



ساعة الفرح
L'HEURE JOYEUSE



دليل المساطر المرتبطة بتوجيه
وإدماج الشباب في وضعية هشّة

"خلايا التوجيه والإدماج المهني"



تمهيد

أ. سياق إدماج الشباب في وضعية هشّة بالمغرب إ. أهداف الدليل

الجزء الأول : تقديم عام لإطار التوجيه والإدماج المهني

أ. تعريف إ. الفئة المستهدفة

- أ) معايير الإدماج
(1) المستوى الدراسي للشباب
(2) السن
(3) وضعية الهشاشة

ب) معايير الإقصاء

إ. إ. كيفيات التدخل VI. الخدمات الممنوحة V. عقد بين الشاب وخلية التوجيه والإدماج المهني IV. الإطار التنظيمي الذي تم تبنيه

أ) الإطار التنظيمي الذي تم وضعه حد الآن على مستوى الجمعيات الثلاث

ب) مهام وكفاءات الموارد البشرية الرئيسية في إطار التوجيه والإدماج: المكلف بالشروع والمؤطر متعدد التخصصات في مجال التوجيه والإدماج المهني

ج) التكوينات الواجب توفيرها لفرق العمل

II. تشكيل شبكة من الشركاء

- أ) شبكة الهيئات المختصة في مجال التكوين
(1) تكوين شبكة من الشركاء
(2) التحسيس المسبق لمديري مراكز التكوين

- ب) شبكة المقاولات: شريك في الإدماج الأساسي وفي التكوين المهني بالتدرج في بعض الحالات
(1) أنواع المقاولات و القطاعات
(2) كيفيات ربط التواصل مع الشركاء وإقناعهم
(3) المحافظة على الروابط قبل وبعد الإدماج

III. مدة البرنامج

الجزء الثاني : تفصيل المساطر والوسائل المرتبطة بها

أ. استقبال الشباب

أ) إخبار الشباب حول إطار التوجيه والإدماج المهني

- ب) عملية الاستقبال
(1) اللقاء الفردي مع الشاب
(2) البحث الأسري / الاجتماعي
(3) قرار إدماج الشباب في برنامج التوجيه والإدماج المهني

II- مسار التوجيه

أ) الخطاطة العامة للتوجيه

ب) الوضعية الأولية
(1) الشباب

(2) الإمكانيات التي يوفرها المحيط في مجال التكوين والإدماج

- ج) الأنشطة / البرامج التي ستساعد الشاب تدقيق توجهه وتحديد اختياره وتملكه
(1) مبادئ التوجيه
(2) المندخلون في مرحلة التوجيه
(3) الطرق والمقاربات المتعلقة بمسار التوجيه

د) نتائج التوجيه
(1) التكوين المهني
(2) التدريب
(3) التشغيل

III. مواكبة وتتبع الشباب

- أ) المواكبة والتتبع قبل وأثناء التكوين المهني
(1) تكوين في مجال تعزيز الكفاءات
(2) المواكبة قبل التكوين المهني
(3) مواكبة الشباب خلال التسجيل في التكوين

- ب) المواكبة والتتبع قبل وخلال التدريب
(1) ربط الاتصال بين الشاب والمقاولة
(2) تتبع الشاب خلال التدريب
(3) ملاحظات مستقاة من التجربة

- ج) المواكبة والتتبع خلال التوظيف
(1) تكوين في مجال تحرير السيرة المهنية وإعداد الشاب لاجتياز مقابلة التوظيف
(2) التحضير لتكوين الملف الإداري
(3) ربط العلاقة مع المقاولة
(4) تتبع الشاب خلال مرحلة الإدماج
(5) ملاحظات وخلاصات نابعة من تجربة الجمعيات الثلاث

- د) مختلف أشكال دعم الشباب المقدمة خلال إحدى المراحل المؤدية للإدماج
(1) الحفاظ على التواصل مع الشاب خلال المراحل الانتقالية
(2) مساعدة في مجال النقل
(3) المنح

VI. إطار الإشراف التنفيذي والاستراتيجي

- أ) الإشراف على التنفيذ
(1) وثائق التدبير الإداري
(2) إطار الإشراف على التنفيذ

- ب) الإشراف الاستراتيجي
(1) إطار الإشراف الاستراتيجي
(2) المؤشرات

خلاصة وأفاق

الملاحق

جمعية الكرم في ثلاثة أهداف:

- تخسيس السلطات العمومية والعائلات والأطفال والشباب بتطبيق أفضل لاتفاقية حقوق الطفل؛
- وقاية القاصرين من العمل والتسول والاستغلال المادي والجنسي من خلال النهوض بالمدرسة وبالتكوين المهني؛
- رد الاعتبار للأطفال ضحايا الاستغلال، ماديا ومعنويا وداخل أسرهم.

جمعية Collectif Eclats de Lune

جمعية Collectif Eclats de Lune ومَجْمَع Graines de Soleil هما جمعيتان، إحداهما مغربية توجد بمراكش والأخرى فرنسية توجد بباريس. جُمَعَان فريفا من الفنانين والفاعلين الثقافيين في تبادل عابر للأوطان للمشاريع والأفكار والمعارف والممارسات. وتنبنى المهمة التي جُمَعهما على البحث عن الأواصر بين الفنون والمناطق الترابية، وانطلاقا من هذه المقاربة وُلِدَت سنة 2009 منهجية للتنمية الشخصية بما هو فني الذي هو في صلب جهاز التوجيه والإدماج الذي تم إحداثه بمراكش في نفس السنة داخل ملجأ الأيتام "دار الطفل". ويتوخى هذا الجهاز مواكبة الفاطنين الصغار ملجأ الأيتام في اكتساب استقلالهم الذاتي وبناء مشروع حياتهم في العيش. ويمتد المشروع في أيامنا هذه ليشمل مواكبة الصغار في وضعية صعبة بمنطقة مراكش. وبصفة خاصة في خناوت وأغامت وأبت ويرير.

يستند برنامج المواكبة هذا «الشباب والمناطق الترابية» على حدث ثقافي أتى به الشريكان معا وهو: الملتقيات الفنية في الساحات العمومية «الفن أولا» Awa'nart التي توفر للصغار المواكبين أرضية للتعق بين الثقافات وتقوّي استعدادهم للتخلي بروح المواطنة ونقل مشروعهم المهني إلى مستوى الممارسة.

من خلال هذه المشاريع، يساهم الشريكان في:

- وضع الثقافة في الموقع المناسب باعتبارها أداة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية.
- إدماج شباب المنطقة في البناء المشترك لدينامية ثقافية تخلق مناصب شغل في مجموعة من المهن.

الإطار الذي يندرج فيه إعداد ونشر هذا الدليل هو إطار PCM "البرنامج التشاوري المغربي" الذي هو في طوره الثالث عبارة عن برنامج متفق عليه متعدد الفاعلين يهدف إلى تعبئة كافة الفاعلين المغاربة والفرنسيين (منظمات المجتمع المدني والشباب المصالح العمومية والجمعاعات الترابية) العاملين في مجال الشباب والذين يمثل هدفهم في العمل «سويا من أجل مواكبة الشباب المغربي ليكون فاعلا في تنمية بشرية وتضامنية».

