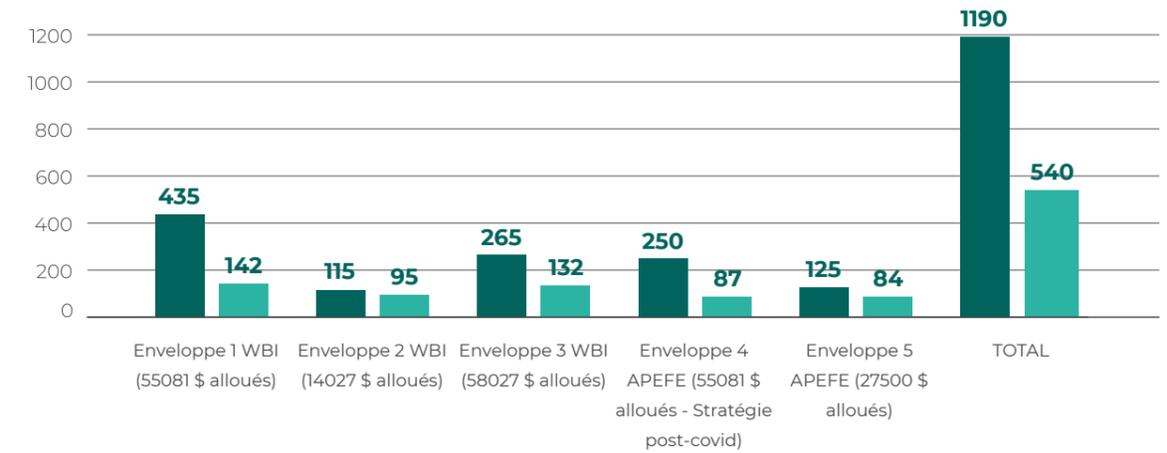
Cet outil est un canevas élaboré par l'équipe du programme qui décrit tout ce qui compose une entreprise afin d'aider les bénéficiaires à mettre en place leur AGR.

## C. OCTROI DE KITS

687 kits de démarrage ont été octroyés à 1190 jeunes dans le cadre du programme

Suivant la stratégie d'insertion professionnelle mise en œuvre au niveau du PACERD, la plupart des bénéficiaires ont reçu un kit contenant un ensemble de matières premières et d'outils d'un montant moyen de 136,65 USD par bénéficiaire afin qu'ils puissent démarrer une activité génératrice de revenus. Ainsi, **687 kits de démarrage ont été octroyés à 1190 jeunes** dans le cadre du programme. Ces kits sont collectifs (86) ou individuels (601) selon que les jeunes choisissent de s'associer ou pas.

Nombre de bénéficiaires, dont les femmes, ayant reçu un kit de démarrage durant le PACERD



Graphique 3: Nombre de kits de démarrage distribués au cours du programme (Rapport d'évaluation du PACERD, novembre 2021)



Photos de distribution de kits

## LETTRÉ D'ENGAGEMENT À LA RÉCEPTION DES KITS DE DÉMARRAGE D'AGR

Cet outil est utilisé pour confirmer la réception des kits par les bénéficiaires et pour les engager à faire bon usage des matériels reçus.

**PLAN D'ACTE**

A. ENGAGEMENT PERSONNEL

NOM DU BÉNÉFICIAIRE: \_\_\_\_\_

PRÉNOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

TEL: \_\_\_\_\_

B. PRÉSENTATION BÉNÉFICIAIRE

NOM: \_\_\_\_\_

PRÉNOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

TEL: \_\_\_\_\_

C. OBJECTIF DE MOTIVATION

1. QU'EST-CE QUE VOUS VOUS PROPOSEZ DE FAIRE ?

2. EN QUANTITÉ DE QUANTITÉS ?

## EFFETS DES ACTIONS RÉALISÉES

**Employabilité des jeunes.** Les interventions menées au niveau de l'axe Entrepreneuriat du PACERD ont favorisé la création d'emplois ou auto-emplois des bénéficiaires. En effet, 64.97 % de ces jeunes ont créé une activité génératrice de revenus ou sont embauchés par des entreprises.

**L'existence d'un dispositif de formation en entrepreneuriat adapté à la réalité haïtienne.** Grâce à ce dispositif, les jeunes vivants dans des coins reculés ont pu être initiés à l'entrepreneuriat.

## FACTEURS FAVORISANT LE SUCCÈS DES INTERVENTIONS

**Intégration d'une formation entrepreneuriale adaptée et en parallèle aux formations techniques.** Ces formations ont été adaptées à la filière des porteurs, ainsi qu'aux niveaux d'instruction.

**L'accompagnement des AGR et la mise à disposition des outils:** L'encadrement personnalisé fourni aux porteurs de projet notamment dans la mise en place de leurs AGR et l'assistance fournie aux jeunes dans la gestion quotidienne de leurs AGR par l'implication des formateurs techniques et des organisations partenaires.

**L'originalité et l'approche du matériel de formation.** L'intégration du jeu d'entreprise développé par Groupe One «J'entreprends Haïti», a transformé l'approche de l'entrepreneuriat. Les jeux de rôle basés sur la pédagogie active renforcent non seulement l'esprit d'entreprise chez les jeunes, mais surtout stimulent leur esprit d'entreprendre. Grâce à ce jeu, les formateurs sont en mesure d'adapter leurs séances de formation à divers publics dont des publics illettrés ou présentant des handicaps.

**L'octroi des kits** a facilité le démarrage d'AGR par les bénéficiaires en leur donnant les moyens financiers de départ.

**L'accompagnement du Groupe One-APEFE** a permis aux membres de l'équipe haïtienne de renforcer leur capacité, de vivre des expériences de ce qu'on fait ailleurs et de pouvoir l'adapter à leur contexte à fin d'offrir aux bénéficiaires une formation de qualité. Ceci a permis de renforcer l'esprit d'équipe des membres de l'équipe «entrepreneuriale».

## LIMITES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

**Retard dans la livraison de certains kits.** Le processus pour remettre les kits de démarrage a parfois été plus lent que prévu, car les échéances de WBI et de la DGD ne correspondaient pas toujours mais également car il y avait des problèmes de stocks chez les fournisseurs.

**Faiblesse de certains partenaires.** Quelques organisations partenaires n'ont pas toujours assumé leur rôle d'accompagnateur des bénéficiaires.

**Le contexte d'insécurité généralisé** dans le pays a souvent fait obstacle et a limité la réalisation des activités.

**La grande hétérogénéité des apprenants** lors des séances de formation en entrepreneuriat a parfois constitué une difficulté au bon déroulement des sessions.

**La petite équipe (3 personnes)** chargée du suivi des bénéficiaires s'est quelquefois retrouvée débordée par le grand nombre de bénéficiaires à accompagner les dans le processus de création et de démarrage d'AGR.

## LEÇONS APPRISSES ET BONNES PRATIQUES



- Le choix des kits de démarrage par les apprenants n'est pas toujours optimal parce qu'ils n'ont pas encore d'expériences.
- Il serait préférable d'assurer le suivi de tous les bénéficiaires sur toute la durée du programme.
- Il est difficile de trouver les personnes ressources adéquates au niveau local pour assurer l'accompagnement et le suivi des bénéficiaires.
- L'implication des formateurs techniques dans le processus d'octroi de kits de démarrage facilite le processus dans la mesure où ils connaissent les matériels qui sont substituables pour la réalisation d'un même travail.
- L'expérience de la création des AGR collectives montre que les réalités socio-culturelles peuvent constituer un obstacle majeur à la durabilité et la pérennisation de ces AGR.
- L'octroi des kits doit être systématiquement basé sur le profil des bénéficiaires et sur leur motivation pour démarrer une AGR, car la viabilité des AGR dépend avant tout de ces deux facteurs ainsi que de la détermination, du sens de responsabilité et du comportement managérial du jeune bénéficiaire.

### Présentation video sur youtube



PACERD l'entrepreneuriat tremplin pour un travail décent : <https://youtu.be/P4I5R2CMYx8>



**Jhonathan Maurice Dorival,**  
Conseiller en insertion  
socio-professionnelle



**Saphira Lince,**  
Assistante technique  
junior en entrepreneuriat



**Cardensky Sahey  
Jean François,**  
Assistant technique junior  
en entrepreneuriat

## 3.4 PROMOTION DU GENRE, DE L'ÉDUCATION INCLUSIVE ET DE L'ENVIRONNEMENT



### OBJECTIFS ET PUBLICS CIBLES



Dans le cadre de cet axe, il s'agissait de:

- Favoriser l'autonomisation des femmes et l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap dans les zones ciblées par le programme PACERD.
- Renforcer les compétences des cadres de l'INFP, des CFP, des formateurs et des inspecteurs dans ces domaines

### PRINCIPALES RÉALISATIONS ET OUTILS DÉVELOPPÉS ET/OU UTILISÉS



L'APEFE et ses partenaires ont réalisé un ensemble d'activités à travers l'axe Genre/Éducation Inclusive/ Environnement dans le cadre du programme PACERD. Ces activités sont présentées suivant les trois volets.

#### ACTIVITÉS LIÉES AU VOLET GENRE

##### A. FORMATION POUR LES ANTENNES GENRES DES CFP ET DES FORMATEURS-TRICES DE LA FORMATION MOBILE

Trois sessions de formation ont été réalisées pour renforcer les capacités des antennes ou référent.e.s genre des CFP partenaires du programme et des formateurs-trices de la formation mobile. Le tableau suivant présente le plan des différents thèmes développés lors de ces séances de formation.

