

RAPPORT D'ACTIVITÉS FINAL

No PROJET RÉFÉRENCE FGC : 2021-35

Intitulé du projet : Centre Jeunesse Emploi Inclusif phase II (CJEI)

Organisation membre : Association Kallpa Genève

Pays de mise en œuvre : Pérou, Lima et Cusco

Partenaire local : Asociación Kallpa para la Promoción Integral de la Salud y el Desarrollo – Association Kallpa pour la promotion de la santé et le développement

Durée de la phase du projet : du 01.08.2021 au 31.07.2024

Rapport couvrant la période : du 01.08.2021 au 31.07.2024

Date de rédaction du rapport : septembre 2024

1. ANALYSE DU CONTEXTE

1.1 Est-ce qu'au niveau du contexte, des changements significatifs sont à signaler qui pourraient avoir influencé les choix stratégiques du projet ?

Année 1 du projet – août 2021 à juillet 2022 : Dans le contexte post pandémie, en 2021, les écoles et les CETPRO¹ étaient encore fermés pour éviter les rassemblements de personnes à l'intérieur d'un espace fermé. C'est seulement en mars 2022 que les écoles et les centres de formation ont pu rouvrir, mais avec des restrictions pour les populations vulnérables. Concernant l'emploi, on a assisté à l'augmentation de l'emploi informel en raison de la lenteur de la relance de l'économie « officielle », de la crise politique et des manifestations qui ont eu lieu au niveau national, en raison de l'augmentation des prix et du coût de la vie de 20 %.

Le président Castillo a décidé de mettre en place des programmes sociaux pour atténuer les effets des problèmes économiques, et de modifier la Constitution pour avoir un contrôle sur les entreprises nationales, la banque centrale et les entreprises minières. Ces décisions ont découragé les entreprises privées de continuer à investir et ont engendré une diminution des emplois.

Année 2 du projet – août 2022 à juillet 2023 : Pour tenter d'obtenir le contrôle du Congrès et de rendre viable une nouvelle constitution, Castillo a décidé de dissoudre le Congrès, ce qui a été considéré comme un coup d'état à la fin de l'année 2022. Castillo a été arrêté, puis jugé et emprisonné. Son arrestation a déclenché de grandes manifestations dans le sud du pays, qui ont

¹ CETPRO : Centre de formation technico-productive (centre de formation professionnelle)

causé la mort de plusieurs personnes. Cette crise politique a provoqué une importante crise économique et sociale.

Pour couronner le tout, au début de l'année 2023, le cyclone tropical Yaku a directement affecté la production agricole, donc le prix des produits et partant les dépenses des ménages, générant de nouvelles pertes économiques pour le pays.

Dans ce contexte, la nouvelle présidente Dina Boluarte a cherché à établir des alliances avec les dirigeants politiques pour stabiliser l'économie. Dans son message au Congrès, elle fait état de mesures pour la sécurité publique et la santé, la relance de l'économie et des programmes sociaux.

Année 3 du projet – août 2023 à juillet 2024 : Cette période a été caractérisée par une récession, en raison de l'instabilité politique et de l'impact de la guerre en Ukraine sur l'économie. Deux Péruviens sur trois ont dû réduire leurs dépenses pour donner la priorité à la nourriture et aux services de base (électricité/eau/gaz). Au cours de cette période, il n'y a pas eu de création d'emploi, mais des mesures ont été prises, comme des programmes nationaux pour promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat.

Par ailleurs, le MTPE², avec l'appui de la SUNAFIL³ et du CONADIS⁴, a commencé à contrôler les entreprises pour qu'elles respectent le quota de personnes en situation de handicap (PsH) prévu par la loi no 29973 (3% des effectifs pour les entreprises de plus de 50 personnes et 5% pour les services de l'État). En 2023, après le contrôle de 143 entités publiques, le CONADIS a informé qu'un total de 1'106 PsH ont été embauchées.

Les initiatives visant à améliorer l'intégration des PsH sur le marché du travail ont progressé et les possibilités d'emploi dans les entreprises ont augmenté. Bien que les progrès soient encourageants, surmonter les obstacles et profiter des opportunités requiert des efforts continus et la surveillance des politiques d'inclusion.

Un autre problème qui affecte l'économie et la société en général est l'insécurité, à laquelle le gouvernement n'arrive pas à faire face.

En lien avec le résultat 1.1 – Formation technique

Durant la **1^{ère} année**, le COVID a affecté le projet en raison de la fermeture des écoles et des centres de formation, qui ont dû s'adapter à l'enseignement à distance. Cela a compliqué l'accès aux formations des jeunes en situation de handicap (JsH) et des mères adolescentes (MA) qui ne disposaient pas d'ordinateur ou d'un réseau internet stable à leur domicile.