يأتي اختيار الشباب باعتباره موضوعا للتدخل بناء على أن هذه الشريحة من السكان المغاربة التي يقل عمرها عن 30 سنة تشكل اليوم 50% من سكان البلد وقد كانت هذه الوضعية وراء تقوية إرادة أعضاء وشركاء PCM في إبقاء عملهم في هذا المجال حول أربع موضوعات من بينها موضوع التكوين والإدماج المهني الذي تدرج فيه دينامية خلية التكوين والإدماج المهني التي يحملها اتحاد مجموعة من الجمعيات.

للإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقع البرنامج: <http://www.pcm.ma>

حامل مشروع هذه الدينامية هي أبرانتي دوتوي Apprentis d'Auteuil التي تأسست سنة 1866 وتم الاعتراف بأنها ذات منفعة عمومية سنة 1929. وهي فاعل كبير في القطاع الاجتماعي الفرنسي في مجال وقاية الطفولة وحمايتها. وتتمثل مهمتها في استقبال شباب يعيشون وضعية اجتماعية وأسرية ووجدانية ومدرسية غاية في الصعوبة والعمل على تربيتهم وتكوينهم وإدماجهم.

من جهة أخرى تتعاون أبرانتي دوتوي. حول هذه المواضيع، منذ أزيد من 15 سنة مع شركاء من الجنوب. بالعمل أساسا داخل ديناميات جماعية قامت بالتنسيق في ما بينها عدة مرات بالمغرب. ذلك لأن لأبرانتي دوتوي خبرة تقنية حول القضايا التي يتم تناولها في الدينامية الجماعية وساهمت في العمل المتعلق بالتفكير والتركيبة الضروري لإجناز هذا الدليل.

للإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقع المؤسسة: <http://www.apprentis-auteuil.org>

الجمعيات التي تتوفر على خلية التكوين والإدماج المهني داخل مؤسستها أو مؤسسة شريكة:

جمعية ساعة الفرح:

كانت المعركة الأولى التي خاضتها جمعية "ساعة الفرح" لصالح تعليم الأطفال في سن مبكرة والعناية بهم. وبعد ذلك ميزت العديد من الأعمال سنواتها الخمسين. جاعلة منها - جمعية ساعة الفرح - مبادرا اجتماعيا حقيقيا وشريكا معترفا به من لدن السلطات العمومية والمقاولات والجمعاعات المحلية والنسيج الجمعي لبلدنا. وهكذا انخرطت جمعية "ساعة الفرح" بعزم وتصميم لتقديم تجربتها في المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التي أعطى انطلاقها صاحب الجلالة الملك محمد السادس سنة 2005. ومنذ خمسين سنة، انخرط متطوعون من أصول اجتماعية ومن أديان مختلفة لخلق التعبئة والتأهيل الضروريين لجعلها من جمعية "ساعة الفرح" مركزا من المراكز الكبرى المكرسة للطفل وللأسرة.

وبفضل مساهمة شركائها، الأجراء والعديد من المتطوعين، تطورت أعمال الجمعية على مر السنين لتشمل اليوم ثلاثة مجالات أساسية للتدخل:

- قطب الصحة : استجابة للحاجيات الطبية للرضع الذين يعانون من سوء التغذية وحاجيات مستفيدي الجمعية؛
- قطب التربية والتعليم : ضمانا لمواكبة تربوية وتعليمية ومدرسية ملائمة لحاجيات الأطفال في وضعية هشّة؛
- قطب التكوين : تيسيرا لإدماج الشباب من خلال توفير تكوين ومواكبة مناسبين لتمكين مجموعة من الشباب في وضعية صعبة، غير مؤهلة أو ذات تأهيل ضعيف، من الولوج إلى سوق الشغل.

جمعية الكرم:

جمعية لا تسعى إلى الربح. أُحْدِثَت سنة 1997 تحت الرئاسة الشرفية لصاحبة السمو الملكي الأميرة للامير، وبمبادرة من السيدة كريمة مكيكة، الرئيسة المؤسّسة. وقد تم الاعتراف بأنها جمعية ذات منفعة عمومية بموجب المرسوم رقم 2.01.2725 الصادر بتاريخ 15 أكتوبر 2001.

تعمل جمعية الكرم على حماية الأطفال والشباب في وضعية هشّة. وهي تعمل ما في وسعها، منذ بداياتها الأولى، على احترام حقوق الأطفال. وبما أنها تتميز بالحياد التام في المجالات السياسية والنقابية والدينية، فإنها تمثل اليوم محاوراً مهمة لدى الهيئات العليا للدولة حول موضوع احترام اتفاقية حقوق الطفل.

أ. سياق إدماج الشباب في وضعية هشنة بالمغرب

يمثل الشباب في وضعية هشنة فئة مهمة من الساكنة المتراوحة أعمارها ما بين 15 و30 سنة. ففي الوسط الحضري وشبه الحضري، الذي يعرف ظروف عيش جد صعبة، فإن الإشكالات والتحديات التي يجب على هذه الفئة رفعها مهمة جدا، مما يعرضها لخطر الجنوح والانحراف.

ويمكن لهشاشة الشباب أن تنجم عن الظروف الاجتماعية-الاقتصادية للأسرة، والتي تكون بدورها ذات تعليم بسيط وتكافح يوميا من أجل خصيل الدماخيل الضرورية لتلبية احتياجات أفرادها. كما أن تلك الهشاشة قد تنشأ عن وضعية هؤلاء الشباب النفسية-الاجتماعية، كما هو الحال بالنسبة للعديد من أطفال الشوارع ونزلاء مختلف دور الأيتام أو حالة أخرى لأطفال الأسر التي يرعاها وليّ واحد أو الأسر التي يوجد أحد الأبوين فيها بالسجن.

إن هشاشة محيطهم وإجبارهم في سن مبكرة على خصيل قوت عيشهم يؤديان غالبا هؤلاء الشباب إلى عدم إتمام الدراسة مما يجعلهم يعانون من عدة نقائص وصعوبات تقلص بشكل كبير إمكانيات اندماجهم السوسيو مهني لاحقا. ومن بين هذه الصعوبات : المستوى الدراسي الضعيف، عدم التوفر على أي مؤهل أو التوفر على مؤهل غير ملائم لسوق الشغل، عدم إتقان أية تقنية من تقنيات البحث عن شغل، عدم الولوج لشبكة اجتماعية تمكن من الوصول إلى الهيئات التي توفر مناصب شغل، المعاناة من صعوبات سلوكية...

أما بالنسبة لأطفال الشوارع والأيتام والأطفال المتخلي عنهم، فتتضاف إلى عناصر الهشاشة المذكورة أعلاه، هشاشة سيكولوجية (نفسية) تقلص بشكل كبير من ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم على رسم الأفاق والتطلعات المستقبلية وتكون لها في حالات أخرى عواقب على مسار حياتهم تتطلب تكفلا خاصا.

يعيش الشباب الذين يعانون من الهشاشة بالوسط الحضري وشبه الحضري في مناخ اقتصادي لم يوفر لهم أي إمكانية للاندماج، لذلك لجدهم، تحت ضغط الحاجة المادية، يزاولون مهنا غير نظامية، منتظمة أو غير منتظمة حسب الحالات.