### Plan de la formation

- Identification et définition des concepts liés au concept «Genre»
- Audit organisationnel de Genre
- Intégration du «Genre» dans la formation professionnelle
- Les bases de l'égalité entre les Femmes et les Hommes
- Prise en charge de la violence basée sur le genre
- Identifier les types de violence basée sur le «Genre» et le harcèlement sexuel

## B. SENSIBILISATION DES APPRENANT-ES DES CENTRES DE FORMATION ET DE LA FORMATION MOBILE

Trois séances de sensibilisation ont été réalisées au bénéfice des apprenant-e-s des CFP dans le cadre du programme. L'objectif de ces séances était de conscientiser les apprenant.e.s sur le rapport entre hommes et femmes dans la société du point de vue social, économique et politique (par exemple, inégalité sur le plan socio-éducatif).

De plus, à chaque événement relatif au volet genre, le PACERD a organisé une activité de circonstance pour sensibiliser les jeunes bénéficiaires. Par exemple, des séances de sensibilisation sous forme de conférences-débat sont organisées dans les centres, la Journée internationale pour l'élimination de violence à l'égard des femmes, ou encore des séances de sensibilisation sur la promotion des droits des filles/femmes.

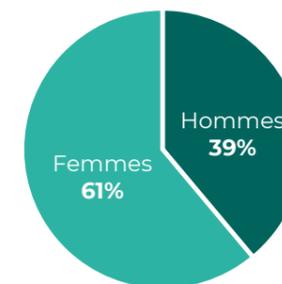
## C. ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE GENRE

Un atelier d'élaboration de la stratégie -Genre- INFP-APEFE a été réalisé avec les responsables des CFP (directeurs et antenne genre) et certains cadres de l'INFP du 25 au 28 mai 2021. L'objectif de cet atelier était de doter les centres **d'un document stratégique qui favorise la fréquentation et la rétention des femmes dans les CFP**. Ce document expose les grandes lignes de la stratégie globale de l'INFP pour une programmation réceptive au genre à utiliser dans les CFP. Il renouvelle l'engagement de l'INFP de mettre le genre au cœur de sa programmation et d'assurer une participation équitable et un partage des bénéfices entre les femmes et les hommes, pour améliorer la qualité des programmes de formation professionnelle qui constitue un facteur essentiel de la croissance économique au niveau communautaire, local, régional et national.

## d) Prise en compte de la dimension genre dans tous les aspects du programme (formation mobile-bourses- stage-emploi)

La promotion de l'équité de genre se réalise principalement par le système de bourses d'études (avec une politique de discrimination positive vis-à-vis des femmes). Les femmes sont ainsi encouragées à s'inscrire ou à apprendre les métiers dits destinés aux hommes. Par exemple à l'école professionnelle du Cap-Haitien (EPCH), une femme a étudié l'ébénisterie et arrive à s'insérer sur le marché du travail. Cinq autres ont fait des études en construction de bâtiments et trente-deux en coupe couture grâce aux initiatives du PACERD dans les CFP.

### Attribution de bourses selon le sexe



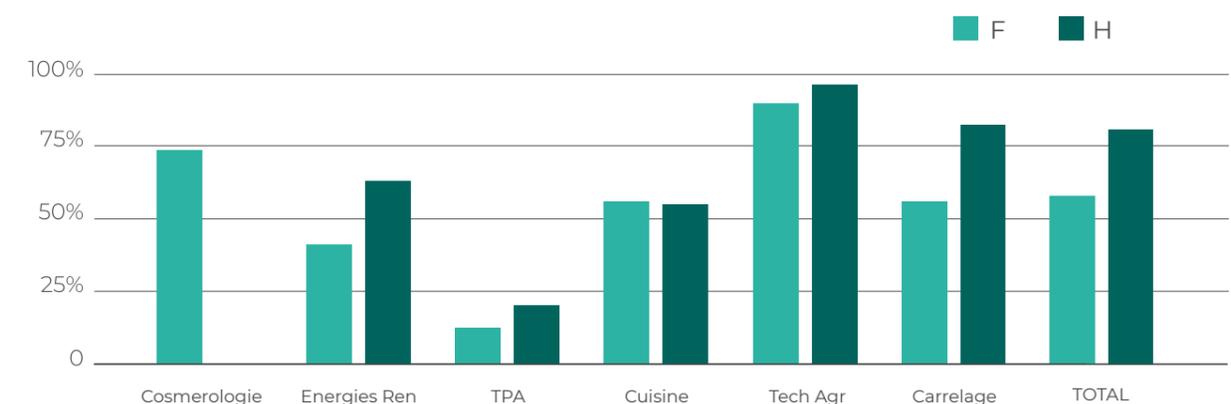
Graphique 5: Attribution des bourses selon le sexe (rapport d'évaluation finale du PACERD, novembre 2021)

## PARTICIPATION DES FEMMES DANS LA FORMATION MOBILE / FORMATION ENTREPRENARIAT

Un total de **1652 femmes** ont pu participer à la formation mobile, soit 56% des bénéficiaires au total, sur les quatre années académiques analysées (2017 à 2021).

Comme l'atteste le graphique ci-dessous, certaines filières traditionnellement masculines, ont été investies par des participantes de sexe féminin telles que les formations en énergies renouvelables:

### Insertion par filière avec > 2 USD



Graphique 6 : Insertion professionnelle des participants par filière et par sexe

En termes d'insertion, une enquête de l'APEFE pour la promotion 2019-2020 fait état de 69% de jeunes femmes participantes enquêtées en situation d'auto-emploi grâce aux initiatives du programme, dont 56% gagnent actuellement plus de 2 USD par jour, comme le montre le graphique. Leurs résultats restent néanmoins inférieurs à ceux enregistrés par les participants de sexe masculin.

**D. PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE S'EST MATÉRIALISÉE AUSSI À TRAVERS LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE STAGE DE 3-6 MOIS, AU BÉNÉFICE DE JEUNES FEMMES AU BUREAU DU PACERD.**

Ce stage a permis à certaines jeunes femmes de parfaire leurs connaissances et d'intégrer le marché du travail. Le PACERD a favorisé également l'intégration de jeunes femmes dans le personnel du programme (avec une politique de discrimination positive vis-à-vis des femmes). En effet, plusieurs femmes ont été embauchées comme cadres dans le programme (par exemple sur 4 assistant.e.s techniques intégré.e.s, il y a trois jeunes filles/femmes).



**TÉMOIGNAGE D'UNE BÉNÉFICIAIRE BOURSIÈRE DE L'EPCH/ÉCOLE PROFESSIONNELLE DU CAP-HAÏTIEN**

Ornélus Manitha

Je m'appelle Ornélus Manitha, âgée de 27 ans. Après la philo, je voulais apprendre un métier professionnel avant de faire des études universitaires, mais je ne pouvais pas parce que je n'avais pas les moyens de financer mes études. Grâce au programme de bourse du PACERD, j'ai étudié l'ébénisterie pendant trois ans à École Professionnelle du Cap Haïtien (EPCH) et j'ai bouclé avec succès mes études l'année dernière (2020).

Je remercie l'APEFE de m'avoir soutenu durant ces trois années et de m'avoir donné la chance d'apprendre un métier que j'aime beaucoup. Maintenant, je gagne ma vie grâce à ce programme.

J'espère que le programme continuera à soutenir d'autres jeunes comme moi, car il y a beaucoup d'entre eux qui en ont besoin.

Je souhaite continuer à m'améliorer afin de devenir une formatrice dans ce domaine. C'est mon rêve.

**AUDIT PARTICIPATIF GENRE**

Cet outil a été adapté et utilisé afin de diagnostiquer le niveau d'intégration et de fréquentation des jeunes filles dans les CFP et de promouvoir une intégration concrète et efficace de l'égalité des sexes au niveau de ces derniers.



1	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
2	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
3	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
4	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
5	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
6	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
7	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
8	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
9	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
10	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
11	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
12	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
13	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
14	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
15	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
16	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
17	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
18	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
19	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
20	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
21	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
22	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
23	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
24	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
25	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
26	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
27	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
28	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
29	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
30	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
31	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
32	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
33	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
34	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
35	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
36	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
37	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
38	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
39	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
40	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
41	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
42	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
43	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
44	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
45	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
46	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
47	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
48	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
49	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	
50	Le personnel du Centre de Formation Professionnelle est-il mixte ?	



**STRATÉGIE GENRE**

Cet outil est défini les grandes lignes permettant d'atteindre l'égalité des sexes dans les CFP et l'autonomisation des femmes par le biais du renforcement de la formation professionnelle et de l'insertion.

**ACTIVITÉS LIÉES AU VOLET GENRE**

**A. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES FORMATEURS-TRICES ET CADRES DES CFP ET DE L'INFP**

Deux sessions de formation ont été réalisées (2019) pour renforcer les capacités des formateurs-trices, des cadres des CFP et de l'INFP en Éducation Inclusive sur la Promotion des droits des personnes handicapées et sur la gestion de formation pour les personnes en situation d'handicap qui forment un public spécial différent du public d'apprenants avec lequel ils sont habitués. Le plan ci-dessous présente les différents thèmes qui étaient développés durant ces formations.

