

CENTRE JEUNESSE EMPLOI INCLUSIF

PHASE – II

ÉVALUATION EXTERNE DU PROJET



Asociación Kallpa
para la Promoción Integral
de la Salud y el Desarrollo

Avec la coopération de

- ❖ ASSOCIATION KALLPA GENÈVE
- ❖ FÉDÉRATION GENEVOISE DE COOPÉRATION

Évaluateur :

José Segura Núñez

Lima, octobre 2024

TABLE DES MATIÈRES

Liste des acronymes	4
Présentation	6
I. ANTÉCÉDENTS ET OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION	7
1.1. ANTÉCÉDENTS	7
1.2. OBJECTIF GÉNÉRAL DE L'ÉVALUATION	8
1.3. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE L'ÉVALUATION	8
1.4. FICHE D'INFORMATION DE BASE SUR L'INTERVENTION	8
II. MÉTHODOLOGIE	10
2.1. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION	10
2.2. PHASES DE L'ÉVALUATION	10
2.2.1 Phase de conception de l'évaluation	10
2.2.2 Phase de travail sur le terrain	10
2.2.3 Phase d'analyse, de systématisation et d'élaboration	11
III. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION	13
3.1. OBJECTIF GÉNÉRAL ET INDICATEURS	13
3.1.1 Objectif général	13
3.1.2 Indicateur général 1	13
3.1.3 Indicateur général 2	15
3.1.4 Indicateur général 3	19
3.2 OBJECTIFS SPÉCIFIQUES ET INDICATEURS	21
3.2.1 Objectif spécifique 1	21
Indicateur spécifique 1.1	21
Indicateur spécifique 1.2	23
Indicateur 1.2.1	24
Analyse du résultat attendu 1.1 – Formation	25
Indicateur 1.2.2	26
Analyse du résultat attendu 1.2 – Emploi	27
Indicateur 1.2.3	29
Analyse du résultat attendu 1.2 – Entrepreneuriat	30
Indicateur 1.2.4	31
Analyse du résultat attendu 1.2 – Volontariat	34
3.2.2 Objectif spécifique 2	37
Indicateur spécifique 2.1	37
Analyse du résultat attendu 1.2 – Gouvernements locaux	38
Indicateur spécifique 2.1.2	40

IV. ANALYSE DES INFORMATIONS RECUEILLIES, EN RÉPONSE AUX QUESTIONS40 ET CRITÈRES D'ÉVALUATION ÉTABLIS PRÉCÉDEMMENT	44
4.1. PERTINENCE	44
4.2. COHÉRENCE	45
4.3. IMPACT	47
4.4. EFFICACITÉ	49
4.5. DURABILITÉ	55
4.5.1 Durabilité technique	56
4.5.2 Durabilité politique	57
4.5.3 Durabilité sociale	58
4.5.4 Durabilité économique	58
4.6. APPROCHE DE GENRE	59
V. CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION	62
VI. ANNEXES	65

LISTE DES ACRONYMES

ABE : Conseil pour la recherche d'emploi

CEM : Centre d'urgence pour les femmes

CEPAL : Commission économique pour l'Amérique latine

CETPRO : Centre d'éducation technico-productive (école professionnelle)

CJEI : Centre Jeunesse Emploi Inclusif

COMUDENNA : Comité multisectoriel pour les droits des enfants et adolescents

COREDIS : Conseil régional pour l'intégration des personnes en situation de handicap

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

CÔNE SUD DE LIMA : districts de San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo, Villa el Salvador et Chorrillos

CV : Curriculum vitae

DEMUNA : Défense municipale de l'enfant et de l'adolescent·e

DIRESA : Direction régionale de la santé

DIRIS : Direction des réseaux de santé

DIRTRA : Direction régionale du travail

DRE CUSCO : Direction régionale de l'éducation de Cusco

DRE : Direction régionale de l'éducation

ECA : Emploi avec appui

EMCA : Entrepreneuriat avec appui

EN : Service de l'entrepreneuriat

ENDES : Enquête démographique et de santé familiale

ERDD I : Stratégie régionale du développement inclusif et du handicap

FEP : Renforcement et autonomisation personnelle

FOCA : Formation avec appui

GL : Gouvernement local

GR : Gouvernement régional

INEI : Institut national de statistiques et de l'information

INABIF : Programme national intégral pour le bien-être familial

IPAD : Service d'information, de protection, d'attention et d'orientation

JsH : Jeune en situation de handicap

MA : Mères adolescentes

MDSJM : Municipalité de San Juan de Miraflores

MDWanchaq : Municipalité de Wanchaq

MEF : Ministère de l'Économie et des Finances

METRIDIS : Commission interinstitutionnelle pour les droits des personnes en situation de handicap

MIMP : Ministère de la Femme et des populations vulnérables

MINSA : Ministère de la Santé

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

OMAPED : Bureau municipal pour les personnes en situation de handicap

OP : Orientation professionnelle (service du CJEI)

OREDIS : Bureau régional d'aide aux personnes en situation de handicap

PAT : Plan annuel du travail

PEI : Plan stratégique institutionnel

PNMDD : Politique nationale multisectorielle du handicap pour le développement

POA : Plan opérationnel annuel

POI : Plan opérationnel institutionnel

PRODUCE : Ministère de la Production

PsH : Personne en situation de handicap (enfants, adolescent·e, jeune et adulte)

RRHH : Ressources humaines

SEED : Pépinière digitale d'entreprises

SJM : San Juan de Miraflores

UGEL : Unité de gestion éducative locale

Loi N°29973 : Loi générale de la personne en situation de handicap

PRÉSENTATION

Le Centre Jeunesse Emploi Inclusif est un service gratuit de l'association Kallpa qui s'adresse aux jeunes en situation de handicap de 13 à 35 ans et aux mères adolescentes de 13 à 22 ans. Le service leur est offert de manière présentielle ou en ligne pour renforcer et autonomiser leurs compétences pour une vie autonome, accéder à une formation professionnelle, à la recherche et à l'insertion dans un emploi, ou au lancement d'une entreprise personnelle ou familiale.

L'Association Kallpa travaille en collaboration avec la Direction du développement social et la Direction du développement économique de la municipalité de San Juan de Miraflores et de la municipalité provinciale de Cusco dans le but de surmonter les obstacles qui empêchent l'accès à l'éducation professionnelle, à l'emploi et à l'entrepreneuriat (inclusion socio-économique) des jeunes en situation de handicap et des mères adolescentes.

En étroite coordination avec les gouvernements locaux et régionaux, et leurs Directions du développement social et économique, l'Association Kallpa travaille avec ces équipes techniques pour transférer la méthodologie de l'emploi inclusif et répondre aux besoins de chaque municipalité pour développer conjointement les principales activités du CJEI : Service de renforcement et d'autonomisation personnelle (FEP) et d'orientation professionnelle (OP), Conseil pour la recherche d'emploi (ABE), Service de l'entrepreneuriat (EN) et Service d'information, de protection, d'attention et d'orientation (IPAD).

Kallpa travaille également de manière coordonnée avec d'autres gouvernements des districts de Lima Sud (Villa Maria del Triunfo, Barranco et Chorrillos) et des provinces de Cusco comme Wanchaq. Elle établit des partenariats avec des institutions publiques, privées et des organisations de la société civile impliquées et engagées à surmonter ces obstacles.

Ainsi, les Centres Jeunesse Emploi Inclusif (CJEI) fonctionnent comme des centres de soins, d'autonomisation, de liaison et de référence pour les jeunes en situation de handicap et les mères adolescentes.

Le présent rapport contient les résultats de l'évaluation finale externe du projet « Centre Jeunesse Emploi inclusif CJEI - phase II » du 1^{er} août 2021 au 31 juillet 2024.

Dans le cadre du projet, un service a été mis en place pour le renforcement et l'autonomisation personnelle des jeunes en situation de handicap (JsH) et des mères adolescentes (MA), l'insertion professionnelle ou l'entrepreneuriat de ces jeunes de San Juan de Miraflores et de Cusco. Le projet a été financé par la Fédération genevoise de coopération, suivi par l'Association Kallpa Genève (AKG) et réalisé par l'Association Kallpa Pérou.

I. ANTÉCÉDENTS ET OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

1.1. ANTÉCÉDENTS

Les problèmes de travail des personnes en situation de handicap (PsH) au Pérou concernent plus de deux millions de familles, en particulier les plus pauvres, dans la mesure où les barrières sociales, juridiques, économiques, éducatives et autres, les empêchent d'exercer leurs droits sur un pied d'égalité et de parvenir à une véritable intégration socio-économique. Cette situation est en outre aggravée par l'incompréhension de la majorité de la société, l'inaction des autorités, l'ignorance et le non-respect des lois qui les reconnaissent et les protègent, tout cela formant une terrible situation de barrières sociales, juridiques et économiques.

Selon l'Institut national des statistiques et de l'information (INEI, 2022), les résultats du recensement national de la population et du logement au Pérou ont montré que seulement 42,5 % des PsH étaient employées ou à la recherche d'un emploi. Cette faible participation au marché du travail a des implications importantes en termes de qualité de vie, d'indépendance économique et de réalisation personnelle. Dans cette optique, il convient de mentionner que l'inclusion socio-économique des PsH est influencée par divers facteurs, tels que la discrimination en matière d'emploi, le niveau de formation et les qualifications professionnelles.

La Loi no 29973, Loi générale de la personne en situation de handicap, art. 2, définit que la PsH « *est celle qui a une ou plusieurs déficiences physiques, sensorielles, mentales ou intellectuelles de caractère permanent qui, en interagissant avec diverses barrières comportementales et environnementales, ne peut pas exercer ou est empêchée d'exercer ses droits et de s'intégrer pleinement et effectivement dans la société, sur un pied d'égalité avec les autres* ».

De plus, cette loi comporte un chapitre VI, « Travail et emploi », art. 45 à 53, qui prévoit que les PsH bénéficient de tous les avantages et droits des travailleurs sans discrimination, de plans de formation, de mise à niveau et de reconversion professionnelle ; que des mesures de promotion de l'emploi seront prises, ainsi que des programmes de prévention des accidents du travail, un enseignement technique inclusif ; une déduction du revenu brut pour les entités publiques et privées qui emploient des PsH ; une bonification de 15 points supplémentaires pour les PsH dans les concours d'embauche du secteur public ; des crédits ou des financements préférentiels pour les entreprises créées par des PsH. Tout cela dans le but d'assurer le développement et l'intégration sociale, économique et culturelle des PsH.

Le concept de handicap n'est pas un concept statique. Il a évolué vers une approche sociale et, conformément à la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies (2006), la situation de handicap résulte de l'interaction entre les personnes ayant des déficiences et les barrières dues à leur situation et à l'environnement qui empêchent leur participation effective dans la société, sur un pied d'égalité avec les autres.

Par ailleurs, le projet a ciblé également les adolescentes mères ou enceintes, qui sont également confrontée à des obstacles qui les empêchent travailler, comme la discrimination liée à la grossesse, la garde de leur enfant et la réalisation des tâches ménagères à domicile. Le temps passé sans travailler affecte leur entrée sur le marché du travail. Selon l'enquête démographique et de santé familiale 2018, au Pérou, 12,6 % des adolescentes sont enceintes ou déjà mères, un chiffre qui démontre la nécessité de continuer à offrir des services de santé sexuelle et reproductive à ce groupe d'âge.

Selon l'enquête ENDES 2021, parmi les adolescentes de 15 à 19 ans, 8,9 % ont déjà été enceintes, 6,6 % étaient déjà mères (74,2% du total des adolescentes ayant déjà été enceintes) et 2,3 % étaient enceintes de leur premier enfant (25,8% du total des adolescentes ayant déjà été enceintes). De plus, dans ce groupe d'âge, les pourcentages les plus élevés d'adolescentes ayant déjà été enceintes se trouvent en zones rurales (15,6 %). Les pourcentages les plus élevés

d'adolescentes mères ou enceintes de leur premier enfant vivent dans la forêt amazonienne (14,6 %) et se trouvent dans le quintile inférieur de situation économique (16,5 %). À l'autre extrémité, on trouve les adolescentes qui vivent sur la côte (7,7 %) et celles qui font partie du quintile supérieur en termes de situation économique (1,3 %).

Les CJEI identifient les besoins des jeunes mères principalement pour réajuster leur projet de vie, surmonter les obstacles vers une formation professionnelle (éducation technique), influencer sur leurs conditions personnelles pour trouver un emploi ou développer un projet d'entrepreneuriat, et de cette manière augmenter leurs possibilités d'inclusion sociale et économique.

1.2. OBJECTIF GÉNÉRAL DE L'ÉVALUATION

La présente a pour objectif d'identifier et analyser les résultats et la portée de la mise en oeuvre du projet « Centre Jeunesse Emploi Inclusif CJEI - Phase II » et à formuler des recommandations pour assurer la continuité et la mise en oeuvre de nouveaux projets pour l'inclusion socio-économique (employabilité et entrepreneuriat) des JsH et des MA.

1.3. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE L'ÉVALUATION

Pour l'évaluation du Centre Jeunesse Emploi Inclusif CJEI - Phase II, les objectifs spécifiques sont les suivants :

- A. Mesurer le niveau d'impact par rapport à l'objectif du projet.
- B. Déterminer l'avancement réel du projet sur la base des objectifs et indicateurs planifiés.
- C. Analyser la pertinence, l'efficacité, la durabilité et les limitations dans la mise en oeuvre du projet.
- D. Formuler des recommandations claires pour de futurs projets sur ce thème.

1.4. FICHE D'INFORMATION DE BASE DE L'INTERVENTION

Nom du projet	PROJET : CENTRE JEUNESSE EMPLOI INCLUSIF - Phase II pour des jeunes en situation de handicap et des mères adolescentes
Entité financière	ASSOCIATION KALLPA GENÈVE et FÉDÉRATION GENEVOISE DE COOPÉRATION
Entité réalisatrice du projet	Association Kallpa pour la Promotion intégrale de la santé et le développement
Pays / zone géographique	Pérou, Lima, District de San Juan de Miraflores et province de Cusco
Durée	36 mois / 3 ans
Date du début / fin du projet	Du 1er août 2021 au 31 juillet 2024
Objectif général	Les jeunes en situation de handicap, femmes et hommes, et les mères adolescentes de Cusco et du cône sud de Lima qui ont passé par le CJEI suivent une formation, trouvent un emploi ou créent une entreprise, ce qui leur permet, d'améliorer leur situation économique et sociale.

Objectifs spécifiques	OBJECTIF SPÉCIFIQUE 1 : Les JsH et les mères adolescentes ayant accès au CJEI, ont amélioré leurs connaissances, développent leurs compétences et leur autonomie, dans le respect de leurs droits pour leur intégration sociale, économique et professionnelle.
	OBJECTIF SPÉCIFIQUE 2 : Les gouvernements locaux, ainsi que les institutions publiques et privées, ont incorporé les services du CJEI dans leurs plans de gestion (POA) pour développer des actions d'intégration sociale, économique et professionnelle pour les JsH (env. 70%) et les mères adolescentes (env. 30%), dans le respect de leurs droits.
RÉSULTAT ATTENDU 1.1	FORMATION Les jeunes en situation de handicap et les mères adolescentes ont renforcé leur autonomie et développé de véritables projets professionnels pour leur insertion sociale, éducative et technico-productive à Cusco et dans le cône sud de Lima.
RÉSULTAT ATTENDU 1.2	EMPLOI Les jeunes en situation de handicap et les mères adolescentes ont renforcé et amélioré leurs capacités et leurs compétences professionnelles pour trouver un emploi à Cusco et dans le cône sud de Lima.
RÉSULTAT ATTENDU 1.3	ENTREPRENEURIAT Les jeunes en situation de handicap et leur famille, ainsi que des mères adolescentes ont renforcé leurs compétences entrepreneuriales pour développer une micro ou petite entreprise inclusive grâce à la remise d'un capital de départ à Cusco et dans le cône sud de Lima.
RÉSULTAT ATTENDU 2.1	GOUVERNEMENTS LOCAUX Les municipalités de Cusco et de San Juan de Miraflores ont mis en place et développé les principales activités des services du CJEI dans leurs Plans opérationnels annuels (POA) et deux Comités de gestion ont développé des actions de plaidoyer et de contrôle social.
RÉSULTAT ATTENDU 2.2	VOLONTARIAT Les volontaires du programme national de volontariat du CJEI ont développé des actions d'inclusion sociale et de protection des droits des JsH et des mères adolescentes à Cusco et dans le cône sud de Lima

II. MÉTHODOLOGIE

2.1. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

La méthodologie d'évaluation du projet CJEI a été orientée de manière à répondre aux objectifs de l'évaluation et, en particulier, à leurs critères et leurs besoins d'information.

L'évaluation du projet est abordée selon une approche globale qui prend en compte la conception, le processus et la gestion du projet ainsi que les résultats. Cette étude d'évaluation comprend deux niveaux :

1. Évaluation de la réalisation des objectifs et des résultats : le travail a été réalisé sur la base des indicateurs définis dans le cadre logique, et les instruments de collecte d'informations utilisés dans la ligne de base et rédiger le rapport final du projet ont été appliqués.
2. Analyse des critères transversaux : pertinence, impact, efficacité, durabilité et intégration de l'approche de genre selon le manuel de formulation, d'évaluation et de suivi des projets sociaux de la CEPAL.

2.2. PHASES DE L'ÉVALUATION

L'évaluation finale a été réalisée à partir du mois de juillet 2024 et le travail s'est divisé selon les étapes suivantes :

- Phase d'études
- Phase de travail sur le terrain
- Phase d'analyse de l'information et rédaction du rapport final

L'évaluateur responsable du rapport, José Segura Núñez a maintenu une communication permanente avec l'équipe technique de la CJEI des deux zones d'intervention au cours des trois phases de l'évaluation. Pour le retour pertinent d'information aux différents acteurs clés, une réunion d'échanges a été organisée à la fin du travail sur le terrain et une autre en ligne. L'évaluateur s'est engagé à vérifier les informations obtenues en analysant diverses sources et en utilisant un large éventail d'outils de collecte et d'études des données.

2.2.1. Phase de conception de l'évaluation

La phase de conception de l'évaluation a été réalisée entre fin juin et la première semaine de juillet 2024, période au cours de laquelle ont eu lieu des réunions et des discussions par Zoom avec les responsables des CJEI de San Juan de Miraflores et de Cusco afin d'élaborer un premier calendrier général de travail et de coordonner l'envoi de la documentation en lien avec le projet.

Durant cette période, l'évaluateur s'est concentré sur l'analyse de documents reçus, la définition des outils d'évaluation et l'élaboration conjointe avec les responsables de la liste des bénéficiaires et les principaux intervenants. Un planning a été élaboré pour la phase de travail sur le terrain et la collecte d'informations avec les différentes équipes, etc. Puis, tous ces résultats ont été soumis à l'examen de l'équipe technique du CJEI.

2.2.2. Phase de travail sur le terrain

La phase de travail sur le terrain a été réalisée entre le 12 et le 25 juillet dans les CJEI de San Juan de Miraflores et de Cusco. Au début de cette phase, la version définitive du planning et des outils digitaux a été mise au point, ce qui a permis d'optimiser au maximum le temps et les ressources consacrées au travail sur le terrain.

Pour la collecte des informations, l'évaluateur a pris contact avec les institutions partenaires, les gouvernements locaux et les bénéficiaires des services du CJEI et les parents qui les soutiennent

dans leur démarche d'emploi ou les accompagnent dans leur projet d'entreprise, avec une mention spéciale pour les membres du Réseau pour les Droits des PsH.

