
Programmation Pluriannuelle de l'APEFE

Association pour la
Promotion de l'Education
et de la Formation à
l'Etranger

2014 - 2016

PARTIE II : PRÉSENTATION DU PROGRAMME PAR PAYS

APEFE

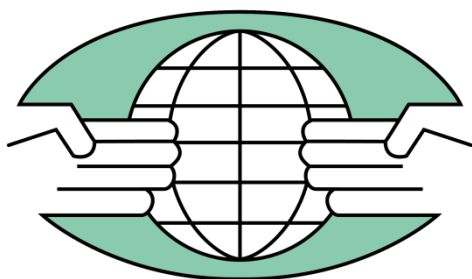


TABLE DES MATIÈRES

PARTIE II : PRÉSENTATION DU PROGRAMME PAR PAYS	2
TABLE DES MATIÈRES.....	3
2. Haïti	4
2.1. Analyse de contexte	4
2.2. OS1 - Education	7
2.2.1 Fiche descriptive de l'objectif	7
2.2.2 Fiches descriptives des partenaires	8
2.2.3 Description du programme	12
2.2.4 Cadre Logique.....	19
2.2.5 Budget des coûts opérationnels par rubriques et par résultats	23
2.2.6 Description des moyens	25
2.2.7 Analyse des risques	26
2.2.8 Evaluation.....	27

L'APEFE a tenu compte des recommandations et remarques de la DGD émises à propos d'Haïti :

- La convention spécifique , signée, est disponible en annexe
- La question du genre a été argumentée dans la rubrique la concernant
- Les IOV ont été modifiés pour qu'il y ait correspondance entre l'énoncé et les valeurs
- Les frais de mission et d'expédition ont été justifiés
- Les frais de mission, anciennement à hauteur de 270.000€, ont été ramenés à environ 180.000€. La différence de 90.000€ a été reversée sur le poste d' administrateur de programme car une erreur d'encodage (d'un zéro) en 2015 avait faussé le montant réel du salaire sollicité dans le budget final. De plus, un nouvel administrateur de programme va entrer en fonction en mars 2014 et son coût salarial est différent. Un ajustage a donc été fait sur ce poste budgétaire.
- Le manque de concertation dans conduite du programme fait l'objet d'un commentaire dans le contexte

1. Haïti

1.1. Analyse de contexte

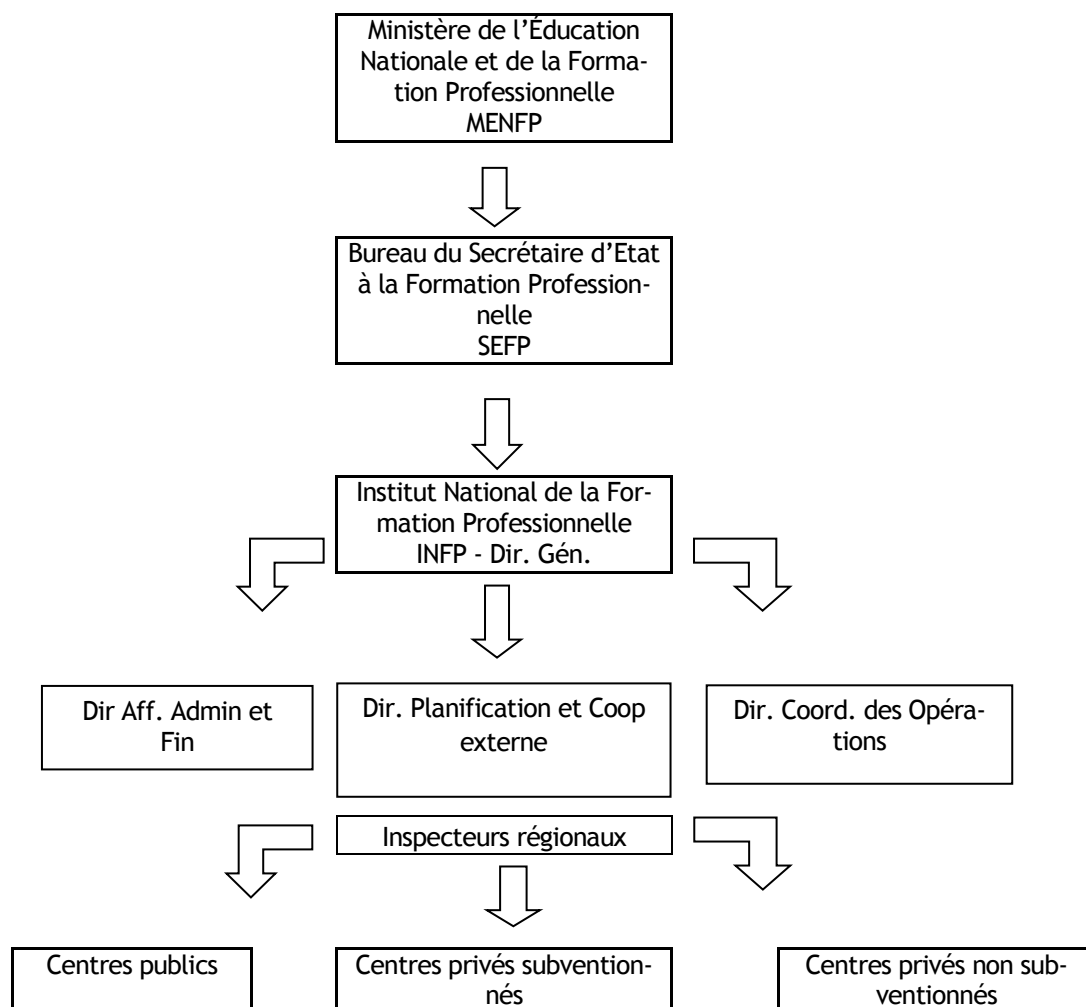
Haïti, qui compte un peu plus de 10 millions d'habitants, entame sa transition démographique (60% des Haïtiens sont âgés de moins de 24 ans). Haïti est le pays le plus pauvre de l'hémisphère occidental des Amériques et, en 2003, son PIB/habitant s'élevait à 390 dollars américains. Les Haïtiens vivent à 71% dans la pauvreté et à 50% dans la pauvreté extrême. L'urbanisation rapide et la vulnérabilité aux catastrophes naturelles entravent la prestation des services sociaux. Face à cette situation, les finances publiques plongent et la dette publique dépasse désormais 20% du PIB.

Le système éducatif haïtien comprend les secteurs formel et non formel. Le secteur non formel s'occupe de l'alphabétisation et de la post-alphabétisation des adultes âgés de 15 ans et plus ; quant au secteur formel, en plus de la formation technique et professionnelle, il s'organise selon quatre grands niveaux : l'éducation préscolaire, l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur.

La formation technique et professionnelle, d'une durée variable selon les filières, prépare à l'emploi dans divers domaines ou à la poursuite d'études. Elle est dispensée selon deux réseaux : le réseau formel à travers les centres ou établissements de formation professionnelle et le réseau informel à travers le «système d'apprentis». Le réseau formel comporte près de 400 centres.

Le système national de formation professionnelle (SNFP) est organisé de la manière suivante :

1.1.1.1. Organigramme fonctionnel SNFP



Le **Bureau de la Secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle (BSEFP)**, qui a été créé le 26 octobre 2011 et qui prouve la volonté du nouveau gouvernement de dynamiser ce secteur de l'éducation, est chargé, pour le compte du MENFP, de mettre en œuvre la politique publique relative à l'enseignement professionnel.

Par décret du 15 mars 1983, l'**Institut National de la Formation Professionnelle (INFP)** devient une direction centrale techniquement déconcentrée dépendant de la Direction générale du ministère de l'éducation nationale. L'INFP reçoit alors comme mission spécifique « *d'œuvrer à la mise en place du Système national de formation professionnelle (SNFP) en assurant la coordination de toutes les actions de formation dans les secteurs public et privé* ». L'INFP est chargé du pilotage stratégique de ce secteur de la formation professionnelle sur l'ensemble du territoire.

La stratégie nationale pour le secteur éducation et, plus spécifiquement, pour le sous-secteur de la formation professionnelle est définie de la manière suivante.

La recommandation majeure est la consolidation et l'extension du réseau des centres et des établissements de formation professionnelle et technique (public et non public) en renforçant la pertinence du sous-secteur.