يذكر أن البطالة، حسب إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط، منتشرة بقوة في صفوف الشباب القاطنين بالوسط الحضري البالغين من العمر ما بين 15 و24 سنة، إذ بلغ عدد العاطلين عن العمل منهم سنة 2010 نسبة 31,3 في المائة. وبالنسبة للشباب في وضعية هشنة غير الحاصلين على شهادات، فلا توجد، حسب علمنا، معطيات شاملة ومجينة، كمية وكيفية، بشأن وضعيتهم السوسيو - اقتصادية، لكن في المقابل، من الثابت أنه رغم وضعيتهم الخاصة، والتي تقلص بشكل كبير من حظوظ اندماجهم السوسيو - مهني، فلا توجد أية هيئة عمومية تضطلع بالتكفل بحالاتهم بشكل مندمج عبر منحهم خدمات للقرب خاصة بالتوجيه والمواكبة من أجل إدماجهم في المجتمع.

أمام هذا الوضع باشرت العديد من الجمعيات عمليات توفير خدمات موجهة لتشجيع اندماج هؤلاء الشباب في وضعية هشنة.

بعدها انطلقت على شكل مبادرات متفرقة، بدأت المشاريع المنجزة في هذا المجال تنعزز وتنهيك تدريجيا وشكل حولها جمع هيئات يضم اليوم، في إطار البرنامج التشاوري المغرب (PCM III)، كل من جمعية ساعة الفرح وجمعية الكرم وجمعية (Eclats de Lune) بإشراف من مؤسسة "متدربي أوتوي" الفرنسية العاملة في مجال إدماج الشباب (les Ap- prentis d'Auteuil).

وقد تم إطلاق اسم "خلية التوجيه والإدماج المهني" (COIP) على النظام الذي وضع لهذا الغرض.

لقد شكلت تجربة هذه الجمعيات الثلاث في هذا المضمار الأساس لإعداد هذا الدليل الذي سيمكنا من إصدار جملة من التوصيات من أجل تحسين نظام ومناخ إدماج الشباب في وضعية هشنة.

II. أهداف الدليل

يسعى الدليل، الممول من طرف البرنامج التشاوري للمغرب (PCM III) وجمعيات التجمع المذكور أعلاه، إلى تحقيق ثلاثة أهداف :

- ترصيد تجارب الجمعيات الثلاث : الكرم وساعة فرح و "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) المنخرطة منذ عدة سنوات في توجيه وإدماج الشباب في وضعية هشنة.
- وضع رهن إشارة الجمعيات والهيئات الأخرى الراغبة في إطلاق برنامج مماثل، آلية تمكن من تيسير خطوات التنفيذ. وذلك بفضل تقديم وثائق تفصل مختلف مراحل التنفيذ والتنبيه إلى النقاط التي تستدعي اتخاذ كل سبل اليقظة والحذر وكذا الإشارة إلى الدروس المستفادة من التجارب السابقة وتقديم معلومات عملية حول الحالات التي تم الالتقاء بها وحول

شبكات الشركاء...

- تنظيم ورشة من أربعة أيام من أجل تعزيز المساطر، شكلت مناسبة للعمل، بالتشاور مع ممثلي الجمعيات المشار إليها أعلاه ومؤسسة متدربي أوتوي (Apprentis d'Auteuil)، على تحديد الحاجيات في مجال تعزيز و/أو تعضيد طرق ووسائل عملهم وكذا إبراز الحاجيات في مجال تحسين مناخ التدخل من أجل ضمان أفضل فعالية لمنظومة الإدماج.

يذكر أن هذا الدليل يسلط الضوء على ممارسات الجمعيات المذكورة في وقت معينة (مارس 2012). لذلك يتعين خيبنه بشكل منتظم حتى تؤخذ بعين الاعتبار أوجه التحسن المحققة بفضل جهود الجمعيات بموازاة مع تعاملها مع صعوبات و/أو دروس جديدة مستفادة من واقع الممارسة.

أ. تعريف

برنامج "خلية التوجيه والإدماج المهني" (COIP) هو إطار للتوجيه والمواكبة يسعى إلى تيسير الإدماج الفعلي للشباب في وضعية هشّة في عالم الشغل من خلال تعزيز قابليتهم لإيجاد فرص عمل و/أو تعزيز قدراتهم في مجال خلق المقاولات.

II. الفئة المستهدفة

تستهدف "خلية التوجيه والإدماج المهني" الشباب الذين تتوفر فيهم المعايير التالية :

أ) معايير الإدماج

1) المستوى الدراسي للشباب

يتعلق الأمر بالشباب المنقطعين عن الدراسة المتوفرين على المستوى الابتدائي أو الإعدادي أو الثانوي وتشمل هذه الفئة بعض الشباب الحاصلين على شهادة البكالوريا. وإن كانت نسبتهم ضعيفة جدا.

2) السن

تتراوح أعمار الشباب الذين بإمكانهم الاستفادة من البرنامج ما بين 15 و 30 سنة. غير أنه بالنسبة لجمعية الكرم فإن السن الأقصى محدد في 25 سنة.

3) وضعية الهشاشة

يتم تحديد وضعية هشاشة الشباب بناء على معايير تهم الجوانب الثلاثة التالية :

- الجانب الاقتصادي : متوسط الدخل الشهري للأسرة أقل من 2000/2500 درهم
- الجانب الأسري : أطفال متخلى عنهم، أيتام، شباب في وضعية الشارع، أسر يرعاها وليّ واحد...
- السكن : حي الإقامة، نوع السكن

ب) معايير الإقصاء

هناك بعض الحالات تتطلب كفاءات خاصة لا تتوفر عليها جمعيات التجمع. وينطبق هذا الأمر على الشباب المعتقلين السابقين أو الشباب في وضعية إعاقة الذين يتطلب إدماجهم المهني دراية خاصة.

وفي هذا السياق، توجه جمعيات التجمع هؤلاء الشباب إلى هيئات مختصة (على سبيل المثال نذكر الودادية المغربية للمعاقين وجمعية آفاق للمعتقلين السابقين).

أحيانا، يتقدم بعض الشباب، الذين سبق وأن تم تسجيلهم في برنامج الإدماج المهني لكن تم إقصاؤهم للأسباب المفصلة في الفقرة الخامسة من هذا الجزء، شهورا بعد ذلك من أجل الاستفادة من جديد من الخدمات المقدمة من لدن الجمعيات. لكن هذه الأخيرة ترفض إعادة تسجيلهم في البرنامج.

III. كيفية التدخل

تدخل كل جمعية من جمعيات التجمع وفق طريقة خاصة :

ساعة الفرح : تتوجه للشباب النحدرين من الأحياء المهمشة بجهة الدار البيضاء الكبرى وتوفر لهم خدمات خلية التوجيه والإدماج المهني (COIP)؛

جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) : تدخل ميدانيا لفائدة نزلاء الجمعية الخيرية "دار الطفل" بمراكش؛

جمعية الكرم : تستهدف الشباب في وضعية هشّة الفاطنين في جهتي مراكش وآسفي وكذا بعض الشباب الذين تستقبلهم بمراكش.

يتعلق الأمر إذن بالعديد من فئات الساكنة المشمولون حاليا بهذا الإطار الذي سيتم توضيحه وتوثيقه في هذا الدليل. وسيتم على امتداد الدليل تسليط الضوء على بعض الإشكاليات الخاصة بكل فئة مستهدفة على حدة.