**Plan**

- Inventaire des différents types de handicaps
- Les manifestations des différents types de handicaps
- Ce que dit la constitution de 1987 de la république d'Haïti
- Ce que dit la convention relative aux droits des personnes handicapées
- Énumération de certains comportements à adopter face à une personne handicapée

## B. COOPÉRATION AVEC DES ORGANISATIONS LOCALES TRAVAILLANT AVEC LES FILLES/FEMMES/LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le programme PACERD a fait la promotion de l'éducation inclusive des personnes vivant avec un handicap par la coopération étroite avec des organisations locales (HI, HAGN, RENAFAM, OCCEDH, BSEIPH) qui visent à renforcer les conditions de vie des filles/femmes vulnérables, à travers leur implication dans une AGR.

L'APEFE a réalisé des sessions de formation mobile en partenariat avec ces organisations. Avant de réaliser ces sessions de formation, l'APEFE signe une convention de partenariat avec celles-ci. De cette coopération découlent 3 types de bénéfices:

- une ou des formations techniques professionnelles
- une formation en entrepreneuriat
- un kit d'outils permettant aux membres de l'organisation partenaire de démarrer une activité génératrice de revenus.

Dans cette dynamique, un projet d'intégration (PAASEPH) des personnes à mobilité réduite a été mis en œuvre par l'APEFE à la suite d'une collaboration avec l'ONG internationale HI. Ce projet a permis à 180 personnes en situation de handicap de bénéficier de la formation mobile et d'un kit de démarrage d'AGR. A présent, certains ont leur propre activité génératrice de revenus.

“Ce projet a permis à 180 personnes en situation de handicap de bénéficier de la formation mobile et d'un kit de démarrage d'AGR”

## TÉMOIGNAGE D'UN BÉNÉFICIAIRE DE LA FORMATION MOBILE

Joseph Jean Pierrot



Je suis Joseph Jean Pierrot, père de famille de quatre enfants. Avant de bénéficier du projet PAASEPH, je vivais dans des conditions difficiles. J'avais des difficultés pour répondre à mes besoins et à ceux de ma famille, mais grâce au programme, j'ai pu créer une AGR”.

J'ai bénéficié d'une formation en transformation de produits agricoles, de la formation en entrepreneuriat et d'un kit de démarrage d'AGR.

Aujourd'hui, je suis un grand transformateur parce que je commence à gagner de l'argent à partir des produits que je transforme. Je me suis spécialisé dans la production de crèmes de saveurs différentes, (cerise, noix de coco...), du vin de maïs et du beurre d'arachide (mamba).

Je remercie beaucoup APEFE et BSEIPH de m'avoir donné les moyens pour démarrer mon AGR afin de subvenir à mes besoins et à ceux de ma famille.

Investir dans la formation des gens, est la meilleure chose qu'une organisation puisse faire, surtout pour nous les handicapés que la société avait rejetés. Grâce à ce projet, APEFE et BSEIPH nous ont mis en valeur. Maintenant, je me sens plus confiant et plus utile.

## CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉE

Cet outil est destiné à la promotion et la protection des droits et de la dignité des personnes handicapées. Il contribue de façon significative à remédier au profond désavantage social que connaissent les personnes handicapées et favorise leur participation, sur la base de l'égalité des chances, à tous les domaines de la vie civile, politique, économique, sociale et culturelle, dans les pays développés comme dans les pays en développement.

Dans le cadre du programme PACERD, l'APEFE a utilisé cet outil pour sensibiliser les acteurs aux questions de l'inclusion des personnes vivant avec un handicap dans la Formation professionnelle en Haïti.



## ACTIVITÉS LIÉES AU VOLET ENVIRONNEMENT

### A. FORMATION ET SENSIBILISATION SUR LA GESTION DES DÉCHETS DANS LES CFP ET LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Trois sessions de formations ont été réalisées (2018-2019) pour renforcer les capacités de 22 cadres (formateurs-trices de la formation mobile, des cadres des CFP et de l'INFP) et de 200 jeunes apprenant.e.s des CFP. Plusieurs séances de sensibilisation ont été organisées au bénéfice des jeunes des CFP dans le cadre du programme PACERD. Chaque année, avec l'appui du PACERD, les CFP réalisent une présentation sur la protection de l'environnement (PPT) pour les jeunes. Ces présentations portent sur des petites actions qu'ils posent et qui ont un impact sur l'environnement. Par exemple: laisser une lampe allumée, laisser couler l'eau du robinet sans en avoir besoin.

### B. ATELIER SUR LA GESTION DES DÉCHETS

Les 7 et 8 novembre 2018, un atelier sur la gestion des déchets dans les CFP s'est tenu. L'objectif de cet atelier était de planifier un ensemble d'activités à réaliser dans les centres sur la protection de l'environnement, particulièrement la gestion des déchets. Cet atelier a permis entre autres d'identifier les axes prioritaires d'intervention pour la mise en œuvre de la stratégie «environnement» 2018.

### Plan de l'atelier

- Mise en contexte du thème de la formation
- Présentation et analyse des données recueillies pendant l'enquête
- Plan d'action de la gestion des déchets
- Atelier suivi de plénière
- Recommandations

## C. PRISE EN COMPTE DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT DANS LES CURRICULA DE LA FORMATION MOBILE

Une attention particulière a été portée sur la question de l'environnement dans le développement des curricula. Cela se traduit par la valorisation des produits locaux et la protection de l'environnement en intégrant dans le cursus une filière sur la transformation des produits agricoles, une filière en énergies renouvelables et une filière en techniques agricoles. De plus, les apprenants-tes sont sensibilisés aux gestes favorables à la protection de l'environnement dans les autres filières. Les formateurs et la formatrice de la filière mécanique auto et moto ont été également sensibilisés sur les répercussions des huiles qu'ils utilisent pour faire les services d'entretien sur la nature (les rivières, sur la couche arabe...).

### UN ENVIRONNEMENT SAIN POUR TOUS (PRÉSENTATION POWERPOINT).

Cet Outil qui a été développé par notre équipe a été utilisé dans les différentes séances de sensibilisation sur la thématique «environnement» afin que les bénéficiaires puissent s'informer, s'impliquer et agir dans une perspective de développement durable.

### PLAN D'ACTION OPÉRATIONNEL DE GESTION DES DÉCHETS DANS LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE (TIMKATEC, EPST, CPFP-C, CEFPROTEC, WJ)

Cet outil a été développé par le PACERD. Il vise à renforcer la protection de l'environnement dans les centres et à offrir aux jeunes différentes opportunités pour améliorer leurs revenus moyennant le recyclage des déchets. Il propose des pistes d'actions basées sur une analyse d'auto-diagnostic. L'application de ce plan est vivement encouragée dans chaque CFP tout en respectant les principes de prévention, de réduction et de valorisation de l'environnement. Le plan se veut de permettre aux jeunes de développer des réflexions et des actions dans les centres de formation professionnelle.



## EFFETS DES ACTIONS RÉALISÉES

**Les capacités des formateurs-trices** de la formation mobile, des cadres des CFP et d'autres cadres de l'INFP sont renforcées. En effet, 22 formateurs-trices de la formation mobile, les cadres de l'INFP et plus de 30 formateurs des CFP ont bénéficié de plusieurs sessions de formation sur les thématiques, genre, éducation inclusive et environnement.

**Les personnes en situation de handicap** ont eu accès à la formation professionnelle et sont insérées sur le marché du travail.

**Le changement d'attitude des formateurs.trices** et des personnes en situation de handicap. En effet, les formateurs.trices témoignent avoir une attitude plus positive envers les personnes handicapées.

**Le développement de la confiance en soi des personnes handicapées.** En effet, le programme PACERD a permis à ces jeunes de croire en leurs capacités et de comprendre que leur handicap ne peut pas constituer un obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

**La réduction des inégalités** des femmes et des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

**Les bénéficiaires** sont sensibilisés aux bons gestes et à leur impact sur notre environnement.



## FACTEURS FAVORISANT LE SUCCÈS DES INTERVENTIONS

- L'intégration du résultat Genre, éducation inclusive et environnement dans le programme PACERD.
- L'intégration des indicateurs sexospécifiques pour l'évaluation et le suivi afin d'intégrer l'analyse par genre dans les statistiques des actions du programme.
- La sensibilisation et le renforcement des capacités des cadres des CFP et des formateurs-trices de la formation mobile sur les thématiques, genre, éducation inclusive et environnement.
- L'adaptation des lieux de la formation mobile aux différentes situations de handicap.
- La coopération étroite avec des organisations locales (HAFEM, RENAFANMS, HAGN, BSEIPH ...) qui visent à renforcer les conditions de vie des filles/femmes et des personnes vulnérables.



## LIMITES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



L'année 2020 a été perturbée par la crise du COVID 19 (mesure anti COVID contre les rassemblements). Par conséquent, la situation sociale et les conditions sanitaires ont retardé et annulé certaines activités.

Inadaptation des CFP aux différentes situations de handicap (escaliers, absence de matériels didactiques et pédagogiques adaptés, portes étroites, difficultés d'accès aux salles de cours, installations sanitaires inadaptées ...)

Manque de suivi systématique avec le terrain pendant et après les sessions de formation et de sensibilisation (par exemple la traçabilité des bénéficiaires, leur progrès).

## LEÇONS APPRISSES ET BONNES PRATIQUES



- L'expérience a montré que quand on donne aux gens exclus les mêmes conditions que les personnes valides, elles sont capables de s'insérer sur le marché du travail comme les gens ordinaires voire mieux.
- Il est essentiel d'élaborer des listes de contrôle ou de normes en matière d'inclusion à l'intention des CFP.
- Il est nécessaire d'apporter un soutien ciblé aux personnes handicapées et aux femmes inscrites à un programme de formation professionnelle dans les CFP pour éviter l'abandon en formation.
- L'élaboration de la stratégie Genre permet de systématiser l'intégration de ce thème transversal dans les interventions des CFP, d'encourager et de soutenir la participation des femmes jusqu'à la finalisation de leurs formations.
- L'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap crée un sentiment de valorisation au sein de leurs communautés à la fois internes et externes.