Les objectifs du sous-secteur sont :

- **Objectif 1** : Instituer un dispositif de gouvernance intégré de la formation professionnelle et un cadre de gestion intégrée visant le développement économique et social du pays en impliquant les acteurs sociaux et économiques (nouveau cadre d'orientation stratégique, coordination du sous-secteur de la formation professionnelle avec efficacité, l'offre de formation professionnelle répond aux besoins du marché et les entreprises recrutent les produits de la FTP).
- **Objectif 2** : Augmenter rationnellement et équitablement l'offre de formation professionnelle (développement tant quantitatif en augmentant le nombre de formés et nombre de centres, que qualitatif à l'échelle nationale en améliorant la maîtrise des formateurs dans leurs champs d'intervention et dans leur utilisation de l'approche par compétences).
- **Objectif 3** : Accroître le niveau du financement du sous-secteur de la formation technique et professionnelle.

Le démarrage d'un appui de l'APEFE au secteur de la formation professionnelle en Haïti date du début des années 2000.

Entre 2000 et 2006, le projet s'est donc focalisé sur le système de formation professionnelle en alternance et le soutien au développement économique local via un appui aux filières mécanique auto et construction bâtiment, en collaboration avec la Région wallonne et avec une assistance technique de l'IFAPME.

Les résultats significatifs enregistrés entre 2000 et 2006 sont : Le référentiel d'autotronique (électronique auto) a été validé par l'INFP en février 2005 ainsi que 60 formateurs formés en autotronique et 20 en construction bâtiment ont été certifiés par l'INFP. Par ailleurs trois modules de pédagogie et un module en entrepreneuriat ont été dispensés.

En 2011, les activités d'identification et de formulation du PPA 2011-2013 se sont enchaînées de la manière suivante. Du 17 au 23 avril 2011, l'APEFE a organisé une mission d'identification et a validé le secteur de la formation professionnelle comme étant un secteur prioritaire pour le développement socio-économique en Haïti. Du 18 octobre au 9 décembre 2011, l'APEFE a organisé une mission de formulation du programme ainsi qu'un atelier de planification.

Le programme approuvé par la DGD a débuté en janvier 2013.

Il faut souligner l'implication exemplaire du partenaire, la Secrétererie d'Etat à la Formation Professionnelle, dans l'ensemble du cycle de programme, qui a été formulé de manière participative impliquant l'ensemble du secteur. L'APEFE, dans sa mission de renforcement des capacités, n'intervient auprès du partenaire que dans un rôle d'appui à la mise en œuvre de la politique définie par les autorités haïtiennes en matière de formation professionnelle.

La conduite du programme, au plan stratégique et opérationnel, est entièrement menée par le partenaire haïtien. L'APEFE, à travers son administrateur de programme, n'intervient qu'en appui et facilitation.

De manière générale, certaines difficultés / points négatifs importants persistent dans le secteur de la formation professionnelle et des erreurs ont été commises.

- Le secteur de la Formation Professionnelle est un des secteurs qui a été le plus touché par le séisme.
- Manque de moyens financiers et humains du secteur
- Les faiblesses structurelles ont été identifiées (planification, pilotage, gestion fiduciaire et administrative)
- Inadéquation du SNFP avec les besoins du marché du travail
- Vétusté des infrastructures et des équipements, programmes inadaptés, formateurs peu formés
- Manque de stratégie et faible gouvernance du secteur, centralisation paralysante.
- Manque de coordination des actions des bailleurs de fonds dans le secteur
- Discontinuité des programmes, même ceux évalués positivement
- Manque de confiance envers l'Etat.

Outre les budgets complémentaires de WBI, mis à disposition de l'APEFE pour ce programme, les synergies actuelles avec d'autres partenaires sont reprises ci-après :

- Ministère du Tourisme : Participation à l'élaboration des référentiels « hôtellerie » et restauration
- ONG belge GEOMOUN : Coordination entre programmes FTP et Education de Base Accéléré.
- Le GREF : Groupements des Retraités Educateurs Sans Frontières

La synergie APEFE / WBI va se prolonger dans le cadre de ce programme grâce à deux conventions signées avec l'APEFE pour un montant total de 280.000€ et dont l'objet est l'appui à la formation technique et professionnelle.

L'ASBL GEOMOUN, créée en 2000 s'est constituée dans le but de soutenir le projet TIMKATEC, maison pour les enfants des rues de Port-au-Prince offrant accueil et scolarisation primaire. GEOMOUN, avec son partenaire local TIMKATEC, a contribué à créer une école de formation professionnelle, tout en poursuivant le soutien à la maison d'accueil et de scolarisation des plus jeunes. Son expérience professionnalisant d'un public d'enfants suragés est une source d'informations et de pratiques enrichissante pour le secteur. Une lettre d'entente sera signée entre GEOMOUN et l'APEFE précisant les modalités de la synergie entre les deux programmes.

L'APEFE va coordonner ses interventions avec ViaDonBosco et ACTEC, acteurs en formation professionnelle en Haïti.

Plusieurs partenaires techniques et financiers interviennent dans le secteur de la formation professionnelle et mettent en place des projets complémentaires :

Programme de la Banque Interaméricaine de Développement avec le concours financier de l'Union européenne et de la Banque Caribéenne de Développement : Un prêt de 33 millions de US\$ a été transformé en don après le séisme de janvier 2010.

Agence Canadienne de Développement International : L'unique projet de l'Agence Canadienne de Développement International (ACDI) dans le secteur de la formation professionnelle consiste en un appui au Centre de Formation Professionnelle d'Haïti, plus communément appelé le Canado Technique. Le projet bénéficie d'un budget de 13,3 millions de dollars canadiens, soit un peu plus de 10 millions d'euros pour la période 2010-2015.

Aide et Action - Schneider Electric - Projet Jules Verne : L'ONG Aide et Action est engagée sur un projet de formation professionnelle qui a pour buts d'effectuer des missions de conseil à l'INFP sur les curricula, la formation de formateurs et les listes d'équipements et d'assurer des formations en CST, charpenterie et électricité à Ouanaminthe, CPFPC, Centre Pilote. Le projet dispose d'un budget d'environ 5 millions d'euros, mais a exprimé le besoin d'un cofinancement pour un montant approximatif de 2 millions d'euros.

Projet Gingerbread - financé par Wallonie-Bruxelles International et exécuté par l'IPW - Centre des métiers du Patrimoine "La Paix-Dieu Wallonie-Bruxelles International est l'agence de coopération internationale de Wallonie-Bruxelles. La République d'Haïti figure parmi les partenaires prioritaires de la coopération de

WBI. Depuis la signature, en 1997, d'un Accord-cadre de coopération avec la République d'Haïti, Wallonie-Bruxelles International a soutenu la mise en œuvre de plusieurs programmes de coopération dans différents secteurs tels que l'éducation et la formation professionnelle, l'environnement et les ressources naturelles, les énergies renouvelables, les biotechnologies et la culture.

La présence de l'APEFE au Groupe Sectoriel Education composé des autres opérateurs / acteurs et bailleurs de fonds du secteur Formation Professionnelle, principalement, des représentants des bailleurs et agences d'exécution (BID, UCP-BID, ACDI, Coopération suisse, PCV Canada, JICA, UNESCO, AFD, APEFE, favorise les synergies et complémentarités dans ce secteur.

1.2. OS1 - Education

1.2.1 Fiche descriptive de l'objectif

Titre original :	Amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes via le renforcement de la qualité de la formation professionnelle en Haïti par l'appui à la gestion des centres de formation professionnelle et le renforcement de la stratégie pédagogique.
Titre en français:	Amélioration de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes via le renforcement de la qualité de la formation professionnelle en Haïti par l'appui à la gestion des centres de formation professionnelle et le renforcement de la stratégie pédagogique.
Titre en néerlandais:	Het verbeteren van de inzetbaarheid van jongeren door middel van het verbeteren van de kwaliteit van de beroepsopleiding in Haïti door het ondersteunen van het beheer van de centra voor beroepsopleiding en het versterken van de didactische aanpak
Objectif Spécifique :	L'insertion socioprofessionnelle des jeunes défavorisés a été améliorée par le renforcement quantitatif et qualitatif de l'offre de formation dans des centres de formation professionnelle des départements du Sud, de l'Artibonite, de l'Ouest et du Nord et par le renforcement du dispositif de placement des finissants et d'accompagnement à la création d'entreprise.
Pays :	République d'Haïti
Provinces/Etats	Le territoire national
Partenaires locaux	<u>Le programme met en avant plusieurs partenariats</u> : Secrétairerie d'Etat à la formation professionnelle (2) Institut national de la formation professionnelle (3) Centres de formation professionnelle un partenariat multipartite entre le BSEFP, l'INFP, l'APEFE, la Fondation Rinaldi et les centres de formation professionnelle ; <u>Un partenariat avec les autres opérateurs</u> / acteurs et bailleurs de fonds du secteur Formation Professionnelle via le Groupe Sectoriel Education qui est composé, principalement, des représentants des bailleurs et agences d'exécution (BID, UCP-BID, ACDI, Coopération suisse, PCV Canada, JICA, UNESCO, AFD, APEFE, notamment) ; <u>un partenariat avec le GREF</u> , concrétisé par une lettre d'entente générale avec l'APEFE, et portant la mise à disposition d'experts, peut être mobilisée. enfin, un partenariat avec WBI, représentant un atout supplémentaire
Secteur principal :	Education
Sous- secteur :	Formation professionnelle
Groupes cibles :	Formateurs des centres de formation professionnelle, personnel de l'INFP et Inspecteurs régionaux
Nombres de bénéficiaires finaux :	Apprenants des centres de formation professionnelle : 1650 +familles
Montant de l'OS	1736442 €
Montant du subside	1736442 €

