

**RENFORÇONS LES MECANISMES D'ORIENTATION ET D'INSERTION  
PROFESSIONNELLES AFIN DE CRÉER PLUS D'EMPLOIS EN HAITI**

**Rapport d'Atelier<sup>1</sup>**

**Port-au-Prince, le 25 aout 2011**

---

<sup>1</sup> Les commentaires sur le présent Rapport d'Atelier (disponible pour téléchargement sur le site web [JOBPAW.COM](http://JOBPAW.COM)) peuvent être transmis soit à partir du site, soit par e-mail à : [info@jobpaw.com](mailto:info@jobpaw.com)

## Tables des matières

Sommaire exécutif .....	3
1. Introduction .....	5
2. Partie I: Orientation professionnelle pour mieux répondre aux besoins actuels du marché de l'emploi .....	5
2.1. Présentation des statistiques sur les professions les plus demandées sur le marché pendant les trois dernières années.....	5
2.2. Présentation des formations offertes par quelques facultés et écoles techniques.....	6
2.3. Séance de débats avec questions/réponses et recommandations .....	7
3. Partie II : Insertion professionnelle pour la valorisation du capital humain dans des entreprises plus performantes .....	8
3.1. Le rôle du stage dans l'insertion professionnelle .....	8
3.2. L'expérience des jeunes diplômés à la recherche de leur premier emploi.....	8
3.3. Présentation des difficultés du recrutement.....	9
3.4. Séance de débats avec questions/réponses et recommandations .....	9
4. Recommandations .....	10
5. Conclusion.....	11
Annexes.....	12
2.1. Liste des Participants .....	12
2.2. Objectifs et Agenda de l'Atelier .....	15

## Sommaire exécutif

A la lumière de nombreuses analyses faites du marché du travail Haïtien, il a été constaté que, malgré le financement à haut débit du système éducatif par l'Etat (6 milliards HTG sur un budget total de 33.36 milliards HTG, soit 18% en 2010-11) et l'apport externe des bailleurs de fonds internationaux (plus de 70 milliards HTG dans le budget 2010-11), le passage ininterrompu de bacheliers à travers les centres de formation universitaire et technique et le déversement continu de milliers de diplômés chaque année sur le marché du travail, **le taux de chômage frôle les 60% de la population active indiquant un taux d'insertion professionnelle très faible. Ce qui encourage sans nul doute la fuite des cerveaux et résulte en un gaspillage de précieuses ressources.** Plusieurs hypothèses peuvent être à l'origine de ce problème:

- a) Les formations techniques et universitaires offertes ne correspondent pas aux besoins du marché ou
- b) Les entreprises et organisations ne savent pas où trouver les professionnels qualifiés ou
- c) Les professionnels ne savent pas si les entreprises offrent des emplois ou cherchent des ressources humaines ou
- d) Les entreprises n'ont pas créé suffisamment d'emplois dans l'économie car elles ne connaissent pas les opportunités sur les marchés nationaux et internationaux existants.

**Ces hypothèses peuvent être résumées à un manque de communication et d'interaction entre les acteurs (universités et écoles techniques, entreprises et organisations, professionnels et étudiants etc.) sur le marché du travail.** Or cette interaction constante est clé dans le processus de création d'emplois, de la compétitivité des entreprises, dans le développement d'une classe moyenne, bref dans le développement socio-économique d'Haïti.

Il est donc impératif d'éliminer ces obstacles en **renforçant les mécanismes d'orientation et d'insertion professionnelles en vue de rendre accessibles les emplois déjà existants et d'en créer de nouveaux.**

C'est dans cette optique qu'il a été organisé au Karibe Convention Center, le 25 Aout 2011 un atelier de travail à l'initiative du groupe JOBPAW. La méthodologie utilisée a été la réunion de tous les acteurs (étudiants et professionnels, entreprises, universités et écoles professionnelles) autour d'une même table afin de discuter et de trouver des éléments de solution aux problèmes spécifiques du marché de l'emploi liés à : i) L'orientation professionnelle, ii) L'insertion professionnelle et au recrutement et iii) l'absence d'interface entre tous les acteurs sur le marché du travail

***Le débat qui a tourné autour de l'identification des professions les plus demandées, des formations disponibles, a également analysé le problème du point de vue de jeunes diplômés et de professionnels du recrutement et a exploré le rôle des stages dans le processus d'insertion professionnelle.***

