

INSTITUT HAÏTIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE (IHSI)

Ve RECENSEMENT DE LA POPULATION ET DE L'HABITAT (RGPH)

DIDACTICIEN/DIDACTICIENNE

Termes de référence

I- CONTEXTE

En vue de produire des données démographiques, économiques et sociales récentes et opportunes, l'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI) a entamé depuis 2011 le projet du Ve Recensement Général de la Population et de l'Habitat (Ve RGPH). Ce Ve Recensement de la population et de l'Habitat est un recensement de droit, fondé sur un dénombrement assisté par ordinateur mobile (Personal Digital Assistant/PDA) et des entrevues directes sur l'ensemble de la population.

Ils'agit donc d'une opération d'envergure qui devra faire appel à plus de 20 000 agents de terrain. Il est prévu que la formation des personnels se fera en cascade en considérant les divers échelons de la structure organisationnelle des opérations de terrain, du bureau central au district. Ainsi, les cadres de l'IHSI formeront un premier groupe de formateurs incluant les responsables départementaux, qui à leur tour procéderont, avec l'assistance des cadres de l'IHSI, à la formation d'un second groupe de formateurs incluant les responsables communaux, lequel se chargera de la formation des agents de terrain (recenseurs et superviseurs).

Les expériences de recensement tant en Haïti que dans les pays latino-américains ont montré que la garantie de la qualité des données dépend de la qualité de la formation à tous les échelons de la cascade, en minimisant les risques de déperdition d'un échelon à un autre. En ce sens, il est central de préparer un ensemble de matériels de formation homogènes et adaptés à la nature des échelons (des formateurs de formateurs aux agents de terrain), de combiner systématiquement formation magistrale et exercices pratiques en salle de classe et de procéder à des évaluations en continu afin de construire les compétences requises.

Le questionnaire du Ve RGPH est disponible en français et en créole. Un manuel d'instructions pour les agents recenseurs est également disponible et un manuel d'instructions pour les responsables d'encadrement (superviseurs, responsables communaux et responsables départementaux) est en cours d'élaboration de même qu'une application informatique devant servir de support à la gestion de la formation et à l'évaluation des apprenants. Un guide pour la formation a déjà été élaboré qui présente le cadre de référence de la formation des différentes catégories de personnels. Ce cadre pose un double objectif : *former et entraîner* d'une part, *motiver et sensibiliser à la qualité statistique* d'autre part. Et les balises pour la formation des agents de terrain, en conformité avec ces objectifs sont en cours de rédaction.

Un appui est requis pour l'élaboration

- 1) De la stratégie précise de formation de l'ensemble des personnels en fonction des orientations du cadre de référence ;
- 2) Des plans de formation pour (i) les formateurs de formateurs, (ii) les formateurs, et (iii) les personnels de terrain. Ces plans devront préciser le séquençage temporel des formations, inclure le matériel didactique nécessaire (version électronique) pour la formation magistrale, les exercices pratiques et l'évaluation des apprenants, décrire la palette de supports de formation nécessaires ;

- 3) Des instruments pour le suivi et l'évaluation des processus dès le lancement des activités de formation, sachant que les résultats de la formation doivent faire partie intégrante de la stratégie de déploiement des personnels de terrain.

Un appui est également nécessaire pour la révision de l'application informatique de formation des agents de terrain et pour la formation des cadres de l'IHSI aux méthodes didactiques de transmission de connaissances et de construction de compétences professionnelles.

II-OBJECTIFS

Dans ce contexte, l'IHSI a pour objectif de renforcer l'équipe dédiée au Ve RGPH en disposant

- d'un ensemble de documents de support pour la réalisation de la formation des personnels du Ve RGPH en fonction des normes de qualité statistique;
- d'instruments pour le suivi et l'évaluation des processus de formation.
- d'un ensemble de cadres formés aux méthodes didactiques pertinentes et aux instruments de suivi des processus.