1.2.2 Fiches descriptives des partenaires

Nom	Contact	Bailleurs de fonds	Partenariat
Secrétairerie d'État à la Formation Professionnelle	Madame Marina GOURGUES Cabinet ministériel - Secrétairerie d'Etat sous la tutelle du MENFP Delmas 60, rue Mercier Laham #14, Port-au-Prince - Email : tmaille@hotmail.com ; lilibethg05@hotmail.com	BID,UE,USAID,diverses coopérations bilatérales et nombre d'ONG	2012
INFP	Madame Margareth BEAULIERE Direction Générale déconcentrée du MENFP Delmas 60, rue Mercier Laham #14, Port-au-Prince Emails : jjfrerod@hotmail.com ; margarethbeauliere@yahoo.ca ; meqcons@yahoo.com		
Canado Technique	I. VALMÉUS & C.GEFFRARD Centre privé reconnu et subventionné Turgeau, Port-au-Prince Emails : isaaval@yahoo.fr clauwegeff57@yahoo.com		
Cetemoh	R. FRANÇOIS & L. SANT-PHAR Centre privé reconnu et non subventionné Boulevard Harry Truman, Port-au-Prince Emails : ronyfr@yahoo.com ; lusaph22@yahoo.fr		
EP Sainte Trinité	J. T. DIEGUE - Centre privé reconnu et subventionné Croix-des-Bouquets, route de Malpasse, Carrefour Michaud, Port-au-Prince - Email : tancrlediegue@hotmail.com		
Centre Polyvalent de Carrefour	P. N. PLACIDE & Centre public subventionné Carrefour, Port-au-Prince Email : placidepierreenesely@yahoo.fr		
TIMKATEC	Père Joseph Simon & D. DOUILLY JEAN Centre privé non reconnu et non subventionné Rue Derenencourt, Pétion Ville, Port-au-Prince Email : daloue1@yahoo.fr		
Haïti Tec	R.E. DESROGENE & J. GERMAIN Centre privé non subventionné ; Parc Industriel SONAPI, bâtiment # 28, Port-au-Prince Email : haititec@hotmail.com ; ducgermain@yahoo.fr		
Centre Formation Prof - Cayes	J. JUSTIN & J. M. LEONARD ; Centre privé subventionné Rue Général Marion, Les Cayes Email : Jospat30@hotmail.com ; ljanmatin@yahoo.fr		
CDAM	J. A. SOUVERAIN Centre privé subventionné Bergaud, Les Cayes Email : jacquesantoinesouverain@yahoo.com		
EP Don Bosco des Gonaïves	P. J. GUITTEAU - Centre privé subventionné Gonaïves - Email : jjcaduc@yahoo.fr		
EP Cap-Haïtien	A. SIRISE & D. Delvariste - Centre public subventionné, Cap-Haïtien. Email : sirise.aristhen@yahoo.fr ; delvaristedikel@yahoo.fr		
EP Saint Esprit	N. BERNIER / G. BRUNO Centre privé non subventionné Cap-Haïtien, Carenage ; Email : noebernier@yahoo.com ; gbruno@mfkhaiti.org		
Fondation Vincent	Père Jean-Paul Mésidor & Pierre Henac ANTOINE Centre privé subventionné Cap-Haïtien Email : jpmesi@yahoo.fr ; pierrehenacantoine@yahoo.fr		
Fondation Rinaldi			

1.2.2.1. Critères de sélection et motivation du choix des partenaires

Partenaires du Sud : Le partenaire institutionnel central est l'INFP et ses structures décentralisées.

L'INFP est chargé du pilotage stratégique du secteur de la formation professionnelle et a pour mission de veiller à la bonne marche des centres de formation professionnelle, d'innover, de rénover et de multiplier ses institutions et la formation professionnelle par rapport aux besoins du moment. L'INFP est également chargé de planifier, d'encadrer la gestion du réseau des centres de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire. L'INFP est l'organe de régulation du SNFP ; c'est une direction générale décentralisée du MENFP et elle est en charge de la gestion du SNFP.

Les partenaires locaux sont les 12 centres suivants, situés à :

- Port-au-Prince : Timkatec, Haiti-Tec, Centre Polyvalent de Carrefour, Canado Technique, Sainte-Trinité, Cetemoh
- Gonaïves : Ecole Professionnelle Don Bosco des Gonaïves
- Cap Haïtien : Fondation Vincent, EP du Cap Haïtien, EP St-Esprit
- Les Cayes : EP des Cayes et CDAM

Critères de sélection

Les critères de sélection des partenaires sont les suivants :

- Le partenaire institutionnel doit être l'organe de régulation du Système National de Formation Professionnelle
- Les centres de formation professionnelle doivent être des centres dits « fiables »
- Certains centres, moins démunis que d'autres, peuvent aider les centres les plus démunis à se développer (approche solidaire)
- Les centres ont comme objectif l'insertion socioprofessionnelle des jeunes défavorisés
- Souci de décentralisation géographique
- Réseau de centres aisément accessibles par la route
- Motivation du choix
- Les motivations du choix des partenaires sont les suivantes :

La fiabilité des centres partenaires identifiés a été démontrée : certains centres faisaient déjà partie du réseau des centres de formation professionnelle de l'APEFE - projet HT-06-01 (période 2000-2010)

Les centres adhèrent à l'approche solidaire proposée et certains centres, moins démunis, sont d'accord d'intervenir, notamment, pour la formation des formateurs des centres les plus démunis.

Tous les centres sélectionnés ont comme objectif l'insertion socioprofessionnelle des jeunes défavorisés
Le programme couvre quatre zones géographiques et offre ainsi une opportunité de décentralisation, souvent inexploitée en Haïti

Tous les centres sélectionnés sont aisément accessibles par la route

1.2.2.2. Analyse FFOM

Environnement Interne (passé et présent)	- Forces/Succès	- Faiblesses/Echecs	- Conclusions / Recommandations - pour le programme
<ul style="list-style-type: none"> - Programme APEFE antérieur - Intervenants locaux à renforcer : les écoles et les centres de formation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Mécanique auto et construction - Disponibilité et engagement de faire mieux - Capacité de gestion des centres - Capacité de faire beaucoup avec peu - Confiance des jeunes dans les centres (demande constante) - Capacité des formateurs à travailler dans des conditions difficiles - Volonté des centres de travailler en réseau - 	<ul style="list-style-type: none"> - Seulement 2 filières - Programmes inadaptés - Manque d'équipements, infrastructures et matériels didactiques - Problèmes d'électricité - Problèmes logistiques (carburant, matériel de reproduction) - Problèmes de gestion - Manque d'autonomie de gestion des ressources administratives et financières - Absence de partenariats (entreprises, autres centres, etc.) - Qualifications limitées des formateurs - Pas de mécanisme de formation continue - Bas salaires - Manque de gratification du personnel (pas de grille) Clientélisme (« Moun pa ») - Risque que l'Etat empêche les centres privés d'être bénéficiaires de projets de coopération 	<ul style="list-style-type: none"> - Elargissement du programme - Encadrement INFP et autres partenaires pour atténuer les faiblesses - La taxe sur la masse salariale pourrait redeviener une taxe d'apprentissage ou système d'exonération ou dégrèvement fiscal pour les entreprises qui accueillent des apprenants - Mise sur pied d'un système de formation continue - Système de gratification du personnel - Equité des pouvoirs publics dans l'allocation des budgets et des ressources
Environnement Externe (futur)	- Opportunités - Potentialités	- Menaces/ Obstacles	- Conclusions / Recommandations pour le programme
Autres acteurs ou actions concernés	<ul style="list-style-type: none"> - BID, Aide et Action (+ Schneider Electric, ACDI, Japon, Coop allemande (Léogane), - BIT (programmes de formation) - Coopération brésilienne, - SEFP (intérêt accru pour le secteur) 	<ul style="list-style-type: none"> - Coopération se substitue aux centres de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Complémentarité avec APEFE