Pour la sélection d'un échantillon par CJEI et par zone d'intervention, l'évaluateur a sélectionné, avec les équipes techniques des CJEI, un échantillon représentatif de San Juan de Miraflores et de Cusco. Pour le travail sur le terrain, une série d'outils méthodologiques de collecte d'informations et d'analyse quantitative et qualitative des informations ont été employés pour la collecte d'informations, conformément à la matrice d'évaluation des critères, des questions et des indicateurs, comme le montre le tableau 1 :

Tableau 1

Spécification de la méthodologie de collecte de l'information

Périmètre de la méthodologie de la collecte d'information							
Technique de collecte de l'information	Sources d'information						Total
	Équipe technique du CJEI	Allié stratégique (GL et Réseau)	Entreprise inclusive	Bénéficiaire ABE	Bénéficiaire EN	Bénéficiaire FEP - OP	
Entretiens	2	3	2	5	4	3	22
Questionnaires	2	3	2	4	4	3	20
							42

2.2.3. Phase d'analyse, de systématisation et d'élaboration du rapport

La phase finale a consisté à analyser et à interpréter toutes les informations et données recueillies sur le terrain. La rédaction de la première version du rapport a commencé le 15 août 2024 et la dernière version du rapport d'évaluation final a été réalisée la dernière semaine du mois de septembre en mettant en avant les conclusions et les recommandations. Au cours de l'évaluation, des outils quantitatifs et qualitatifs ont été utilisés pour les sources d'information primaires et secondaires, tout en donnant la priorité à la comparaison des données afin d'assurer la sécurité du processus d'analyse de l'information. Les outils de collecte d'informations utilisés lors de l'évaluation du projet sont présentés dans le tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2

Techniques de collecte de l'information

Technique	Source d'information
Entretiens semi structurés	Responsable du CJEI de SJM et de Cusco
	Bénéficiaires du service de FEP / OP
	Bénéficiaires du service de ABE
	Bénéficiaires du service d'entrepreneuriat
	Personnel des entreprises inclusives
	Équipe technique des municipalités de SJM et de Cusco
Questionnaire	Équipes techniques du projet
	Bénéficiaires insérées dans un emploi

Observation directe	Bénéficiaires avec une entreprise en activité
	Alliés stratégiques du CJEI
	Dans le CJEI de SJM et de Cusco
	Dans les entreprises inclusives de Lima
	Projets d'entrepreneuriat en marche à Lima

4 approches ont été appliquées en lien avec l'analyse des informations, comme indiqué dans le tableau 3 ci-dessous :

Tableau 3

Approches de mesures pour l'évaluation

Approche des droits et du handicap	Approche participative
L'évaluation a pris en compte les approches basées sur les droits et le handicap, l'inclusion socio-économique des PsH et des MA, ainsi que l'identification des inégalités, des obstacles, des déterminants sociaux, du bien-être et de l'amélioration de qualité de vie dans le domaine de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat.	La participation de plusieurs acteurs a été encouragée au cours des différentes étapes de l'évaluation, comme les équipes techniques des municipalités, les institutions partenaires, les entreprises inclusives et les bénéficiaires des services du CJEI, en mettant un accent particulier sur la méthodologie des services du CJEI, et avec la participation de l'équipe technique du projet CJEI à la conception d'outils pour la collecte de l'informations.
Approche de genre	Approche d'interculturalité
Indicateurs ventilés par genre : l'évaluateur a analysé les indicateurs d'évaluation classés par genre pour une meilleure interprétation des données. Entretiens semi-structurés ventilés par genre pour faciliter la participation des femmes et des hommes à l'évaluation et aux activités d'observation sur leur lieu de travail.	L'évaluateur a pris en compte les caractéristiques culturelles de la population cible du CJEI et ses zones d'intervention, tant à San Juan de Miraflores qu'à Cusco. À cette fin, les outils de collecte d'informations ont été adaptés au contexte socioculturel de chaque zone.

III. RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

3.1 OBJECTIF GÉNÉRAL ET INDICATEURS

3.1.1 Objectif général

Les jeunes en situation de handicap (JsH), femmes et hommes, et les mères adolescentes (MA) de Cusco et du cône sud de Lima qui ont passé par le CJEI suivent une formation, trouvent un emploi ou créent une entreprise, ce qui leur permet, par voie de conséquence, d'améliorer leur situation économique et sociale.

Les indicateurs portent sur les changements qui ont eu lieu dans la vie des JsH et des MA, en particulier en ce qui concerne leur inclusion socio-économique par l'application des connaissances et des compétences dans leur formation technique et productive, l'insertion professionnelle, la réalisation et le maintien d'une entreprise en activité.

3.1.2 Indicateur général 1

Il est calculé par rapport à la population totale des jeunes bénéficiaires qui ont terminé le processus des services du CJEI dans les deux zones d'intervention du projet, San Juan de Miraflores et Cusco.

Pour déterminer le niveau de réalisation en lien avec l'indicateur général 1, l'analyse s'est axée d'abord sur le nombre total des JsH et MA qui ont utilisé les services des CJEI et ensuite déterminé le nombre et le pourcentage de bénéficiaires qui ont appliqué et mis en oeuvre leurs nouvelles connaissances.

Ainsi, à la fin du projet, 492 JsH et MA ont participé à un programme de formation technique, dépassant largement l'objectif fixé au début de la 2^{ème} phase du projet. Toutefois, bien que les deux groupes de bénéficiaires aient dépassé l'objectif fixé, c'est dans le groupe des JsH que l'on peut constater un pourcentage plus élevé de bénéficiaires par rapport à l'objectif fixé pour les mères adolescentes.

Tableau 4

Répartition des bénéficiaires qui ont utilisé les services du CJEI

Nombre et pourcentage de JsH et MA qui ont utilisé le service FEP/OP du CJEI – Phase II			
Bénéficiaires	Objectifs fixés en 2021	Atteints en 2024	Pourcentage
Total	300	492	164%
JsH	210	388	185%
MA	90	104	115%

Sur le nombre total de bénéficiaires qui ont utilisé les services du CJEI, 189 JsH et MA ont terminé une formation professionnelle et l'ont appliquée dans leur emploi ou dans leur entreprise en activité, ce qui représente 38% du nombre total des bénéficiaires, supérieur à ce qui était prévu au début de la phase II du projet.

Sur la base de ces résultats, on peut relever que les services FEP et OP offerts par les CJEI, services qui favorisent et accompagnent le renforcement scolaire et la formation professionnelle,

aident les bénéficiaires à surmonter les obstacles à l'emploi ou à lancer un projet d'entreprise. En effet, grâce aux formations reçues, ces jeunes renforcent leurs compétences et leurs attitudes et ont de meilleures chances d'être embauché-e-s ou faire vivre leur entreprise. Autrement dit, plus le niveau de formation professionnelle est élevé, meilleures sont les opportunités d'emploi, de conditions de travail favorables ou de participation à une entreprise.

D'autres facteurs qui ont été identifiés comme contribuant à l'insertion sur le marché du travail sont les attentes de la famille qui, lorsqu'elles sont élevées, font que les JcD et les MA se sentent soutenu-e-s et commencent et terminent leur projet de vie, et réalisent leur inclusion socio-économique. De même, l'articulation avec une série de centres, de services de formation, de programmes de mentorat, etc., contribue à leur développement personnel, leur autonomie et leur bien-être émotionnel.

Enfin, du point de vue de l'offre de travail, les employeurs cherchent à améliorer leur image inclusive et leurs profits. C'est pourquoi les JsH et les MA qualifié.e.s et avec des compétences adéquates contribuent à l'amélioration de la productivité du travail de ces entreprises inclusives.

Tableau 5

Répartition par nombre et pourcentage des bénéficiaires qui ont terminé leur formation et appliquent leurs connaissances dans un emploi ou une entreprise

Nombre et pourcentage de bénéficiaires des services du CJEI qui ont terminé leur formation et appliquent leurs connaissances dans un emploi ou une entreprise en activité				
Bénéficiaires	Objectif fixé en 2021		Atteint en 2024	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Total	76	25%	189	38%
JsH	53	25%	159	41%
MA	23	25%	30	29%

Si l'on compare par groupe bénéficiaire, 159 JsH terminent leur formation professionnelle et l'applique dans leur travail. Nous observons une augmentation de 16 % par rapport à l'objectif. Dans le cas des MA, 30 ont terminé une formation et l'appliquent dans leur travail, avec une hausse de 3 % par rapport à l'objectif. Cette augmentation plus importante du pourcentage atteint dans le groupe des PsH est liée à la méthodologie utilisée dans le processus de soins et aux références des institutions alliées, qui considèrent le CJEI comme un service inclusif, ce qui permet de surmonter (davantage pour le groupe des PsH) les obstacles à leur inclusion socio-économique.

Ainsi, si nous comparons les résultats en lien avec les JsH de la phase I du projet (ligne de base), avec ceux obtenus au cours de la phase II, nous pouvons constater une tendance et une croissance positive de 16% (phase I) à 38% (phase II) avec une augmentation de 22% des JsH bénéficiaires qui ont terminé et leur formation professionnelle et l'appliquent dans un emploi ou une entreprise.

Tableau 6

Répartition en pourcent des bénéficiaires des services du CJEI qui ont terminé leur formation et appliquent leurs connaissances dans un emploi ou une entreprise en activité selon les phases du projet

Pourcentage de bénéficiaires des services du CJEI qui ont terminé leur formation et appliquent leurs connaissances dans un emploi ou une entreprise en activité		
Bénéficiaires	Phase I	Phase II
JsH	16%	38%

Cependant, dans le groupe des MA, il existe encore des obstacles tels que l'absence d'orientation pour terminer leurs études, ne pas pouvoir compter sur un soutien familial et viser une formation sur le tas, en raison de leur situation de mère. Le travail domestique et la garde de leur enfant rendent difficiles l'accès à une formation et l'application de leurs connaissances à partir des services offerts par le CJEI.

Si nous comparons les bénéficiaires par genre, 100 hommes (52,9 %) terminent leur formation professionnelle et appliquent ce qu'ils ont appris, contre 89 femmes (47,1 %), avec une différence de moins 5,8 % dans le cas des femmes. Cela peut s'expliquer parce que la famille mise davantage sur l'autonomie et l'indépendance financière des hommes et, dans le cas des femmes, la famille tend à les protéger des abus en raison de leur vulnérabilité. Il existe encore des rôles préétablis pour les femmes qui ont à voir avec les tâches domestiques.

3.1.3 Indicateur général 2 : Les bénéficiaires qui ont été formé·e·s et ont trouvé un emploi par le CJEI affirment avoir augmenté leurs revenus grâce à l'emploi.

Pour déterminer le niveau de succès par rapport à l'indicateur général 2, nous avons d'abord vérifié le total des JsH et des MA qui ont utilisé le service ABE du CJEI et, deuxièmement, nous avons déterminé le nombre et le pourcentage de bénéficiaires ayant trouvé un emploi grâce au CJEI qui affirment avoir augmenté leurs revenus avec cet emploi.

Dans ce sens, comme le montre le tableau ci-dessous, l'atteinte de l'indicateur lié à l'utilisation de ce service est satisfaisante, puisque le groupe cible atteint dépasse l'objectif de 119 bénéficiaires, soit une augmentation de 149%. Toutefois, en étudiant ces résultats par groupe, cette augmentation ne concerne que les JsH, puisque le groupe MA n'atteint que 75 % des objectifs attendus.

Tableau 7

Répartition du nombre et pourcentage des bénéficiaires qui ont utilisé le service ABE

Nombre et pourcentage de JsH et MA qui ont utilisé le service ABE du CJEI – Phase II			
Bénéficiaires	Programmé en 2021 - Phase II	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	240	359	149%
JsH	168	305	181%
MA	72	54	75%

Les jeunes interrogé-e-s, qui ont accédé au service, apprécient particulièrement l'orientation, la formation, le conseil, l'Emploi avec appui, etc. visant à leur insertion sur le marché du travail. Dans ce sens, le service ABE a permis aux jeunes bénéficiaires de renforcer leurs compétences pour l'emploi, de démarrer et de terminer tout le processus de la recherche de l'emploi, de surmonter les obstacles et d'augmenter leur niveau de connaissance sur l'emploi, de les entraîner, de les instruire, de les informer et de les conseiller sur la recherche d'emploi, jusqu'à l'adaptation et à la productivité sur leur poste de travail. Cet accompagnement personnalisé, tant au niveau de l'accès au marché du travail que de l'intégration dans l'emploi, a proposé également des lignes directrices pour l'interaction avec leur chef-fe-s directs et leurs collègues (partenariats avec des entreprises inclusives). Toutes ces actions étaient centrées sur l'intégration professionnelle des JsH et des MA et le développement d'un environnement de travail inclusif.

« L'accompagnement est réel et commence dès le premier contact avec Kallpa, depuis le premier CV documenté, l'entretien en entreprise et le suivi personnel une fois que ma fille a obtenu le poste ».

Luz Vallardo, mère de Romy Infantes, jeune en situation de handicap mental, employée de l'entreprise Plaza Veá.

Si nous comparons par groupe bénéficiaire, 155 JsH ont été inséré-e-s dans un emploi formel en surmontant les barrières d'entrée comme le manque d'expérience, le type de handicap, la faible qualification professionnelle, certains mythes et croyances, une culture non inclusive dans les entreprises, etc. Nous observons que 50 % des JsH, qui ont fait usage du service ABE, affirment avoir augmenté leurs revenus grâce à l'emploi (15 % plus que prévu). Cependant, dans le groupe des MA, seules 7 ont réussi à être insérées dans un emploi formel, soit seulement 13 % de celles qui ont fait usage du service d'ABE. Ce chiffre indique que le pourcentage prévu n'a pas été atteint, en raison du fait que ces MA sont également responsables de la garde de leur enfant, ont des responsabilités domestiques, et rencontrent des défis en tant que jeune mère, etc.

« J'ai besoin d'un travail avec moins de responsabilités, qui me laisse du temps pour prendre soin de mon fils. »

Jacqueline Llacsá, mère adolescente

Tableau 8

Répartition du nombre et pourcentage des bénéficiaires du service ABE qui ont trouvé un emploi et qui affirment avoir augmenté leur revenu grâce à cet emploi

Nombre et pourcentage de bénéficiaires du service ABE qui travaillent et qui affirment avoir augmenté leurs revenus grâce à leur emploi				
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021		Atteint en 2024	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Total	84	35%	162	45%
JsH	59	35%	155	50%
MA	25	35%	07	13%

Selon ces résultats, le CJEI est une référence en matière d'emploi pour les PsH du fait qu'au cours de la dernière année du projet, certaines entreprises importantes comme Plaza Veá, Panadería San Antonio, MINISO, Cineplanet, etc. ont fait confiance à l'équipe technique du CJEI. Les jeunes

en emploi ont de meilleures compétences socio-professionnelles, ce qui a garanti leur adaptabilité et leur productivité.

En revanche, si nous comparons les bénéficiaires par genre, 83 hommes (51 %) qui ont un emploi formel ont déclaré avoir augmenté leurs revenus, contre 72 femmes (49 %). Dans le cas des MA, tous leurs revenus sont destinés aux dépenses de leur foyer et de leur enfant.

Tableau 9

Répartition du nombre de bénéficiaires qui ont trouvé un emploi formel, par type de population

Bénéficiaires inséré-e-s dans un emploi formel				
Année	Hommes en situation de handicap	Femmes en situation de handicap	Mères adolescentes	Total
I - 2022	12	06	00	18
II - 2023	29	15	05	49
III - 2024	42	51	02	95
Total	83	72	07	162

Si nous comparons les résultats de la phase I du projet avec ceux obtenus en phase II, nous pouvons constater une tendance et une croissance positive de 18,5 % (phase I) à 45 % (phase II) avec une différence positive de 26,5 % des bénéficiaires qui ont dans un emploi formel et ont affirmé avoir augmenté leurs revenus.

Tableau 10

Répartition en pourcent des bénéficiaires du service ABE inséré-e-s dans un emploi, par phase du projet

Pourcentage de bénéficiaires du service ABE inséré-e-s dans un emploi, phase I et phase II	
Phase I	Phase II
18.5 %	45 %

Concernant les questions sur la recherche de l'emploi, la formation, la bourse de l'emploi, l'insertion professionnelle et un salaire pour les JsH et MA, le CJEI propose une réponse comme centre spécialisé et gratuit qui facilite leur inclusion. Le CJEI est une voie d'insertion professionnelle essentielle pour ces populations. Nous pouvons décrire deux aspects fondamentaux. Tout d'abord, le CJEI constitue un instrument alternatif et efficace pour préparer, accompagner et insérer professionnellement ces jeunes et leur permettre ainsi de surmonter les barrières de l'exclusion sociale et de prendre part activement à la société. Et deuxièmement, le CJEI aide principalement les JsH à évaluer et renforcer leurs compétences par rapport à leurs possibilités d'accéder au marché du travail. Par la suite, le CJEI a commencé à se spécialiser auprès des mères adolescentes.

En ce qui concerne la demande de travail, les JsH et MA inséré-e-s sur le marché du travail ont un contrat avec tous les avantages sociaux et le salaire minimum. Les entreprises interrogées

ont déclaré qu'elles n'ont rencontré aucun inconvénient ni difficulté en recrutant des JsH et des MA.

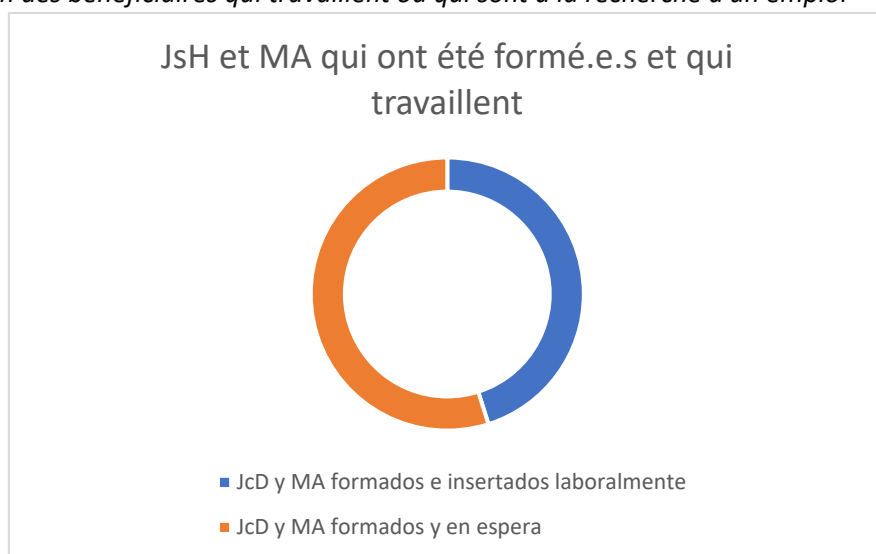
Le CJEI propose une réponse par le biais de son service ABE et contribue à l'indépendance économique des JsH et MA. L'insertion professionnelle est aussi une opportunité pour ces jeunes de se construire un avenir meilleur, rendant possible de développer des compétences techniques et sociales. Le travail leur donne également plus de confiance en eux, améliore leur estime de soi, leur autonomie et leur indépendance financière. Pouvoir compter sur un salaire rompt toute dépendance et permet aux jeunes de se sentir fiers de leurs réalisations.

Le CJEI et son service d'emploi contribue à surmonter les barrières, réduit les inégalités sociales en réussissant l'inclusion socio-économique des JsH et des MA. Il leur permet aussi de pouvoir accéder à un meilleur niveau de vie et réduit l'écart entre les plus défavorisés et la classe moyenne. Enfin, quand un JsH ou une MA a un poste de travail, non seulement il ou elle améliore sa propre vie, mais il ou elle contribue également au bien-être de sa famille proche et, par effet rebond, à la communauté dans son ensemble, parce qu'il ou elle contribue à la croissance économique de son environnement.

Cependant, bien que les objectifs du projet aient été largement dépassés, il convient de noter que 55 % des bénéficiaires qui ont utilisé les services ABE n'ont pas réussi à intégrer un emploi. Cela indique qu'il existe encore des obstacles pour ce groupe de bénéficiaires, ce qui devra être pris en compte au cours de la phase 3 du projet.

Schéma 1

Répartition des bénéficiaires qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi



- Bleu : JsH et MA formé·e·s et en emploi
- Orange : JsH et MA formé·e·s et à la recherche d'un emploi

Pour les jeunes qui n'ont pas trouvé d'emploi, les raisons peuvent être : le type de diagnostic (schizophrénie ou épilepsie) fait peur à l'employeur potentiel ; la mise à jour de la documentation, la communication est un obstacle significatif ; les horaires ne conviennent pas aux bénéficiaires qui ont besoin d'une assistance médicale en raison de leur handicap.

3.1.4 Indicateur général 3 : Les bénéficiaires qui ont utilisé les services du CJEI créent une entreprise, ont un revenu et une autonomie économique.

Pour déterminer le niveau d'atteinte de l'objectif de cet indicateur, nous avons d'abord vérifié le total des JsH et des MA qui ont utilisé le service d'entrepreneuriat du CJEI et, deuxièmement, nous avons déterminé le nombre et le pourcentage de bénéficiaires qui déclarent avoir augmenté leurs revenus grâce à l'entrepreneuriat.

À cet égard, comme le montre le tableau ci-dessous, l'indicateur relatif à l'utilisation du service est satisfaisant, puisque le groupe cible a été dépassé de 79 bénéficiaires par rapport à ce qui était prévu. Cela représente un taux de réalisation de 133 % par rapport à l'objectif. Toutefois, si nous analysons ce résultat par groupe, ce dépassement de l'objectif ne concerne que les JsH, puisque le groupe des MA enregistre un taux de 80 % seulement par rapport à l'objectif.

Tableau 11

Répartition du nombre et pourcentage des bénéficiaires qui ont utilisé le service Entrepreneuriat

Nombre et pourcentage de JsH et MA qui ont utilisé le service Entrepreneuriat du CJEI – Phase II			
Bénéficiaires	Programmé en 2021 - Phase II	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	240	319	133%
JsH	168	261	155%
MA	72	58	80%

Si nous comparons par groupe cible, 74 JsH et 16 MA ont développé un projet d'entreprise, ont une entreprise en activité et indiquent qu'ils/elles ont augmenté leurs revenus au cours des six derniers mois au moins. On observe une augmentation de 28 % est observée dans les deux groupes. En d'autres termes, légèrement en dessous de l'objectif attendu. Ce pourcentage peut s'expliquer par le fait que seulement 90 jeunes ont eu accès au capital de départ, après présentation et évaluation de leur projet d'entreprise. Ces entreprises en activité sont celles qui ont été suivies.