Pendant la **2^{ème} année**, lorsque les cours ont recommencé en présentiel, les équipes du CJEI se sont rendu compte que les cours dispensés n'étaient pas adaptés aux JsH. Dès lors, les deux équipes ont travaillé à sensibiliser les enseignant·e·s et à les accompagner pour que leurs cours soient adaptés aux JsH. En même temps, il a fallu organiser l'obtention de quotas, pour que les JsH puissent s'inscrire aux formations des CETPRO.

Lors de la **3^{ème} année**, l'équipe du CJEI de San Juan de Miraflores (SJM) a signé un accord avec le CETPRO Fe y Alegría "Santa Rafaela", situé dans le district de Villa El Salvador dans le cône sud de Lima, qui accepte désormais sans limitation tous les JsH qui souhaite étudier. L'équipe du CJEI de Cusco a fait de même avec le CETPRO Inca Educa. Ces deux écoles professionnelles ont fait preuve d'intérêt et d'initiative pour procéder aux adaptations nécessaires pour intégrer des JsH et des MA dans leurs formations.

² MTPE : Ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi

³ SUNAFIL : Inspection nationale du travail

⁴ CONADIS : Conseil national pour le l'intégration de la personne en situation de handicap

En lien avec le résultat 1.2 – Emploi

Pendant la **1^{ère} année**, les entreprises n'ont pas créé de nouveaux emplois du fait de l'instabilité politique. Les plus touchés ont été les jeunes qui débutaient dans le monde du travail.

Durant la **2^{ème} année**, les entreprises ont recommencé à avoir besoin de personnel, mais pas de PsH. Et si elles étaient prêtes à en engager, le profil demandé était très élevé (école secondaire achevée, diplôme, expérience). Par le biais du réseau, des réunions ont été organisées avec la SUNAFIL⁵ au sujet du respect des quotas de PsH dans les entreprises et les administrations. Grâce à cela, les entreprises ont cherché à respecter leur quota et plus de postes sont devenus accessibles aux PsH.

Lors de la **3^{ème} année**, les équipes ont bénéficié du partage de l'expérience du projet SCOPE⁶. Ce projet a développé et mis en place un parcours inclusif et le travail avec les entreprises pour les populations migrantes. Le travail de contrôle de SUNAFIL s'est poursuivi auprès des entreprises et des administrations, afin de faire respecter le quota de PsH. Les entreprises se sont montrées davantage disposées à collaborer avec les équipes du CJEI, qui ont ainsi pu renforcer leurs relations avec ces entreprises pour adapter et créer des emplois pour les JsH et les MA.

En lien avec le résultat 1.3 – Entrepreneuriat

Durant la **1^{ère} année**, après le COVID, l'entrepreneuriat a été, pour beaucoup de jeunes et leurs familles, une opportunité de générer des revenus. Les formations dispensées par les CJEI ont encore dû être données à distance, mais elles ont eu lieu en temps voulu.

Pendant la **2^{ème} année**, l'inflation a frappé la croissance des entreprises et la situation financière des familles. Les coûts ont beaucoup augmenté. Les formations ont donc été davantage axées sur l'évaluation des coûts du service, des ventes ou de la production, ainsi que la gestion des bénéficiaires.

Lors de la **3^{ème} année**, l'inflation a continué à augmenter et a affecté les achats de matériel avec le capital de départ. Dans le cas de Cusco, le redémarrage du tourisme a permis aux entrepreneur·se·s bénéficiaires du projet de pouvoir de nouveau vendre des produits artisanaux.

En lien avec le résultat 2.1 – Gouvernements locaux

Pendant la **1^{ère} année**, la coordination et le transfert des services du CJEI à l'équipe technique des municipalités ont été compliqués à cause de la pandémie et du travail à distance.

Durant la **2^{ème} année**, les nouveaux dirigeants locaux avaient sur les objectifs du CJEI une perspective différente des dirigeants précédents. L'équipe du projet a dû expliquer les buts et le fonctionnement du CJEI à ces nouvelles équipes techniques. Cette période a été caractérisée par des changements constants parmi les responsables et les équipes techniques des municipalités, ce qui a freiné le processus de transfert des services du CJEI. En outre, durant les deux dernières années et dans chaque région du projet, les gouvernements locaux n'ont pas fait la promotion des services et des réalisations du CJEI, en raison des changements constants de leur personnel.

Durant la **3^{ème} année**, les maires actuels ont concentré leur attention et leur ressources humaines et financières surtout dans les questions de sécurité et de santé. D'ailleurs, les derniers jours du projet, l'équipe du CJEI de Lima a dû quitter les locaux de la municipalité de SJM. D'autres locaux proches ont été trouvés, dans un centre qui dépend de Lima métropolitaine, où l'OMAPED a aussi des locaux.

Durant les trois derniers mois du projet, les équipes ont démarré les tractations en vue de renouveler les accords avec le cône sud de Lima et Cusco.

