



# Les supervisions pédagogiques des directeur.trices d'école, levier important de la qualité de l'enseignement

---

Renforcement des capacités de suivi pédagogique des directeur.trices d'école fondamentale du bas Nord-Ouest d'Haïti dans le cadre d'un projet d'amélioration de la qualité de l'enseignement public

Février 2024

## Objectif principal du projet

Améliorer la qualité de l'enseignement fondamental dans le bas Nord-Ouest d'Haïti en renforçant les connaissances pratiques des directeur.trices d'école nationale en matière de supervision pédagogique.



## Pourquoi capitaliser sur ce projet ?

Il paraissait très important pour l'ensemble des acteur.trices à la tête de ce projet de partager avec le plus grand nombre la démarche mise en place pour renforcer les capacités pédagogiques des directeur.trices d'établissement scolaire. Bien que ce rôle pédagogique revête d'une importance fondamentale, il est souvent négligé en Haïti et certainement dans bien d'autres pays du monde.

Le choix de mettre en avant ce thème a pour but de sensibiliser les acteur.trices du domaine éducatif sur cette problématique et de les inciter à utiliser ce levier pour accroître la qualité de l'enseignement. Cette capitalisation a été également choisie sur le fait qu'elle représentait bien la philosophie du projet d'Appui aux écoles publiques d'ADEMA, une philosophie basée sur le renforcement des institutions et des professionnel.les de l'enseignement ainsi qu'une collaboration accrue avec les partenaires techniques publics décentralisés.



## Contexte de la capitalisation

### Contexte général

Au cours des dernières décennies, de grands efforts ont été enregistrés dans le développement du système éducatif haïtien. Divers plans et stratégies ont été élaborés ayant pour conséquences des progrès importants dans l'accès à l'éducation de base des jeunes enfants. Aujourd'hui, le taux de scolarisation net au niveau fondamental dépasse les 80%<sup>1</sup>. Malgré ces efforts et ces résultats en nette amélioration depuis quelques années, l'offre scolaire d'Haïti se caractérise encore par des déséquilibres et inégalités. Dans le département du Nord-Ouest, la proportion des écoles publiques par rapport à l'offre totale reste par exemple extrêmement faible et ne dépasse pas les 20%<sup>2</sup>. L'amélioration de la qualité de l'enseignement est également un défi majeur auquel le système éducatif doit faire face. Le système manque, entre autres, d'enseignants et de directeurs qualifiés. Seuls 30%<sup>3</sup> des professeurs des écoles fondamentales du bas Nord-Ouest possèdent les qualifications requises pour exercer leur métier. La plupart d'entre eux ont un niveau de formation initiale très faible (28% des maîtres et maîtresses de 1er et 2ème cycle ont un niveau en dessous du niveau terminal) et n'ont pas de diplôme professionnel.

Ce phénomène touche aussi les directeurs d'écoles et ce manque généralisé de compétences a un impact considérable sur la qualité de l'enseignement ainsi que, par conséquent, sur le niveau des élèves.

### Lexique

#### **BDS : Bureau de District Scolaire**

Sous-unité administrative et de gestion de la Direction Départementale d'Éducation pour un arrondissement. Il regroupe les inspecteurs de zone et les inspecteurs principaux.

#### **EFACAP : École Fondamentale d'Application et Centre d'Appui Pédagogique**

Institution publique travaillant en parallèle des BDS et dont la fonction est double.

Elle est, d'une part, une École Fondamentale d'Application (EFA) de 3 cycles accueillant des élèves et permettant également aux futurs enseignants d'effectuer des stages. Elle est, d'autre part, un Centre d'Appui Pédagogique (CAP) regroupant des conseillers pédagogiques qui s'occupent de la formation continue des enseignants et des directeurs d'établissement scolaire pour une région donnée.

#### **ENINO : École Normale d'Instituteurs du Nord-Ouest**

École formant les futurs enseignants dans le département du Nord-Ouest.

<sup>1</sup> MENFP (2020). Plan décennal d'éducation et de formation (PDEF). Port-au-Prince, Haïti.

