



ساعة الفرح  
L'HEURE JOYEUSE



**GUIDE DE PROCÉDURES RELATIVES  
AUX DISPOSITIFS D'ORIENTATION ET  
D'INSERTION DES JEUNES  
EN SITUATION PRÉCAIRE:**

**"LES COIP"**



# SOMMAIRE DU GUIDE

## **PREAMBULE** 4

- I. LE CONTEXTE D'INSERTION DES JEUNES EN SITUATION AU MAROC** 6
- II. OBJECTIFS DU GUIDE** 7

## **PARTIE 1 : PRESENTATION GENERALE DU DISPOSITIF**

- I. DEFINITION** 8
- II. CIBLE** 8

- A) CRITERES D'INCLUSION 8
  - 1) Niveau scolaire des jeunes 8
  - 2) Age 8
  - 3) Situation de vulnérabilité 8

- B) CRITERES D'EXCLUSION 8

- III. MODALITES D'INTERVENTION** 9
- IV. SERVICES OFFERTS** 9
- V. CONTRAT ENTRE LE JEUNE ET LA COIP** 10
- VI. ORGANISATION MISE EN PLACE** 10

- A) ORGANISATIONS MISES EN PLACE A CE JOUR DANS LES TROIS ASSOCIATIONS 11
- B) LES FONCTIONS ET COMPETENCES DES RESSOURCES CLES DU DISPOSITIF : LE CHARGE DE PROJET ET L'EDUCATEUR COIP POLYVALENT 12
- C) LES FORMATIONS A DISPENSER AUX EQUIPES 13

## **VII. LA CONSTITUTION D'UN RESEAU DE PARTENAIRES** 14

- A) LE RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION 14
  - 1) La constitution d'un réseau de partenaires 14
  - 2) La sensibilisation préalable des directeurs des centres de formation 14

- B) LE RESEAU D'ENTREPRISES : PARTENAIRE D'INSERTION ESSENTIEL ET DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE DANS CERTAINS CAS 15
  - 1) Type d'entreprises, secteurs 15
  - 2) Modalités de démarchage 15
  - 3) Liens entretenus avant et après l'insertion 15

## **VIII. DUREE DU PROGRAMME** 16

## **PARTIE 2 : LES PROCEDURES DETAILLEES ET LES OUTILS ASSOCIES** 17

### **I. ACCUEIL DES JEUNES** 18

- A) INFORMATION DES JEUNES SUR LE DISPOSITIF DE COIP 18
- B) DEROULEMENT DE L'ACCUEIL 19
  - 1) Entretien(s) individuel(s) avec le jeune 19
  - 2) L'enquête familiale / sociale 19
  - 3) Décision d'intégration du jeune dans le dispositif 20

## **II. LE PROCESSUS D'ORIENTATION** 20

A) SCHEMA GENERAL DE L'ORIENTATION	21
B) SITUATION INITIALE	22
1) Les jeunes	22
2) Les possibilités offertes par l'environnement en termes de formation et d'insertion	23
C) ACTIONS / PROGRAMMES QUI VONT AIDER LE JEUNE A AFFINER SON ORIENTATION, A FORMULER UN CHOIX, A SE L'APPROPRIER	23
1) Les principes de l'orientation	23
2) Les intervenants durant l'orientation	24
3) Les méthodes et approches relatives au processus d'orientation	25
D) RESULTAT DE L'ORIENTATION	29
1) Formation professionnelle	30
2) Stage	32
3) Emploi	33

## **III. L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI DES JEUNES** 34

A) ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE	34
1) Formation en renforcement de compétences	34
2) Accompagnement avant la formation professionnelle	37
3) Suivi du jeune durant la formation professionnelle	38
B) ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT LE STAGE	40
1) Mise en relation avec les entreprises d'accueil	40
2) Suivi du jeune durant le stage	40
3) Retour d'expérience	41
C) ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT L'EMBAUCHE	
421) Appui à la rédaction du CV et à la préparation à l'entretien	42
2) Mise en relation avec les entreprises	42
3) Préparation du dossier administratif pour inscrire le jeune	43
4) Suivi du jeune durant l'insertion	43
5) Retour d'expérience	43
D) DIVERS APPUIS AUX JEUNES INTERVENANT DURANT L'UNE DES PHASES CONDUISANT A L'INSERTION	45
1) Maintien du lien avec le jeune durant les périodes de transition	45
2) Aide aux transports	
463) Bourses de vie	46

## **IV. LE DISPOSITIF DE PILOTAGE OPERATIONNEL ET STRATEGIQUE** 46

A) LE PILOTAGE OPERATIONNEL	46
1) Les documents de gestion opérationnelle	46
2) Le dispositif de pilotage opérationnel	47
B) LE PILOTAGE STRATEGIQUE	47
1) Le dispositif de pilotage de stratégique	47
2) Les indicateurs	47

## **CONCLUSION ET PERSPECTIVES** 49

## **ANNEXES** 52

# PREAMBULE

Le cadre dans lequel s'inscrit l'élaboration et la diffusion de ce guide est celui du PCM qui, dans sa phase trois, est un programme concerté pluri-acteurs visant à mobiliser l'ensemble des acteurs marocains et français (organisations de la société civile, jeunes, pouvoirs publics et collectivités territoriales) travaillant dans le domaine de la jeunesse, avec comme objectif de travailler « Ensemble pour accompagner la jeunesse marocaine à être actrice d'un développement humain et solidaire. ».

Le choix de la jeunesse comme thématique d'intervention vient du fait que cette tranche de la population marocaine de moins de 30 ans constitue aujourd'hui 50% de la population du pays. Cette situation a renforcé les membres et partenaires du PCM dans leur volonté de maintenir leur action dans ce domaine autour de quatre thématiques dont celle de la formation et l'insertion professionnelle (pôle FIP) dans laquelle s'inscrit la dynamique COIP «Cellule d'Orientation et d'Insertion Professionnelle» portée par un consortium d'associations.

Pour plus d'informations, consultez le site du programme : <http://www.pcm.ma>

Le porteur du projet de cette dynamique est Apprentis d'Auteuil. Créée en 1866 et reconnue d'utilité publique en 1929, Apprentis d'Auteuil est un acteur majeur du secteur social français dans le domaine de la prévention et de la protection de l'enfance. Sa mission est d'accueillir, éduquer, former et insérer des jeunes en grande difficulté sociale, familiale, affective, scolaire.

Par ailleurs, Apprentis d'Auteuil coopère sur ces thèmes depuis plus de 15 ans avec des partenaires du Sud, en agissant essentiellement au sein de dynamiques collectives, dont elle a assuré à plusieurs reprises la coordination au Maroc. Apprentis d'Auteuil a une expertise technique sur les questions abordées dans la dynamique collective et a contribué au travail de réflexion et de synthèse nécessaire pour la production de ce guide.

Pour plus d'informations, consultez le site de la fondation : <http://www.apprentis-auteuil.org>

Les associations disposant de COIP au sein de leur établissement ou établissement partenaire :

## L'Heure Joyeuse :

Le premier combat de l'Heure Joyeuse a été mené en faveur de l'instruction et le soin des enfants en bas âge. Depuis, de nombreuses actions ont marqué ces cinquante années faisant de l'Heure Joyeuse un réel entrepreneur social, partenaire reconnu des pouvoirs publics, des entreprises, des collectivités locales et du champ associatif de notre pays.

Aussi, l'Heure joyeuse s'est résolument engagée en apportant son expérience dans l'Initiative Nationale de Développement Humain, lancée par sa Majesté le Roi Mohammed VI en 2005. Depuis cinquante ans, des bénévoles de confessions religieuses et d'origine sociale différentes s'engagent et créent la mobilisation et la générosité nécessaire pour faire de l'Heure Joyeuse un des grands centres dédié à l'enfant et à la famille.

Grâce à la participation de ses partenaires, salariés et multiples bénévoles, les actions de l'association ont été enrichies au fil des ans et couvrent aujourd'hui trois principaux domaines d'intervention :

- Pôle Santé pour répondre aux besoins médicaux des bébés souffrant de malnutrition et des Usagers de l'association.
- Pôle Education pour assurer un accompagnement éducatif, pédagogique et scolaire adapté aux Besoins des enfants en situation précaire.
- Pôle Formation pour faciliter l'insertion des jeunes à travers des formations et un Accompagnement adaptés pour permettre à une population en situation précaire peu ou pas qualifiée d'accéder au marché du travail

### Al Karam (Générosité en arabe) :

Association à but non lucratif, créé en 1997 sous la présidente d'honneur de son Altesse Royal la Princesse Lala Meryem, et à l'initiative de Mme Karima MKIKA la présidente fondatrice, reconnue d'utilité publique par le décret N° 2.01.2725 du 15 octobre 2001.

Al Karam agissent pour la protection des enfants et jeunes en situation précaire elle s'attache depuis ses débuts agit à faire respecter les droits des enfants. Strictement neutre dans les domaines politiques, syndicaux et religieux elle est aujourd'hui une interlocutrice importante auprès des plus hautes instances de l'Etat sur le thème du respect de la Convention des droits de l'enfant.

Al Karam en trois objectifs :

- Sensibiliser les pouvoirs publics, les familles, et les enfants et jeunes a une meilleure application de la Convention des Droits de l'Enfant
- Prévenir le travail, la mendicité, l'exploitation physique et sexuelle des mineurs par la promotion de l'école et de la formation professionnelle
- Réhabiliter physiquement et moralement et au sein de leur famille les enfants et jeunes victimes d'exploitation

### Le Collectif Eclats de Lune

Le Collectif Eclats de Lune et la compagnie Graines de Soleil, sont deux associations, l'une marocaine basée à Marrakech et l'autre française basée à Paris. Elles réunissent une équipe d'artistes et d'opérateurs culturels dans un échange transnational des projets, des idées, des savoirs et pratiques. Le métier qui les réunis est fondé sur la recherche des liens entre arts et territoires. C'est de cette démarche qu'est née en 2009 une méthodologie de développement personnel par l'artistique qui est au cœur du dispositif d'orientation et d'insertion créé la même année à Marrakech au sein de l'Orphelinat Dar Tifl. Le dispositif se propose d'accompagner les jeunes résidents de l'Orphelinat dans l'acquisition de leur autonomie et la construction de leur projet de vie. Le projet s'étend aujourd'hui à l'accompagnement des jeunes en situation difficile de la région de Marrakech et en particulier de Tahanaoute, Aghmat et Aït Ourir.

Ce programme d'accompagnement « jeunes et territoires » s'appuie sur un événement culturel porté par les deux partenaires : Les Rencontres Artistiques en Places Publiques Awal'art. Lesquelles offrent aux jeunes accompagnés une plateforme de rencontre interculturelle, de renforcement de leur capacitation citoyenne, et de mise en pratique de leur projet professionnel.

A travers ces projets, les deux partenaires contribuent à :

- Repositionner la culture comme un outil pour le développement économique, social et humain.
- Intégrer la jeunesse de la région dans la co-construction d'une dynamique culturelle créatrice d'emploi avec un large spectre de métiers.

## I-LE CONTEXTE D'INSERTION DES JEUNES EN SITUATION PRECAIRE AU MAROC

Les jeunes en situation précaire représentent une frange significative de la population âgée de 15 à 30 ans. Dans le milieu urbain et péri urbain caractérisé par des conditions de vie très difficiles, les problématiques et défis que cette catégorie de population doit relever sont très importants, l'exposant fortement à des risques de délinquance ainsi qu'à d'autres dérives.

La situation de précarité peut résulter des conditions socio-économiques de vie de leur famille, elle même faiblement lettrée et luttant au quotidien pour gagner des revenus nécessaires pour subvenir à ses besoins ; leur fragilité peut également émaner de leur situation psychosociale, comme c'est le cas des nombreux jeunes en situation de rue, des pensionnaires des différents orphelinats ou des autres cas d'enfants de familles mono parentales ou encore dans lesquelles l'un des parents est en prison...

La précarité de leur environnement et la pression à laquelle ils sont soumis très tôt de gagner leur vie conduit le plus souvent ces jeunes à avoir abandonné prématurément l'école et à souffrir de plusieurs lacunes qui réduisent considérablement leurs possibilités ultérieures d'insertion socio professionnelle, parmi lesquelles : un faible niveau scolaire, une absence totale de qualification ou une qualification inadaptée au marché de l'emploi, l'absence quasi totale de maîtrise des techniques de recherche d'emploi, l'inaccessibilité à un réseau social permettant d'accéder aux structures qui recrutent, des lacunes en terme comportemental,...

Dans les cas particuliers des jeunes en situation de rue ou des enfants orphelins ou abandonnés, s'ajoute aux éléments de précarité précédemment décrits une fragilité psychologique qui va réduire significativement leur confiance en soi et leurs capacités de projection et avoir parfois d'autres conséquences sur leur parcours de vie, qui nécessiteraient une prise en charge spécifique....

Les jeunes en situation précaire évoluent en milieu urbain et péri urbain dans un environnement économique n'ayant prévu aucune place pour leur intégration. Sous la pression économique, ils s'adonnent généralement à des activités informelles ponctuelles ou régulières selon les cas.

A noter que selon les statistiques du HCP, le chômage touche de plein fouet les jeunes urbains entre 15 et 24 ans : ils étaient en effet 31,3% à être sans travail en 2010.

Et s'agissant des jeunes en situation précaire et non diplômés, il n'existe à notre connaissance, pas d'état des lieux exhaustif récent fournissant des informations qualitatives et quantitatives sur leur situation socio économique. Par contre, il est avéré qu'en dépit de leur situation spécifique conduisant à réduire considérablement leurs chances d'insertion socio professionnelle, aucune structure publique ne les prend en charge de manière intégrée, en leur offrant des services de proximité d'orientation et d'accompagnement en vue de leur insertion.

Face à cette situation, plusieurs associations se sont lancées dans la mise en place de services destinés à favoriser l'insertion de ces jeunes en situation précaire.

Démarrés sous la forme d'initiatives isolées, les projets réalisés dans ce domaine se sont progressivement structurés et consolidés et ont fait notamment l'objet d'un consortium constitué aujourd'hui, dans le cadre du Programme Concerté Maroc (PCM III), de l'Heure

Joyeuse, Al Karam et Eclats de Lune, dont le chef de file est les Apprentis d'Auteuil. Le dispositif déployé a été dénommé Cellule d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (COIP).

C'est l'expérience de ces trois associations qui a servi de base à l'élaboration de ce guide et qui va nous permettre d'émettre des recommandations en vue d'améliorer le dispositif et l'environnement d'insertion des jeunes en situation précaire.

## II-OBJECTIFS DU GUIDE

Financé par le programme PCM III et chacune des associations du consortium, il a été élaboré dans une triple perspective.

D'une part, il permet de **capitaliser sur les expériences des trois associations Al Karam, l'Heure Joyeuse et Eclats de Lune, engagées depuis plusieurs années dans l'orientation et l'insertion des jeunes en situation précaire.**

Il s'agit en deuxième lieu de mettre à la disposition des associations ou d'autres structures souhaitant démarrer un tel programme un **outil permettant de leur faciliter les démarches de mise en œuvre**, grâce à la documentation détaillée des différentes étapes de déploiement, à la mise en évidence des points de vigilance et enseignements tirés ainsi qu'aux informations pratiques données sur les cas rencontrés, les réseaux de partenaires...

Enfin, un atelier de quatre jours organisé pour consolider les procédures a été l'occasion d'identifier, de manière concertée avec les représentants des associations précitées et des Apprentis d'Auteuil, **les besoins de renforcement et/ou de mutualisation de leurs process ou outils et de mettre en exergue les besoins d'amélioration de l'environnement d'intervention pour une plus grande efficacité du dispositif.**

A noter que ce guide constitue un état des pratiques des associations précitées à un instant donné (mars 2012) ; il a vocation à être mis à jour régulièrement pour tenir compte des touches d'amélioration apportées par les associations au fur et à mesure de leur expérimentation de nouvelles difficultés et/ou des enseignements tirés de la pratique.

# PARTIE 1 - PRESENTATION GENERALE DU DISPOSITIF

## I- DEFINITION

Le programme COIP est **un dispositif d'orientation et d'accompagnement destiné à faciliter l'insertion effective des jeunes en situation précaire dans le monde du travail à travers le renforcement de leur employabilité et/ou de leurs capacités entrepreneuriales.**

## II- CIBLE

Les jeunes ciblés par la COIP répondent aux critères précisés ci-après :

### A-CRITERES D'INCLUSION

#### 1-Niveau scolaire des jeunes

Il s'agit des **jeunes déscolarisés** disposant des niveaux du primaire, du collège, ou du lycée, incluant les jeunes diplômés du baccalauréat, même si ces derniers représentent une proportion très faible des effectifs concernés.

#### 2-Age

Les jeunes admis dans le dispositif ont entre 15 et 30 ans.  
Dans le cas particulier de l'association Al Karam, la limite d'âge est de 25 ans.

#### 3-Situation de vulnérabilité

La situation de vulnérabilité des jeunes est identifiée au moyen de critères portant sur les trois aspects suivants :

- **Economique** : revenus mensuels moyens de la famille inférieurs à 2000 / 2500 MAD
- **Familiale** : enfants abandonnés, orphelins, jeunes en situation de rue, familles monoparentales...
- **Logement** : quartier de résidence, type de logement.

### B-CRITERES D'EXCLUSION

Certaines situations exigent des compétences spécifiques dont les associations du consortium ne disposent pas. C'est le cas des jeunes ex détenus de prison, ou encore des jeunes en situation de handicap dont l'insertion socio professionnelle nécessite une technicité particulière.

Dans ce contexte, les associations du consortium réorientent ces jeunes vers les structures spécialisées dans les domaines concernés (à titre d'illustration, il s'agit des associations AMH pour les personnes en situation de handicap, Horizons pour les ex détenus...).

Parfois, certains jeunes ayant déjà été inscrits dans le dispositif et exclus pour des raisons détaillées dans le paragraphe V de la présente partie se représentent plusieurs mois après leur exclusion pour bénéficier à nouveau des services offerts par les associations. Ces dernières refusent alors de les réinscrire dans le programme.

### III-MODALITES D'INTERVENTION

Chacune des trois associations du consortium intervient d'une manière spécifique :

- **L'Heure Joyeuse** s'adresse aux jeunes issus de plusieurs quartiers défavorisés du Grand Casablanca et leur délivre les services de la COIP au sein de son siège social ;
- **Eclats de Lune** intervient sur site auprès des pensionnaires de l'orphelinat Dar Tifl à Marrakech ;
- **Al Karam** s'adresse aux jeunes en situation précaire résidant dans les régions de Marrakech et de Safi ainsi que certains des jeunes accueillis au sein de ses foyers.

Ce sont donc plusieurs catégories de population qui sont actuellement concernées par le dispositif qui va être documenté dans le présent guide ; certaines problématiques spécifiques à chacune de ces cibles seront évoquées tout au long de ce document.