En lien avec le résultat 2.2 – Volontariat

Le rôle des bénévoles a été très important durant le projet dans le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires. Les volontaires restent généralement pendant 4 mois, durée demandée par les universités.

⁵ SUNAFIL : Inspection nationale du travail

⁶ SCOPE : Programme européen qui a comme objectif de développer l'entrepreneuriat

2. BÉNÉFICIAIRES

2.1. Nombre total de bénéficiaires directs effectivement atteints par le projet

Au total 1799 personnes, dont 1045 femmes, ont été les bénéficiaires direct·e·s du projet.

1624 jeunes en situation de handicap (696 hommes et 589 femmes), ainsi que **339 mères adolescentes** ont bénéficié des différents services du CJEI.

- **492 jeunes** (213 hommes et 175 femmes en situation de handicap et 104 MA) **du service de renforcement et d'autonomisation personnelle et d'orientation professionnelle** ont terminé avec succès le programme.
- **632 jeunes** (306 hommes et 214 femmes en situation de handicap, et 112 MA) **du service d'orientation pour la recherche d'emploi** ont terminé le programme de formation, ont préparé un curriculum vitae, se sont entraînés à passer à un entretien d'embauche et/ou ont trouvé un emploi.
- **319 jeunes (114 hommes et 147 femmes en situation de handicap, et 58 MA) du service d'entrepreneuriat** ont terminé le programme de formation, créé un plan d'entreprise, reçu un capital de départ et gèrent une micro- ou petite entreprise.
- **181 jeunes (63 H et 53 F en situation de handicap et 65 mères adolescentes) ont été orienté·e·s** pour apporter une solution à la violation de leurs droits.

115 volontaires préprofessionnel·le·s et professionnel·e·s (32 hommes et 26 femmes) ont été formé·e·s aux questions liées au handicap et à la grossesse chez les adolescentes et ont fourni des soins et conseils adéquats aux JsH et MA.

28 fonctionnaires (16 hommes et 12 femmes) des équipes techniques des municipalités de SJM et de Cusco, de l'OMAPED⁷, de la Direction du développement social, de la Direction du développement économique ou de la Direction de la commercialisation et de la promotion des entreprises.

32 représentant·e·s d'institutions alliées privées ou publiques (10 hommes et 22 femmes), dont 21 (4 H et 17 F) à Lima et 11 (6 H et 5 F) à Cusco.

2.2. Nombre estimé de bénéficiaires indirects

2902 membres de la famille des bénéficiaires (parents, tuteurs, 1 à 2 personnes par bénéficiaire).

2200 personnes informées par les salons et les activités de sensibilisation : 6 salons sur la santé, 3 salons d'orientation professionnelle, 4 salons sur la sexualité, 10 salons de l'entrepreneuriat, 18 de l'emploi et 3 sur la sécurité publique. Environ 50 personnes par activité.

Plus de 3000 personnes (estimation) qui suivent les activités du CJEI sur Facebook (@asockallpa), sur le site web de Kallpa (www.kallpa.org.pe), sur Instagram (asockallpa), sur TikTok (asociacionkallpa) et sur Youtube (@asockallpa).

⁷ OMAPED : Bureau municipal pour les personnes en situation de handicap

3. SUCCÈS, OBSTACLES ET ÉCHECS

3.1. Quels sont les principaux progrès observés, y compris ceux non prévus par le projet ? Qu'est-ce qui a été déterminant dans la progression du projet ?

Au cours de l'exécution du projet, la plupart des résultats ont été atteints et plusieurs objectifs dépassés. Les principaux progrès sont :