<sup>2</sup> <https://sigeee.menfp.gouv.ht/census/dashboard/ecole> (février 2024)

<sup>3</sup> Données extraites des Cartes scolaires 2017 des communes du bas Nord-Ouest

## Ancrage du projet

En renforçant les acteurs éducatifs locaux, l'organisation ADEMA poursuit un processus d'aide à la revalorisation des écoles nationales du bas Nord-Ouest d'Haïti et tente de redonner aux familles la confiance dans les établissements publics. Le projet présenté ici est le fruit d'une collaboration entre les Bureaux de Districts Scolaires (BDS) de Jean-Rabel, Bombardopolis et Môle Saint-Nicolas, les Écoles Fondamentales d'Application et Centres d'Appui Pédagogique (EFACAP) du Bas Nord-Ouest, l'École Normale d'Instituteurs du Nord-Ouest (ENINO) ainsi qu'ADEMA. Il s'ancre entièrement dans cette problématique de manque de qualification des équipes pédagogiques et surtout des directeur.trices d'établissement. Il propose de renforcer, à travers un module complet de formation puis surtout d'un suivi sur le terrain, les compétences des directions d'écoles en matière de supervision pédagogique de leur équipe enseignante respective.

## Rôle pédagogique des directeur.trices

Le guide pratique d'administration scolaire (GPAS), qui régit le fonctionnement des écoles publiques haïtiennes depuis la fin des années 90, fait état de plusieurs missions principales dans le cahier des charges des directeur.trices d'établissements scolaires. Au-delà de son rôle de gestionnaire administratif, le.la directeur.trice doit également assumer la responsabilité du suivi pédagogique de son école et du corps enseignant.

Bien qu'une mise à jour du GPAS pourrait intervenir dans le cadre du plan décennal d'éducation 2020-2030, ce rôle pédagogique du directeur ou de la directrice revêt encore aujourd'hui d'une importance capitale et ne devrait en aucun cas disparaître. Dans cette mission spécifique, il ou elle a notamment la charge de procéder régulièrement à un diagnostic pédagogique du personnel enseignant, de l'accompagner au quotidien, d'identifier ses besoins en formation, de renforcer ses capacités ou, plus généralement encore, de veiller au respect des curricula.

La pratique de la supervision pédagogique permet en outre d'harmoniser les façons de faire au sein de l'établissement et assurer l'uniformité du processus enseignement-apprentissage. Elle contribue à améliorer la performance du système éducatif et facilite la réussite des apprenants en permettant au corps enseignant de repérer ses forces et ses faiblesses tout en lui donnant l'opportunité systématique de faire évoluer ses compétences et pratiques. La supervision pédagogique joue enfin un rôle motivationnel important pour les enseignant.es qui se sentent ainsi soutenu.es et encadré.es par le.la directeur.trice.



# Origine et volonté du projet

## Principales constatations

Lors de leurs visites régulières dans les écoles du bas Nord-Ouest, les inspecteur.trices et conseiller.ères pédagogiques de la zone ont constaté que les tâches de suivi et supervision pédagogiques étaient la plupart du temps négligées ou même volontairement laissées de côté par les directeur.trices d'établissement scolaire. Ces dirigeant.es se concentraient la plupart du temps plutôt sur la gestion administrative de leur école en oubliant régulièrement que leur rôle était également d'assurer le suivi pédagogique de leur équipe d'enseignant.es.

Parmi les directions des 36 écoles suivies dans le cadre du programme d'ADEMA, seul.es 3 directeur.trices accordaient déjà, avant le début du projet, une attention particulière à ce pan pédagogique en effectuant des suivis réguliers et de qualité auprès du corps professoral. Pour les autres, les suivis se faisaient certes parfois, mais ceux-ci manquaient la plupart du temps de formalisation. Les directeur.trices souffraient d'absence d'outils concrets sur lesquels se baser. À leur décharge, aucun des directeur.trices visé.es par le projet n'a reçu de cahier des charges formalisé à leur entrée en fonction et plus d'un quart d'entre eux ne connaissaient même pas ce rôle pédagogique qu'ils ou elles ont normalement à assumer.

L'État ne demande aucun compte rendu aux directeur.trices concernant la gestion de leur établissement et encore moins concernant ce volet pédagogique de leur métier. Avant la mise en place de ce projet, même les conseiller.ères pédagogiques ne portaient que peu d'attention aux pratiques de supervision pédagogique des directeur.trices. Ils préféraient se concentrer essentiellement sur le suivi des enseignant.es.

## Objectifs du projet

Partant de ce constat et avec l'appui technique, logistique et financier d'ADEMA, les BDS, les EFACAP du bas Nord-Ouest d'Haïti et l'ENINO ont décidé de mettre sur pied un module de formation complet concernant le volet pédagogique du métier de directeur.trice d'établissement scolaire et plus particulièrement sur la supervision pédagogique du corps enseignant.