**Marie Jude Valérie Louis,**  
Conseillère en genre, éducation inclusive et environnement

## 3.5 LA FORMATION À DISTANCE VIA LE NUMÉRIQUE



### OBJECTIFS ET PUBLICS CIBLES

- Favoriser l'accès au numérique en assurant une approche garantissant l'ouverture au numérique pendant toute la durée du programme.
- Faciliter l'accès aux contenus pédagogiques pour les jeunes vulnérables grâce aux technologies numériques.
- Favoriser l'essor de la formation professionnelle à distance.



### PRINCIPALES RÉALISATIONS ET OUTILS DÉVELOPPÉS

L'axe «Numérique» fait partie des trois axes transversaux. Ses actions renforcent les axes «Formation Mobile et Appui aux CFP».

Les activités réalisées à travers cet axe peuvent être classées suivant deux catégories:

- Accompagnements
- Projet pilote de formation hybride (à distance et en présentiel)



### ACCOMPAGNEMENTS

#### A. ACCOMPAGNEMENT DES CFP PARTENAIRES AU NUMÉRIQUE

L'accompagnement des CFP partenaires du programme PACERD dans le numérique consistait à doter ces derniers de certains matériels TIC et à renforcer la capacité des formateurs et des bénéficiaires à travers des sessions de formation et de sensibilisation.

#### Octroi de matériels

Le programme PACERD a octroyé des matériels informatiques à huit (8) centres de formation professionnelle partenaires au bénéfice des cadres, du personnel de direction, des formateurs.trices et des étudiant.e.s des CFP.



Photos d'une salle de classe numérique aménagée grâce à l'appui du PACERD.

#### Renforcement des capacités des formateurs et des jeunes des CFP

Pour renforcer les capacités des formateurs et des jeunes des CFP en compétences numériques, plusieurs activités ont été organisées dans les CFP. Le tableau ci-dessous présente les informations détaillées concernant ces différents types d'activités.

Tableau: Activités au profit des bénéficiaires des CFP

Types d'activités	Centre	Participants	Date
Formation dessin assisté par ordinateur	EPFV	25 formateurs.trices et cadres	Sept. 2019
	CDAM	23 formateurs.trices et cadres	Oct. 2020
	EPCH	formateurs.trices et cadres	Nov. 2020
Sensibilisation (Journée mondiale des TICE par à partir de Google sites)	7 CFP	Etudiants et directeurs	17 mai 2020
Sensibilisation à l'utilisation du numérique: (Avantages du numérique)	CDAM	100 étudiants finissants	Oct. – nov. 2020
	EPFV		
	EPCH		
Inauguration de la salle multimédia du Centre Pilote	CPFP	-	Avril 2021
Collaboration pour la diffusion des cours techniques hybrides	CPFP EPCH	97 bénéficiaires	Déc. 2020 – fev 2021
Sensibilisation à l'intégration du digital dans les usages et pratiques pédagogiques	Tous les centres	200 étudiants	Oct. – nov. 2020
Atelier de renforcement des compétences numérique	CDAM EPCH EPFV	25 bénéficiaires par centre	Oct. – nov. 2020



Photos de séances de renforcements des capacités des jeunes en numérique

## A. ACCOMPAGNEMENT DES FORMATRICES.TEURS DE LA FORMATION MOBILE ET DES CADRES DE L'INFP AU NUMÉRIQUE

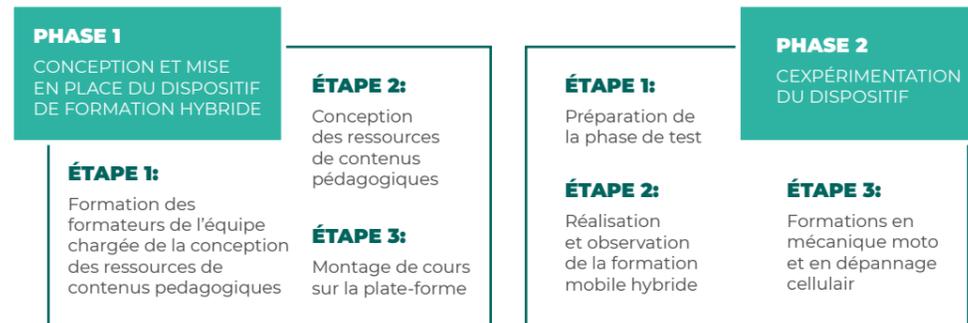
Le programme PACERD à travers l'axe «Numérique» a donné un accompagnement technique aux formatrices.trice de la FM et aux cadres de l'INFP. Cet accompagnement leur a permis de dynamiser leur travail, de mettre leur contenu de formation à jour sur des supports électroniques physiques, dans les nuages pour le stockage et l'accessibilité des fichiers ainsi que pour leur réutilisation dans les formations et à l'avenir. Le tableau ci-dessous fournit des informations relatives à l'accompagnement reçu par ces bénéficiaires.

## B. PROJET DE FORMATION VIA LE NUMÉRIQUE

Dans le cadre du renforcement des capacités techniques et professionnelles pour la création d'emplois fourni à travers la formation mobile du PACERD, un dispositif de formation hybride a été conçu pour la mise en ligne de formations techniques via le Smartphone en Haïti, avec l'appui technique par convention de TVET Academy et l'appui financier de WBI et la Coopération belge au développement.

L'objectif de ce dispositif est de pouvoir former un maximum de personnes à partir des canaux avec lesquels ils sont familiers (vidéo en ligne, échanges sur whatsapp, etc.) et à partir des travaux pratiques en présentiel pour évaluer leur compréhension du métier technique et les accompagner dans leur apprentissage et pour fixer tout ce qui ne peut pas s'enseigner efficacement à distance.

Ce projet s'est décliné en deux phases essentielles (conception et mise en place du dispositif de formation hybride et expérimentation du dispositif) qui à leur tour se sont déclinées en plusieurs étapes:



## PHASE 1 | CONCEPTION ET MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE FORMATION HYBRIDE

### ÉTAPE 1: Formation des formateurs référents des métiers

Avant d'entamer la création des ressources, les formateurs ont bénéficié d'une formation initiatique, pilotée par la conseillère technique en numérique et soutenu par l'expert techno-pédagogue. Cette formation leur a permis non seulement d'acquérir de nouvelles compétences pédagogiques (comment scénariser ? Comment éviter le décrochage ? Comment compléter une succession de contenu transmissif (auto-évaluatif, interactivité ?), mais également, des compétences en matière d'utilisation du numérique (Comment maîtriser la solution technique ?).

### ÉTAPE 2: Conception de contenus pédagogiques

Avec l'appui de la conseillère en numérique et de l'expert techno-pédagogue, les formateurs ont créé des ressources pédagogiques au format numérique (conception de scénario d'accompagnement et de soutien des apprenants, scénarisation de séquences vidéo pédagogiques...) en essayant de respecter les modalités de la conception et de la structuration des contenus selon les principes de la formation en ligne. Pour l'attractivité des séances, des animations sur tableau blanc ont été réalisées par la conseillère en numérique suite à une souscription à un logiciel nommé Sparkol.

Le travail a été effectué à distance sur des outils numériques avec les formateurs et la formatrice référents des métiers et en présentiel par quelques rencontres dans les locaux de l'APEFE pour une meilleure efficacité sur l'avancement de l'élaboration des contenus.

Un suivi de la qualité des ressources produites a été fait par la conseillère en numérique et l'expert techno-pédagogue.

### ÉTAPE 3: Montage de cours sur les plateformes

Cette étape a consisté à héberger sur les plateformes les ressources développées. Ainsi, la conseillère en numérique a téléchargé les contenus (textes et vidéos) des métiers techniques sélectionnés, soit le dépannage cellulaire et l'entretien et réparation de moto, sur les plateformes (formation en mécanique moto sur Moodle et Tvet Academy, formation en dépannage cellulaire uniquement sur Moodle). Elle a été soutenue et accompagnée par l'expert techno-pédagogue tout au long du processus.

## PHASE 2 | CONCEPTION ET MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE FORMATION HYBRIDE

### ÉTAPE 1: Préparation de la phase de test

Elle comporte essentiellement des tests d'opérabilité du système sous forme d'une simulation d'un enseignement à distance. Cette étape constituait un aboutissement qui devait se couronner par la validation du dispositif et la mise en place effective de la formation en ligne.

### ÉTAPE 2: Réalisation et observation d'une première formation mobile hybride en entretien et réparation moto

Pour expérimenter le dispositif, une première formation en entretien et réparation moto a été réalisée sur la plateforme TVET Academy.

Les activités d'apprentissage proposées concernaient les sujets suivants, mêlant vidéo interactives, images interactives, diaporamas enrichis, etc.