A émané des discussions l'importance et la nécessité de l'existence d'une base de données accessible à tous les acteurs du marché avec pour résultats: **i) les bacheliers s'inscrivent à une formation répondant aux exigences du marché ; ii) les centres universitaires et techniques constamment en quête d'indicateurs afin d'adapter leur formation aux besoins du marché ; iii) les jeunes diplômés et les professionnels ayant la possibilité de mettre à profit leurs qualifications ; iv) les entreprises et organisations à la recherche de compétences adaptées à leurs besoins.**

Cette base de données serait constamment alimentée par les acteurs cités plus haut qui s'assureraient de faire connaître leurs attentes, d'envoyer des signaux clairs permettant ainsi l'adéquation des ressources humaines pour la satisfaction de tous. **Les statistiques qui découleront naturellement de cette utilisation soutenue fourniront des indicateurs capables d'orienter non seulement les différents acteurs du marché dans leurs interactions mutuelles mais également d'inspirer la politique de l'Etat dans l'Education à même d'optimiser l'utilisation des ressources nationales.**

**Dans le souci de faire circuler l'information à moindre coût possible et afin de s'assurer de la fiabilité des signaux générés, il est impératif que tous les acteurs prennent part à la diffusion de ces informations et il est d'autant plus important que ces données soient accessibles à tous au sein d'une plateforme unique.**

**Le site web [JOBPAW.COM](http://JOBPAW.COM), de par la multiplicité des fonctionnalités qu'il offre et par l'innovation des concepts qu'il prône et en raison de la richesse des bases de données (professionnels, formations, etc.) existantes se révèle être un outil de choix dans la réalisation de cet idéal essentiel au renforcement des mécanismes d'orientation et d'insertion professionnelle.**

**Son utilisation active par tous les acteurs faciliterait grandement ce processus en permettant aux institutions d'enseignement de s'assurer de la justesse de leurs programmes de formation en fonction des besoins du marché, en donnant les mêmes opportunités d'embauche aux milliers de postulants tout en offrant aux entreprises une gamme diversifiée et élargie de compétences.**

Un compte rendu plus détaillé présentant d'abord le déroulement de l'atelier et ensuite les recommandations y relatives peut être retrouvé à la suite de ce sommaire exécutif. Il est structuré comme suit. Après l'introduction, la section 2 se concentre sur l'orientation professionnelle pour mieux répondre aux besoins actuels du marché du travail. La section 3 se focalise sur l'insertion professionnelle pour la valorisation du capital humain dans des entreprises plus performantes. La section 4 résume les recommandations et met l'accent sur l'utilisation d'une plateforme unique servant d'interface continue entre tous les acteurs sur le marché du travail. La section 5 conclut et annexe la liste des participants ainsi que l'agenda de l'atelier.

## 1. Introduction

Le groupe JOBPAW a été l'initiateur d'un atelier de travail autour du thème « Renforçons les mécanismes d'orientation et d'insertion professionnelles afin de créer plus d'emplois en Haïti » le 25 Aout 2011 au Karibe Convention Center.

L'objectif principal était de trouver des éléments de solution aux problèmes spécifiques du marché de l'emploi liés à :

1. L'orientation professionnelle
2. L'insertion professionnelle et au recrutement
3. L'absence d'interface entre tous les acteurs sur le marché du travail.

Les propos d'introduction ont été adressés par le Prof. Dr. Rob Waddle, CEO du groupe JOBPAW. En qualité d'organisateur, Dr. Waddle a d'abord fait un bref exposé de l'état et du financement du système éducatif Haïtien, a ensuite rappelé et illustré la conjoncture actuelle du marché du travail et enfin souligné les raisons de la tenue de l'atelier.

Ont suivi les mots d'abord de la Ministre du Commerce et de l'Industrie, SEM Josseline C. Féthière; ensuite du Directeur Général de la CONATEL, Monsieur Jean Jaunasse Elysée et enfin de l'Agronome Pierre Leger, PDG de la société de production Agri Supply (Vetiver).

La session s'est déroulée sous la modération de Monsieur Clarens Renois.

## 2. Partie I: Orientation professionnelle pour mieux répondre aux besoins actuels du marché de l'emploi

Au cours de cette première partie, les présentations ont tourné autour des professions (surtout pour les postes de cadres) les plus demandées au cours des trois (3) dernières années et des formations offertes par quelques facultés et écoles techniques notoires de la place parmi lesquelles l'Université d'Etat d'Haïti et Haïti Tec.