Tableau 12

Répartition du nombre et pourcentage de bénéficiaires du service d'entrepreneuriat qui affirment avoir augmenté leurs revenus

Nombre et pourcentage de bénéficiaires du service d'entrepreneuriat qui affirment avoir augmenté leurs revenus				
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021		Atteint en 2024	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Total	73	30%	90	28%
JsH	51	30%	74	28%
MA	22	30%	16	28%

Le service d'entrepreneuriat permet aux jeunes bénéficiaires de créer de nouvelles entreprises ou de renforcer une entreprise existante, car il est impossible de trouver un emploi pour toute la population des JsH et des MA, en raison de leurs caractéristiques individuelles différentes et de leur vulnérabilité. Ce service active l'esprit d'entreprise chez les jeunes par le renforcement des compétences personnelles, permet de terminer un processus de formation, d'avoir un plan d'entreprise, une assistance technique en fonction des besoins identifiés selon l'entreprise, et de faciliter l'accès à un capital de départ, qui favorise également la pérennité des entreprises déjà existantes.

Dans ce sens, les JsH et les MA interviewé-e-s et leurs familles ont particulièrement apprécié les formations reçues et surtout les conseils personnalisés, car ils se sentent accompagnés, confiants pour surmonter les défis, les risques, les obstacles et ainsi accéder à un marché concurrentiel, des possibilités de ressources financières et la capacité de rester sur le marché.

Si nous comparons les bénéficiaires par genre, 31 hommes (35 %) ont développé leur projet, ont une entreprise en activité et ont déclaré qu'ils ont augmenté leurs revenus, contre 59 femmes (65 %). Dans le cas de l'entrepreneuriat des femmes, il s'agit le plus souvent d'un travail protégé par un membre de la famille, souvent entre mère et sa fille ou son fils. C'est une alternative viable pour développer un projet de vie et s'intégrer dans le marché socio-économique.

Le service d'entrepreneuriat du CJEI promeut l'égalité des genres, l'innovation et la diversification économique, ainsi que la transformation des attitudes. Le service combat également les barrières comportementales, les normes sociales, les assignations de genre, les pratiques discriminatoires qui invisibilisent les apports des femmes en situation de handicap et des MA. Le CJEI réactive le soutien de l'environnement social (proches, famille et amis). Le fait positif consistant à s'occuper d'une entreprise influence la perception de soi en ce qui concerne la capacité d'initiative, le leadership et l'estime de soi au travail. Cela se reflète dans chaque action commerciale que les jeunes réalisent, leur donne confiance en leur capacité à prendre des décisions, selon leurs propres critères, pour améliorer leurs ventes et leurs bénéfices, ainsi que pour harmoniser les horaires et les besoins de leur commerce avec les exigences de leur vie personnelle, faisant d'elles et d'eux des membres actifs et productifs de la société.

Si nous comparons les résultats de la phase I (ligne de base) du projet, avec ceux obtenus dans la phase II nous pouvons observer une tendance et une croissance positive de 25 % (phase I) à 28,2 % (phase II) avec une différence positive de 3,2 % des bénéficiaires. Ces JsH et ces MA ont développé leurs idées, lancé leur entreprise et ont témoigné avoir augmenté leurs revenus.

Tableau 13

Répartition en %des bénéficiaires du service ABE inséré.e.s sur le marché du travail, par phase

Pourcentage de bénéficiaires du service ABE inséré-e-s dans un emploi phase I et phase II	
Phase I	Phase II
25%	28.2%

Le CJEI propose une réponse avec son service d'entrepreneuriat et contribue également à l'indépendance financière des JsH et des MA. L'entrepreneuriat est aussi une opportunité pour cette population, en particulier pour les femmes, de se construire un avenir meilleur, d'avoir l'opportunité de créer son propre emploi, et d'améliorer sa situation financière. L'impact transformateur pour les femmes d'avoir leurs propres revenus renforce leur autonomisation personnelle, leur confiance en soi, leur capacité de prendre des décisions pour leur projet d'entreprise. En d'autres termes, le CJEI augmente les opportunités d'égalité et d'inclusion avant tout pour les femmes.

3.2. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES ET INDICATEURS

3.2.1 Objectif spécifique 1

Les JsH et les MA ayant accès au CJEI ont amélioré leurs connaissances, développé leurs compétences et leur autonomie, dans le respect de leurs droits, pour leur intégration sociale, économique et professionnelle.

Indicateur spécifique 1.1 : Utilisation des services du CJEI

Nous estimons que l'indicateur est satisfaisant. L'objectif fixé a été dépassé de 208 %, ce qui représente 1'624 bénéficiaires du CJEI qui ont utilisé au moins 1 des 4 services (FEP-OP, ABE, EN et IPAD) du CJEI, ce qui représente un dépassement de 108 % par rapport aux prévisions.

Tableau 14

Répartition du nombre de bénéficiaires qui ont utilisé des services du CJEI

Nombre de bénéficiaires qui ont utilisé les services du CJEI			
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	780	1624	208%
JsH	560	1285	229%
MA	220	339	150%

Si nous comparons par groupe bénéficiaire, 1'285 JsH ont utilisé les 4 services du CJEI, ce qui représentent 79,1 % du total des bénéficiaires, et 339 MA ont utilisé les 4 services du CJEI, ce qui représentent 20,9 % du total des bénéficiaires.

Tableau 15

Répartition des bénéficiaires qui ont utilisé au moins un des services du CJEI, par année d'intervention et type de population, phase II

RÉPARTITION PAR TYPE DE BÉNÉFICIAIRES QUI ONT UTILISÉ AU MOINS UN DES 4 SERVICES DU CJEI				
Période	Femmes en situation de handicap	Hommes en situation de handicap	Mères adolescentes	Total
Année 1	136	144	91	371
Année 2	134	198	144	476
Année 3	319	354	104	777
Total	589	696	339	1624

En comparant par genre, on voit qu'un nombre plus élevé de femmes que d'hommes a utilisé au moins un des services du CJEI. Si nous additionnons les femmes en situation de handicap aux

MA, le total est de 928 femmes, soit 57,2 % de bénéficiaires contre 696 hommes (42,9 %), avec une différence de 14,4 % en faveur des femmes.

En comparant par région, nous constatons qu'il y a plus de bénéficiaires dans la région de Cusco, soit un total de 927 personnes, ce qui représente 57,1 % des bénéficiaires, avec un pic dans la 2^{ème} année du projet, alors qu'à Lima, les bénéficiaires atteignent 697 JsH, soit 42,1 % du total.

Tableau 16

Répartition des bénéficiaires par région qui ont utilisé les services du CJEI, par année, phase II

RÉPARTITION PAR RÉGION DES BÉNÉFICIAIRES QUI ONT UTILISÉ AU MOINS UN DES 4 SERVICES DU CJEI			
PÉRIODE	CUSCO	LIMA	TOTAL
ANNÉE 1	230	208	438
ANNÉE 2	486	297	783
ANNÉE 3	211	192	403
TOTAL	927	697	1624

Si nous comparons les résultats de la phase I du projet (ligne de base) avec ceux de la phase II, nous observons une croissance de 569 utilisateurs (fin de la phase I) à 1'624 utilisateurs (fin de la phase II), avec une différence positive de 1'055 bénéficiaires du CJEI par rapport à l'objectif.

Si nous comparons l'attention par groupe de bénéficiaires, nous trouvons que le service le plus demandé a été celui de ABE dans le cas des JsH et de la même manière dans le cas des MA, bien que proche de l'utilisation du service FEP-OP.

Tableau 17

Répartition des bénéficiaires qui ont utilisé les services du CJEI, par service utilisé

RÉPARTITION PAR SERVICE ET PAR TYPE DES BÉNÉFICIAIRES QUI ONT UTILISÉ AU MOINS UN DES 4 SERVICES DU CJEI			
SERVICE	JsH	MA	TOTAL
FEP – OP	388	104	492
ABE	520	112	632
EN	261	58	319
IPAD	116	65	181
TOTAL	1285	339	1624

Indicateur spécifique 1.2 : Les bénéficiaires améliorent leurs connaissances et développent leurs compétences pour leur intégration sociale, économique et professionnelle.

Nous considérons que l'indicateur est satisfaisant. Le résultat attendu a été largement dépassé, soit 170 % du nombre prévu, avec un total de 617 bénéficiaires du CJEI qui ont amélioré leurs connaissances et développé leurs compétences pour leur intégration sociale, économique et professionnelle, soit une tendance positive de 70 % plus élevée que prévue.

Tableau 18

Répartition des bénéficiaires qui ont amélioré leurs connaissances et ont développé leurs compétences pour leur intégration sociale, économique et professionnelle.

Nombre de bénéficiaires qui ont amélioré leurs connaissances et développé leurs compétences pour leur intégration sociale, économique et professionnelle			
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	360	617	170%
JsH	252	537	213%
MA	108	80	74%

617 bénéficiaires sont parvenu·e·s à établir et à maintenir une conversation avec d'autres personnes, savent reconnaître leurs émotions et les gérer, s'adaptent à leur environnement, ont appris à prendre des décisions appropriées sur la base de leurs possibilités et opportunités, analysent les différentes options que leur offre le marché du travail, ont appris l'importance de l'épargne et comment gérer leurs dépenses en contribuant au budget familial, utilisent divers outils technologiques pour améliorer leur profil. Ils/elles sont capables de faire respecter leurs droits et de demander un soutien à des professionnels pour une meilleure orientation.

Si nous comparons ces chiffres par groupe bénéficiaire, 537 JsH ont été pris en compte, ce qui représente 213 % de l'objectif fixé. Par contre, le projet a réussi à atteindre 80 mères adolescentes, soit 74 % de ce qui était prévu. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que leurs besoins sont liés à leur ménage et à leur enfant, et elles préfèrent démarrer leur entreprise à domicile, pour pouvoir gérer leurs horaires de travail.

Dans le cas des JsH, en tenant compte du genre, nous pouvons constater que la progression est plus importante chez les hommes (236 %) que chez les femmes (190 %), avec une différence de 46 % en faveur des hommes en situation de handicap. Cela serait dû au fait que leurs proches et leur famille ont l'idée que les femmes en situation de handicap courent plus de risques (violence de toute nature), qui portent plus atteinte à leurs droits, que leurs homologues masculins, et cela expliquerait que certaines femmes en situation de handicap préfèrent rester chez elles, en aidant aux tâches domestiques ou s'engager dans un travail protégé (entrepreneuriat).

Enfin, si nous comparons les résultats de la phase I du projet (ligne de base) avec ceux obtenus dans la phase II, nous pouvons observer une tendance et une croissance positive de 212 (phase I) à 617 bénéficiaires (phase II) avec une différence positive de 405 bénéficiaires, le groupe des JsH étant celui qui contribue à cette augmentation.

Indicateur 1.2.1. : Les bénéficiaires comptent sur une formation technique et productive certifiée

Les jeunes ayant suivi une formation professionnelle certifiée à l'issue du projet ont obtenu un résultat nettement supérieur aux prévisions, passant de 180 à 278, soit 154 % par rapport à l'objectif initial.

Tableau 19

Répartition des bénéficiaires qui ont terminé une formation professionnelle certifiée

Nombre de bénéficiaires qui ont terminé une formation professionnelle certifiée, par genre			
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	180	278	154%
JsH	126	236	187%
MA	54	42	77%

Si nous comparons par groupe bénéficiaire, 236 JsH ont bénéficié d'une formation professionnelle, ce qui représente 187 % de l'objectif fixé. Alors que pour le groupe des mères adolescentes, 42 MA ont suivi une formation, ce qui représente 77 %. Cela démontre une moindre participation des MA, qui sont moins impliquées du fait de leur responsabilité de s'occuper de leur enfant, et du fait que certaines n'ont pas de famille pour les aider à élever et à garder leur enfant pendant qu'elles terminent leurs études. Certaines préfèrent rester chez elles plutôt que de terminer leur scolarité secondaire ou de suivre une formation professionnelle en raison des préjugés sociaux et de la pression familiale.

Si nous analysons ces résultats par genre, nous pouvons constater que la progression est plus forte chez les hommes (156 ou 247 %) que chez les femmes (122 ou 126 %). La différence est de 121 % en faveur des hommes. Bien que les possibilités d'éducation existantes devraient être accessibles à tous, le fossé qui empêche les femmes d'accéder à ces possibilités incombe directement à la famille. Cela qui limite leur accès à l'information et à la formation, limite le développement de leurs compétences et leur l'autonomie, ainsi que leur formation professionnelle.

Tableau 20

Répartition des bénéficiaires qui ont terminé une formation professionnelle technique certifiée, par région d'intervention

Nombre de bénéficiaires qui ont terminé une formation professionnelle certifiée, par région		
Région	Bénéficiaires	Total
LIMA	262	53.3%
CUSCO	230	46.7%
TOTAL	492	100%

Si nous comparons par région d'intervention, nous pouvons constater qu'il y a eu un plus grand nombre de bénéficiaires dans la région de Lima, soit un total de 262 personnes, ce qui représente 53,3 %. En revanche, la région de Cusco a atteint 230 bénéficiaires, soit 46,7 % du total.

Enfin, si nous comparons les résultats de la phase I du projet (ligne de base) avec ceux de la phase II, nous constatons une croissance positive de 89 bénéficiaires qui ont reçu une formation professionnelle (phase I) à 278 bénéficiaires (phase II) avec une différence positive de 189 personnes. Ce sont les JsH qui ont contribué à cette augmentation.

Analyse du résultat attendu 1.1 : Formation

Selon les informations recueillies dans le registre des bénéficiaires du service de formation, qui ont terminé avec succès le programme FEP - OP, de l'indicateur 1.1.1, 492 bénéficiaires ont atteint ce résultat, soit 154 % de l'objectif, avec une différence positive de 192 personnes bénéficiaires par rapport à l'objectif

L'indicateur 1.1.2 a atteint un taux de 154 %, soit 278 bénéficiaires qui ont terminé leur processus de formation dans un CETPRO ou dans un institut pour la recherche d'un travail, avec une différence positive de 98 bénéficiaires.

L'indicateur 1.1.3 a atteint un taux de 105 %, soit 189 bénéficiaires qui ont terminé leur processus avec un plan d'action pour leur intégration professionnelle et sociale, avec une différence positive de 9 bénéficiaires.

Tableau 21

Répartition des objectifs atteints, par indicateur du résultat 1 - Formation

Résultat 1 : Autonomie et développement de projets professionnels réels			
Indicateurs	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Ind 1.1.1 : Ils/elles complètent avec succès le programme FEP.	300 (210 JsH et 90 MA)	492 (388 JsH et 104 MA)	164 %
Ind 1.1.2 : Ils/elles terminent leur formation dans un CETPRO ou un institut pour l'accomplissement d'un travail.	180 (126 JsH et 54 MA)	278 (236 JsH et 42 MA)	154 %
Ind. 1.1.3 : Ils/elles ont leur plan d'autonomie, améliorent leurs compétences et les appliquent dans leur intégration professionnelle et sociale.	180 (126 JsH et 54 MA)	189 (159 JsH et 30 MA)	105 %

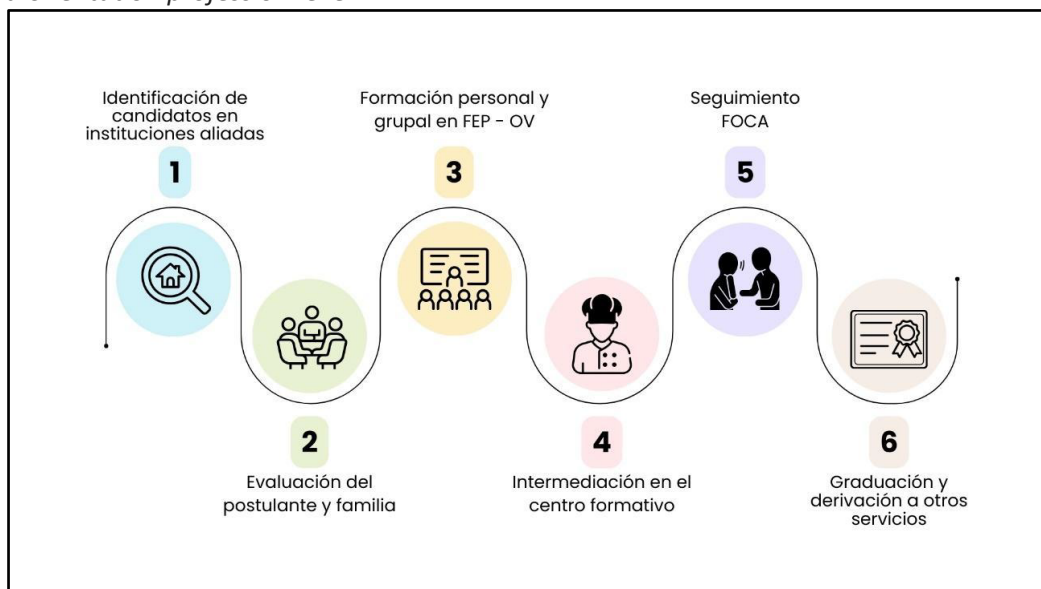
Si nous comparons les groupes bénéficiaires, 388 JsH, qui représentent 79% du total des bénéficiaires, ont terminé avec succès le programme FEP et OP contre 104 MA, qui représentent 21 % du total des bénéficiaires, soit une différence de 58 % en faveur des JsH.

Dans ce service, les bénéficiaires ont commencé leur processus après avoir été identifié-e-s dans des institutions partenaires, le processus a continué avec une évaluation du/de la candidat-e et de sa famille, la formation personnelle et du groupe, l'intermédiation au centre de formation, le

suivi FOCA, pour conclure avec l'obtention d'un diplôme et l'orientation vers d'autres services, comme nous pouvons le voir dans le schéma 2.

Schéma 2

Logique d'intervention du service de renforcement et d'autonomisation personnelle et d'orientation professionnelle



1. Identification des candidat·e·s dans des institutions partenaires
2. Évaluation des candidat·e·s et de leur famille
3. Formation personnelle et de la famille en FEP – OP
4. Intermédiation dans le centre de formation
5. Suivi FOCA
6. Remise des diplômes et orientation vers d'autres services

Indicateur 1.2.2 Comportement des bénéficiaires qui développent des compétences professionnelles et entrent sur le marché du travail

Les jeunes qui ont intégré le marché du travail en développant leurs compétences professionnelles ont obtenu un résultat nettement supérieur à celui prévu, passant de 90 à 162, soit 156 % par rapport à l'objectif initial. Cela est manifeste lorsque le/la jeune a un contrat de travail formel, des avantages sociaux et un salaire conforme à la loi (à partir du salaire minimum).

Tableau 22

Répartition des bénéficiaires qui ont développé des compétences professionnelles et se sont intégré·e·s au marché du travail

Nombre de bénéficiaires qui ont développé des compétences en termes d'employabilité et qui se sont intégré·e·s au marché du travail			
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	90	162	156%
JsH	64	155	242%
MA	26	07	36%

Si nous comparons par groupe bénéficiaires, 155 JsH ont été intégrés au marché du travail, ce qui représente 242 % de l'objectif fixé. Dans le groupe des MA, seulement 7 se sont incorporées sur le marché du travail, ce qui représente 26 % de ce qui était prévu. Cela montre une participation plus faible des MA. Cela s'explique par le fait que, dans certains cas, parce qu'elles sont mineures, elles ne peuvent être employées sans l'autorisation de leurs parents. Un autre facteur est l'éducation des enfants, qui leur prend trop de temps pour travailler, et en l'absence de soutien de la part de la famille ou du partenaire, elles comptent sur les programmes publics pour subsister pendant qu'elles s'occupent des litiges relatifs à la pension alimentaire. Dans d'autres cas, elles préfèrent générer des revenus quotidiens plutôt que d'attendre un revenu mensuel qui ne peut pas couvrir leurs besoins.

En analysant les résultats par genre, nous pouvons constater que la progression est plus grande chez les hommes (83 - 259 %) que chez les femmes (79 - 225 %), la différence étant de 34 % en faveur des hommes. Les femmes ont les mêmes possibilités d'emploi que les hommes, mais la demande pour des emplois, qui sont en majorité des emplois opérationnels, exigent de la personne de faire plus d'efforts physiques, ce qui empêche les femmes d'assumer ces fonctions.

Tableau 23

Répartition des bénéficiaires qui ont développé des compétences professionnelles et ont intégré le marché du travail, par genre

Nombre de bénéficiaires qui ont développé des compétences en termes d'employabilité et qui ont intégré le marché du travail selon le genre			
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	90	162	156%
Hommes	32	83	259%
Femmes	58	79	225%

Si nous comparons ces résultats par région d'intervention, nous pouvons constater qu'il y a un plus grand nombre de bénéficiaires en emploi dans la région de Cusco, soit un total de 99 ce qui représente 61 %. Par contre, dans le cône sud de Lima, le total des bénéficiaires est de 63 qui ont un emploi formel, soit 39 % du total.