IV. الخدمات الممنوحة

يشمل إطار "خلية التوجيه والإدماج المهني" (COIP) الخدمات الأساسية التالية :

- استقبال الشباب
- توجيههم
- الولوج للتكوين المهني
- تكوين الخاص بتعزيز القدرات : الفرنسية، الكفاءات السلوكية، المعلومات، تقنيات البحث عن عمل
- المواكبة بأشكال متعددة (النقل، الدعم الإداري)
- الإدماج أو الوضع في مقابلة أو في إطار تشغيل ذاتي مع التتبع

يمكن للجمعيات أن تقترح خدمات تكميلية أخرى : دروس في اللغة الإنجليزية بالمدن السياحية، وضع التصور وتنفيذ مركز للتكوين عبر التعلم من طرف الجمعية، وأنشطة متنوعة من قبيل اللقاءات المنظمة في إطار برنامج "خلية التوجيه والإدماج المهني" التي تنظمها جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) شهريا من أجل إشراك الشباب في هذا المشروع (وهي مبادرة تمت التوصية بتعميمها وتوثيقها فيما بعد). كل هذه الأنشطة مفصلة في الجزء الثاني.

آفاق :

• الدعم النفسي

يذكر أن التجربة (خاصة تجرية "إكلا دو لون" مع نزلاء الجمعية الخيرية دار الطفل) أظهرت بالنسبة لبعض الحالات ضرورة إدماج الجانب النفسي في مواكبة الشباب في وضعية هشّة. ويعزى هذا الوضع لخصوصية الحالة النفسية لهؤلاء الشباب الذين، بالنظر لما تعرضوا له من تخلي و/أو من صدمات نفسية مرتبطة به، لا تتكلف بنيت الاستقبال بعلاجه. إذ يمكن أن يصابوا باضطرابات نفسية قد تشكل عائقا كبيرا أمام اندماجهم.

• الشباب الأميون : فئة مأخوذة جزئيا بعين الاعتبار

إذا كانت الجمعيات المكونة للتجمع قد حددت صراحة إدراج تلقين دروس في اللغة الفرنسية كمكون ضروري في منظومة التكوين. بالنظر لأهمية هذه اللغة في الاندماج في عالم المقابلة، فإن وضعية الشباب الأميين لا تخضع ليومنا هذا لمعالجة ملائمة بالقدر الكافي للإشكالية التي يسعى المشروع لحلها. ويتعلق الأمر عموما بشباب انقطعوا عن الدراسة منذ المستوى الابتدائي وفقدوا المهارات والكفاءات الدراسية الأساسية أو بشباب (حالات نادرة) لم يلجوا المدرسة قط (جزء قليل من الفئات المستهدفة من قبل جمعية الكرم).

نوصي في هذا الصدد، بالحرص كل الحرص على التفكير في إطار تدخل خاص بهؤلاء الشباب لأن أمنيته ستطرح مشكلا كبيرا خلال مراحل تنفيذ برنامج الإدماج. من جهة أخرى، تقدر اليوم هذه الفئة من الشباب غير المتعلمين، المتروحة أعمارهم ما بين 15 و 25 سنة، بنحو 30 في المائة حسب الإحصاء العام للمندوبية العامة للتخطيط لسنة 2004.

V. عقد بين الشاب و خلية التوجيه والإدماج المهني

تكتسي مسألة العلاقة بين الشاب والجمعية التي تقدم خدمات التوجيه والإدماج أهمية قصوى. أولا، يتعين تحديد مجال التدخل : ذلك أن مهمة خلية التوجيه والإدماج المهني تكمن في تسليح الشاب بالمؤهلات والكفاءات الضرورية لاندماجه المهني. إن التزامات خلية التوجيه والإدماج التزامات تهم الوسائل وليس النتيجة. خرس الجمعيات على أن توضح للشباب أن فلسفة البرنامج تقوم على تحقيق استقلاليتهم وليس على التكفل الكلي بهم، كما تشدد على ضرورة انخراطهم وحملهم للمسؤولية.

ساعة الفرح	الكرم	Eclats de Lune "إكلا دو لون"
عدد الشباب الذين تم استقباليهم سنة 2011 : 300 مدير مشروع	عدد الشباب الذين تم استقباليهم سنة 2011 : 135 مسؤول عن الإدماج والمواكبة (يطور الشراكات خاصة مع المقاولات)	عدد الشباب الذين تم استقباليهم سنة 2011 : 30 مدير مشروع
يضعطع بالإشراف على تسير إطار التوجيه والإدماج. يوطر فرق العمل. ينجز التقارير عن الأنشطة. يشارك في البحث عن الشركاء...	يضعطع بالإشراف على تسير إطار التوجيه والإدماج. يوطر فرق العمل. ينجز التقارير عن الأنشطة. يشارك في البحث عن الشركاء...	يضعطع بالإشراف على تسير إطار التوجيه والإدماج. يوطر فرق العمل. ينجز التقارير عن الأنشطة. يشارك في البحث عن الشركاء...
مؤطر يوطر نحو 25 شابا خلال كل مراحل مسار التوجيه والإدماج	مؤطرين يوطرون نحو 40 شابا خلال كل مراحل المسار	مؤطر يوطر نحو 25 شابا خلال كل مراحل مسار التوجيه والإدماج
مكلفون بالتوجيه (يقومون بتوجيه وتنوع الشباب خلال تكوينات تعزيز القدرات)	مساعدة اجتماعية تتكلف بإجاز البحوث الاجتماعية وبمختلف أشكال المواكبة (بطاقة التعريف الوطنية. عقد الأزياد. التتبع الطبي. المساندة القانونية)	مدير يبدأ عوجي يحدد التوجهات الإدارية للتوجيه والإدماج ويتكلف بالإدارة الفنية والبيداغوجية لبرامج توظيف الفن في التنمية الذاتية (DPPA) على مستوى التدريب والمواكبة
مكلفون بالإدماج والتتبع (يعملون على دمج الشباب في مراكز التكوين المهني و/ أو في المقاولات ويضعطعون بالتتبع)	مساعدة غير خاصة حصريا بإطار التوجيه والإدماج. ولكنها تتدخل في إطار أنشطة وبرامج أخرى لجمعية الكرم	مسؤول عن الشراكات (يطور ويعزز شبكة شركاء الجمعية في مجالي التكوين والإدماج)

تطبق الأطارات التنظيمية المشروحة أعلاه على جمعيات تستقبل سنويا إما عددا محدودا من الشباب كجمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) وجمعية الكرم. أو عددا مرتفعا من المستفيدين (ساعة الفرح) مما يفسر لجوء هذه الأخيرة للتخصص في كل مرحلة من مراحل مسار التوجيه والإدماج.

أفاق :

بالنسبة لجمعية تهدف إلى استقبال عدد متوسط من الشباب. فقد تم تحديد هيكل تنظيمي مناسب لهذا الغرض يأخذ بعين الاعتبار الكفاءات الخاصة المطلوب توفرها في مجال المعارف المرتبطة بالمهن والتكوينات المهنية وأفاق الشغل في مراحل معينة من إطار التوجيه والإدماج.

ويتمحور هذا الإطار التنظيمي حول ثلاثة مناصب رئيسية:

- **مدير مشروع:** يمتلك نفس الاختصاصات الواردة في الهياكل التنظيمية الحالية للجمعيات الثلاث.
- **مكلف بالتوجيه:** يتكلف أيضا بإدماج الشباب في تكوين مهني أو في تدريب أو في منصب شغل (منصب يتطلب كفاءات تقنية في مجال المهن والتكوين المهني ومجال الشغل)
- **مكلف بالاستقبال:** يتكلف أيضا بتتبع الشباب خلال مرحلة التكوين المهني وخلال التداريب والإدماج في منصب شغل. ويمكنه في حالة وجود مشاكل أن يستعين بالمكلف بالتوجيه والإدماج. ويتكلف صاحب هذا المنصب أيضا بتتبع الشباب أثناء مرحلة تكوينات تعزيز القدرات.