### ***2.1. Présentation des statistiques sur les professions les plus demandées sur le marché pendant les trois dernières années***

S'appuyant sur des données tirées du site web [JOBPAW.COM](http://JOBPAW.COM), Dr Waddle a présenté des statistiques pertinentes sur les domaines de compétence les plus sollicités durant les trois dernières années. Ceux-ci se sont révélés être : i) Finance, management, comptabilité, commerce ; ii) Sciences de la santé ; iii) Sciences humaines ; iv) Sciences de l'Ingénieur; v) Secrétariat et vi) Sciences informatiques

**Les six professions les plus demandées sur le marché (2008-11)**

Catégorie	Effectif	Taux
Management, Finance, Comptabilité, Commerce	873	51%
Santé et Professions sociales	242	14%
Sciences humaines et sociales	194	11%
Sciences de l'Ingénieur	177	10%
Secrétariat	124	7%
Sciences informatiques	105	6%
<b>Total</b>	<b>1,715</b>	<b>100%</b>

Ces informations ont été identifiées comme étant un élément d'orientation pratique et rationnel pour les jeunes bacheliers qui vont rentrer à l'université. Par ailleurs, elles se révèlent être d'une importance capitale pour les responsables de programme de formation dans le processus de réévaluation continue de leur curricula afin de s'assurer que ces derniers soient adaptés à la demande du marché.

Ces statistiques compilées de janvier 2008 – août 2011 à partir d'offres d'emploi publiées sur JOBPAW.COM ont certaines limites : D'abord, 30% des offres ne passent pas par JOBPAW.COM. Ensuite, la majorité des entreprises ne publient même pas leurs offres et recrutent par référence. Enfin, les demandes de techniciens, de personnel de maison, du secteur informel se font systématiquement par référence. Étant donné l'importance des statistiques sur les besoins présents et futurs du marché dans l'orientation et l'insertion professionnelles, dans l'élaboration d'une politique publique d'Éducation et d'Emploi, **il est souhaitable que tous les acteurs contribuent à la production et l'accès à de telles statistiques. Les Ministères et Agences, Projets, Entreprises, ONG, Organisations internationales, etc. sont encouragés à publier leurs offres d'emploi et appels d'offres sur JOBPAW.COM qui joue le rôle d'observatoire de l'emploi.**

A également fait l'objet de cette présentation, une démonstration de la richesse des informations disponibles sur le site web [JOBPAW.COM](http://JOBPAW.COM). Environ cent-soixante-dix (170) institutions de formation professionnelles et techniques toutes reconnues par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle et réparties sur l'ensemble du territoire national y figurent et sont accessibles à travers un moteur de recherche très diversifié. Plus de 10,000 professionnels se sont inscrits sur le site et peuvent être triés ou retrouvés suivant des critères comme le domaine ou l'établissement de formation, la ville habitée, l'expérience, etc. Ce qui permet aux entreprises de recruter facilement le profil du professionnel recherché.

**2.2. Présentation des formations offertes par quelques facultés et écoles techniques**

Le vice-recteur académique de l'Université d'État d'Haïti, Monsieur Wilson Laleau a, au cours de son exposé, brossé un tableau de l'état actuel de cette institution. Il a rappelé les différentes entités qui la composent et les formations disponibles. Il a également souligné à l'attention des

participants les différentes réformes et mesures prises par l'administration dans le but d'améliorer et de revaloriser les formations offertes, à savoir :

- L'amendement de nombreux programmes en vue de les adapter au marché du travail avec la participation des acteurs des secteurs concernés ;
- Divers partenariats avec des universités étrangères pour palier à un manque de ressources en Haïti ;
- L'enseignement de nouvelles disciplines pour répondre à des besoins nouvellement identifiés.

Monsieur Jackson Germain, directeur académique de l'institution Haïti Tec a présenté cet établissement qui se veut être innovateur dans le domaine de la formation technique en Haïti. Ce centre, fondé à l'initiative du secteur privé en partenariat avec des organisations internationales et universités étrangères, offre une formation structurée en modules correspondant chacun à un domaine de compétence. Monsieur Germain a mis l'accent sur les différentes études relatives aux besoins du marché réalisées avant l'implantation du centre et des continuelles démarches vers les employeurs dans le but de reformater et de créer si nécessaire des programmes mieux adaptés aux demandes du marché.