Si nous comparons les résultats de la phase I du projet (ligne de base) avec ceux de la phase II, nous observons une croissance positive de 58 bénéficiaires inséré-e-s dans un emploi formel (phase I) à 162 utilisateurs (phase II), avec une différence positive de 104 personnes. Ce sont les JsH qui ont contribué à cette augmentation.

Analyse du résultat attendu 1.2 : Emploi

Selon les informations recueillies dans le registre des bénéficiaires du service, l'indicateur 1.2.1., mesurant l'achèvement du programme de formation en recherche d'emploi, a atteint 263 % concernant 632 bénéficiaires qui ont terminé le programme de formation ABE, ont un CV et sont préparés à un entretien d'embauche, avec une différence positive de 392 bénéficiaires.

L'indicateur 1.2.2 a atteint 149 %, soit 359 bénéficiaires qui se sont inscrits à la bourse de l'emploi inclusive, avec une différence positive de 119 bénéficiaires.

L'indicateur 1.2.3 a atteint 180 %, soit 162 bénéficiaires intégrés dans un poste de travail et qui bénéficient du programme ECA, avec une différence positive de 72 bénéficiaires.

Tableau 24

Répartition des objectifs atteints, par indicateur du résultat 2 - Emploi

Résultat 2 : Les bénéficiaires renforcent et améliorent leurs compétences et leurs capacités pour trouver un emploi			
Indicateurs	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Ind 1.2.1 : Ils/elles ont terminé le programme de formation sur l'emploi pour la recherche d'emploi, ont un CV et font face à un entretien d'embauche.	240 (168 JsH et 72 MA)	632 (520 JsH et 112 MA)	263%
Ind 1.2.2 : Ils/elles se sont inscrit-e-s sur le marché du travail inclusif.	240 (168 JsH et 72 MA)	359 (305 JsH et 54 MA)	149%
Ind. 1.2.3 : Ils/elles parviennent à trouver un emploi et bénéficient du programme Emploi avec appui (ECA).	90 (64 JsH et 26 MA)	162 (155 JsH et 07 MA)	180%

Si nous comparons par groupe de bénéficiaires, 520 JsH, soit 82 % du total des bénéficiaires, ont terminé le programme de formation ABE, possèdent un CV et ont appris à passer un entretien d'embauche, ainsi que 112 MA qui représentent 18% du total des bénéficiaires.

Dans ce service, le processus a commencé par l'identification des candidat.e.s potentiel.le.s, la prise de contact, l'évaluation du profil, la formation à la recherche d'emploi, l'inscription à la bourse de l'emploi, l'intermédiation avec l'entreprise et le suivi sur le poste de travail, comme le montre le schéma 3.

Schéma 3

Logique d'intervention du service Conseil en recherche d'emploi



1. Identification des candidat.e.s potentiel.le.s
2. Contact et évaluation du profil
3. Formation à la recherche d'emploi
4. Jeunes inscrit.e-s à la bourse de l'emploi
5. Médiation avec l'entreprise 1, candidature
6. Médiation avec l'entreprise 2, début de l'emploi
7. Suivi sur le poste de travail

Indicateur 1.2.3 : Les bénéficiaires acquièrent des compétences d'entrepreneuriat, créent ou améliorent leur micro ou petite entreprise.

Concernant les jeunes qui créent ou améliorent leur micro ou petite entreprise sur la base de leurs compétences entrepreneuriales, un résultat significativement plus élevé que prévu a été obtenu, passant de 90 jeunes à 177, ce qui représente 196 % par rapport à l'objectif fixé.

Tableau 25

Répartition des bénéficiaires qui ont développé des compétences entrepreneuriales et créé ou amélioré leur micro ou petite entreprise

Nombre de bénéficiaires qui ont développé des compétences entrepreneuriales et créé ou amélioré leur micro ou petite entreprise			
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	90	177	196%
JsH	64	146	228%
MA	26	31	119%

Il convient de relever que sur les 177 jeunes qui ont créé ou amélioré leur micro ou petite entreprise, seulement 90 ont reçu un capital de départ, ce qui indique qu'il existe d'autres facteurs, en plus de la formation offerte par le projet, qui contribuent à cette réalisation. Parmi ces facteurs figurent les conseils personnalisés fournis, le développement des compétences entrepreneuriales, et d'autres institutions qui travaillent avec le même objectif.

Si nous comparons par groupe bénéficiaires, 146 JsH ont créé ou amélioré leur micro ou petite entreprise, ce qui représente 228 % de l'objectif fixé pour ce groupe de bénéficiaires. Alors que pour le groupe des MA, 31 ont pu créer ou améliorer leur micro ou petite entreprise, ce qui représente 119 %, et qui montre également une plus grande participation des MA à ce service pour créer des entreprises personnelles ou familiales comme alternative à un travail formel. Dans la plupart des entreprises créées, les bénéficiaires sont indépendant.e-s et chacun.e la gère en fonction de son temps. La plupart de ces entreprises sont informelles, mais les jeunes aspirent à les développer et à les formaliser plus ou moins rapidement. Certains d'entre eux et elles ont formalisé leur micro-entreprise, en respectant toutes les exigences légales qui garantissent la poursuite de leurs activités.

En analysant ces résultats par genre, nous constatons que l'augmentation est plus faible chez les hommes (59 - 184 %) par rapport au groupe des femmes (119 - 271 %), soit une différence de 87 % en faveur des femmes. Il est évident que les familles choisissent que leurs filles aient

une activité au sein du foyer, pour pouvoir les superviser et éviter qu'elles soient exposées à des risques, tout en acquérant les compétences nécessaires pour accéder à un emploi décent.

Tableau 26

Répartition des bénéficiaires qui ont développé des compétences entrepreneuriales, créé ou amélioré leur micro ou petite entreprise, par genre

Nombre de bénéficiaires qui ont développé des compétences entrepreneuriales et créé ou amélioré leur micro ou petite entreprise, par genre			
Bénéficiaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	90	177	196%
Hommes	32	59	184%
Femmes	58	119	271%

Si nous comparons les résultats de la phase I du projet (ligne de base) avec ceux de la phase II, nous constatons une tendance positive passant de 64 bénéficiaires avec une entreprise en activité (fin de la phase I) à 177 bénéficiaires (fin de la phase II) avec une différence positive de 113. Ce sont les JsH qui contribuent à cette augmentation.

Analyse du résultat attendu 1.3 : Entrepreneuriat

Selon les informations du registre des bénéficiaires, l'indicateur lié à la réussite du programme de formation en entrepreneuriat et à la création d'un plan d'affaires (indicateur 1.3.1) a atteint 132 %, soit 319 bénéficiaires qui ont terminé le programme de formation en entrepreneuriat et créé une entreprise, avec une différence positive de 79 bénéficiaires (319-240=79).

L'indicateur 1.3.2 concernant les bénéficiaires inséré-e-s dans le programme de la pépinière d'entreprise a atteint 147 %, soit aux 177 entrepreneur-se-s dans le programme, soit une différence positive de 57 bénéficiaires (177-120=57).

L'indicateur 1.3.3 concernant les bénéficiaires qui reçoivent un capital de départ atteint l'objectif à 100%, soit 90 bénéficiaires qui ont obtenu un capital de départ. Si nous comparons ce résultat par groupe de bénéficiaires 74 JsH, soit 82,2% des bénéficiaires, ont obtenu un capital de départ par rapport à 16 MA, qui représentent 17,7% du total, différence de 64% en faveur des JsH.

Tableau 27

Répartition des objectifs atteints par indicateur du résultat 3 - Entrepreneuriat

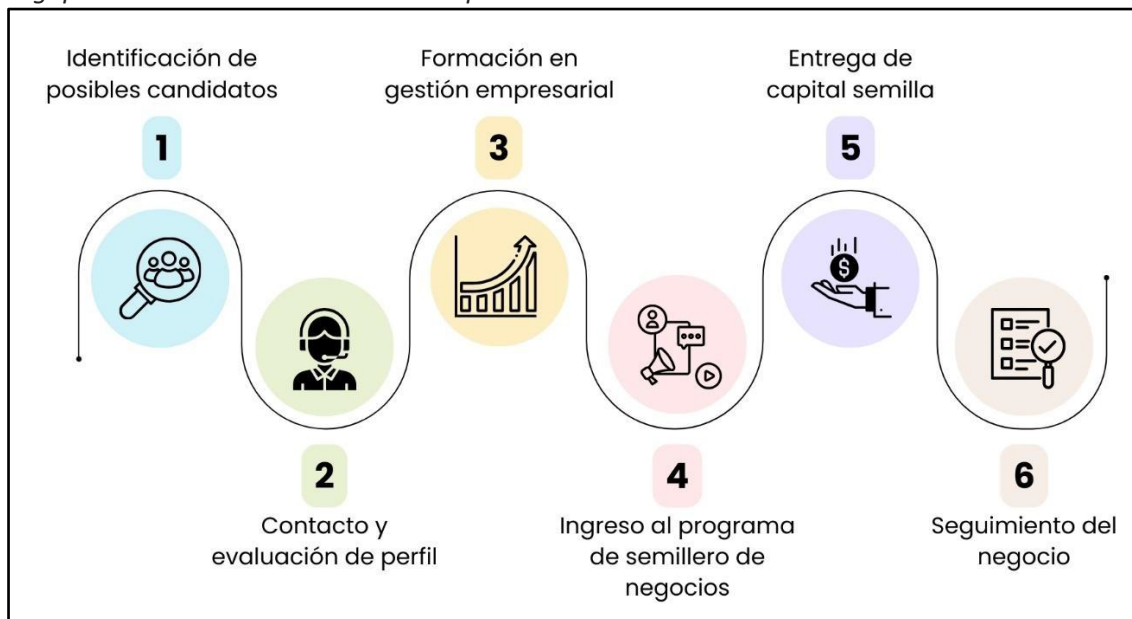
Résultat 3 : Les bénéficiaires renforcent leurs compétences entrepreneuriales pour développer une micro ou petite entreprise			
Indicateurs	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Ind. 1.3.1 : Ils/elles ont terminé le programme d'entrepreneuriat et créé un plan d'entreprise.	240 (168 JsH et 72 MA)	319 (261 JsH et 58 MA)	132%
Ind. 1.3.2 : Ils/elles sont inséré-e-s dans le programme	120 (84 JsH et 36 MA)	177 (146 JsH et 31 MA)	147%

d'entrepreneur-se-s pour recevoir un capital de départ.			
Ind. 1.3.3 : Ils/elles reçoivent un capital de départ.	90 (64 JsH et 26 MA)	90 (74 JsH et 16 MA)	100%

Dans ce service, le processus commence par l'identification des candidats potentiels, l'évaluation des contacts et du profil, la formation à la gestion d'entreprise, l'entrée dans le programme de pépinière d'entreprises, la fourniture d'un capital de départ et le suivi de l'entreprise, comme le montre la figure 4.

Schéma 4

Logique d'intervention du service Entrepreneuriat



1. Identification des candidat.e.s potentiel.le.s
2. Contact et évaluation des profils
3. Formation pour l'entrepreneuriat
4. Entrée dans le programme du capital de départ
5. Remise du capital de départ
6. Suivi du projet d'entrepreneuriat

Indicateur 1.2.4 : Les bénéficiaires de l'indicateur qui accèdent au service IPAD du CJEI résolvent leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'aide juridique et de santé.

Concernant les jeunes qui ont eu recours au service IPAD pour résoudre une violation de leurs droits en matière de protection, de formation professionnelle, d'emploi, d'assistance juridique et de santé, un résultat significativement plus élevé que prévu a été obtenu, passant de 91 jeunes (65% de 140 de l'objectif prévu) à 118 bénéficiaires, ce qui représente 129% par rapport à l'objectif. Cela signifie qu'ils/elles ont été informé-e-s sur tout ce qui touche à leurs droits et à leur handicap, qu'ils/elles ont pu résoudre tous les doutes qu'ils/elles avaient, qu'ils/elles ont été accompagnés pour gérer des procédures administratives, telle que l'évaluation médicale pour le certificat d'invalidité, le régime de protection et la pension alimentaire dans le cas des MA. Il est important de souligner que les JsH et MA ont été orienté-e-s vers différents services.

Tableau 28

Répartition des bénéficiaires qui ont eu accès au service IPAD du CJEI et qui ont résolu le non-respect de leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'assistance juridique et de santé

Nombre de bénéficiaires qui accédé au service IPAD du CJEI et qui ont résolu la violation de leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'assistance juridique et de santé			
	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Total	65% ou 91 des bénéficiaires de 140	65% ou 118 des bénéficiaires de 181	129%

Si nous comparons ces résultats par groupe bénéficiaire, 76 JsH ont eu accès à ce service, ont été informés et accompagnés pour surmonter les obstacles et/ou le non-respect de leurs droits. Cela représente 126 % de l'objectif. Pour le groupe des MA, 31 ont bénéficié de ce service, soit 135 % de l'objectif fixé. Cela démontre une participation plus importante des MA à la protection sociale inclusive.

Tableau 29

Répartition des bénéficiaires qui ont eu accès au service IPAD du CJEI et qui ont résolu le non-respect de leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'assistance juridique et de santé, par année d'intervention du projet

COUVERTURE PAR TYPE DE BÉNÉFICIAIRES QUI ONT UTILISÉ LE SERVICE IPAD				
PÉRIODE	Femmes en situation de handicap	Hommes en situation de handicap	Mères adolescentes	TOTAL
ANNÉE 1	14	18	20	52
ANNÉE 2	20	26	30	76
ANNÉE 3	19	19	15	53
TOTAL	53	63	65	181

Dans le cas des mères adolescentes, la question est d'autant plus importante, comme elles ont un enfant dans une relation compliquée et que la figure paternelle n'assume pas son rôle, les MA ont tendance à entamer dans une procédure judiciaire pour recevoir la pension alimentaire qui leur revient de droit. Parfois, quand elles s'adressent aux institutions garantes, celles-ci ne leur accordent pas une assistance spécialisée, mais minimisent le problème ou ont des préjugés l'encontre des MA. C'est là que le CJEI joue le rôle d'intermédiaire, afin d'assurer aux MA un traitement adéquat et des solutions alternatives à leur problème. De même le CJEI accompagne JsH, pour qui les obstacles et la violation de leurs droits, en grande partie dans les secteurs de l'éducation et de la santé, sont très présents, dans des services qui, selon la loi, ne devraient pas présenter de difficultés.

Si nous analysons les données par genre, nous constatons que la progression est plus forte chez les femmes (65,2 %) que chez les hommes (34,8 %), soit une différence de 30,4 % en faveur des femmes.

Tableau 30

Répartition des bénéficiaires qui ont eu accès au service IPAD du CJEI, ont résolu le non-respect de leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'assistance juridique et de santé, par genre et année d'intervention

COUVERTURE DES JEUNES QUI ONT UTILISÉ LE SERVICE IPAD			
PÉRIODE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ANNÉE 1	34	18	52
ANNÉE 2	50	26	76
ANNÉE 3	34	19	53
TOTAL	118	63	181

Comme le nombre d'hommes en situation de handicap participant au projet qui désiraient entrer dans un centre de travail était plus élevé que celui des femmes en situation de handicap, nous avons constaté que ces jeunes hommes ne disposaient pas des documents nécessaires pour faciliter leur accès. C'est là que le lien avec d'autres institutions a été importante et a permis de faire accélérer les démarches.

Tableau 31

Répartition des bénéficiaires qui ont eu accès au service EN (Entrepreneuriat) du CJEI, qui ont résolu le non-respect de certains de leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'assistance juridique et de santé, par région du projet

COUVERTURE PAR RÉGION DES UTILISATEUR·TRICE·S DU SERVICE EN			
PÉRIODE	CUSCO	LIMA	TOTAL
ANNÉE 1	23	29	52
ANNÉE 2	35	41	76
ANNÉE 3	33	20	53
TOTAL	91	90	181

Analyse du résultat attendu 5 : Volontariat

Le programme national de volontariat du CJEI a développé des actions d'inclusion sociale et de protection des droits des JsH et des MA dans les zones de Cusco et du cône sud de Lima.

Schéma 4

Logique du processus de recrutement des volontaires professionnel·le·s et préprofessionnel·le·s



1. Convocation régionale
2. Évaluation des candidat·e·s
3. Formation des volontaires
4. Désignation de leurs responsabilités
5. Évaluation de leur travail
6. Reconnaissance de leur participation

Tableau 32

Répartition des objectifs atteints par indicateur du résultat 5 - Volontariat

Résultat 5 : Le programme de volontariat développe des actions d'inclusion sociale et de protection			
Indicateurs	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Ind. 2.2.1 : Un programme national de volontariat est réalisé et fonctionne.	1	1	100%
Ind. 2.2.2 : Des volontaires préprofessionnel·le·s et professionnel·le·s sont formé·e·s à la méthodologie du CJEI.	60 (12 H et 48 F)	115 (32 H et 83 F)	191%
Ind. 2.2.3 : Des volontaires formé·e·s développent des actions d'aide, de prévention et promeuvent les services du CJEI.	36 (4 H et 8 F) o 60%	71 (16 H et 55 F) o 67%	197%

L'indicateur a atteint 191 % de l'objectif, soit 115 volontaires préprofessionnel·le·s et professionnel·le·s formé·e·s à la méthodologie du CJEI, soit une différence positive de 55 volontaires de plus qui ont participé aux activités du CJEI.

Tableau 33

Répartition des volontaires par genre

Nombre de volontaires qui ont développé des actions du CJEI			
Volontaires	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Femmes	48	83	172.9%
Hommes	12	32	266.6%

Les programmes de volontariat qui promeuvent les deux CJEI sont conçus pour que les étudiant·e·s préprofessionnel·le·s et diplômé·e·s puissent être formé·e·s à la méthodologie d'intervention destinée à des JsH et des MA, pour orienter leur intégration éducative et socio-économique.

Le succès du programme est dû à la proximité avec les universités des deux zones d'intervention. Ces universités diffusent et partagent les informations sur le programme du CJEI à leurs étudiant·e·s. Selon la région d'intervention, des filières spécifiques ont été impliquées dans la prise en charge, la prévention et la promotion des services du CJEI.

Tableau 34

Répartition des volontaires par région

VOLONTAIRES PAR RÉGION			
Année	Lima	Cusco	Total
ANNÉE 1 - 2022	25	05	30
ANNÉE 2 - 2023	22	31	51
ANNÉE 3 - 2024	07	25	32
Total	54	61	115

Dans le cas de Lima, les étudiant·e·s ou les diplômé·e·s des universités proviennent en grande partie de la faculté de psychologie. Sur 54 volontaires, 43 provenaient de cette faculté, soit 79,6 % des volontaires. Les 20,4 % restants étaient des volontaires des filières de la communication, du travail social, de l'éducation, de l'anthropologie, du commerce et de la gestion d'entreprise. Dans le cas de Cusco, sur un total de 61 préprofessionnel·le·s et diplômé·e·s, l'équipe a pu compter sur la participation active de 21 volontaires de la faculté de psychologie, soit un total de 34,4 % des volontaires, 15 en communication (24,6 %), et 25 en provenance de filières de l'administration, de l'éducation, et d'autres (41 %).

Tableau 35*Répartition des volontaires par formation*

VOLONTAIRES PAR FORMATION			
Carrières	Lima	Cusco	Total
Psychologie	43	21	64
Communication	2	15	17
Éducation	1	2	3
Administration	3	9	12
Travail social	2	3	5
Anthropologie	1	0	1
Gestion d'entreprise	2	1	3
Langues	0	10	10
Total	54	61	115

Les volontaires ayant participé au programme ont soutenu le développement des formations des services FEP/OP, ABE et EN, ont suivi les jeunes se formant dans un centre de formation professionnelle ou travaillant dans un emploi formel. Les volontaires ont également effectué des visites en lien avec des projets d'entrepreneuriat et, dans le cadre du service IPAD, ils/elles ont été chargé·e·s d'identifier, de guider, d'orienter et de suivre les cas de non-respect des droits et d'accès aux services.

Si nous comparons les résultats par phase, le CJEI a réussi à mettre sur pied un programme de volontariat correspondant à ce qui a été planifié au cours de la phase I (Ligne de base), et en accomplissant 100 % de ce qui était prévu pour la phase II.

Si nous comparons par région, 54 volontaires ont participé au CJEI de Lima, soit un total de 46,9 % des volontaires formé·e·s, et 61 au CJEI de Cusco, soit 53,1 % des volontaires. La différence en faveur du CJEI Cusco est de 21 %.

Par rapport au genre, 32 hommes (27,8 %) ont été des volontaires formés à la méthodologie du CJEI, contre 83 femmes (72,2 %), soit une différence de 44,4 % en faveur des femmes.

Dans la région de Lima, les volontaires hommes sont au nombre de 13, soit 24,1 % des volontaires, contre 41 volontaires femmes, soit 75,9 %, une différence significative de 51,8 % en faveur des femmes. De même, dans la région de Cusco, la participation des hommes volontaires est plus faible (19), soit 31,1 % des volontaires, contre 42 volontaires femmes, soit 68,9 % des volontaires, différence dès lors de 37,8 % en faveur des femmes.