(ب) مهام وكفاءات الموارد البشرية الرئيسية في إطار التوجيه والإدماج : المكلف بالمشروع والمؤطر متعدد التخصصات في مجال التوجيه والإدماج المهني

يحدد الجدول التالي المهام والكفاءات والمميزات الرئيسية الواجب توفرها في المكلف بالمشروع والمؤطر متعدد التخصصات داخل إطار التوجيه والإدماج المهني لفائدة الشباب في وضعية هشّة.

تكتسي هذه النقطة الأخيرة أهمية كبرى. ذلك أن التجربة أبانت أن بعض الشباب يرون في الجمعية بنية دائمة للتكفل وذات خدمات غير محدودة في الزمن. وانطلاقا من هذا النظرة قد لا يجدون غضاضة. في بعض الحالات. في عدم إتمام تكوين مهني كانوا يستفيدون منه أو عدم الحضور لمقابلات توظيف يتم تنظيمها بفضل شبكة شركاء الجمعية أو الانقطاع. بدون عذر مقبول وبدون إشعار مسبق. عن الذهاب لعمل بذلت الجمعية جهدا كبيرا في إيجاده. يذكر أن هذا النوع الأخير من السلوك قد تكون له آثار وخيمة على برنامج الإدماج برمته على اعتبار أنه قد يضع بعض الشراكات الهيكلية التي نسجتها الجمعية مع المقاولات المعنية موضع التساؤل.

وفي هذا السياق. اقنعت تدريجيا كل من جمعية ساعة الفرح وجمعية الكرم بضرورة تحديد قواعد وإبلاغها للشباب منذ تسجيلهم في إطار الإدماج سواء كتابة. كما هو الحال بالنسبة لساعة الفرح أو شفويات كما تفعل جمعية الكرم. وينجم عن عدم احترام هذه القواعد الحرمان من مواصلة الاستفادة من إطار الإدماج.

ويمكن على سبيل المثال تلخيص أهم هذه القواعد في ما يلي :

- **التكوين الخاص بتعزيز القدرات :** لا يسمح بأكثر من ثلاثة تغيبات غير مبررة طيلة مدة التكوين
- **التكوين المهني :** تمنح للشباب دائما فرصة ثانية بحسب الحالات. فإذا تبين للشباب المسجل في إحدى التكوينات المهنية. في معرض التكوين المهني أو عند نهايته. أن التخصص الذي اختاره لا يتناسب مع رغباته ويطلب الاستفادة من تكوين مهني آخر. كما أن الشاب يمتح فرصة ثانية إذا تم فصله من تكوين أول بسبب التغيبات المتكررة أو بسبب سلوك غير ملائم.
- **التدريب:** تمنح للشباب في إطار تدريب التكوين بالترتيب أو تدريب نهاية التكوين الذي يستفيد منه فرصتان. فإذا لم يناسبه التدريب الأول أو كان سلوكه غير ملائم. فإن الجمعية تمنحه فرصة ثانية وتساعد في إيجاد مؤسسة أخرى لفضاء فترة تدريبه فيها.
- **مقابلة التوظيف :** تنظم الجمعيات العديد من الأنشطة والاجتماعات لتحسيس الشباب حول السلوكيات الواجب التحلي بها أو تجنبها خلال مقابلة التوظيف. وفي هذا الإطار تمنحهم الجمعيات فرصتان. فإذا فشل الشاب في مقابلته الأولى للتوظيف بسبب مرتبط بسلوكه غير اللائق (الحضور المتأخر أو عدم الحضور أو مضغ العلكة أو ارتداء هدام غير ملائم...) فستمنحه فرصة ثانية وأخيرة ليحتاز مقابلة أخرى. أما إذا أضعاف الفرصة لنفس الأسباب المذكورة فيتم فصله نهائيا من إطار خلية التوجيه والإدماج المهني.
- **الإدماج في إطار تدريب أو منصب شغل :** تهدف التكوينات الميدانية المنصوص عليها في إطار الإدماج والتي تكملها زيارات التتبع المنتظمة إلى تمكين الشباب من رصيد مهني وكفاءات سلوكية من شأنها أن تعوض ما يفتقرون إليه من معالم في هذا المضمار وكذا التخليص من أخطار الإقصاء من المقاولات جراء تصرفات غير ملائمة قد تبدر عنهم

إن جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) التي لم تحدد قواعد تهم الفصل من إطار التوجيه والإدماج. وقفت على ضرورة هذه القواعد من خلال النقاشات التي جرت في إطار أشغال الورشة.

توصية :

تمحضت نقاشات الجمعيات الثلاثة المكونة للتجمع عن الخروج بالتوصية التالية : **يجب على كل جمعية تنفيذ إطارا للتوجيه والإدماج المهني أن تحدد قواعد دنيا في ما يتعلق بعدد الفرض الممكن منحها للشباب في كل مرحلة من مراحل البرنامج.** ويجب أن يتم إخبار الشباب بهذه القواعد. التي يتم تحديدها بناء على خصوصيات الفئة المستهدفة. إما شفويا أو في إطار ميثاق يحدد بشكل خاص واجبات وحقوق كل طرف على حدة.

IV. الإطار التنظيمي الذي تم تبنيه

أ) الإطار التنظيمي الذي تم وضعه لحد الآن على مستوى الجمعيات الثلاث

يرتبط تنظيم إطار التوجيه والإدماج المهني على مستوى كل جمعية ارتباطا وثيقا بعدد الشباب المسجلين بالبرنامج من جهة وبخصوصية الأنشطة التي تقوم بها الجمعية.

وفي ما يلي عرض مقتضب. على سبيل المثال. للهياكل التنظيمية للجمعيات الثلاثة المكونة للتجمع :

II.V. تشكيل شبكة من الشركاء

تقوم أنشطة إطار التوجيه والإدماج المهني على تخديد واستقبال الشباب ومنحهم تكوينا ملائما لاحتياجاتهم وقدراتهم قبل إدماجهم في مقابلة إما لتدريب للتكوين بالترتيب أو تدريب متوج للدراسة ثم الإدماج في إطار منصب شغل. وتقتضي هذه الأنشطة أن تعمل الجمعية المنفذة لإطار التوجيه والإدماج مسبقا على تشكيل شبكة من الشركاء وأن تحرس على إغنائه بموازة مع جربتها واحتياجاتها.

هناك نوعان من الشركاء :

- الهيئات المختصة في مجال التكوين .
- المقاولات الشريكة في الإدماج. وفي بعض الحالات، شريكة في التكوين عبر التلقين والتعلم.

أ) شبكة الهيئات المختصة في مجال التكوين

1) تكوين شبكة من الشركاء

يشكل التكوين المهني بالنسبة للشباب الذين لا يتوفرون على أي مؤهل ولهم مستوى دراسي ضعيف. الوسيلة الوحيدة تقريبا للتخضير لإدماجهم المهني لاحقا.

وفي هذا الصدد، يتعين على الجمعيات أن تكون على دراية جيدة بكل مراكز التكوين العاملة على مستوى المجال الترابي الذي تشتغل الجمعية في نطاقه وأن تشكل شبكة من الشركاء الذين يمكن أن تلجأ إليهم بانتظام من أجل إدماج الشباب.