Pour conclure, le responsable de Haïti Tec a insisté sur la nécessité d'encourager l'enseignement technique, moteur de développement, afin d'éviter la fuite de devises liées à l'importation de cadres de l'étranger.

### **2.3. Séance de débats avec questions/réponses et recommandations**

<b>Thématiques</b>	<b>Discussions</b>	<b>Recommandations</b>
Absence de politique de promotion des formations offertes par l'UEH	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Volume d'étudiants reçus chaque année témoigne de la popularité de l'institution</li> <li>2. Peu d'inscriptions à certains programmes moins connus du public parmi lesquels les programmes post gradués</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiser des journées portes ouvertes à l'intention des aspirants à l'université</li> <li>2. Aller vers les écoles pour promouvoir les programmes les moins fréquentés</li> <li>3. Etablir des contacts avec les entreprises de la place pour faire connaître les programmes de formation continue</li> </ol>
Existence de programmes de formation similaires au sein de 2 entités différentes de l'UEH, signe d'une dispersion voire d'un gaspillage de ressources	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Certaines différences fondamentales entre ces curricula par ailleurs similaires</li> <li>2. Possibilité de fusion d'une part de ces programmes tout en gardant leurs spécificités respectives</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Appel à des experts académiques pour analyser les différents programmes</li> </ol>
Lien légal liant l'UEH aux	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mauvaise communication</li> </ol>	

Universités Publiques en Région	entre l'Etat et l'Université 2. Nécessité de promouvoir le développement des ressources en Province	
Etant donné l'impossibilité pour les grandes entreprises d'absorber tous les jeunes diplômés, quelles dispositions pour soutenir les projets d'entrepreneuriat de ces derniers ?	1. Difficultés de l'université à communiquer avec les entreprises	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renforcement de programmes de placement déjà existants et mis en place de nouveaux-là où il n'en existe pas</li> <li>2. Création de programmes de formation relatifs aux prêts bancaires, la création d'entreprise, les appels d'offres...</li> <li>3. Encourager l'innovation dans tous les domaines</li> </ol>

### **3 Partie II : Insertion professionnelle pour la valorisation du capital humain dans des entreprises plus performantes**

Cette seconde partie de l'atelier a d'abord exploré le rôle du stage dans l'insertion professionnelle, ensuite l'expérience de jeunes diplômés à la recherche de leur premier emploi et a enfin débattu des difficultés du recrutement.

#### ***3.1. Le rôle du stage dans l'insertion professionnelle***

Monsieur Bryan Gonzales, Directeur des ressources humaines à la Digicel a fait un exposé explorant les différents aspects du stage en entreprise au cours de la formation universitaire.

Il a rappelé sa signification pour les 2 parties et les avantages respectifs qu'ils peuvent en tirer. Pour les étudiants, ce serait un moyen de mettre en application le matériel appris en classe, de se former de la manière la plus directe qui soit et un véritable atout lorsque viendra le moment de se trouver un emploi à la fin des études didactiques. Pour les entreprises, les stagiaires représentent une main d'œuvre plus ou moins qualifiée, disponible à moindre cout, pleine d'énergie et de motivation et potentiels candidats pour un futur emploi dans l'entreprise.

Mr Gonzales a terminé en faisant des recommandations aux chefs d'entreprise et aux responsables d'université présents à mettre sur pied des programmes de stage avec mentorship établi pour s'assurer que les étudiants tirent le maximum de leur expérience.

#### ***3.2. L'expérience des jeunes diplômés à la recherche de leur premier emploi***

Olguety Lambert, boursière et diplômée du programme SEED de USAID, et Evadie Daniel, jeune diplômée du CTPEA ont fait part des contraintes sur le marché du travail et des difficultés éprouvées à trouver un emploi. Elles ont toutes deux fait état de leur grande motivation à

mettre leurs compétences au service de la société et ont déploré les difficultés auxquelles elles font face dans la quête de leur premier emploi. Parmi celles-ci :

- Peu d'offres d'emploi sont publiées dans les medias
- Les entreprises n'ont aucun lien avec la force de travail
- La récurrente demande des employeurs de nombreuses années d'expérience que les jeunes diplômés ne possèdent pas encore
- Le système de parrainage qui ne bénéficie pas forcément aux plus capables
- La corruption
- Le harcèlement sexuel

Tout en incitant les chefs d'entreprise à offrir plus d'opportunités aux jeunes cadres, elles ont également lancé un appel à leurs jeunes collègues afin d'unir leurs efforts pour participer à la création d'emploi.