Bénéficiaires (directs = centres / indirects = jeunes)	<ul style="list-style-type: none"> - SEFP est une opportunité pour la relance du secteur de la FP - Meilleure réponse à la demande de formation - La période post-séisme représente une opportunité pour les centres en vue de la reconstruction + normes para-sismiques - Nécessité de former les jeunes dans les nouvelles technologies - Investissements importants dans certains secteurs économiques associés à des pôles de développement 	-	-
Intervenants locaux indirects (Secrétairerie d'Etat, INFP)	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de la Gouvernance du secteur par l'INFP et la SE 	<ul style="list-style-type: none"> - Refus par les centres de faire circuler les informations - Appropriation personnelle des intervenants au détriment des centres et des bénéficiaires - Arrêt du programme après démarrage - Instabilité politique 	<ul style="list-style-type: none"> - Harmonisation pour une meilleure orientation des besoins de formation par l'INFP
Intervenants extérieurs directs et indirects (APEFE, WBI, Geomoun, BID, Jules Verne, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Opportunité WBI d'associer au programme un projet de rénovation de maisons Ginger Bread (volet construction bâtiment) 	<ul style="list-style-type: none"> - Environnement institutionnel - instable 	<ul style="list-style-type: none"> - Un protocole d'accord pour figer le partenariat dans le temps

L'Accord cadre a été signé le 19 décembre 2012 et une Directrice de Programme, représentant les deux entités suscitées de l'Etat haïtien a été désignée et est liée au programme par un contrat signé le 23 janvier 2013. Les lettres d'engagement (et protocole d'accord) spécifiques avec chaque centre de formation

ont été signées en mai 2013. Ils fixent les obligations et responsabilités de chaque centre de formation en vue de l'atteinte des résultats du programme.

1.2.3 Description du programme

L'Objectif Général est de contribuer à l'amélioration de la situation socio-économique des populations les plus défavorisées par la formation et l'aide à l'insertion socio-professionnelle.

OS1: L'insertion socioprofessionnelle des jeunes défavorisés a été améliorée par le renforcement quantitatif et qualitatif de l'offre de formation dans des centres de formation professionnelle des départements du Sud, de l'Artibonite, de l'Ouest et du Nord et par le renforcement du dispositif de placement des finissants et d'accompagnement à la création d'entreprise.

DGD : Les résultats 1 à 4 du programme bénéficient d'un financement DGD de : 1.736.442 euros

R1 : Les programmes de formation professionnelle dans les filières retenues ont été révisés, élaborés, harmonisés et mis en œuvre par les centres partenaires, y compris un module de création et de gestion d'entreprise

A1 : Réviser les programmes existants/rédiger de nouveaux programmes en adéquation avec les besoins en formation identifier sur le marché de l'emploi.

R2 : Les compétences des personnels des centres ainsi que les politiques, procédures, méthodes et outils dans les domaines pédagogique, technique et en gestion, nécessaires à une mission éducative de qualité, ont été renforcés et pérennisés

A2: mettre en place les conditions pédagogiques et administratives nécessaires à une formation de qualité.

R3 : Les équipements, outillages et matériels techniques et pédagogiques nécessaires à une formation de qualité ont été mis à disposition des centres et sont opérationnels

A3: créer les conditions matérielles et techniques propices à une formation de qualité

R4 : Le partenariat avec l'INFP et les centres ainsi que la concertation avec les autres partenaires sectoriels sont opérationnels

A4 : créer les conditions nécessaires à une gestion de qualité et à la mise en place de liens opérationnels avec les acteurs du marché de l'emploi

WBI : Les résultats 5 et 6 du programme bénéficient d'un financement WBI de : 175.000 euros

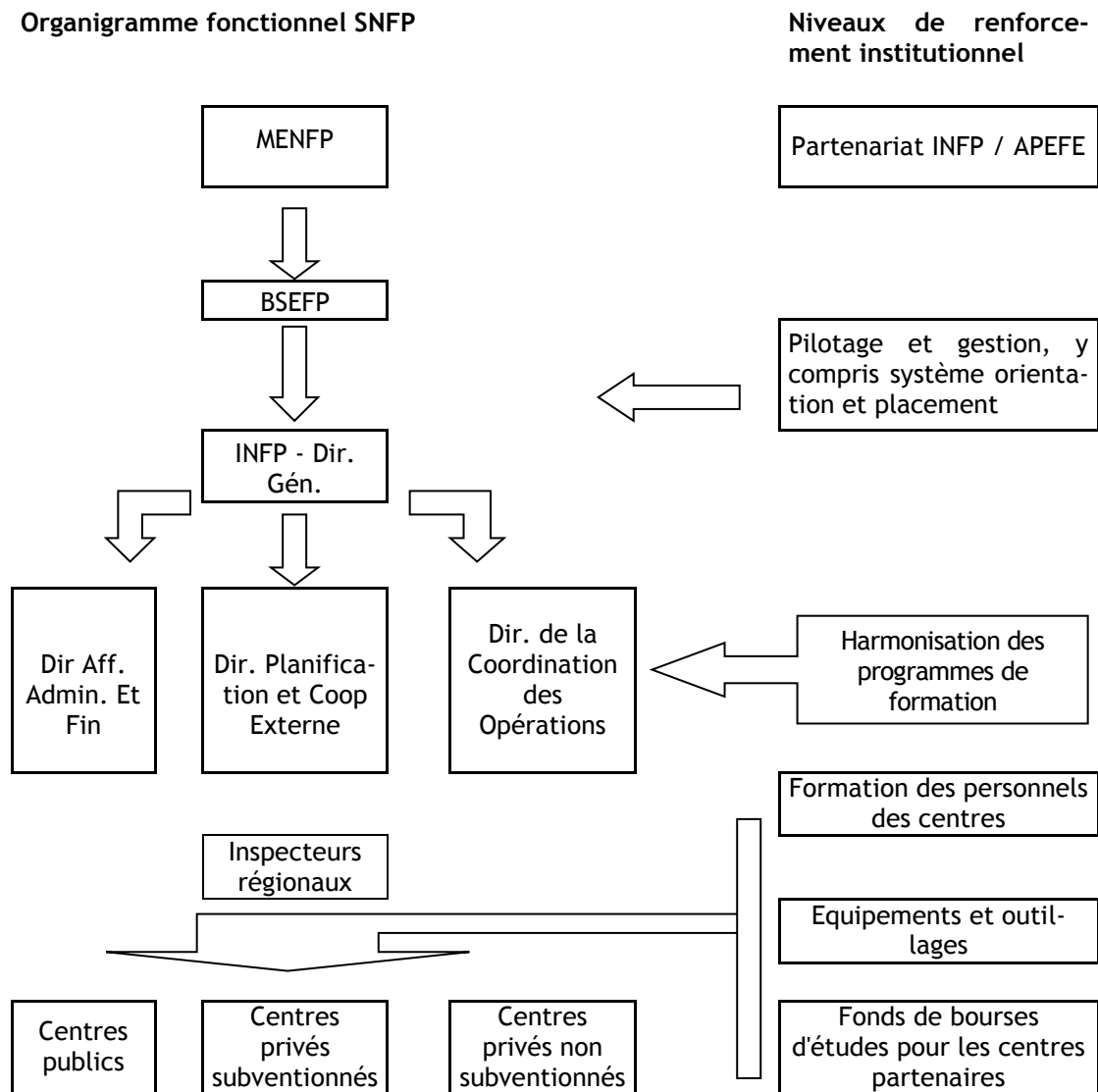
R5 : L'accès à la formation professionnelle des jeunes défavorisés a été amélioré via la mise sur pied d'un système de bourses d'études (action WBI)

R6 : Un système d'orientation professionnelle et de placement en entreprise (stages et emploi) a été mis en place dans chaque centre partenaire (action WBI)

L'objectif est donc de scolariser les jeunes défavorisés dans les filières professionnelles afin de leur offrir assez rapidement plus d'opportunités d'insertion professionnelle. Pour ce faire, la performance des centres est visée dans les domaines de la gestion, de la pédagogie et des filières techniques, ainsi que de l'orientation et de l'insertion socioprofessionnelle.