Si nous comparons les résultats par phase, le nombre des volontaires est passé de 24 volontaires à la fin de la phase I (ligne de base) à 115 à la fin de la phase II, soit une différence de 91 volontaires par rapport à la première phase, et une croissance de 91 % par rapport aux objectifs de la phase II.

3.2.2 Objectif spécifique 2

Les gouvernements locaux, les institutions publiques et privées ont intégré les services du CJEI dans leurs plans opérationnels annuels (POA) pour développer des actions d'intégration sociale, économique et professionnelle pour les JsH (environ 70 %) et les MA (30 %) en respectant leurs droits.

Indicateur spécifique 2.1 : Les municipalités intègrent les activités du CJEI dans leur POA et les mettent en oeuvre.

À la fin de la phase II du projet, les 2 CJEI ont travaillé avec les administrations municipales, ce qui représente 100 % de l'objectif fixé. Les gouvernements locaux sont : la Municipalité de San Juan de Miraflores, par l'intermédiaire de la Direction du développement économique, de la Sous-direction de la commercialisation et de la promotion des entreprises, et l'OMAPED, et dans le cas de Cusco la Municipalité de Wanchaq, via la Direction de l'inclusion sociale et son OMAPED.

Tableau 36

Répartition des actions de l'indicateur spécifique 2.1

Les municipalités intègrent les activités du CJEI dans leur POA et les mettent en oeuvre			
Indicateur	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Le CJEI travaillent avec les municipalités.	2 municipalités	2 municipalités (SJM et Wanchaq) travaillent conjointement avec les CJEI à la fin du projet (phase II).	100%
Les municipalités adaptent leur POA et y intègrent les principales activités des services du CJEI.	55% des actions	Les municipalités adaptent leur POA et y intègrent les principales activités des services du CJEI : formation professionnelle, emploi et entrepreneuriat.	87%

Le projet a été soutenu par la signature d'un accord à SJM et à Cusco qui a marqué le début d'une collaboration entre Kallpa et ces municipalités, rapprochant les objectifs du CJEI avec les objectifs institutionnels des deux gouvernements locaux. Ces accords ont permis d'améliorer l'accès et la qualité des services des gouvernements locaux pour les JsH et les MA, en renforçant la capacité des équipes techniques à intégrer l'approche inclusive dans les activités de leur POA. Le travail mené avec les municipalités et leurs équipes techniques a favorisé l'échange de pratiques pour l'intégration socio-économique, sans modifier ou augmenter leur budget, ce qui constitue un enjeu bien plus complexe.

« En ce qui concerne le budget, les gestionnaires indiquent que de nombreux services sont déficitaires et que cela couvre parfois des coûts opérationnels et de personnel d'autres services. »

Commentaire d'un fonctionnaire d'une administration locale

Le projet a réussi à ce que les équipes techniques des gouvernements locaux ont adapté 7 activités (sur un total de 8) à la méthodologie inclusive du CJEI, soit 87 %, et les ont intégrées dans les activités prévues dans leur POI.

Les principales activités des services du CJEI qui ont été prises en compte et adaptées sont :

1. *Formation professionnelle* : 3 activités, soit 66 %, ont été transférées à la Sous-direction de la commercialisation et promotion des entreprises : les ateliers FEP (OMAPED), les visites et appels aux CETPRO, et une offre de formations techniques. À Cusco, la méthodologie des 3 activités du service FEP/OP, soit 100 %, a été transférée à la Sous-direction de la protection sociale – OMAPED : ateliers FEP, ateliers de formation professionnelle, visites et réunions avec le CETPRO.
2. *Emploi* : 2 activités, soit 100%, à SJM ont été transférées à la Direction de la commercialisation et de la promotion des entreprises : la méthodologie des activités et ateliers de conseil pour la recherche d'emploi inclusif, et les réunions avec les entreprises pour les postes inclusifs. À Cusco, les activités ont été transférées à la Direction de la Protection Sociale – OMAPED : la méthodologie des activités, ateliers de conseil pour la recherche d'emploi inclusif, et des réunions avec les entreprises pour les postes inclusifs.
3. *Entrepreneuriat* : 3 activités, soit 100%, à SJM ont été transférées à la Sous-direction du développement économique : ateliers d'entrepreneuriat, ateliers de marketing et suivi des entrepreneur-ses. À Cusco, les activités ont également été transférées à la Direction générale du bien-être social - OMAPED.

Au niveau de l'équipe technique des gouvernements locaux, une bonne volonté a été identifiée, ce qui a facilité le transfert de connaissances. Ils ont montré également une ouverture aux bonnes pratiques développées par le CJEI avec les JsH et les MA et ont participé à des ateliers de formation et à des réunions de travail, ce qui leur a permis de connaître et de bien comprendre l'importance d'intégrer une approche inclusive dans leurs activités. Il y a eu également un accompagnement postérieur aux formations pour mettre en pratique ce qui a été appris. Un des obstacles, qui n'a pas permis d'atteindre l'indicateur à 100 %, fut le changement constant des responsables de la Direction et des équipes techniques des gouvernements locaux et régionaux, ce qui a conduit à répéter le processus avec chaque nouvelle équipe.

Au sujet du budget institutionnel pour la réalisation des services du CJEI (fonctionnement, locaux et budget), les directeurs municipaux ont indiqué que la programmation budgétaire est limitée et qu'ils ont donné la priorité aux objectifs stratégiques institutionnels et aux actions stratégiques prévues dans leur plan POI. De temps en temps, un rapport d'avancement de l'intervention (actions et indicateurs) et des dépenses est réalisé par le bureau du budget, qui vérifie attentivement s'il y a des différences ou des dépenses non autorisées.

Pour les gouvernements locaux et régionaux, les services du CJEI sont d'utilité publique, et ont comme finalité l'inclusion socio-économique des JsH et des MA. Étant à but non lucratives, ces activités renforcent les services déjà existants des municipalités. Les activités faisant partie des programmes des POI ont intégré l'approche inclusive.

Un exemple est donné par la Municipalité de SJM. Dans son budget institutionnel d'ouverture 2024, l'objectif stratégique OE.03 stipule de « promouvoir la compétitivité économique dans le district, les activités stratégiques institutionnelles », l'article AEI.03.02 prévoit que des « entrepreneurs (soient) formés dans le district », et l'article AEI.03.03 annonce la « mise en œuvre d'un plan d'affaires visant à générer et à promouvoir l'employabilité en faveur des groupes vulnérables du district ».

Les équipes techniques des municipalités programment des activités et rendent compte du travail qu'elles accomplissent avec les PsH et les MA. Les personnes interrogées indiquent qu'avant Kallpa, elles ne menaient des actions que pour le public en général, en d'autres termes qu'elles accomplissaient ce qui était prévu dans leur POI et qu'elles respectaient indirectement le quota de travail et la non-discrimination. Actuellement, les gouvernements locaux et régionaux sont conscients que les PsH et les MA doivent être prises en charge prioritairement, et exigent que les entreprises respectent le quota d'emplois attribués aux PsH.

Si nous comparons les résultats de la phase I du projet (ligne de base, 35 %) avec ceux obtenus durant la phase II, nous observons une tendance positive. Les équipes techniques des gouvernements locaux ont adapté 7 des 8 activités de la méthodologie inclusive du CJEI, et les ont intégrées dans les activités de leur POI. À la fin de la phase II, l'objectif atteint est de 87 %, soit une différence positive de 32 % par rapport à ce qui a été planifié.

Analyse du résultat attendu 2.1.1 : Gouvernements locaux

Le personnel technique des gouvernements locaux qui travaille directement avec des PsH et des MA a renforcé ses connaissances et ses compétences sur les thèmes du handicap et de l'inclusion socio-économique. Le personnel a en outre surmonté les préjugés et les stéréotypes existants, et a adapté ses nouvelles connaissances dans ses activités d'emploi, d'entrepreneuriat et de promotion sociale.

Selon les informations recueillies auprès de ce personnel technique, sur le total des fonctionnaires et opérateurs formés, 55 % appliquent leurs connaissances et compétences pour développer la méthodologie inclusive dans leurs services d'emploi, de protection et d'entrepreneuriat. La réalisation de cet objectif a été entravée par le renouvellement constant des équipes techniques des administrations locales.

Tableau 37

Répartition des objectifs atteints selon l'indicateur 2.1.1 du résultat 4 relatif à l'indicateur spécifique 2.1 - Gouvernements locaux

Les fonctionnaires ont les connaissances et les compétences pour faire complètement fonctionner les CJEI		
Indicateurs	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024
Ind.2.1.1 : Les fonctionnaires et opérateurs des Municipalités de Cusco et de San Juan de Miraflores ont des connaissances et des compétences pour la prise en charge intégrale des activités des CJEI.	100% d'avancement	55% d'avancement

La méthodologie inclusive du CJEI a été transférée à l'issue de ce processus, comme indiqué dans le tableau 38 ci-après.

Tableau 38*Répartition des activités du CJEI transférées aux équipes des gouvernements locaux*

ACTIVITÉS DU CJEI TRANSFÉRÉES AUX ÉQUIPES DES GOUVERNEMENTS LOCAUX		
Activités	Cusco	Lima
Ateliers du service FEP – OP (Renforcement et autonomisation personnelle et Orientation professionnelle)	X	X
Visites et réunions avec les CETPRO	X	X
Offres de formation professionnelle technique	X	X
Ateliers sur service ABE (Conseil pour la recherche d'emploi)	X	X
Réunions avec des entreprises pour demander des postes inclusifs	X	X
Ateliers du service EN (Entrepreneuriat)	X	X
Ateliers de marketing	X	X
Suivi et accompagnement des jeunes entrepreneur.e.s	X	X
	100%	100%

Indicateur spécifique 2.1.2 : Plaidoyer et suivi social de l'intégration des activités du CJEI dans le POA des réseaux de concertation

Le renforcement des capacités a été planifié pour transférer la méthodologie inclusive du CJEI. À cet égard, les équipes techniques des gouvernements locaux et régionaux (20 fonctionnaires, 9 H et 11 F) ont été formées pendant les trois années de la phase II du projet sur des thèmes tels que le handicap, l'inclusion socio-économique, l'approche sociale, les barrières à l'inclusion sociale, la loi no 29973 qui met l'accent sur le respect des quotas de travail, la méthodologie inclusive dans chaque service et des conseils pour utiliser les guides des services du CJEI, etc.

Lors des réunions techniques des groupe de travail, l'intégration de cette méthodologie dans les activités du POA (emploi et entrepreneuriat) a été abordée, ainsi que l'importance du travail coordonné avec d'autres acteurs, la bourse de l'emploi inclusive, la diffusion d'actions conjointes, etc. Ces thèmes ont été clés pour le transfert de méthodologies et le développement des activités inclusives au sein des gouvernement locaux. Ils ont valorisé leurs nouvelles connaissances, amélioré le traitement des PsH et des MA, ont fait respecter la loi, et ont adapté et mis en œuvre la nouvelle approche inclusive dans leurs activités.

Grâce au renforcement des capacités des équipes techniques des gouvernements locaux et régionaux, des activités ont été organisées, comme des salons professionnels et des salons de l'emploi, et d'autres thèmes liés aux axes du projet. Les deux équipes techniques ont aussi participé à différents événements avec le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, la Direction régionale du travail de Cusco, la SUNAFIL, le CETPRO, le CEDRO (ONG), le COPEME

(ONG active pour le micro et petites entreprises). Elles ont également animé des tables rondes du Réseau pour les droits des PsH et du COREDIS durant les trois ans de la phase II du projet.

Par ailleurs, au sein des comités de gestion, les thèmes de l'inclusion sociale et économique ont été mis à l'ordre du jour pour intégrer les principales activités du CJEI dans les commissions de l'emploi et de l'entrepreneuriat, ainsi que dans les POA des réseaux. Il a été possible d'intégrer deux activités dans chaque service, et des rencontres avec des fonctionnaires ont permis de renforcer leurs capacités dans la méthodologie de l'emploi inclusif développée par le CJEI. Ces espaces ont permis de réviser également les politiques, les plans, les programmes et les budgets en lien avec les PsH, dans chaque zone d'intervention.

Tableau 39

Répartition des actions de l'indicateur spécifique 2.1.2

Plaidoyer et surveillance sociale pour l'intégration des activités du CJEI dans le POA des Réseaux de concertation			
Indicateurs	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024	Pourcentage
Comités de gestion avec un plan de travail concerté	2 comités de gestion ont un plan de travail concerté qui intègre 30% des principales activités du CJEI	2 comités de gestion ont un plan de travail concerté qui intègre 60% des principales activités du CJEI	100%
Documents formels qui garantissent les droits des JsH et des MA	4 documents formels qui garantissent les droits des JsH et des MA	4 documents formels qui garantissent les droits des JsH et des MA	100%

Dans le cas des MA, un travail a été mené avec la COMUDENNA (Comité Multisectoriel pour les droits des enfants et adolescents) du district sans impact majeur et il n'a pas été possible d'intégrer des activités relatives à l'emploi. Des rencontres ont eu lieu pour incorporer des activités d'entrepreneuriat, mais les membres de la COMUDENNA avaient d'autres exigences qui ne correspondaient pas au projet. L'équipe du projet a choisi de ne pas continuer parce que les ressources étaient limitées et que la demande de la COMUDENNA portait davantage sur l'assistance, la protection et le soutien aux enfants à risque.

Activités incorporées dans les POA (60%) :

1. Emploi, 2 activités : 50% (1 sur 2)
SJM, 1 sur 2 activités, ateliers de Conseil pour la recherche d'un emploi inclusif.
Cusco, 2 sur 2 activités, ateliers de Conseil pour la recherche d'un emploi inclusif et réunions avec des entreprises inclusives.
2. Entrepreneuriat, 3 activités : 100% (2 sur 3)
SJM, 2 activités (sur 3), atelier d'entrepreneuriat, ateliers de marketing.
Cusco, 2 activités (sur 3), atelier d'entrepreneuriat, ateliers de marketing.

Il existe des documents officiels élaborés par les comités qui soutiennent l'inclusion socio-économique des JsH et des MA. Deux propositions ont été élaborées (une par zone d'intervention) ainsi que deux POA des comités des OMAPED des gouvernements locaux.

SJM (2 documents)

- Présentation d'un document à la Sous-direction générale de la femme, de la santé et des populations vulnérables, OMAPED de la municipalité de SJM, pour réactiver et réglementer l'ordonnance 415-2019, du « Conseil du district pour la promotion des droits des PsH du district de SJM ».
- Le Réseau a identifié que l'ordonnance 415 est en vigueur, mais qu'elle est obsolète. Ce problème a été discuté avec le responsable de l'OMAPED, qui a informé le réseau qu'il s'agissait d'un problème de gestion et qu'un conseiller ou avocat de la municipalité devait adapter cette ordonnance. Malheureusement, la municipalité ne dispose pas d'un avocat spécialisé dans le domaine du handicap. L'équipe du CJEI a dès lors demandé au conseiller municipal responsable de la question de continuer à surveiller la gestion, malgré les changements des gestionnaires. Les fonctionnaires de la municipalité ne souhaitent pas qu'une ONG dirige les sessions.
- Le POA du Réseau des alliés pour l'inclusion socio-économique des PsH et de leurs familles à Lima Sud, 2023 et 2024, a été présenté à l'OMAPED de la municipalité de SJM.

Cusco (2 documents)

- La COREDIS, en collaboration avec le Groupe de travail de la lutte contre la pauvreté de Cusco, a élaboré un accord de gouvernance concernant des engagements et des mesures concrètes dans la gestion de la nouvelle gestion régionale sur l'inclusion sociale et économique. Cette convention a été signée par tous les membres et le suivi des actions et indicateurs proposés est en cours. Une révision de cet accord est effectuée tous les six mois.
- Le POA du Conseil régional d'intégration des PsH dans la région de Cusco-COREDIS, au cours de l'année 2023 et 2024, a été présentés à l'OMAPED de la Municipalité provinciale de Cusco et de la Municipalité de Wanchaq.

Si nous comparons les résultats de la phase I du projet (ligne de base) avec ceux de la phase II, nous observons une tendance au renforcement de la participation du CJEI aux comités et réseaux qui travaillent sur le thème de l'inclusion sociale et économique. Les activités des services du CJEI ont pu être intégrées à 60 % et 4 documents officiels (100 %) ont été élaborés conjointement et ont été présentés aux gouvernements locaux et régionaux, comme prévu.

Tableau 40

Objectifs atteints selon l'ind. 2.1.2 du résultat 4 relatif à l'indicateur spécifique 2.2 – Réseaux

Des actions de plaidoyer et de surveillance sociale sont développées pour le respect des normes sur le handicap et la grossesse des adolescentes		
Indicateurs	Objectif programmé en 2021	Atteint en 2024
2 Comités de gestion (réseaux et institutions) fonctionnent et développent des actions de plaidoyer et de suivi pour le respect des normes sur le handicap et la grossesse des adolescentes.	100% d'avancement	60% d'avancement

Les représentants des institutions appartenant au Réseau des alliés pour l'inclusion socio-économique des PsH et de leurs familles dans le cône sud de Lima, et le COREDIS de Cusco, ont été formés sur l'inclusion socio-économique, la pauvreté multidimensionnelle, le profil de la PsH pour l'emploi, les obstacles et la méthodologie inclusive du CJEI. En outre, les membres du réseau ont été renforcés dans leurs activités de plaidoyer et de suivi.

Les réunions des deux comités ont eu pour principal ordre du jour de coordonner et de regrouper les principales activités de chaque institution dans leur POA et de développer des stratégies communes qui donnent aux personnes ayant des problèmes de développement la possibilité d'accéder aux services conformément à la loi. De plus, les comités ont produit ensemble des documents visant à réactiver et réglementer l'ordonnance 415-2019 du Conseil de district pour la promotion des droits des PsH dans le district de SJM, et avec le COREDIS, un accord de gouvernance et des mesures concrètes pour la nouvelle direction régionale sur l'inclusion socio-économique de cette population.

Fruit du travail coordonné avec ces réseaux, des actions ont été développées pour sensibiliser les fonctionnaires chargés des services à cette population, comme des forums, des réunions, des entretiens, des ateliers, des défilés et des campagnes visant à sensibiliser la communauté et adopter une attitude solidaire.

Grâce à ce travail coordonné entre institutions, des représentants de la table ronde ont également participé à des réunions avec la CONADIS, pour transférer la méthodologie inclusive de l'entrepreneuriat. Lors de ces réunions, les institutions impliquées, comme Kallpa - CJEI, ont expliqué le processus du service d'entrepreneuriat, les guides ont été distribués et il a été convenu de prendre en compte les bénéficiaires du réseau dans ce programme.

Concernant les MA, des travaux ont été menés avec la COMUDENNA (SJM) et le Bureau de la lutte contre la pauvreté (Cusco), mais ils n'ont pas abouti, car les objectifs de ces institutions étaient différents. Malgré cela, plusieurs réunions à distance ont été organisées dans le but de se concentrer sur la question de l'inclusion socio-économique. Mais le CJEI a seulement pu connaître les résultats et indicateurs planifiés jusqu'en 2026. Ces espaces ont permis au CJEI de connaître des représentants d'autres secteurs, comme le Centre de santé mentale communautaire (Lima), où certains JsH se dirigent après être passés par les services du CJEI. Toutes ces rencontres ont permis d'entrer dans d'autres secteurs comme la santé mentale et de donner plus d'importance aux besoins et aux demandes des MA et des PsH.

IV. ANALYSE DES INFORMATIONS RECUEILLIES, EN RÉPONSE AUX QUESTIONS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION ÉTABLIS PRÉCÉDEMMENT

Les résultats de l'analyse des critères, questions et indicateurs inclus dans la matrice d'évaluation sont présentés ci-après. Pour chaque critère, des réponses et des suggestions sont données.

4.1. PERTINENCE

Questions : Le CJEI est-il en phase avec les priorités et les besoins de la population bénéficiaire ? Les services proposés par le CJEI sont-ils une solution innovante pour l'intégration sociale et économique des PSH et des MA ?

Des processus de formation ont été réalisés dans les trois services FEP/OP, ABE et EN dans le cadre du CJEI. L'innovation réside dans la gratuité et le travail communautaire en partant de l'identification des besoins des populations vulnérables qui utilisent ses services, tandis que d'autres institutions ont des méthodologies rigides, un coût, etc. L'équipe du CJEI permet de générer des changements et des adaptations constantes pour répondre aux besoins du public cible, à partir d'un travail horizontal qui profite non seulement aux bénéficiaires, mais également à l'équipe technique du projet.

Pendant la période d'exécution du projet, le CJEI a mené diverses activités de formation, de conseils, d'accompagnement, de suivi, etc. en faveur des JsH et des MA. Parallèlement, grâce aux accords conclus avec les gouvernements locaux et aux alliances stratégiques avec les institutions de formation professionnelle, avec des entreprises inclusives et des institutions de protection, les utilisateur-trices ont été orienté-es pour atteindre leur inclusion socio-professionnelle.