- **Création du Réseau des Alliés pour l'Inclusion socio-économique** du cône sud de Lima, espace d'articulation entre les organisations publiques, privées et la société civile qui, avec un travail collectif, génère des opportunités d'inclusion socio-économique pour les PsH du cône sud de Lima. Ce réseau prépare un plan opérationnel annuel qui prévoit de mettre en place des réunions de coordination, la planification d'actions liées à l'inclusion socio-économique et des actions de plaidoyer. Chaque institution ou organisation apporte son expérience sur les droits des PsH. En plus, ce réseau permet de participer à des salons organisés par les gouvernements locaux en collaboration avec des institutions publiques.
- **La demande croissante de main-d'œuvre pour les PsH.** La nouvelle directive de la SUNAFIL (résolution N° 0000105-2024-SUNAFIL) exige que des contrôles soient effectués pour contrôler le respect du quota de main-d'œuvre en situation de handicap dans les entreprises privées et publiques. Par conséquent, des entreprises ont recherché les services du CJEI tant à Lima qu'à Cusco pour respecter cette réglementation, en engageant des PsH et en adaptant les postes.
- **Avoir une alliance stratégique avec « Aynimundo ».** Cette association a des lignes d'intervention dans l'emploi et l'entrepreneuriat qui a permis de développer la bourse du travail et de créer des espaces au sein des entreprises pour la vente des produits des entrepreneur·se·s.
- **L'organisation de 28 salons de l'emploi et de l'entrepreneuriat** en collaboration avec les gouvernements locaux et parrainés par le MTPE et CONADIS. Ces salons ont été l'occasion pour les bénéficiaires du projet de chercher du travail ou de présenter leur entreprise.
- **Travailler avec des entreprises** a consolidé la relation de l'équipe du projet avec elles et lui a permis de développer une bonne relation, permettant de faire engager du personnel en situation de handicap et de former et sensibiliser leur personnel sur le sujet du handicap.
- **Le travail des volontaires** a permis de couvrir certains besoins des bénéficiaires qui n'étaient pas prévus dans le Plan opérationnel annuel du projet. Les volontaires leur ont apporté un soutien socio-émotionnel et ont organisé des formations pour de jeunes entrepreneur·se·s sur des thèmes comme la prévention du harcèlement sexuel et de la violence.
- **Avoir réussi à faire connaître le projet du CJEI auprès d'institutions gouvernementales nationales** telles que l'OMAPED, l'INABIF⁸ et le CONADIS en obtenant la reconnaissance du travail des équipes du CJEI dans leurs programmes sociaux.
- **Le processus de conseil pour l'entrepreneuriat** a été amélioré et est en place, ce qui permet aux entreprises des JsH de durer plus longtemps.

3.2. Si vous (partenaire et équipe) avez rencontré des obstacles durant l'exécution du projet, décrivez-les et expliquez comment vous les avez surmontés

- Une des principales difficultés a été **l'impact de la pandémie** qui a ralenti l'économie et diminué les opportunités d'emploi du public cible, ainsi que la vente des services ou produits des entrepreneur·se·s.
- **Les élections municipales et les changements de direction consécutifs** ont entraîné une certaine instabilité dans les conventions signées avec les municipalités, car, après la pandémie, elles ont

⁸ INABIF : Programme national pour le bien-être familial intégral

donné la priorité à l'alimentation et à la santé par le biais de programmes sociaux. La Municipalité de SJM a axé ses priorités sur la sécurité de la population et a prié l'équipe du CJEI de quitter ses locaux de la Maison de la jeunesse pour que les agents de la sécurité municipale puissent s'y installer.

- Sur la question de l'insertion professionnelle, **certaines entreprises**, soucieuses de respecter le quota exigé par la SUNAFIL, **recrutent des PsH sans tenir compte du type et du degré de handicap** de ces personnes. Les deux équipes du CJEI, pendant la période du projet, ont dû préparer et organiser des réunions avec les responsables des ressources humaines pour les sensibiliser et les former sur le thème du handicap et de l'inclusion.
- **À Cusco**, pendant les trois ans du projet, **les démarches avec la municipalité ont été compliquées**. Aucun accord n'a pu être conclu. La volonté politique de la nouvelle direction municipale ne voit pas comme priorité le transfert du CJEI malgré les nombreuses réunions organisées dans le but de les convaincre de l'importance et des avantages du CJEI. En revanche, un accord de coopération a été signé avec la municipalité du district de Wanchaq⁹ pour la mise en place d'un nouveau bureau du CJEI, afin de réaliser les activités du projet au bénéfice des habitants du district et de ses environs. Cette municipalité est en train de construire de nouveaux bureaux et s'est engagée à mettre à disposition de l'équipe du CJEI un bureau dans un nouveau bâtiment, qui devrait être terminé à la fin du premier trimestre 2025.
- Au cours du projet, **l'équipe de Cusco a géré les quotas de PsH avec des succursales d'entreprises qui ont leur maison-mère à Lima**, entreprises qui appliquent les quotas exigés par la SUNAFIL uniquement dans la capitale. Pour pallier ce problème, au cours de la 3^{ème} phase du projet, il est prévu de renforcer la communication sur ce thème entre les équipes du CJEI de Cusco et de Lima, afin de mieux coordonner les efforts avec les directions des ressources humaines des entreprises, afin de pouvoir trouver des postes de travail pour les JsH du projet dans les deux régions d'intervention.

3.3. Si les objectifs ou résultats du projet n'ont pas été atteints, expliquez à quel niveau et pourquoi

De manière générale, les indicateurs et objectifs du projet ont été atteints, en particulier en ce qui concerne les jeunes en situation de handicap, pour lequel-le-s les équipes du CJEI bénéficient d'une expérience de plusieurs années.

La plus grande difficulté dans cette phase du projet a été de **travailler avec les mères adolescentes (MA)**. Pour les équipes, ce fut une nouvelle expérience et la première difficulté fut d'identifier cette population et ses besoins. Grâce au soutien direct des coopérant-e-s de l'organisation CUSO International, les équipes ont pu assumer un volume de travail important, malgré les difficultés rencontrées. Ainsi, grâce au soutien de ces coopérant-e-s, les résultats attendus en matière de formation ont pu être atteints.