Le renforcement de ces centres se fera de manière structurelle, à travers un accompagnement de l'INFP, chargée du pilotage des centres. Pour mieux comprendre comment le programme APEFE est organisé, il est utile de visualiser l'organigramme fonctionnel du Système National de Formation Professionnelle (SNFP) et de situer, en parallèle, les niveaux de renforcement institutionnel du programme, tels que décrits dans le schéma se trouvant à la page suivante.

Organigramme fonctionnel SNFP



Les fondements de la réussite du système national de la formation professionnelle (SNFP) au niveau de sa mise en œuvre locale sont :

1. L'autonomie de gestion des centres : planification stratégique et opérationnelle, guidance des pratiques et reddition des comptes
2. Une organisation de l'enseignement centrée sur l'apprenant : organisation pédagogique, scolaire et insertion professionnelle
3. Une dynamique de partenariat : formation continue, alliance avec le milieu industriel et communautaire, concertation école-milieu
4. Un dispositif de formation recréant l'environnement professionnel : organisation matérielle, physique et mise à niveau des locaux

Un des éléments essentiels de la qualité de la formation professionnelle dépend d'une autre composante de l'ingénierie de formation : celle du développement des programmes d'études.

Dans le cas de la formation professionnelle, il est impératif que ceux-ci soient en adéquation avec le métier visé et les besoins du marché.

Le Programme est un programme d'appui à :

- 12 Centres de Formation Professionnelle situés à : Port-au-Prince (Département de l'Ouest) : Timkatec, Haiti-Tec, Centre Polyvalent de Carrefour, Canado Technique, Sainte-Trinité, Cetemoh Gonaïves (Département de l'Artibonite) : Ecole Professionnelle Don Bosco des Gonaïves ; Cap Haïtien (Département du Nord) : Fondation Vincent, EP du Cap Haïtien, EP St-Esprit ; Les Cayes (Département du Sud) : EP des Cayes et CDAM
- des localités qui ne disposent pas d'infrastructures de formation, à travers un programme de formation mobile.

Dans un premier temps, l'unité de formation mobile couvrira les besoins en formation des localités suivantes : Départements du Nord-ouest, Nord et Centre dans les villes suivantes : Bombardopolis - Baie de Henne - Mare Rouge - Saint Louis du Nord - Jean Rabel - Borgne et Thomonde pour dispenser des formations dans les filières suivantes : maçonnerie - plomberie - réparation de motocyclettes - réparation et entretien de panneaux solaires - techniques agricoles et techniques de transformation et de conservation des aliments.

Le cas échéant, le programme de formation mobile pourra ensuite être répliqué / étendu à d'autres localités.

L'OS sera partiellement atteint fin 2013, intégralement en 2016.

L'atteinte de l'OS est planifiée en suivant la séquence des étapes suivantes :

Etape I : Engagement (de janvier à avril 2013 - 4 mois)

- Mise en place du pilotage (CP, CTS, notamment)
- Structuration du réseau
- Détermination précise des besoins

Etape II : Mise en œuvre (de mai 2013 à décembre 2014 - 20 mois)

- Révision / adaptation de référentiels
- Formation des personnels
- Achat et installation des équipements
- Mise en place des outils de pilotage
- Mise en place du système de bourses d'études
- Amélioration de l'orientation des jeunes et de l'insertion professionnelle des lauréats

Etape III : Renforcement (de janvier 2015 à juin 2016 18 mois)

- Ajustement des référentiels
- Formation complémentaire des personnels
- Gestion rationnelle des équipements
- Utilisation des outils de pilotage par l'INFP
- Autonomisation du système de bourses d'études
- Autonomisation des cellules d'orientation et d'insertion professionnelle

Etape IV : Désengagement / consolidation (de juillet à décembre 2016 6 mois)

- Suivi des capacités de pilotage du programme (INFP, centres, fonds de bourses d'études, cellules d'orientation et de placement)
- Suivi à distance de la mise en œuvre du programme

Etape V : Evaluation (de septembre à décembre 2016 - durant les 3 derniers mois)

- Evaluation des effets

- Préparation d'une étude d'impact sur les bénéficiaires finaux (ex-post)

Analyse de la pertinence

La stratégie visant le renforcement des capacités des centres de formation professionnelle est alignée sur les diverses politiques et stratégies de développement du Gouvernement haïtien. Haïti est signataire des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Dans son « Document de Stratégie Nationale pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (DSNCRP) », le gouvernement rappelle sa volonté de renforcer le sous-secteur de la formation professionnelle via la création de 4 nouveaux centres de référence. Dans son « Plan Stratégique de Développement d'Haïti (pays émergent en 2030) » le gouvernement haïtien décrit les grands chantiers pour le relèvement et le développement d'Haïti, et y rappelle sa vision à long terme du développement, ses choix globaux et ses cibles :

- Une société où l'ensemble des besoins de base de la population sont satisfaits en termes quantitatif et qualitatif.
- Une société apprenante dans laquelle l'accès universel à l'éducation de base, la maîtrise des qualifications dérivant d'un système de formation professionnelle pertinent (...).
- L'amélioration rapide mais ciblée de la gouvernance à tous les échelons (...).

Le PPA 2014-2016 s'aligne sur le Plan Opérationnel 2010-2015 du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) de mars 2011, à savoir améliorer la performance du système de formation technique et professionnelle (accès, qualité, efficacité interne, efficacité externe et gouvernance), et, entre autres, un renforcement de la gestion financière, administrative et pédagogique des centres.

Renforcement des capacités institutionnelles et de gestion

Le programme vise le renforcement des capacités à différents niveaux du SNFP. L'INFP a pour rôle de piloter celui-ci et pourra ainsi en capitaliser les acquis. Les résultats 2, 3 et 6 visent directement un renforcement des capacités institutionnelles et de gestion des centres. Le renforcement de l'INFP se situe d'abord dans l'exercice de ses fonctions régaliennes de gestion centrale de la formation et de développement de programmes de formation. L'ensemble des résultats obtenus à travers le programme, au niveau de la mise en œuvre locale de la formation, sera capitalisé aux différents niveaux d'intervention de l'INFP, central et régional. L'élaboration de programmes / référentiels mieux adaptés au contexte actuel et aux besoins de l'économie concourent à son renforcement technique. Les résultats 2 et 3 permettent à l'INFP de mieux assurer son rôle de coordination / organisation et de supervision.

L'appui à la création d'un système d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle permet un renforcement organisationnel de l'INFP. Actuellement, cette compétence n'existe pas et le programme construira, testera et organisera ce système qui sera piloté par l'INFP.

L'appui de l'APEFE se concentrera sur les personnels de l'INFP, les inspecteurs régionaux et les personnels des centres.

Durabilité technique et financière

Les filières professionnelles identifiées des centres de formation professionnelle répondent aux besoins prioritaires de la population et des entreprises dans l'environnement immédiat des centres et les technologies qui seront utilisées dans ces filières sont largement répandues en Haïti. Le cadre général des référentiels et les nouveaux curricula de formation selon l'APC sont adaptés aux besoins rencontrés par les formateurs sur le terrain. La mise en œuvre des modules de formation est conçue en fonction des réalités de terrain et des entreprises haïtiennes. L'organisation des stages permettra de mesurer l'adéquation de la formation dans les centres aux pratiques dans les entreprises haïtiennes et d'ajuster le contenu des formations si nécessaire.

La gestion financière des centres est prise en compte dans le résultat 2 (formation des gestionnaires, y compris la gestion des ateliers / unités de production et des activités génératrices de revenus).

L'appui à la création des partenariats public / privé (y compris avec des centres privés, qui sont des prestataires de services potentiels) et de recherche de financement ainsi que la mise en réseau des centres et le

développement d'activités génératrices de revenus peuvent être des leviers importants pour améliorer le financement / l'autofinancement des centres. Il va de soi que l'implication de l'INFP et de ses inspecteurs régionaux est indispensable à tous les niveaux pour garantir cette viabilité.

Efficacité et efficience de la procédure d'exécution prévue

La stratégie prévue pour l'atteinte des résultats est réaliste, adaptée et viable. Elle est facilitée par l'implication des différents partenaires dans le programme.

La planification de la stratégie s'est déroulée selon la méthodologie de planification participative des interventions. La mise en place d'instances de pilotage stratégique et opérationnels (CTS, CP) et d'outils de planification, de supervision et de suivi-évaluation constitue une force pour assurer la mise en œuvre performante du programme et le suivi efficace de la réalisation des activités, ainsi que pour garantir l'efficience du programme. Des réajustements seront réalisés si nécessaire. Les risques ont été identifiés lors de la réparation du programme. Ils seront suivis et régulièrement mis à jour par un agent responsabilisé. Des mesures d'atténuation seront prises et sous la responsabilité d'une personne.