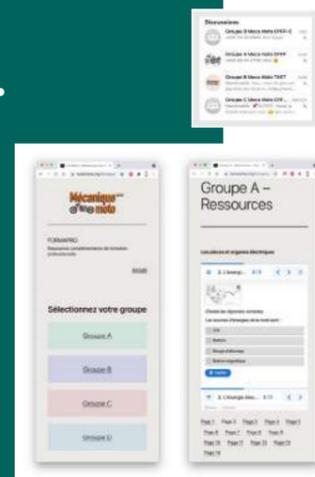
Les outils en mécanique	Les roulements de roue
Les organes constitutifs	Les garnitures de frein
Technique de serrage des pièces	Les appareils de vérification et de contrôle
Les produits dans l'atelier	Les pièces du moteur
Les plaquettes et les tresses de frein	Le système de transmission
Identification des organes constitutifs	Les pièces et organes électriques
Réassemblage	Le carburateur
Check-up sur la moto	

## Outils

### LES ACTIVITÉS, HÉBERGÉES SUR LE SITE DÉVELOPPÉ À CET EFFET, ONT ÉTÉ PROPOSÉES VIA LES GROUPES WHATSAPP.

Les résultats de cette expérimentation a permis à l'équipe numérique d'apporter les modifications nécessaires et les solutions par rapport aux formes de dysfonctionnement enregistrées dans le dispositif afin de l'améliorer. C'est ainsi qu'un site appelé «WordPress» a été développé par l'expert techno-pédagogue pour partager des ressources complémentaires au cours via WhatsApp.

L'équipe a profité de ce site pour proposer des ressources interactives diffusées selon un calendrier défini – notamment par rapport aux sujets abordés lors des séances en présentiel.



### ÉTAPE 3: Formations en entretien et réparation moto et en dépannage cellulaire.

Deux autres sessions de formation sont réalisées à partir du dispositif: une session de formation en entretien et réparation moto et une session en dépannage cellulaire sur la plateforme Moodle.



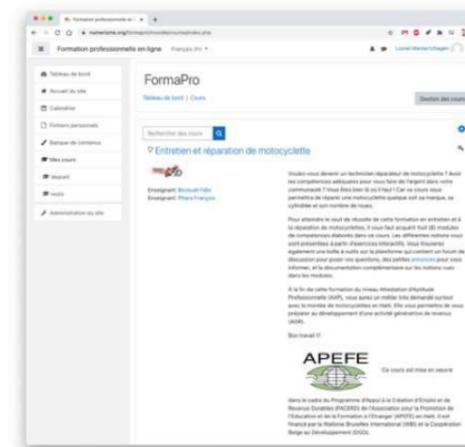
### Formation en Entretien et Réparation moto

Une deuxième session de formation hybride (à distance et en présentielle) en entretien et réparation moto a été organisée au profit de 88 bénéficiaires, dont 6 femmes. Cette formation a duré 192 heures (26 août 2021-28 septembre 2021). Non seulement cette formation est plus conforme au projet initial, mais elle répond également aux difficultés identifiées lors de l'expérimentation. La formation a été déconstruite pour réintégrer le processus d'ingénierie de développement de cours en ligne et donner lieu à une nouvelle feuille de route: réagencement de la matière, refactorisation d'activités, création et suppression de ressources.

Tout au long de la formation, les apprenants étaient suivis et accompagnés constamment via une stratégie anti-décrochage (Moodle/WhatsApp).

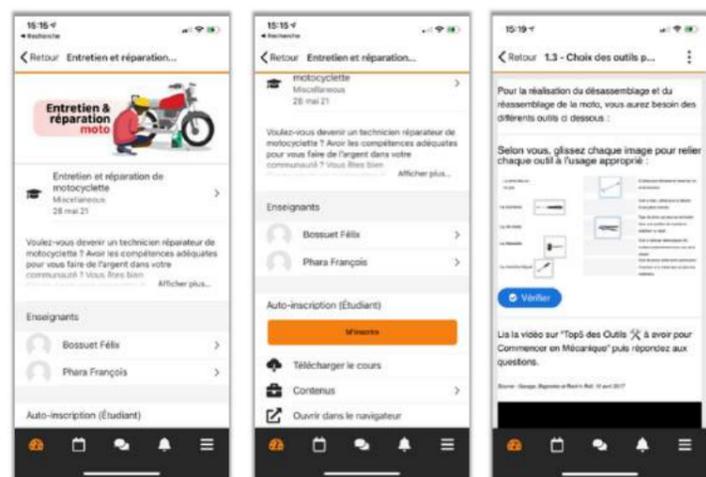
Les savoirs et savoir-faire ont été organisés en 8 modules:

- **Module 1** - Désassemblage et réassemblage de motocyclette
- **Module 2** - Entretien et réparation des systèmes de roues
- **Module 3** - Système de freinage
- **Module 4** - Système de direction et de suspension
- **Module 5** - Système moteur de la moto
- **Module 6** - Système de transmission
- **Module 7** - Électricité
- **Module 8** - Alimentation et carburation



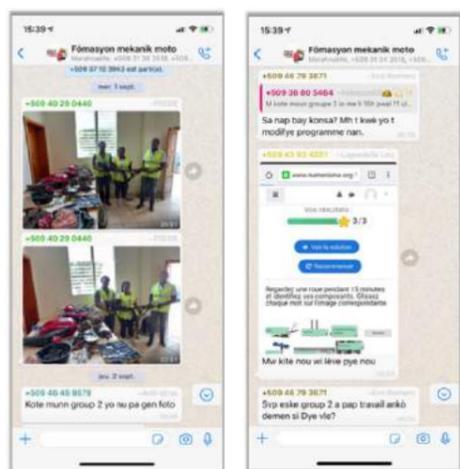
Ces 8 modules reposent sur 39 ressources numériques de présentation, d'interaction ou d'évaluation.

Pour se départir du carcan de la TVET Academy, bénéficier d'un meilleur suivi des apprentissages et d'une panoplie plus large de ressources à proposer aux apprenants, le cours a été transféré sur Moodle.



L'application mobile de Moodle permet également une consultation hors-ligne des contenus et un affichage optimisé à la résolution d'écran du bénéficiaire.

Un groupe WhatsApp a été conservé, non plus comme vecteur d'activités complémentaires (phase 1) mais comme lieu d'échange à propos de celles-ci, comme lieu d'entraide, de communication, de partage d'informations. C'est également un lieu de convivialité, de partage de photos / vidéos captées lors des séances en présentiel, ou encore de ressources complémentaires et de référence pour les premiers bénéficiaires qui ont mis en place un AGR individuelle avant ou dès la fin de la formation technique.



La plateforme Moodle permet également un suivi plus fin et complet des apprenants, allant du temps connecté au cours à ses résultats aux activités proposées.

### Formation en dépannage Cellulaire

Une troisième session de formation hybride (à distance et en présentiel) a eu lieu (1er au 31 juillet) au profit de 75 apprenant.e.s jeunes bénéficiaires. La formation en dépannage cellulaire a suivi la même structure et mobilisé les mêmes types d'outils que la deuxième formation en entretien et réparation moto.



Les savoirs et savoir-faire ont été organisés en 3 modules:

- **Module 1** – Intro/Historique et jargon du métier
- **Module 2** – Désassemblage et réassemblage du téléphone mobile
- **Module 3** – Réinitialisation, configuration et déverrouillage

Ces 3 modules reposent sur 41 ressources numériques de présentation, d'interaction et d'évaluation.

Cette session de formations a été réalisée via la plateforme d'apprentissage (LMS) Moodle. Les bénéficiaires ont utilisé leur téléphone cellulaire pour participer aux échanges et aux activités via Moodle. Plusieurs rencontres en présentiel par groupe de 30 personnes ont été organisées en complément du distanciel, notamment pour ce qui concerne la pratique et l'application.

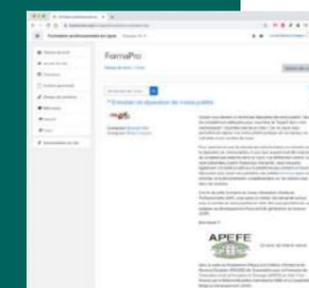
Suite à ces formations, les bénéficiaires ont suivi la formation en entrepreneuriat.

[www.numerisme.org/formapro/moodle/](http://www.numerisme.org/formapro/moodle/)

## Outils

### DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE NUMÉRIQUE

Ce dispositif de formation professionnelle numérique a été co-développé par l'expert techno-pédagogue et l'équipe APEFE Haiti (conseillère technique en numérique et formateurs référents des métiers). Pour assurer la mise en œuvre de ce dispositif, plusieurs outils ont été créés et utilisés. Ce sont: le référentiel de la formation, le canevas, la feuille de route et le calendrier. Ce dispositif est opérationnel et accessible via les plateformes TVET Academy et Moodle



### TVET ACADEMY



La TVET Academy est une association humanitaire située à Toulouse qui participe au développement de la formation professionnelle dans les pays moins avancés. Elle propose à tous les acteurs publics et privés (Ministères, Régions, Syndicats professionnels, Associations, Entreprise sociale...) des outils modernes de formation à distance leur permettant de démultiplier sans frais supplémentaires le nombre d'élèves et d'améliorer l'attractivité et l'efficacité de leurs formations. Avec ces partenaires, elle fournit des formations diplômantes à base de vidéos pour les métiers manuels, téléchargeables gratuitement dans un téléphone pour apprendre et réviser sans ordinateur ni Internet. La plateforme est gratuite pour tout partenaire partageant sa mission.

La plateforme TVET ACADEMY héberge une formation en entretien et réparation de moto conçue par l'APEFE dans le cadre du programme PACERD.

Ce cours en ligne constitue une opportunité d'auto-formation de qualité pour des jeunes en apprentissage informel sans accès à un centre de formation classique. Par extension, les ressources de cette plateforme constituent aussi une aide aux formateurs.