Avec les MA, la plus grande **difficulté était en lien avec le thème de l'emploi**. Être mineures et en plus mères leur donnait un double désavantage par rapport à la concurrence. De plus, elles n'avaient souvent pas terminé leurs études et n'avaient pas de solution pour faire garder leur enfant. Pour ces raisons, cette population a été prioritairement orientée vers l'entrepreneuriat.

Finalement, **le transfert des services du CJEI vers les organigrammes des municipalités ne s'est pas déroulé comme prévu**, car les fonctionnaires municipaux ne connaissent pas ou ne savent pas utiliser les principaux documents de gestion. De plus, les allocations budgétaires ne prennent pas en compte les activités du CJEI, qui ne sont pas autorisées car il n'y a pas assez de ressources. De sorte que les activités transférées aux équipes techniques des municipalités sont laissées à la charge des OMAPED.

⁹ Wanchaq est un district voisin de Cusco, un peu comme Carouge et la Ville de Genève.

4. EFFETS ET IMPACTS DU PROJET

4.1. Quels sont les changements, attendus ou inattendus, constatés suite à la mise en œuvre du projet ?

Des changements ont été enregistrés chez **189 jeunes qui ont bénéficié du service FEP-OP¹⁰**. On observe qu'ils et elles ont amélioré leurs compétences de base et techniques, leur autonomie, leur comportement dans le cadre de leurs relations intra et interpersonnelles, qu'ils et elles sont motivé·e·s pour atteindre leurs objectifs personnels. Ces jeunes ont étudié et continuent de suivre une formation technico-productive, en appliquant leurs nouvelles connaissances et compétences dans leur travail ou leur entreprise.

Sur la question de l'emploi, **162 jeunes travaillent dans un emploi formel**, ont un salaire conforme à la loi avec des prestations sociales, contribuent au revenu familial, sont capables de se déplacer de leur domicile au lieu de travail et assument les responsabilités prévues dans leur emploi. Leur image personnelle, leur estime de soi et leur stabilité mentale se sont améliorées. De nouvelles aspirations professionnelles sont apparues chez ces jeunes, qui les motivent à acquérir de nouvelles connaissances pour améliorer leurs revenus et développer une carrière dans leur entreprise.



Despertando sueños Transformamos vidas

Estuve en el CJEI desde el año 2019 con la esperanza de encontrar un empleo formal, cuando postulaba por mi cuenta me encontraba con muchos prejuicios de los que reclutan por mi condición, pero gracias al equipo del CJEI, pude prepararme para poder pasar una entrevista, me acompañaron en la búsqueda y postulación a varias empresas y entrevistas, hasta que en mayo del 2024 se logró, ahora trabajo en Casa Ideas del Mall de Sur, estoy muy feliz y agradecido he aprendido que yo también tengo el derecho a un trabajo digno.

Rolando Mallqui, joven con discapacidad Psicosocial.



« Je suis venu au CJEI en 2019, dans l'espoir de trouver un emploi formel. Lorsque je postulais pour mon compte, je me trouvais en butte aux nombreux préjugés des recruteurs, en raison de ma situation. Mais grâce à l'équipe du CJEI, j'ai pu me préparer à passer un entretien d'embauche. J'ai été accompagné durant ma recherche, mes offres d'emploi et mes entretiens auprès de diverses entreprises jusqu'en mai 2024, lorsque j'ai finalement réussi ! Je travaille maintenant à la Casa Ideas, dans le centre commercial Mall de Sur. Je suis très heureux et reconnaissant et j'ai appris que j'ai droit, moi aussi, à un travail digne ».
Rolando Mallqui, en situation de handicap psychosocial

Dans le domaine de l'entrepreneuriat, **177 jeunes et leurs familles ont mis en place une entreprise** dans laquelle ils et elles ont mis en pratique leurs talents et leurs compétences pour réaliser une activité de service, de commerce ou de production. Cette activité génère des revenus qui améliorent

¹⁰ Renforcement et autonomisation personnelle – Orientation professionnelle (services du CJEI)

les finances de la famille. Les activités sont réparties entre les membres de la famille, des horaires et des responsabilités sont définis, ainsi que des objectifs quant au développement de l'image et du positionnement de l'entreprise sur le marché. Les jeunes et leurs familles appliquent des stratégies et ont un plan d'amélioration pour leur entreprise, tout en sachant où concentrer leur énergie pour obtenir des résultats.

L'espace d'apprentissage « Martes emprendedor » (Mardi des entreprises), créé à Cusco, a permis aux entrepreneur·se·s de recevoir régulièrement plus d'informations sur des sujets liés à l'amélioration de la gestion de leur entreprise, tels que les outils de marketing numérique et traditionnel, les finances, l'administration et l'amélioration du processus de production.