- وفي ما يلي أهم هيئات التكوين المهني :
- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل . (OFPPPT)
- التعاون الوطني.
- وزارة الفلاحة.
- وزارة الصناعة التقليدية.
- وزارة الصيد البحري.
- وزارة السياحة.
- وزارة الشباب والرياضة.
- الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين (AREF) .
- مراكز التكوين بالترتيب المهني الخاصة والمحدثة داخل المقاولات.
- المنظمات غير الحكومية.

2) التحسيس المسبق لمديري مراكز التكوين

إن خصوصية وضعيتهم النفسية والاجتماعية، قد تؤدي بنسبة مهمة من الشباب المستفيدين من إطار خلية التوجيه والإدماج المهني إلى التغيب المتكرر أو النخلي المؤقت أو النهائي عن التكوين بعد انطلاقه.

وفي هذا الإطار، يجب أن تعمل الجمعيات على تحسيس مديري مراكز التكوين المعنية بخصوصية وضع هؤلاء الشباب عند تسجيلهم في مراكز التكوين. وذلك من أجل التعامل معهم بنوع من المرونة في تطبيق القواعد الخاصة بالسلوك والغياب.

ويجب أن يتم تعزيز هذا التحسيس الأولي من خلال زيارات منتظمة يقوم بها فريق الجمعية في مراكز التكوين من أجل التأكد من السلوك الحسن للشباب خلال فترة التكوين.

ب) شبكة المقاولات : شريك في الإدماج الأساسي وفي التكوين المهني بالترتيب في بعض الحالات

1) أنواع المقاولات، القطاعات

بصفة عامة، تبين من خلال تجربة الجمعيات الثلاث أن استقبال الشباب في وضعية هشّة في إطار تدريب أو عمل يتم أساسا من لدن **المقاولات الصغرى والمتوسطة**، أما المقاولات الكبرى، فلا تبدي إلا استعدادا ضعيفا لاستقبال هذه الفئة من الساكنة. كما أن الطابع المركزي لمسااطر هذه المقاولات يجعل من إبرام شراكات معها داخل أجال ملائمة لإكراهات الجمعيات أمرا صعبا.

أما القطاعات التي شاركت لحد الآن في إدماج الشباب في وضعية هشّة في كل من الدار البيضاء ومراكش فهي : **الفندقة، الطعامة (أو المطاعم)، السياحة، الترفيه (حدائق الألعاب)، صناعة الحلويات، النسيج، الحلاقة، التلحيم،**

مدير المشروع	الهام :
الكفاءات / المميزات المطلوبة - التنشيط والتأطير - التنظيم / التخطيط - التواصل / تدبير العلاقات - مهارات تدبير المشاريع - تدبير النزاعات - إجادة اللغة العربية والفرنسية كتابة وحديثا - إتقان البرامج المعلوماتية التالية (excel, word, access) أمر محمود	تنظيم، تخطيط، تأطير، تنسيق وتسيير إطار الإدماج والتوجيه المهني (COIP) لضمان فعاليته وتحسينه باستمرار. تطوير وتدبير العلاقات مع الشركاء. التدبير المالي.

المؤطر متعدد الاختصاصات	الهام :
الكفاءات / المميزات المطلوبة - التواصل / القدرة على ربط علاقات مع الشباب والشركاء - القدرة على العمل في إطار فريق - تدبير النزاعات - القدرة على الإنصات - دقة الملاحظة - القدرة على التنشيط - الإلمام بالمعارف الأساسية حول المهن والتكوين والمقابلة	استقبال وتوجيه ومواكبة وتتبع الشباب طيلة مسارهم في برنامج التوجيه والتكوين والإدماج المهني

ج) التكوينات الواجب توفيرها لفرق العمل

لقد عرفت مهنة المؤطر (معناها الكلاسيكي) أي المكلف بإقامة وتعهّد علاقات مع شباب في وضعية هشّة وتأطيرهم. تطورا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة بالمغرب؛ إذ أضحت عدد من التكوينات متوفر في هذا المجال. كما أنه بفضل التعليم الميداني في إطار مختلف الجمعيات العاملة في ميدان حماية الطفولة (أو ميدان اجتماعي آخر) يتوفر المغرب اليوم على ثلثة من المؤطرين المؤهلين القادرين على حسن الاضطلاع بمهامهم. وعموما يتمحور التكوين الذي توفره الجمعيات لنشطاتها الجدد حول المحاور التالية : تقنيات الإنصات، تقنيات إجراء المقابلات، التواصل...

في المقابل، ثمة صعوبات في إرساء مهنة الموجه والنهوض بها. والحال أن مرحلة التوجيه تكتسي أهمية بالغة في مسار التوجيه والإدماج الاجتماعي. حيث مازالت هذه المهنة حديثة العهد بالمؤسسات التربوية ولا يوجد لحد اليوم أي تكوين خاص بهذا التخصص يمكن توفيره من لدن الجمعيات.

لقد مكنت الورشة من تخديد المجالات التي يتعين أن يتلقى المؤطر المكلف بالتوجيه تكوينا معمقا فيها :

- علم النفس
- مختلف المهن
- مختلف التكوينات المتوفرة
- الآفاق الممكنة التي يتوفر عليها سوق الشغل بفضاء التدخل.

توصيات / آفاق

- يمكن النقاش في إطار الورشة المنظمة مع الجمعيات الثلاثة من الخروج بالتوصيات والآفاق التالية :
- تقديم طلب لكتاب التكوين المهني وإنعاش الشغل من أجل العمل بانتظام على إعداد تكوينات حول **المهن** وأو التكوينات لفائدة العاملين في الجمعيات المخترطة في مجال توجيه الشباب.
- إعداد قاعدة معطيات شاملة حول **التكوينات المهنية المتوفرة بالمغرب** بحسب الجهات والهيئات والمهن والتخصصات وذلك من خلال مشاركة الجمعيات العاملة في المجال في إجاز هذه القاعدة.
- إعداد بطاقات حول **المهن** ملائمة للبيئة المغربية، لأن بعض البطاقات المتوفرة في بعض المواقع الإلكترونية حول توجيه الشباب غير ملائمة للسياق المغربي.

ويوضح الجدول التالي المدة الكاملة لمسار التوجيه والإدماج حسب مختلف المسارات. (يقرأ الجدول من اليسار إلى اليمين)

الاستقبال	التوجيه	المدة	المهني التكوين	المدة	المدة التدريب	المدة	المدة الكاملة لمسار التوجيه والإدماج المهني
3 أسابيع	بين شهر واحد و 3 أشهر	بين شهر و 8 أشهر	بين 6 أشهر وستين	بين 6 أشهر و 0	بين شهر و 6 أشهر	بين 0 و 6 أشهر	
							بين سنتين (6 أشهر من التكوين المهني) ملاذ مسيرات ونصف سنتين من التكوين المهني
							بين 20 و 36 شهرا
							نحو 15 شهرا
							بين 4 و 8 أشهر

البناء والأشغال العمومية.

يشار إلى أنه تم تقديم هذه اللائحة على سبيل التوضيح لا غير. إذ تشمل القطاعات التي منحت ما بين 2010 و 2012 بإحدى المدينتين (الدار البيضاء أو مراكش) امكانيات للإدماج دائمة أو موسمية. غير أنه لا يمكن تعميم هذا التوجه بالنظر لتأثير الظرفية الاقتصادية الوطنية والعالية على دينامية بعض القطاعات من جهة. ونظرا لخصوصية كل مدينة أو مجال ترابي من جهة أخرى.