L'objectif principal de cette session de formation était de faire prendre conscience aux directeur.trices des écoles publiques suivies dans le cadre du programme d'ADEMA de l'importance de leur rôle pédagogique, d'encadreur de premier plan. Le module visait notamment à leur fournir les compétences nécessaires pour pratiquer la supervision pédagogique, élément central, indispensable à l'amélioration de la qualité de l'enseignement et donc au succès des élèves.

Mélangant théorie et pratique, les initiateurs de la formation s'étaient également donné pour objectif de mettre à disposition des directeur.trices des outils concrets pour mener à bien leurs supervisions et les inciter à préparer un véritable plan de suivi annuel de leur équipe enseignante.

Enfin, pour ancrer les supervisions pédagogiques des directeur.trices dans les habitudes de fonctionnement de l'école, l'idée du projet était aussi de mettre en place, après cette formation, un accompagnement et une évaluation régulière des directeur.trices sur la réalisation de ces suivis.

# Réalisation du projet

## Réalisation de la formation

Le module de formation en tant que tel s'est déroulé du 26 au 27 décembre 2022 au centre de formation d'ADEMA de Jean-Rabel. Alors que l'année scolaire débute habituellement début septembre en Haïti, cette année-là, la rentrée officielle a été repoussée à janvier par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) ; ceci essentiellement pour des raisons économiques dans un premier temps, puis à cause du Peyi lòk qui a gelé l'ensemble du pays durant les trois derniers mois de 2022. Cette formation s'est donc tenue dans un contexte particulier où une bonne partie des écoles n'avaient pas encore ouvert leurs portes.

Sur les 36 directeur.trices invités au total, 28 ont répondu présents et se sont laissé guider durant 2 jours par un groupe composé de 5 intervenants, tous des inspecteur.trices de zone ou des conseiller.ères pédagogiques du Bas Nord-Ouest d'Haïti bien connus des participant.es.

Le programme prévu se basait sur une formation initialement construite par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP). Le contenu de ce module pré-construit n'avait dès lors pas besoin de beaucoup d'ajustements. La préparation s'est principalement penchée sur l'articulation du programme, la création d'un guide d'intervenant, d'un support de cours ainsi que d'un pré- et post-test pour évaluer l'acquisition des connaissances durant la formation.

Les journées ont été denses et construites autour de 9 séquences ayant pour objectifs de :

- définir les concepts clés liés à la supervision pédagogique ;
- dégager l'importance de la supervision pédagogique ;
- décrire la démarche d'une visite de classe ;
- planifier et observer pédagogiquement une séance de supervision avec beaucoup plus de professionnalisme.

Les différentes séquences, se sont enchaînées en variant les formes de travail et en alternant des réflexions individuelles, des travaux de groupe, des exposés théoriques et des débats.

Alors que la première journée s'intéressait plutôt aux concepts théoriques en lien avec la supervision pédagogique, la 2ème journée a quant à elle été utilisée exclusivement pour simuler, en petits groupes, des visites de classe et des entretiens de supervision pédagogique. Chaque enseignant.e a ainsi eu l'occasion de s'exercer à ces pratiques et de recevoir les conseils et retours critiques de la part de ses collègues ainsi que des intervenants.

La formation s'est déroulée dans une très bonne ambiance et dans le respect mutuel. Le groupe et les intervenants se connaissant plutôt bien, les échanges ont été grandement facilités.



## Suite de la formation

Le thème de la supervision pédagogique s'est étendu bien au-delà d'une formation de 2 jours et continue de se poursuivre aujourd'hui.

- **Mise à disposition d'outils**

Chaque directeur.trice est reparti de la formation avec des outils concrets pour mener à bien les supervisions pédagogiques. Des exemples de grilles de suivi pédagogique et un canevas de planification ont été distribués aux participants. Ces outils ont tous été construits et discutés longuement au préalable entre tous.les les acteur.trices du projet.

- **Valorisation de la thématique**

À la suite de ce module de formation, la supervision pédagogique est également devenue un thème important dans le suivi des directeur.trices par les inspecteur.trices et les

conseiller.ères pédagogiques. Un formulaire d'évaluation spécifique a été établi à cet effet par ADEMA et les différent.es acteur.trices éducatif.ves pour suivre l'évolution des compétences des directeur.trices dans ce domaine lors de visite d'observation dans les écoles.