« Merci au CJEI, qui m'a aidé à démarrer mon commerce de tricot et qui a rendu possible que je génère des ressources pour contribuer aux frais de ma famille ».
Dionicia Conderi

La coordination du travail entre les équipes de Lima et Cusco a continué d'être améliorée. Cela a permis de revoir les procédures de chaque service, les stratégies de travail avec les entreprises inclusives et les alliés stratégiques, d'organiser la diffusion de l'information sur le modèle inclusif, ainsi que de rechercher des alternatives face aux obstacles opposés par les gouvernements locaux. Pour la prochaine phase du projet, le plaidoyer sera mené au niveau national, en tenant compte des particularités de chaque région. La communication sur les réseaux sociaux et la « marque » du CJEI seront standardisées pour pouvoir promouvoir, transférer et reproduire ce modèle inclusif dans d'autres institutions.

Quant au **travail des volontaires**, grâce à leur initiative d'organiser des ateliers sur l'autonomie, l'estime de soi, la communication, l'organisation du temps, la prévention du harcèlement, des brimades et des abus sexuels, il a été possible de renforcer les compétences des jeunes bénéficiaires, en améliorant leur potentiel, leur capacité à prendre des décisions et à s'affirmer, à acquérir des compétences et des comportements pour s'intégrer socialement et économiquement. En outre, les volontaires ont détecté des cas de violation des droits des bénéficiaires, qui ont été orienté·e·s avec leurs familles et dirigé·e·s vers les institutions qui garantissent leurs droits. Cela permet de s'assurer que les droits des personnes handicapées ne soient plus bafoués.

4.2. À quels Objectifs du développement durable (ODD), le projet a-t-il contribué (à son échelle) ?

ODD 4 - Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité : Les CJEI encouragent l'accès à l'éducation, pour que les jeunes aient de meilleures opportunités dans le monde du travail.

ODD 5 - Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles : Une des missions principales de l'association Kallpa, et donc des CJEI, est d'autonomiser de renforcer et de soutenir les femmes.

ODD 8 - Promouvoir une croissance économique durable et inclusive, le plein emploi productif et un travail décent pour tous : Les équipes du CJEI sensibilisent les familles et les bénéficiaires dans le cadre du processus d'autonomisation personnelle pour les aider à atteindre l'autonomie financière.

5. TRAITEMENT DES RECOMMANDATIONS DE LA CT

1. La CT encourage l'OM à capitaliser le travail effectué pour adapter les formations ainsi que les leçons apprises et les résultats de ce nouveau mode de fonctionnement¹¹.

Les formations à distance ne fonctionnent pas aussi bien que le présentiel avec nos bénéficiaires, en situation de handicap. Mais les équipes ont fourni un énorme effort d'adaptation pendant la phase I du projet, pour pouvoir continuer les activités à distance, même pendant la pandémie.

2. La CT souhaite être informée des résultats des formations en ligne ainsi que des effets obtenus du renforcement des capacités de l'équipe.

L'équipe du projet met à jour en continu ses actions sur la base de ses expériences et continue à améliorer ses compétences techniques et académiques pour donner de meilleures formations. Les leçons tirées par chaque service du CJEI et les résultats obtenus par le projet ont été analysés en commun.

L'équipe est en train de systématiser un Modèle d'Emploi inclusif pour créer une version finale de la stratégie d'intervention du CJEI, qui se concrétisera par le développement et la présentation d'une boîte à outils durant la troisième phase du projet.

3. La CT souhaite être informée de la relation avec les municipalités, ainsi que de leurs mesures économiques liées à l'emploi et la continuité de leur appui au projet. La CT encourage l'OM à renforcer ces municipalités comme modèle pour d'autres municipalités et à réfléchir d'ores et déjà à une stratégie de désengagement.

Avec les changements dans les directions des municipalités, au début de l'année 2023, les équipes du CJEI ont constaté que plusieurs activités ont été mises en pause et d'autres ont été arrêtées par les équipes techniques des municipalités, aussi bien à Cusco qu'à SJM. L'équipe a constaté qu'il n'y a peu de volonté politique du côté des organismes municipaux pour assurer la continuité et la durabilité du projet. Pour pallier cela, plusieurs stratégies ont été développées pour renforcer les relations, de la formation continue du personnel à l'organisation conjointe de foires et d'événements pour promouvoir l'emploi, en passant par des services de soins pour les populations vulnérables.