### **3.3. Présentation des difficultés du recrutement**

Madame Marie-Lyne J. Thomas, en sa qualité de Spécialiste en ressources humaines a offert à l'assemblée une perspective de l'employeur à la recherche de la perle rare.

Elle a cité les différentes sources couramment utilisées par les recruteurs (les références, l'internet, les Institutions d'Enseignement Supérieur...) en notant les avantages et inconvénients de chacune de ces méthodes. Pour surmonter les obstacles tels que l'exclusion liée à la méthode des références, l'impossibilité d'accéder à des cadres détenant les compétences spécifiques recherchées et le problème de fiabilité, Mme Thomas a recommandé le développement de relations d'échanges entre les entreprises et les IES. Ces institutions devraient donc s'appliquer à faire connaître aux entreprises les ressources humaines dont elles disposent à travers des programmes de placement qui s'assureraient de caser les étudiants sortants. A également figuré parmi les recommandations, l'organisation de stages pratiques permettant ainsi aux entreprises d'identifier de potentiels futurs employés et à un niveau plus élevé la création d'une structure de support à l'emploi.

Mme Thomas s'est aussi adressée aux étudiants pour souligner l'importance pour eux d'être plus exigeants à l'égard de leur centre de formation en considérant le taux d'employabilité des étudiants gradués comme un critère de référence dans leur choix d'un établissement.

### **3.4. Séance de débats avec questions/réponses et recommandations**

<b>Thématiques</b>	<b>Discussions</b>	<b>Recommandations</b>
Partenariat Entreprises-Institutions de formation (universités, écoles professionnelles)	1. Difficulté de communication entre entreprises et institutions de formation	1. Implication des entreprises afin qu'ils expriment leur desiderata, valident les curricula, fournissent des indicateurs dans le but de

	2. Impératif que les 2 pôles travaillent de concert	<p>guider les formateurs sur les besoins du marché</p> <p>2. Modernisation de l'enseignement supérieur et des structures administratives pour faciliter la connexion des IES aux entreprises</p>
Stage de formation	<p>1. Aspects légaux liés à l'accueil de stagiaires au sein des grandes entreprises, Contraintes du code de travail (salaire, assurance...)</p> <p>2. Mobilisation couteuse du personnel de l'entreprise pour l'encadrement des stagiaires</p> <p>3. Problème de manque confiance des entreprises à l'égard des jeunes diplômés</p>	<p>1. Nécessité de dégager de nouvelles lois notamment sur l'emploi partiel vu qu'aucune n'existe actuellement dans les codes de lois Haïtiens</p> <p>2. Introduire dans les curricula des cours relatifs au savoir-faire, savoir-être du stagiaire et des attentes de l'entreprise à son égard</p> <p>3. Organiser des visites d'entreprise pour faciliter l'insertion des futurs stagiaires et employés au sein des entreprises et familiariser celles-ci à la venue de nouveaux membres dans le personnel</p>

## 4 Recommandations

De l'ensemble de la session de travail a découlé un certain nombre de recommandations sur lesquelles les différents acteurs présents se sont mis d'accord. Parmi les plus pertinentes, retenons :

ACTEURS	ACTIONS
Bacheliers, Etudiants	<p>1. Se baser sur les statistiques reflétant les besoins du marché pour orienter leur choix d'une carrière professionnelle</p> <p>2. Utiliser la base de données disponible sur <a href="http://JOBPAW.COM">JOBPAW.COM</a> pour chercher les établissements offrant la formation recherchée</p>
Diplômés, Professionnels, Consultants	<p>1. Publier CV, travaux de sortie pour se faire connaître</p> <p>2. Appliquer pour les offres d'emploi publiées sur <a href="http://JOBPAW.COM">JOBPAW.COM</a></p> <p>3. Suivre une séance de Coaching pour préparer CV, lettre de motivation et application</p>
Universités, Ecoles professionnelles, etc.	<p>1. Elaborer des fiches techniques incluant la location, les contacts de l'institution, le contenu des formations offertes ainsi que les capacités et compétences obtenues à la fin de ces programmes.</p> <p>2. S'inspirer des signaux lancés par les entreprises du</p>