- **Régularité et qualité des supervisions comme critère de performance**

La régularité et la qualité des supervisions pédagogiques sont également devenues des critères de performance à part entière des établissements scolaires, une performance globale suivie régulièrement par ADEMA pour relever les progrès des établissements. Les directeur.trices sont dorénavant suivi.es au moins une fois par mois par les conseiller.ères pédagogiques spécifiquement sur ce thème-là.

## Principaux résultats et apprentissages

### Les principaux résultats

- **Montée en compétences théoriques**

La passation d'un pré-test et d'un post-test par l'ensemble des participants lors des deux journées de formation a permis de mettre en évidence une montée en compétences théoriques non négligeable des directeur.trices dans le domaine de la supervision pédagogique.

- **Meilleure formalisation des suivis pédagogiques**

Pour évaluer les changements de pratiques sur le plus long terme, plus d'une demi-année après la formation, l'équipe de projet a également réuni, dans des ateliers de débriefing et de capitalisation, l'ensemble des acteur.trices concerné.es. Un atelier a rassemblé les directeur.trices, un autre les enseignant.es et enfin, le dernier, les conseiller.ères pédagogiques et inspecteur.trices de zone. Même s'il est constaté qu'une dizaine de directeur.trices continuent de négliger la supervision pédagogique de leur équipe, des changements ont toutefois été remarqués par l'ensemble des parties prenantes dans la manière d'organiser et de mener des supervisions pédagogiques chez tous.les les autres directeur.trices. La formation et les outils leur ont permis de gagner en confiance, de mieux planifier, formaliser et structurer leurs suivis. Les plannings de supervision se sont construits et ont été communiqués plus régulièrement aux corps enseignants qui ont accueilli à bras ouvert les grilles de supervision et les débriefings beaucoup plus formalisés que par le passé. Ils se sont sentis ainsi mieux encadrés et plus motivés à construire des leçons de qualité.

Les supervisions pédagogiques sont devenues aussi plus fréquentes et les planifications mieux respectées. Chaque enseignant.e est maintenant généralement suivi.e au moins une fois par mois par leur directeur.trice.

- ***Prise de conscience générale***

Les directeur.trices ont pris conscience que la supervision pédagogique ne devait pas uniquement être entreprise pour relever les faiblesses du personnel enseignant mais qu'elle servait aussi à relever le positif, à instaurer un climat de confiance avec les enseignant.es et à les remercier pour le travail effectué. Ils ont également pu mieux expliquer à leur équipe les objectifs d'une telle démarche faisant tomber certaines frustrations, inquiétudes et réticences vis-à-vis de la supervision pédagogique.

## **Les facteurs clés de succès**

- ***Aspect pluri-acteurs de la démarche***

L'un des principaux facteurs de succès du projet a vraisemblablement été l'aspect pluriacteurs de la démarche. En effet, la formation sur les techniques de supervision pédagogique des directeur.trices a été le fruit d'une collaboration intense et productive entre les différents bureaux des districts scolaires, les conseiller.ères des Centres d'Appui Pédagogiques (CAP), l'École Normale d'Instituteurs du Nord-Ouest et l'association ADEMA. Tous ont travaillé main dans la main pour identifier les besoins en formation, construire les outils du cours et offrir les conditions-cadres optimales pour la démarche de renforcement des capacités des directeur.trices. La collaboration entre ces acteur.trices n'est pas nouvelle dans le bas Nord-Ouest d'Haïti et elle est devenue de plus en plus robuste au fil des années. Le fait d'avoir une problématique réellement observée sur le terrain et dont la résolution semblait, aux yeux de tous, un levier important d'accroissement de la qualité de l'enseignement a permis d'obtenir un groupe soudé autour du projet.

- ***Importance de la supervision pédagogique dans le suivi des écoles***

La poursuite du projet au-delà du module de formation en faisant du concept de supervision pédagogique un critère important de suivi des écoles a sans doute également joué un rôle important dans le succès des démarches et la revalorisation du volet pédagogique du cahier des charges des directeur.trices. Elle a permis d'éviter que l'engouement pour le thème ne retombe rapidement après la formation et que les travaux de sensibilisation deviennent vains.

- ***Formation axée sur la pratique***

Enfin, le côté pratique de la formation et les simulations faites durant la 2<sup>ème</sup> journée semblent avoir été aussi un facteur clé de succès pour ce module de formation à proprement parlé. En effet, les directeur.trices ont particulièrement apprécié ces mises en situation s'approchant de cas réels et apportant une touche concrète au module.





