



Évaluation du «Projet de formation d’enseignants-
enseignantes pour une éducation adaptée à la
psychologie de l’enfant et de l’adolescent en
Artibonite, Haïti »

Janvier 2021

Évaluation réalisée par :
Rico CHERISTIN, consultant principal
Ulrick JEAN-CLAUDE, consultant assistant

AVERTISSEMENT

Ce rapport est préparé à la demande et pour les besoins d'IEPENH et ses partenaire, dont Eirene Suisse à Genève. Le contenu relève de la responsabilité de l'équipe d'évaluation et ne reflète pas nécessairement les vues d'IEPENH et d'EIRENE SUISSE.

Table des matières

REMERCIEMENT	3
ACRONYMES	4
RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	5
1. INTRODUCTION : HISTORIQUE ET CONTEXTE DU PROGRAMME	9
1.1 But et objectifs de l'évaluation.....	10
1.2 CONCEPTION ET METHODOLOGIE DE L'EVALUATION.....	10
1.2.1 Aperçu de la methodologie de l'évaluation utilisee	10
1.2.2 Outils de collecte et echantillonnage	11
1.3 Analyse des donnees.....	12
1.4 Limitations des donnees et de l'etude d'évaluation	12
2 RESULTATS.....	13
2.1 Pertinence et coherence de l'action.....	13
2.1.1 Pertinence et cohérence en relation avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)	13
2.1.2 Pertinence et cohérence du projet en relation avec les politiques éducatives et les priorités de l'État haïtien.....	14
2.1.3 Pertinence et cohérence du projet en relation avec les attentes des directeurs d'école et des enseignants	14
2.1.4 Pertinence et cohérence du projet au regard du personnel de IEPENH et de Eirene Suisse	15
2.2 EFFICACITE ET EFFICIENCE DE L'ACTION	15
2.2.1 Efficacité	15
2.2.2. Efficience	21
2.3. PARTICIPATION DES PRINCIPAUX ACTEURS LOCAUX.....	22
2.4. DURABILITE ET PERENNITE DES RESULTATS.....	23
2.5. ASPECTS EGALITAIRES : GENRE, EGALITE ET EXCLUSION SOCIALE	24
3 BILAN DE LA PERFORMANCE DES OPERATIONS.....	24
3.1. FACTEURS DE SUCCES	24
3.2. BONNES PRATIQUES	24
3.3. LEÇONS APPRISES.....	25
3.4. CONTRAINTES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET.....	25
3.5. EFFETS NON ATTENDUS DU PROJET	26
4 REFLEXIONS AUTOUR DES QUESTION DE COMMISSION TECHNIQUE DE LA FGC	26
5 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	29
Annexe : Les guides d'entretiens	31

REMERCIEMENT

L'Équipe d'évaluation, constituée de Rico Chérustin, Chef d'Équipe et Ulrick Jean Claude, veut saluer l'aimable et professionnelle collaboration des personnes qui ont participé dans les différentes étapes du processus d'évaluation du projet «Projet de formation d'enseignants-enseignantes pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent en Artibonite, Haïti».

L'équipe veut reconnaître l'appui inconditionnel de Sophie Paychère de EIRENE Suisse qui a pu assurer la coordination entre les différents intervenants locaux et internationaux pour la réussite de cette évaluation.

Nous voulons manifester un remerciement distinct au coordonnateur d'IEPENH, Olson Ovilmar et aux conseillers pédagogiques, Dulia Philostin et Joél Saintiphat qui se sont mis entièrement à notre disposition pour planifier les différentes rencontres avec les groupes cibles retenus. Nous remercions, également, la volontaire Céline Nerestant qui s'est entretenue avec nous et les autres membres du personnel d'EIRENE Suisse qui ont réagi sur la version préliminaire du rapport d'évaluation.

Enfin, nos remerciements se dirigent aux représentants des acteurs étatiques (les inspecteurs du BDS de Verrettes), aux formateurs-trices, aux directeurs-trices d'école, aux enseignants-tes et aux élèves rencontrés lors de cette évaluation, et dont la collaboration ne peut se qualifier que de très efficace pour le bon déroulement de cette activité d'évaluation.

Nous considérons que cette évaluation est le résultat d'une synergie de travail entre tous les acteurs précités.

ACRONYMES

IEPENH	Initiative des Educateurs pour la Promotion de l’Education Nouvelle en Haïti
MENFP	Ministère de l’Education Nationale et de la Formation Professionnelle
EE	Equipe d’Evaluation
ODD	Objectifs de Développement Durables
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
CDE	Convention relative aux droits des enfants
BDS	Bureau de District Scolaire
ITAP	Initiation à la Technologie et aux Activités Productives

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La présente étude est portée sur l'évaluation du « Projet de formation d'enseignants-enseignantes pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent en Artibonite, Haïti ». Ce projet vise, globalement, à améliorer la qualité de l'éducation dans les communes de Verrettes, Liancourt et Lachapelle.

A travers cette démarche, l'équipe d'évaluation se donnait pour principale mission de :

- Évaluer l'efficacité des actions menées dans le cadre de ce projet en fonction des objectifs fixés dans son cadre logique à l'aide des méthodologies appropriées ;
- Mesurer les impacts du projet sur les bénéficiaires directs y compris le système éducatif ;
- Identifier les leçons apprises (autrement dit, analyse des succès, des limites, des échecs et des raisons à cela) et formuler des recommandations pour contribuer au développement de projets futurs ;
- Répondre, également, à deux questions soulevées par la Commission Technique de la FGC qui sont :
 - 1) Mener une réflexion afin de trouver des critères qui permettent de vérifier plus finement les améliorations obtenues suite aux formations données par les enseignants ;
 - 2) Identifier des éléments sur lesquels se baser pour vérifier les indicateurs de l'objectif général du projet (baisse de l'absentéisme et du décrochement scolaire dans les écoles).

Pour réaliser cette mission, l'équipe d'évaluation a adopté la méthode qualitative basée sur les activités de collecte de données suivantes:

- Une revue documentaire des documents et données pertinents pour le projet,
- Une étude qualitative échantillonnée à dessein basée sur des entrevues avec des informateurs clés et des groupes de discussion.
- L'analyse a commencé par une revue documentaire des documents du projet.

Les données collectées proviennent d'une douzaine (12) entretiens individuels, de 9 entretiens collectifs et de 9 focus groupes réalisés auprès d'une soixantaine (60) de participants. En tenant compte des critères d'évaluation adoptés, l'analyse des données a permis de faire les principaux constats et recommandations suivants :

1) Pertinence et cohérence de l'action

Le projet demeure très pertinent et cohérent et les résultats visés sont en étroite relation avec:

- a) le quatrième objectif des ODD qui est d'assurer l'accès de tous à une éducation de qualité ;
- b) les politiques éducatives et les priorités de l'État haïtien en matière qualité de l'éducation;
- c) les attentes des directeurs d'école et des enseignants ;
- d) les priorités des membres du personnel d'IEPENH et d'Eirene Suisse qui reconnaissent que les pratiques d'enseignement de la majorité des enseignants de la zone ne correspondaient pas aux normes de la pédagogie moderne ;

- e) et finalement, les principaux résultats obtenus, jusqu'ici, ont des impacts positifs sur l'amélioration de la qualité de l'éducation dans les zones d'intervention.

2) Efficacité et efficience de l'action

Globalement, les résultats obtenus par le projet peuvent donc être jugés satisfaisants au vu du contexte global de sa mise en œuvre.

Le projet se présente efficient, en raison des contraintes liées au contexte (troubles politiques, taux élevé d'inflation et la COVID 19) ; de bonnes mesures managériales ont, souvent, été prises par l'équipe de gestion du projet pour rester dans le délai et atteindre les objectifs visés.

3) Participation des principaux acteurs locaux

Le mécanisme mis en place pour l'implémentation du projet favorise, globalement, la participation de tous les acteurs locaux, y compris les principaux bénéficiaires.

4) Durabilité et pérennité des résultats

Les résultats des formations sont jugés durables par rapport aux techniques/méthodes utilisées par les formateurs-trices qui favorisent l'apprentissage des participants et le réinvestissement immédiat des notions apprises dans les salles de classe. Le dispositif mis en place pour continuer à former les enseignants-tes au-delà de la durée du projet paraît être très durable également.

5) Aspects égalitaires : Genre, égalité et exclusion sociale

S'il est vrai qu'aucune politique liée à l'intégration systématique des aspects genre, égalité et exclusion sociale n'a été promue lors de l'implémentation du projet, ses résultats ont eu des impacts positifs sur toutes les couches de la population.

6) Facteurs de succès

Les principaux facteurs qui ont favorisé le succès du projet sont:

- Bon ancrage communautaire de l'organisation locale d'implémentation du projet ;
- Les aspects pratiques des formations réalisées ;
- La valorisation du volontariat au service du développement des communautés.

7) Bonnes pratiques

Les bonnes pratiques à retenir de la mise en œuvre du projet sont :

- Gestion efficace des ressources afin d'atteindre les objectifs fixés ;
- Transfert effectif de compétences techniques et administratives à l'organisation locale d'implémentation du projet ;
- Implication des autorités locales du MENFP dans la formation des enseignants ;
- Les méthodes utilisées pour faire la formation des enseignants-enseignantes.

8) Leçons apprises

Les principaux enseignements identifiés sont :

- L'engagement des formateurs-trices impacte les pratiques des enseignants-tes;
- La formation sur les pratiques philosophiques permet aux enseignants-tes de se rendre effectivement compte que les élèves ne sont pas des tonneaux vides ; ils ont eux-aussi des idées, des sentiments de bonheur et de malheur à partager aussi ;
- Certaines matières négligées par les enseignants-tes sont maintenant valorisées grâce aux formations reçues ;

9) Contraintes dans la mise en œuvre du projet

- La situation socio-politique ainsi que la crise de la pandémie de coronavirus a eu des impacts sur les activités scolaires et impacte négativement la mise en œuvre du projet.

10) Effets non attendus du projet

- Plusieurs enseignants ont choisi de faire carrière dans l'enseignement en choisissant d'aller à l'école normale d'instituteurs grâce aux formations reçues de IEPENH ;
- Les certificats remis après les formations constituent un facteur de grande motivation pour les enseignants ;

11) Réflexions autour des questions de la Commission Technique de la FGC

A- Mener une réflexion afin de trouver des critères qui permettent de vérifier plus finement les améliorations obtenues suite aux formations données par les enseignant.es

Ces critères peuvent être :

- 1) Le taux de redoublement à la fin de l'année scolaire au niveau des écoles ;
- 2) L'organisation pédagogique des salles de classe des enseignants-tes formés ;
- 3) L'évaluation de planification et de la préparation des cours par les enseignants-tes ;
- 4) L'observation et l'analyse des séances d'enseignement réalisées les enseignants-tes en salle de classe.

B- Sur quels éléments va-t-on se baser pour vérifier les indicateurs de l'objectif général du projet (baisse de l'absentéisme et du décrochement scolaire dans les écoles) ?