### IV-SERVICES OFFERTS

Le dispositif COIP comporte les services de base suivants :

- **L'accueil des jeunes**
- **Leur orientation**
- **L'accès à la formation professionnelle**
- **La formation de renforcement des compétences** : français, compétences comportementales, informatique, recherche d'emploi
- **L'accompagnement sous diverses formes** (transport, appui administratif...)
- **L'insertion ou placement en entreprise ou en auto emploi et le suivi.**

D'autres services complémentaires peuvent être proposés par les associations : cours de langue anglaise dans les villes touristiques, conception et mise en œuvre par l'association d'un centre de formation par apprentissage, et diverses activités telles que les rencontres COIP qu'Eclats de Lune organise mensuellement pour impliquer les jeunes dans le projet COIP (pratique qu'il a été recommandé de généraliser et documentée par la suite). Toutes ces activités seront détaillées en partie 2.

### PERSPECTIVES :

#### ●Appui psychologique

A noter que l'expérience et notamment celle d'Eclats de Lune avec les pensionnaires de l'orphelinat Dar Tifl a démontré la nécessité d'inclure dans certains cas de figure un volet psychologique dans l'accompagnement des jeunes en situation précaire.

Cette situation trouve son origine dans les spécificités de la situation psychologique de ces jeunes qui, du fait de leur abandon et/ou des traumatismes associés non pris en charge dans les structures d'accueil, peuvent être atteints de troubles psychologiques qui pourront constituer un obstacle significatif à leur insertion.

#### ●Le cas des jeunes analphabètes, partiellement pris en compte

Si les trois associations du consortium ont clairement identifié la nécessité d'intégrer des cours de renforcement en français dans le dispositif de formation, compte tenu de l'atout que représente cette langue dans l'insertion en entreprise, la situation des jeunes analphabètes ne fait, à ce jour, pas l'objet d'un traitement suffisamment adapté à la problématique. Il s'agit généralement de jeunes ayant abandonné l'école à un niveau primaire, et ayant perdu les compétences acquises ou plus rarement de jeunes jamais scolarisés (une petite partie de la population cible de Al Karam).

Il est fortement recommandé de mener une réflexion sur le dispositif spécifique d'intervention pour ces jeunes car leur situation d'analphabétisme posera de sérieux

problèmes durant toutes les étapes du dispositif d'insertion. Par ailleurs, aujourd'hui, cette population de jeunes de 15 à 25 ans analphabètes est estimée à près de 30% selon le recensement général du Haut Commissariat au Plan réalisé en 2004.

## V-CONTRAT ENTRE LE JEUNE ET LA COIP

La question des relations entre le jeune et l'association délivrant les services d'orientation et d'insertion est primordiale.

En premier lieu, il est en effet nécessaire de définir le périmètre d'intervention : la mission de la COIP est de doter le jeune de compétences et d'une qualification nécessaires à son insertion pour en faciliter cette dernière. Les obligations de la COIP sont des obligations de moyens et non de résultat.

Les associations insistent bien auprès des jeunes pour les informer qu'elles sont là pour les autonomiser et non pour les prendre en charge totalement, mettant en évidence l'importance de leur implication et de leur responsabilisation.

Ce dernier point est important car l'expérience a démontré que certains jeunes ont naturellement tendance à considérer l'association comme une structure de placement permanente dont les services ne seraient pas limités dans le temps. Ce qui les autorise dans certains cas à se permettre d'abandonner des formations professionnelles en cours de route, ou à ne pas se présenter à des entretiens de recrutement, organisés grâce au réseau de partenaires de l'association ou encore à abandonner sans raison acceptable et sans préavis un emploi que l'association a fourni beaucoup d'efforts pour leur trouver. A noter que ce dernier type de comportement peut avoir des incidences plus graves sur le dispositif car il peut remettre en cause certains partenariats structurels de l'association avec les entreprises concernées.

C'est dans ce contexte qu'est apparue progressivement chez l'Heure Joyeuse et Al Karam la nécessité de définir des règles et de les communiquer aux jeunes, dès leur inscription dans le dispositif, soit par écrit dans le cas de l'Heure Joyeuse, soit oralement pour Al Karam. Le non respect de ces règles entraîne l'exclusion du jeune du dispositif.

Les principales règles définies sont résumées ci dessous à titre d'illustration :

● **Formation en renforcement de compétences** : pas plus de trois absences non justifiées du jeune durant le cursus de formation ;

● **Formation professionnelle** : deux chances données au jeune, correspondant à plusieurs situations : le jeune inscrit à une formation professionnelle donnée peut se rendre compte soit en cours de route, soit à la fin que la discipline choisie ne correspond pas à ce qu'il souhaite et demander à suivre une nouvelle formation professionnelle ; le jeune peut aussi se faire renvoyer d'une 1ère formation professionnelle pour absences répétées ou comportement inadéquat, mais il aura le droit à une deuxième chance ;

● **Stage** : deux chances sont données au jeune dans le cadre de son stage d'apprentissage ou de fin d'études, signifiant que dans le cas où le premier stage ne lui aurait pas convenu ou que son comportement aurait été inapproprié, l'association lui donne une deuxième chance et l'aide à trouver une nouvelle structure d'accueil pour son stage ;

● **Entretiens pour un emploi** : les associations organisent plusieurs actions et réunions destinées à sensibiliser les jeunes sur les comportements à adopter et à éviter en situation d'entretien ; elles leur donnent alors deux chances, signifiant que si le jeune a échoué à son premier entretien d'embauche pour une raison liée à son comportement inadéquat (le jeune arrive en retard à l'entretien ou ne s'y rend pas, ou mastique du chewing gum ou se présente dans une tenue inappropriée...), il aura le droit à une deuxième et dernière chance pour un nouvel entretien ; s'il le rate pour les mêmes raisons que celles évoquées

précédemment, il sera alors exclu du dispositif COIP ;

● **Insertion au sein d'un stage ou dans un emploi** : les formations en life skills prévues dans le dispositif complétées par des visites régulières de suivi sont destinées à doter les jeunes de références et de compétences comportementales qui vont compenser leur absence de repères dans ce domaine et minimiser les risques d'exclusion de l'entreprise pour attitude inadéquate. Dans ce cadre, le jeune dispose de deux chances, signifiant que s'il se fait renvoyer pour comportement inadéquat avéré à deux reprises (dans deux structures différentes) alors qu'il est en cours de stage ou dans un emploi, l'association l'exclura de son dispositif COIP.

L'association Eclats de Lune qui n'a pas défini de règles d'exclusion du dispositif en a identifié la nécessité lors des discussions réalisées durant l'atelier.

### RECOMMANDATION :

La recommandation résultant des échanges entre les trois associations du consortium est que toute association mettant en œuvre un dispositif COIP doit définir des règles minimales en termes de nombre de chances accordées aux jeunes par étape du dispositif. Ces règles, définies en fonction des spécificités de la cible prise en charge, devront être communiquées aux jeunes concernés soit oralement soit dans le cadre d'une charte qui définit notamment les devoirs et les droits de chacune des parties.

## VI-ORGANISATION MISE EN PLACE

### A-ORGANISATIONS MISES EN PLACE A CE JOUR DANS LES TROIS ASSOCIATIONS

L'organisation des dispositifs COIP de chaque association est étroitement corrélée d'une part au nombre de jeunes inscrits dans le dispositif et d'autre part à la spécificité des activités courantes de l'association.

Les organisations des trois associations du consortium sont brièvement exposées ci dessous, à titre d'illustration.

Heure Joyeuse	Al Karam	Eclats de lune
Nombre de jeunes accueillis en 2011 : <b>300 jeunes</b>	Nombre de jeunes accueillis en 2011 : <b>135 jeunes</b>	Nombre de jeunes accueillis en 2011 : <b>30 jeunes</b>
<b>Un chef de projet</b> Assure le pilotage du dispositif, encadre les équipes, réalise les rapports d'activité, participe à la recherche de partenaires...	<b>Un responsable du bureau de placement et d'accompagnement</b> (développe les partenariats avec les entreprises notamment)	<b>Un chef de projet</b> Assure le pilotage du dispositif, encadre les équipes, réalise les rapports d'activité, participe à la recherche de partenaires...
Des <b>chargés d'accueil</b> (issus des quartiers de « recrutement » des jeunes)	<b>Trois éducateurs</b> encadrant environ <b>40 jeunes</b> durant toutes les étapes du parcours	<b>Un éducateur</b> encadrant environ 25 jeunes <b>durant toutes les étapes du parcours</b>
Des <b>chargés d'orientation</b> (réalisent l'orientation des jeunes et le suivi durant les formations de renforcement des compétences)	Une <b>assistante sociale</b> pour la réalisation de l'enquête sociale, et les différentes formes d'accompagnement (CIN, acte de naissance, suivi médical, assistance juridique)	<b>Un Directeur pédagogique</b> qui fixe les orientations pédagogiques du projet, assure la direction artistique et pédagogique des programmes DPPA (stage et accompagnement)
Des <b>chargés de placement et de suivi</b> (insèrent les jeunes dans les centres de formation professionnelle, et/ou en entreprise et assurent le suivi)	Assistante non dédiée au dispositif, elle intervient dans le cadre des autres activités / programmes de Al Karam	Un responsable des partenariats (développe et consolide le réseau de partenaires de formation et d'insertion de l'association)

Les organisations décrites précédemment s'appliquent à des structures accueillant annuellement soit **un nombre restreint de jeunes** (Eclats de Lune et Al Karam), soit un nombre élevé de bénéficiaires (Heure Joyeuse) justifiant dans ce dernier cas une spécialisation à chaque étape du processus.

## PERSPECTIVES :

Pour une association ciblant d'accueillir un nombre intermédiaire de jeunes, une organisation cible, correspondant à cette configuration a été définie, tenant compte notamment des compétences spécifiques requises en terme de connaissance des métiers, des formations professionnelles et des débouchés d'emploi à certaines étapes du dispositif.

Cette organisation intermédiaire serait articulée autour de 3 postes principaux :

- **Le chef de projet**, disposant des mêmes compétences que dans les organisations actuelles des 3 associations,
- **Un chargé d'orientation**, en charge également du **placement** en formation professionnelle, en stage et dans un emploi, (les compétences techniques en matière de métiers, de formation professionnelle et d'emplois sont concentrées au niveau de cette fonction),
- **Un chargé d'accueil**, qui s'occuperait également du **suivi durant la formation professionnelle et durant les stages et insertions dans un emploi** et qui, dans des cas problématiques, pourrait faire appel ponctuellement au chargé d'orientation et de placement. Cette personne aurait également à suivre les jeunes durant le parcours de renforcement de compétences.

## B-LES FONCTIONS ET COMPETENCES DES RESSOURCES CLES DU DISPOSITIF : LE CHARGE DE PROJET ET L'EDUCATEUR COIP POLYVALENT

Au sein d'un dispositif d'orientation et d'insertion des jeunes en situation précaire, les principales fonctions et compétences et qualités clés attendues du chargé de projet et de l'éducateur polyvalent sont précisées ci-dessous.

LE CHEF DE PROJET	
<p><b>FONCTION</b></p> <p>Organiser, planifier, encadrer, suivre et piloter le dispositif COIP en vue de son efficacité et de son amélioration continue. Développer et gérer les relations avec les partenaires Gérer les financements</p>	<p><b>COMPETENCES / QUALITES REQUISES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation d'équipe, encadrement</li> <li>• Organisation / planification</li> <li>• Communication /Relationnel</li> <li>• Gestion de projet</li> <li>• Gestion de conflit</li> <li>• Expression arabe et français oral et écrit</li> <li>• Bonne maîtrise d'excel, word, access souhaitable</li> </ul>

## L'ÉDUCATEUR COIP POLYVALENT

### FONCTION:

Accueillir, orienter, accompagner et suivre les jeunes tout au long de leur parcours COIP de formation et d'insertion professionnelle

### COMPETENCES / QUALITES REQUISES:

- Communication / relationnel avec le jeune, les partenaires
- Travail en équipe
- Gestion de conflits
- Capacité d'écoute
- Sens de l'observation
- Capacité d'animation
- Connaissances de bases sur les métiers, la formation et l'entreprise

### C-LES FORMATIONS A DISPENSER AUX EQUIPES

Le métier d'éducateur classique, en charge d'établir et d'entretenir une relation avec des jeunes en situation précaire et de les encadrer a pu se développer au cours de ces dernières années au Maroc ; des formations dans ce domaine sont disponibles et l'apprentissage sur le tas, au niveau des différentes associations travaillant dans le domaine de la protection de l'enfance (ou autre domaine social) permet de disposer aujourd'hui d'un vivier d'éducateurs suffisamment qualifiés pour assurer correctement leurs missions. Et la formation que dispensent les associations aux nouvelles recrues est généralement axée autour des thématiques suivantes : techniques d'écoute, techniques d'entretien, communication...

Par contre, le **métier d'orientateur** est plus difficile à implémenter, alors que cette étape est cruciale dans le dispositif. Il est en effet encore tout récent dans les établissements éducatifs et ne fait à ce jour l'objet d'aucune formation spécifique disponible pour être dispensée auprès des associations.

L'atelier a permis de déterminer que l'éducateur en charge de l'orientation et du placement devrait recevoir une formation approfondie dans les domaines suivants :

- La psychologie
- Les différents métiers
- Les différentes formations existantes
- Les débouchés possibles du marché de l'emploi sur le territoire d'intervention.

### RECOMMANDATIONS / PERSPECTIVES :

A cet égard, les **préconisations / perspectives suivantes** sont ressorties des échanges réalisés durant l'atelier avec les trois associations :

- Solliciter l'OFPPPT pour concevoir et mettre régulièrement en place **des formations sur les métiers** et/ou les formations au profit du personnel des associations impliquées dans l'orientation des jeunes ;
- Faire développer en mutualisant entre les associations une base de données **exhaustive des formations professionnelles existantes au Maroc**, par région, organisme, métier, discipline ;
- Elaborer des **fiches métiers** correspondant à l'environnement marocain, car celles disponibles sur certains sites destinés à l'orientation des jeunes souffrent d'un manque d'adaptation au contexte marocain.

## VII-LA CONSTITUTION D'UN RESEAU DE PARTENAIRES

Les activités prévues dans la COIP consistent à identifier et à faire suivre aux jeunes accueillis les formations professionnelles adaptées à leurs besoins et à leurs aptitudes avant de les insérer en entreprise pour un stage d'apprentissage ou de fin d'études puis dans le cadre d'un emploi. Ces activités nécessitent que l'association de mise en œuvre de ce dispositif constitue au préalable un réseau de partenaires qu'elle enrichira au fur et à mesure de son expérience et de ses besoins.

Deux catégories de partenaires sont présentées ci dessous :

- Les organismes de formation ;
- Les entreprises, partenaires d'insertion et, dans certains cas, de formation par apprentissage.

### A-LE RESEAU D'ORGANISMES DE FORMATION

#### *1-La constitution d'un réseau de partenaires*

Pour les jeunes non qualifiés et disposant d'un faible niveau scolaire, la formation professionnelle représente quasiment l'unique moyen de préparer l'insertion professionnelle ultérieure de ces jeunes.

Dans ce contexte, les associations sont tenues d'avoir une très bonne connaissance des centres de formation opérationnels au niveau du territoire dans lequel elles opèrent et de se constituer un réseau de partenaires qu'elles pourront ensuite solliciter régulièrement pour y inscrire les jeunes.

Les principaux organismes de formation professionnelle sont listés ci dessous :

- l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) ;
- l'Entraide Nationale ;
- le département de l'Agriculture ;
- le département de l'Artisanat ;
- le département des Pêches Maritimes ;
- le département du Tourisme ;
- le département de la Jeunesse et des Sports ;
- les Académies Régionales d'Education et de Formation (AREF) ;
- les centres de formation par apprentissage privés et intra entreprises ;
- les ONG.

#### *2- La sensibilisation préalable des directeurs des centres de formation*

Les jeunes pris en charge par le dispositif COIP présentent des spécificités psychosociales qui vont conduire, dans une proportion importante de cas, à des absences répétées et à des risques importants d'abandon provisoire ou définitif des cycles de formation démarrés.

Dans ce cadre, les associations sensibilisent les directeurs des centres concernés par rapport aux spécificités des jeunes qu'ils inscriront à ces centres, de telle sorte à favoriser l'assouplissement des règles généralement appliquées, en termes de discipline et d'absences.

Cette sensibilisation initiale, est ensuite complétée par des visites régulières des équipes des associations dans les centres de formation pour assurer le suivi du bon déroulement

des jeunes en cours de formation.

## **B- LE RESEAU D'ENTREPRISES : PARTENAIRE D'INSERTION ESSENTIEL ET DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE DANS CERTAINS CAS**

### **1- Type d'entreprises, secteurs**

L'expérience des trois associations a permis d'établir qu'en général, ce sont **les petites et moyennes entreprises** qui accueillent les jeunes en situation précaire dans le cadre de stages ou d'emplois. Les grandes entreprises, en revanche, démontrent un faible intérêt pour cette catégorie de population et la centralisation de leurs procédures rend difficile la conclusion de partenariats dans des délais compatibles avec les contraintes temps des associations.

**Les secteurs d'intervention des entreprises** ayant participé à ce jour à l'insertion des jeunes en situation précaire à Casablanca et à Marrakech sont les suivants : **hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs (parcs de jeux), pâtisserie, textile, coiffure, soudure, bâtiments et travaux publics.**

A noter que cette liste est donnée à titre purement illustratif ; elle comporte des secteurs qui, entre 2010 et 2012, offraient sur l'un des territoires (soit Casablanca soit Marrakech) des possibilités d'insertion, soit durables soit saisonnières. Elle n'a pas vocation à permettre une généralisation, compte tenu, d'une part, de l'influence de la conjoncture économique nationale ou mondiale sur la dynamique de certains secteurs et, d'autre part, des particularités de chaque territoire.

### **2- Modalités de démarchage**

Les démarches effectuées par les associations auprès des entreprises se font auprès des directeurs généraux ou des responsables des ressources humaines, selon la taille des structures concernées.

Les représentants des associations (président, directeur général, chef de projet) sont impliqués à différents niveaux dans la mobilisation des entreprises.

Ces démarches sont réalisées de manière continue de sorte que le réseau de partenaires de l'association s'étoffe suffisamment pour être à même d'accueillir les jeunes en situation précaire et dans différents secteurs d'activité.

Certaines associations ont réalisé une brochure qu'elles remettent aux entreprises démarchées pour leur présenter les différentes possibilités d'implication : visites d'immersion des jeunes dans la phase d'orientation, stage d'apprentissage ou de fin d'études, emploi (saisonnier ou permanent).

### **3- Liens entretenus avant et après l'insertion**

Les efforts de mobilisation d'un réseau de partenaires doivent être poursuivis de manière régulière par les associations pour maintenir une relation de proximité avec les responsables des entreprises concernées.

C'est ainsi que les représentants des associations sont en contact régulier avec ces derniers durant les phases de stage et après les insertions dans des emplois des jeunes ciblés par le dispositif. Ce dispositif de suivi régulier vise à aplanir toute difficulté qui pourrait intervenir dans le cadre de l'insertion du jeune.

Les associations ont pu constater que certaines entreprises considéraient le dispositif COIP comme une source de main d'œuvre qu'elles pouvaient se permettre de rémunérer à un salaire restreint tout en ne respectant pas les règles minimum du code du travail (déclaration des employés, heures supplémentaires non payées...). Le rôle des associations est de veiller à défendre les droits des jeunes en situation précaire. Elles doivent donc rester vigilantes pour être à même de détecter des situations abusives.