## Les difficultés rencontrées et points d'amélioration

### Les difficultés rencontrées

Plusieurs difficultés ont été rencontrées durant le projet.

- **Date de la formation**

Tout d'abord, le choix des dates de la formation n'a pas fait l'unanimité. En effet, beaucoup de directeur.trices ont jugé les dates inadéquates car souvent réservées pour un temps passé en famille. Ceci explique peut-être le désistement de 8 directeur.trices pour ce module. A l'avenir, il serait préférable d'éviter cette période pour effectuer des formations.

- **Manque de temps pour la mise en application des apprentissages**

Selon les observations actuelles, la formation n'a pas été bien assimilée par tous.tes les directeur.trices. Même si des suivis pédagogiques sont fait aujourd'hui dans l'ensemble des écoles, 19 directeur.trices n'assument toujours pas leur rôle pédagogique avec satisfaction selon les critères établis et 10 d'entre eux ont obtenus la plus mauvaise note sur cette thématique dans la définition de la performance des écoles. Dans la grande majorité des cas, il ne s'agit toutefois pas d'un manque de motivation mais surtout d'un manque de temps. Sept de ces personnes

assument d'ailleurs autant un rôle de direction que d'enseignant.e, les effectifs n'étant pas suffisants dans les écoles. Des solutions devraient être trouvées au plus vite au niveau du Ministère pour les établissements concernés afin que chaque personne n'ait qu'une seule casquette.

- **Facteurs propres au contexte haïtien**

Enfin, certains facteurs propres à Haïti et au bas Nord-Ouest d'Haïti influencent encore négativement le respect des plannings de supervision. Il s'agit notamment de :

- L'état des infrastructures routières suite aux fréquentes intempéries. Les routes deviennent en effet très vite impraticables, retenant enfants et corps enseignant à la maison.
- Les grèves des enseignant.es sont également un risque majeur pour la continuité des supervisions pédagogiques. En 2023, l'enseignement a encore été suspendu durant plus de 2 mois à cause de salaires non versés par l'État et ceci a mis un gros coup de frein dans les démarches continues de supervisions pédagogiques.

## Les points d'amélioration

Plusieurs points d'amélioration ont été relevés par les parties prenantes au projet.

- **Accentuer davantage l'aspect pratique**

Pour certains, la formation pourrait par exemple être encore plus pratique que ce qu'elle a été. Les séances de simulation pourraient notamment être remplacées par des séances réelles dans les écoles par petits groupes de directeur.trices et supervisées par les conseiller.ères pédagogiques et les inspecteur.trices de zone.

- **Mise à disposition d'un kit de supervision pédagogique**

Les directeur.trices apprécient grandement le modèle de grille de supervision pédagogique mis à disposition. Toutefois, ils et elles proposent que cette grille soit régulièrement imprimée en bonne qualité par les inspecteur.trices et faire partie d'un kit de supervision pédagogique plus large contenant également des cahiers et des classeurs.

- **Accompagnement post-suivis**

Pour les enseignant.es, les directeur.trices devraient également porter une attention

particulière sur les faiblesses généralisées de leur équipe enseignante et proposer régulièrement des formations, journées pédagogiques ou activités diverses en groupe pour pallier ce déficit de compétences commun.

- **Responsabilité des structures encadrantes**

Il va de soi que le rôle pédagogique des directeur.trices a une importance fondamentale. Toutefois, des efforts doivent être mis par les structures d'encadrement des écoles (BDS, EFACAP, ENINO) aussi sur la formation des enseignant.es (notamment dans les pratiques de préparation de leçons et d'utilisation de nouveaux manuels scolaires) ainsi que sur les conditions-cadres d'enseignement à l'instar de la disponibilité d'une infrastructure correcte et de manuels scolaires appropriés. Le.la directeur.trice ne peut en effet pas gérer seul.e le suivi des enseignant.es. De futurs projets allant dans ce sens ont d'ores et déjà été imaginés et même parfois initiés dans le cadre de la collaboration entre ADEMA, les BDS, les EFACAP et l'ENINO.