Ces éléments peuvent être :

- 1) Le témoignage des enseignants-tes et directeurs d'école formés ;
- 2) Les rapports de supervision/d'observation ;
- 3) Le niveau d'implication effective des parents dans le fonctionnement des institutions scolaires.

12) Conclusion et recommandations

Les principales recommandations pour la poursuite du programme sont :

- 1) Renforcer le Système de Suivi-Evaluation du projet pour une meilleure gestion des activités de formation;
- 2) Concentrer des efforts dans des réseaux d'écoles où tout le personnel enseignant et les directeurs puissent s'engager à recevoir les formations suivant un programme de formation bien défini ;
- 3) Continuer à renforcer les compétences des formateurs-trices et les conseillers pédagogiques en leadership et gestion de réseau de bénévoles;
- 4) Continuer à renforcer la collaboration avec les inspecteurs de zone dans l'identification des thèmes de formation, la planification et l'animation des sessions de formation ;
- 5) Développer un partenariat avec un réseau d'écoles dans les communes cibles;
- 6) Continuer à renforcer les capacités techniques, administratives et logistiques d'IEPENH ;
- 7) Définir clairement une politique d'intégration de genre et d'inclusion sociale ;
- 8) Mieux définir les indicateurs liés au nombre d'enseignants-tes et directeurs-trices formés.

1. INTRODUCTION : HISTORIQUE ET CONTEXTE DU PROGRAMME

L'éducation comme droit essentiel et vital pour le développement économique, social et culturel de toutes sociétés est garanti à tous les haïtiens et haïtiennes par la Constitution de 1987, amendée en 2012, à l'article 22, qui est détaillé à l'article 32. Haïti a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et la Convention internationale relative aux droits de l'enfant (CDE) qui attestent, également, ce droit.

Cependant, en dépit de ce cadre légal garantissant cette prérogative, Haïti ne parvient toujours pas à mettre en place un système éducatif inclusif et de qualité accordant à tous et à toutes les mêmes chances de réussir et à former de futurs acteurs capables de contribuer réellement au développement socio-économique du pays. Infrastructures et équipements scolaires déficients et défavorables à l'enseignement/apprentissage ; insuffisance de ressources pédagogiques et didactiques ; problème de gouvernance et surtout la qualification insuffisante des enseignants sont, entre autres, les principaux défis du système en question.

Cependant, il est constaté que de nombreuses interventions sont faites pour aider l'Etat et d'autres acteurs du système à travailler à l'amélioration soit de l'accès aux services éducatifs, de la qualité de l'éducation et/ou de la gouvernance du système.

C'est ainsi que depuis 2014, Eirene Suisse offre un appui institutionnel et pédagogique au BDS de la commune de Verrettes. Cet appui vise le renforcement des capacités des inspecteurs et inspectrices pour la prise en charge de la formation des enseignants (h/f) et une meilleure gouvernance du secteur dans la commune. Parallèlement, un appui a été offert à une structure locale devant contribuer à aider au relèvement des défis et barrières liés à l'amélioration des conditions d'enseignement-apprentissage en Haïti. De là, cette Association dénommée Initiative des Educateurs pour la Promotion de l'Education Nouvelle en Haïti (IEPENH) en collaboration avec Eirene Suisse à Genève a développé un «Projet de formation d'enseignants-enseignantes pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent en Artibonite, Haïti » pour une période de trois ans, allant du 01 octobre 2018 au 30 septembre 2021. Un projet qui est appuyé par la Fédération Genevoise de Coopération (FGC), Fribourg Solidaire et les groupes de soutiens des volontaires Carine Maffli et Céline Nerestant.

A moyen et à long terme, ce projet vise à améliorer la qualité de l'éducation dans les communes de Verrettes, Liancourt et Lachapelle. De manière spécifique, le projet compte, d'une part, permettre aux enseignants et aux directeurs (h/f) d'école d'utiliser des principes didactiques et pédagogiques adaptés aux besoins des élèves et d'autre part, outiller les formateurs et formatrices d'IEPENH pour concevoir, organiser et animer des formations devant renforcer les habiletés pédagogiques des enseignants et enseignantes.

C'est globalement dans ce contexte que le présent rapport d'évaluation externe intervient pour rendre compte des résultats de ce projet à IEPENH, l'organisme d'exécution et à ses différents partenaires.

1.1 But et objectifs de l'évaluation

Cette évaluation devra mesurer et rendre compte aux bailleurs, mais aussi au commanditaire des impacts du projet en s'appuyant sur les critères classiques d'évaluation de projet : la pertinence, l'efficacité, les effets et l'impact, ainsi que la durabilité.

Cette évaluation devra permettre, également, de répondre à deux questions soulevées par la Commission Technique de la FGC qui sont :

- 3) Mener une réflexion afin de trouver des critères qui permettent de vérifier plus finement les améliorations obtenues suite aux formations données par les enseignants ;
- 4) Identifier les éléments sur lesquels on se baser pour vérifier les indicateurs de l'objectif général du projet (baisse de l'absentéisme et du décrochement scolaire dans les écoles).

De manière spécifique, la démarche de cette consultation tend à:

- Évaluer l'efficacité des actions menées dans le cadre de ce projet en fonction des objectifs fixés dans son cadre logique à l'aide des méthodologies appropriées ;
- Mesurer les impacts du projet sur les bénéficiaires directs y compris le système éducatif ;
- Identifier les leçons apprises (autrement dit, analyse des succès, des limites, des échecs et des raisons à cela) et formuler des recommandations pour contribuer au développement de projets futurs.

1.2 CONCEPTION ET METHODOLOGIE DE L'EVALUATION

1.2.1 Aperçu de la méthodologie de l'évaluation utilisée

Le processus d'évaluation finale du « Projet de formation d'enseignants-enseignantes pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent en Artibonite, Haïti » s'est déroulé en pleine période de fonctionnement des écoles, soit un mois après l'ouverture des classes pour l'année académique 2020 – 2021. C'était également une période marquée par une crise socio-politique, économique et sécuritaire très instable en Haïti.

Compte tenu de ce contexte, l'équipe d'évaluation (EE) avait adopté une approche d'évaluation adaptée aux réalités de terrain :

- Une mission de terrain dans la commune de Verrettes permettant la collecte des données primaires à travers des groupes de discussions et des entretiens avec des informateurs clés réalisée au cours de la première semaine du mois de décembre 2020 ;
- Des interviews à distance avec une volontaire (sur le plan technique) et une représentante (sur le plan administratif) d'Eirene Suisse ;
- L'analyse documentaire des données quantitatives et qualitatives (rapports, ...).

1.2.2 Outils de collecte et Echantillonnage

Les outils de collecte des données utilisés sont :

- a) Une grille d'analyse des données quantitatives et qualitatives tirées des différents documents soumis par le commanditaire ;
- b) Des guides d'entretiens individuels, collectif et en groupe. Ces guides étaient constitués de questions prenant en compte les critères classiques d'évaluation de projet : la pertinence, l'efficacité, les effets et l'impact, ainsi que la durabilité.

Quant aux participants et participantes à l'évaluation, nous avons collecté des données auprès d'une soixantaine de participants, dont 32 femmes à travers une douzaine d'entretiens individuels, 9 entretiens collectifs et 9 focus groupes.

Nous avons fait le choix d'un échantillon de convenance qui peut parfois nuire à la possibilité de généralisation des résultats obtenus (problème de représentativité), mais dans le cadre de cette évaluation, cela ne représente pas un problème étant donné qu'une large partie des analyses est fondée sur des données issues des entretiens semi-dirigés réalisés individuellement, collectivement et en groupe.

La répartition du nombre d'entretiens individuels semi-structurés et de groupe de discussion qui ont été réalisés dans le cadre de cette évaluation est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1: Echantillon des entretiens réalisés

Groupes de discussion et Participants	
Nombre de Focus Groups	9
Entretiens individuels	12
Entretiens collectifs	9
Nombre de Participants	66
Nombre de participants par sexe	
Participants (Homme)	28
Participants (Femme)	38
Groupes cibles /Parties prenantes	
Parents	6
Elèves	9
Enseignants	32
Formateurs	11
Responsables /gestionnaires du projet	3
Conseillers pédagogiques	2
Inspecteurs	3

1.3 Analyse des données

Le cadre de l'analyse du contenu de l'évaluation s'est basé sur deux types de données :

- 2 **Données secondaires** : La revue documentaire concernée, en premier lieu, la révision des textes de base (documents internes du projet, etc.) ; en second lieu, le recueil sur terrain et la révision des études /évaluations de terrain et autre documentation pertinent auprès des partenaires avec lesquels nous avons pu nous entretenir lors des missions de terrain.
- 3 **Données primaires** : ce sont les données produites par l'équipe des évaluateurs à travers les différentes techniques de collecte des informations utilisées lors de notre mission sur terrain.

L'analyse des données qualitatives a consisté dans la transcription des principaux éléments les plus significatifs issus des interviews, la conception d'une grille d'analyse, la codification et le traitement des informations recueillies.

Ce processus d'analyse de contenu cherche à aboutir à une description objective, systématique et quantitative du contenu des différentes interviews (entretiens de groupe ou d'entretiens individuels) de la façon la plus objective possible et la plus fiable possible par l'EE.

Au début, il consistait à la transformation d'un discours oral en texte, puis à la construction d'un instrument d'analyse pour étudier la signification des propos. Ensuite, à l'analyse du sens du discours, et le rassemblement, ainsi que l'interprétation des similitudes et des différences entre les répondants pour parvenir à une analyse objective et triangulaire. En guise de ce processus, cette analyse a été codifiée selon les critères de l'évaluation adoptés par l'équipe.

L'analyse des données a été réalisée avec une grande rigueur. De cette analyse, ont découlé les grandes conclusions pour identifier les leçons apprises/enseignements (autrement dit, analyse des succès, des limites, des échecs et des raisons à cela) et formuler des recommandations pour contribuer au développement de projets futurs.

1.4 Limitations des données et de l'étude d'évaluation

L'évaluation finale du « Projet de formation d'enseignants-enseignantes pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent en Artibonite, Haïti » s'est appuyée presque exclusivement sur des méthodes de collecte de données qualitatives. De par leur nature, les données qualitatives manquent de représentativité. Dans ce cas, et en raison de contraintes de temps et de logistique, l'équipe d'évaluation n'a pas pu couvrir tous les bénéficiaires et toutes les écoles touchées par le projet dans toutes les 3 communes cibles : Verrettes, Liancour et La Chapelle.

Si l'équipe d'évaluation était consciente d'éviter les biais dans la sélection des écoles étudiées, les conditions logistiques ont rendu impossible la visite de certaines écoles dans les délais impartis pour le travail de terrain. Dans certaines écoles visitées par l'équipe d'évaluation, il n'a pas été

possible de rencontrer toutes les principales parties prenantes. Comme nous l'avons déjà signalé, la mission de terrain coïncidait avec le fonctionnement des écoles, donc, il fallait prendre les précautions nécessaires pour ne pas trop déranger les élèves, enseignants et enseignantes dans leurs activités d'enseignement-apprentissage.