2) كفاءات ربط التواصل مع الشركاء وإقناعهم

تستهدف جهود الجمعيات من أجل ربط التواصل مع المقاولات وإقناعها بالانخراط في إطار التوجيه والإدماج المهني. المدير العام للمقاولات أو المسؤول عن الموارد البشرية وذلك حسب حجم المقاولات المعنية. ينخرط ممثلو الجمعيات (الرئيس، المدير العام، مدير المشروع) في تعبئة المقاولات بمستويات مختلفة.

يتم الحرص على استمرارية جهود التواصل والتعبئة المستهدفة للمقاولات. بشكل يسمح بتعزيز وتوسيع شبكة شركاء الجمعية ليكون بمقدورها استقبال الشباب في وضعية هشّة وفي مختلف القطاعات.

قامت بعض الجمعيات بإجراء كتيبات تقدمها للمقاولات التي تربط بها الاتصال تقدم فيها مختلف إمكانيات الانخراط في برنامج التوجيه والإدماج : زيارات الاكتشاف والانفتاح المهني التي يقوم بها الشباب وهم في مرحلة التوجيه. تدريب التكوين بالتدرج. التدريب المتوج للدراسة. التشغيل (موسمي أو دائم).

3) المحافظة على الروابط قبل وبعد الإدماج

يجب على الجمعيات إدراج جهود التعبئة التي تبذلها لتكوين شبكة الشركاء في منطق الاستمرارية وذلك من أجل الحفاظ على علاقة جيدة قائمة على القرب مع مسؤولي المقاولات المعنية.

هكذا. يجب على مثلي الجمعيات التواصل بشكل دائم مع مسؤولي المقاولات المعنية خلال مرحلة قضاء الشباب المستفيدين من برنامج التوجيه والإدماج لفترة التدريب وبعد إدماجهم في منصب شغل. وترمي هذه الطريقة إلى تذليل أي صعوبة قد تنشأ في إطار إدماج الشباب.

ملاحظة/ نقطة بقطة

لقد لاحظت الجمعيات أن بعض المقاولات ترى في برنامج التوجيه والإدماج المهني فرصة للاستفادة من يد عاملة يمكنها منحها أجورا زهيدة وعدم التقيد باحترام القواعد الدنيا لقانون الشغل (التصريح بالأجراء. عدم التعويض عن الساعات الإضافية). وفي هذا الصدد يكمن دور الجمعيات في الحرص على الدفاع عن حقوق الشباب في وضعية هشّة. إذ يتعين عليها التحلي باليقظة والحذر الدائمين لرصد أي حالة من حالة التعسف.

III. مدة البرنامج

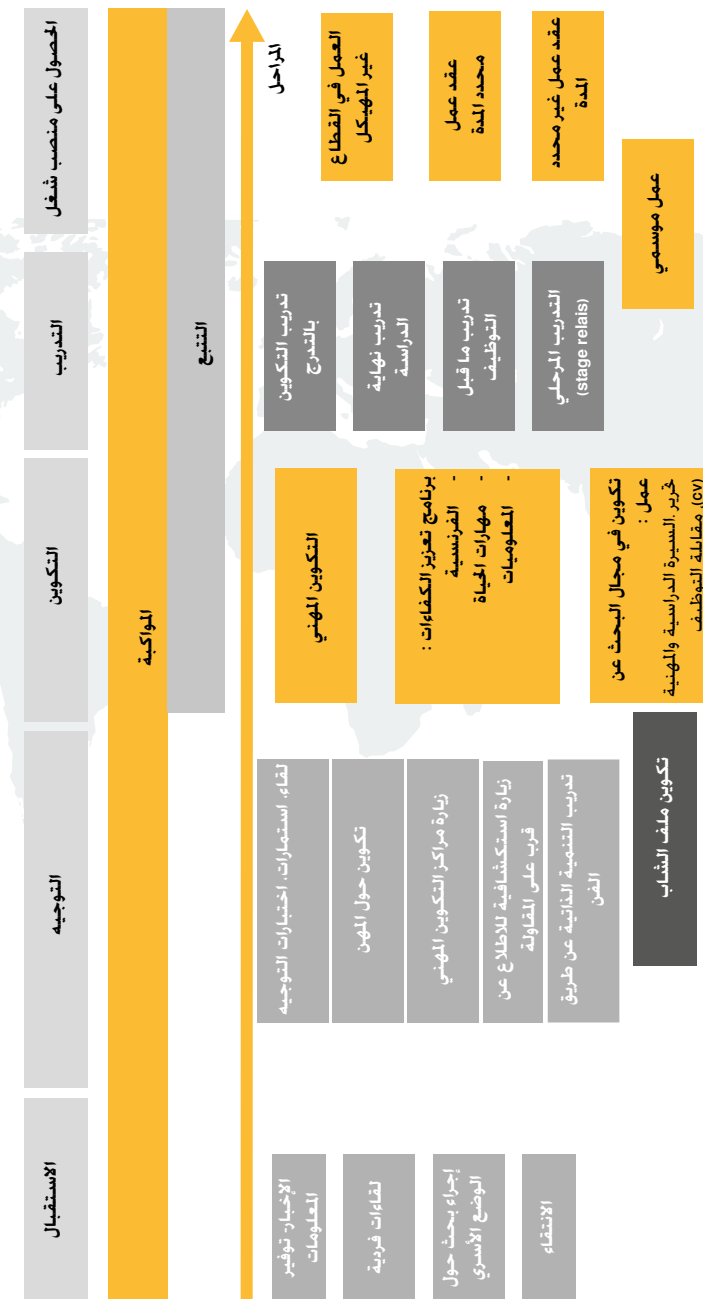
تبقى المدة التي يقضيها الشاب في مسار التوجيه والإدماج رهينة بطبيعة وضعيته الأولية (الوضع الذي كان عليه عند الانخراط في البرنامج). يشكل التكوين المهني المحدد الأساسي للمدة الإجمالية لمسار التوجيه والإدماج. لأن مدته تتراوح بين 6 و 24 شهرا حسب مستوى التأهيل المطلوب.

يذكر أن 90 في المائة من الشباب الذين توظفهم جمعيتنا ساعة فرح والكرم مسجلين في تكوين مهني من طرف خلية التوجيه والإدماج المهني. إما لأنهم لم يكونوا يتوفرون على أي مؤهل منذ البداية (غالبية الحالات) أو لأنهم كانوا يتوفرون على مؤهلات غير ملائمة.

هذا، وتُسجّل نسبة أقل من تلك المشار إليها أعلاه في صفوف الشباب نزلاء دار الطفل الذين تواكبهم جمعية (Eclats de Lune). ذلك أنه في إطار رغبتهم في تمكين نزلاء الدار وتعزيز استقلاليتهم يشجع مسؤولو دار الطفل النزلاء على متابعة تكوينات مهنية. إذ يصبح الرهان بالنسبة لهؤلاء الشباب متمثلا في النظر في مدى ملائمة التكوين المتبع لتطلعاتهم والحفاظ. عند الاقتضاء على مستوى التحفيز وعلو الهمة أو مساعدتهم على إيجاد بديل أكثر ملائمة لانتظاراتهم. لكن وبصفة عامة. تتجاوز إشكالية الشباب نزلاء دور الأيتام إطار الإدماج السوسيو - مهني. بل ترتبط بالصعوبات التي يجدها هؤلاء النزلاء في رسم آفاقهم وتطلعاتهم المستقبلية والخروج من الخبرة في إطار مسار يمكنهم من بلوغ الاستقلالية. في هذه الحالة. تتفاوت مدة برنامج التوجيه والإدماج أيضا حسب هذا المعطى الأخير.