La convention de partenariat décrit les engagements et responsabilités de chacun. Ceux-ci sont détaillés au niveau opérationnel avec les outils de planification et de suivi d'usage dans les programmes de développement.

Les moyens prévus au budget du PPA pour la mise en œuvre du programme, confrontés aux résultats attendus, sont correctement estimés et planifiés. Les ressources disponibles (APEFE WBI, autres partenaires) sont utilisées au mieux des possibilités, pour éviter les doubles emplois, en concertation étroite entre les partenaires (voir annexe « complémentarités, légèrement modifiée lors de l'atelier d'avril 2013). Les ressources humaines liées à la mise en œuvre du programme seront renforcées par des formations adéquates si besoin est.

Les formations des personnels seront réalisées de préférence sur place, en Haïti, avec le concours d'expertises essentiellement locales et, le moins possible, internationales.

L'expertise de l'APEFE dans le secteur de la formation professionnelle (élaboration de référentiels de formation, formation de formateurs, achat d'équipements, systèmes de placement en entreprise) sera pleinement exploitée.

Egalité entre hommes et femmes : Force est de constater que la participation des jeunes filles dans les centres est faible. Le programme ouvrira ou renforcera de nouvelles filières pour les filles : comptabilité / bureautique, hôtellerie, restauration, cosmétologie, artisanat. Des actions de discrimination positive seront menées sur le volet bourses d'études : au moins 75% des bourses seront octroyées aux filles.

Le programme appuiera l'intégration d'une politique « genre » au niveau local. Il définira une stratégie d'action avec les centres et fera appel à des prestataires extérieurs du domaine pour organiser une campagne de sensibilisation sur les problématiques suivantes : VIH-SIDA, planning familial, violences faites à l'égard des femmes, etc. Outre des séances à l'attention des apprenants, les personnels des centres seront sensibilisés par les prestataires extérieurs de manière à garantir la durabilité de cette politique au sein de chaque centre.

Le Programme a réalisé en 2013 une étude sur les filières porteuses pour les filles. Les voici : hôtellerie, informatique, mécanique auto, conduite d'engins lourds, réparation de téléphone et réparation de motocyclettes.

En 2013, le fonds boursier a octroyé au total 228 bourses d'études dont 171 bourses pour les filles et pas uniquement dans des filières commerciales ; certaines filles se sont inscrites dans des filières comme la mécanique, la construction-bâtiment ou la plomberie.

La formation mobile en maçonnerie Gros œuvre à Borgne et en techniques agricoles à Marre Rouge (Nord) a accueilli 12 filles sur 50 participants.

Durant le prochain PPA, le Programme veillera à augmenter la participation des filles dans le programme de formation mobile.

Protection et sauvegarde de l'environnement : Les programmes de formation veilleront à prendre en compte les bonnes pratiques en matière de protection de l'environnement (gestion des déchets, hygiène,

etc.) et à aborder les technologies propres. Des modules de formation HSE (hygiène, sécurité, environnement), faisant partie intégrante des référentiels de formation, seront dispensés. Les aspects environnementaux abordés dans les programmes de formation auront une répercussion au niveau des entreprises employant les jeunes issus des centres. Ceux-ci pourront être des vecteurs de transmission de bonnes pratiques au niveau environnemental. Au point de vue de la mise en œuvre du programme, celui-ci sera géré sur le principe de la rationalisation des ressources disponibles.

Durabilité des résultats : La stratégie repose essentiellement sur les partenaires locaux pour sa mise en œuvre : INFP, DP, inspecteurs régionaux et les personnels des centres (directeurs, gestionnaires, chefs d'atelier et formateurs), tant pour la gestion des centres que pour le développement de partenariats avec les entreprises (partenariat public-privé), en vue de l'organisation de stages en entreprise et du placement des finissants. Le programme sera peu dépendant de ressources humaines internationales et aura pour objet d'être attentif à leur désengagement afin que le pilotage du projet soit totalement mené par le partenaire institutionnel haïtien.

Les différents domaines de la gestion (pédagogique, scolaire et gestion des unités de production) font l'objet d'un renforcement pour permettre d'atteindre un niveau de performance satisfaisant dans les centres. De plus, le renforcement des capacités a pour objet d'assurer la durabilité des équipements et matériels acquis dans le cadre du programme et d'en planifier la rotation. Les centres, d'ici la fin du programme, disposeront des ressources humaines et matérielles pour fonctionner.

Les centres doivent être considérés comme leurs propres moteurs de développement : les activités génératrices de revenus, la recherche active de partenariats avec les entreprises, la recherche de financement extérieur et la mise en réseau / concertation avec les autorités peuvent s'avérer être de puissants leviers de développement pour garantir, sur le long terme, une formation de qualité.

De plus, l'association des niveaux institutionnels pour le pilotage permet de capitaliser les contenus des différentes actions menées par le programme au niveau des institutions haïtiennes et donc de permettre une démultiplication de celles-ci afin d'étendre le champ d'action des centres appuyés.

La durabilité des résultats pour les bénéficiaires finaux, en l'occurrence les jeunes formés, sera assurée par une nette amélioration de la qualité de la formation et se traduira par une augmentation du taux d'insertion socioprofessionnelle et, par conséquent, une amélioration de la qualité de vie des jeunes formés et de leurs familles.

Désengagement : Dans un premier temps, le programme s'appuiera sur des ressources humaines internationales et nationales pour, dans un second temps (à partir de 2015), s'appuyer principalement sur des ressources nationales. Le transfert de compétences permettra, à terme, un développement autonome des centres de formation. Un désengagement progressif des partenaires internationaux sera programmé en fonction de l'appropriation progressive du dispositif de formation par les centres partenaires.

L'appui institutionnel et l'organisation des formations techniques seront co-gérés par un Administrateur de Programme (AP) présent pendant trois ans auquel sera adjoint un homologue de l'INFP, la Directrice de Programme, vers laquelle il opérera un transfert de compétences afin de maintenir la pérennité des actions entreprises. L'AP assumera également pendant trois ans la responsabilité de la gestion globale du projet pour le compte de l'APEFE.

La coordination de la gestion des centres et du système d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle sera assumée par l'INFP, les inspecteurs régionaux et les personnels des centres partenaires, avec une assistance technique APEFE (AP, DP, un assistant technique WBI spécialiste de la gestion scolaire - engagé en mai 2013 - pour assurer l'appui à la gestion et à l'autofinancement des centres, deux assistants techniques nationaux WBI spécialistes de l'orientation et de l'insertion professionnelle - également engagés en mai 2013) via l'élaboration d'outils de gestion / méthodologiques et la formation des personnels.

Des experts locaux seront recrutés et engagés ponctuellement en fonction des besoins en formation technique et pédagogique manifestés par les mêmes formateurs des filières techniques. Si les compétences locales s'avèrent insuffisantes, il sera fait appel à des techniciens internationaux.

Le programme met en avant plusieurs **partenariats** :

- un partenariat multipartite entre le BSEFP, l'INFP, l'APEFE, la Fondation Rinaldi et les centres de formation professionnelle ;

- un partenariat avec les autres opérateurs / acteurs et bailleurs de fonds du secteur Formation Professionnelle via le Groupe Sectoriel Education qui est composé, principalement, des représentants des bailleurs et agences d'exécution (BID, UCP-BID, ACDI, Coopération suisse, PCV Canada, JICA, UNESCO, AFD, APEFE, notamment) ;
- un partenariat avec le GREF, concrétisé par une lettre d'entente générale avec l'APEFE, et portant la mise à disposition d'experts, peut être mobilisée ;
- enfin, un partenariat avec WBI, représentant un atout supplémentaire pour le programme.

D'autres partenaires techniques pourront être sollicités en fonction des besoins.