Dans le cas particulier de San Juan de Miraflores, à la fin de la phase II, l'administration municipale a fait savoir qu'elle souhaitait occuper l'espace jusqu'alors dévolu au CJEI pour y installer un centre de surveillance, en réponse à l'insécurité croissante régnant à Lima. Après avoir envisagé différents lieux, l'équipe de Kallpa a déménagé les services du CJEI à la « Casita de la Discapacidad », proche des anciens locaux, facilement accessible et qui dépend d'une administration plus grande, la Municipalité

¹¹ Cette recommandation faisait référence à l'adaptation des formations au mode distanciel pendant la pandémie.

métropolitaine de Lima. Travailler avec la Municipalité métropolitaine de Lima est une opportunité et permettra à l'équipe de diffuser le travail du CJEI à plusieurs OMAPED du cône sud de Lima.

4. La CT voudrait être informée assez rapidement des résultats de l'évaluation externe et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs du cadre logique qui vont être repris. Elle encourage aussi l'OM et son partenaire à renforcer leurs compétences en ce qui concerne les aspects de genre.

L'évaluation externe est annexée au présent rapport (annexe 3). Cette évaluation analyse les résultats en fonction des indicateurs de la ligne de base, figurant dans le cadre logique.

Au sein de Kallpa, le travail sur l'égalité des genres et de la prévention des violences fondées sur le genre est essentiel. Tous les projets de Kallpa adressent cet axe thématique institutionnel. Dans le présent projet, il s'exprime notamment en rendant visibles les droits des femmes en situation de handicap sur le marché du travail et en formant des mères adolescentes à l'entrepreneuriat, afin qu'elles puissent devenir indépendantes financièrement. De plus, l'association Kallpa travaille avec les familles, pour combattre les préjugés au sujet du genre et du handicap, et par là renforcer l'autonomie des jeunes femmes.

Au niveau institutionnel, Kallpa a développé et applique une stratégie de travail, née du féminisme communautaire, qui permet de voir les différent·e·s acteurs et actrices des projets de manière globale et plus inclusive, au travers d'ateliers institutionnels et d'actions de plaidoyer.

6. PARTENARIAT

6.1. Quelle a été la dynamique du partenariat ? Considérez-vous que la dynamique a contribué au renforcement institutionnel du partenaire ? Si oui, comment ?

Une communication constante est maintenue entre les équipes de Cusco et de Lima pour améliorer leurs interventions et partager leurs expériences, en créant des moments d'échanges orientés vers l'amélioration du projet et l'attention aux bénéficiaires. La dynamique interne est basée sur le respect, le travail d'équipe et une bonne ambiance de travail.

Le projet du CJEI s'intègre dans l'axe de l'Emploi et de l'Entrepreneuriat de Kallpa Pérou, ce qui a permis de renforcer l'institutionnalisation de Kallpa, tout en générant de nouvelles propositions pour continuer à améliorer les projets comportant l'un de ces éléments. Par exemple, la stratégie du CJEI a permis de générer des propositions de projets similaires dans d'autres régions d'intervention de Kallpa (Loreto et Ayacucho).

À Cusco, l'expérience acquise par le CJEI a permis de compléter et d'alimenter la stratégie d'intervention avec les institutions éducatives rurales d'Acomayo sur les thèmes de l'orientation professionnelle et de l'entrepreneuriat, ainsi que de partager des méthodologies et stratégies de travail au niveau des formations et des conseils aux bénéficiaires des deux projets, CJEI et PRODEA.

6.2. Si vous estimez que des aspects de cette dynamique devraient être améliorés dans le futur, présentez votre réflexion à ce sujet :

Dans le cadre de l'extension du projet, les équipes du CJEI veulent continuer à garder la ligne de communication appliquée jusqu'à présent, car elle fonctionne bien.

L'équipe de projet souhaite souligner l'expérience positive vécue lors de la présentation conjointe des résultats du projet à Cusco, en juillet 2024, où l'équipe de Lima a pu connaître une réalité différente, ce qui élargit leur panorama et augmente leur volonté de continuer à améliorer leur travail.

Pour la prochaine phase du projet, l'équipe sur le terrain a l'intention de renforcer ses capacités sur le thème du plaidoyer politique, par le biais d'ateliers.

7. SUIVI DU PROJET

7.1. Comment s'est déroulé le suivi du projet par le partenaire et/ou par l'OM ?

Le suivi du projet CJEI est effectué en permanence par **le spécialiste de l'axe thématique emploi et entrepreneuriat** de Kallpa, **la directrice régionale** qui organise et dirige les réunions de revue des projets à Cusco et effectue des visites inopinées au CJEI, **l'administratrice régionale** du CJEI qui effectue régulièrement des rapports, **la comptable** de Kallpa, qui établit les rapports financiers et organise les audits comptables, et **la directrice nationale** qui organise et dirige les réunions du comité de gestion national pour assurer les prises de décision collectives, examiner les rapports techniques et financiers, les documents pédagogiques produits pendant le projet, les nouvelles phases du projet, effectuer les visites de suivi institutionnel, et assurer ainsi le bon déroulement des projets et leur lien avec le plan stratégique institutionnel.