## VIII-DUREE DU PROGRAMME

La durée du parcours d'un jeune dépend de la situation initiale des jeunes.

Le paramètre qui influe significativement sur la durée totale du parcours est celui de la formation professionnelle car la durée de cette dernière varie entre 6 mois et 24 mois selon le niveau de qualification.

A noter que 90% des jeunes suivis par l'Heure Joyeuse et par Al Karam sont inscrits en formation professionnelle par la COIP, soit parce qu'ils n'étaient pas qualifiés initialement (majorité des cas), soit parce que leur qualification était inadaptée.

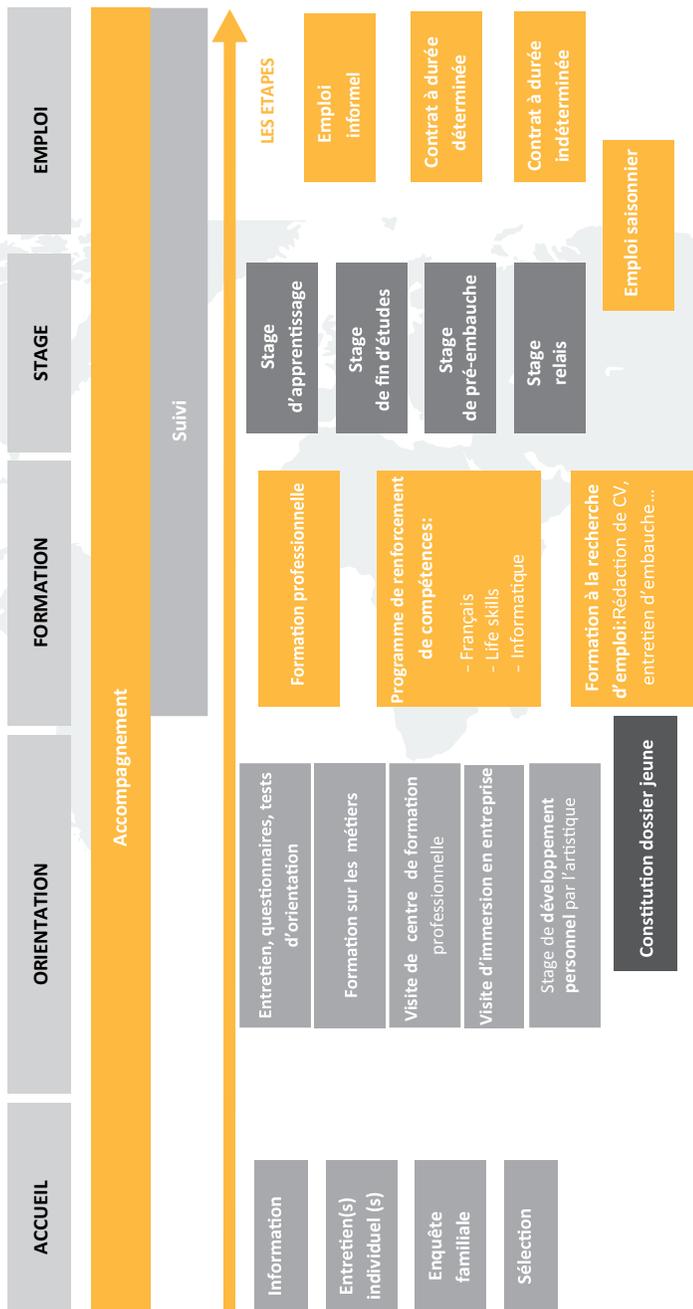
Ce pourcentage est moins élevé pour les jeunes de Dar Tifl, encadrés par Eclats de Lune car, dans le cadre de la volonté d'autonomiser leurs pensionnaires, les responsables de l'orphelinat les encouragent systématiquement à suivre des formations professionnelles. L'enjeu pour ces jeunes devient d'identifier si la formation suivie correspond à leurs aspirations et de maintenir le cas échéant leur motivation ou de les aider à trouver une voie correspondant davantage à leurs attentes. Plus généralement, la problématique des jeunes pensionnaires des orphelinats est plus globale et dépasse le seul cadre de l'insertion socio professionnelle : elle a trait à la difficulté des pensionnaires à se projeter dans la vie, et à sortir de l'orphelinat dans le cadre d'un processus d'autonomisation. Dans ce cas, la durée du programme variera aussi en fonction de cette dernière problématique.

Le tableau ci-dessous est destiné à donner un ordre de grandeur de la durée du processus complet d'orientation et d'insertion, selon les différents types de parcours rencontrés.

ACCUEIL	ORIENTATION	DELAJ	FORMATION PROFESSIONNELLE	DELAJ	STAGE	DELAJ	EMPLOI	DUREE TOTALE DU PARCOURS
3 semaines	Entre 1 et 3 mois	Entre 1 et 8 mois	Entre 6 mois et 2 ans	Entre 0 et 6 mois	Entre 1 et 6 mois	Entre 0 et 6 mois		
								Entre 2 ans (6 mois de FP) et 3,5 ans (2 ans de FP)
								Entre 20 mois et 36 mois
								Environ 15 mois
								Entre 4 et 8 mois

# PARTIE 2 - LES PROCEDURES DETAILLEES ET LES OUTILS ASSOCIES

Le schéma suivant illustre les différentes étapes du parcours complet d'orientation et d'insertion.



## I-ACCUEIL DES JEUNES

L'accueil des jeunes s'articule autour de trois étapes suivantes :

- L'information des jeunes sur le dispositif COIP
- Des entretiens individuels avec les jeunes
- Une enquête familiale / sociale selon les cas de figure.

Cette phase se termine par la décision d'un comité d'inscrire ou non dans le dispositif les jeunes candidats.

### A - INFORMATION DES JEUNES SUR LE DISPOSITIF DE COIP

Ainsi qu'expliqué précédemment, chaque association intervient auprès d'un public qui lui est spécifique. Par conséquent, les modalités d'information initiale des jeunes sur l'existence de ce dispositif diffèrent selon les structures. Elles sont décrites ci-dessous :

#### • Dispositif d'information d'Al Karam :

Al Karam met en place plusieurs canaux parallèles pour informer diverses catégories de jeunes sur l'existence de ce dispositif.

Pour les jeunes en situation de rue partielle, (c'est à dire disposant d'un foyer dans lequel ils sont hébergés le soir mais s'adonnant à des activités de rue durant la journée), un des éducateurs de l'association crée un lien avec ces jeunes durant les enquêtes rue et repère ceux qui pourraient être éligibles.

Par ailleurs, dans le cadre des réunions de sensibilisation organisées dans les écoles sur le travail des enfants par Al Karam, cette dernière informe les élèves sur le dispositif et leur distribue la plaquette de l'association ; l'information circule ensuite auprès de l'entourage des enfants et des professeurs.

En outre, l'information des services dispensés par Al Karam est transmise dans les centres de formation professionnelle de Marrakech, lors des visites réalisées par l'éducateur de l'association ou encore directement au centre d'Al Karam, lors de visites spontanées de jeunes en situation précaire.

Enfin, les éducateurs ou les assistantes sociales de l'association informent les familles rencontrées dans le cadre des enquêtes familiales réalisées.

#### • Dispositif d'information de L'Heure Joyeuse :

Les jeunes ciblés par la COIP de L'Heure Joyeuse sont ceux des quartiers défavorisés du grand Casablanca. Au départ, pour faire connaître le dispositif à ces jeunes, L'Heure Joyeuse s'est adressée aux associations de quartiers pour assurer le relais d'information auprès du public cible.

**Des brochures** ont été distribuées à ces associations de quartiers. Mais après quelques mois de fonctionnement, le bouche à oreille a pris le relais et de nombreux jeunes issus de ces quartiers connaissent dorénavant le service offert.

Enfin, des partenaires tels que certaines Divisions des Actions Sociales ou l'ANAPEC ou certaines associations adressent des jeunes à L'Heure Joyeuse pour prise en charge dans le dispositif COIP.

### • Dispositif d'information de Eclats de Lune :

La COIP mise en place par Eclats de Lune travaille exclusivement avec les jeunes de Dar Tifl de Marrakech.

Un bureau COIP a été ouvert à l'orphelinat. La COIP a informé les éducateurs de Dar Tifl en contact direct avec les jeunes des services offerts par le dispositif.

Au fur et à mesure, le bouche à oreille a ensuite pris le relais ; mais compte tenu de la particularité de cette cible de jeunes (difficultés à projeter leur avenir en dehors de l'orphelinat), des activités culturelles telles que des sorties au cinéma avec des jeunes de dar tifl sont ensuite organisées pour faciliter le lien entre l'éducateur COIP et les jeunes qui ne se sont pas encore adressés à la COIP alors que leur situation le justifie.

## B-DEROULEMENT DE L'ACCUEIL

L'accueil est une étape primordiale dans le dispositif ; c'est en effet durant cette phase que s'établissent les premiers contacts entre l'association gérant la COIP et le jeune. Elle doit donc conduire à démarrer une relation de confiance avec le jeune et à recueillir toutes les informations sur ce dernier pour décider de son inscription ou non dans le dispositif.

En général, l'accueil se déroule de la manière suivante :

- Un à deux **entretiens individuels** avec le jeune et l'éducateur ou le chargé d'accueil (selon les structures)
- Une **enquête sociale** dans certains cas
- Une **décision collégiale** d'inscription ou non du jeune dans le dispositif.

### 1 - Entretien(s) individuel(s) avec le jeune

Le 1er entretien individuel réalisé par le personnel du dispositif COIP (éducateur, chargé d'accueil ou autre selon la structure) **visé à connaître le jeune, son environnement familial, son parcours scolaire, ses éventuelles qualifications, ses attentes et ses motivations.**

C'est lors de cette étape que le chargé d'accueil ou l'éducateur selon le cas va **réorienter certains jeunes ne correspondant pas à la cible définie par la COIP.** A titre d'illustration, des jeunes en situation de handicap ou d'autres ex-détenus seront réorientés vers des structures partenaires spécialisées dans ces domaines. De la même manière, certaines associations ne prennent pas en charge les jeunes disposant d'un niveau supérieur au baccalauréat et les réorientent vers les structures adéquates (ANAPEC,...).

**Dans certaines associations, ce sont deux entretiens qui sont programmés avec le jeune, le 1er visant à établir un 1er contact et connaître l'origine et le pourquoi de la démarche du jeune,** le second entretien dans le cas d'Eclats de Lune permet de créer progressivement le lien avec le jeune, pour lui laisser le temps d'entrer dans le processus. Il a lieu au maximum une semaine après le 1er entretien.

A la fin de cette étape, l'éducateur ou le chargé d'accueil va transmettre au jeune la liste des documents à ramener pour constituer son dossier. Le support renseigné lors de ces entretiens est la fiche d'accueil, la fiche jeune ou la fiche d'inscription.

### 2 - L'enquête familiale / sociale

- Au niveau **d'Al Karam**, l'enquête familiale est réalisée systématiquement pour mieux connaître le contexte familial du jeune et vérifier la précarité réelle de sa situation.

Elle est assurée par un éducateur et a lieu au domicile de la famille du jeune.

- Dans le cas particulier de l'**Heure Joyeuse**, lorsque des jeunes annoncent ne pas pouvoir payer les frais d'assurance, ou lorsque le chargé d'accueil a un doute sur la situation socio-économique réelle du jeune, une enquête sociale est alors lancée.
- Dans le cas d'**Eclats de Lune** qui intervient auprès de résidents d'un orphelinat l'enquête familiale est assurée par l'établissement d'accueil. Un document de liaison a été mis en place (fiche jeune) pour organiser la transmission d'informations entre l'établissement et la COIP.

### 3 - Décision d'intégration du jeune dans le dispositif

A l'issue des entretiens et, le cas échéant, de l'enquête familiale, la structure COIP dispose de toutes les informations pour décider si les jeunes ayant postulé doivent être intégrés au dispositif COIP.

Dans le cas particulier d'Eclats De Lune, tous les jeunes sont acceptés et la décision portera sur le type de prise en charge apporté : prise en charge complète dans le dispositif COIP pour le public prioritaire, constitué de jeunes en situation d'abandon, d'échec ou d'inactivité ou accompagnement plus restreint pour les autres jeunes pensionnaires de Dar Tifl.

Selon les structures, la prise de décision est réalisée :

- Soit par le comité COIP composé au sein de l'Heure Joyeuse par les chargés d'accueil, d'orientation et d'insertion ;
- Soit par toute l'équipe éducative (éducateurs COIP, assistante sociale et autres + responsable éducatif) dans le cas d'AL Karam ;
- Soit par le comité constitué du chef de projet, de l'éducateur responsable et du chargé de développement dans le cas de Eclats de Lune.

**Les décisions de ne pas retenir des jeunes se produisent dans les cas de figure suivants :**

- Lorsque la précarité du jeune n'est pas avérée ou insuffisante pour justifier son inscription dans le dispositif ;
- Dans le cas de jeunes ayant déjà consommé les deux chances qui leur avaient été données dans l'une des phases du parcours et qui reviennent plusieurs mois après pour bénéficier de nouveau des services de la COIP.

En général, cette décision intervient au plus tard une semaine après l'entretien avec le jeune ou après l'enquête familiale.

La **décision d'intégrer** le jeune dans le dispositif COIP est formalisée selon les structures soit par **PV de décision**, soit par un **avis de situation**.

Dans le cas de l'Heure Joyeuse, le PV de décision est envoyé au chargé d'orientation pour qu'il se prépare à entamer la 2ème phase, qui est l'orientation du jeune.

Aussitôt la décision prise, la personne qui a été en contact avec le jeune l'appelle pour l'en informer et lui rappeler les pièces administratives à ramener lors de la prochaine étape.

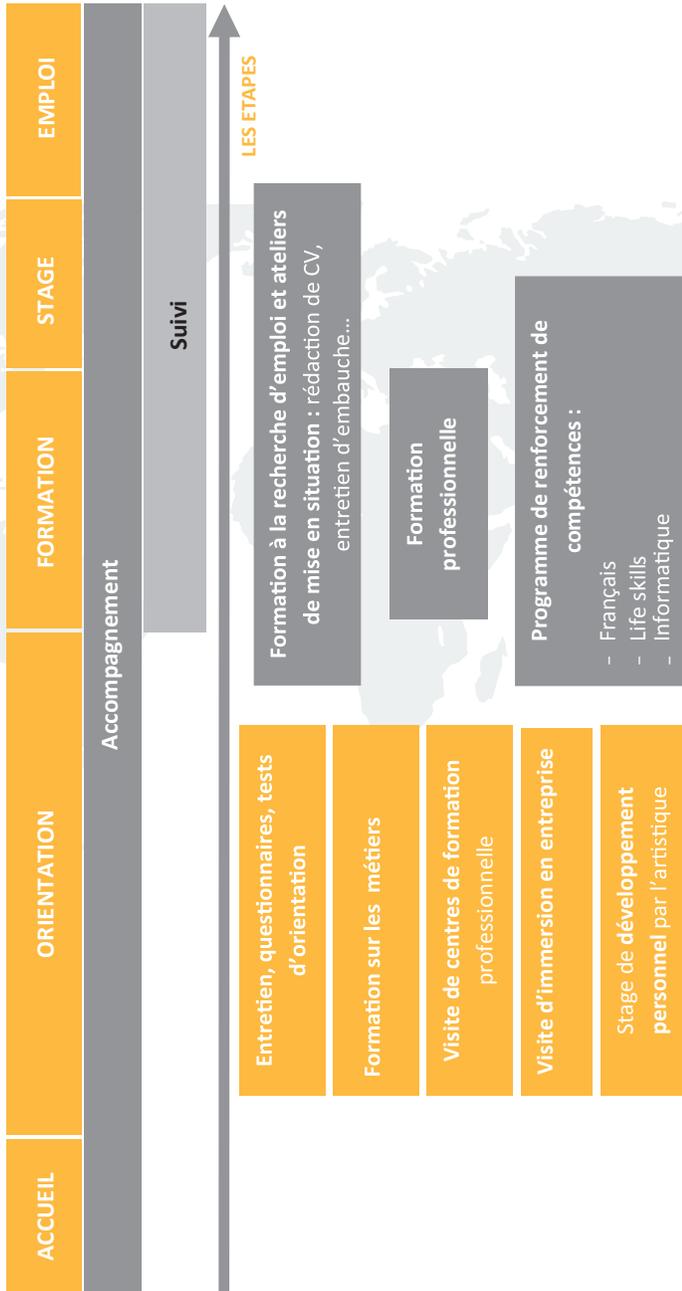
## II-LE PROCESUS D'ORIENTATION

La phase d'orientation est essentielle : elle conditionne en effet le succès de l'insertion

professionnelle future du jeune .

C'est à partir de la situation du jeune, de ses potentialités détectées, de ses besoins, de ses attentes, de ses contraintes et des possibilités offertes au niveau de la formation professionnelle et du marché de l'emploi que l'association va jouer le rôle de catalyseur pour déterminer avec le jeune quelle est l'orientation la plus adaptée pour lui.

## A- SCHEMA GENERAL DE L'ORIENTATION



## B-SITUATION INITIALE

### 1- Les jeunes

#### a- Les jeunes, leurs compétences, leur niveau scolaire, leur histoire...

En général, des jeunes concernés par le dispositif de la COIP ont une très faible estime de soi, ont vécu des échecs au sein de l'école, et, pour certains d'entre eux, dans le monde du travail ; il s'agit de jeunes vulnérables de part leur situation familiale et socio économique, des jeunes disposant d'un faible niveau scolaire, pour certains pas ou mal qualifiés, et insuffisamment outillés et informés sur les différents métiers et milieux professionnels, sur les différentes structures d'appui institutionnelles...

Au niveau économique, ces jeunes gagnent généralement leur vie dans le cadre d'activités informelles, souvent de manière régulière. Par ailleurs, ils ne sont plus habitués à évoluer au sein d'une structure, caractérisée par une discipline donnée et des contraintes. Le constat est encore plus marqué en ce qui concerne les jeunes résidant dans les orphelinats, ainsi que pour les jeunes en situation de rue. Pour ces derniers, la problématique est encore plus complexe et ardue car ce sont des jeunes qui éprouvent d'énormes difficultés à se projeter et qui sont notamment marqués par le traumatisme de l'abandon.

#### b- Les différents cas de figure rencontrés

Les jeunes qui se présentent pour solliciter les services de la COIP sont dans l'une des situations suivantes :

- Jeunes **sans diplôme, sans expérience**, qui ne savent pas ce qu'ils veulent faire
- Jeunes **sans diplôme, sans expérience**, qui savent ce qu'ils veulent faire
- Jeunes **sans diplôme avec expérience** (le plus souvent informelle)
- Jeunes **diplômés ou qualifiés**, mais sans expérience
- Jeunes **qualifiés, avec une 1ère expérience** dans un domaine, mais n'arrivant plus à trouver de travail dans ce domaine soit souhaitant passer au formel, soit souhaitant changer de branche
- Jeunes **porteurs d'un projet** et voulant créer une micro entreprise.