	<p>marché pour reformater et adapter les programmes de formation aux besoins de ces entreprises</p> <p>3. Organiser des stages et des visites d'entreprises pour les étudiants en cours de formation en vue de faciliter leur insertion future sur le marché de l'emploi</p>
<p>Entreprises, Ministères et Agences, Projets, ONG et Organisations internationales, etc.</p>	<p>1. Publier toutes les offres d'emploi afin de rendre équitable les opportunités d'embauche pour la force de travail qualifiée</p> <p>2. Utiliser la banque dynamique de professionnels accessible sur <a href="http://JOBPAW.COM">JOBPAW.COM</a> pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• y puiser directement des ressources humaines compétentes</li> <li>• s'assurer que la formation des candidats correspond aux exigences de l'entreprise en analysant les fiches techniques de leur université de provenance</li> </ul>
<p>Gouvernement</p>	<p>1. S'appuyer sur les statistiques découlant de l'utilisation active de la plateforme <a href="http://JOBPAW.COM">JOBPAW.COM</a> par tous les acteurs du marché pour orienter les politiques publiques de l'Education et de l'Emploi mieux adaptées aux besoins du marché</p>
<p>Presse</p>	<p>1. Communiquer les résultats de l'atelier au public afin que tous les acteurs concernés participent à l'application des recommandations proposées</p>

## 5 Conclusion

Dr. Waddle, CEO du groupe JOBPAW a prononcé les propos de clôture. Il a rappelé le contexte de l'atelier en soulignant la problématique liée à la mauvaise utilisation des ressources humaines et la nécessité de réfléchir aux moyens de renforcer les mécanismes d'orientation et d'insertion professionnelles. Après un bref résumé des grands axes du débat, Dr Waddle a exhorté les participants à mettre en application, chacun en ce qui le concerne, les différentes recommandations proposées par tous les secteurs présents et résumées dans le tableau ci-dessus. Il a par ailleurs remercié tout un chacun d'avoir répondu à l'invitation du groupe JOBPAW et d'avoir contribué à trouver des pistes de solutions aux problèmes d'orientation et d'insertion professionnelles. Il a terminé en encourageant à exploiter au maximum la plateforme dynamique [JOBPAW.COM](http://JOBPAW.COM) qui peut **jouer le rôle d'observatoire de l'emploi**. Cette plateforme [JOBPAW.COM](http://JOBPAW.COM) **fréquentée par plus de 10,000 personnes par jour est utilisée aujourd'hui par plus de 600 entreprises, ONG, projets pour publier plus de 2,500 offres d'emplois et appels d'offres, faisant du site la référence en Haïti en matière de recrutement et la passerelle entre Entreprises, Professionnels, Universités et Marchés**. Si la passerelle [JOBPAW.COM](http://JOBPAW.COM) est systématiquement utilisée par tous pour publier les offres d'emplois et appels d'offres, elle **continuera à générer des statistiques fiables sur l'emploi et permettra une meilleure interaction et coordination entre tous les acteurs sur le marché du travail**. Ce qui créera une synergie entre ces acteurs et stimulera le marché de l'emploi et favorisera, au bout du compte, l'augmentation du taux d'insertion professionnelle pour le bien-être de tous.

## Annexes

### 2.1. Liste des Participants

Nom et Prénom	Institution
Adam Claudy	Tropik TV
Akeus Tamara	Golden Crown
Almenara Jaime	BIT
Altema Davilchen	3PSM
Antilus Jean Hertz Jr	Radio IBO
Antoine Jean Amax	ENST (UEH)
Barlatier Louis René	INAGHEI (UEH)
Barthelemy Paul Jeannine	HaitiJob
Beaubeouf Claude	PNUD
Beaubrun Jeef G	HCC/USF
Bellarme Sheyla	Salon Emploi
Belony Densa	CTPEA
Bidegain Gabriel	UNFPA
Bijou Joane	Seed/USAID
Blaise Vladimir	FDS (UEH)
Boisson Melissa	REBO
Brun Gerald Emile	Nabatec/Tecina
Cabrera Jorge	BIT
Calixte Windsor	ANIMH
Canal Jean Sheila	GOAL