L'équipe d'évaluation est prudente dans son analyse pour séparer les occurrences uniques des tendances généralisables. Certaines constatations, en particulier celles basées sur les anecdotes des répondants (h/f), peuvent être vraies dans certains cas, mais ne sont pas nécessairement représentatives du projet dans son ensemble. Pour atténuer le risque de rapporter des preuves anecdotiques, l'équipe d'évaluation a capturé les constatations qui se produisent avec une fréquence suffisante dans les différentes méthodes de collecte de données pour indiquer qu'elles fournissent des informations utiles sur les opérations et les résultats du projet. Dans les cas où l'EE doit s'appuyer sur des anecdotes plus limitées, ou lorsque l'EE ne peut pas affirmer confortablement que quelque chose de généralisable se produit, cela est rendu explicite.

2 RESULTATS

Dans cette section, nous présentons l'analyse des résultats des données collectées en fonction des différents critères d'évaluation établis.

2.1 Pertinence et cohérence de l'action

Par ces critères d'évaluation, nous cherchons à évaluer la convenance des résultats et des objectifs du « Projet de formation d'enseignants-enseignantes pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent » par rapport au contexte d'intervention. Ils (ces critères) concernent la mesure dans laquelle les objectifs envisagés par le projet répondent correctement aux problèmes identifiés, aux besoins réels, aux attentes des groupes cibles et en adéquation avec les politiques éducatives, les priorités des autorités locales et de l'État haïtien en particulier.

2.1.1 Pertinence et cohérence en relation avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Au regard de l'objectif principal du « Projet de formation d'enseignant pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent en Artibonite » consistant à contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation dans le district de Verrettes, nous pouvons dire que ce projet est très pertinent et cohérent par rapport au quatrième objectif de Développement Durable (ODD) qui est d'assurer l'accès à tous à une éducation de qualité. Ce projet s'inscrit dans la logique visant à éliminer les disparités, en termes de qualité de l'éducation, existant entre les zones rurales et urbaines en Haïti. Car, ce sont dans les zones rurales en Haïti, qu'on trouve

le taux le plus élevé d'enseignants non qualifié, d'élèves sur-âgés, de redoublement et de décrochage scolaire,... dans le système (Trouillot, 2013).

2.1.2 Pertinence et cohérence du projet en relation avec les politiques éducatives et les priorités de l'État haïtien

Le manque de formation notoire du personnel enseignant haïtien est l'une des explications les plus couramment avancées pour expliquer l'échec scolaire ou même le manque d'efficacité interne et externe du système. La compétence et l'expérience des professeurs, base d'une éducation de qualité, laissent toujours beaucoup à désirer, reconnaissent les deux inspecteurs interviewés dans le cadre de cette évaluation. La formation continue des enseignants constitue une grande préoccupation du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), au point que chaque année plusieurs heures de formation sont toujours prévues pour les enseignants ; environ 49 heures dans le calendrier scolaire 2019 – 2020. Le BDS est touché par cette nécessité de former continuellement les enseignants-tes, mais malheureusement, les moyens manquent, soutiennent les inspecteurs. Tout ceci confirme la pertinence de ce projet de formation des enseignants-tes en lien avec les politiques éducatives et les priorités de l'État haïtien, particulièrement, le MENFP et le BDS au niveau local.

Pour un inspecteur de zone que l'EE a interviewé, le projet venait à pied nommé quand la représentante d'Eirene Suisse a intervenu pour apporter son appui à l'Ecole Normale et au BDS de Verrettes parce que dans le district scolaire, l'Etat ne faisait presque rien pour former et renforcer les capacités des enseignants et enseignantes, premier facteur qui peut contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation. Donc pour lui, le projet répond à un besoin évident : la formation des enseignants et enseignantes.

2.1.3 Pertinence et cohérence du projet en relation avec les attentes des directeurs d'école et des enseignants

Les données collectées lors des entretiens réalisés avec les directeurs et enseignants dénotent qu'avant les sessions de formation organisées par IEPENH, le secteur éducatif dans la commune de Verrettes confrontait, entre autres, aux principaux problèmes suivants :

- La violence scolaire ou l'usage du fouet constituait le principal moyen pédagogique utilisé par les enseignants pour faciliter leur enseignement ;
- L'acte d'enseigner était fondamentalement centré sur les enseignants, détenteurs de tous les savoirs ;
- Manque de valorisation du métier de l'enseignement par les enseignants ;
- Les enseignants ignoraient les démarches de présentation d'une leçon en classe ;
- Les évaluations des apprentissages étaient perçus par les enseignants comme un moyen pour piéger les élèves ;
- Les enseignants n'avaient aucune notion leur permettant d'interpréter les comportements des élèves et ne savaient pas comment adapter leurs cours par rapport aux caractéristiques des enfants (psychologie des enfants) ;

- L'enseignement se limitait aux matières traditionnelles ou conventionnelles.

Nous rapportons, textuellement, les propos de plusieurs directeurs d'école interviewés « *Les thèmes retenus pour les formations sont toujours bien choisis et les enseignants avaient besoin de ces formations* ».

Ce sont, entre autres, les principaux éléments évoqués qui prouvent que ce projet était très pertinent et cohérent par rapport aux attentes des directeurs d'école et des enseignants interviewés dans le cadre de ce processus d'évaluation.

2.1.4 Pertinence et cohérence du projet au regard du personnel de IEPENH et de Eirene Suisse

Les conditions de travail en milieu scolaire dans les communes de Verrettes, Liancourt et La Chapelle particulièrement, sont exécrables reconnaissent, à l'unanimité les membres du personnel de IEPENH et de Eirene Suisse interviewés. Les pratiques d'enseignement de la majorité des enseignants de la zone ne correspondaient pas aux normes de la pédagogie moderne : absence de planification et de préparation des leçons, enseignement abstrait, ... Malgré l'adoption de la loi de 2001 interdisant le recours aux châtiments corporels au sein de la famille et des écoles, ceux-ci étaient, de plus en plus, appliqués pour obtenir la soumission et le silence des élèves. Ils évoquent, également, la limite des connaissances en psychologie de l'enfant des enseignants.

Ce sont, également, quelques éléments évoqués par l'unanimité des membres du personnel d'IEPENH et d'Eirene Suisse interviewés qui prouvent la pertinence et la cohérence du projet.

De tout ce qui précède, nous pouvons conclure que le projet a été, globalement, très pertinent par rapport au contexte de conception et d'implémentation. Il répondait aussi aux attentes des principaux bénéficiaires ciblés.

2.2 Efficacité et efficience de l'action

2.2.1 Efficacité

Le critère d'efficacité a été appliqué dans cette évaluation pour mesurer le degré d'atteinte de l'objectif général en fonction des résultats attendus, c'est une approche basée sur l'évaluation des résultats obtenus pour l'accomplissement du but marqué par le projet. L'efficience mesure la relation entre la qualité et la quantité des ressources utilisées pour atteindre les résultats escomptés. Pour ce critère, nous avons focalisé l'attention sur les aspects liés à la gestion, à savoir le rendement par rapport aux coûts, le calendrier des activités et le modèle de gestion.

A cet effet, nous allons examiner les quatre (4) principaux résultats visés par ce projet, à savoir :

- 1000 enseignants sont formés à des nouvelles techniques pédagogiques
- 100 écoles ont été supervisées par les conseillers pédagogiques de l'IEPENH en vue d'y améliorer les pratiques

- Les collaborateurs de l'IEPENH et du BDS ont acquis les outils et compétences pour les inclure dans leurs pratiques et peuvent former à leur tour.
- L'IEPENH est en position de mener ses activités avec une implication minimale des volontaires

1) 1000 enseignants sont formés à des nouvelles techniques pédagogiques

Au cours des entretiens réalisés avec les différents acteurs rencontrés et l'analyse documentaire réalisés à travers la lecture des différents rapports d'activités déjà exécutés, nous avons relevé un ensemble de thèmes qui sont déjà abordés dans les sessions de formation réalisées. Ce sont, entre autres : Planification pédagogique ; la rentrée ; les pratiques philosophiques ; le traumatisme ; l'approche par compétence ; la docimologie ; les techniques et méthodes d'enseignement ; l'éducation à la sexualité ; l'enseignement de la communication orale ; psychologie des enfants ; les styles d'apprentissage ; ...

Ces formations reçues ont opérés des changements assez significatifs dans les pratiques d'enseignements des enseignants-tes en facilitant davantage la participation des apprenants comme principaux acteurs de leur apprentissage. Parmi les changements notés dans les entretiens réalisés avec les enseignants-tes, les directeurs-trices d'école et les conseillers pédagogiques d'IEPENH, nous mentionnons :

- Diminution considérable de l'utilisation du fouet dans les écoles. Dès l'ouverture des classes, les enseignants construisent avec leurs élèves des règles de vie qui permettent de régulariser les écarts de comportement et maintenant la discipline dans les salles de classe ;
- Enseignement-apprentissage centré davantage sur les apprenants que sur les enseignants par l'utilisation des matériels concrets dans l'enseignement et la variation des techniques d'enseignement, tels ; jeu de rôle, simulation/pratique. Une enseignante interviewée rapporte que pour elle au départ cela a été un choc à la première à laquelle elle a participé. On avait mis les participants et participantes en situation de jouer, d'aller réaliser des activités dans la rue. Au fur et à mesure elle a compris que ce sont les méthodes nouvelles de formation et d'enseignement ;
- Les apprenants sont plus habiles à prendre la parole et à participer dans leur processus d'apprentissage ;
- Les salles de classe sont décorées avec des matériels qui facilitent l'apprentissage des élèves et l'emploi du temps qui guide l'enseignant et qui permet à ce dernier de prendre en compte les différentes matières du curriculum ;
- Les items d'examens (d'évaluation des apprentissages) sont élaborés pour évaluer les acquis enseignés mais non pour piéger les apprenants ;
- De plus en plus d'enseignants arrivent à mieux connaître leurs élèves, leurs réactions, leur développement, ...afin d'en tenir compte dans leurs interventions ;
- Des matières souvent négligées, telles : les mathématiques, la communication orale, la sexualité, la protection de l'environnement, l'Education Esthétique et Artistique (EEA) et

l'Initiation à la Technologie et aux Activités Productives (ITAP) sont maintenant enseignées par les enseignants.

Ce sont, entre autres, quelques changements opérés dans les pratiques d'enseignement des enseignants évoqués par les interviewés suite aux 45 journées de formation (séminaires) et 27 demi-journées d'ateliers pédagogiques déjà réalisés au profit d'environ 882 enseignants et directeurs d'école.

Nous réalisons que le projet est efficace par rapport à ces impacts reconnus par les principaux bénéficiaires des formations. L'EE a constaté que les acteurs interviewés (parents d'élèves, directeurs et directrices d'écoles, enseignants-tes, inspecteurs du BDS et des élèves eux-mêmes) soutiennent, à l'unanimité, que les formations ont atteint leurs objectifs qui sont de renforcer les capacités des enseignants-tes sur la nouvelle façon d'enseigner et de gérer les classes. Tous les acteurs ont témoigné des changements constatés en ce sens. Les élèves, d'une école communautaire de Liancourt, ont témoigné avec joie comment leurs professeurs-res n'utilisent plus le fouet à l'école. Toutefois, nous réalisons que tous les enseignants-tes n'ont pas suivi les mêmes sessions de formation ; c'est-à-dire, ils n'ont pas tous – tes le même profil en terme de formations suivies.