#### c- Caractéristiques des jeunes pris en charge par les 3 associations

Les principales caractéristiques des jeunes pris en charge par les 3 associations sont présentées ci-après :

#### AGE:

Heure Joyeuse	Al Karam	Eclats de Lune
15 ans : 7%	15-17 ans : 30%	15 ans : 0%
16-19 ans : 41%	18-20 ans : 50%	16-19 ans : 20%
20-24 ans : 37%	21-25 ans : 20%	20-24 ans : 60%
Plus de 25 ans : 15%	Plus de 25 ans : hors cible	Plus de 25 ans : 20%

## NIVEAU SCOLAIRE

Niveaux scolaire	Heure Joyeuse	Al Karam	Eclats de Lune
< 6ème Année Primaire ou éducation non formelle	17%	26%	0
Entre niveau 6ème AP – et 2ème Année Collège	53%	30%	19%
Entre niveau 3ème Année Collège et 2ème année lycée	5%	34%	19%
Niveau Baccalauréat	19%	9%	34%
Diplômé du Baccalauréat	6%	1%	4%

## SITUATION EN TERME DE FORMATION PROFESSIONNELLE INTIALE

Selon les associations, le pourcentage de jeunes n'ayant aucune formation professionnelle lors de son inscription à la COIP varie de 37% à 89%

## SITUATION SOCIO-FAMILIALE

Les différentes situations socio-familiales des jeunes inscrits dans le dispositif auprès des trois associations sont les suivantes :

- Jeunes en situation de rue partielle (cible de Al Karam)
- Orphelins (cible d'Eclats de Lune)
- Enfants abandonnés (cible d'Eclats de Lune et de Al Karam)
- Jeunes en situation familiale précaire (cible de Al Karam et de l'Heure Joyeuse)
- Jeunes en situation socio économique précaire (cible la plus importante de l'Heure Joyeuse).

### 2- Les possibilités offertes par l'environnement en termes de formation et d'insertion

Au Maroc, il est étonnant de constater que malgré l'ampleur de la population concernée, l'offre en terme de **formations qualifiantes pour les jeunes ayant un faible niveau scolaire est pauvre** tant d'un point de vue qualitatif (disciplines proposées) que quantitatif.

Par ailleurs, les entreprises, dans leur grande majorité, sont engagées dans une dynamique de compétitivité et sont peu disposées à recruter des jeunes en situation précaire, peu qualifiés et sans expérience.

D'où l'importance de la constitution par l'association porteuse du projet COIP d'un réseau d'entreprises partenaires qui pourront être sollicitées tant pour l'insertion des jeunes dans le cadre d'un stage ou d'un emploi que dans le cadre d'une formation par apprentissage dans certains cas de figure.

## C-ACTIONS / PROGRAMMES QUI VONT AIDER LE JEUNE A AFFINER SON ORIENTATION, A FORMULER UN CHOIX, A SE L'APPROPRIER

### 1- Les principes de l'orientation

Face à la situation précédemment décrite, l'enjeu fondamental du dispositif COIP consiste à **conduire le jeune à identifier l'orientation qui est la mieux adaptée** à ce qu'il est,

à ses besoins, ses aptitudes, ses capacités, ses contraintes, ses aspirations tout en tenant compte des contraintes environnementales évoquées antérieurement. L'enjeu consiste par ailleurs à ce que le jeune **s'approprie pleinement cette orientation**, développe **ses capacités de projection, sa confiance en soi** et sa **persévérance** pour concrétiser cette orientation définie malgré les différents obstacles qui vont survenir durant son parcours.

Lorsqu'il s'agit de jeunes non qualifiés et dans le cas de jeunes qualifiés mais souhaitant changer d'orientation, la **1ère étape** consiste à définir dans **quel domaine** ils souhaitent s'orienter pour voir la disponibilité d'une formation dans le domaine requis.

Dans le cas de jeunes déjà qualifiés, il s'agit de les orienter selon leur expérience et leur qualification soit vers un stage soit un emploi, à un poste et dans une entreprise correspondant à leur qualification.

## 2-Les intervenants durant l'orientation

**Les intervenants** durant le processus d'orientation sont :

- **Le jeune**
- **L'éducateur** ou le chargé d'orientation
- **La famille du jeune**
- **L'environnement de vie du jeune** dans le cas d'Eclats de Lune, à savoir les éducateurs qui encadrent les pensionnaires de l'orphelinat.
- **La famille du jeune** est actuellement sollicitée de manière différente selon les associations :

**Dans le cas d'Al Karam**, la famille est systématiquement impliquée dans le processus dès la phase d'enquête sociale lors de laquelle l'assistante sociale lui présente l'association et recueille l'avis de la famille ; à cet égard, il est important de rappeler qu'une proportion importante des jeunes suivis par Al Karam a entre 16 et 18 ans ; par la suite, il arrive fréquemment que la famille vienne à l'association pour rencontrer les équipes et suivre toutes les actions d'accompagnement ; dans le cas des filles, les familles sont très impliquées : les pères suivent naturellement les différentes étapes, sont vigilants par rapport aux absences et émettent leurs objections concernant certains types de métiers (coiffure, esthéticienne, restauration...).

Dans le cas de **l'Heure Joyeuse**, la famille est parfois impliquée lorsque le jeune signe le premier engagement d'assiduité dans la phase orientation, avant le démarrage du parcours de renforcement de compétences ainsi que lors de la signature du 2ème engagement, avant le démarrage de la formation professionnelle.

Enfin, lorsque le jeune ne respecte pas ses engagements (assiduité ou comportement) durant la formation professionnelle, le chargé d'accueil convoque la famille pour un entretien tripartite entre le chargé de suivi, le jeune et sa famille.

S'agissant de **Eclats de Lune**, qui intervient auprès de résidents d'un orphelinat, aucun contact n'est noué avec la famille éloignée des jeunes.

### DEBATS ET PRECONISATIONS :

Il est ressorti des différentes discussions durant l'atelier que **l'implication de la famille durant le parcours des jeunes est primordiale**, notamment en ce qui concerne les jeunes âgés de 15 à 22 ans.

Le moment importun pour impliquer la famille intervient juste après l'inscription du jeune dans le dispositif d'orientation et d'insertion, lors duquel il est préconisé d'identifier la personne référente du jeune (père, mère ou grand frère selon le cas). Cette dernière sera alors informée sur le dispositif, ses règles, ses étapes ainsi que sur le fait qu'elle peut intervenir ou se tenir informée à tout moment du parcours du jeune, en effectuant une visite au siège de l'association ou en appelant l'éducateur ou le chargé de suivi. Dans le cas d'un orphelinat, c'est l'implication de l'équipe encadrante qui est primordiale et doit être organisée selon un projet pédagogique que l'établissement doit mettre en place en interne.

### 3- Les méthodes et approches relatives au processus d'orientation

Les **méthodes et approches** utilisées par les 3 associations du consortium pour définir avec le jeune son orientation sont différentes et complémentaires ; elles sont présentées ci dessous :

- Entretiens avec le jeune et utilisation d'outils (guide, grille d'évaluation)
- Sensibilisation / formation aux métiers par l'OFPPT
- Visites de centres de formation professionnelle
- Visites d'immersion en entreprise
- Stages de Développement Personnel Par l'Artistique (DPPA)

#### a-Entretiens avec le jeune et utilisation d'outils

Pour guider le processus d'orientation des jeunes n'ayant pas d'idée concernant la voie professionnelle qu'ils veulent suivre, Al Karam et l'Heure Joyeuse procèdent à des entretiens, qui sont guidés pour Al Karam par une fiche spécifique alors que l'Heure Joyeuse s'appuie sur un outil d'évaluation récemment mis en place qui permet in fine de faire ressortir les grandes lignes du profil du jeune et son orientation.

A l'issue du 1<sup>er</sup> entretien avec le jeune qui a permis d'affiner ses besoins et ses intérêts sur la base des deux tests, une 1<sup>ère</sup> orientation est identifiée.

Elle pourra être complétée ou confirmée au cours des autres étapes du parcours d'orientation par une session de sensibilisation sur les différents métiers, des visites dans un centre de formation professionnelle ou des visites d'immersion en entreprise...

#### DEBATS ET PRECONISATIONS :

Les échanges entre les membres des trois associations durant l'atelier ont fait ressortir la **complexité du processus d'orientation**, accentuée par l'absence de profils formés à cette problématique.

Les débats ont notamment porté sur **l'approche à adopter** pour réaliser l'orientation de jeunes faiblement scolarisés : doit-on limiter les choix du jeune aux rares formations professionnelles existant à proximité de son domicile et ouvertes à des jeunes disposant de son niveau scolaire, quitte à se rendre compte plus tard que la discipline choisie ne correspond pas du tout à ses aspirations ? ou alors doit-on, comme le fait Eclats de Lune faire émerger et explorer les désirs du jeune indépendamment des contraintes matérielles, pour ensuite trouver des solutions sur mesure, adaptées à ces besoins ?

Il va sans dire que cette deuxième optique suppose un volume annuel de jeunes accueillis relativement faible ou un taux d'encadrement rapproché ainsi qu'un réseau étoffé de partenaires de formation / insertion.

S'agissant des préconisations, il en est ressorti plusieurs parmi lesquelles :

- La pertinence de **faire concevoir dès que possible des outils d'orientation**, adaptés au contexte marocain et à la cible concernée, qui seraient mutualisés entre les associations du consortium ;
- La nécessité d'introduire dans le processus d'orientation un **psychologue**, qui serait sollicité dans la phase de conception de l'outil d'orientation voire même dans l'interprétation des résultats des tests d'orientation, durant les premiers mois suivant l'instauration de ce nouvel outil ;
- La pertinence d'inclure dans la phase d'orientation **des tests permettant de déterminer le niveau réel des jeunes, en arabe, en mathématiques et en français** ; la conception de ces tests pourrait également être mutualisée entre les trois associations ; les résultats de ces tests permettraient notamment de détecter les cas d'analphabétisme (aujourd'hui repérés tardivement par les associations) ; ils serviraient également à adapter le programme de renforcement de compétences qui est démarré juste après l'orientation et avant la formation professionnelle.

#### *b- Présentation des métiers par l'OFPPPT*

La présentation des métiers aux jeunes par un chargé d'orientation de l'OFPPPT est une action complétant le dispositif d'information visant à aider le jeune à définir son choix professionnel.

Pour pouvoir mettre en place ce service, l'association doit nouer un partenariat avec le responsable d'un centre de formation professionnelle de l'OFPPPT, qui dépêchera à la demande un chargé d'orientation au local de l'association. Parfois, cette présentation intervient dans le centre lui-même, et est suivie d'une visite des différents ateliers de formation professionnelle.

#### *c- Visites de centres de formation professionnelle*

Certains jeunes hésitent par rapport au choix de la formation professionnelle ou alors n'ont aucune idée de la discipline qui pourrait les intéresser. Le dispositif COIP leur offre alors la possibilité de visiter les différents services offerts par des centres de formation professionnelle pluri disciplinaires situés dans leur ville de résidence.

A titre d'exemple, certains jeunes veulent suivre une formation en menuiserie, mais hésitent entre deux branches (menuiserie bois ou aluminium). La visite des ateliers de formations relatives à ces deux branches leur permet de se faire une idée plus précise et partant, de guider leur choix.

#### *d- Visites en entreprise*

Pour les jeunes hésitant dans leur choix de spécialisation ou par rapport à plusieurs métiers, certaines associations organisent une visite d'immersion d'une demie journée au sein d'entreprises et ce, grâce aux partenariats mis en place avec les sociétés concernées. A ce jour, peu de sociétés acceptent d'organiser ces visites. Par ailleurs, les associations auraient souhaité que la durée de ces visites soit élargie à plusieurs jours pour permettre une immersion réelle des jeunes mais les entreprises sollicitées s'y refusent.

## PRECONISATION :

Des actions de sensibilisation devraient être menées auprès des entreprises, notamment dans le cadre de l'organisation de **séminaires annuels sur l'insertion des jeunes en situation précaire**, pour élargir les possibilités d'immersion en stage de quelques jours de ces derniers, et plus généralement les opportunités d'insertion des jeunes concernés.

### *e- Interventions sur site d'un représentant d'une entreprise*

Certaines associations sollicitent des responsables ou cadres d'entreprises pour qu'ils réalisent une intervention auprès des jeunes en situation précaire, destinée à leur parler d'un métier et d'un secteur d'activité.

### *f- Le DPPA, approche d'Eclats de Lune pour accompagner le jeune durant son parcours*

Le Développement Personnel Par l'Artistique (DPPA) est une approche spécifiquement développée par l'association Eclats de Lune.

Pour rappel, elle est aujourd'hui appliquée à des jeunes résidant dans un orphelinat et ayant développé une dépendance par rapport à leur lieu de résidence, d'une part et de faibles capacités d'autonomie et de projection d'autre part.

#### **Les objectifs du DPPA :**

Les objectifs pédagogiques associés à cette démarche sont les suivants :

- Créer une impulsion et un désir de changement auprès de chaque jeune
- Lui faire prendre conscience de soi, de ses capacités et de ses limites
- Lui faire prendre conscience des autres et de la solidarité
- Lui apprendre à communiquer
- L'aider à s'adapter
- Ouvrir d'autres possibles
- Lui permettre de s'épanouir dans un cadre
- Apprendre à faire ensemble.

C'est une approche qui se concrétise par la conception et la réalisation de stages artistiques au profit des jeunes bénéficiaires.

#### **Les modalités du DPPA :**

Le DPPA intervient tout le long du parcours du jeune inscrit au sein de la COIP, au cours des différentes étapes suivantes : formulation d'un choix / orientation, qualification / formation, insertion en stage puis dans un emploi.

##### **• Le 1er stage DPPA**

Le 1er stage DPPA intervient généralement deux à trois semaines après les premiers entretiens d'accueil et vise à catalyser le **processus d'orientation** des jeunes.

D'une durée de 5 jours, il a lieu en dehors du cadre de vie habituel des jeunes, en résidence dans un lieu généralement situé en pleine nature.

Axé autour du corps en mouvement, il est conçu de telle sorte à créer une rupture forte auprès des jeunes avec les mécanismes qui, jusqu'alors, entretenaient l'absence de possibilité du choix de vie.

Les activités réalisées dans ce cadre permettent aux jeunes, qui se retrouvent en groupe durant cette période, et sous un encadrement bienveillant, de s'exprimer, de sortir de leur isolement, de découvrir leurs capacités, de se découvrir individuellement et dans le groupe. Ce stage leur permet d'expérimenter d'autres possibles, de s'autoriser la curiosité, la rencontre, le risque, la responsabilité, l'autonomie. Le choix ne leur a plus été interdit ni imposé.

Durant ce premier stage, les disciplines artistiques choisies sont la danse, les arts martiaux ou les activités autour du métier de théâtre, de clown, toutes caractérisées par des possibilités d'expression corporelle. D'autres activités telles que des randonnées silencieuses sont mises en place. L'éducateur de la COIP réalise toutes ces activités avec les jeunes ; cela contribue à créer un lien entre lui et ces derniers, qui va favoriser par la suite le processus d'orientation.

Deux artistes spécialisés dans les disciplines choisies assurent l'animation de ce stage. Ils ont également une pratique éprouvée de cette cible de jeunes et de ses spécificités. Les objectifs qui leur sont assignés sont plus comportementaux que techniques, l'art étant utilisé comme catalyseur de bonnes pratiques : à la fin du stage de 5 jours, tous les jeunes trouvent leur place dans le groupe et s'y sentent épanouis. Le stage doit également permettre de favoriser l'émergence d'un **déclic dans la motivation du jeune**. La motivation étant considérée comme l'élément principal vers l'autonomie du jeune. Pour mesurer l'efficacité du stage, l'association a élaboré une grille d'évaluation qui, à partir des observations avant et après le stage permet de se faire une idée sur la progression du jeune.

A l'issue du stage, une réunion est organisée en présence du chef de projet, de l'éducateur et des artistes pour analyser le déroulement du stage et mesurer son impact sur les jeunes.

#### • Le 2ème stage DPPA

Pour les jeunes n'ayant toujours pas identifié leur orientation, ou en cours de formation professionnelle, Eclats de Lune organise une deuxième stage.

D'une durée de 5 jours, ce stage permet aux jeunes de découvrir un métier.

##### • Stage autour du métier de régisseur spectacle

Le stage a lieu dans un atelier, à Marrakech, grâce à un partenariat avec l'ESAV.

A la fin des cinq jours d'apprentissage, le groupe réalise une création lumière sur une place publique.

Les jeunes qui ont suivi ce stage avaient un profil d'électriciens ou de mécaniciens. Tous ont soit poursuivi leur formation professionnelle soit été embauchés par la suite.

##### • Stage autour de la fabrication de marionnettes

Sept jeunes ont suivi le stage dédié à la découverte de la fabrication de marionnettes.

Ce dernier est conçu de telle sorte à permettre d'affiner les capacités personnelles des jeunes, grâce à la manipulation d'outils.

Durant ce stage, les jeunes réalisent des dessins, des caricatures d'eux mêmes, fabriquent et manipulent des marionnettes.

A l'issue de ce stage, un des jeunes a été embauché au sein d'Eclats de Lune en tant qu'apprenti, deux autres jeunes ont affirmé un choix d'orientation (restauration), un autre jeune a été inséré comme plombier dans une maison d'hôte et deux autres sont toujours inactifs .

## PERSPECTIVES :

La démarche du DPPA est très novatrice et peut appuyer significativement le processus de changement qui va permettre aux jeunes de se projeter dans l'avenir et d'aller jusqu'au bout du parcours initialement défini ; elle mériterait de faire l'objet d'une évaluation externe pour opérer les réajustements nécessaires, le cas échéant.

Dans cette perspective et pour partager les acquis et difficultés de cette technique, le consortium prévoit d'organiser un stage de transmission au bénéfice des éducateurs des autres structures du consortium.

### *g-Autres supports d'orientation et centres de ressources*

Plusieurs supports et ressources ont été créés ces dernières années pour permettre aux jeunes de s'orienter.

A titre d'exemple, citons le groupe **L'Étudiant Marocain** qui publie chaque année le guide de l'étudiant, présentant les différentes possibilités de formation au Maroc et à l'étranger. Il propose également un site internet **www.etudiant.ma** articulé autour des thèmes suivants : étudier au Maroc, carrières et métiers, étudier à l'étranger, stages et emplois.

Le site **www.mostaqbali.ma**, le portail des métiers et de l'emploi des jeunes est également dédié à **faciliter l'orientation et l'insertion socio professionnelle des jeunes**. Disponible en versions française et arabe, ce site comporte de nombreuses informations et ressources dans les domaines précités.

Il comporte notamment un **Répertoire métiers**.

Cependant, de l'avis des associations interrogées, ces sites demeurent insuffisants et peu adaptés aussi bien à la cible spécifique des jeunes faiblement scolarisés qu'à la réalité marocaine.

### **D- RESULTAT DE L'ORIENTATION**

A l'issue du processus d'orientation, le jeune a défini un projet professionnel et va démarrer les différentes étapes pour le concrétiser.

Les différentes grandes catégories d'orientations possibles selon les situations initiales des jeunes sont les suivantes :

- Réinsertion dans le système scolaire
- Formation professionnelle
- Stage
- Emploi
- Auto emploi.