## A retenir de ce dossier

Avec ce projet supervisé par ADEMA, le rôle pédagogique des directeur.trices d'établissement scolaire est devenu un élément stratégique pour favoriser la qualité de l'enseignement dans les écoles publiques de niveau fondamental du bas Nord-Ouest d'Haïti. Alors qu'auparavant seule la gestion administrative des écoles était véritablement observée quand il s'agissait de s'intéresser aux attributions des directeur.trices d'établissement, les structures encadrantes que sont les BDS, les EFACAP et l'ENINO ont désormais la volonté de promouvoir et valoriser par différents moyens le rôle de ces dirigeant.es dans la supervision pédagogique de leurs équipes enseignantes respectives.

La formation donnée sur ce thème peut être considérée comme un pilier central du projet et un bon point de départ. Toutefois, elle n'est bénéfique que si elle est accompagnée par la mise à disposition d'outils pertinents pour les directeur.trices d'école et si une importante promotion et de la sensibilisation sont faites en continu sur cette thématique. Le rôle des inspecteur.trices et conseiller.ères pédagogiques est d'ailleurs primordial dans ces démarches. En effet, l'accompagnement des directeur.trices et les conseils qui leur sont prodigués sur ce rôle clé sont indispensables pour le succès à long terme du projet.

## Rappel de l'objectif du projet

Améliorer la qualité de l'enseignement fondamental dans le Bas-Nord-Ouest d'Haïti en renforçant les connaissances pratiques des directeur.trices d'école nationale en matière de supervision pédagogique

## Public cible

36 directeur.trices d'école nationale de niveau fondamental (cycle 1 et 2) du bas Nord-Ouest d'Haïti

## Fichiers et documents à disposition

Au-delà de cette fiche de présentation et de la base du cours produit par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), des fichiers et documents propres au projet sont à disposition des personnes intéressées à initier des démarches de renforcement des capacités de supervision pédagogique des directeur.trices d'établissement scolaire :

- Guide d'animation de l'intervenant
- Support de cours à l'attention des directeur.trices
- Test de connaissances (pré/post test) avec corrigé
- Fiches d'activités de la formation (8)
- Outils spécifiques de supervision pédagogique et d'évaluation des directeur.trices

# Informations techniques

## Mots-clés

Directeur.trice d'école / Capacités pédagogiques / Formation continue / Écoles fondamentales / Écoles nationales publiques / Techniques de supervision pédagogique / Qualité de l'éducation / Bas Nord-Ouest d'Haïti.

## Zone géographique

Pays : Haïti

Département : Nord-Ouest

Arrondissement : Môle-Saint-Nicolas

Communes : Jean-Rabel / Bombardopolis / Môle Saint-Nicolas / Baie-de-Henne

## Données de contact

ADEMA

association@ademahaiti.org

www.ademahaiti.org

## Partenaires techniques

Bureaux des Districts Scolaires (BDS) de Jean-Rabel, Môle Saint-Nicolas et Bombardopolis  
Écoles fondamentales d'Application et Centres d'Appui Pédagogique (EFACAP) de Jean-Rabel et de Bombardopolis  
École Normale d'Instituteurs du Nord-Ouest (ENINO)

## Partenaires financiers

PARTAGE – <https://www.partage.org>

Agence Française de Développement (AFD) – <https://www.afd.fr>

## ADEMA en bref

L'ONG locale ADEMA contribue depuis 2005 au développement du Bas-Nord-Ouest d'Haïti en renforçant principalement les collectivités territoriales, les services déconcentrés de l'État et d'autres organisations de la société civile. Elle a pour objectif d'améliorer l'accès de la population aux services de base et intervient pour ce faire dans le domaine de l'éducation, du développement local, de la sécurité alimentaire, de l'eau et de l'assainissement.

## Projet d'appui aux écoles publiques

Par son projet d'appui aux écoles publiques du Bas-Nord-Ouest d'Haïti, ADEMA vise à accompagner la revalorisation de l'offre éducative nationale de niveau fondamental en la rendant plus accessible et de meilleure qualité. L'association espère ainsi contribuer à son échelle à l'atteinte de l'objectif de scolarisation universelle gratuite et obligatoire.

Ses principaux projets consistent à agir directement au niveau de la gouvernance du système éducatif régional et à renforcer les acteurs et actrices locaux de l'éducation pour plus de collaboration et plus de résilience face aux crises. Dans ce cadre, elle accompagne techniquement et financièrement les institutions publiques, notamment les Bureaux des districts scolaires de Jean-Rabel, Bombardopolis et du Môle-Saint-Nicolas, les conseiller.ères pédagogiques, le personnel d'encadrement des EFACAP, les directeur.trices de 36 écoles publiques et leurs enseignant.es.