[www.tvetacademy.org/fr](http://www.tvetacademy.org/fr)

## PLATEFORME MOODLE



Moodle est une plateforme d'apprentissage conçue pour fournir aux enseignants, aux administrateurs et aux apprenants un système unique, robuste, sécurisé et intégré permettant de créer des environnements d'apprentissage personnalisés. De quelques étudiants à des millions d'utilisateurs, Moodle peut être adapté pour répondre aux besoins des petites classes et des grandes organisations. En raison de sa flexibilité et de son évolutivité, le logiciel a été adapté pour une utilisation dans des établissements d'enseignement, des entreprises, des organismes à but non lucratif, des gouvernements et des communautés.

L'APEFE utilise cette plateforme dans le cadre du programme PACERD en raison de son attractivité et des panoplies de fonctionnalité qu'il offre depuis des ressources diversifiées vers des «plugin» permettant de faire le suivi après la formation (comme l'envoi de certificat aux utilisateurs).

La plateforme Moodle héberge également la formation en entretien et réparation de moto et une formation en dépannage cellulaire.

[www.moodle.org](http://www.moodle.org)

## EFFETS DES ACTIONS RÉALISÉES



### Amélioration de l'accès et de l'inclusion aux formations techniques:

Le dispositif de formation hybride, établi au sein de la formation mobile du programme PACERD a permis d'atteindre un plus grand nombre de bénéficiaires pour approximativement la même durée de la formation mobile en présentiel. Par exemple, 110 jeunes ont été formés en une session de formation hybride de mécanique moto dans le département de l'ouest. Tandis que la moyenne de jeunes qui ont accès à cette formation dans la formation mobile traditionnelle est de 30 jeunes par session de formation.

**Le dispositif de formation numérique a favorisé la diffusion des métiers techniques:** entretien et réparation de moto et dépannage cellulaire en mode hybride.

**L'enseignement-apprentissage dans les centres est amélioré** avec l'apport des vidéoprojecteurs qui aident les formateurs à offrir aux jeunes des supports pédagogiques variés (séquence de vidéo sur diverses thématiques, documentaires...).

**L'octroi des ordinateurs permet aux apprenants** de faire des recherches pour approfondir leurs connaissances et de développer une culture de recherche personnelle.

### Intégration du digital dans les usages et pratiques pédagogiques:

l'accompagnement des formateurs-trices à travers des ateliers de renforcement des compétences numériques a aussi été une réussite. Le suivi réalisé avec ces experts techniques a permis de constater que le numérique leur permet de dynamiser leur travail, de mettre leur contenu de formation à jour sur des supports électroniques physiques, mais aussi dans les nuages pour le stockage et l'accessibilité des fichiers pour leur réutilisation dans les formations et dans d'autres circonstances.

## FACTEURS FAVORISANT LE SUCCÈS DES INTERVENTIONS



Au nombre des facteurs liés à l'axe Numérique qui ont contribué aux avancées significatives du programme PACERD, on peut citer:

**L'accès aux matériels de formation depuis un téléphone portable et sans nécessité de connexion continue.** Tenant compte des problèmes liés au débit d'internet, le dispositif a été conçu pour permettre aux bénéficiaires de la formation hybride d'avoir accès aux ressources hors ligne.

**Le suivi des bénéficiaires.** Les jeunes de la formation hybride ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé qui les ont aidés à surmonter les difficultés techniques qui amoindrieraient leur motivation et les pousseraient à abandonner la formation.

**Le professionnalisme, la motivation et le dévouement de la responsable de cet axe.** Elle a joué un rôle-pivot très important entre l'expertise-contenu et celle du versant techno-pédagogique. Son rôle pour maintenir un contact étroit avec les formateurs et experts du contenu de la formation a été également capital pour le programme.

**L'appui de l'expert techno-pédagogue.** Sa participation au développement des compétences numériques des formateurs, son accompagnement dans la mise en place et le développement des ressources pédagogiques du numérique et son soutien dans le pilotage de la formation en ligne ont été déterminants pour la réussite du projet de la formation hybride.

**L'octroi des matériels informatiques aux CFP.** Cet appui a amélioré significativement l'enseignement-apprentissage dans les CFP partenaires.

## LIMITES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



Plusieurs facteurs ont constitué des obstacles à la performance du volet numérique:

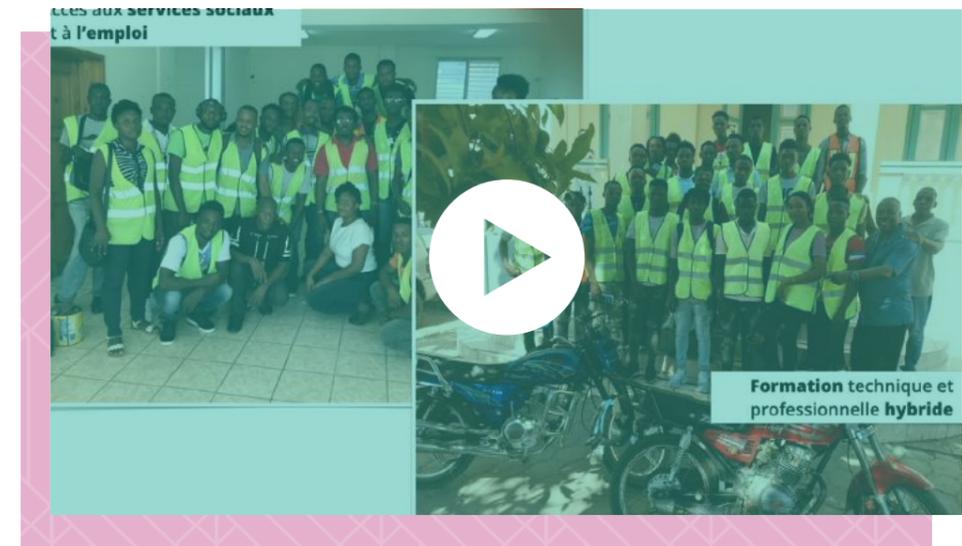
- De nombreux participants ne disposaient d'un accès à internet. Le programme a donc opté pour une accessibilité offline mais celle-ci avait comme désavantage de réduire les possibilités en termes d'interactivité.
- Suite à une première session de formation en mécanique moto, on s'est aperçu que le présentiel continuait à prendre trop de place. Donc, le contenu du matériel de formation «entretien et réparation moto» a été réajusté en proposant des exercices supplémentaires à faire à distance en toute autonomie (ces exercices sont disponibles via <https://www.numerisme.org/formapro/>).
- La responsable du volet numérique s'est quelquefois retrouvée un peu seule face à la charge de travail concernant la gestion du dispositif de formation hybride.

## LEÇONS APPRISSES ET BONNES PRATIQUES

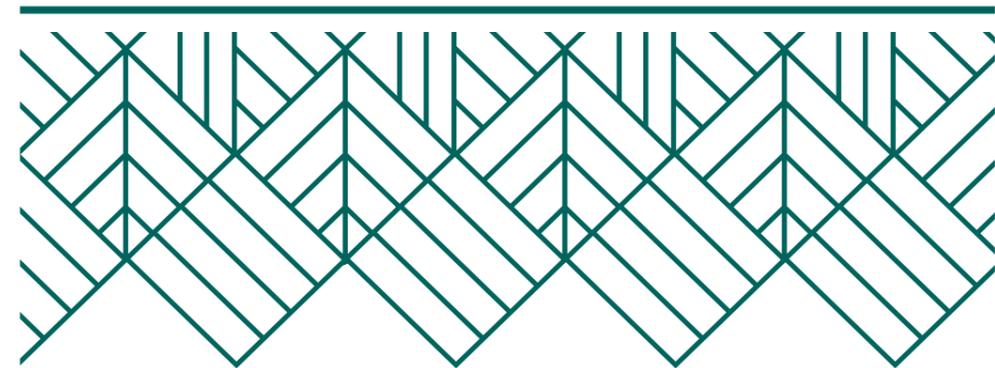


- Tous les formateurs en présentiel ne conviennent pas pour passer à l'enseignement en ligne car ils ne comprennent pas qu'ils deviennent des facilitateurs des apprentissages que le jeune fait seul ou avec ses pairs en ligne
- Il faut prêter une attention particulière à la phase de sélection des bénéficiaires car le décrochage est très important dans toute formation à distance. Il faut donc s'assurer de la motivation, de l'engagement et des besoins des candidats.
- Le partage d'outils et ressources numériques à travers des MOOC (massive open online course) comme celui de l'AUF, Certice scol, pour les enseignant.e.s à l'ère du numérique a permis à des formateurs de modifier leur façon d'enseigner.
- La plupart des jeunes ne sont conscients du potentiel du numérique pour améliorer leur formation professionnelle et sur le plan entrepreneurial.
- L'accompagnement à distance de plus de cent apprenant.e.s et leur suivi après la formation requièrent une logistique sans faille et une attention assez ponctuelle.
- Un accompagnement est nécessaire dans l'utilisation des outils numériques requis par la formation, tant au niveau de l'application que des activités.
- Quand les ressources utilisées dans les cours ne se réfèrent pas directement au contexte haïtien les apprenants peinent à s'approprier le savoir ou le savoir-faire.
- L'appropriation de la culture numérique de la part des formateurs et des apprenants peut améliorer significativement l'enseignement-apprentissage dans les CFP.