1.2.4 Cadre Logique

OS 1: L'insertion socioprofessionnelle des jeunes défavorisés a été améliorée par le renforcement quantitatif et qualitatif de l'offre de formation dans 12 centres de formation professionnelle des départements du Sud, de l'Artibonite, de l'Ouest et du Nord et par le renforcement du dispositif de placement des finissants et d'accompagnement à la création d'entreprise					
H1 : le taux de croissance de l'économie et les opportunités économiques augmentent et les entreprises embauchent					
H2 : l'environnement économique et financier permet la mise sur pied de micro entreprise (notamment accès au micro crédit et au crédit à la production)					
H3 : l'environnement légal incite l'accueil des jeunes en stage en entreprise et l'embauche des jeunes					
Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)	BL	2014	2015	2016	Sources de vérification (SDV)
IOV1 : D'ici fin 2016, au moins 1250 finissants ont reçu un accompagnement du centre de formation pour leur recherche d'emploi ou initiative d'entreprise	à déterminer par enquête Sept 2013	0	0	1250	Base de données de la cellule orientation et insertion
IOV2 : ¹ D'ici fin 2016, le nombre de finissants insérés s'élève à 625	à déterminer par enquête Sept 2013	156	375	625	Rapport interne compilant les résultats d'enquêtes auprès des entreprises pour t0 puis base de données de la cellule
R1 Les programmes de formation professionnelle dans les filières retenues ont été révisés, élaborés, harmonisés et mis en œuvre par les centres partenaires, y compris un module de création et de gestion d'entreprise					
H1.1 : Implication des partenaires et des entreprises dans toutes les étapes du processus					
H1.2 : Compétence de l'INFP en matière d'élaboration et/ou de révision de référentiels					
H1.3 : Disponibilité de l'INFP et des inspecteurs régionaux dans l'accompagnement du processus					
Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)	BL	2014	2015	2016	Sources de vérification (SDV)
IOV1.1 : d'ici fin 2016, 8 curricula de formation professionnelle existants (dont 1 pour suragés) sont révisés et adaptés et 7 curricula de formation professionnelle sont élaborés	4	8	11	15	Les 8 curricula révisés et les 7 curricula élaborés
IOV 1.2 : d'ici fin 2016, 15 curricula ² de formation professionnelle (guide d'apprentissage, guide de formation, fiches de contenu et programmes de formation - ajouter des guides d'évaluation) sont reconnus par la Direction de la Coordination des Opérations, Service Accré-	4	8	11	15	Note de validation de la direction de la coordination des opérations - Service Accréditation et Certification INFP

¹ Le suivi du taux d'insertion est l'indicateur qui permet le mieux de mesurer les effets du programme. Il est relativement simple à mesurer à partir du moment où il existe une structure chargée de la faire dans chaque centre. Malheureusement aucune donnée statistique officielle et fiable n'existe au niveau des centres faute de l'existence de cette cellule Nécessité de réaliser une ligne de base d'insertion des jeunes (mi 2013).

² Sept référentiels d'origine canadienne sont déjà reconnus par l'INFP et curricula spécifique aux suragés

dition et Certification, INFP					
IOV 1.3 : d'ici fin 2016, 15 curricula de formation professionnelle sont utilisés par les formateurs	4	8	11	15	Rapports d'inspection, rapport d'évaluation interne conjointe des résultats
R2 : Les compétences des personnels des centres ainsi que les politiques, procédures, méthodes et outils dans les domaines pédagogique, technique et en gestion, nécessaires à une mission éducative de qualité, ont été renforcés et pérennisés					
H2.1 : Disponibilité des formateurs, directeurs, chefs des travaux, coordonnateurs des études et comptables					
H2.2 : Rigueur de la direction des centres, de l'INFP et des inspectorats régionaux dans l'application des normes de gestion					
H2.3 : Coordination entre l'INFP, les inspectorats régionaux et l'administration des centres					
Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)	BL	2014	2015	2016	Sources de vérification (SDV)
IOV 2.1 : d'ici fin 2016, 80 % des 120 formateurs formés utilisent les nouveaux programmes avec compétence dans des situations normales d'apprentissage et les formations dispensées sont en conformité avec les méthodes et contenus des programmes	24	48	72	96	Rapports d'évaluation, rapports de supervision, évaluation du cours par les formateurs, dossier des formateurs
IOV2.2 : d'ici fin 2016, 24 directeurs, chefs des travaux, coordonnateurs des études et comptables (80% de l'effectif) appliquent les normes de gestion de centre, d'atelier et d'unités de production	0	24	24	24	Rapports d'inspection, rapport d'évaluation interne des résultats
IOV 2.3 : d'ici fin 2016, au moins 5 actions d'harmonisation des pratiques des centres ont été entreprises : harmonisation curricula, plan stratégique, tableau de bord, rapport d'activités, format comptable	0	2	2 (4 cumulés)	1 (5cumulés)	Rapport interne compilant visites de suivi, rapport des centres
R3 : Les compétences des personnels des centres ainsi que les politiques, procédures, méthodes et outils dans les domaines pédagogique, technique et en gestion, nécessaires à une mission éducative de qualité, ont été renforcés et pérennisés					
H3.1 : Les ressources financières sont mobilisables pour acquérir les équipements et pour acheter les pièces de rechange					
H3.2 : Rigueur de la direction des centres et des inspecteurs régionaux dans l'application des normes de gestion des ateliers et unités de production					
Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)	BL	2014	2015	2016	Sources de vérification (SDV)
IOV3.1 : D'ici fin 2016, les équipements, outillages et matériels didactiques sollicités par les centres, y compris les nouveaux centres partenaires, sont installés et opérationnels dans les ateliers de formation et les unités de production	Équipements achetés en 2013, installés et opérationnels	idem	idem	idem	Rapport interne compilant l'analyse de différentes données : rapports d'inventaire, dossiers d'utilisation des équipements, dossiers de maintenance
IOV3.2 : Les centres de formation professionnelle organisent les travaux pratiques conformément à la norme 70 % travaux pratiques et technologiques / 30 % cours généraux ou théoriques	Normes non respectées	Normes respectées	idem	idem	Rapports d'inspection
R 4 Le partenariat avec l'INFP et les centres ainsi que la concertation avec les autres partenaires sectoriels sont opérationnels					
H4.1 : Les membres des comités sont motivés, adhérent et s'engagent ; les membres des comités restent stables					
H4.2 : Les membres des collectivités territoriales, des organisations socioprofessionnelles et des organisations féminines sont motivés, adhérent et s'engagent ; les membres restent stables					
Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)	BL	2014	2015	2016	Sources de vérification (SDV)

IOV4.1 : le programme INFP / APEFE a participé aux réunions trimestrielles du Groupe Thématique Enseignement Secondaire et Formation Professionnelle (GTESFP)	2	4	4	4	PV du GT ESFP
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---------------

IOV4.2 : D'ici la fin 2016, le programme a développé des partenariats avec les collectivités territoriales, les organisations socioprofessionnelles (Chambres de commerce, d'industrie et des professions, Chambre des métiers et de l'artisanat, etc.) et les organisations féminines		0	Au moins 3	Au moins 2	0	PV des réunions avec les collectivités territoriales, organisations socioprofessionnelles et les organisations féminines
R5 L'accès à la formation professionnelle des jeunes défavorisés a été amélioré via la mise sur pied d'un système de bourses d'études						
H5.1 : Les ressources financières sont mobilisables pour offrir des bourses						
Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)		BL	2014	2015	2016	Sources de vérification (SDV)
IOV 5.1 : chaque année, un fonds de bourses d'études est mis à disposition du programme pour les étudiant(e)s les plus défavorisé(e)s		1	1	1	1	Rapport d'enquête sociale auprès des familles et de leurs revenus, Dossiers des étudiant(e)s boursier(e)s
IOV 5.2 : chaque année, 62 bourses de 300 Euro sont allouées aux jeunes filles		62 bourses	62 bourses	62 bourses	62 bourses	Statistiques du fonds de bourses, taux d'exécution budgétaire (Gesloc) et dossiers de bourses
IOV 5.3 : chaque année, au total, 83 bourses de 300 Euro sont octroyées.		62 bourses	62 bourses	83 bourses	83 bourses	Taux d'exécution budgétaire et dossiers de bourses
R 6 Un système d'orientation professionnelle et de placement en entreprise (stages et emploi) a été mis en place dans chaque centre partenaire						
H6.1 : Des informations pertinentes sont disponibles sur les filières porteuses et l'évaluation des aptitudes et motivations des apprenants est effectuée de manière efficace						
H6.2 : Réceptivité / volonté des entreprises à accueillir des stagiaires						
H6.3 : Structures d'accompagnement pour la création d'activité économique						
Indicateurs Objectivement Vérifiables (IOV)		BL	2014	2015	2016	Sources de vérification (SDV)
IOV 6.1 : D'ici fin 2016, 4950 apprenants annuels sont orientés et leur choix de filière justifié ³		0	1237	2970	4950	Rapports d'activités des cellules d'orientation et d'insertion
IOV 6.2 : D'ici fin 2016, le système de procédures de stage défini et mis en place est respecté par 90% des stages		10%	20%	50%	90%	Rapports d'activités des cellules d'orientation et d'insertion
IOV 6.3 :D'ici fin 2016, le nombre de filles dans les centres concernés est passé à de 715 à 865, soit est passé de 13 à 23%		715	765	815	865	Résultats d'enquête au début de l'année 2
Conditions Préalables	CP1 : Complémentarité clairement précisée avec les programmes des autres coopérations (WBI, BID, le projet Jules Verne et l'ACDI, notamment) - participation du programme APEFE au GSE					
	CP2 : La situation politique et sécuritaire du pays permet la libre circulation et le développement des actions de formation					
	CP3 : Les ressources humaines adéquates sont disponibles					
	Les trois conditions préalables sont réunies.					