Les services du CJEI ont été dispensés dans des espaces facilement accessibles, dans des locaux des gouvernements locaux avec lesquels un accord signé a été respecté du début et la fin de la phase II, ce qui a permis de développer les actions du projet avec la gratuité des services pour les bénéficiaires.

Le CJE a donné la priorité au renforcement des projets d'entrepreneuriat et au maintien dans leur poste de travail des jeunes en emploi. Cette approche a permis d'améliorer les méthodologies de travail, avec un accent plus important sur l'accompagnement et le suivi, en créant des partenariats avec les institutions éducatives et d'autres ONG pour promouvoir des formations qui complètent le travail du CJEI.

Une autre priorité fut d'apporter un soutien socio-émotionnel aux bénéficiaires, pour lequel le travail des volontaires psychologues a été renforcé, afin de fournir des conseils de premier ordre et pouvoir ainsi assurer la permanence des jeunes dans leur emploi et la croissance de leur entreprise.

Les personnes interviewées ont accordé une grande valeur à l'inclusion socio-économique en tant que but ultime, aux processus de formation fournis, en particulier au premier entretien très approfondi pour orienter leur projet de vie (professionnel, emploi ou entrepreneuriat), ainsi qu'à l'accompagnement tout au long du processus tant pour l'insertion professionnelle ou la création d'une entreprise, que pour l'amélioration de la qualité de vie.

D'un point de vue stratégique, la stratégie adoptée consistant à offrir les trois services d'insertion professionnelle, qui ont été fournis par le personnel technique du projet et les volontaires préprofessionnels et professionnels, est considérée comme appropriée. La

participation à ces services a été exceptionnelle, dépassant les attentes et atteignant 1'624 bénéficiaires (1'285 JsH et 339 MA).

Les deux équipes du projet sont d'accord sur le fait que le principal problème des JsH et des MA est le manque d'emploi ou de source de travail. Elles indiquent également que ce problème a été identifié lors de la première interview avec les bénéficiaires potentiels du CJEI, confirmant la demande des parents qui accompagnent les jeunes. Les équipes confirment que cette problématique n'a pas changé au cours de la réalisation du projet, malgré la croissance économique que connaît le pays. Les difficultés des organisations publiques à couvrir ce besoin, le décalage entre la formation professionnelle technique et le marché du travail, ainsi que le manque de ressources sont autant d'éléments qui confirment que ce problème reste actuel.

Un échantillon de 28 entretiens de bénéficiaires a été réalisé dans les deux régions du projet. Les principaux problèmes auxquels font face les JsH et les MA sont : le manque d'emploi, les revenus financiers, le financement, la formation technique, la formation entrepreneuriale, ainsi que le non-respect des lois. Tous ces problèmes concordent avec les thèmes abordés dans le projet. Certain-es bénéficiaires ont ajouté des problèmes d'exclusion sociale et familiale, exprimés par la discrimination qu'ils et elles subissent au sein de leur propre famille, par leur exclusion des services publics (notamment étatiques) et sur les lieux de travail.

Pour les responsables de la Sous-direction de la promotion de l'entreprise et de l'emploi et les OMAPED de SJM et de Cusco qui connaissent le projet, les problèmes les plus sensibles sont l'inclusion professionnelle, qui « est la moins bien prise en charge et la plus demandée, avec le non-respect du quota de 3 % de PsH dans les entreprises, manque de sensibilisation des entreprises et absence d'accompagnement ». Ils précisent également que le projet CJEI porte sur la formation et l'insertion professionnelle, le développement de l'entrepreneuriat, le renforcement des organisations du réseau et les actions de plaidoyer en faveur des droits de cette population. Enfin, ils considèrent que le rôle des institutions publiques tel que le gouvernement local est de « promouvoir l'emploi et l'auto-emploi (entrepreneuriat) des PsH et des groupes vulnérables » et de développer ou intégrer au moins le service de l'emploi du CJEI.

Le projet vise à répondre à l'inclusion sociale et économique des JsH et des MA. Le thème est d'importance et reconnu par les gouvernements locaux qui effectuent certaines actions pour le public en général, mais ne dispose pas d'un personnel qualifié et rémunéré pour répondre à cette demande. Cependant, ces gouvernements locaux s'engagent à prévoir un budget pour des activités sociales et culturelles pour cette population.

Cependant, il est nécessaire de relever que le point faible dans la mise en œuvre du projet est le manque de volonté politique des responsables des gouvernements locaux pour transférer et adapter les services du CJEI avec un budget et du personnel rémunéré. Ils s'excusent en invoquant les changements constants de personnel, le manque de ressources ou d'autres priorités en fonction du contexte social et politique, comme le renforcement de la sécurité publique pour lutter contre la criminalité, qui a gagné du terrain. Ils considèrent que leur seul rôle est de se coordonner avec d'autres entités ou ONG pour améliorer les opportunités et les services d'insertion sociale et économique de cette population, et que celles-ci doivent en assumer la responsabilité et les coûts.

4.2. COHÉRENCE

Questions : Y a-t-il une cohérence entre les objectifs, les résultats et les actions proposées dans le projet ? Les indicateurs sont-ils bien définis ? Les données de référence et les sources d'information fiables sont-elles suffisantes pour mesurer l'avancement des résultats et des objectifs ?

Le but ultime du projet est que les JsH et les MA du cône sud de Lima et de Cusco parviennent à l'insertion socio-économique par un emploi formel ou la création d'une entreprise en activité. Pour cela, les Centres Jeunesse Emploi Inclusif proposent de renforcer les compétences, les capacités, l'autonomie et le respect des droits des bénéficiaires pour leur intégration sociale, économique et professionnelle. En outre, les gouvernements locaux doivent intégrer dans leur POA des mesures d'intégration sociale, économique et professionnelle, destinées à cette population.

Pour atteindre cet objectif, le projet a développé cinq lignes de travail ou résultats, dont trois correspondent aux services du CJEI (R.1. Formation, R.2. Emploi et R.3. Entrepreneuriat), le quatrième (R.4. Gouvernements locaux) traite du transfert des principales activités des services dans la structure des gouvernements locaux, et le cinquième (R.5. Volontariat) du programme de volontariat qui soutient les actions du CJEI.

Au cours de l'entretien avec l'équipe technique du projet, nous avons constaté que la formulation des résultats du projet sur la base des services offerts par le CJEI, est une séquence d'étapes pratiques qui facilite le processus et la mesure de l'atteinte de chacun des résultats selon les objectifs et les changements attendus pour les bénéficiaires de chaque service. Le CJEI à travers ses services utilise la méthodologie de « l'entonnoir » où le/la bénéficiaire s'approche d'un service spécifique, commence et termine son processus de formation, reçoit des conseils, arrive à une insertion professionnelle, démarre son entreprise, et termine sa formation professionnelle. Cette logique d'intervention permet de planifier les activités en suivant l'ordre établi pour chacune des voies des services selon les besoins et exigences de chaque bénéficiaire pour son inclusion socio-économique.

Les actions planifiées pour atteindre le résultat R.4. Gouvernements locaux (mise en œuvre et développement des principales activités des services du CJEI), décrivent une stratégie de reproduction de l'expérience afin que les équipes techniques des municipalités assument et budgétisent les services du CJEI. Pour cela, des actions ont été proposées, telles que le renforcement des capacités des fonctionnaires, des accords avec les gouvernements locaux et le renforcement des organisations du réseau travaillant avec les PsH et les MA, et des actions de plaidoyer, pour soutenir la mise à l'ordre du jour de cette question et l'engagement des gouvernements locaux dans l'intégration des services de la CJEI.

Les actions envisagées pour le transfert sont viables, mais celles-ci sont conditionnées à la volonté politique et à la gestion des municipalités, qui peuvent avoir d'autres priorités. Il s'agit de facteurs externes qui échappent au contrôle et à la compétence des responsables du projet. Il faudrait examiner et évaluer les capacités d'organisation et de gestion ainsi que les ressources financières dont disposent les gouvernements locaux pour rassurer le fonctionnement et le maintien des services du CJEI.

Par rapport au résultat R.5. Programme de volontariat, ce résultat complète les autres résultats. C'est l'un des plus appropriés car les préprofessionnel·les sont une ressource précieuse pour les activités des services du CJEI.

Le système d'enregistrement et de suivi des bénéficiaires pour chaque service fourni par le CJEI a été un élément fondamental dans l'évaluation du projet. Ce référentiel d'information de chaque service a permis de compter chaque bénéficiaire (hommes et femmes), par groupe-cible (JsH et MA), par service, par processus de début et de fin, par l'achèvement ou non de la formation professionnelle, l'insertion dans un travail, une entreprise en activité, et tout le suivi (ECA, conseils techniques, suivi des entreprises).

La ligne de base réalisée en novembre 2021 a été utilisée comme base d'évaluation, et les résultats obtenus dans la phase I du projet CJEI (2019-2021) ont également été pris en compte. La ligne de base a donc permis d'avoir des données de référence pour comparer et évaluer les résultats, ainsi que le progrès réel du projet par rapport aux indicateurs d'impact et de résultats.

Il est toutefois important de signaler que les indicateurs ont plusieurs dimensions dans leur formulation. Par exemple, l'indicateur général 1 : 53 JsH (25 % : 27 hommes et 26 femmes) sur un total de 210 JsH et 23 mères adolescentes (25 %) sur un total de 90 MA ont été formé-es par le CJEI (1^{ère} dimension), ont terminé leurs études (2^{ème} dimension) et mettent en application une formation professionnelle ou technique (3^{ème} dimension). Dans ces cas, il a été choisi de considérer la dimension qui correspond à la hiérarchie des objectifs à laquelle appartient l'indicateur. Toutefois, ce type de formulation crée des chevauchements entre les niveaux de la hiérarchie des objectifs du cadre logique et il est donc recommandé de revoir la cohérence de ces niveaux.

Suggestions

Lors d'un nouveau projet, il est important de veiller à ce que la matrice du cadre logique du projet soit construite sur des niveaux hiérarchiques afin d'améliorer sa cohérence et d'éviter le chevauchement des indicateurs dans la construction de la logique d'intervention.

Pour la formulation des indicateurs, il faut tenir compte des caractéristiques que doit avoir un indicateur, comme être spécifique, mesurable, entre autres.

Dans le cas des sources de vérification, la proposition est que si un jeune parvient à terminer ses études techniques pour l'insertion professionnelle, les équipes doivent prendre en compte d'avoir une copie du certificat d'étude. Dans le cas d'un jeune qui a trouvé un emploi, la copie du contrat doit également être gardée comme preuve. Et dans le cas de l'entreprise en activité, le plan d'entreprise et le plan d'amélioration doivent être conservés, en plus des fiches de suivi pour chaque service.

4.3. IMPACT

Questions : Le projet a-t-il eu un impact positif sur les bénéficiaires direct·e·s concerné·e·s ? A-t-il eu des effets positifs non prévus sur les bénéficiaires en lien avec l'emploi ou une entreprise en activité ?

Le cadre logique du projet prévoit des indicateurs à évaluer à la fin de la 3^{ème} année/fin du projet, pour mesurer ce qui a été réalisé par rapport à l'objectif général. Dans ce sens, le dernier rapport annuel de suivi rend compte de certains impacts obtenus dans le processus de mise en oeuvre du projet, comme l'obtention d'une reconnaissance croissante de la part des secteurs publics et privés du travail développé par le CJEI, en particulier avec les PsH. Le CJEI a également eu l'opportunité d'éveiller l'attention des médias sur la question de l'emploi des PsH et des MA.

Au cours des entretiens réalisés avec l'équipe technique du projet, toutes et tous sont d'accord pour dire que le projet a contribué à l'inclusion socio-économique des PsH et des MA dans le cône sud de Lima et à Cusco, au moins dans les zones proches des CJEI. Nous considérons comme des impacts positifs le développement des étapes dans chaque voie de services FEP/OP, ABE et EN, ainsi que l'IPAD. En ce sens, nous pouvons affirmer que la mise en œuvre et le déroulement des services ont favorisé la réalisation de l'objectif général du projet, qui est d'améliorer la qualité de vie par l'inclusion sociale et économique des bénéficiaires du CJEI, au moyen d'un emploi ou de la création d'une entreprise.

L'impact direct de l'inclusion socio-économique se reflète dans la possibilité de couvrir les services ou les achats de base pour la famille, ainsi que les dépenses personnelles d'hygiène et des vêtements des JsH et MA.

Le CJEI a une approche centrée sur la personne, qui prend en compte toutes les variables de la prise en charge des services du projet, de l'économie familiale et de la santé mentale (soutien émotionnel), ce qui a permis aux bénéficiaires de se sentir en sécurité et en confiance,

d'améliorer leur autonomie et leur confiance en soi, d'accorder plus d'attention à leur image et à leurs soins personnels, ainsi que de développer et améliorer leur socialisation, etc. Tout cela se reflète dans la croissance de leur entreprise, leur productivité au travail, l'évolution de leur entreprise et l'obtention de certificats d'études techniques ou supérieures, etc.

Les membres proches de leur famille ou les personnes qui s'occupent des bénéficiaires témoignent qu'ils et elles ont gagné une responsabilité supplémentaire en gagnant un revenu. En d'autres termes, ces jeunes apportent autant que possible à leur famille (en payant certains services ou en achetant une partie de l'alimentation de base) et veulent souvent trouver un autre emploi ou suivre une formation technique professionnelle qui leur permettra d'avoir plus de revenus.

Le projet a également permis de faire démarrer de nombreuses entreprises familiales, où au début une seule personne du groupe familial était bénéficiaire du service. Mais après avoir obtenu des résultats, d'autres personnes du même groupe familial ont commencé à entreprendre. Créer ainsi une collaboration familiale est importante dans ce processus, car nous voyons la famille comme l'axe central et la raison principale de la création de toute entreprise. De plus, les JsH et les MA ont réussi à être reconnues comme des personnes productives par leur famille et leur communauté.

Un autre aspect positif est la contribution et les conditions offertes par les gouvernements locaux à travers une convention pour le développement du projet. Nous avons constaté qu'ils ont mis à disposition du projet, pendant la 2^{ème} phase, un large espace pour les soins aux bénéficiaires, des locaux qui remplissent toutes les conditions pour développer les différentes activités des quatre services du CJEI. Les locaux sont situés dans des endroits stratégiques, facilement accessibles, ce qui a permis au CJEI de devenir une référence dans les zones où il intervient et pour les alliés stratégiques.

Les équipes techniques des gouvernements locaux ont la capacité de rendre opérationnels les deux principaux services du CJEI, emploi et entrepreneuriat avec une approche inclusive. Ce qui se reflète dans l'intérêt, la qualité, et la façon de s'occuper de cette population, ainsi que l'appropriation et la mise en œuvre de la méthodologie de travail des services susmentionnés.

Une difficulté a été le manque de volonté politique, la méfiance des gestionnaires et des autorités des gouvernements municipaux pour assumer la mise en œuvre de certaines activités inclusives dans leurs plans opérationnels, la crainte d'utiliser des ressources destinées aux personnes ordinaires, le manque de personnel rémunéré et spécialisé pour s'occuper de cette population, qui empêche une plus grande implication dans le transfert des services.

En ce qui concerne l'emploi, deux problématiques importantes ont été identifiées. La première est en lien avec la durée des contrats. Certains JsH ont pu signer des contrats de seulement trois ou quatre mois ou à mi-temps, qui ne sont généralement pas renouvelables. Les entreprises utilisent ces informations pour éviter des amendes à la SUNAFIL. Deuxièmement, on constate une surprotection des familles qui s'impliquent trop dans le travail du/de la jeune, réduisent son autonomie et ne lui permettent pas de s'épanouir, en lui opposant des obstacles et en se plaignant constamment auprès des entreprises.

Sur la question de l'entrepreneuriat, la plus grande difficulté réside dans la dimension des entreprises, car la plupart d'entre elles naissent d'un besoin de survie. En plus de cela, le manque de ressources financières pour mettre en œuvre ou continuer à développer l'entreprise produit une stagnation qui ne facilite pas le positionnement de l'entreprise sur le marché.

Suggestions

Envisager une stratégie de diffusion dans divers moyens de communication pour mettre en avant le thème de l'emploi inclusif et expliquer ce que signifie être une entreprise inclusive, la valeur d'une telle entreprise, etc.

Sensibiliser le personnel des ressources humaines, les chefs directs et les dirigeants des entreprises sur les caractéristiques, les obstacles des PsH, l'égalité des chances et l'accès au travail.

Rechercher des programmes pour les micro-entreprise, des fonds d'impact social, des dons auprès des institutions publiques (PRODUCE) et privées (banques, universités, ONG, entreprises, etc.) qui pourraient permettre d'innover et de faire grandir le modèle d'entreprise en activité, ainsi que trouver de nouvelles alliances et consolider les entreprises inclusives.

Lien vers les entretiens avec les bénéficiaires du Centre Jeunesse Emploi Inclusif – CJEI :
https://kallpa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/jsuarez_kallpa_org_pe/EVWWFoFTWQRGiLrDRs3FDa4Bb_oagN1v6jdiLsMD23kLCbA?e=9cDkCL

4.4. EFFICACITÉ

Questions : Quel est le niveau de réalisation des activités prévues ?

Concernant le niveau de réalisation des activités, le calendrier et le temps prévu, les équipes reconnaissent que certaines dates ont dû être modifiées en raison du délai de réponses à la coordination avec les partenaires stratégiques, qui ont établi leurs propres calendriers, bien que les délais pour développer les actions aient été ajustés. En général, les délais du plan d'action de chaque CJEI ont été respectés, mais comme ils dépendaient des disponibilités des utilisateur·trices et des espaces disponibles dans les municipalités, certaines activités ont été réalisées avec du retard. Il est également important de considérer que dans les sessions de conseils personnalisés pour les bénéficiaires, l'apprentissage n'est pas le même. Ce qui signifie que certain·es JsH ont besoin de plus de temps durant les sessions de conseil pour intégrer toutes les informations nécessaires et garantir leur inclusion socio-économique.

Une revue générale du plan exécuté, tel que consignée dans le dernier rapport de projet remis à AKG et dans le système de suivi de Kallpa (Rapport annuel 2024), permet de constater le niveau suivant de la réalisation des activités.

Tableau 41*Répartition des activités du résultat attendu 1.1*

RÉSULTAT 1.1 – FORMATION			
ACTIVITÉS	PROPOSÉES	ATTEINTES	POURCENT
<i>R1 Activité 1 : 3 ateliers par année (de 2,5 h avec 15 pers.) et par zone, avec les parents, pour garantir leur engagement et leur participation dans le processus de formation de leur enfant.</i>	18	24	100%
<i>R1 Activité 2 : 3 ateliers par année (de 2,5 h – 4 groupes de 25 pers.) et par zone de Renforcement et autonomisation personnelle - Orientation Professionnelle (FEP) pour des JsH et des MA.</i>	18	26	100%
<i>R1 Activité 3 : 4 ateliers par année (de 3 h – 4 groupes de 10 pers.) et par zone de formation professionnelle : techniques et protocoles pour le service à la clientèle, technicien e de nettoyage, assistant-e d'entrepôt, magasinier-ère, assistant-e de cuisine.</i>	24	20	83.3%
<i>R1 Activité 4 : 20 visites et réunions (en ligne ou présentielles) par année et par zone avec les CETPRO pour identifier l'offre de formation : signature d'un accord de travail commun avec les CETPRO.</i>	120	152	100%
<i>R1 Activité 5 : 2 suivis par année et par zone des bénéficiaires et mise à jour de la base de données des CJEI.</i>	12	12	100%

En ce qui concerne les activités engagées pour atteindre le résultat de la formation, l'objectif prévu n'a pas été atteint pour l'activité 3. Le CJEI de SJM a réussi à organiser 11 ateliers de formation professionnelle, parmi lesquels des formations d'agent-e de propreté, d'assistant-e d'entrepôt, de magasinier-ère, d'assistant-e de cuisine. De son côté, le CJEI de Cusco a organisé 9 ateliers de formation (pâtisserie, coiffure, tricot industriel, bureautique, assistant e de cuisine). L'équipe de Cusco a mentionné que le coût des ateliers de formation organisés par le CETPRO Inca Educa était plus élevé que prévu dans le budget, ce qui a affecté la réalisation de l'activité.