Nom et Prénom	Institution
Charles Gonel	UNIBANK
Charles Roger	Haytrac
Charlot Michaelle	UNIBANK
Charlotin Martine Claude	3PSM
Chilosi Paulo	Multilink
Clarens Renois	AFP
Colas Briguer	RJDOS
Coquillon Nadine	MSH
Daniel Marie Evadie	CTPEA
Dardompe Ancella	Modern School
Dardompres Anzelloty	UNASMOH
Datus Edene Café	RWRC
David Mathias	RESEPA
Denis Eurica	CTPEA
Desrogene Rhony	HaitiTec
Devilme Faila C.	Karibe
Dona Stephan	
Dorcean Alexandra	JP/HRO
Dorvil Marc Antoine	Fraternite
Dorvilus Mackenz	FDSE (Cap)

Nom et Prénom	Institution
Dupuy Regine	CIRH
Edmond Fred	Transport plus
Edna Desulme	A la carte Haiti
Edouard Willems	Presses Nationales
Elidonne Germain	SEED/USAID
Elisma James	INAGHEI (UEH)
Elysee Jean Jaunasse	CONATEL
Etes Vario	Etes Design
Exantus Marc Arthur	Haiti Tec
Fabienne Seard	ReBO
Fatima Augustin	UNDH
Felix Marie Jessie	Les moulins d Haiti
Fethiere C. Josseline	MCI
Feuille Myrlande	CTPEA
Fils Aime Jumsly	CTPEA
Finisse Stephan Edberg	FAMV (UEH)
Fosmond Maricharles	TNH
Georges Fern	REHPE
Georges Lynda	Maritime Logistic
Germain Enomy	CTPEA
Germain Jackson	HAITITEC
Gonzales Bryan	Digicel
Gousse Jean Patrick	INUQUA

Nom et Prénom	Institution
Grand Pierre Rose Marie	FAES
Guillaume Henry Claude	FDSE (UEH)
Hamilton Jean Luc	CTPEA
Hilaire Christian Robert	BRH
Hilaire Marie Kettelie	FAMV (UEH)
Hilkiah Jacques	CES
Icart Aline	FLM
Jackson Nozil	3PSM
Jacotin Sophianie	Marie Louise Trichet
Jean Baptiste Ronald	La clarte News
Jean Dyno-Ferns	FDS (UEH)
Jean Louis Stephane Axel	CAPROP
Jerome Renold	Concern Worlwide
Jeudy Nagela	Nouveau college Bird
Johnny Smith	SEED/USAID
Joseph Fritzner	CHF international
Konan Ludovic	WFP
Laleau Wilson	UEH
Lamy Chananjah	Care
Laurent R Curvens	FDS (UEH)
Louis Sheilla	Metropole
Louis Stephanie	AJWS

Nom et Prénom	Institution
Macajoux Adeline	DASH
Magnat Julien	BIT/ILO
Maitre Rania	CTPEA
Marc Jean Jacques	NOVEDEMH
Masse Durocher	CTPEA
Mathe Emmanuella	NOVEDEMH
Maurice Evens Edson	FE (UEH)
Milord Aname w	Blaise Pascal
Mystal	Promo Foire & Services
Noel Wilnes	PATH
Olguety Lambert	University Kentucky
Pacheco Alejandro	PNUD
Pierre Leger	VETIVER
Pierre Louis Robenson	Golden Grown Prod
Pierre Paul	ENST (UEH)
Pierre-Louis Agnes	Le plaza hotel
Pognom Louis Kerson	FDS (UEH)
Previlon Edgard	UCP/PFP
Price D. Max Jean	NOVEDEMH
Ravix Marie Renelle	SEED
Raymond Jean Remy	CAPROP
Remenson Tenor	SEED
Rene Pierre Renel	Caraibes FM

Nom et Prénom	Institution
Richard Jennifer	DASH
Ridore Samaritaine	Save the children
Robenty Jn Francois	Ruben Leconte
Rosaline Michel	St Louis CC
Saint Cyr Philippe	AMCHAM
Saint Hilaire Patrick	Mairie de Kencoff
Saint Jean Casimir Jr	PSI/Haiti
Saint-Natus Michaelle	Valerio Canez
Sanon Lyonel	Faculté Linguistique
Sanon Rachel	ERC
Sanon Stanley	College Roger Anglade
Septembre Abner	HVB/UCP
Servius Darline	Concern
Simonise Jean Robert	ONPES
Souffrant Wilford	CTPEA
St Fleur Jean Max	Le Nouvelliste
St Victor Josemar	Loghaiti
Stoifi Amandine	Handicap international
Surin Marvens	College St Pierre
Theano Christine	MCN
Toussaint Kerry Adrien	Cours Privés.St Ignac
Turchet Barbara	MST
Vertus Carene	CGA

## 2.2. Objectifs et Agenda de l'Atelier

### **Renforçons les mécanismes d'orientation et d'insertion professionnelles afin de créer plus d'emplois en Haïti**

#### Objectifs

Chaque année, des milliers de bacheliers prennent le chemin de l'université et des écoles professionnelles sans se demander si la formation universitaire ou technique choisie correspond aux besoins du marché. Dans le même temps, des centaines de diplômés sont déversés chaque année sur le marché sans aucun souci de placement. **Conséquence : le taux d'insertion professionnelle est très faible et le taux de fuite des cerveaux est très élevé.** Comment remédier à ce problème ?