2) 100 écoles ont été supervisées par les conseillers pédagogiques de l'IEPENH en vue d'y améliorer les pratiques

La supervision pédagogique est l'un des moyens efficace permettant de justifier la mise en pratique des notions apprises en formation, mais c'est l'occasion de renforcer les compétences des enseignants en situation d'enseignement.

A l'unanimité, les enseignants et les directeurs d'école interviewés avouent avoir accueilli favorablement les visites de supervision pédagogiques souvent réalisées par les conseillers pédagogiques d'IEPENH. Ces visites, disent-ils, les aident à améliorer leurs pratiques d'enseignement, car, elles terminent toujours par une rencontre entre le superviseur, dans sa démarche d'entre-aide, d'encadrement et d'évaluation, et le supervisé pour faire le point sur la séance supervisée. Les points forts sont notés et les points à améliorer sont discutés et des engagements sont souvent pris.

Les progrès réalisés par les enseignants après chaque formation et certains thèmes pour les formations sont souvent identifiés lors des visites de supervision déjà réalisées dans une cinquantaine d'école dans le cadre du projet, nous ont confié les conseillers pédagogiques. Ce sont également des moments importants pour fournir un accompagnement individualisé à chaque enseignant-te en fonction des lacunes identifiées, ce qui n'est pas souvent évident lors des séances de formation. « *Non seulement, les enseignants sont sensibilisés sur certaines pratiques, notre présence lors des visites de supervision les incitent à les appliquer dans leur salle de classe* », avance un conseiller pédagogique.

3) Les collaborateurs de l'IEPENH et du BDS ont acquis les outils et compétences pour les inclure dans leurs pratiques et peuvent former à leur tour.

Bien avant ce projet, Eirene Suisse était venu en appui au BDS de Verrettes. Ce projet s'inscrit dans une logique de continuité des collaborations avec le BDS. L'EE a pu remarquer, lors des interviews avec les inspecteurs du BDS, que ces derniers sont relativement équipés techniquement pour exécuter leurs tâches. Ils ont une très bonne connaissance du terrain et du travail à faire ; malheureusement, ils n'ont pas les moyens logistiques nécessaires mis à leur disposition pour répondre aux exigences de leur fonction. Comme relais à cette défaillance, nous avons qualifié de très positive la confiance du BDS placée dans le travail réalisé par IEPENH dans la communauté.

Quant aux collaborateurs de IEPENH, nous trouvons qu'ils sont techniquement assez bien outillés pour développer des outils, modules de formation et pour animer des sessions de formation au profit des enseignants-tes.

4) L'IEPENH est en position de mener ses activités avec une implication minimale des volontaires

IEPENH est le partenaire local qui assure la mise en œuvre du projet avec le support technique de deux volontaires d'Eirene Suisse. Sur le plan administratif, un cadre d'Eirene Suisse est également sur place pour renforcer les capacités organisationnelles d'IEPENH. Sur le plan technique, les membres d'IEPENH ont développé des capacités techniques les habilitant à planifier et réaliser, sans grande difficulté, des sessions de formation sans l'aide directe des volontaires depuis septembre 2019.

En somme, les réalisations de ce projet sont, jusqu'ici, très efficaces par rapport aux objectifs et résultats visés. Des données collectées permettent de faire les trois considérations suivantes en tant que projet d'éducation :

- 1) Sur le plan d'accessibilité de l'offre éducative, de manière générale, cette activité réalisée ne contribue pas directement à augmenter de manière quantitative l'offre d'éducation dans la commune de Verrettes. L'équipe d'évaluation reconnaît d'ailleurs que ce n'était pas l'objectif du projet
- 2) Sur le plan de la qualité de l'offre éducative, des environnements favorables à l'enseignement-apprentissage ont été créés. Tous les enseignants rencontrés avouent que leurs pratiques d'enseignement se sont considérablement améliorées. Ce constat est confirmé par les directeurs d'écoles et les conseillers pédagogiques interviewés. Lors de nos visites surprises dans certaines salles de classe, nous avons également observé l'organisation physique des salles, la disposition des tables/chaises, la décoration... qui prouve, en quelque sorte, un certain niveau de professionnalisme des enseignants.
- 3) Sur le plan de la gouvernance, les inspecteurs interviewés se sentent soulagés-es des interventions de IEPENH qui, d'une part, contribuent à la qualification du personnel enseignant de district scolaire et d'autre part, facilitent leur travail de supervision.

« *Quand le professeur est formé, on se sent plus à l'aise de lui faire des remarques lors d'une visite de supervision* », nous a confié un inspecteur du BDS interviewé. La grande majorité des enseignants formés, selon les données collectées, établit leur planning, leur emploi du temps en fonction des disciplines à enseigner dans le curriculum et ils les affichent dans leur salle de classe. Cet indicateur prouve un certain degré d'application du programme du Ministère dans les écoles et le respect du nombre d'heures minimal d'enseignement pour chaque matière.

Synthèse des propos des différents acteurs par rapport à l'efficacité/efficience du projet

Conformément aux objectifs du « Projet de formation d'enseignant pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent en Artibonite, Haïti » les résultats suivants ont été atteints:

- 1- 45 journées (séminaires) de formations et 27 demi-journées pédagogiques réalisées
- 2- Environ 882 enseignants et directeurs d'école sont formés ;
- 3- IEPENH compte actuellement 11 formateurs diplômés, 9 formateurs en attente d'évaluation et 13 nouveaux formateurs en formation ;
- 4- Une soixantaine d'écoles sont supervisées par les conseillers pédagogiques.

Les propos recueillis des différents acteurs interviewés, dans le cadre du processus d'évaluation, nous ont permis de présenter cette synthèse :

➤ **Du partenaire international**

- Le budget alloué au programme correspond au coût des activités prévues, cependant, la montée de l'inflation et les dernières variations du taux change posent parfois des soucis ;
- Les tensions politiques, troubles sociaux du pays et la pandémie de coronavirus ont entraîné des retards et des difficultés importantes, surtout d'ordre psychologiques chez les enseignants, dans la mise en œuvre des actions de formation ;
- Bonne performance technique et engagement du partenaire local dans la mise en œuvre des activités de formation ;
- Par rapport à la philosophie du partenaire international, le mode de pilotage mis en place pour gérer le projet est efficace par rapport aux objectifs poursuivis.

➤ **Des conseillers pédagogiques**

- La compétence et l'engagement de l'équipe de formateurs bénévoles constituent un atout majeur à la mise en œuvre du projet ;
- Plus de 70% des enseignants mettent en application des notions acquises lors des sessions de formation et d'importants changements sont observés dans les pratiques des enseignants formés ;

➤ **Des directeurs d'école**

- Le projet a été accueilli favorablement par tous les directeurs d'école qui ont souvent délégué des enseignants dans les sessions de formation du projet ;
- Les formations de IEPENH répondent à un besoin réel de formation continue des enseignants ;
- D'importants changements sont observés dans les pratiques des enseignants formés et l'utilisation de fouet, la violence diminue considérablement à l'école ;
- Les formations facilitent un échange constant entre les directeurs d'école.

➤ **Des enseignants**

- Les intervenants, les méthodes utilisées pour les formations, la durée des formations et l'ambiance d'apprentissage créée lors des formations sont jugés très satisfaisants ;
- Les visites de supervision des conseillers pédagogiques de IEPENH sont accueillies favorablement par les enseignants et aident à l'amélioration des pratiques d'enseignement ;
- Les formations permettent aux enseignants de mieux comprendre les apprenants, leur comportement en vue de mieux les accompagner dans leur processus d'apprentissage ;
- Les certificats remis après les formations sont une source de motivation pour les participants ;
- Les méthodes de formation de IEPENH sont grandement appréciées. Pour les enseignants et enseignantes, il n'est pas difficile pour eux (elles) d'appliquer la nouvelle façon d'enseigner puisqu'ils et elles ont été formés par ces mêmes méthodes.

➤ **Des autorités locales (BDS) :**

- Les formations sont réussies parce qu'elles tiennent compte des programmes de l'état, du curriculum, les besoins des enseignants ;
- Les inspecteurs du BDS sont très satisfaits des réalisations du projet. Leur niveau de satisfaction par rapport à l'atteinte des résultats du projet est autour des 90%. Car, les réalisations du projet ont facilité l'application de la politique du gouvernement en matière de qualité de l'offre d'éducation dans le district scolaire.

➤ **Des élèves**

- Grande joie exprimée par les élèves parce que leurs enseignants/tes utilisent très rarement le fouet à l'école ;
- Leurs enseignants utilisent des matériels qui facilitent leur compréhension des notions enseignées.

➤ **Des formateurs d'IEPENH**

- Les formateurs-bénévoles d'IEPENH qui sont aussi des enseignantes dont la plupart sont formés en Sciences de l'Education ou à l'Ecole Normale de Verettes sont unanimes à reconnaître les changements que la formation reçue a apportés dans leur vie professionnelle et personnelle. L'une des formatrices a déclaré : « *Je peux dire que l'un*

des changements majeurs que ce projet a apporté en moi comme enseignante est le fait de me considérer maintenant comme un guide pour les élèves. Avant l'enseignant se comportait comme quelqu'un qui connaît tout, comme si les élèves étaient des tonneaux vides, que ce l'enseignant qui peut tout faire. Avec la formation reçue d'IEPENH, dans les écoles on voit les professeurs qui guident, qui donnent des orientations aux enfants pour faciliter leur apprentissage »

Globalement, les résultats obtenus par le projet peuvent donc être jugés satisfaisants au vu du contexte global de sa mise en œuvre.

2.2.2. Efficience

L'efficience mesure la relation entre la qualité et la quantité des ressources utilisées pour atteindre les résultats escomptés. Pour ce critère, nous avons focalisé l'attention sur les aspects liés à la gestion, à savoir le rendement par rapport aux coûts, le calendrier des activités et le modèle de gestion.

➤ Aspect financier

Le coût total du projet s'élève à CHF 206'777 qui sont financés Eirene Suisse au travers de bailleurs suisses.

Suite à l'analyse des données collectées sur le terrain, nous pouvons dire que le budget prévu pour la mise en place de cette action est qualifié d'acceptable. Toutefois, il y a lieu de souligner que les variations du taux d'inflation par rapport à la date du démarrage du projet à la période de cette évaluation ont eu des impacts sur certains coûts, tels : les salaires du personnel de terrain,...

➤ Cadre logique et le respect des calendriers et des résultats préétablis

Le document de formulation initiale du projet propose un calendrier de 36 mois pour la mise en œuvre des différentes activités de cette action. Le projet a commencé officiellement en octobre 2018 pour prendre fin en septembre 2021.

Du point de vue de l'équipe d'évaluation, la durée du projet était suffisante pour implémenter les différentes actions programmées. Toutefois, les troubles politiques, la situation sécuritaire du pays et la pandémie de coronavirus ont occasionné le dysfonctionnement des activités scolaires pendant une certaine période.