A noter que **l'orientation vers la formation professionnelle représente environ 90% des cas** de figure des jeunes accueillis par les trois associations.

En dehors de la réinsertion scolaire au niveau collège ou au niveau lycée des jeunes ayant abandonné depuis une courte période l'école, et de l'auto-emploi qui fait l'objet d'une orientation vers des structures spécialisée telles que Mouqawalati, les autres résultats de l'orientation sont détaillés dans les parties suivantes.

## 1- Formation professionnelle

Pour rappel, la formation professionnelle au Maroc est placée sous l'autorité du Département de la Formation professionnelle et la liste des organismes habilités à proposer de la formation professionnelle a été présentée dans le paragraphe VII A) de la partie 1.

### a- Cible

Les jeunes inscrits en formation professionnelle sont **tous ceux qui ne disposent d'aucune qualification.**

Il peut également s'agir de jeunes disposant d'une qualification, mais qui souhaitent suivre une **nouvelle formation**, soit parce que leur formation initiale ne leur permet pas d'accéder à un emploi, soit parce qu'elle est inadaptée par rapport à leurs besoins ou à leurs contraintes (de santé). Dans ce cas, l'orientation leur permet d'identifier la nouvelle filière de formation et ils y sont alors inscrits.

Dans certains cas, mais plutôt rares, il peut arriver qu'un jeune sans qualification ne soit pas inscrit à une formation professionnelle, lorsque ses contraintes financières sont trop importantes. L'association s'efforce alors de lui trouver directement un stage rémunéré ou un emploi ne nécessitant aucune qualification (tel que manutentionnaire).

Dans la majorité des cas, les jeunes accueillis disposent d'un faible niveau scolaire.

### b- Les différents types de formations

Les possibilités de formation professionnelle diffèrent selon le niveau scolaire des jeunes.

Pour les jeunes disposant d'un faible niveau scolaire, les formations disponibles sont pour la plupart des formations par apprentissage.

Les caractéristiques du cursus de la formation par apprentissage sont les suivantes :

- 20% de la formation est théorique
- 80% de la formation est pratique, et se déroule sous forme de stage auprès d'artisans ou d'entreprises ayant un métier en rapport avec la discipline de la formation.

Le site du Département de la Formation professionnelle ( [http://www.dfp.ac.ma/departement/dfmp/dfmp\\_apprentissage.asp](http://www.dfp.ac.ma/departement/dfmp/dfmp_apprentissage.asp)) met à disposition toutes les informations utiles sur ce sujet :

- Le cadre juridique organisant et instituant la formation par apprentissage
- la liste des métiers, durée de formation, conditions d'accès et diplômes sanctionnant l'Apprentissage (annexé au présent guide)
- Relations entre l'apprentis et l'entreprise d'accueil
- Mesures d'encouragement pour l'entreprise d'accueil
- Répertoire des CFA opérationnels au Maroc (annexé au présent guide)
- Liste des métiers par secteur et sous secteurs...

**A noter que ces listes et autres documents publiés sur le site n'ont pas été actualisées depuis plusieurs années.**

A la fin du cursus de CFA, selon le niveau scolaire initial du jeune, la formation choisie et sa durée, le jeune disposera de l'un des niveaux suivants :

<b>Niveau à l'issue de la formation</b>	<b>Conditions d'accès – niveau scolaire</b>
<b>CAP</b> : Certificat d'Apprentissage Professionnel	Minimum de compétences en matière d'écriture, de lecture et de calcul
<b>CSP</b> : Certificat de Spécialisation Professionnelle	Fin de 6ème AP et équivalent
<b>CQP</b> : Certificat de Qualification Professionnelle	Fin de la 3ème AC
<b>T</b> : Diplôme de Technicien	L'année terminale entière du cycle de baccalauréat

Durant les ateliers, les discussions entre associations ont fait ressortir plusieurs constats :

- Les **conditions d'accès** annoncées en terme de niveau scolaire **manquent réellement de précision** ce qui se traduit dans la pratique par des différences d'interprétation variant selon les directeurs des centres (exemple : qu'entend on par jeune de niveau scolaire 6<sup>ème</sup> année primaire : un jeune inscrit en début d'année scolaire en 6<sup>ème</sup> année primaire, ou faut il qu'il ait poursuivi ce niveau scolaire durant toute l'année ; doit-il s'être présenté à l'examen de fin de primaire ; mêmes questions pour les jeunes de niveau 3<sup>ème</sup> année du collège) ;
- Les formations professionnelles accessibles à des jeunes faiblement scolarisés sont insuffisantes tant en termes de disciplines proposées, que de lieux d'apprentissage ;
- La qualité des formations professionnelles varie sensiblement d'un opérateur à un autre ;
- Les formations professionnelles proposées ne sont pas systématiquement corrélées aux besoins des entreprises en termes de compétences et de débouchés d'emploi.

### PRECONISATIONS / PERSPECTIVES :

Les préconisations suivantes ont donc été émises en termes de **besoins d'amélioration du dispositif de formation professionnelle** :

- La communication sur les différentes formations existantes doit être clarifiée, consolidée et mise à jour (tableaux du site du DFP anciens)
- Les conditions d'accès doivent être davantage précisées car les interprétations actuelles sont multiples (niveau 6ème AP...)
- Il est nécessaire de diversifier les filières de formation professionnelle pour les jeunes faiblement lettrés
- Il convient d'améliorer les formations proposées de telle sorte qu'elles correspondent aux besoins réels techniques des entreprises et des possibilités d'emploi.

#### *c- Les formations par apprentissage créées par les associations*

Deux cas de figure poussent les associations à créer des formations par apprentissage :

- Besoins de formation exprimés par des jeunes pour lesquels il n'existe pas de formation dans la ville de résidence de ces jeunes
- Centres de formation exigeant un niveau scolaire minimal (certificat de scolarité) alors que certains jeunes n'ont jamais été scolarisés.

Chacune des 3 associations a créé des formations par apprentissage dans les domaines suivants : animation (en collaboration avec l'UCPA), poterie, jardinage, restauration, (à Safi), couture (pour les filles non scolarisées), ferronnerie.

#### *d- Les formations suivies par les jeunes inscrits dans le dispositif COIP*

Le tableau joint en annexe 1 dresse l'inventaire des principales caractéristiques des formations professionnelles suivies par les jeunes encadrés par les trois associations.

## **2- Stage**

Le stage en entreprise représente une étape cruciale dans le processus d'insertion, qu'il s'agisse des stages faisant partie intégrante de la formation (stage de la formation par apprentissage ou stage de fin d'études) ou des stages destinés à enrichir l'expérience du jeune et son cv en vue de postuler par la suite à un emploi (stages relais).

Dans certains cas aussi, les associations trouvent des stages de pré-embauche pour les jeunes en situation précaire.

#### *a-Les stages liés à la formation professionnelle*

Les stages liés à la formation professionnelle (stage apprentissage ou stage de fin d'études) représentent la majorité des stages faisant l'objet d'un accompagnement et d'un suivi par les associations du consortium.

Cette réalité résulte de deux facteurs :

- **90% des jeunes qui sont inscrits dans la COIP sont orientés vers la formation professionnelle,**
- Une fois leur qualification obtenue à l'issue de la formation professionnelle, les jeunes en situation précaire sont dans l'urgence de trouver un emploi rémunéré et acceptent rarement d'effectuer une deuxième stage, après celui exigé par leur formation professionnelle.

Certains organismes de formation professionnelle se chargent eux même de trouver des entreprises d'accueil pour les stages d'apprentissage ou de fin d'études des jeunes en cours de formation.

Les domaines offrant des possibilités d'insertion directe en entreprise sont la restauration (Casablanca), le tourisme (Marrakech) et la couture (Marrakech).

Par ailleurs, il est intéressant de citer des partenaires réguliers de stages des associations tels que Paul (Casablanca et Marrakech), ou Carrefour (Marrakech) pour la boulangerie, Newrest ou Sodexo pour la restauration, la société Petit Bateau (Marrakech) dans le domaine du textile...

Il peut arriver, notamment dans les domaines de la restauration (à Casablanca) de la soudure (à Casablanca) ou du textile (à Marrakech) qu'un stage d'apprentissage ou de fin d'études soit dès le départ un stage de pré-embauche.

En général, en dehors des stages de pré-embauche, les stages liés à la formation sont rarement rémunérés. Il peut néanmoins arriver que certaines entreprises versent une indemnité de transport aux jeunes stagiaires.

Les durées des stages varient entre 1 mois et deux ans.

### *b- Les stages de pré - embauche*

Les stages de pré-embauche représentent une proportion non négligeable des stages (5 à 10% ) suivis par les jeunes.

Plusieurs types de structures (entreprises, associations, artisans...) acceptent d'accueillir les jeunes dans ce type de stage, dans les domaines de la soudure (Casablanca), de la restauration (Casablanca), du textile (Marrakech), de l'hôtellerie (Marrakech)...

Il s'agit le plus souvent de stages rémunérés, d'une durée comprise entre 3 et 6 mois, ce qui permet à l'entreprise d'observer les performances et l'intégration du jeune à son poste et dans son nouvel environnement avant de décider ou non de son embauche au sein de la structure.

Là encore, dans certains domaines (hôtellerie, restauration,...), ce sont les responsables de certains organismes de formation professionnelle qui effectuent les démarches pour identifier les entreprises disposées à accueillir les jeunes qualifiés en stage de pré-embauche.

Dans les autres domaines, ce sont les associations qui s'en chargent dans le cadre des nouveaux partenariats qu'elles nouent régulièrement avec les entreprises ou autres structures d'accueil.

### *c- Les stages relais*

Il arrive parfois que des jeunes formés dans un domaine donné n'arrivent pas à trouver un emploi dans le secteur concerné.

L'association leur propose alors de les aider à trouver un stage dans leur domaine de qualification, pour maintenir la motivation des jeunes, et éviter qu'ils retombent soit dans l'inactivité (cas des jeunes de l'orphelinat), soit dans l'informel. Le stage relais permet par ailleurs d'enrichir le CV de ces jeunes et d'élargir ainsi leurs perspectives d'insertion dans un emploi.

Il s'agit dans la majorité des cas de stages rémunérés.

### *d- Exemples de stages suivis par les jeunes*

Le tableau en annexe 2 reprend les caractéristiques d'une sélection de stages réalisés par les jeunes du dispositif COIP des trois associations : type de stage, organisme de formation, domaine et durée.

## **3- Emploi**

L'insertion des jeunes dans un emploi formel et durable est l'objectif final du dispositif.

Dans la plupart des cas, les jeunes insérés dans un emploi sont ceux qualifiés, suite à une formation professionnelle incluant un stage d'application.

Dans la majorité des situations, les insertions se réalisent sous forme de contrat à durée déterminée, les contrats à durée indéterminée représentant une proportion très réduite des insertions ; en dépit des efforts des associations pour négocier de bonnes conditions de recrutement pour les jeunes suivis, une proportion significative d'embauche des jeunes s'effectue dans un cadre informel (pas de contrat, ou jeune non déclaré à la CNSS...).

Le tableau en annexe 3 présente les caractéristiques d'une sélection des emplois dans lesquels les jeunes des trois associations ont pu être insérés.

### III- L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI DES JEUNES

Une fois l'orientation définie avec les jeunes, les associations accompagnent ensuite ces derniers durant les périodes précédant les formations professionnelles ainsi que durant les phases de recherche de stages et/ou d'emploi.

Les jeunes placés en formation, en stage ou en emploi font ensuite l'objet d'un suivi régulier.

Ces dispositifs d'accompagnement et de suivi sont décrits ci-après, en les distinguant selon les phases.

#### A- ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est l'étape clé qui va permettre d'élargir les perspectives d'emploi des jeunes inscrits dans le dispositif.

Une fois le centre de formation et la filière définis en accord avec le jeune, l'association déroule alors un programme d'accompagnement, qui comporte aussi bien une formation en renforcement de compétences que divers appuis relatifs à l'inscription effective du jeune.

##### 1-Formation en renforcement de compétences

Quel que soit leur niveau scolaire initial, les jeunes qui s'adressent à la COIP disposent généralement d'un niveau très faible en français et en informatique alors que des compétences minimales dans ces deux domaines sont généralement exigées par les entreprises qui recrutent. Dans les zones touristiques telles que Marrakech, une bonne connaissance de l'anglais en plus favorise considérablement l'employabilité des jeunes, et notamment dans les secteurs liés au tourisme.

Par ailleurs, ainsi que cela a été souligné précédemment, les jeunes ciblés par la COIP, du fait de leur environnement, de leur faible niveau d'éducation souffrent de lacunes en matière de compétences comportementales.

Enfin, les jeunes disposent de connaissances très faibles en matière de recherche d'emploi (élaboration d'un cv, d'une lettre de motivation, identification des méthodes de recherche et entretien d'embauche).

C'est dans ce contexte que les associations déployant le dispositif COIP proposent aux jeunes un programme de renforcement de compétences comportant selon les cas tout ou partie des modules suivants :

- Français
- Anglais
- Informatique
- Life skills
- Recherche d'emploi : rédaction de CV et préparation à l'entretien d'embauche

#### a- Caractéristiques des formations en français, anglais et informatique

Les caractéristiques des formations de renforcement en français, anglais et informatique offertes aux jeunes diffèrent selon les associations, ainsi qu'en témoigne le tableau ci-dessous :

<b>Module</b>	<b>Heure Joyeuse</b>	<b>Al Karam</b>	<b>Eclats de Lune</b>
<b>Français</b>	OUI – module de 24 heures – 1,5h par jour – 3 niveaux – Formation interne	OUI – formation interne – cours assurés par une salariée de l'association, à la demande des jeunes – Formule peu structurée, impossible à évaluer	OUI – formation assurée en interne par une bénévole – Formule structurée avec évaluation finale mise en place récemment
<b>Anglais</b>	NON – Jugée pas nécessaire par le marché de l'emploi	OUI – formation interne – cours assurés par une salariée de l'association, à la demande des jeunes – Formule peu structurée	NON
<b>Informatique</b>	OUI – module de 20 heures – 1,5 h par jour – Formation interne	OUI – formation interne – cours assuré par un technicien, à la demande des jeunes – Formule peu structurée	NON – projet d'ateliers pratiques à partir de septembre 2012

#### RECOMMANDATIONS :

Compte tenu de l'importance de la maîtrise d'un minimum de compétences en français et en informatique pour favoriser l'insertion des jeunes et de la difficulté constatée par les associations d'offrir des services de qualité dans ces domaines, il a été proposé de mutualiser les coûts de conception d'un cadre général pour ces deux formations ainsi que les outils associés : objectifs généraux et spécifiques adaptés au niveau initial des jeunes et aux besoins des entreprises, volume horaire, programmation, supports de cours, outils d'évaluation...

#### b-Formation en Life Skills

La formation en life Skills est reconnue à l'unanimité des associations comme un élément incontournable de la formation de renforcement des jeunes en situation précaire qui va renforcer leurs chances d'insertion dans un emploi.

L'organisme de référence dans ce domaine est la Fondation International Youth Foundation (IYF) qui dispose d'une expertise avérée dans la conception de modules et dans la formation et le suivi des personnes en charge de la dispenser auprès des jeunes. Depuis plusieurs années, IYF a mené plusieurs projets au Maroc en partenariat notamment

avec l'Education Nationale et d'autres ONG américaines.

IYF a d'ailleurs travaillé avec Al Karam, et plus récemment avec l'Heure Joyeuse. C'est dans ce contexte qu'un programme spécifiquement adapté au dispositif de la COIP a été mis en place. Ses caractéristiques sont décrites ci-après. IYF a formé plusieurs ressources de l'Heure Joyeuse pour qu'elles puissent à leur tour former directement les jeunes.

Le programme, étalé sur une durée de 8 semaines, se décline en 40 séances de 45 minutes chacune. Le référentiel de compétences correspondant s'articule autour des 5 unités suivantes :

- **Compétences personnelles** : l'écoute, comprendre les émotions, le sens des responsabilités, hygiène et tenue, développer la confiance dans les autres et en soi ...
- **Résolution de problèmes et gestion de conflits** : recherche de l'information, acquisition de l'esprit critique, développement de l'esprit créatif...
- **Les bonnes pratiques dans la vie professionnelle** : trouver un emploi, passer un entretien d'embauche, protocole du lieu de travail...
- **Education sanitaire** : drogues et toxicomanie, les changements en moi et dans mon corps, la grossesse chez les adolescents...
- **Le service communautaire** : développer ses expériences dans le cadre du volontariat identifier un besoin de la communauté...

#### RECOMMANDATION :

Le consortium d'associations a acté la généralisation de la formation en renforcement de compétences d'IYF dans le dispositif COIP. Chaque association a donc envoyé plusieurs de ses éducateurs se former à la méthodologie des Life Skills pour qu'ils puissent à leur tour dispenser auprès des jeunes le programme qui a été défini conjointement entre IYF, les trois associations et Apprentis d'Auteuil.

#### *c-Formation en recherche d'emploi*

La formation à la recherche d'un emploi est généralement assurée par un conseiller de l'ANAPEC, qui se déplace sur site ; il intervient auprès de groupes de 20 à 30 personnes durant une semaine à raison de 5 séances de 2,5h – 3h chacune. Les différents thèmes des ateliers réalisés sont les suivants :

- Atelier 1 : les écrits
- Atelier 2 : entretien d'embauche
- Atelier 3 : la recherche méthodique d'emploi
- Atelier 4 : la prospection
- Atelier 5 : le programme Moukawalati.

#### CONSTAT ET RECOMMANDATION :

Les associations notent leur satisfaction par rapport à ce programme de formation dispensé par l'ANAPEC.

Il serait opportun, dans ce cadre, de rendre accessible ce programme à toutes les associations impliquées dans l'orientation et l'insertion des jeunes.

Le programme de renforcement de compétences des jeunes est appliqué différemment selon les associations.

- Dans le cas de l'**Heure Joyeuse**, le programme démarre une fois l'orientation des jeunes définie. D'une durée de 9 semaines, à raison de 3h30 par jour et de 5 jours par semaine, ce programme bénéficie aux jeunes rassemblés par groupe de 16 personnes.

Il comporte les modules suivants : français, informatique, life skills, ateliers de rédaction de cv et de préparation à l'entretien d'embauche

Le suivi des absences des jeunes durant le programme est effectué de très près et après trois absences non justifiées, les jeunes concernés sont exclus du dispositif.

Pour chaque module dispensé, des évaluations de niveau sont réalisées en début et fin de cursus.

A ce jour, l'Heure Joyeuse n'a pas encore procédé à une évaluation formelle de ce dispositif de renforcement de compétences. Néanmoins, les remontées d'informations des jeunes font ressortir le besoin de rajouter des séances de lifeskills ainsi que d'informatique.

- S'agissant d'**Al Karam**, il n'y a pas à proprement parler de programme délimité dans le temps et soumis à un suivi des absences ou à une évaluation des compétences acquises : les jeunes sollicitent à la demande les différents services (cours de français, anglais, informatique, life skills, rédaction de cv, lettre de motivation) dispensés par des permanents de l'association, et ce, pendant la période de formation professionnelle.