## Présentation video sur youtube



PACERD Digital For Education : <https://youtu.be/kIqSvAylics>



**Marahnaelle Clément,**  
Conseillère technique digital



**Lionel Meinertzhagen,**  
Conseiller technico-pédagogue  
en innovation numérique

## 3.5 LE DISPOSITIF DE SUIVI-ÉVALUATION POUR UNE MEILLEURE EFFICACITÉ DES RÉSULTATS



### OBJECTIFS ET PUBLICS CIBLES



- Le dispositif suivi-évaluation du programme vise principalement à mesurer et à analyser le degré d'atteinte des résultats du programme en vérifiant si les objectifs prescrits ont été atteints, si la qualité des produits est efficace et si les résultats essentiels ont été obtenus.
- Il vise à fournir des informations et des données factuelles pour éclairer la performance globale, la qualité des résultats du programme ainsi que ses stratégies en cours et futurs.

### PRINCIPALES RÉALISATIONS ET OUTILS DÉVELOPPÉS



Un système de suivi-évaluation participatif a été mis en place dès le démarrage du programme. Ce système visait la performance du programme en intégrant les aspects formels axés sur les données collectées au cours du déroulement du programme et les éléments informels de suivi et communication. Il a permis à chaque responsable du programme PACERD d'avoir des rôles précis et d'être impliqué dans le processus à travers des visites de terrain, des supervisions, des rapports des activités du programme et des comités techniques de suivi.

Il n'était pas prévu au départ d'embaucher un.e responsable de suivi et d'évaluation, mais l'expérience a montré qu'il était nécessaire d'intégrer une personne responsable de cet aspect dans l'équipe de pilotage du programme.

Ce système visait la performance du programme en intégrant les aspects formels axés sur les données collectées au cours du déroulement du programme et les éléments informels de suivi et communication.

La principale mission de la responsable de suivi-évaluation consiste à surveiller et à assurer systématiquement le bon déroulement des activités pouvant contribuer à l'atteinte des objectifs fixés par le programme et de mettre à la disposition de tous/toutes des données permettant de mesurer l'efficacité des interventions.

Les activités réalisées dans ce domaine sont:

- suivi des formateurs-trices et des bénéficiaires pendant les sessions de formations en cours;
- évaluation des sessions de formation mobiles 2017-2021;
- planification des activités et actualisation des données sur l'outil de planification et de suivi «MONDAY»;
- mise en place d'une base de données des différentes activités des différents axes du PACERD;
- création d'outils de travail et de suivi des activités du programme.

## Outils

### OUTILS UTILISÉS POUR ASSURER LE SUIVI DU PROGRAMME

- RASE
- Monday
- Base de données du PACERD
- Suivi des bénéficiaires
- Rapports des différentes activités (mission, prospection, supervision)
- Les comités de pilotages

### EFFETS DES ACTIONS RÉALISÉES



Le système de suivi mis en place a permis d'avoir une vue d'ensemble sur les réalisations du PACERD. L'outil MONDAY a permis de réunir en un seul endroit toute la documentation liée à n'importe quelle activité du programme. Il a constitué un instrument d'évaluation continue rapide des avancées et des performances du programme.

La gestion des données, l'organisation des différentes informations et données pertinentes du programme sont améliorées.

## FACTEURS FAVORISANT LE SUCCÈS DES INTERVENTIONS

La collecte systématique des données à travers les comités techniques, les rencontres de staff et les rapports des différentes activités réalisées dans le cadre du programme a favorisé la réussite des interventions de ce volet.

Le recrutement d'un responsable de suivi et évaluation a grandement contribué à l'amélioration du dispositif de Suivi & Évaluation. En effet, elle a assuré l'assemblage et la compilation de certaines données et informations du programme.



## LIMITES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

La traçabilité de certaines données a constitué un problème majeur dans le processus de suivi et évaluation. En effet, c'était très difficile de trouver certains outils pour vérifier certains résultats et de faire remonter les données concernant les bénéficiaires des CFP au système central du programme.



## LEÇONS APPRISSES ET BONNES PRATIQUES

- Lorsqu'on travaille dans un contexte instable comme Haïti, afin de mieux planifier et de modifier les activités en cas de besoin, il est important de disposer d'un outil de planification et de suivi comme Monday.
- Il est important de faire un suivi continu et rapproché avec les jeunes formés dans le cadre du programme PACERD pour assurer la durabilité de leur insertion.
- Pour des actions futures, il était nécessaire d'avoir une base de données génériques du PACERD qui englobe les données des différents axes (FM, Appui aux CFP, numérique, entrepreneuriat, genre, éducation inclusive et environnement) dès le départ.



- Il est important de mettre en place un système d'informations numériques, de l'alimenter et de l'actualiser régulièrement. Cela peut augmenter significativement les effets du programme.
- Il est nécessaire de systématiser le suivi en faisant remonter les données du terrain au niveau central du programme PACERD. Cela permettra de retracer facilement les bénéficiaires.
- Il est nécessaire d'instaurer la culture de planification et de communication entre les membres du personnel du programme PACERD.
- La coopération et le partage des informations/de bonnes pratiques entre les partenaires constituent un outil efficace de renforcement de capacités.

### Présentation video sur youtube



PACERD Dispositif suivi évaluation : [https://youtu.be/91rl\\_OKDqIU](https://youtu.be/91rl_OKDqIU)



**Angie Cénat,**  
Chargée de Suivi et Évaluation



**Dieufaite Pierre,**  
Assistant Administratif  
et Financier

# 4

**Contexte  
et description  
du programme  
PACERD**



Le principal objectif de cette capitalisation était d'apprécier et d'analyser les expériences, les acquis, les bonnes pratiques, et de tirer les leçons des actions du programme PACERD de 2017 à date afin de produire de la connaissance partageable susceptible d'être réinvestie dans l'action future.

La capitalisation met en exergue les différentes initiatives menées dans le cadre de la mise en œuvre du programme PACERD par l'APEFE, à travers les différents axes d'interventions, qui ont permis d'obtenir des résultats satisfaisants et qui reflètent un fort potentiel d'évolution pour la plupart.

Globalement, le programme a pu réaliser en grande partie les objectifs fixés en dépit de la situation socio-économique instable du pays. En effet, ces interventions ont contribué à l'employabilité de beaucoup de jeunes désœuvrés du pays de deux façons différentes, mais complémentaires: d'une part, en facilitant la relation entre les Centres de Formation Professionnelles Partenaires (CFP) et les entreprises à travers l'implémentation et le renforcement de Cellules d'Orientation Professionnelles et de Placement (COPP) et, d'autre part, par la mise en œuvre d'un dispositif de formation mobile au profit des jeunes des zones reculées du pays dépourvues d'infrastructures de formation professionnelle.

A cet effet, plusieurs activités sont réalisées afin de promouvoir la création d'emplois et de revenus durables en appuyant les initiatives privées porteuses d'emplois et en renforçant les capacités humaines et institutionnelles des structures d'encadrement des partenaires du monde du travail et de la formation professionnelle dans les départements géographiques de l'Ouest, du Nord, du Sud, du Sud-Est, de l'Artibonite et du Centre du Pays. Les données collectées ont démontré l'impact de ces activités sur le changement de la vie des jeunes notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle, le renforcement des capacités techniques, entrepreneuriales et personnelles des jeunes. Cependant, son impact sur l'employabilité reste limité.

Au regard des analyses et des leçons tirées du programme, une série de pistes de recommandations à prendre en considération dans les prochaines interventions sont formulées.

Les données collectées ont démontré l'impact de ces activités sur le changement de la vie des jeunes notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle, le renforcement des capacités techniques, entrepreneuriales et personnelles des jeunes.

#### Appui aux Centres de formation professionnelle

- Renforcer le suivi et le coaching auprès des COPP afin qu'elles adoptent un mode de fonctionnement standardisé leur permettant de mieux accompagner les bénéficiaires, en disposant d'une meilleure organisation/ programmation (par exemple: faire un planning annuel/mensuel consenti par les concernés).
- Créer une émulation par des échanges d'expérience entre les différents responsables des COOP. Cela leur permettra également de voir ce qui se fait dans d'autres COPP, quelles sont les choses que les autres font et qui devraient pouvoir améliorer leur performance.
- Adapter la stratégie du système de placement aux conditions locales des entreprises. Il serait donc intéressant de poursuivre des études spécifiques sur les meilleures stratégies pour l'insertion professionnelle des jeunes des CFP se

trouvant dans les zones d'intervention du programme.

- Renforcer le processus de stage en assurant un encadrement pédagogique aux étudiants-stagiaires et en formalisant l'accueil des stagiaires dans les entreprises par la signature de la convention de stage.
- Augmenter le nombre d'unités de production pour permettre à plus d'étudiants de bénéficier de stage et pour permettre à plus de CFP de se prendre en charge.
- Renforcer le système de collecte et traitement des données des CFP pour assurer le bon suivi des COPP, l'analyse des actions et l'évaluation des résultats.

#### Formation Mobile

- Promouvoir et investir dans la formation mobile en augmentant le budget alloué, et en se focalisant davantage sur la promotion de l'auto-emploi à travers des formations mobiles. De ce fait, le programme doit réévaluer le poids donné à la formation technique par rapport à l'accompagnement des AGR et se focaliser davantage sur la formation en compétences entrepreneuriales et sur la mise à disposition des kits de démarrage aux formés.
- Délivrer les certificats aux bénéficiaires de la FM qui n'en ont pas encore reçus.
- Réviser les modules de la formation mobile pour les améliorer. Il est nécessaire de revoir l'organisation didactique et la présentation des modules des filières suivantes: cuisine et pâtisserie, esthétique et coiffure, cuisine et pâtisserie, énergie renouvelables, transformation de produits agricoles.