En dépit de nombreux retards liés à ces périodes difficiles, nous avons réalisé que l'équipe de projet avait pris les bonnes mesures managériales nécessaires pour combler, dans une certaine mesure, les retards.

➤ Efficience en termes de modèle de gestion.

Dans sa globalité, la valorisation du projet est assez positive : l'initiative a identifié des besoins apparents, elle est gérée correctement, les résultats sont bien planifiés pour pouvoir les atteindre dans le délai préconisé par le projet, mais nous notons des retards démesurés dans la réalisation de certaines activités du projet, tel que précisé antérieurement.

Le modèle de gestion du projet, repose sur une vraie complémentarité et surtout un transfert de compétences entre le partenaire technique/financier et l'organisation locale d'exécution.

En dépit de tout, nous avons remarqué que le projet a permis aussi d'établir des contacts, plus ou moins, fluides avec les acteurs étatiques du système éducatif au niveau local.

Nous concluons que le projet se présente moyennement efficient, en raison des contraintes liées au contexte (troubles politiques, taux élevé d'inflation et la COVID 19), ayant entravé le bon déroulement des activités planifiées au cours de son exécution. On reconnaît, toutefois, que les mesures souvent immédiates prises par l'équipe de projet, afin de mobiliser l'équipe de formateurs et les fonds suffisants pour aboutir aux résultats escomptés s'inscrivaient dans le cadre de bonnes mesures managériales prises par l'équipe pour rester dans le délai et atteindre les objectifs fixés.

2.3. Participation des principaux acteurs locaux

L'équipe d'évaluation a évalué ce critère en vue de prendre en compte et analyser la valeur ajoutée des acteurs locaux dans la mise en œuvre de ce projet, notamment pour identifier dans quelle mesure la contribution des acteurs locaux à la réalisation des activités a permis une meilleure appropriation des résultats et analyser le niveau de perception des acteurs locaux, en particulier institutionnels, sur la pertinence du projet.

Sur la base des données collectées, nous pouvons dire que la participation des acteurs locaux est diversement appréciée dans la conception et la mise en œuvre du projet. Au niveau du BDS, bien que les inspecteurs sont, unanimement, appréciés et se sont appropriés des activités du projet, l'un d'entre eux estime que le BDS n'est pas suffisamment impliqué dans l'identification des besoins de formation et dans la planification des sessions de formation.

Quant aux enseignants et aux directeurs d'école, principaux bénéficiaires du projet, l'EE dénote qu'ils s'en approprient entièrement des réalisations du projet. Pas un seul enseignant rencontré et interviewé n'a cessé d'exprimer sa gratitude envers IEPENH pour les différentes sessions de formation tenues. Toutefois, ils (enseignants et directeurs) avouent que les thèmes de formation sont généralement choisis par les responsables ; des choix qu'ils estiment corrects et répondant à leurs besoins.

L'EE souligne le fait par le projet d'exiger une contribution financière des enseignants et enseignantes pour la restauration comme un facteur important et qui sort de l'ordinaire. En général, les groupes cibles hésitent sinon refusent de contribuer à rien financièrement quand il s'agit d'un projet, on veut toujours de l'assistanat à 100%. Cette expérience de IEPENH dénote non seulement qu'on peut renverser la tendance mais aussi prouve encore le degré de satisfaction pour la formation fournie par IEPENH et la motivation de enseignants et enseignantes à investir pour se former, pour renforcer leurs capacités. C'est aussi une forme de participation appréciable des acteurs.

2.4. Durabilité et pérennité des résultats

La durabilité/pérennité évalue les possibilités de maintenir, au fil de temps, les effets positifs générés par le projet ainsi que la capacité des bénéficiaires et des parties prenantes locales pour les maintenir au-delà de l'achèvement du projet.

L'EE évalue les impacts de ce projet sous deux angles : 1) les résultats des formations en termes de changements durables opérés dans les pratiques des enseignants et 2) le dispositif mis en place pour continuer à former les enseignants au-delà de la durée du projet.

L'analyse présentée ci-dessous prend en compte essentiellement des propos recueillis lors des entretiens et focus groupes réalisés avec les différents acteurs ainsi que des observations réalisées lors des visites d'observation proprement dites.

A. Durabilité des résultats des formations réalisées

Les données (déclarations) combinées collectées auprès des conseillers pédagogiques, formateurs et des directeurs d'école permettent d'estimer que la majorité des enseignants formés mettent en pratique les notions acquises lors des sessions de formation. De leur côté, la majorité des enseignants interviewés avouent tout mettre en pratique et ceci de manière durable. Nous rapportons textuellement les propos partagés par plusieurs enseignants interviewés : *« Le fait que nous mettons rapidement les formations en pratique, les connaissances nous resteront pour la vie. Nous créons, en classe, les mêmes ambiances créées par les formateurs lors des sessions de formation. Ensuite, les stratégies utilisées par les formateur (les jeux ,.....), nous aident à mémoriser facilement les notions et à les mettre rapidement en pratique avec les élèves sans avoir besoin de les étudier avant ».*

Les conseillers pédagogiques avancent d'autres aspects constatés qui justifient la durabilité des résultats des formations réalisées. Il s'agit du plaisir, l'envie manifesté par les enseignants pour les sessions de formation, les appréciations des parents, leur motivation exprimée pour faire carrière dans l'enseignement. Lors des visites de supervision, l'inspecteur de zone interviewé et les conseillers pédagogiques confirment avoir noté que les enseignants mettent effectivement en pratique les notions acquises lors de sessions de formation.

L'EE a, cependant, identifié quelques enseignants qui expriment, certes, leur volonté de mettre en pratique les notions, mais ils n'arrivent pas à imposer leurs nouvelles pratiques d'enseignement à leur directeur ou à leurs collègues qui ne sont pas formés.

Globalement, nous avons trouvé que les résultats des formations réalisées sont durables, d'autre en plus, la majorité des enseignants interviewés avouent que ce sont les formations de IEPENH qui les ont motivées à faire leurs études initiales dans l'enseignement à l'école normale et à faire carrière dans l'enseignement. Selon les témoignages de plus d'un, ils estiment également que les formations reçues les aident à mieux gérer leurs propres enfants

Aussi, divers acteurs interviewés confirment une réduction appréciable de la violence (utilisation du fouet) à l'école. Les groupes d'enfants que nous avons rencontrés déclarent que depuis

quelques temps leurs enseignants prennent le temps de leur parler, de les mettre en punition autre que de les frapper d'une quelconque manière.

B. Le dispositif de formation mis en place

Pour préparer et animer les sessions de formation, IEPENH a mis en place un processus de certification de formateurs. Ils sont aujourd'hui une quarantaine de formateurs environ. Ils se sont mis bénévolement au service de leur communauté. Les conseillers pédagogiques ont une très bonne représentation par rapport à leur performance, toutefois, ils expriment leur crainte de les perdre à cause de leur éternel statut de bénévolat. Nous avons également remarqué que des dispositions sont prises pour continuer la certification/diplomation d'autres formateurs.

L'EE juge très durable cette stratégie moyennant de prendre des mesures nécessaires pour fidéliser les formateurs et agir continuellement sur leurs performances.

2.5. Aspects égalitaires : Genre, égalité et exclusion sociale

Dans le cadre de l'exécution de ce projet, nous n'avons pas retracé l'application stricte d'une politique d'équité de genre, c'est-à-dire, aucune politique liée à l'intégration systématique des aspects genre, égalité et exclusion sociale n'a été promue lors de l'implémentation du projet. Toutefois, nous pensons que les résultats ont eu des impacts positifs sur toutes les couches de la population : nous avons identifié des hommes et des femmes comme conseillers pédagogiques, comme formateurs, comme enseignants ayant bénéficié les sessions de formation. Les élèves, l'une des catégories des bénéficiaires, sont également constitués de filles et de garçons.

Nous devons aussi souligner que le fait de rencontrer plus d'enseignantes qui ont bénéficié des activités du projet, notamment la formation, ne signifie pas forcément que le projet a mis une emphase sur la problématique de genre dans son exécution car la réalité est qu'aux niveaux préscolaire et fondamental, on retrouve plus d'enseignantes que d'enseignants.

3 BILAN DE LA PERFORMANCE DES OPERATIONS

3.1. Facteurs de succès

Les facteurs qui ont favorisé le succès du projet sont notamment :

- Bon ancrage communautaire de l'organisation locale d'implémentation du projet. Par son professionnalisme, l'IEPENH a beaucoup séduit le personnel enseignant de la commune de Verettes et des zones environnantes ;
- Les aspects pratiques des formations réalisées : tous les enseignants en parlent ;
- La valorisation du volontariat au service du développement des communautés.

3.2. Bonnes pratiques

Les bonnes pratiques à retenir de la mise en œuvre du projet sont :

- Gestion efficace des ressources afin d'atteindre les objectifs fixés ;
- Transfert effectif de compétences techniques et administratives à l'organisation locale d'implémentation du projet ;

- Effort mis pour impliquer les autorités locales du MENFP dans la formation des enseignants ;
- Lors des séminaires, des formateurs bénévoles s'engagent entièrement pour motiver les participants et leur permettre de donner du sens à leur métier d'enseignant ;
- Le leadership dégagé pour maintenir un lien de solidarité fort entre les membres de l'équipe de IEPENH et des formateurs.
- Les méthodes utilisées pour animer les sessions de formation des enseignants-enseignantes. Tous les enseignants (h/f) rencontrés ont vanté les mérites des méthodes d'apprentissage. Les formateurs et formatrices de IEPENH ont fait/pratiqué avec les enseignants en formation ce qu'on leur demande/enseigne de faire avec les enfants en salle de classe (enseignement participatif, apprentissage interactif). C'est du Learning by Doing.

3.3. Leçons apprises

A la lumière de l'analyse des résultats du projet, plusieurs éléments d'enseignements ont été identifiés :

- La manière, le soin mis par l'équipe de formateurs pour préparer les formations impacte sérieusement les pratiques des enseignants et les invite à tout répliquer avec leurs élèves ;
- Suite à la formation reçue sur les pratiques philosophiques avec les élèves, les enseignants se rendent effectivement compte que les élèves ne sont pas des tonneaux vides. Ils ont eux-aussi des idées, des sentiments de bonheur et de malheur à partager aussi. Un enseignant a partagé une expérience extraordinaire vécue avec ses élèves lors d'une séance philosophique. Il s'agit de demander aux élèves de dire tout ce que leurs parents ont fait de bien pour eux et une chose qu'ils n'ont pas appréciée. Un élève a eu le courage de dire que ses parents ont fait plein de chose de bien pour lui, mais il y a un fait emprunté de violence qu'il n'oubliera jamais. Son papa l'a châtié innocemment. Il a tout raconté au groupe et finalement, il avoue qu'il se sentirait soulager si son papa lui présenterait des excuses. C'était une scène très émouvante pour l'enseignant ;
- À cause d'un manque de formation, certains enseignants avaient négligé l'enseignement de certaines disciplines, telles : la géométrie, la géographie et l'ITAP, Les formations de IEPENH transfèrent les compétences et le goût de l'enseignement de ces matières aux enseignants ;
- Certains enseignants ont été victimes de la violence, soit dans leur famille ou en grandissant, mais ils ne se rendaient pas vraiment compte quand une personne leur fait subir de la violence et quand ils ont, eux-mêmes, fait la violence sur une personne. Les formations d'IEPENH les aident à mieux traiter les personnes autour d'eux.