III- TÂCHES

Les tâches sont les suivantes:

1. Prendre connaissance des documents généraux sur le Ve RGPH (document de projet et manuel d'organisation) et la qualité statistique, du questionnaire du Ve RGPH et des documents ou applications informatiques disponibles ou en cours d'élaboration portant sur la formation des personnels (cadre de référence de la formation, manuels d'instructions, application informatique pour la formation);
2. Organiser les réunions nécessaires avec les personnels des opérations de terrain et de la Direction informatique de l'Exploitation et de l'Archivage pour saisir les enjeux de la formation et spécifier les choix adéquats;
3. Participer aux réunions relatives à l'organisation de la formation des personnels du Ve RGPH;
4. Elaborer la stratégie de la formation des personnels;
5. Elaborer les plans de formation pour les trois principaux groupes à former;
6. Former les cadres de l'IHSI aux méthodes de transmission et de construction des compétences;
7. Contribuer à la révision de l'application informatique de gestion et d'appui à la formation des personnels;
8. Elaborer les instruments de suivi et d'évaluation de l'opération de formation et former les cadres de l'IHSI à leur utilisation.

IV- PRODUITS ATTENDUS

Les produits attendus sont les suivants:

1. Document de stratégie de formation des personnels;
2. Plan de formation des formateurs de formateurs;
3. Plan de formation des formateurs des agents de terrain;
4. Contribution au plan de formation des agents de terrain en référence aux balises posées;
5. Instruments de suivi des processus de formation;
6. Instruments d'évaluation des formations;

7. Plan de formation et rapport de formation des cadres de l'IHSI sur les méthodes didactiques;
8. Plan de formation et rapport de formation des cadres de l'IHSI sur les instruments de suivi de la formation;
9. Rapports d'activités mensuels et un rapport d'activités final.

V- CALENDRIER DES ACTIVITÉS/PRODUITS

No	Activités/Produits	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5
1	Stratégie de formation des personnels					
3	Plan de formation des formateurs de formateurs					
2	Plan de formation des formateurs des agents de terrain					
4	Contribution au plan de formation des agents de terrain					
5	Instruments de suivi des processus de formation					
6	Instruments d'évaluation des formations					
7	Plan de formation et rapport de formation des cadres de l'IHSI sur les méthodes didactiques					
8	Plan de formation et rapport de formation des cadres de l'IHSI sur les instruments de suivi de la formation					
9	Rapports d'activités final					

VI- SUPERVISION

Le/la didacticien/didacticienne travaillera sous la supervision de la Direction des Opérations de Terrain, d'Analyse et de Publication du Ve RGPH.

VII- QUALIFICATIONS

Les compétences requises sont les suivantes :

1. Avoir au moins une maîtrise en éducation;
2. Avoir déjà travaillé comme didacticien (cinq ans d'expérience au minimum);
3. Avoir de l'expérience en éducation des adultes (cinq ans d'expérience au minimum) ;
4. Maîtriser le français et le créole comme langues de rédaction et d'apprentissage;
5. Être capable de travailler en équipe;
6. Savoir utiliser les logiciels informatiques tels que WORD, EXCEL, Power Point;
7. Être capable de travailler sous pression.

VIII- LIEU ET DURÉE DE LA CONSULTATION

L'IHSI mettra un espace de travail à disposition, du lundi au vendredi, à raison de huit (8) heures par jour. La consultation s'étalera sur une période de cinq (5) mois (mai- septembre 2016).

III- PROCESSUS DE SÉLECTION

Les candidats au poste de didacticien/ne feront l'objet, en première étape, d'une présélection sur dossier, en fonction de l'éducation, de l'expérience et de la motivation (curriculum vitae, copies de diplômes et exemplaires de travaux déjà effectués, approuvés ou publiés, lettre de motivation). En seconde étape, les candidats présélectionnés seront invités à une épreuve par-devant le comité de sélection pour déterminer les compétences pertinentes.