- Pour rappel, **Eclats de Lune** dispense un programme spécifique (DPPA) qui vise à travailler notamment les compétences comportementales des jeunes inscrits.

Des cours de français sont également proposés aux jeunes de Dar Tifl, qui seront complétés à la rentrée prochaine par des cours d'informatique. Des ateliers pour la rédaction de CV, la préparation à l'entretien d'embauche sont réalisés selon les besoins des jeunes, en groupe ou en individuel.

### PRECONISATION :

Le déploiement d'un programme complet de renforcement de compétences comportant des formations en français, informatique, life skills et méthodes de recherche d'emploi représente un atout considérable pour améliorer les chances d'insertion des jeunes.

Chaque composante de ce parcours doit disposer d'un cadre de référence clair et évaluable, ainsi que des outils de qualité qui devraient être mutualisés entre les associations.

Un dispositif rigoureux de suivi et d'évaluation de ce parcours de renforcement de compétences doit également être mis en place.

## 2-Accompagnement avant la formation professionnelle

Outre le programme de renforcement de compétences qui intervient en général avant la formation professionnelle, les associations appuient les jeunes sur d'autres volets décrits ci dessous :

### a-Appui à la constitution du dossier administratif

En général, les organismes de formation professionnelle demandent les pièces suivantes pour procéder à l'inscription des jeunes :

- Carte d'identité nationale
- Certificat scolaire

- Photos d'identité
- Acte de naissance
- Dossier d'inscription à l'OFPTT rempli
- Certificat médical

Les associations apportent selon les cas un appui administratif, juridique et/ou médical aux jeunes qui en ont besoin.

D'une manière plus générale, une fois l'inscription du jeune dans le dispositif, les associations réclament aux jeunes plusieurs pièces qu'elles classent dans son dossier.

Les pièces demandées par chaque association sont présentées dans le tableau ci dessous :

Pièce demandée par:	Heure Joyeuse	Al Karam	Eclats de Lune
Copie CIN si jeune majeur	OUI	OUI	OUI
copie CIN du tuteur et extrait d'acte de naissance du jeune mineur	OUI	OUI	OUI
Photos d'identité	OUI	OUI	OUI
Certificat de visite médicale	OUI	NON	OUI
Radio des poumons	OUI	NON	NON
Fiche anthropométrique	OUI	NON	NON
Diplôme ou attestation de scolarité	OUI	OUI	OUI

La fiche anthropométrique est demandée par l'Heure Joyeuse car certaines entreprises partenaires de l'insertion en stage ou dans un emploi la demandent.

#### *b-Appui financier*

Certaines associations apportent un appui financier aux jeunes, en réglant les frais d'inscription liés à la formation, en procédant à l'achat des uniformes et/ou des fournitures demandées lors de l'inscription.

#### *c-Accompagnement du jeune lors de l'inscription à la formation*

Dans la majorité des cas, les associations prévoient d'accompagner le jeune lors de l'inscription au centre de formation. C'est selon le cas son éducateur référent ou le chargé d'insertion qui se rend alors au centre de formation avec le jeune pour l'inscription.

#### *d-Autres appuis*

Certains appuis, communs à plusieurs phases du parcours sont détaillés dans le paragraphe III - D) de la présente partie.

### **3-Suivi du jeune durant la formation professionnelle**

#### *a-Les modalités*

Les risques d'abandon étant très élevés durant la formation, le suivi des jeunes pendant cette période revêt une importance capitale.

C'est dans ce contexte que des procédures rigoureuses de suivi ont été mises en place par les trois associations.

Elles s'articulent autour des actions suivantes :

- **Visites hebdomadaires** dans le **centre de formation**, lors desquelles la personne assurant le suivi des jeunes rencontre le directeur du centre pour s'enquérir du bon déroulement des formations et des éventuels problèmes ;
- **Rencontres régulières avec le jeune pour vérifier que tout va bien et détecter le cas échéant les prémisses d'un risque d'abandon.** Lors de ces réunions, l'éducateur ou chargé de suivi fait s'exprimer le jeune sur son apprentissage, sa formation ; il s'agit de verbaliser les difficultés rencontrées tout en prenant conscience des progrès réalisés par le jeune, pour éviter son découragement.

### b-Les points de vigilance durant la phase de formation

Les risques d'abandon durant la formation sont généralement de l'ordre de 5% et 10%, selon les associations du consortium.

L'Heure Joyeuse qui enregistre le taux d'abandon le plus faible l'explique par le fait que beaucoup de jeunes ont abandonné le dispositif durant la phase de renforcement de compétences et que ceux qui restent sont donc ceux les plus motivés.

#### Les causes d'abandon :

D'une manière générale, la précarité de la situation des jeunes, la pression sociale et financière qui les conduit à préférer retourner à leur activité informelle rémunérée, la difficulté à s'adapter à des contraintes disciplinaires et comportementales, la qualité défailante parfois des formations proposées par certains établissements, ce sont tous ces éléments qui concordent à favoriser les risques d'abandon.

L'analyse des cas concrets d'abandon par les associations présentés ci dessous confortent et complètent ce constat :

- **Analphabétisme non détecté** : un jeune inscrit en formation plomberie auprès d'Eclats de Lune a commencé à s'absenter régulièrement de la formation théorique alors qu'il restait très assidu durant le stage pratique ; l'analyse de la situation a mis en évidence que ce jeune était analphabète et qu'il ne pouvait donc pas suivre la formation théorique, d'où ses absences répétées. Une intervention de l'association auprès du directeur du centre a permis de réintégrer ce jeune dans la formation théorique. L'association a identifié un nouveau partenaire d'insertion pour accueillir le jeune en stage. Sensibilisé par le projet COIP, l'employeur a sollicité un psychologue qui a mis en évidence un retard mental du jeune, causé par les multiples situations d'abandon vécues. Le jeune a pu in fine obtenir son diplôme et être embauché par l'employeur. Des cours d'alphabétisation et de français vont pouvoir être mis en place.

- **Urgence économique** : Al Karam et l'Heure Joyeuse ont mentionné plusieurs cas de jeunes inscrits à des formations professionnelles dont le calendrier de démarrage soit était trop lointain soit a été décalé ; devant l'urgence de gagner leur vie, ces jeunes ont préféré travailler et ont abandonné leur formation ;

- **Mauvaise orientation** : il arrive que des jeunes découvrent lors des premières semaines de formation que la discipline choisie ne leur convient pas ;

- **Découragement, manque de confiance** : pour certains jeunes, les efforts demandés lors des formations professionnelles leur paraissent insurmontables notamment par rapport à leurs capacités ; ils abandonnent alors par manque de confiance en eux ;

- **Comportement inadapté du jeune** : certains jeunes se retrouvent exclus du centre de formation professionnelle pour attitude inappropriée ; il s'agit souvent de jeunes toxicomanes ;

• **Comportement inadapté du personnel du centre de formation** : des cas d'abandon pour cause de comportement inadapté du directeur du centre de formation ont été évoqués ;

• **Raisons personnelles** : d'autres raisons ont été évoquées telles que le mariage pour les filles ou le déménagement soit de quartier soit de ville.

### **Les signes annonciateurs de problèmes :**

Les **absences des jeunes** ou les retards **répétés** des jeunes durant la formation sont des indicateurs qui nécessitent d'analyser la situation et d'y remédier.

En général, chacune des trois associations du consortium a noué des relations de proximité avec les directeurs des centres de formation, ce qui, au fil du temps, a permis de renforcer l'implication de ces derniers dans le suivi des jeunes. C'est ainsi que dès qu'un jeune inscrit en formation commence à s'absenter ou adopte un comportement inadéquat, le directeur du centre en avise le responsable de suivi des formations au sein de l'association.

### **Les procédures appliquées en cas de problème :**

Lorsqu'un abandon est constaté ou qu'un comportement annonciateur d'un futur abandon est détecté, les associations déclenchent les actions suivantes :

• **Entretien individuel avec le jeune** pour obtenir sa version de la situation ;

• **Rencontre du directeur du centre de formation** pour éclaircir la situation ;

• Entretien tripartite (jeune, association et centre de formation) pour formuler les problèmes et essayer d'y apporter des solutions ;

• **Visite au domicile familial du jeune lorsque l'association perd le contact avec le jeune** (son numéro de portable ne répond plus et il n'assiste plus aux formations) ;

• **Convocation de la famille ou de la personne référente** lorsque le problème vient de l'attitude du jeune, et rappel, dans le cas de l'Heure Joyeuse, de l'engagement du jeune à suivre et à terminer son cursus de formation.

## **B-ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI AVANT ET DURANT LE STAGE**

### *1-Mise en relation avec les entreprises d'accueil*

Ainsi qu'évoqué précédemment dans le guide, certains organismes de formation se chargent d'identifier les structures d'accueil des jeunes stagiaires en cours de formation professionnelle.

Dans les autres cas de figure, c'est le personnel de l'association qui effectue l'essentiel des démarches pour trouver les entreprises prêtes à accueillir les jeunes.

Parallèlement, certaines associations encouragent les jeunes à trouver par leurs propres moyens des stages, mais dans la pratique, peu d'entre eux y arrivent.

En général, pour les stages d'apprentissage ou de fin d'études, l'entreprise ne réalise pas d'entretiens avec les jeunes accueillis et les documents administratifs demandés sont le CV du jeune et copie de sa carte d'identité nationale.

### *2-Suivi du jeune durant le stage*

Durant les stages d'apprentissage ou de fin d'études, c'est en général le maître formateur de l'organisme de formation professionnelle qui assure le suivi du stage et avise l'association en cas de problème rencontré.

Pour les autres types de stage et dans le cas de stages de formation d'apprentissage non suivis par l'organisme de formation professionnelle, c'est le chargé de suivi ou l'éducateur qui assure ce suivi.

En général, ce suivi prend l'une des formes suivantes, selon les associations :

- Dans les cas de l'Heure Joyeuse et d'Al Karam, visites toutes les deux semaines de l'éducateur au sein de l'entreprise pour y rencontrer le jeune et le maître de stage ; c'est l'occasion de parler du déroulement du stage, et de relever le cas échéant, les cas de retards, d'absences ou de comportement inadapté du jeune ou de l'entreprise ;
- Dans le cas d'Eclats de Lune, l'éducateur se rend chaque semaine à Dar Tifl pour conduire un entretien d'une dizaine de minutes avec chacun des jeunes en phase de stage. Au démarrage, une visite hebdomadaire est également planifiée au sein de l'entreprise. La périodicité de cette visite passe à la quinzaine, puis à un rythme mensuel au fur et à mesure que l'éducateur vérifie la bonne adaptation du jeune. Mais, dès qu'un problème survient, l'éducateur repasse à une cadence bi mensuelle ou hebdomadaire de visite.

### 3-Retour d'expérience

Les problèmes rencontrés durant les stages suivis par les jeunes sont les suivants :

- **Problèmes de ponctualité** : les jeunes en stage rencontrent souvent des difficultés à respecter les horaires de travail de la structure d'accueil ;
- **Problèmes d'absences répétées** : les absences récurrentes et sans motif valable sont un signe annonciateur de l'abandon ;
- **Problèmes de comportement** : des comportements inadéquats de certains jeunes peuvent conduire à ce qu'ils soient renvoyés de l'entreprise d'accueil (le cas d'une jeune fille en stage dans une entreprise de textile qui mâchait du chewing-gum et utilisait son téléphone portable durant les heures de travail ; autre cas de jeune consommant de la drogue et écoutant de la musique sur son lieu de travail) ;
- **Tâches confiées aux jeunes inadaptées à leurs besoins** : c'est le cas d'une jeune suivie par Eclats de Lune, qui voulait développer ses compétences en matière de boulangerie lors de son stage ; elle a été placée auprès de la boulangerie pâtisserie Paul, caractérisée par des processus standardisés, qui ne lui permettaient pas de satisfaire ses attentes en matière d'apprentissage ; cette jeune fille a alors sollicité l'éducateur pour changer de lieu de stage ; c'est également le cas des jeunes effectuant des stages dans certains secteurs dont l'artisanat et en particulier la soudure : les maîtres de stages qui sont les maalems (maîtres artisans) ont une conception très autoritaire de la relation avec les stagiaires et leur confient durant les premiers mois des tâches relatives par exemple à l'entretien du lieu de travail et non directement liées au métier dans lequel le jeune veut se spécialiser.
- **Problèmes de santé** : un jeune suivi par Eclats de Lune a dû arrêter son stage en tannerie en raison d'un problème d'allergie ;
- **Problèmes de surcharge de travail** : certaines sociétés, notamment dans le domaine de la restauration utilisent les stagiaires comme de la main d'œuvre au service de leurs activités et leur imposent des volumes horaires supérieurs à ceux en vigueur pour les stages.

Qu'il s'agisse de stages encadrés par les maîtres formateurs ou par l'association, cette dernière veille à ce que chaque problème soit traité, en jouant le rôle de médiation entre l'entreprise ou la structure d'accueil d'une part et le jeune d'autre part. Dans les cas ayant trait au comportement du jeune, une implication de la famille est réalisée par l'association.

### 1-Préparation à la rédaction de cv et à l'entretien d'embauche

Les associations apportent un appui aux jeunes dans le cadre de l'élaboration de leur CV ainsi que de la lettre de motivation.

Pour rappel, dans certaines associations, les jeunes bénéficient des formations organisées en collaboration avec l'ANAPEC sur la recherche d'emploi durant le parcours des jeunes, complétées par les modules de life skills dédiés à ce sujet ; en complément de ce dispositif, et suite aux difficultés rencontrées au niveau des entretiens d'embauche, les chargés de placement et éducateurs des associations planifient également des ateliers collectifs et des entretiens individuels avec les jeunes pour leur rappeler les règles de comportement et de tenue vestimentaire à observer durant l'entretien d'embauche. Les jeunes sont également mis en situation d'entretien durant ces séances de préparation.

Au niveau de l'Heure Joyeuse, les jeunes sont mis en compétition : lorsqu'une entreprise de son réseau de partenaires sollicite l'Heure Joyeuse pour un nombre déterminé de postes, le responsable du placement de l'association envoie en entretien un nombre plus important de candidats de telle sorte de donner le choix à l'entreprise. Par ailleurs, la compétition suscite de l'émulation auprès des jeunes. Enfin, cela permet d'anticiper les cas des jeunes qui ne se présenteront pas à l'entretien, et d'en amoindrir ainsi les conséquences au niveau de l'entreprise ainsi que du partenariat entre cette dernière et l'Heure Joyeuse.

Qu'il s'agisse de l'Heure Joyeuse ou encore d'Al Karam, deux chances sont données aux jeunes au niveau des entretiens d'embauche, signifiant que si les échecs sont dus à un comportement inapproprié avéré du jeune, ce dernier sera exclu du dispositif à l'issue du deuxième échec.

C'est la raison pour laquelle, aussitôt après avoir reçu la réponse négative de l'entreprise concernant le recrutement des jeunes envoyés, l'association s'entretient aussi bien avec le jeune qu'avec le chargé de recrutement au sein de l'entreprise pour recueillir les raisons pour lesquelles la candidature du jeune a été rejetée.

Dans le cas particulier des jeunes de Dar Tifi, l'association Eclats de Lune veille à sécuriser le parcours de l'entretien d'embauche : l'éducateur présélectionne les jeunes en fonction des postes disponibles ; une sensibilisation de l'entreprise est parallèlement effectuée ; une simulation d'entretien est réalisée avec le jeune et l'éducateur se déplace avec le jeune le jour du recrutement pour éviter les problèmes de retard, de tenue vestimentaire ou de comportement inadéquats.

### 2-Préparation à la constitution du dossier administratif

Dans le cadre de leurs procédures, de recrutement, les entreprises exigent un certain nombre de pièces administratives pour constituer le dossier des personnes recrutées.

Il s'agit en général des documents suivants :

- Copie de la Carte d'Identité Nationale
- Attestation/ certificat de formation
- Attestation de stage, le cas échéant
- Photos d'identité
- Certificat médical.

Dans certains secteurs, d'autres documents sont requis, tels que le relevé bancaire, la fiche anthropométrique, les analyses de sang et de selles (sociétés de restauration) et une radio des poumons.

Les associations apportent un appui aux jeunes dans le cadre de la constitution de leur dossier administratif.

### **3-Mise en relation avec les entreprises**

Les associations membres du consortium effectuent régulièrement des démarches en vue de développer leur réseau d'entreprises à même d'employer les jeunes qu'elles encadrent. Dans ce contexte, l'identification des structures à solliciter pour trouver un emploi émane la plupart du temps des associations, même si certaines d'entre elles encouragent les jeunes à effectuer leurs recherches de manière autonome.

Mais, à l'instar de ce qui a été constaté pour les stages, peu de jeunes arrivent à trouver un emploi par leurs propres moyens.

A noter que les associations ne fournissent pas aux jeunes les informations et outils nécessaires à leur autonomisation dans le cadre de la recherche d'un emploi (base de données des entreprises par secteur et par quartier, coordonnées des personnes à contacter...).

### **4-Suivi du jeune durant l'insertion**

Les durées et périodicités de suivi des jeunes après leur insertion dans un emploi varient selon les associations, le point commun entre elles étant que le suivi est assuré pour les deux premiers contrats à durée déterminée du jeune.

#### **• Durée de suivi après le recrutement :**

- **Heure Joyeuse** : 6 mois après intégration au sein de l'entreprise,
- **Eclats de Lune** : un an après le démarrage de l'emploi
- **Al Karam** : un an après le démarrage de l'emploi

#### **• Périodicité de suivi :**

- **Heure Joyeuse** : en général, périodicité bimensuelle de visites au jeune sur son lieu de travail durant les 3 premiers mois, réduite à un rythme mensuel sur les 3 derniers mois. Lorsqu'un jeune a interrompu son premier emploi prématurément, le suivi lors de la prochaine insertion est renforcé ;
- **Eclats de Lune** : l'éducateur se rend chaque semaine à Dar Tifl pour conduire un entretien d'une dizaine de minutes avec chacun des jeunes en situation d'emploi. Au démarrage, une visite hebdomadaire est également planifiée au sein de l'entreprise. La périodicité de cette visite passe à la quinzaine puis à un rythme mensuel au fur et à mesure que l'éducateur vérifie la bonne adaptation du jeune. Mais, dès qu'un problème survient, l'éducateur repasse à une cadence bi mensuelle ou hebdomadaire de visite ;
- **Al Karam** : sur les deux premiers mois suivant l'insertion, le suivi est réalisé à fréquence bi-mensuelle, devient mensuel les deux mois suivants pour s'espacer à une cadence d'une fois tous les deux mois sur le reste de l'année.

## 5-Retour d'expérience

L'analyse des expériences des associations membres du consortium a permis de mettre en lumière les constats et enseignements décrits ci-après :

### • **Taux d'échec élevés au niveau des entretiens d'embauche :**

Les taux d'échec relevés par les associations au niveau des entretiens d'embauche sont très élevés. Les principales causes identifiées sont les suivantes :

- **Absence ou retard** : le jeune ne se présente pas au rendez vous ou arrive avec du retard ; c'est la raison pour laquelle l'éducateur de Eclats de Lune accompagne les jeunes lors de leurs premiers entretiens d'embauche et que l'Heure Joyeuse envoie en entretien toujours plus de jeunes que le nombre de postes à pourvoir ;
- **Comportement inadéquat** : malgré les conseils et les formations reçus, certains jeunes se comportent de manière inappropriée à l'entretien d'embauche (en mâchant du chewing-gum...);
- **Tenue vestimentaire inappropriée** : certains jeunes se présentent vêtus de jeans, ou coiffés d'une casquette alors qu'il leur a été expressément mentionné de ne pas le faire.