Tableau 42*Répartition des activités du résultat attendu 1.2*

RÉSULTAT 1.2 – EMPLOI			
ACTIVITÉS	PROPOSÉES	ATTEINTES	POURCENT
<i>R2 Activité 1 : 4 ateliers d'orientation chaque année et par zone (de 2,5 h avec entre 4 et 10 pers.) sur la recherche d'emploi (ABE) pour des JsH et des MA.</i>	24	34	100%
<i>R2 Activité 2 : 7 réunions de travail par année et par zone en ligne et semi-présentielles, avec des entreprises, pour adapter des postes et les conditions imposées aux jeunes.</i>	42	105	100%
<i>R2 Activité 3 : 1 réunion par année et par zone avec les parents (20 pers.) pour garantir l'élaboration du plan d'autonomie et d'insertion professionnelle de leur fille ou fils.</i>	120	111	92.5%
<i>R2 Activité 4 : 2 supervisions par année et par zone du fonctionnement du CJEI (maintenance du réseau Internet de Cusco et de Lima).</i>	12	12	100%

En ce qui concerne les activités planifiées pour atteindre le résultat de l'emploi, l'objectif prévu n'a pas été atteint dans l'activité R2. Le CJEI de SJM a réussi à développer 70 réunions avec les parents des jeunes qui sont entrés dans le monde du travail. Certains parents ont été présents au CJEI et d'autres au domicile du/de la bénéficiaire afin de réaffirmer l'engagement en faveur de leur autonomie professionnelle. À Cusco, le CJEI a organisé 41 réunions avec les parents pour améliorer la relation et l'autonomie de leur enfant. La faible participation aux réunions est due au manque de temps et aux responsabilités professionnelles ou domestiques des parents.

Il faut mentionner l'importance d'impliquer les parents dans le processus d'inclusion socio-économique des JsH et des MA, car il s'agit d'une relation active et positive entre l'équipe CJEI et les parents. Ces derniers sont responsables de renforcer et d'améliorer la qualité de vie de leur enfant. La famille est extrêmement importante dans les décisions visant à surmonter les obstacles et donner une continuité au projet de vie des JsH et des MA et à leur inclusion.

Tableau 43*Répartition des activités du résultat attendu 1.3*

RÉSULTAT 1.3 – ENTREPRENEURIAT			
ACTIVITÉS	PROPOSÉES	ATTEINTES	POURCENT
<i>R3 Activité 1 : 2 ateliers sur 3 ans (2 groupes de 15 pers.) et par zone sur l'entrepreneuriat pour des jeunes entrepreneur·se·s en situation de handicap et des MA.</i>	12	16	100%
<i>R3 Activité 2 : 4 entretiens individuels sur 3 ans (12 pers.) et par zone pour l'élaboration, le soutien et la mise en œuvre du plan d'entreprise.</i>	288	425	100%
<i>R3 Activité 3 : 15 remises par année et par zone du capital de départ non remboursable et accompagnement dans les achats selon le plan d'affaires de chaque gagnant, pour un montant de 700 soles (200 CHF).</i>	90	90	100%
<i>R3 Activité 4 : 15 admissions par année à la pépinière d'entreprises du CJEI. Les JsH et les MA admis·e·s ont suivi 2 cours de marketing comprenant chacun 4 sessions et 2 entretiens de conseil individuel.</i>	90	177	100%
<i>R3 Activité 5 : 64 suivis et accompagnements par année et par zone des entrepreneur·se·s (JsH et MA) dans la pépinière d'entreprises.</i>	384	494	100%

Les activités planifiées pour atteindre le résultat de l'entrepreneuriat ont été menées et réalisées comme prévu. La motivation, l'ingéniosité et l'effort pour démarrer de petites entreprises sont les moyens de subsistance des JsH et des MA. Le CJEI offre la possibilité de les former, de les conseiller et de les aider à accéder à un capital de départ, afin qu'ils et elles aient une source de revenus durable pour améliorer leur bien-être et leur qualité de vie. L'entrepreneuriat est un service très demandé par les femmes en situation de handicap (et leurs proches aidants) et les mères adolescentes.

Tableau 44*Répartition des activités du résultat attendu 2.1*

RÉSULTAT 2.1 – GOUVERNEMENTS LOCAUX			
ACTIVITÉS	PROPOSÉES	ATTEINTES	POURCENT
<i>R4 Activité 1 : 30 visites de présentation et de coordination, en présentiel ou en ligne, des services du CJEI auprès des institutions liées au projet : CONADIS, DIRTRA, société civile, DREC, UGEL à Cusco et dans le cône sud de Lima, par an et par zone.</i>	180	227	100%
<i>R4 Activité 2 : 20 réunions par année et par zone, en ligne ou semi-présentiel, avec les réseaux, la municipalité (OMAPED et la Sous-direction de la promotion des entreprises), les institutions publiques et privées qui travaillent sur la question du handicap, des MA et des populations vulnérables.</i>	120	171	100%
<i>R4 Activité 3 : 2 ateliers de 3 h de formation et de renforcement des compétences pour des organisations qui travaillent sur les questions d'inclusion sociale, touchant les PsH et les MA, 1 groupe de 10 personnes par année et par zone.</i>	12	08	66.7%
<i>R4 Activité 4 : 5 réunions de travail et de coordination par année et par zone avec des instances et des organisations qui travaillent sur les thèmes du handicap et des MA.</i>	30	65	100%
<i>R4 Activité 5 : 1 stratégie de communication numérique par année et par zone pour l'inclusion sociale et économique des PsH et des MA.</i>	6	12	100%

Au sujet des activités réalisées pour atteindre le résultat « Gouvernements locaux », l'objectif prévu de l'activité 3 n'a pas été atteint. Le CJEI de SJM a pu organiser 4 ateliers de formation et de renforcement pour des organisations de PsH qui travaillent sur l'inclusion sociale. Ils ont permis une meilleure cohésion des représentants des membres du réseau des partenaires et ont contribué à atteindre les objectifs du projet. L'équipe mentionne qu'à la fin de la première année et au début de la deuxième, le réseau d'alliés n'a pas bien fonctionné et l'équipe a pu observer peu de participation des institutions membres. C'est pour cette raison qu'un seul atelier a été organisé. Face à cette problématique, les membres ont changé de coordinateur et ont invité d'autres institutions à faire partie du réseau des partenaires.

Dans le cas de Cusco, 4 ateliers de formation ont également été organisés, l'un d'eux dans la ville de Paruro, en dehors de la zone d'influence du CJEI de Cusco. L'équipe indique également qu'au cours de la première année de la phase II, les institutions n'ont pas participé à la COREDIS et que les ateliers de formation n'ont donc pas eu lieu.

Tableau 45*Répartition des activités du résultat attendu 2.2*

RÉSULTAT 2.2 – PROGRAMME DE VOLONTARIAT			
ACTIVITÉS	PROPOSÉES	ATTEINTES	POURCENT
<i>R5 Activité 1 : 1 programme de volontariat préprofessionnel : appel aux volontaires, formation, initiation et actions des volontaires.</i>	1	1	100%
<i>R5 Activité 2 : 4 ateliers par année et par zone de projets sociaux pour 10 volontaires pour apporter du soutien socio-émotionnel ou sur des thèmes en lien avec le CJEI.</i>	24	79	100%
<i>R5 Activité 3 : 80 entretiens individuels d'accompagnement et de suivi (en ligne ou présents) sur l'autonomie et l'adaptation dans le cadre de la formation technico-productive, FEP – OP, par année et par zone.</i>	480	405	84.3%
<i>R5 Activité 4 : 80 entretiens individuels d'accompagnement et de suivi (en ligne ou présents) sur le développement des compétences d'employabilité et l'adaptation au poste de travail avec la méthodologie ECA, ABE, par année et par zone.</i>	480	407	84.8%
<i>R5 Activité 5 : 20 volontaires préprofessionnel·les et professionnel·les s'occupent, conseillent, accompagnent et orientent vers des centres de protection les JsH et les MA dont les droits ont été violés (service IPAD), par année et par zone.</i>	60	71	100%

En ce qui concerne les activités réalisées pour atteindre le résultat du programme de volontariat, l'objectif prévu n'a pas été atteint dans l'activité 3.

Le CJEI de SJM a pu réaliser 240 entretiens personnalisés de conseil et de suivi avec des JsH et des MA par l'équipe de volontaires. Dans le cas de Cusco, 165 entretiens ont été menés par les volontaires, nombre inférieur à celui prévu dans l'objectif.

En ce qui concerne les activités engagées pour atteindre le résultat du programme de volontariat, l'objectif n'a pas été atteint dans l'activité 4.

Les volontaires du CJEI de SJM ont réalisé 233 entretiens personnalisés de conseil et de suivi avec des JsH et des MA sur leur lieu de travail (jeunes insérés en emploi). Avant cela, les volontaires ont été formés à la méthodologie de l'ECA, afin qu'ils/elles puissent rendre visite à des bénéficiaires sur leur lieu de travail, discuter avec leur chef direct sur leur développement professionnel, identifier les difficultés et suggérer des recommandations et des stratégies à leurs parents pour améliorer leur rendement au travail. Les suivis ont été effectués sur leur lieu de travail, à domicile et par téléphone avec les parents et les chefs directs du/de la jeune en emploi dans une entreprise inclusive. Dans le cas du CJEI de Cusco, 174 entretiens personnalisés de

conseil et de suivi ont été réalisés avec des JsH et des MA, en dessous de l'objectif prévu. Selon l'équipe de Cusco, la mise en œuvre de l'ECA a été réalisée de deux façons : par des visites de suivi aux jeunes sur leur lieu de travail par les volontaires, pour assurer leur intégration et adaptation, et par des conseils personnalisés aux jeunes qui n'ont pas réussi à trouver un emploi.

Finalement, l'analyse de l'efficacité globale du projet peut être qualifiée d'élevée, car les activités programmées ont été réalisées, sauf dans certains cas où la réalisation des activités a été moins importante que prévu en raison de facteurs externes tels que : les coûts des programmes de formation dans les CETPRO, la disponibilité des institutions partenaires, la participation attendue des parents, le changement constant des équipes technique des gouvernements locaux, etc.

Suggestions

1. L'équipe technique du projet et les volontaires devraient être réévalués et formés à la méthodologie ECA, qui facilite l'inclusion des PsH dans un emploi. Cette formation devrait prendre en compte son développement, sa validité, ses stratégies, ses outils et son importance dans l'apprentissage et le comportement au travail des personnes insérées par le CJEI. L'équipe du CJEI ne doit pas perdre de vue la personne, élément central de l'emploi avec appui (ECA). Toutes les approches, stratégies et actions doivent tourner autour du jeune en emploi afin qu'il apprenne sur le tas et développe ses compétences professionnelles, garantissant ainsi son adaptabilité et sa productivité.
2. Il est également important de cibler les alliances avec les institutions membres des réseaux/comités dans les zones d'influence où fonctionnent les services du CJEI. Le contexte dans lequel ce réseau est regroupé est le cadre significatif du fonctionnement, de la réciprocité, du lien entre ses membres, et il s'agit de faire connaître sa présence auprès des opérateurs des services et des programmes pour faire respecter leurs droits et la loi.

4.5. DURABILITÉ

Questions : quelles sont les chances de maintenir les services du CJEI opérationnels une fois le projet terminé ? Dans quelle mesure dans les Gouvernements locaux ? Est-ce que tout a été transparent pour aligner les services du CJEI dans leur structure institutionnelle ?

Cette partie analyse la durabilité du projet, en tenant compte des quatre piliers : technique, politique, économique et social. Les fonctionnaires et responsables de la Sous-direction de la Commercialisation et Promotion des entreprises et les OMAPED ont été interviewés au sujet du transfert de compétences, de la méthodologie inclusive, de l'adaptabilité et de la mise en œuvre des principales actions des services de l'emploi et de l'entrepreneuriat du CJEI.

Concernant les actions des services du CJEI (emploi et entrepreneuriat), une fois le projet terminé, les fonctionnaires signalent que la formation des équipes techniques a permis d'améliorer la qualité des services pour des groupes vulnérables (PsH et MA). Les équipes des municipalités ont acquis de l'expérience et plus de confiance pour mettre sur pied des ateliers d'emploi et d'entrepreneuriat avec une approche inclusive, grâce aux outils et aux guides méthodologiques mis à disposition.

L'engagement des équipes techniques des gouvernements locaux se traduit par la mise en œuvre d'activités et la facilitation des ateliers ABE et d'Entrepreneuriat avec une approche inclusive, ainsi par d'autres initiatives propres comme « demander aux entreprises participant à des salons de l'emploi de respecter le quota d'emplois pour les PsH ».

Il est difficile de mesurer le transfert opérationnel du CJEI aux gouvernements locaux, étant donné qu'il est lié à la volonté politique du gouvernement actuel et, surtout, aux ressources

économiques. Les gouvernements locaux ont un budget limité. Leur service des opérations devrait soutenir la modification du budget (dépenses courantes ou dépenses d'investissement) pour assumer le coût total de la mise en œuvre, des locaux, des services fournis, de la logistique, du personnel de chaque service, etc. En raison de ces facteurs, le processus de transfert devient un tant soit peu difficile.

Quelques témoignages de fonctionnaires des gouvernements locaux :

La direction actuelle ne connaît pas les thèmes du handicap et de l'inclusion et n'y porte pas d'intérêt. Il n'y a ni soutien, ni volonté politique pour développer des actions éducatives, culturelles, de santé, de formation, etc. En presque 2 ans, j'ai demandé des réunions avec le directeur, responsable du budget pour mettre en place une OMAPED. J'ai demandé de développer une base de données pour enregistrer les PsH du district et pour les inclure dans les programmes sociaux mis en place par la municipalité. J'ai demandé d'activer l'ordonnance municipale n° 415-2019 MDSJM, et d'autres choses encore sans obtenir de réponse. Chaque fin d'année, le CONADIS vient faire le suivi de demande des informations sur les actions menées en rapport avec les objectifs prioritaires de la Politique nationale multisectorielle sur le handicap pour le développement 2030 - PNMD-2030. Et je me retrouve sans soutien.

Fonctionnaire de l'administration locale de Lima

Avec Kallpa nous avons une bonne relation de travail. Kallpa nous a permis de connaître et d'expérimenter l'inclusion des PsH dans l'emploi et l'entrepreneuriat, d'en savoir plus sur le handicap, comment les soutenir et générer plus d'emplois pour des PsH dans le cadre de notre bourse de l'emploi. [...] nous ne pouvons pas développer un CJEI comme Kallpa l'a fait dans la Maison de la jeunesse, la municipalité n'a pas de locaux disponibles, ni de budget pour en construire. Certains départements sont déficitaires et actuellement la sécurité des citoyens est une exigence de la population, c'est pourquoi elle est considérée un objectif important et une priorité pour la direction [...]. Ce que nous avons réussi avec Kallpa, c'est surtout d'avoir amélioré notre pratique, de connaître et d'avoir à l'esprit la loi sur les PsH et le quota de main d'œuvre. Aujourd'hui, nous demandons le respect de la loi lors de chaque salon de l'emploi ou appel à candidatures, et nous avons également adapté nos activités de promotion de l'emploi et des entreprises à cette population.

Fonctionnaire de l'administration locale de Lima

Nous avons un accord avec l'association Kallpa pour développer les activités du CJEI. C'est un projet très intéressant de travailler avec des PsH, nous nous sommes coordonnés pour travailler ensemble, nous avons besoin que Kallpa mette à disposition un professionnel dans un bureau pour s'occuper des personnes en situation de handicap, nous manquons de personnel, nous avons des problèmes pour trouver des volontaires, et nous manquons de ressources pour embaucher du personnel. Personnellement, j'ai plusieurs fonctions [...]. Nous avons aussi besoin d'ordinateurs pour les PsH.

Fonctionnaire du gouvernement local de Cusco

4.5.1 Durabilité technique

Les membres du personnel technique des gouvernements locaux qui travaillent directement avec les PsH et les MA sont très informés en termes de connaissances et de compétences sur la question du handicap et de l'insertion socio-économique, de la Loi 29973 ; ils et elles ont surmonté les préjugés et les stéréotypes, et ont adapté et appliqué ces nouvelles pratiques dans leurs activités d'emploi, d'entrepreneuriat et de promotion sociale.

La bourse de l'emploi des gouvernements locaux reçoit des offres d'emploi pour les PsH et les MA. Actuellement, il y a davantage d'entreprises qui sont prêtes à engager des PsH et des

femmes et qui s'orientent vers une politique inclusive. En outre, une alliance a été conclue avec la SUNAFIL (Cusco) pour le contrôle et le respect du quota d'emploi des PsH.

Du matériel a été développé par le CJEI : modules, guides, fiches, etc. pour la prise en charge des PsH et des MA dans les services FEP/OV, ABE et EN du CJEI, matériel qui a été remis aux équipes techniques des gouvernements locaux, aux membres des comités de San Juan de Miraflores et de Cusco et à des alliés stratégiques.

Le programme de volontariat préprofessionnel permet de compléter les services du CJEI. Les jeunes volontaires ont été formés et ont reçu des guides et des outils de chaque service. Des accords ont été formalisés avec les universités pour que les volontaires restent au minimum 5 mois. L'OMAPED, la bourse de l'emploi et d'autres secteurs des gouvernements locaux sont également soutenus par des volontaires, qui reçoivent un certificat à la fin de leur stage.

Suggestions

1. Systématiser l'expérience du CJEI, ordonner, reconstruire et expliquer davantage la logique d'intervention, ainsi que les facteurs qui ont favorisé et limité le développement du projet. De plus, développer une boîte à outils pour expliquer la gestion, l'organisation et le fonctionnement des services du CJEI pour l'inclusion socio-économique des populations vulnérables (JsH et MA), qui servira d'instrument de formation et de réflexion pour les futures équipes des gouvernements locaux ou d'autres institutions.
2. Travailler une ligne de communication numérique (penser à la visibilité) qui mette en avant les publications, les témoignages positifs et les opinions des services du CJEI, publier davantage sur les réseaux sociaux, poster sur des forums, des conversations, poster des opinions d'autres fonctionnaires et d'experts en la matière, et les utiliser pour promouvoir les étapes du transfert du CJEI dans les gouvernements locaux de chaque région.

4.5.2 Durabilité politique

Au sujet de la collaboration interinstitutionnelle et des mécanismes de gestion coordonnée, dans le cadre de la conception du projet, il est reconnu que la conception du projet a défini l'organisation (gouvernements locaux, régionaux, CONADIS, réseaux) et les instruments de gestion conjointe (conventions, accords, procès-verbaux d'entente, etc.), pour tous les acteurs susmentionnés, ce qui indique le degré d'acceptation de la proposition.

L'équipe technique du projet, en collaboration avec la Direction et le responsable des services de l'OMAPED de SJM, a travaillé sur l'adaptation des services d'emploi et d'entrepreneuriat, et a revu le Plan stratégique institutionnel PEI 2030 de la maire de SJM, Delia Castro Pichigua, et a déterminé que l'Objectif stratégique institutionnel - OEI-09 pour le développement des activités économiques dans le district de SJM serait le moyen de transférer les services à un niveau opérationnel.

De même, l'équipe de Cusco a travaillé à l'adaptation des services du CJEI dans le cadre du Plan stratégique institutionnel 2024-2027 du gouvernement régional de Cusco, dans l'Objectif stratégique OEI-08 Améliorer les niveaux de compétitivité du MYPES dans le département, et dans le Plan stratégique institutionnel élargi 2021-2026, dans l'OEI-06 Promouvoir la compétitivité économique de la province de Cusco

Il serait donc important de ratifier les conventions avec les Municipalités de San Juan de Miraflores et de Cusco, qui établissent les accords et le transfert méthodologique de services ou d'actions pour l'emploi et l'entrepreneuriat dans leur POA, et réviser la politique nationale multisectorielle sur les situations de handicap qui aideraient au transfert des services du CJEI.

Ainsi que de réviser la politique nationale multisectorielle sur le handicap pour le développement - PNMDD à l'horizon 2030, avec les lignes directrices suivantes, qui aideraient au transfert des services du CJEI.

Suggestions

1. Pour garantir le transfert et le fonctionnement des services d'emploi et d'entrepreneuriat du CJEI et leur adéquation avec les services existants dans le POA (structure des municipalités), il est nécessaire de développer un plan de transfert qui peut être mesuré chaque année du projet.
2. Élaborer un plan d'action de plaidoyer auprès des autorités et des fonctionnaires municipaux et régionaux pour que le CJEI puisse intégrer la méthodologie inclusive de ses services d'emploi et d'entrepreneuriat, et mesurer l'avancement de ce plan.
3. Ratifier des conventions avec les Municipalités de San Juan de Miraflores et de Cusco qui établissent les accords et les transferts dans leur POA des services et des activités pour l'emploi et l'entrepreneuriat.
4. Réviser la politique nationale multisectorielle sur le handicap pour le développement - PNMDD 2030, avec des lignes directrices suivantes, qui aideraient au transfert des services du CJEI.

4.5.3 Durabilité sociale

Les institutions, les ONG, les organisations des personnes en situation de handicap, les parents et les bénéficiaires interrogé-e-s considèrent qu'ils et elles ont eu beaucoup d'occasions de participer à diverses actions de plaidoyer, d'activités publiques, de réunions avec des autorités, etc. Le fait d'avoir participé au projet leur a permis de s'attaquer aux inégalités sociales, d'éliminer certaines barrières et discriminations, ainsi que de s'approprier l'importance des services fournis par le CJEI.