3.4. Contraintes dans la mise en œuvre du projet

Les principales contraintes enregistrées lors de l'exécution du projet sont :

- La situation socio-politique ainsi que la crise de la pandémie de coronavirus a eu des impacts sur les activités scolaires.

3.5. Effets non attendus du projet

Les effets non attendus relevés du projet sont plutôt positifs, ce sont :

- Plusieurs enseignants ont choisi de faire carrière dans l'enseignement en choisissant d'aller à l'école normale d'instituteurs grâce aux formations reçues de IEPENH ;
- Les conseillers pédagogiques de IEPENH sont considérés comme des inspecteurs dans la commune ; on les nomme « inspecteurs » à cause de leur présence et de leur implication ;
- Les certificats remis après les formations constituent un facteur de grande motivation pour les enseignants ;
- Grâce aux formations de IEPENH, les enseignants titulaires accueillent mieux des stagiaires dans leur salle de classe ;

4 REFLEXIONS AUTOUR DES QUESTION DE COMMISSION TECHNIQUE DE LA FGC

C- Mener une réflexion afin de trouver des critères qui permettent de vérifier plus finement les améliorations obtenues suite aux formations données par les enseignant.es

La formation continue des enseignants vise principalement leur perfectionnement professionnel dans le but de faciliter, dans de meilleures conditions pédagogiques, l'enseignement-apprentissage de leurs apprenants. En fait, pour les enseignants, la formation continue aide, entre autres, à l'actualisation de leurs connaissances dans une matière, pour tenir compte des progrès récents ; à l'adaptation de leurs compétences, attitudes et approches à la lumière de l'évolution des techniques et des objectifs de l'enseignement, du nouveau contexte et des dernières recherches en matière d'éducation ; à échanger avec d'autres enseignants sur les pratiques professionnelles ; améliorer l'efficacité des plus faibles et à améliorer la réflexion pédagogique et les pratiques en classe.

Quant aux apprenants, les impacts de la formation continue des enseignants contribuent, entre autres, à améliorer : leur implication dans leur processus enseignement-apprentissage tout en étant devenus les principaux acteurs de leur apprentissage ; leur relation avec leurs enseignants ; leur performance scolaire : augmentation du taux de réussite aux examens. Au-delà de l'amélioration des compétences scolaires, le perfectionnement des enseignants peut également contribuer à transmettre certaines valeurs aux apprenants comme de futurs citoyens engagés, responsables et épanouis.

Fort de ces considérations, l'équipe d'évaluation pense que les critères qui permettent de vérifier plus finement les améliorations obtenues suite aux formations données aux enseignant.es, dans le cadre de ce projet, sont essentiellement :

- 1) Le taux de redoublement à la fin de l'année scolaire : une comparaison du taux de redoublement au niveau des classes durant les cinq dernières années pourrait donner des indications sur les impacts des formations reçues par les enseignants ;
- 2) L'organisation des salles de classe : au cours de ce processus d'évaluation, nous avons eu la chance de visiter certaines salles de classe. La disposition des élèves (en demi-cercle), l'affichage de l'emploi du temps, des règles de vie et de certaines planches pédagogiques réalisées par les enseignants constituent des indicateurs d'améliorations obtenues par les formations réalisées ;
- 3) Planification et préparation des cours : lors de leurs visites de supervision, les conseillers pédagogiques et les inspecteurs interviewés témoignent que la démarche pédagogique utilisée par les enseignants pour la présentation des leçons confirme, également, des améliorations obtenues suite aux formations reçues ;
- 4) L'observation et l'analyse des séances d'enseignement réalisées par les enseignants en salle de classe : pour cela, on doit élaborer une grille d'observation simple avec des critères de performance préexistants et bien définis qui prendraient en compte la maîtrise du contenu à enseigner, la méthode utilisée pour susciter la participation des élèves et la gestion de la classe (l'enregistrement vidéo de la séance peut faciliter cette analyse de pratiques).

D- Sur quels éléments va-t-on se baser pour vérifier les indicateurs de l'objectif général du projet (baisse de l'absentéisme et du décrochement scolaire dans les écoles) ?

La baisse de l'absentéisme et du décrochement scolaire dans les écoles sont les principaux indicateurs de l'objectif général du projet. Il est important de souligner que ces deux indicateurs ne sont pas des phénomènes uniformes et homogènes dans le système éducatif haïtien. Ils sont souvent le résultat d'une combinaison de facteurs de risques internes et externes à l'École. Par ailleurs, ils ont de lourdes conséquences, soit à court et à long terme, sur l'avenir des enfants. Par exemple, l'absentéisme est considéré comme étant l'un des phénomènes à la base des déperditions scolaires ; c'est une sorte d'inconduite, un manquement à l'obligation scolaire qui peut entraver la réussite scolaire.

Nos connaissances du contexte haïtien et les échanges avec les différents acteurs rencontrés dans le cadre de ce processus d'évaluation nous ont permis de relever certaines causes étant à la base des phénomènes d'absentéisme et du décrochage scolaires, particulièrement, dans les zones d'intervention du projet. Nous avons retenu, entre autres :

- 1) Le manque de formation des enseignants : effectivement, l'enseignant non formé est un puissant facteur de démotivation pour les élèves. Nous avons enregistré plusieurs témoignages d'enseignants en ces termes : « Avant les formations, nous avions l'habitude de renvoyer les élèves pour les leçons non vues et les devoirs non rédigés. C'est maintenant que nous nous sommes rendu compte que nous faisons du tort aux élèves,

parce que souvent, ils ne comprennent pas ce qu'ils devaient étudier vraiment et les consignes n'ont pas été assez claires pour les devoirs ». Quand les enseignement-apprentissages n'ont aucun sens pour les élèves, cela peut effectivement déboucher à des absences répétées et finalement à l'abandon ;

- 2) Les violences scolaires peuvent être, également, une cause majeure de l'absentéisme et du décrochage scolaire ;
- 3) Désengagement des parents : beaucoup de parents dans les milieux non aisés tant en milieu rural qu'urbain sont analphabètes. Ils ne sont pas assez sensibilisés sur l'importance de l'éducation de leurs enfants : car, le rôle des parents ne se limite pas à assurer aux enfants les besoins matériels et scolaires, l'élève a besoin aussi des parents qui l'écoutent, l'orientent, le guident, dialoguent avec lui et le mettent sur la bonne voie ; des parents qui l'accompagnent et lui fournissent le soutien nécessaire. Il faut noter également que beaucoup de parents ne sont pas, non plus, assez impliqués dans le fonctionnement des institutions scolaires ;
- 4) Situation familiale difficile, particulièrement, la situation économique des parents : les enfants issus de familles démunies ou à faible revenu présentent beaucoup de risques de s'absenter aux cours ou d'abandonner l'école ;

Sur la base de cette réflexion, les éléments qui pourraient servir à vérifier les indicateurs de l'objectif général du projet peuvent être :

- 1 **Témoignages des enseignants-tes et directeurs d'école formés** : Les témoignages des enseignants formés qui planifient leur enseignement, qui mettent les élèves au centre de leur processus d'enseignement-apprentissage et qui nous ont avoué avoir mieux compris le fonctionnement des enfants pour mieux les accompagner ;
- 2 **Les rapports de supervision/d'observation** : La diminution de la violence scolaire, par exemple, un fait observé par les directeurs d'école, les conseillers pédagogiques et les inspecteurs du BDS de Verrettes ;
- 3 **Implication effective des parents dans le fonctionnement des institutions scolaires** : Plusieurs directeurs d'école ayant participé aux formations commencent à impliquer les parents dans la vie des institutions et s'impliquent plus dans le suivi, la supervision du travail des enseignants. Ceux et celles (directeurs, directrices) qui ont participé aux formations d'IEPENH comprennent mieux les nouvelles approches de travail des enseignants-tes et les soutiennent aussi.

Il faut noter que des réflexions aient été menées pour trouver également des données quantitatives permettant les indicateurs de l'objectif général du projet, mais il est difficile d'en trouver qui soient suffisamment pertinentes au regard du contexte haïtien. D'abord, le fait qu'un élève abandonne ses études dans un établissement scolaire au cours ou à la fin d'une année académique ne signifie pas qu'il a abandonné, automatiquement, son parcours scolaire. Il peut éventuellement poursuivre sa scolarité dans un autre établissement scolaire, car certains parents peuvent se déplacer d'une zone à une autre pour des raisons diverses. Donc, avoir des données quantitatives à comparer soit pour les quatre ou cinq dernières années pour une école, cela exige

qu'on ait des informations précises sur les causes de l'absence de chaque élève concerné (ainsi qu'un suivi pour chaque cas) avant de le qualifier de décrochage/abandon scolaire. Il s'agit d'un travail énorme à faire. Par contre, pour une raison spécifique comme la grossesse précoce, les directeurs d'école qui tiennent leur registre à jour et bien documenté peuvent fournir des données concernant le nombre d'élèves ayant déserté les classes pendant une année.

5 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Ces recommandations sont toutes orientées vers l'identification des points forts et des défis des actions clés du projet pouvant orienter les stratégies des futurs projets et les orientations de Eirene Suisse et autres bailleurs travaillant dans le secteur éducatif en Haïti.