### • **Exigences des entreprises dans le cadre du recrutement :**

- **Qualification** : le jeune doit être qualifié
- **Age** : minimum 18 ans
- **Langue** : des compétences minimales en français, voire même en anglais pour certains emplois dans les zones touristiques
- **Aspect genre** : pas de généralisation possible : certaines structures vont refuser des filles pour certains postes, d'autres au contraire privilégier leur recrutement.

• **Problèmes d'éloignement du lieu de travail par rapport au lieu d'habitation des jeunes** : l'Heure Joyeuse avait formé plusieurs jeunes au métier de cariste (personne conduisant un engin motorisé servant au déplacement de marchandises au sein d'une exploitation) et négocié auprès d'une entreprise leur insertion en contrat à durée déterminée, avec déclaration à la CNSS ; l'éloignement très important du lieu de travail (Nouasseur) du quartier de résidence des jeunes a conduit à ce que les 2/3 de ces jeunes abandonnent leur poste, l'un s'étant trouvé un autre emploi dans le même domaine dans un quartier plus proche, les trois autres ayant bifurqué vers un autre secteur d'activité.

## PRECONISATIONS :

- Les taux élevés d'échecs enregistrés au niveau des entretiens d'embauche soulignent la nécessité de **renforcer la préparation des jeunes à ces entretiens**, qu'il s'agisse des modules de life skills ou encore des ateliers de mise en situation réalisés avant les entretiens ; l'accompagnement du jeune aux 1ers entretiens par l'éducateur de l'association pourrait également contribuer à améliorer les taux de réussite à ce stade ;
- **Réajustement de l'appui aux jeunes dans le cadre de la recherche d'emploi** : l'objectif du dispositif étant de renforcer l'autonomie des jeunes, les associations doivent modifier leurs procédures actuelles pour favoriser l'appropriation par les jeunes de la démarche de recherche d'emploi, d'autant qu'au delà du 2<sup>ème</sup> CDD, leur accompagnement s'arrête : plutôt que de leur proposer directement des emplois au sein des entreprises, elles doivent élaborer et mettre à la disposition des jeunes les outils nécessaires à leur recherche d'emploi (base de données des entreprises par secteur d'activité, par zone

géographique) tout en leur apportant l'appui nécessaire pour franchir avec succès les étapes devant conduire à leur recrutement.

• **Mise en réseau** : Eclats de Lune a mis en place des rencontres mensuelles COIP au sein de Dar Tifl, destinées à permettre aux jeunes de s'approprier le dispositif et à y exprimer leurs attentes ; ces rencontres constituent également une opportunité pour des jeunes en début de parcours de se projeter grâce à la présence d'autres jeunes arrivés en fin de parcours et insérés dans un emploi ; la généralisation de cette pratique auprès des autres associations a été jugée pertinente ; l'idée d'y faire intervenir des anciens bénéficiaires des services de la COIP a également été retenue, dans l'optique de susciter de l'espoir auprès des plus jeunes et de garder une trace, un lien avec les anciens.

• **Élargissement des perspectives d'embauche des jeunes** : plusieurs propositions ont été émises en vue d'étendre les perspectives d'embauche des jeunes en situation précaire :

- Faire réaliser un **reportage sur des cas de réussite d'insertion** en valorisant les entreprises concernées permettrait de servir de support à des actions de sensibilisation menées auprès d'un grand nombre d'entreprises ; la réalisation d'un séminaire sur la thématique de l'insertion des jeunes en situation précaire constituerait une des actions de sensibilisation visant à étendre le nombre d'entreprises impliquées dans ce domaine ; ce reportage pourrait également être diffusé auprès des jeunes inscrits dans le dispositif pour alimenter leur motivation et leur persévérance ;

- **Réaliser du lobbying auprès des pouvoirs publics** pour qu'ils mettent en place des **mesures incitant les entreprises privées et notamment celles agissant comme prestataires délégués de services publics à engager des jeunes en situation précaire** ; des contrats tripartites pourraient alors être signés entre l'établissement public, l'entreprise privée et l'association en charge de l'orientation et de l'insertion des jeunes. Le type de postes concernés par ces contrats devra faire l'objet d'une vigilance particulière, les expériences passées ayant démontré qu'il s'agissait exclusivement de postes non évolutifs et de niveau très bas.

## D-DIVERS APPUIS AUX JEUNES INTERVENANT DURANT L'UNE DES PHASES CONDUISANT A L'INSERTION

### 1-Maintien du lien avec le jeune durant les périodes de transition

Il arrive fréquemment que la période séparant le moment où le jeune a choisi sa formation professionnelle et le démarrage de la session de formation soit longue.

De la même manière, un délai plus ou moins important peut s'écouler entre la fin de la formation professionnelle et le stage du jeune ou son insertion dans un emploi au sein d'une entreprise

Et qu'il s'agisse des associations travaillant avec des jeunes résidant dans une institution ou de celles travaillant avec des jeunes non résidants, un des enjeux est de maintenir la motivation de ces jeunes durant cette période.

Les associations mettent alors en place un dispositif qui permet de maintenir le lien, la motivation des jeunes et leur volonté de poursuivre leur parcours d'insertion, au moyen des actions suivantes :

- RDV réguliers entre le jeune et l'éducateur au local de l'association
- Invitation des jeunes à participer aux activités de l'association : informatique, cours de français
- Organisation d'activités telles que des cinés clubs

- Des rencontres au sein de l'association en présence de tous les jeunes bénéficiant des services de la COIP.

## 2-Aide aux transports

Une des difficultés repérées par les associations a trait au problème du transport pour les jeunes en stage, en emploi, ou en apprentissage

Pour y répondre, les associations ont mis en place des solutions variées :

Acquisition de vélos et d'une mobylette et mise à disposition des jeunes selon les besoins. Pour légaliser ce prêt de véhicule, la COIP a mis en place un contrat de prêt entre le jeune et la COIP stipulant que l'accompagnement à ce niveau ne peut s'effectuer que sous certaines conditions, notamment durant les périodes d'activité. Les véhicules sont donc restitués durant les périodes de vacances ou d'inactivité ;  
Recharge de cartes de bus.

## 3-Bourses de vie

Dans le cas particulier d'Eclats de Lune, qui intervient auprès de jeunes pensionnaires d'un orphelinat, des bourses de vie ont été mises en place. Elles représentent toute l'aide qui n'est pas couverte par l'aide au transport, l'aide à la formation et le don/prêt de matériel. Il s'agit par exemple de l'aide aux repas lorsque ceux-ci doivent être pris sur le lieu de formation.

# IV-LE DISPOSITIF DE PILOTAGE OPERATIONNEL ET STRATEGIQUE

Tout projet ou tout programme doit disposer d'un dispositif de pilotage opérationnel et stratégique, qui va respectivement permettre d'encadrer les équipes opérationnelles et de réagir aux différents problèmes rencontrés au jour le jour d'une part et d'identifier d'autre part les réajustements structurels nécessaires du programme grâce à l'analyse périodique de certains indicateurs clés.

## A-LE PILOTAGE OPERATIONNEL

### 1-Les documents de gestion opérationnelle

Les documents de gestion opérationnelle sont tous les supports utilisés pour identifier et suivre le jeune tout au long de son parcours dans le dispositif COIP.

Ces supports sont multiples et varient selon les associations.

A ce stade, il n'a pas été jugé pertinent d'annexer au présent guide les différents supports utilisés par les associations.

### RECOMMANDATION :

Un travail d'optimisation et de consolidation de ces outils devrait être lancé en respectant les principes suivants :

- Eviter la démultiplication des outils
- Favoriser leur simplicité
- Permettre d'assurer la continuité et la traçabilité des étapes du parcours des jeunes.

## 2-Le dispositif de pilotage opérationnel

La gestion opérationnelle d'un dispositif COIP doit permettre de suivre de manière consolidée et régulière le déroulement du parcours des jeunes inscrits en vue de décider et de planifier les actions à mettre en place en cas de problème.

Les différents acteurs concernés sont les différents chargés ou éducateurs, sous l'encadrement du chef de projet.

Le pilotage opérationnel s'effectue dans le cadre de réunions d'équipe à fréquence hebdomadaire, sur la base d'un tableau consolidé de tous les jeunes, mentionnant leur statut et les commentaires associés : problèmes rencontrés, éléments de précision, points de blocage...

A l'issue de la réunion, un compte rendu doit être établi, faisant ressortir le plan d'action de chaque intervenant sur la semaine suivante.

## B-LE PILOTAGE STRATEGIQUE

### 1-Le dispositif de pilotage stratégique

Le programme d'orientation et d'insertion des jeunes nécessite, comme tout projet, la mise en place d'un dispositif stratégique, qui va permettre de suivre les principaux indicateurs de performance consolidés du programme.

Les différents acteurs concernés sont la Direction Générale, le chef de projet, avec la participation des autres acteurs.

Ce pilotage devrait s'effectuer dans le cadre d'une réunion d'équipe à fréquence mensuelle, sur la base de tableaux de bord faisant ressortir les principaux indicateurs de performance, précisés ci-après.

Le pilotage stratégique du dispositif doit permettre son monitoring, conduire à certains réajustements tels que le renforcement de certaines formations, l'adaptation des procédures de suivi, l'arrêt ou le renforcement de partenariats avec certaines entreprises...

### 2-Les indicateurs

L'atelier avec les associations a permis de valider et de compléter une première série d'indicateurs à calculer de manière mensuelle, en flux et de manière cumulée depuis le début de l'année à chacune des phases du processus.

**Ces indicateurs mensuels permettent de suivre l'efficacité du dispositif de manière régulière et consolidée.**

Le tableau récapitulant tous les indicateurs identifiés est joint en annexe 4.

Ci joint les principaux indicateurs fournis à titre d'exemples pour chacune des phases :

- **Accueil** : nombre de jeunes accueillis, redirigés vers d'autres structures, validés par le comité, nombre de jeunes ayant abandonné après un premier entretien
- **Orientation** : nombre de jeunes inscrits, orientés, répartition du nombre de jeunes par résultat d'orientation (FP, stage, emploi...)
- **Stage DPPA** : nombre de jeunes ayant suivi un stage DPPA
- **Formation renforcement de compétences** : nombre de jeunes inscrits, taux d'absences,

taux de renvoi, taux d'abandon...

- **Période de transition entre l'orientation et le démarrage effectif de la formation professionnelle** : nombre de jeunes en attente depuis moins de 3 mois, entre 3 et 6 mois, depuis plus de 6 mois
- **Formation professionnelle** : nombre de jeunes inscrits en FP, taux d'abandon, nombre de jeunes réorientés
- **Phase de recherche de stage ou d'emploi** : nombre de jeunes en recherche de stage depuis moins de 3 mois, entre 3 et 6 mois ou plus de 6 mois
- **Insertion en stage** : nombre de jeunes inscrits en stage, répartition par type de stages, nombre de renvois, nombre d'abandons
- **Insertion dans un emploi** : nombre de jeunes en emploi, taux de renvoi, taux de démission

D'autres indicateurs stratégiques ont été définis, qui doivent être établis selon une périodicité semestrielle selon le volume d'activité de l'association. **Ces indicateurs ont pour objectifs de dresser un bilan et d'établir des statistiques d'activités sur la période écoulée afin de dégager des tendances.**

L'annexe 5 présente de manière exhaustive la liste de ces indicateurs, dont vous trouverez ci-dessous les principaux, répartis selon les phases :

- **Orientation** : taux d'abandon durant l'orientation, taux de déperdition
  - **Stage DPPA** : taux de poursuite de la FP ; taux de réorientation, taux de jeunes ayant suivi une 2ème et 3ème formation DPPA...
  - **Formation renforcement de compétences** : taux d'abandon, taux de déperdition
  - **Période de transition entre l'orientation et le démarrage effectif de la formation professionnelle** : taux d'abandon durant la période d'attente
  - **Formation professionnelle** : répartition du nombre de jeunes formés par type de qualification (CAP, CSP...), par secteur, par métier, par organisme de FP, taux d'abandon, en global et ventilé par organisme de formation, taux d'abandon des jeunes réorientés..
  - **Phase de recherche de stage ou d'emploi** : taux d'abandon global
- Insertion en stage : répartition des jeunes par type de stages, selon le niveau de leur rémunération, selon le nombre de stages effectués, taux d'abandon et répartition des abandons par causes
- **Insertion dans un emploi** : répartition des jeunes en emploi par type (CDD, CDI,...), par niveau de salaire, par secteur, par temps d'emploi, par taille d'entreprise...

## CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'insertion socio professionnelle des jeunes en situation précaire constitue un défi quantitatif et qualitatif que le Maroc doit relever au cours de ces prochaines années.

L'aspect quantitatif est à mettre en rapport avec les statistiques relatives à l'abandon scolaire au cours de ces dernières années (plusieurs centaines de milliers de jeunes quittaient annuellement le système scolaire), qui laissent présumer que le nombre de jeunes privés de perspectives réelles d'insertion économique est considérable.

Le défi est également qualitatif car les différents paramètres et les contraintes qui influent sur le déploiement d'un dispositif d'orientation et d'insertion des jeunes rendent le processus très complexe et laborieux à mettre en œuvre.

La formalisation des procédures appliquées par les trois associations du consortium dans le cadre du déploiement du programme d'orientation et d'insertion des jeunes en situation précaire a permis de mettre en évidence un certain nombre de constats et de recommandations qui sont synthétisées ci-après. Ces derniers devraient contribuer à créer les conditions favorables pour relever le double défi précité.

### ● **Le dispositif actuel d'orientation et d'insertion doit être enrichi de services et d'outils complémentaires destinés à renforcer son efficacité**

La particularité de la cible prise en charge par le dispositif d'orientation et d'insertion rend nécessaire dans certains cas d'inclure dans les services offerts un **appui psychologique** aux jeunes, et particulièrement à ceux souffrant de traumatismes liés à leur vécu familial. Les conditions socio-économiques dans lesquelles ces jeunes ont évolué imposent par ailleurs de mettre en place un **parcours structuré et complet de renforcement de compétences**. Ce dernier doit contenir des cours en français, en informatique, ainsi qu'en Life Skills. Dans les zones touristiques et pour les profils souhaitant s'orienter vers des métiers liés au tourisme, des cours en anglais sont également requis.

Le renforcement de l'efficacité actuelle de tous ces modules devrait s'accompagner de la conception d'un cadre de référence précis pour chaque discipline ainsi que les outils associés (supports de cours, programmation et tests d'évaluation initiaux et finaux), le tout étant mutualisé entre les associations de mise en œuvre.

**La démarche de développement personnel** par l'artistique développée et implémentée par Eclats de Lune devrait compléter ce dispositif, en permettant aux jeunes ciblés de se découvrir et d'apprendre à évoluer en groupe dans un cadre différent qui leur permet par ailleurs de développer leurs capacités de projection.

L'expérience des associations a révélé des cas de **jeunes analphabètes** pour lesquels un dispositif spécifique doit être conçu et mis en place, pour favoriser par la suite les chances réelles d'insertion de ces jeunes.

### ● **Des enseignements en termes d'organisation et de processus peuvent être tirés**

## de l'expérience des associations du consortium

L'analyse de l'organisation des trois associations et l'atelier de mise en partage ont permis de déterminer trois organisations types selon la taille du dispositif (nombre de jeunes accueillis faible, moyen et élevé).

Par ailleurs, l'étude des processus en vigueur a permis d'identifier plusieurs recommandations :

- La nécessité **d'impliquer davantage la famille des jeunes** dans les différentes étapes devant conduire à l'insertion ;
- L'importance de définir pour chaque étape du processus **le nombre de chances accordées aux jeunes** pour renforcer leur responsabilisation et favoriser l'efficacité du dispositif ;
- Le **processus d'orientation**, dont la complexité a été soulignée dans le guide a besoin d'être renforcé par des **outils d'orientation** et **des fiches métiers** adaptés au contexte marocain (dont la conception mériterait d'être mutualisée entre les associations), par la systématisation des formations sur les métiers réalisées à ce jour par l'OFPPPT ainsi que des visites de centres de formation professionnelle ainsi que des visites d'immersion en entreprise ; la mise en réseau des anciens bénéficiaires des services du dispositif et leur intervention auprès des jeunes en phase d'orientation a été identifiée comme une pratique à même de renforcer leur motivation et leur persévérance durant tout leur parcours ;
- **L'analyse du processus de recrutement** a révélé des taux élevés d'échecs lors des entretiens d'embauche ainsi que plusieurs cas de renvoi lors des stages qui ont mis en exergue l'importance de l'accompagnement et du suivi durant cette phase et de la préparation préalable des jeunes, grâce notamment aux modules de renforcement des compétences comportementales ;
- **Le processus de recherche d'emploi** doit évoluer en faveur d'une plus grande autonomisation des jeunes tout en veillant à leur apporter l'appui nécessaire pour réussir leur insertion. L'implication systématique de l'ANAPEC dans la formation sur la recherche d'emploi doit être recherchée.
- Les principales composantes du **dispositif de pilotage opérationnel et stratégique** cible et les indicateurs associés ont pu être définies ; elles mériteraient d'être implémentées dès que possible dans chaque association. Une optimisation des outils de gestion à utiliser tout le long du parcours des jeunes est également proposée.

• **L'implication de l'Etat et du secteur privé est indispensable pour étendre et renforcer le dispositif d'insertion des jeunes en situation précaire**; l'Etat et plus particulièrement le Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle est le premier acteur concerné par la problématique spécifique des jeunes en situation précaire.

Son intervention devrait être renforcée à plusieurs niveaux :

• **Au niveau de la formation professionnelle** : les filières proposées aux jeunes ayant un faible niveau scolaire doivent être développées tant au plan qualitatif (plus de choix de disciplines d'une part et des filières correspondant aux besoins des entreprises) qu'au plan quantitatif (plus de centres de formation professionnelle) ; l'implication des centres de l'OFPPPT au niveau de la présentation des métiers et de la visite des centres pour aider les jeunes à définir leur orientation doit être systématisée ; par ailleurs, les informations sur les différents centres et filières existantes doivent être consolidées et mises à jour

régulièrement et les conditions d'accès précisées ;

• **Au niveau de la politique d'emploi** : des mesures incitant les entreprises privées et notamment celles agissant comme prestataires délégués de services publics à engager des jeunes en situation précaire devraient être mises en place.

Le renforcement de l'implication du secteur privé devrait également être recherché pour élargir les perspectives d'insertion des jeunes en situation précaire. Il pourrait être réalisé au moyen de séminaires de sensibilisation annuels, lors desquels des reportages sur des cas d'entreprises ayant accueilli des jeunes en situation précaire pourraient notamment être diffusés pour inciter davantage de sociétés à insérer la cible du dispositif.