Les institutions membres des réseaux et des comités ont réussi à faire pression sur les autorités, tout en cherchant des options viables et en promouvant les avantages et les services octroyés aux PsH et aux MA. Ces institutions constituent un soutien continu en termes de connaissance et de participation, et dans une moindre mesure de ressources logistiques pour développer des actions de plaidoyer.

Suggestions

1. Les membres du Réseau / Comité pourraient développer un diagnostic des services de promotion, de prévention, de protection et d'inclusion socio-économique en faveur des PsH, et un plan de travail prenant en compte la dimension sociale, économique et politique pour améliorer la stratégie d'intervention et la continuité du réseau.
2. Continuer à mettre à jour et à renforcer les capacités des membres du Réseau / Comité pour répondre aux demandes, aux situations ou aux obstacles rencontrés par les PsH et les MA, ainsi qu'améliorer la compréhension et la réponse au niveau municipal et régional sur l'inclusion et la contribution de la PsH dans la société.
3. Développer une stratégie de diffusion et de sensibilisation pour faire connaître les bonnes pratiques au niveau municipal et régional, au travers de documents d'information, de graphiques, de vidéos, etc. avec des messages sur l'inclusion socio-économique, ainsi que l'impact et le bénéfice pour la PsH ou MA.
4. Développer des campagnes de reconnaissance et de récompenses pour les associations et groupements de PsH et de MA qui se distinguent par leur participation, leur apport et leur contribution au respect de la loi n°29973 tout en promouvant de bonnes pratiques inclusives.

4.5.4 Durabilité économique

Après avoir conversé avec des fonctionnaires des gouvernements locaux, on constate qu'ils valorisent l'espace où les CJEI ont été actifs au cours des 3 années du projet. C'est ainsi que le

CJEl de SJM, grâce à un accord, a utilisé 3 espaces, 2 salles de bains, l'électricité, l'eau, le nettoyage et la sécurité. Le directeur de la Maison de la jeunesse a évalué ces prestations à 800 US\$ par mois. Si nous multiplions cette somme par 36 mois, la durée de la phase II du projet, cette somme se monte à 28'800 US\$ (env. 110'000 soles). Le CJEl de Cusco a estimé que le loyer des locaux où il a travaillé vaut 700 US\$ par mois. Cela doit être pris en compte dans le cadre de la durabilité et du transfert du projet.

Les fonctionnaires des gouvernements municipaux n'ont pas dévoilé le budget qui leur était alloué pour l'année 2024. Seule l'OMAPED de SJM a déclaré qu'elle avait un budget annuel de 300'000 soles (env. 79'000 CHF) pour ses dépenses de fonctionnement (services et programmes) et le personnel.

Suggestions

1. Concernant le transfert, les limites imposées par le plan de développement, les politiques et le budget devraient être prises en compte. Et une équipe spécialisée en droit administratif et municipal devrait être envisagée, dans les futurs projets, pour conseiller et accompagner la Direction des finances et les responsables du budget des gouvernements locaux ou régionaux, dans le but de garantir l'allocation budgétaire et le transfert ou le fonctionnement du CJEl.
2. Considérer ou évaluer la possibilité que le transfert aux équipes des gouvernements locaux et régionaux ne se fasse qu'en termes de connaissances, de gestion et de fonctionnement, dans le but de renforcer le travail des services ou des programmes en cours avec cette population, en particulier dans les domaines de l'emploi et de l'entrepreneuriat, sans affecter leur budget.
3. Examiner dans « Consultation amicale MEF » (transparence économique), quels sont les programmes et services budgétisés, à quel niveau de gouvernemental, dans quel secteur, et pour quels gouvernements locaux, pour identifier où peut se faire le transfert des 2 services du CJEl compte tenu de sa catégorie budgétaire. Voir le lien : <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>

4.6. APPROCHE DE GENRE

Questions : les conditions et besoins spécifiques des femmes en situation de handicap et des MA ont-ils été pris en compte pour assurer leur participation et leur accès aux services ? Des changements positifs ont-ils été constatés dans les conditions de vie des bénéficiaires du projet ?

Le CJEl a intégré l'approche de genre depuis le début du projet et a visé à la réduction des écarts et inégalités entre les femmes et les hommes en situation de handicap. Les équipes techniques ont élaboré des stratégies et des activités pour les services du CJEl qui ont trait à l'égalité et à l'autonomisation des femmes pour garantir leur inclusion. Selon les équipes, aussi bien de Cusco que de SJM, des situations ou des problèmes liés aux inégalités de genres ont été identifiés lors de réunions de planification, de programmation et d'élaboration d'indicateurs. Pour cette raison, les équipes ont convenu d'assurer la participation des femmes, de les soutenir et de les conseiller en matière d'égalité des genres et d'autonomisation de la femme.

Dans cette analyse, nous nous sommes concentrés sur les barrières et les raisons qui expliquent la faible participation des femmes dans les différents processus de formation des services du CJEl. Dans le cas des MA, un des obstacles est associé à la surcharge du travail domestique et à la responsabilité de s'occuper de son enfant, ce qui accroît le stress et réduit le temps disponible pour d'autres activités. Par ailleurs, chez les femmes en situation de handicap, le plus grand obstacle détecté est le risque d'être harcelées ou abusées sexuellement, car chez certaines femmes leur image physique et corporelle ne reflète pas leur handicap, et le problème peut survenir dans un espace « de confiance » comme un CETPRO ou le lieu de travail. Une autre

barrière qui s'applique à ces deux populations est le peu de flexibilité des horaires de travail, qui est lié à la responsabilité au sein du ménage, à des soins médicaux ou des thérapies, ou à la distance à laquelle elles vivent. Dans le cas de l'entrepreneuriat, les difficultés à obtenir un financement constituent un obstacle, car les taux d'intérêt sont élevés et elles ne remplissent pas les conditions d'accès, et n'ont pas le soutien de leur famille pour développer leur entreprise.

Enfin, il existe un degré de dépendance à l'égard de la personne qui s'occupe d'elles (généralement la mère) surtout si elles sont en situation de handicap, ce qui affecte directement leur autonomie. À cela s'ajoutent les conditions d'exclusion par la société, renforcées par la famille afin d'éviter les commentaires discriminatoires.

Tous ces obstacles qui influent sur leur vulnérabilité ont été abordés dans les séances de soutien socio-émotionnel proposées par les psychologues et les volontaires du projet, en mettant l'accent sur le renforcement de leur autonomie et la prévention des risques sociaux. Des formations ont également été organisées dans le service IPAD, telles que des ateliers sur la sexualité et les soins corporels, où les cas de vulnérabilité ont été identifiés pour être traités et suivis dans des institutions spécialisées dans le domaine.

Le projet dispose d'indicateurs ventilés par genre qui permettent de visualiser les changements positifs concernant le projet personnel, les opportunités de développement, l'inclusion socio-économique et l'amélioration des conditions de vie des jeunes femmes en situation de handicap et des mères adolescentes bénéficiaires du projet.

En général

- 928 femmes (589 JsH et 339 MA) ont utilisé les 4 services (FEP-OV, ABE, EN et IPAD) du CJEI.

Services FEP / OV

- 279 femmes (175 JsH et 104 MA) ont terminé avec succès le programme de renforcement d'autonomisation personnelle ou d'orientation professionnelle.
- 122 femmes (80 JsH et 42 MA) ont terminé leur processus de formation dans un CETPRO ou un institut de formation.
- 89 femmes (59 JsH et 30 MA) ont terminé une formation professionnelle technique et appliquent ce qu'elles ont appris dans un emploi ou leur entreprise en activité.

Services ABE

- 326 femmes (214J JsH et 112 MA) ont terminé le programme de formation pour la recherche d'emploi, disposent d'un CV et sont préparées pour un entretien d'embauche.
- 163 femmes (109 JsH et 54 MA) sont inscrites à la bourse de l'emploi inclusif.
- 79 femmes (72 JsH et 7 MA) ont été embauchées dans un emploi décent avec tous les bénéfices sociaux et affirment avoir augmenté leurs revenus.

Services EN

- 205 femmes (147 JsH et 58 MA) ont terminé le programme d'entrepreneuriat et ont créé un plan d'affaires.
- 109 femmes (87 JsH et 31 MA) sont entrées dans la pépinière d'entreprises.
- 59 femmes (43 JsH et 16 MA) ont terminé leur formation d'entrepreneuriat, ont démarré leur entreprise et déclarent avoir augmenté leurs revenus.

Services IPAD

- 118 femmes (53 JsH et 65 MA) ont accédé au service d'information, de protection, d'attention et d'orientation (IPAD) suite à la violation de leurs droits.
- 75 femmes (33 JsH et 42 MA) ont accédé au service IPAD du CJEI, ont résolu le problème de non-respect de leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'assistance juridique et de santé.

Les indicateurs mis en avant par genre ont permis de suivre et de connaître les changements intervenus du point de vue du genre tout au long du développement du projet, ce qui a été essentiel pour les livrables, les résultats et l'inclusion socio-économique, comme on le constate dans les données ci-dessus.

Les femmes qui ont réussi à suivre l'ensemble du parcours des services du CJEI sont autonomisées. Nous faisons référence à une plus grande autonomie, à la visibilité de leurs capacité et compétences, au changement des modèles comportementaux, à une plus grande confiance en soi, à une meilleure communication, à un bien-être émotionnel, etc. qui permet à la JsH et à la MA de participer à toute activité socio-économique, d'avoir plus d'opportunités et de bénéficier des avantages du développement. En plus, cela a permis de réduire les écarts et les inégalités ou les situations qui discriminent des groupes sociaux vulnérables tels que les femmes.

Suggestions :

1. Assurer à ce qu'au moins un membre de l'équipe du projet soit formé ou expérimenté dans les questions liées au genre dans le handicap, afin de fournir des directives claires pour renforcer la perspective de genre dans les services et activités du CJEI.
2. Dans les processus d'évaluation interne (examen de la progression par rapport aux indicateurs), prêter attention aux résultats spécifiques en matière de genre afin que des ajustements puissent être apportés en cours de projet si nécessaire.
3. Développer des actions de sensibilisation sur la question des inégalités envers les femmes en situation de handicap et les mères adolescentes, en spécifiant les situations identifiées dans les CETPRO, les emplois, l'entrepreneuriat, pour que ces espaces soient sûrs, libres de violence et de discrimination.

V. CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION

1. Les CJEI de SJM et de Cusco sont des centres de référence pour l'inclusion socio-économique des personnes en situation de handicap et des mères adolescentes, grâce à leurs services d'insertion dans un emploi formel et de développement d'une entreprise.
2. Les CJEI de SJM et de Cusco disposent d'équipes de travail multidisciplinaires (psychologues, administrateurs, ingénieurs, travailleurs sociaux, volontaires préprofessionnels, etc.) formées pour la prise en charge des PsH et des MA. Ces personnes ont également une bonne capacité de travail en équipe et un haut niveau d'engagement envers les objectifs du projet CJEI et les objectifs institutionnels de Kallpa.
3. Les services offerts par les CJEI sont fournis par des institutions publiques et privées. L'innovation que le CJEI apporte réside dans le travail communautaire et personnalisé, basé sur l'identification du potentiel et des besoins des JsH et des MA. Alors que d'autres institutions ont des méthodologies rigides, le CJEI de Kallpa permet des changements et des adaptations constants pour répondre aux caractéristiques et aux besoins de chaque bénéficiaire, grâce à un travail horizontal qui profite non seulement au jeune, mais aussi à sa famille ou à l'adulte qui s'en occupe.
4. Le projet parvient à répondre au problème des obstacles à l'inclusion socio-économique des PsH et des MA (groupes vulnérables). Le projet identifie le problème et y répond par la promotion, la formation aux compétences de base et techniques, le conseil en matière de formation technique, l'employabilité, l'insertion professionnelle et la mise en œuvre d'entreprises, etc. contribuant à surmonter des obstacles et à réduire les écarts dans l'inclusion de ces populations.
5. Le CJEI est une stratégie d'inclusion sociale et économique qui permet de générer et d'augmenter le revenu des familles des JsH et des MA, contribuant ainsi à l'amélioration de leur qualité de vie. De même, le plaidoyer auprès des gouvernements locaux permet de faire respecter les droits à l'inclusion socio-économique.
6. La proposition des CJEI est structurée et son intervention est soutenue par la loi no 29973, Loi générale pour la PsH, la politique nationale multisectorielle sur le handicap pour le développement - PNMD 2030, et en tant que partenaire du CONADIS assurer le respect de ces normes.
7. Les CJEI de SJM et de Cusco ont développé un vaste réseau de collaborations avec des institutions publiques et privées, des entreprises inclusives, des CETPRO, des universités, etc., renforçant ainsi la durabilité des actions et complétant l'offre de formation, l'insertion professionnelle et le développement de petites entreprises pour les JsH et les MA. Il s'agit sans aucun doute de l'une des principales forces du projet CJEI.
8. Le suivi et les conseils donnés aux PsH et aux MA insérées dans des entreprises inclusives sont effectués par l'équipe technique et des volontaires formé-e-s à la méthodologie de l'Emploi avec soutien - ECA. Ce suivi a permis de garantir la capacité d'adaptation des bénéficiaires à leur poste, leur maintien en emploi et de parvenir à établir une communication directe avec leur chef. La modalité la plus utilisée pour le suivi des entreprises inclusives a été les visites aux entreprises en activité avec une fréquence mensuelle ou bimensuelle. Ces actions ont été menées dans le cadre de méthodologie de l'Entrepreneuriat avec soutien - EMCA. Ces deux méthodologies sont adéquates et importantes pour l'inclusion sociale et économique des bénéficiaires.
9. L'ensemble des actions de plaidoyer menées par les Réseaux et Comités est encourageant au niveau local et régional : participation au groupe de travail sur l'emploi des PsH, gestion du MTPE (national et régional), reconnaissance du CJEI par le CONADIS, reconnaissance des entreprises inclusives à Cusco et du programme de volontariat national, etc. Aussi bien à Cusco qu'à SJM, deux accords ont été signés, qui ont été respectés par l'administration actuelle. L'une des faiblesses est le manque de volonté politique d'assumer le transfert des

services Emploi et Entrepreneuriat du CJEI, avec un personnel contractuel et un budget pour faire fonctionner les services. Il s'avère que les autorités en fonction se concentrent sur l'investissement de leurs ressources dans des besoins urgents tels que la sécurité publique ou les promesses électorales telles que les routes et les trottoirs.

10. En ce qui concerne le transfert des services d'emploi et d'entrepreneuriat pour les personnes vulnérables, la méthodologie inclusive des services du CJEI a été transférée aux équipes techniques de la Sous-direction de la promotion des entreprises et de l'emploi à SJM et de l'OMAPED à Cusco. Dans les deux régions, il y avait un coordonnateur technique responsable du plan de travail pour le transfert des méthodes du CJEI, qui a travaillé avec l'équipe technique du projet sur les principales actions de formation et de conseil pour les équipes des gouvernements locaux et régionaux.
11. Les CJEI ont développé des processus de prise en charge personnalisée des bénéficiaires, pour chaque service, selon leurs compétences et leurs besoins dès le premier contact avec l'équipe du projet jusqu'à leur inclusion sociale et économique (insertion sur le marché du travail / entreprise en activité). Cette voie peut être définie dans les étapes suivantes : réception, orientation, évaluation, transfert au service, renforcement des capacités, intermédiation, lien travail / entrepreneuriat, conseils personnalisés, suivi - ECA et EMCA.
12. Les CJEI disposent d'une base de données (numérique) des utilisateurs par service, ainsi que des fichiers physiques, qui contient toutes les informations des bénéficiaires et fournit en outre une information de qualité qui permet de prendre des décisions au cours du processus d'inclusion sociale et économique.
13. Pendant la période de réalisation du projet CJEI phase II, le projet a réussi à prendre directement en charge un total de 1'624 jeunes qui ont utilisé les 4 services, dont 1'285 bénéficiaires directs (696 H et 589 F) étaient des jeunes en situation de handicap (79 %) et 339 des mères adolescentes (21%).
14. Si nous comparons les bénéficiaires par genre, 696 hommes (42,8 %) ont utilisé les quatre services du CJEI, contre 928 femmes (57,2 %), soit une différence positive de 14,4 % pour les femmes. La présentation des bénéficiaires par service est la suivante :
 - Service de renforcement et d'autonomisation personnelle et d'orientation professionnelle - FEP-OP : 492 jeunes (213 H et 175 F en situation de handicap et 104 MA). Dont 278 jeunes (156 H et 80 F en situation de handicap, et 42 MA) ont terminé avec succès une formation professionnelle technique certifiée par le service FEP.
 - Service de conseil pour la recherche d'emploi – ABE : 632 jeunes (306 H et 214 F en situation de handicap et 112 MA). Dont 162 jeunes (83 H et 72 F en situation de handicap et 7 MA) ont acquis des compétences en recherche d'emploi et sont entré-e-s sur le marché du travail.
 - Service d'entrepreneuriat – EN : 319 jeunes (114 H et 147 F en situation de handicap et 58 MA). Dont 177 jeunes (59 H et 87 F en situation de handicap, et 31 MA) ont acquis des compétences en entrepreneuriat et ont créé ou amélioré leur micro ou petite entreprise.
 - Service d'information, de protection, d'aide et d'orientation – IPAD : 278 jeunes (105 H et 173 F). Dont 65 % de 181 jeunes (63 H et 53 F en situation de handicap et 65 MA) ont bénéficié de conseil et ont été orientés, pour résoudre la violation de leurs droits en matière de protection, d'emploi, d'assistance juridique et de santé.
15. Un programme national de volontariat a été développé avec un total de 71 (16 H et 55 F) volontaires préprofessionnel-le-s et professionnel-le-s, qui ont été formé-e-s à la méthodologie inclusive du CJEI et qui ont développé, soutenu et complété les actions des 4 services du CJEI.
16. Les capacités de 20 (9 H et 11 F) fonctionnaires de l'équipe technique des Municipalités de San Juan de Miraflores et de Cusco ont été renforcées sur la méthodologie inclusive des

services d'emploi et d'entrepreneuriat du CJEI. Cela a garanti une meilleure qualité et prise en charge des services fournis par l'OMAPED, par la Direction du développement social, la Direction du développement économique et la Sous-direction de la commercialisation et de la promotion des entreprises.

17. Des alliances stratégiques ont été établies avec 32 (10 H et 22 F) représentant·e·s d'institutions privées et publiques : à Lima, avec le Réseau des Alliés pour l'inclusion socio-économique des PsH et de leur famille, et à Cusco, avec le Conseil régional pour l'intégration des PsH du COREDIS.
18. Les CJEI ont développé leur travail en mettant l'accent sur le genre, ce qui a permis de remettre en question des conceptions, des obstacles et des inégalités directes pour les femmes bénéficiaires, ce qui a également permis de changer et d'inverser les inégalités dans leur processus d'inclusion socio-économique. Les CJEI démontrent également un engagement institutionnel ferme pour être une référence en matière de genre et de handicap dans leurs zones d'intervention, et en ce sens les équipes appliquent dans chaque CJEI la stratégie institutionnelle de genre de Kallpa.
19. Les CJEI recherchent l'égalité de genre, en réduisant les écarts sociaux et économiques, en donnant majoritairement à des femmes les mêmes opportunités pour accéder à un emploi formel ou pour créer leur propre entreprise.

VI. ANNEXES

1. **Projet :**
<https://docs.google.com/document/d/1NvOilCiTazVAhVajHRvn1dNX7RaHEvnB/edit?usp=sharing&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true>
2. **PPTO :**
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1tv2huOnKmfMqbb5znglsKKPmDmoKWKwK/edit?usp=sharing&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true>
3. **ML :**
<https://drive.google.com/file/d/1RSIWxwkUpSdstF70rPGcFFzclZiuE3hM/view?usp=sharing>
4. **POA :**
https://docs.google.com/spreadsheets/d/12G9LvXuEMPk30zO_nIMXyBhghm9M-MCE/edit?usp=sharing&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true
5. **Rapports semestriels :**
https://docs.google.com/document/d/1EXtBHEhatkYZtlezO0_JJfnMWsnqMa1/edit?usp=drive_link&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true

https://docs.google.com/document/d/1YF5W-Grv1-3C3XV1OmqwU9Z6hjXaQIEA/edit?usp=drive_link&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true
https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Y7L5YJs5KivbnCcb6BCk7q99gFD2PYI/edit?usp=drive_link&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true
https://docs.google.com/spreadsheets/d/11drzw-UX8PB5Vfb5ETLWZ1AQLsNduVP4/edit?usp=drive_link&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true
https://docs.google.com/document/d/1zYLqnymp73Ry0GdxRKNJONKlTmnpC_Ai/edit?usp=drive_link&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true
https://docs.google.com/document/d/1ehuHI-9qhVUURwL2a2_xca5tNlfb_mwX/edit?usp=drive_link&ouid=110835847966896500340&rtpof=true&sd=true
6. **Dernier rapport sur l'avancement :**
<https://drive.google.com/file/d/1zqdCjJExSkbXkMbQAonprpe0OkLVM2xG/view?usp=sharing>
7. **Liens vers les documents d'évaluation :** [DOCUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL CJEI](#)