En fait, plusieurs hypothèses peuvent être à l'origine de ce problème : ou 1) les formations techniques ou universitaires offertes ne correspondent pas aux besoins du marché ou 2) les entreprises et organisations ne savent pas où trouver les professionnels qualifiés ou 3) les professionnels ne savent pas si les entreprises offraient des emplois ou cherchaient des ressources humaines ou 4) les entreprises n'ont pas créé suffisamment d'emplois dans l'économie car elles ne connaissent pas les opportunités sur les marchés nationaux et internationaux existants. Ces hypothèses peuvent être résumées **à un manque de communication et d'interaction entre les acteurs (universités/écoles techniques, entreprises et organisations, professionnels, étudiants, etc.) sur le marché du travail.** Or, cette interaction constante est clé dans la création d'emplois, de la compétitivité des entreprises, dans le développement d'une classe moyenne, bref dans le développement socio-économique d'Haïti.

C'est justement dans le but de **renforcer les mécanismes d'orientation et d'insertion professionnelles pour créer plus d'emplois** que nous avons lancé cet atelier interactif qui réunit tous les acteurs (étudiants, professionnels, entreprises, universités/écoles professionnelles) autour d'une même table afin de **dialoguer ensemble et de trouver des éléments de solutions aux problèmes spécifiques du marché de l'emploi liés à :**

1. **L'orientation professionnelle**
2. **L'insertion professionnelle et au recrutement.**
3. **L'absence d'interface entre tous les acteurs sur le marché du travail**

**Agenda**

- 2h00            Enregistrement des Participants
- 2h15-3h00    Ouverture de l'atelier avec Modérateur
- Propos d'introduction de Dr. Rob Waddle***, CEO, Groupe JOBPAW
- Discours de Josseline C. Féthière***, Ministre du Commerce et de l'Industrie
- Discours de Pierre Michel Laguerre***, Directeur Général, MENFP
- Discours de Jean Jaunasse Elysée***, Directeur Général, CONATEL
- Discours de Agr. Pierre Leger***, CEO, Agri Supply
- 3h-3h45      Partie I: **Orientation professionnelle pour mieux répondre aux besoins actuels du marché de l'emploi**
- i)            Présentation des Statistiques sur les professions les plus demandées sur le marché pendant les 3 dernières années  
                 Rob Waddle, CEO, Groupe JOBPAW
- ii)           Présentation des formations offertes par quelques facultés et écoles techniques  
                 Wilson Laleau, Vice-recteur académique, UEH
- Jacky Lumarque, UNIQ
- Patrick Attié, Directeur, ESIH
- Jackson Germain, Directeur académique, Haiti Tec
- iii)          Séance de débats avec questions/réponses et Recommandations
- 3h45-4h00    Pause café et interaction
- 4h00-4h45    Partie II : **Insertion professionnelle pour la valorisation du capital humain dans des entreprises plus performantes**
- i)            L'expérience des jeunes diplômés à la recherche du premier emploi  
                 Olguey Lambert, SEED/USAID

Evadie Daniel, CTPEA

- ii) Présentation des difficultés du recrutement  
Marie-Lyne J. Thomas, HR Manager
- iii) Le rôle du stage dans l'insertion professionnelle  
Bryan Gonzales, HR Manager, Digicel
- iv) Séance de débats avec questions/réponses et Recommandations

5h00-5h30 Partie III : **Création de passerelle entre professionnels, entreprises et universités**

Présentation d'une multiplateforme permettant aux :

- i) Etudiants de choisir une formation adéquate
- ii) Professionnels de trouver plus facilement un emploi
- iii) Entreprises de recruter plus facilement un professionnel qualifié
- iv) Universités/Ecoles d'adapter leurs formations aux besoins évolutifs du marché

5h30-6h00 Propos de clôture