Sur la base des enseignements, plusieurs recommandations se sont émergées dans la perspective de nouvelles initiatives de formation des enseignants-tes pour l'amélioration de la qualité de l'éducation ou tout simplement pour une éducation nouvelle en Haïti :

- 1) **Renforcer le Système de Suivi-Evaluation du projet pour une meilleure gestion des activités de formation:** la mise en œuvre des procédures de suivi selon des documents contenant des indicateurs bien précis, à travers des grilles et des fiches individuelles de suivi et d'évaluation pour connaître l'évolution de chaque enseignant et directeur (h/f) formés. Cela permettra d'identifier facilement les enseignants-tes qui ont complété les différentes sessions de formation ;
- 2) **Concentrer des efforts dans des réseaux d'écoles où tout le personnel enseignant et les directeurs puissent s'engager à recevoir les formations suivant un programme de formation bien défini :** De telle stratégie permettrait de mieux évaluer les impacts des activités de formation sur une école ;
- 3) **Continuer à renforcer les compétences des formateurs-trices et les conseillers pédagogiques en leadership et gestion de réseau de bénévoles:** Evaluer régulièrement les formateurs-trices, identifier leurs domaines d'intervention, de compétences et renforcer leurs capacités. Il serait également intéressant de renforcer les capacités des conseillers pédagogiques en les formant en leadership et en gestion de réseau de bénévoles de manière à gérer efficacement les formateurs-trices bénévoles ;
- 4) **Continuer à renforcer la collaboration avec les inspecteurs de zone dans l'identification des thèmes de formation, la planification et l'animation des sessions de formation** : Cette stratégie permettra de légitimer davantage le travail de IEPENH dans le secteur éducatif au niveau des 3 communes d'intervention avec extension au niveau départemental ;
- 5) **Développer un partenariat avec un réseau d'écoles dans les communes cibles :** Le projet est arrivé à termes sans avoir la certitude si et quand un nouveau va être lancé pour renforcer les acquis et surtout pour ne pas perdre la dynamique qui est créée. Il serait donc important de capitaliser sur l'expérience positive où les enseignants-participants ont contribué tant soit peu au financement de la restauration lors des ateliers pour solliciter à un réseau d'écoles de contribuer au financement de la formation de leur personnel

enseignant. Les mécanismes et modalités de cette contribution financière devront être étudiées et définies entre les parties prenantes ;

- 6) **Continuer à renforcer les capacités techniques, administratives et logistiques d'IEPENH**: Les deux conseillers pédagogiques d'IEPENH ont beaucoup de responsabilités au niveau de cette structure. Il serait important de continuer avec les échanges d'expériences avec les volontaires d'Eirene Suisse (qui ont déjà fait un excellent travail), mais aussi de doter le bureau d'au moins une motocyclette qui faciliterait le déplacement du staff pour les visites de supervision ;
- 7) **Définir clairement une politique d'intégration de genre et d'inclusion sociale** : Il serait intéressant de définir et d'appliquer une politique d'intégration de genre et d'inclusion sociale dans les prochains projets ; de disposer d'une base de données désagrégées qui permet de voir facilement la contribution des projets pour toutes les couches, principalement, en termes d'équité de genre ;
- 8) **Mieux définir les indicateurs liés au nombre d'enseignants-tes et directeurs-trices formés** : La stratégie utilisée pour certifier un/une formateur-trice, à savoir définir un parcours avec un programme de formation à compléter, serait intéressant pour les enseignants/tes et les directeurs-trices également. (exemple : pour considérer qu'un enseignant est formé, il devra participer dans au moins cinq (5) des huit (8) sessions de formation programmées dans le cadre du projet.

Annexe : Les guides d'entretiens

1- Cible: guide d'entretien avec un ou plusieurs responsables de EIRENE

	Comment et d'où est venue l'idée de ce projet (historique) ?
Pertinence, cohérence, efficacité, efficience, l'action	Quel a été le rôle d'IEPENH dans le cadre du Projet : Conception- Mise en œuvre-suivi & Evaluation
	Selon vous, quel a été le niveau de pertinence du projet pour l'éducation des enfants et des adolescents dans les communes cibles ? Et pour le département de l'Artibonite
	Quelle appréciation générale portez-vous sur la gouvernance du projet (Efficacité du pilotage, Circulation et partage de l'Information, Partage des responsabilités, renforcement de capacités de enseignants/tes, éducation des enfants, etc.)?
Efficacité, durabilité, actions menées dans le cadre du projet	Comment qualifieriez-vous la qualité des relations développées entre EIRENE à travers les 2 volontaires (conseillers-res pédagogiques) mobilisées avec IEPENH dans le cadre de la mise en œuvre du projet, Avec les enseignants-enseignantes ? les enfants et adolescents (g/f), autorités locales et départementales de l'éducation, etc. ?
	Avez-vous déployé une approche d'équité de genre dans la mise en œuvre du projet, si oui quelle était la démarche ? Quels sont les défis qui sont liés à cela dans le cadre du projet ?
	Quelle analyse et bilan opérationnel du projet tirez-vous au regard de ses réalisations ? 1) Ateliers et séances de formation sur les différentes disciplines scolaires, sur les méthodes d'enseignement et leur effet sur l'apprentissage des élèves à l'intention des inspecteurs et des instituteurs 2) Création outils (pédagogiques, administratifs, de suivi, etc.) / 3) Formation de formateurs-trices 4) En termes d'implication des acteurs locaux
	Comment ces activités ont été réalisées ? Parlez-nous des approches utilisées. Quelle a été l'implication de l'IEPENH ?
	Quelle est votre appréciation des ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du projet ? ont-elles été suffisantes ? disponibles à temps pour les activités ? le mode de gestion mis en place ?
Durabilité/pérennisation	Dans quel sens pensez-vous que les capacités techniques et organisationnelles d'IEPENH ont-elles été renforcées par la mise en œuvre de ce projet ? Dans quelle mesure pensez-vous qu'IEPENH peut poursuivre ce projet de formation après ce financement ?
	Quels sont les impacts de la situation d'insécurité (gangs armés) dans la région sur les activités et la bonne marche du projet ? Quelles ont été les conséquences du « peyi lòk » et la situation du COVID-19 sur la mise en œuvre et donc des résultats du projet ? Quelles ont été les stratégies développées face à ces situations ? Comment le fait qu'IEPENH soit une organisation locale a

	impacté la mise en œuvre du projet dans le contexte d'insécurité dans la zone ?
Enseignements et Capitalisation des résultats	Quelle appréciation générale portez-vous sur la plus-value du projet sur le travail de l'IEPENH dans la communauté, quels seraient les améliorations à apporter le cas échéant ? En tant que volontaire, conseillères pédagogiques mobilisées par EIRENE, qu'est-ce que vous feriez différemment une prochaine fois?
	Quelles recommandations pourriez-vous formuler en matière de bonnes pratiques du projet et de réalisabilité ?
	Quelles actions prioritaires seraient pertinentes à conduire dans la perspective d'un nouveau projet ? particulièrement au regard de la nouvelle éducation ou nouvelle façon d'éduquer les enfants et les adolescents dans les zones rurales du pays et en Haïti en générale ?
	Quelles recommandations générales pourriez-vous formuler en matière d'amélioration de la qualité de l'éducation en Haïti ?

1- Cible : Entretien – Responsables d'IEPENH

Pertinence, cohérence, efficacité et efficience de l'action	Quel a été le rôle d'IEPENH dans le cadre du Projet : Conception- Mise en œuvre-suivi & Evaluation
	Pourriez-vous décrire les actions menées par votre organisation pour la mise en œuvre du projet et préciser les apports faits ?
	Quels types de liens avez-vous développé entre IEPENH et EIRENE qui ont conduit à ce projet ?
	Selon vous, quel a été le niveau de pertinence du projet pour l'éducation des enfants et des adolescents dans les communes cibles ? Et pour le département de l'Artibonite
	Quelle appréciation générale portez-vous sur la gouvernance du projet (Efficacité du pilotage, Circulation et partage de l'Information, Partage des responsabilités, renforcement de capacités de enseignants/tes, éducation des enfants, etc.) ?
Efficacité et durabilité des actions menées dans le cadre du projet	Comment qualifieriez-vous la qualité des relations développées entre votre organisation et les 2 volontaires (conseillers-res pédagogiques) mobilisés/es par EIRENE, Avec les enseignants-enseignantes ? les enfants et adolescents (g/f), autorités locales et départementales de l'éducation, etc. ?
	Avez-vous déployé une approche d'équité de genre dans la mise en œuvre du projet, si oui quelle était la démarche
	Quelle analyse et bilan opérationnel du projet tirez-vous au regard de ses réalisations ? 1) Ateliers et séances de formation sur les différentes disciplines scolaires, sur les méthodes d'enseignement et

	leur effet sur l'apprentissage des élèves à l'intention des inspecteurs et des instituteurs 2) Création outils (pédagogiques, administratifs, de suivi, etc.) ; / 3) Formation de formateurs-trices 4) En termes d'implication des acteurs locaux
	Comment ces activités ont été réalisées ? Parlez nous des approches utilisées. Quelle a été l'implication de l'IEPENH ?
	Quelle est votre appréciation des ressources financières mobilisées pour la mise en œuvre du projet ? ont-elles été suffisantes ? disponibles à temps pour les activités ? le mode de gestion mis en place ?
Durabilité/ pérennisation	Dans quel sens pensez-vous que les capacités techniques et organisationnelles de IEPENH ont-elles été renforcées par la mise en œuvre de cet projet ? Dans quelle mesure pensez-vous que IEPENH peut poursuivre ce projet de formation après ce financement ?
Enseignements et Capitalisation des résultats	Quelle appréciation générale portez-vous sur la plus-value du projet sur le travail de l'IEPENH dans la communauté, quels seraient les améliorations à apporter le cas échéant ? Vous avez été impliqués dans la mise en œuvre du projet, qu'est ce que vous feriez différemment une prochaine fois ?
	Quelles recommandations pourriez-vous formuler en matière de bonnes pratiques du projet et de répliquabilité ?
	Quelles actions prioritaires seraient pertinente à conduire dans la perspective d'un nouveau projet ? particulièrement au regard de la nouvelle éducation ou nouvelle façon d'éduquer les enfants et les adolescents ?
	Quelles recommandations générales pourriez-vous formuler en matière d'amélioration de la qualité de l'éducation en Haïti ?

2- Cible : Entretien- Inspecteurs de zone et inspecteur principal du BDS de Verettes

Pertinence et cohérence de l'action	1. Comment voyez-vous le besoin auquel le Projet de formation d'enseignant pour une éducation adaptée à la psychologie de l'enfant et de l'adolescent répond ? Comment est venu ce projet ? vous paraît-il clairement établi et pertinent ? 2. Comment pouvez-vous dire que le projet répondait aux besoins réels des enseignants de votre district scolaire ? Comment ces besoins ont été identifiés ? 3. Dans quelle mesure l'intervention du projet est-elle en adéquation avec les politiques éducatives de formation continue du MENFP et du BDS en particulier ? 4. En quoi les réalisations de ce projet de formation contribuent- elles à améliorer la
--	---

	qualité de l'éducation de votre district scolaire? - à renforcer la gouvernance du système éducatif au niveau du district scolaire? - A réduire l'absentéisme et le décrochement scolaire ?
Efficience et efficacité	5. Comment étiez-vous au courant des objectifs du projet ? A quel niveau pensez-vous que tous les objectifs fixés au départ par ce projet sont atteints ? 6. Dans quelle mesure vous pensez que les ressources disponibles pour ce projet ont réellement contribué à atteindre les résultats escomptés ?
Participation/implication	7. Comment vous avez été impliqués dans la conception du projet ? Quelle a été votre implication, en tant que responsable étatique dans le secteur ? Dans quel sens avez-vous contribué à la réussite de ce projet ?
Durabilité et pérennité de l'action	8. Quels regards portez-vous sur les formations qui ont été réalisées ? 9. Les conditions de pérennisation de ce projet /des formations données vous paraissent-elles réunies ? Comment ?
Enseignements et capitalisation des résultats	10. Dans le cadre de l'exécution de ce projet, qu'est-ce qui vous a particulièrement plu (considérer comme un succès) ? Si c'était à reprendre, qu'est ce qui mériterait d'être amélioré (points à améliorer) ? 11. Quelles sont les recommandations et orientations pour l'après-projet, ainsi que pour la formulation et la mise en œuvre de projets similaires dans l'avenir ? 12. En quoi vous pensez que ce projet d'éducation a été différent d'autres projets ? Qu'est ce qui a expliqué ces différences ? 13. Dans quelles mesures vous pensez que vous pouvez utiliser les enseignements/bonnes pratiques du projet pour améliorer votre travail et les interventions qui se font dans le secteur éducatif ?