- **ANNEXE 1 :**

CARACTERISTIQUES DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES SUIVIES PAR LES JEUNES ENCADRES PAR LES TROIS ASSOCIATIONS

- **ANNEXE 2 :**

CARACTERISTIQUES D'UNE SELECTION DE STAGES REALISES PAR LES JEUNES SUIVIS PAR LES TROIS ASSOCIATIONS

- **ANNEXE 3 :**

CARACTERISTIQUES DES TYPES D'EMPLOIS DANS LESQUELS LES JEUNES SUIVIS PAR LES TROIS ASSOCIATIONS

- **ANNEXE 4 :**

INDICATEURS A CALCULER MENSUELLEMENT

- **ANNEXE 5 :**

INDICATEURS A CALCULER SEMESTRIELLEMENT



## ANNEXE 1

### CARACTERISTIQUES DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES SUIVIES PAR LES JEUNES ENCADRES PAR LES TROIS ASSOCIATIONS

ASSOCIATION	VILLE	FILIERE PROFESSIONNELLE	TYPE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	ETABLISSEMENT DE FORMATION	DUREE DE LA FORMATION	NIVEAU DE FORMATION
Al Karam	Marrakech	Jardinage	Jardinage	Associations	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Sécurité	Agent de sécurité	Ecole privée	Inférieur à 6 mois	NC
Al Karam	Safi	Art menager	Art menager	Entraide Nationale	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Couture	Entraide Nationale	2 ans	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Co nfection	Entraide Nationale	2 ans	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Co nfection	Entraide Nationale	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Co nfection	Entraide Nationale	2 ans	NC
Al Karam	Marrakech	Esthétique	Coiffure	Entraide Nationale	2 ans	NC
Al Karam	Safi	Esthétique	Coiffure	Entraide Nationale	1 an	NC
Al Karam	Safi	Esthétique	Coiffure	Entraide Nationale	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Esthétique	Coiffure	Entraide Nationale	2 ans	NC
Al Karam	Safi	Esthétique	Coiffure	Entraide Nationale	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Industrie-Mécanique industrielle	Au tomatisme et Instru mentation industrielle	Entraide Nationale	2 ans	NC
Al Karam	Safi	Service social	Nurserie	Entraide Nationale	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Employé d'étage	Institut de Tourisme	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Cuisine	Institut de Tourisme	1 an	NC
Al Karam	Safi	Hôtellerie-restauration	Cuisine	Institut de Tourisme	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Cuisine	Institut de Tourisme	2 ans	NC
Al Karam	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Employé d'étage	Institut de Tourisme	1 an	NC
Al Karam	Safi	service social	Nurserie	Jeunesse et Sport	1 an	NC
Al Karam	Safi	service social	Nurserie	Jeunesse et Sport	2 ans	NC
Al Karam	Marrakech	Bâtiment	Electricité	OFPPT	1 an	NC
Al Karam	Safi	Bâtiment	Electricité	OFPPT	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Co nfection	OFPPT	Inférieur à 6 mois	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Co nfection	OFPPT	1 an	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Co nfection	OFPPT	2 ans	NC
Al Karam	Marrakech	Couture	Co nfection	OFPPT	Inférieur à 6 mois	NC
Al Karam	Marrakech	Esthétique	Coiffure	OFPPT	2 ans	NC

ASSOCIATION	VILLE	FILIERE PROFESSIONNELLE	TYPE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	ETABLISSEMENT DE FORMATION	DUREE DE LA FORMATION	NIVEAU DE FORMATION
Al karam	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Réceptionniste d'hôtel	OFPPT	2 ans	NC
Al karam	Safi	Hôtellerie-restauration	Cuisine	OFPPT	1 an	NC
Al karam	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Employé d'étage	OFPPT	1 an	NC
Al karam	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Génie climatique	OFPPT	2 ans	NC
Al karam	Marrakech	Industrie-Mécanique industrielle	Mécanique automobile	OFPPT	2 ans	NC
Al karam	Marrakech	Informatique	Technicien en réseau	OFPPT	2 ans	NC
Al karam	Marrakech	Service social	Aide Sociale	OFPPT	2 ans	NC
Eclatas de Lune	Marrakech	Plomberie	Plomberie	Dar El Bir Oula Lhssan	12 mois	Apprentissage
Eclatas de Lune	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Pâtisserie - cuisine	Entraide Nationale	12 mois	Apprentissage
Eclatas de Lune	Marrakech	Hôtellerie-restauration	Boulangerie - Pâtisserie	Entraide Nationale	12 mois	Apprentissage
Eclatas de Lune	Marrakech	Bâtiment Travaux Publics	Electricité bâtiment	OFPPT	18 mois dont 12 mois théorique et 6 mois pratique	Apprentissage
Eclatas de Lune	Marrakech	Services	Animation	UCPA	6 mois pratique et 7 jours théorique	Apprentissage
Eclatas de Lune	Marrakech	Bâtiments Travaux Public	Electricité	OFPPT	24 mois théorique et 3 mois pratique	Technicien
Eclatas de Lune	Marrakech	Services	Caddies / golf	Fondation Orient Occident	18 mois dont 3 mois théorique et 15 mois pratique	NC
Heure Joyeuse	Casablanca	Bâtiment Travaux Publics	Electricité bâtiment	OFPPT	6 mois	Spécialisation
Heure Joyeuse	Casablanca	Bâtiment Travaux Publics	Menuiserie aluminium	OFPPT	6 mois	Spécialisation
Heure Joyeuse	Casablanca	Bâtiment Travaux Publics	Plomberie sanitaire	OFPPT	6 mois	Spécialisation
Heure Joyeuse	Casablanca	Bâtiment Travaux Publics	Plâtre	OFPPT	6 mois	Spécialisation
Heure Joyeuse	Casablanca	Bâtiment Travaux Publics	Electricité industrielle	OFPPT	7 mois	Spécialisation
Heure Joyeuse	Casablanca	Design	Infographie	OFPPT	6 mois	Spécialisation
Heure Joyeuse	Casablanca	Cuir	Agent d'encadrement cuir	OFPPT	2 ans	Technicien Spécialisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Cuir	Agent d'encadrement cuir	OFPPT	2 ans	Technicien
Heure Joyeuse	Casablanca	Cuir	Agent d'encadrement cuir	OFPPT	6 mois	Spécialisation
Heure Joyeuse	Casablanca	Secrétariat	Informatique et bureautique	OFPPT	2 ans	Qualification
Heure Joyeuse	Casablanca	Nouvelle technologie information et communication	Réseau	OFPPT	2 ans	Technicien
Heure Joyeuse	Casablanca	Auto	Réparation et service	OFPPT	2 ans	Qualification
Heure Joyeuse	Casablanca	Service	Restauration et service	CAF Jaber bnou hayane	2 ans	Qualification
Heure Joyeuse	Casablanca	Service	Restauration et service	Centre oum keltoum	1 an	Apprentissage
Heure Joyeuse	Casablanca	Electricité	Electronique	CFA Derb Omar	1 an	Apprentissage
Heure Joyeuse	Casablanca	Soudure	Fer forgé	CFA Chouhada	2 ans	Spécialisation

**ANNEXE 2**  
**CARACTERISTIQUES D'UNE SELECTION DE STAGES REALISES PAR LES JEUNES**  
**SUIVIS PAR LES TROIS ASSOCIATIONS**

ASSOCIATION	VILLE	TYPE DE STAGE	DOMAINE	STRUCTURE D'ACCUEIL	DUREE	REMUNERATION
Al Karam	Safi	Stage de formation	Chaudronnier	Atelier	1 mois	Non précisé
Al Karam	Safi	Stage de formation	Coiffure	Salon de coiffure	2 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de fin de formation	Confection	Société Palm -langerie / petit bateau	4 à 6 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Confection	Société petit bateau	4 à 6 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Confection	Société TINMAR -KABAJ / C. Ind Sidi Ghanem	4 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Confection	Ikas keppaj	3 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Confection	PITILITEX / Sicotex / sofitmille	3 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de pré-emploi	Confection	Cliking Fashion	4 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de pré-emploi	Confection	Société Sico x	3 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de pré-emploi	Confection	sofitmille	2 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Couture	PITILITEX	3 mois	Non précisé
Al Karam	Safi	Stage de formation	Educatrice	Ecole privée	45 jours	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Electricité	Electricien TIAMI / Switch Hôtel	1 mois	Non précisé
Al Karam	Safi	Stage de formation	Electricité de bâtiment	Hôtel Mohammed V	2 mois	Non précisé
Al Karam	Safi	Stage de formation	Electricité de bâtiment	Atelier privé	5 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Employé d'étage	HOTEL ATLAS MEDINA / MANSOUR DAHBI/ RYAD MOGADOR	1 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Hôtellerie-restauration	Hôtel le Meridien / Restaurant Master Garden	1 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Jardinage	Al Karam Safi	6 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de pré-emploi	Jardinage	Atelier vert	6 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Mécanique automobile	Atelier de travail privé (maâlam)	1 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Plomberie	Association des plombiers	6 mois	Non précisé
Al Karam	Marrakech	Stage de formation	Tourisme	Ryad Mogador Menara / Club Med	2 mois	Non précisé

ASSOCIATION	VILLE	TYPE DE STAGE	DOMAINE	STRUCTURE D'ACCUEIL	DUREE	REMUNERATION
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	Hôtel Al manzil	1 mois	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	Société Brasseries du Maroc	6 mois	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	Restaurant LUIDJI	6 mois	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	Newrest (BMCI /	1 mois	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	NEWREST (Restaurant Sofac Crédit)	1an	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	Newrest (clinique dar salam / restaurant Claude Bernard)	6 mois	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	NEWREST (clinique hermitage)	1an	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	restauration	SODEXO (La société générale)	1an	Non précisé
Heure Joyeuse	Casablanca	Non précisé	soudure	Atelier de maalams	2 ans	Non précisé
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Fabrication /Emblage/vente.	Carrefour	12 mois	Aléatoire(250/500 Dhs)
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Service technique	Dar El Sadaka	6 mois	1000Dhs
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Caddie golf	Al madden	12 mois	1200 Dhs
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Fabrication.	maitre du pain	12 mois	205/500 Dhs
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Cuisine	kS restaurant	12 mois	(250/500Dhs)
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Cuisine	Amaïa	6 mois renouvelable	(250/500Dhs)
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Palefrenier	Ferme équestre	1 mois	Néant
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Plombier	Artisan Plombier	12 mois	Néant
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Animateur sportif	UCPA	6 mois	550Dhs
Eclats de Lune	Marrakech	stage apprentissage fin d'études	Electricien	Entreprises individuelles	3 mois	Néant

**ANNEXE 3**  
**CARACTERISTIQUES DES TYPES D'EMPLOIS DANS LESQUELS LES JEUNES**  
**SUIVIS PAR LES TROIS ASSOCIATIONS ONT ETE INSERES**

ASSOCIATION	VILLE	DOMAINE	STRUCTURE D'ACCUEIL	TYPE D'EMPLOI CDD, CDI ou informel	REMUNERATION	OBSERVATION
Al Karam	Marrakech	Confection	Trangle	Non communiqué	Non communiqué	2 jeunes concernés
Al Karam	Marrakech	Confection	IKS	Non communiqué	Non communiqué	3 jeunes concernés
Al Karam	Safi	Service social	Ecole primaire	Non communiqué	Non communiqué	6 jeunes concernés
Al Karam	Safi	Chaudronnier	Atelier privé	Non communiqué	Non communiqué	2 jeunes concernés
Al Karam	Safi	Coiffure	Salon de coiffure privé	Non communiqué	Non communiqué	4 jeunes concernés
Heure Joyeuse	Casablanca	Electricien	Société artisan d'électricité	Sans contrat	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Manutentionnaire	SCIF	CDD	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Vendeur	Agence de vente et achats des voitures	Sans contrat	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Vendeur	Marjane	CDD	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Coursier	Société EMEXE	Contrat Anapec	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Comptable	Société ORACHINE	CDD	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Ouvrier	Atelier de l'Aluminium	Sans contrat	Non communiqué	2 jeunes concernés
Heure Joyeuse	Casablanca	Ouvrière	Société Leoni	Contrat Anapec	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Ouvrier	Société d'électricité	Sans contrat	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Restauration	SODEXO	CDI	Non communiqué	2 jeunes concernés
Heure Joyeuse	Casablanca	Restauration	Newrest	CDD	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Agent de sécurité	AKSAL	CDD	Non communiqué	2 jeunes concernés
Heure Joyeuse	Casablanca	Agent de sécurité	BRINKS	CDD	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Lavage, pompiste graissage	OILIBIYA	CDD	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Frigoriste	Casafruid	CDI	Non communiqué	
Heure Joyeuse	Casablanca	Ouvrier	Sté de vente de caméras de surveillance	Sans contrat	Non communiqué	

ASSOCIATION	VILLE	DOMAINE	STRUCTURE D'ACCUEIL	TYPE D'EMPLOI CDD, CDI o informel	REMUNERATION	OBSERVATION
Eclats de Lune	Marrakech	Dar El Sadaka (maison d'hôtes)	Service technique	CDD	2000 Dhs	
Eclats de Lune	Marrakech	Oisiria (parc de loisirs)	Plagiste	Sans contrat	Non communiqué	
Eclats de Lune	Marrakech	Oisiria (parc de loisirs)	Plagiste	Sans contrat	2000 Dhs	2 jeunes concernés
Eclats de Lune	Marrakech	Oisiria (parc de loisirs)	Serveur	Sans contrat	2000 Dhs	
Eclats de Lune	Marrakech	Juriste	Coursier	Sans contrat	Inconnu	
Eclats de Lune	Marrakech	Eclats de lune	Animateur sportif	CDD	800 Dhs	
Eclats de Lune	Marrakech	Eclats de lune	Plasticien apprenti	CDD	1500 Dhs	
Eclats de Lune	Marrakech	Eclats de lune	Animateur sportif	CDD	1000 Dhs	
Eclats de Lune	Marrakech	Eclats de lune	Animateur sportif	CDD	800 Dhs	
Eclats de Lune	Marrakech	Dar Tifi	Coiffeur	Sans contrat	Néant	
Eclats de Lune	Marrakech	Fondation Fourtou (partenaire d'EDL)	Animateur sportif	CDD	3000 Dhs	
Eclats de Lune	Marrakech	Mac Do	Caisse	CDD	1200 Dhs	

## ANNEXE 4 INDICATEURS A CALCULER MENSUELLEMENT

Accueil	Orientation	DPPA	formation renforcement de compétence	Période de transition	formation Professionnelle	Recherche de stage ou emploi	Insertion en stage	Insertion en emploi
Nombre de jeunes accueillis	Nb de jeunes inscrits (ayant ramené les pièces de leur dossier)	Nb de jeunes ayant suivi le stage DPPA	Nb de jeunes inscrits en formation renforcement	Nb de jeunes en attente de formation depuis moins de 3 mois	Nb de jeunes inscrits en FP	Nb de jeunes en recherche de stage ou emploi depuis moins de 3 mois	Nb de jeunes inscrits en stage	Nb de jeunes en emploi
Nb de jeunes réorientés vers d' autres structures	Nb de jeunes ayant abandonné (pas ramené le dossier)		Taux d'absences	Nb de jeunes en attente de formation entre 3 et 6 mois	Taux d'abandon	Nb de jeunes en recherche de stage ou emploi entre 3 et 6 mois	Nb de jeunes inscrits en stage par type (fin d'étude, préembauche et relais)	Taux de renvoi
Nb de jeunes validés par le comité	Nombre de jeunes orientés		Taux d'abandon	Nb de jeunes en attente de formation depuis plus de 6 mois	Nb de jeunes réorientés	Nb de jeunes en recherche de stage ou emploi depuis plus de 6 mois	Nombre de renvoi	Causes de renvoi
Nb de jeunes refusés par le comité	Répartition du nb de jeunes orientés par destination (FP, Stage, Emploi...)		Taux d'exclusion pour faute grave	Nb de jeunes ayant voulu abandonner	Nb de jeunes repêchés	Nb de jeunes repêchés	Taux d'abandon	Taux de démission
Délai de traitement	Taux d'abandon durant l'orientation		Taux d'achèvement				Nb de jeunes repêchés	Causes de démission
Nb de jeunes ayant abandonné après un 1er entretien	Nb de jeunes repêchés		Nb de jeunes repêchés	Nb de jeunes repêchés				

## ANNEXE 5

### INDICATEURS A CALCULER SEMESTRIELLEMENT

Orientation	DPPA	Formation renforcement de compétences	Période de transition	Formation Professionnelle	Recherche de stage ou emploi	Insertion en stage	Insertion en emploi
Taux d'abandon durant l'orientation	Taux d'abandon du dispositif à l'issue du stage	Taux d'abandon durant la formation	Taux d'abandon durant la période d'attente formation	Répartition nb de pers formées par nature de qualification (CAP, CSP, CQP, T)	Taux d'abandon durant la période de recherche de stage ou emploi	Répartition des jeunes en stage par type de stage	Répartition des jeunes par type d'emploi (CDD, CDI, informel saisonnier ou informel durable)
Taux de déperdition durant l'orientation	Taux de poursuite de la FP	Taux de déperdition durant la formation	<i>(base : total des jeunes ayant achevé le parcours renforcement)</i> Taux d'abandon durant la période d'attente formation par tranche d'âge	Répartition nb de pers formées par organisme de formation (OFPTT...)	<i>(base : total des jeunes ayant réussi la FP)</i> Taux d'abandon durant la période de recherche de stage ou emploi par tranche age	Répartition des jeunes en stage par durée de stage	Ancienneté dans le même emploi (<3 mois, 6 mois, > 6 mois)
	Taux de reprise de la FP	Taux d'abandon durant la formation par tranche d'âge	Taux d'abandon durant la période d'attente formation par tranche d'âge	Répartition nb de pers formées par secteur (artisanat, bâtiment...)	Taux d'abandon durant la période de recherche de stage ou emploi par tranche age	Répartition des stages en cours selon rémunération (O/N)	Répartition des jeunes en emploi par niveau de salaire (<2000, SMIG, > SMIG)
	Taux de réorientation			Répartition nb de pers formées par métier (menuisier, poterie, ...)		Répartition des jeunes en stage par secteur	Répartition des jeunes en emploi par secteur
	Taux de poursuite d'un autre DPPA			Taux d'abandon global de la FP		Répartition du nb de stagiaires selon le nombre de stages effectués (1 ou 2)	Répartition des jeunes en emploi par taille d'entreprise
	Taux de jeunes ayant suivi une formation DPPA			Taux d'abandon (ventilé par organisme, par centre)		Taux d'abandon	Répartition des jeunes par temps d'emploi (partiel, temps plein)
	Taux de jeunes ayant suivi une 2ème formation DPPA			Taux d'abandon des jeunes réorientés		Répartition des abandons par cause	
	Taux de jeunes ayant suivi une 3ème formation DPPA			Répartition des abandons par cause Taux de réussite			
				% de jeunes en attente depuis moins de 3 mois % de jeunes en attente depuis plus de 3 mois			
				% de jeunes ayant choisi de poursuivre une nouvelle formation professionnelle			
				% de jeunes qui poursuivent le niveau supérieur de leur FP			
				% de jeunes pour lesquels plus de contact			