#### Entrepreneuriat

- Renforcer le système de suivi et l'accompagnement des bénéficiaires dans leur projets d'AGR (par exemple: faire un planning annuel/mensuel, actualiser régulièrement les données concernant l'évolution de l'insertion des jeunes et la gestion des AGR...).

#### Genre/Éducation Inclusive/Environnement

- Définir et mettre en œuvre une stratégie de plaidoyer pour l'adaptation des programmes de formation et des bâtiments des CFP aux différentes situations de handicap (matériels didactiques et pédagogiques adaptés, rampes d'accès, portes étroites, installations sanitaires adaptées ...).
- Systématiser les données de terrain pendant et après les sessions de formation et de sensibilisation (par exemple la traçabilité des bénéficiaires, leur progrès...) pour assurer un meilleur suivi et produire de meilleurs impacts sur les bénéficiaires.

#### Numérique

- Il est essentiel de veiller à l'homogénéité/identité des documents produits. Pour la production de prochains cours, il faut essayer d'intégrer des productions locales (Interviews/rencontres de gens des métiers) dans tout le matériel pédagogique.
- Renforcer l'équipe de l'axe «Numérique» afin de favoriser un meilleur suivi des bénéficiaires durant les formations en ligne.

#### Suivi- Évaluation

- Renforcer le système de partage de documents et de connaissances "Monday" développées dans le cadre du programme. Ce système doit être alimenté régulièrement par les différents responsables des différents volets et supervisé par la responsable de suivi et de l'évaluation.
- Renforcer le système de suivi centralisé en intégrant des informations actualisées, complètes et précises concernant les différents axes d'intervention du programme. L'équipe APEFE doit assurer un accompagnement régulier et physique particulièrement auprès des CFP et auprès des bénéficiaires des FM. Le suivi rapproché et continu sur le terrain est un facteur décisif pour le succès et la viabilité du programme.

## CONCLUSION

Ce processus de capitalisation a permis d'effectuer un travail rétrospectif rigoureux sur la mise en œuvre du PACERD, en utilisant des méthodes à la fois qualitatives et quantitatives avec une triangulation systématique de différentes sources de données, en analysant toutes les actions menées dans les divers volets qui composaient ce programme: l'appui au CFP, la formation mobile, l'entrepreneuriat et création d'emplois, les axes transversaux su genre, de l'inclusion et du numérique, le suivi-évaluation et la formation via le numérique. Une autre partie importante de cette démarche a consisté à évaluer la qualité des différents partenariats et les engagements communs avec les autres acteurs.

Cette pratique a amené tous les participants à faire le bilan de leur travail et, au final, d'être acteurs de la présentation des résultats via l'élaboration de vidéos de synthèse et lors de la session de partage publique des résultats de la capitalisation. Ces différents exercices leur ont permis de renforcer définitivement les compétences acquises.

Cette analyse a donné l'occasion de documenter les différents volets, et de dégager pour chacune de ces composantes, les principales réalisations, les effets des actions réalisées, les difficultés rencontrées, les bonnes pratiques, les leçons apprises et les succès du PACERD.

Ces apprentissages accumulés au cours des cinq dernières années constituent indiscutablement un capital important pour l'APEFE ainsi que pour tous ses partenaires et les autres acteurs de la formation professionnelle en Haïti.

“l'appui au CFP, la formation mobile, l'entrepreneuriat et création d'emplois, les axes transversaux su genre, de l'inclusion et du numérique, le suivi-évaluation et la formation via le numérique.”



**Nathalie Forsans,**  
Responsable géographique Haïti  
APEFE-Bruxelles



**Esther Francois**  
Experte en capitalisation et  
gestion des connaissances

## BIBLIOGRAPHIE

- Aperçu des besoins humanitaires Haïti, Cycle de Programme Humanitaire 2021, [https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/hti\\_hno\\_2021-fr.pdf](https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/hti_hno_2021-fr.pdf), Consulté le 18 juin 2021;
- Document de capitalisation de l'APEFE sur les bonnes pratiques en matière de formation technique et professionnelle, insertion à l'emploi et à l'auto-emploi, 2021, APEFE;
- État des lieux de la formation professionnelle en Haïti, Rony François, <http://www.haiti-perspectives.com/pdf/6.2-rony.pdf>;
- Etude sur les métiers porteurs pour la formation mobile – 2019 – Ivan Bartolini, Hubermane Ciguino et Patrice Gaetan;
- Fiches de capitalisation des volets: Genre, numérique, entrepreneuriat, appui aux CFP;
- Formation mobile: le POFIP se démène pour l'emploi des jeunes en Haïti: <https://www.apefe.org/prsentation-topmenu-2/liens-topmenu-4/48-actualites/522-formation-mobile-le-pofip-mene-l-enquete-pour-une-solution-au-chomage-des-jeunes-en-haiti.html>;
- Guide méthodologique, Mener une capitalisation d'expérience, Direction des Ressources Techniques, Mai 2014;
- Les Procès-Verbaux de réunion du Comité de Pilotage du 12 décembre 2017, 14 juin 2018 et 27 janvier 2021;
- La présentation Power Point et la liste de présence de la réunion du Comité de Pilotage du 14 juin 2018;
- Programme Pluriannuel 2017-2021 Présentation du programme par pays République d'Haïti, 2017, APEFE;
- Présence de l'Apefe à Haïti, <https://www.apefe.org/18-missions/haiti/7-haiti.html>;
- Présentation Haïti, <https://www.banquemondiale.org/fr/country/haiti/overview>, consultée le 18 juin 2021
- Population data, <https://www.populationdata.net/pays/haiti/>
- Rapports de suivi (RASE APEFE 2020 HT OS1);
- Rapport sur l'enveloppe de 115 00 euros allouée par WBI/HT133 selon l'arrêté ministériel du 14 mai 2020 – 26 février 2021 – APEFE;
- Rapport d'Évaluation à mi-parcours du PACERD en Haïti: «PACERD» - Avril 2020, Luk Raeymaekers, Ivan Bartolini
- Rapport final du projet de promotion de l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes de protection sociale et d'emploi / PPIHPPSE – Juillet 2021 – APEFE/BSEIPH
- Rapport sur l'impact de la formation mobile sur les bénéficiaires d'avril à décembre 2017 dans les départements d'intervention du PACERD – Mai 2018 – Urielle Priscille Volcy;
- Rapport évaluation finale du PACERD 2017-2021, novembre 2021, INSUCO;
- Stratégie post Covid 19, 9 projets pour Haïti, 2020, PACERD.

## ANNEXES

### Outils de collecte et d'analyse

- | Fiche descriptive des modules de Formation Mobile
- | Guide d'entretien\_Direction du PACERD
- | Guide d'entretien-Appui aux centres de formation professionnelle
- | Guide d'entretien-Formation mobile
- | Guide d'entretien-Entrepreneuriat
- | Guide d'entretien-Genre/Éducation inclusive/ Environnement
- | Guide d'entretien-Numérique
- | Guide d'entretien-Suivi et Évaluation
- | Guide d'entretien-Partenaires
- | Guide d'entretien-INFP
- | Guides d'entretien-Consultants internationaux
- | Guide d'entretien-Directeurs de centre de formation professionnelle
- | Guide d'entretien-Responsables de COOP
- | Guide d'entretien-Bénéficiaires
- | Grille d'atelier de capitalisation
- | Grille de lecture
- | Grille d'analyse de données

### Outils développés et utilisés pour les interventions pour l'axe appui à l'insertion au sein des CFP

- | Guide d'orientation professionnelle et de placement, un outil de référence pour le fonctionnement des COPP
- | Protocole d'entretien et d'accompagnement personnalisé
- | Convention de stage,
- | Canevas du projet de stage
- | Grille de supervision
- | Gid pou fasilite jèn jwenn travay

### Outils développés et utilisés pour les interventions de l'axe Formation Mobile

- | Etude sur les métiers porteurs pour la formation mobile
- | Curricula: Cuisine-pâtisserie, Entretien et réparation de motos, Techniques agricoles, Transformation de produits agricoles
- | Grille de Prospection
- | Grille de supervision

### Outils développés et utilisés pour les interventions de l'axe Entrepreneuriat

- | Stratégie d'accompagnement à l'entrepreneuriat des bénéficiaires de la formation mobile
- | Document théorique sur la sensibilisation à l'Entrepreneuriat
- | Kit d'outils de formation en entrepreneuriat «J'entreprends@Haïti»
- | Modil: Kreyasyon ak Jesyon Antrepriz
- | Plan DAFE
- | Lettre d'engagement à la réception des kits de démarrage d'AGR

### Outils développés et utilisés pour les interventions de l'axe Genre, éducation inclusive, environnement

- | Audit participatif genre
- | La stratégie Genre 2017 du PACERD
- | La stratégie Genre INFP/APEFE
- | Un environnement sain pour tous
- | Plan d'Action Opérationnel de gestion des déchets dans les centres de formation professionnelle (Timkatec, EPST, CPFP-C, CEFPROTEC, WJ)

### Outils développés et utilisés pour les interventions de l'axe Numérique

- | Plateforme Moddle de formation à distance
- | Plateforme de formation à distance de la TVET Academy

### Outils développés et utilisés de l'axe Suivi-Évaluation

- | RASE
- | Monday
- | Base de données du PACERD
- | Formulaire de suivi des bénéficiaires(google sheet)
- | Rapports des différentes activités (mission, prospection, supervision)





**Belgique**  
partenaire du développement