3- Cible : Entretien - Directeurs d'école

Pertinence et cohérence de l'action	1. Dans quelle mesure les formations réalisées, les thèmes retenus pour les formations répondent-ils aux besoins de vos enseignants/tes ? 2. Dans quelle mesure les réalisations de ce projet de formation ont-elles contribué à renforcer la qualité de l'enseignement-apprentissage des enfants dans votre établissement? 3. Avez-vous reçu des visites de supervision des encadreurs pédagogiques ? En quoi contribuent ces visites ?
Efficience et efficacité	4. A quel niveau pensez-vous que tous les objectifs fixés au départ par ce projet sont atteints ? 5. Dans quelle mesure vous pensez que les ressources disponibles pour ce projet ont réellement contribué à atteindre les résultats escomptés ? 6. En quoi ce projet de formation a-t-il contribué à augmenter le rendement scolaire des

	enfants ? A réduire l'absentéisme et le décrochement scolaire ? à réduire la violence scolaire ? 7. A quel point vous avez accepté ce projet/vous vous êtes appropriés des activités de formation de ce projet ?
Participation / Implication	8. Comment étiez-vous au courant des objectifs du projet ? 9. Comment avez-vous participé à l'exécution de ce projet d'éducation ? (dans la proposition des thèmes de formation ? choix des enseignants bénéficiaires ?).. ?,
Durabilité et pérennité de l'action	10. Avez-vous un plan pour encourager les enseignants formés à rester travailler dans votre établissement ? En quoi consiste ce plan ? 11. En quoi vos rapports avec les encadreurs /conseillers pédagogiques permettent-ils d'améliorer vos capacités à poursuivre les suivis, l'encadrement de vos professeurs pour un meilleur rendement ? (transmission d'outils de supervision ? entraînement à la supervision pédagogique des enseignants ? accompagnement dans la préparation des cours ?..... ?
Aspects égalitaires	12. Si vous avez été impliqué dans le choix des professeurs pour participer à la formation, a-t-on pris en compte la question de genre, d'équité et d'exclusion sociale ?
Enseignements et capitalisation des résultats	13. Dans le cadre de l'exécution de ce projet, qu'est-ce qui vous a particulièrement plu (considérer comme un succès) ? Si c'était à reprendre, qu'est ce qui mériterait d'être amélioré (points à améliorer) ? 14. Quelles sont les recommandations et orientations pour l'après-projet, ainsi que pour la formulation et la mise en œuvre de projets similaires dans l'avenir ? Dans quelles mesures vous pensez que vous pouvez utiliser les enseignements/bonnes pratiques du projet pour améliorer votre travail de gestion de l'école ?

4- Cible : Entretien collectif - Professeurs d'école (préscolaire, fondamental, secondaire)

Pertinence et cohérence de l'action	1. Quelles formations avez-vous reçues dans le cadre de ce projet? 2. En quoi ces formations répondent-elles à vos attentes ? ont – elles contribué à l'amélioration de vos pratiques d'enseignement ? de l'apprentissage des enfants ? - Quels changements ces formations apportent-elles à vos pratiques d'enseignement ?
Efficienc e et efficacité	3. A quel niveau pensez-vous que tous les objectifs fixés au départ par ce programme de formation sont atteints ? 4. Quelle est votre appréciation des formations reçues ? - les thèmes abordés? - Votre appréciation des méthodes /techniques de formation utilisées ? - Votre appréciation de la durée de la formation ? - Votre appréciation du suivi après la formation ? - Votre appréciation des formateurs ? 5. Dans quel sens ces formations reçues vous ont-elles permis de mieux comprendre le fonctionnement des enfants/adolescents pour mieux adapter vos enseignements ? mieux les aider dans leur apprentissage ? mieux comprendre leurs réactions ? 6. Comment avez-vous apprécié les visites de supervision réalisées dans le cadre de ce projet : adéquats, suffisants, adaptés, de qualité? Expliquez. 7. En quoi ces visites de supervision ont-elles contribué ? 8. A quel point vous avez accepté ces formations/vous vous êtes approprié des formations réalisées ?
Participation & implication	9. A quel niveau avez-vous participé dans le choix des thèmes de formation? - Avez-vous eu l'occasion de proposer quelques thèmes de formation jugés pertinents pour vous ?
Durabilité et pérennité de l'action	10. Comment trouvez-vous les formations? Permettent-elles d'améliorer durablement vos pratiques en salle de classe? Comment ? - Les connaissances acquises, les compétences développées lors de ces formations ont-elles été bien assimilées, bien maîtrisées au point de pouvoir les transmettre à d'autres collègues ? 11. Avez-vous reçu un certificat/diplôme justifiant vos capacités &compétences après les formations?
Enseignements et capitalisation des résultats	12. Dans le cadre de l'exécution de ce projet, qu'est-ce qui vous a particulièrement plu (considérer comme un succès) ? Si c'était à reprendre, qu'est ce qui mériterait d'être amélioré (points à améliorer) ? 13. Quelles sont les recommandations et orientations pour l'après-projet, ainsi que pour la formulation et la mise en œuvre de projets similaires dans l'avenir ? 14. Dans quelles mesures vous pensez que vous pouvez utiliser les enseignements/bonnes pratiques du projet pour améliorer votre travail en tant qu'enseignants/es ?

5- Cibles : Entretien - Formateurs & Formatrices

Pertinence et cohérence de l'action	1. Comment jugez-vous vos capacités/compétences comme formateurs/formatrices ? 2. En quoi les sessions de formation animées sont-elles pertinentes pour le développement personnel & professionnel des enseignants? 3. Quels changements de comportement et/de pratiques pensez-vous que ces formations apporteront aux enseignants?
Efficienc e et efficacité	4. Dans quelle mesure vous pensez que les enseignants ayant suivi les différentes sessions de formation ont-ils été bien identifiés / bien choisis ? 5. A quel niveau pensez-vous que les objectifs des formations animées sont atteints ? 6. Dans quelle mesure les actions de formation prévues dans le projet ont-elles été suffisantes ou insuffisantes ? 7. Quelle importance accordez-vous au travail de volontariat dans ces communautés?
Durabilité et pérennité de l'action	8. Dans quelle mesure pensez-vous que les enseignants formés mettront-ils en pratique les connaissances acquises lors des formations? 9. Les conditions de pérennisation de ce projet /des formations données vous paraissent-elles réunies ? Comment ? 10. Comment comptez-vous poursuivre les formations après ce financement ?
Enseignements et capitalisation des résultats	11. Dans le cadre de l'exécution de ce projet, qu'est-ce qui vous a particulièrement plu (considérer comme un succès) ? - Si c'était à reprendre, qu'est ce qui mériterait d'être amélioré (points à améliorer) ? 12. Quelles sont les recommandations et orientations pour l'après-projet, ainsi que pour la formulation et la mise en œuvre de projets similaires dans l'avenir ?

6- Cible : Entretien- Encadreur s/conseillers pédagogiques

Pertinence et cohérence de l'action	1. Quels changements avez-vous pu identifier dans les pratiques des enseignants/directeurs après les formations reçues ? 2. En quoi ces changements contribuent-ils à améliorer l'enseignement-apprentissage des élèves ? à améliorer le développement personnel et professionnel des enseignants ?
Efficienc e et efficacité	3. A quel niveau pensez-vous que les enseignants mettent-ils en application les connaissances acquises ? 4. Comment avez –vous pu évaluer le niveau d'application des connaissances acquises par les enseignants lors des formations reçues ? 5. Comment qualifiez-vous vos rapports avec les directeurs d'école formés et supervisés ? en quoi ces rapports contribuent-ils ?
Participation/Implication	6. Quelle a été votre implication dans l'élaboration des outils de supervision des enseignants ? 7. Dans quelle mesure avez-vous proposé des thèmes de formation découlant de vos rapports de supervision ?
Durabilité et pérennité de l'action	8. Dans quel sens pensez-vous que les enseignants formés mettront-ils en pratique les connaissances acquises lors des formations?
Enseignements et capitalisation des résultats	9. Dans le cadre de l'exécution de ce projet, qu'est-ce qui vous a particulièrement plu (considérer comme un succès) ? 10. Si c'était à reprendre, qu'est ce qui mériterait d'être amélioré (points à améliorer) ? 11. Quelles sont les recommandations et orientations pour l'après-projet, ainsi que pour la formulation et la mise en œuvre de projets similaires dans l'avenir ?

7- Cible: Focus groupe- Des élèves

Pertinence et cohérence de l'action	1. Quelle est votre appréciation de la performance de votre école par rapport aux autres qui sont dans la zone ? 2. Comment pouvez-vous qualifier votre relation avec vos enseignants? 3. Quelles différences établissez-vous entre vos anciens et nouveaux enseignants ? violences physiques, verbales ?
Efficience et efficacité	4. En quoi vos relations avec vos professeurs vous aident-elles à mieux apprendre ? 5. Quel est votre sentiment de la performance de vos enseignants ? sont-ils compétents ? maîtrisent-ils bien le contenu des cours ? Quelles méthodes/stratégies ont-ils/elles utilisées pour vous aider à bien apprendre ?
Enseignements et capitalisation des résultats	6. Quels comportements/attitudes de vos professeurs que vous avez particulièrement appréciés ? 7. Quels comportements/attitudes affichés par vos professeurs que vous auriez souhaité qu'ils améliorent ? 8. Dans quelle mesure vous pensez que vos droits en tant qu'enfants ont été respectés par vos enseignants et directeur ?

8- Cible : Focus groupe - Comités de Parents

Pertinence et cohérence de l'action	1. Pourquoi avez-vous choisi cet établissement scolaire pour la formation de votre/vos enfants ? - Quelle est votre appréciation de la compétence des enseignants ? du directeur ? 2. Avez-vous suivis de formations organisées par le directeur de l'école ? Quelles sont ces formations ? Quelles améliorations ces formations apportent-elles dans vos relations avec vos enfants ?
Efficience et efficacité	3. Quelle est votre appréciation du progrès de votre/vos enfants ? 4. Quel est votre opinion/sentiment des relations de votre/vos enfants avec leurs enseignants/leur directeur ? du mode de traitement accordé à votre/vos enfants ? 5. En quoi
Participation des acteurs locaux	6. Dans quel sens êtes-vous impliqués dans le fonctionnement de l'école ? - comment votre implication contribue-t-elle au bon fonctionnement de l'école ?
Durabilité et pérennité de l'action	7. Dans quelle mesure votre/vos enfants poursuivront-ils leur formation dans cet établissement scolaire jusqu'à leur dernière classe ?
Enseignements et capitalisation des résultats	8. Quels comportements/attitudes des professeurs/directeurs que vous avez particulièrement appréciés ? 9. Quels comportements/attitudes affichés par les professeurs/directeurs que vous auriez souhaité qu'ils améliorent ? 10. Dans quelle mesure vous pensez que les droits de votre/vos enfants ont été respectés par les enseignants et directeur de l'école ?