³ 5500 entrants en 2011x0.9 = 4950

1.2.5 Budget des coûts opérationnels par rubriques et par résultats

Plan budgétaire PPA 2014-2016 du secteur : insertion socioprofessionnelle des jeunes défavorisés							
07/01/14		2014		2015		2016	
Investissements		265269		0		321269	586538
	Équipements bureautiques		26000				26000
	Équipements informatiques		20000				20000
	Matériel divers		161769			237692	399461
	Frais d'expédition des investissements (emballage,...)		7500			10500	18000
	Bâtiments					73077	73077
	Matériel roulant - véhicules		50000				50000
	Mobilier						0
	Matériel didactique durable						0
Fonctionnement		176077		94877		125377	396331
	Ateliers de planification		1800		1800	1800	5400
	Véhicules		26400		26400	26400	79200
	Séminaires - congrès - forums - assimilés		8000		8000	8000	24000
	Petit matériel		10800		10800	10800	32400
	Communications		7088		7088	7088	21264
	Déplacements locaux & Missions dans le pays partenaire		35109		27909	27909	90927
	Documentation		1000		1000	1000	3000
	Frais d'expédition du fonctionnement		1200		1200	1200	3600
	Loyers et charges locatives						0
	Formation dans le pays partenaire		79200		7200	40700	127100
	Autres charges		2480		480	480	3440
	Ateliers de production		3000		3000		6000
Ressources Humaines		233395		178655		180960	593010
	Personnel local et experts nationaux		109400		61400	61400	232200
	Coopérants et coordonnateurs		112995		115255	117560	345810
	Bourses		11000		2000	2000	15000
Missions Internationales		118557		30224		31892	180673
	Missions Inter. Instruction / Formulation / Recadrage / Contractualisation		7000		7000	7000	21000
	Missions Inter. Mise en œuvre / Appui / Exécution / Suivi tech. et ou scien. / Form		106557		18224	19892	144673

	Missions Inter. Coordination		5000		5000		5000	15000
Evaluations		0		13000		13000		26000
	Evaluation finale						13000	13000
	Evaluation Mi-parcours				13000			13000
	Evaluation Audit financier							0
	Evaluation ex-post							0
Audits		0		0		0		0
	Audit financier							0
Total par année :		793298		316756		672498		1782552
HT101		302765		203468		256165		762398
HT102		206064		105288		87064		398416
HT103		276469				321269		597738
HT104		8000		8000		8000		24000

1.2.6 Description des moyens

Poste budgétaire	Description succincte des moyens
1. Investissements	
1.2 Matériel divers	Equipements de formation et de production pour les différentes filières des centres de formation
1.3 Equipements bureautiques	Imprimantes et photocopieuses pour les centres
1.4 Equipements informatiques	Ordinateurs pour les centres
2. Fonctionnement	
2.2 Véhicules	Frais d'assurance, entretien et carburant
2.3 Petit matériel	Fournitures divers (papier, cartouches imprimantes ...
2.4 Communications	Abonnements internet, téléphone
2.5 Documentation	Ouvrages, revues
2.6 Autres charges	Frais de banque,
2.7 Missions et déplacements locaux	Per diems et fais d'hébergement
2.8 Formations	Formations modulaires dans les centres
2.9 Missions internationales	Des missions internationales sont prévues dans le cadre de R1 et dans le cadre de R2 (appui dans le domaine de l'hôtellerie et dans le domaine de la mécanique automobile). Ces missions sont dans des domaines techniques pointus dont l'Administrateur de Programme et le reste de l'équipe, de profil pédagogie - ingénierie-insertion-gestion scolaire, ne possèdent pas la maîtrise.
2.10 Frais d'expédition des investissements	Du fait de l'isolement géographique d'Haïti, du matériel spécifique doit être commandé à l'extérieur (USA...) via des appels d'offre et nécessite une expédition vers Haïti
3. Personnel	
3.1 Personnel local et experts nationaux	Budget DGD Un Directeur de Programme (DP) (Durée : 3 ans) (2014-2016) ; Budget WBI : Deux assistants techniques nationaux spécialistes de l'orientation et de l'insertion professionnelle (Durée : 2 ans) ; Un assistant technique spécialiste de la gestion scolaire pour assurer l'appui à la gestion et à l'autofinancement des centres (Durée : 2 ans) ; Un assistant logistique ; Une assistante administrative et financière ; Deux chauffeurs et un coursier
3.2 Assistants Techniques Internationaux	Budget DGD : Un Administrateur de Programme (AP) (Durée : 3 ans) (2014 -2016) ; Des missions de courte durée en mécanique automobile et en hôtellerie (Durée : 2 ans) (2014-2015)
4. Frais d'évaluation	
Evaluation externe	Une évaluation externe indépendante en fin de programme,

1.2.7 Analyse des risques

Evaluation du risque					Approche du risque (pour les niveaux de risque élevé et extrême)			Suivi du risque	
Source et nature du risque	Probabilité	Conséquence	Niveau de risque	Impact sur les résultats	Traitement	Resp.	Timing	Resp.	Quand
SNFP - programmes reste inadaptés	2	3	2	R1 R2	Révision des référentiels avec des professionnels des métiers concernés	Experts / formateurs « métier » nationaux et internationaux	2013/2014	DP, AP	2013 / 2015
SNFP - 70 % de travaux pratiques - non respecté	2	3	2	R3	Analyse participatives des freins et problèmes (technique, culturel...) avec les partenaires et préparation d'un plan d'actions et mesures afin de respecter la norme	Experts « métier » nationaux et internationaux		Inspecteurs régionaux	2013 / 2016
SNFP - gestion des centres reste non rigoureuse	2	3	2	R2	Analyse participatives des freins et problèmes (technique, culturel...) avec les partenaires et préparation d'un plan d'actions et mesures spécifiques (formation et suivi supplémentaires...)	DP, AP, assistant en gestion scolaire		AT WBI gestion scolaire	
SNFP - Partenariat APEFE / INFP - y compris indisponibilité des inspecteurs régionaux et mise en réseau des centres inefficace	1	2	2	R4	Suivi des termes de référence pour les inspecteurs et directeurs de centres	INFP		AP, DP	
Système de bourses - clientélisme	2	3	2	R5	Suivi accru du Fonds de bourses - conditions strictes d'octroi des bourses) Elargissement du comité d'octroi pour plus de transparence	CTS, CP, AP, DP	2013/2014	DP, AP	2013 / 2016
Marché de l'emploi - absence de partenariats avec les entreprises	2	3	2	R6	Prendre une série de mesures supplémentaires visant à faire apprécier aux entreprises l'intérêt de la collaboration avec les centres Mobiliser d'autres intervenants opérants dans le secteur économique et de l'emploi	Cellules d'orientation et de placement	2013/2014	3 AT WBI orientation et placement	2013/ 2016
Disponibilité et motivation des personnels des centres insuffisantes (résistance au changement + bas salaires)	2	3	2	R2	Renforcer les capacités de gestion des ressources humaines au niveau des centres	Directeurs et gestionnaires des centres	2013/2014	DP, AP	2013/ 2016

1.2.8 Evaluation

Une évaluation externe indépendante conjointe à mi-parcours, fin-2014, sera réalisée. Elle évaluera l'état d'avancement du programme sur base du degré de réalisation des Indicateurs objectivement vérifiables.

Elle permettra aux acteurs impliqués et, en particulier au Comité de Pilotage, de prendre les meilleures décisions pour l'exécution future du programme, de s'assurer de la qualité et du degré d'atteinte des résultats et, si besoin en est, d'en corriger l'exécution.

Une évaluation externe indépendante en fin de programme, 2 mois avant la clôture du programme, en 2016, sera également réalisée sur base d'un canevas approuvé par la DGD.