Concernant AKG, le suivi se fait par des réunions régulières en ligne pour suivre le déroulement du projet, clarifier certains points sur l'avancement des activités ou formuler des recommandations. De plus, Jean Stephan Clerc, consultant à Lima pour AKG et membre du comité, échange fréquemment avec les équipes du projet et est régulièrement invité à participer aux différentes activités du projet.

8. ÉVALUATION

8.1 Est-ce qu'une évaluation a été réalisée ? Si oui quel type d'évaluation ? Quelles ont été les principales conclusions de cette évaluation et comment ont-elles pu/vont-elles être prises en compte ?

Le rapport d'évaluation externe est annexé au présent rapport (annexe 3). Il contient de nombreuses suggestions dans les pages 55 à 61, qui sont quasiment toutes prévues et seront mises en œuvre dans la 3^{ème} phase du projet.

Une visite du projet sur place a eu lieu fin juillet 2024, avec la présidente d'AKG et une des responsables du projet. Le rapport de visite est annexé au présent rapport (annexe 7).

9. PARTAGE D'EXPÉRIENCE ET CAPITALISATION

9.1 Qu'est-ce que vous voudriez partager avec d'autres associations membres ? En quoi cette expérience peut-elle être utile pour d'autres ? Si oui, qu'avez-vous mis en place, ou prévoyez-vous de mettre en place (en termes d'activités ou de communication) pour partager cette expérience ?

La méthodologie du CJEI pourrait être transférée à d'autres organisations membres de la FGC qui sont actives dans des pays hispanophones et dans le domaine de la formation, de la recherche d'emploi et de l'entrepreneuriat pour des jeunes en situation de vulnérabilités, avec ou sans handicap. Rien n'a été mis en place à ce stade.

10. PERSPECTIVES ET PÉRENNITÉ DU PROJET

10.1 Quelles sont les perspectives suite à la fin du projet et quelles mesures ont été prises pour assurer la pérennité des effets du projet ? Est-ce qu'un suivi est prévu par votre association ou par votre partenaire au-delà de la fin du projet ?

1. Le projet va se poursuivre avec une troisième phase de 3 ans, qui a été acceptée par la Commission technique le 9 septembre 2024.
Cette 3^{ème} phase prévoit la **systématisation du modèle d'intervention du CJEI, le Modèle d'Emploi Inclusif**. Grâce à cette systématisation, le CJEI pourra renforcer la capacité des gouvernements locaux, régionaux et des entreprises, notamment en formant leur personnel pour une meilleure prise en charge des jeunes, au moyen d'un Parcours d'Emploi Inclusif et de Boîtes à outils. Il est prévu que des actions de **plaidoyer public et politique** renforcent le thème de l'emploi inclusif. L'expérience acquise avec les PsH et le MA va permettre d'élargir l'action du CJEI vers d'autres populations vulnérables (migrantes, mères célibataires, jeunes LGBTQ+).
2. Étant donné les difficultés rencontrées avec la Municipalité de SJM, va poursuivre ses activités dans des locaux mis à disposition par l'OMAPED de Lima métropolitaine. L'équipe du CJEI **collabore directement avec l'OMAPED**, elle aussi située dans le quartier de SJM, et a conclu un accord qui est en cours d'évaluation. L'équipe espère qu'à l'avenir, le CJEI pourra transmettre son modèle et sa méthodologie d'intervention par le biais de l'OMAPED aux gouvernements locaux, aux gouvernements régionaux et au ministère du Travail et de la Promotion des entreprises.
3. Pour pallier les lacunes des CETPRO en matière d'insertion des JsH (très peu de places pour les JsH, pas de méthodologie de formation inclusive), **les équipes du CJEI ont organisé des ateliers de formation** qui permettent aux PsH de développer des compétences spécifiques pour démarrer une entreprise ou être intégrées dans un emploi. C'est ainsi que des ateliers de formation en pâtisserie sont donnés dans les locaux de la Maison du Handicap de la municipalité métropolitaine de Lima, avec la perspective que ces ateliers puissent être élargis sur des thèmes comme le jardinage, l'impression de matériel et l'informatique. Les entreprises en général se voient comme des outils du projet. Il est dès lors nécessaire de leur faire changer leur point de vue de leur intervention et de les faire comprendre qu'elles sont aussi des **bénéficiaires du projet** à travers des formations et des conseils pour renforcer leurs processus d'embauche et d'insertion professionnelle.
4. Depuis que la SUNAFIL a commencé à contrôler les entreprises pour vérifier le respect du quota de recrutement de PsH, l'offre d'emploi pour cette population a augmenté. Cela démontre ainsi vraiment le **besoin de sensibiliser et de former les entreprises** sur les thèmes en lien avec les PsH et leur inclusion sociale, au travers de formations et de conseils pour renforcer les processus d'embauche et d'insertion professionnelle.