الجزء الثاني : تفصيل المساطر والوسائل المرتبطة بها

يوضح الرسم البياني التالي مختلف مراحل المسار الكامل للتوجيه والإدماج



١. استقبال الشباب

تشمل مرحلة استقبال الشباب الخطوات الثلاث التالية :

- الإخبار: تقديم معلومات للشباب حول إطار خلية التوجيه والإدماج المهني (COIP)
- إجراء لقاء فردي مع كل شاب
- بحث حول الوضع الأسري // الاجتماعي حسب الحالات

في أعقاب هذه المرحلة تقرر لجنة خاصة تسجيل الشباب المترشحين في إطار التوجيه والإدماج من عدمه

أ) إخبار الشباب حول إطار التوجيه والإدماج المهني

كما تم توضيح ذلك في ما سبق، تتدخل كل جمعية لدى فئة مستهدفة خاصة بها. لذلك تختلف كيفية إخبار الشباب بوجود إطار التوجيه والإدماج المهني من جمعية لأخرى. وفي ما يلي بيان تلك الكيفيات :

• آلية الإخبار المعتمدة من لدن جمعية الكرم :

تضع جمعية الكرم العديد من القنوات من أجل إخبار فئات مختلفة من الشباب بوجود إطار التوجيه والإدماج المهني. فبالنسبة للشباب الموجودين جزئياً في وضعية الشارع (أي أنهم يتوفرون على بيت بأوون إليه مساء، لكنهم ينصرفون إلى أنشطة الشارع خلال النهار)، يقوم أحد المؤطرين بالجمعية بالدخول في اتصال مع هؤلاء الشباب خلال البحث الذي يقوم به في الشارع ويرصد العناصر التي يمكن أن يستهدفها برنامج التوجيه والإدماج المهني.

من جهة أخرى، تعمل جمعية الكرم، في إطار لقاءات التحسيس التي تنظمها بالمدارس حول موضوع تشغيل الأطفال، على إخبار التلاميذ بوجود خلية التوجيه والإدماج المهني وتوزع عليهم كتيب تعريفية بالجمعية ليتم بعد ذلك تداول المعلومة في محيط التلاميذ والأساتذة.

كما يعمل المؤطرون التابعون لجمعية الكرم خلال زياراتهم لمراكز التكوين المهني بمراكش على إخبار تلك المراكز بالخدمات التي توفرها الجمعية في مجال التوجيه والإدماج المهني. ويطلع الشباب في وضعية هشّة على خدمات الجمعية أيضاً لدى زيارتهم مباشرة لمقر الجمعية بمبادرة شخصية منهم. وأخيراً، يعمل المؤطرون والمساعدات الاجتماعيات التابعون للجمعية على إخبار الأسر ببرنامج التوجيه والإدماج المهني في إطار إنجازهم للدراسات والبحوث الأسرية.

• آلية الإخبار المعتمدة من لدن جمعية ساعة الفرح :

تستهدف جمعية ساعة الفرح بخلية التوجيه والإدماج المهني شباب الأحياء المهمشة بجهة الدار البيضاء الكبرى. وقد توجهت الجمعية في البداية، من أجل تعريف هؤلاء الشباب بهذا البرنامج، لجمعية الأحياء لتكون بمثابة وسيط لتمير المعلومة للفئات المستهدفة.

وقد تم توزيع كتيبات تعريفية بالبرنامج على هذه الجمعيات. لكن، بعد بضعة أشهر انتقلت المعلومة مباشرة من شخص لآخر وتداولها الناس فيما بينهم، وأضحى العديد من الشباب المنحدرين من هذه الأحياء على علم بالخدمات التي توفرها الجمعية.

وأخيراً، يعمل عدد من الشركاء، من قبيل بعض أقسام العمل الاجتماعي أو الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات أو بعض الجمعيات، على توجيه الشباب نحو جمعية ساعة الفرح من أجل تسجيلهم في برنامج التوجيه والإدماج المهني.

• آلية الإخبار المعتمدة من لدن جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) :

تعمل خلية التوجيه والإدماج المهني التي وضعتها جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) حصرياً لفائدة شباب خيرية "دار الطفل" بمراكش.

وقد تم بالخيرية فتح مكتب للخلية التي عملت على إطلاع مؤطري دار الطفل الموجودين على تواصل مباشر بالشباب على الخدمات التي يوفرها إطار التوجيه والإدماج.

وقد انتقلت المعلومة بعد ذلك من شخص لآخر، لكن وبالنظر لخصوصية هذه الفئة المستهدفة من الشباب (صعوبة رسم آفاق مستقبلية خارج الخيرية) فيتم تنظيم أنشطة ثقافية من قبيل الذهاب إلى السينما بجمعية شباب دار الطفل من أجل تيسير التواصل بين المؤطرين وبين الشباب الذين لم يتوجهوا بعد لخلية التوجيه والإدماج المهني والحال أن وضعيتهم تستوجب ذلك.

تعد مرحلة الاستقبال مرحلة أساسية جدا في برنامج التوجيه والإدماج. إذ يتم خلالها نسج روابط التواصل الأولى بين الجمعية التي تقوم بتدبير خلية التوجيه والإدماج المهني وبين الشباب. لذلك يجب أن تَمَكِّن هذه الخطوة من إرساء علاقة ثقة بين الطرفين ومن الحصول على كل المعلومات حول الشباب من أجل الحسم في أمر تسجيله في البرنامج من عدمه.

وتجري مرحلة الاستقبال. بشكل عام، على النحو التالي :

- لقاء أو لقاءات على انفراد بين الشباب والمؤطر أو المكلف بالاستقبال (حسب الهيكلية التنظيمية للجمعية)
- إجراء بحث اجتماعي بالنسبة لبعض الحالات
- اتخاذ القرار. في إطار لجنة. بخصوص تسجيل أو عدم تسجيل الشباب في برنامج التوجيه والإدماج.

1) اللقاء الفردي مع الشباب

يهدف اللقاء الفردي الذي يقوم بههم موظفو خلية التوجيه والإدماج المهني (المؤطر، المكلف بالاستقبال أو غيره... حسب الهيكلية التنظيمية المعتمدة) إلى التعرف على الشباب ومعرفة محيطه الأسري ومساره الدراسي والمؤهلات التي قد يتوفر عليها وانتظاراته وما يحفزها للانخراط في البرنامج.

وفي هذه المرحلة يعمل المكلف بالاستقبال أو المؤطر على إعادة توجيه بعض الشباب الذين لا تنطبق عليهم معايير القبول في خلية التوجيه والإدماج المهني نحو هيئات أخرى مختصة. فعلى سبيل المثال. تمت إعادة توجيه شباب في وضعية إعاقة أو سجناء سابقين نحو بنيات شريكة مختصة في هاذين المجالين. كما أن بعض الجمعيات لا تتكفل بالشباب المتوفرين على مستوى أعلى من البكالوريا وتقوم بتوجيههم نحو هيئات مختصة (الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات...).

تُحرص بعض الجمعيات على برمجة لقاءين اثنين مع الشباب. حيث يرمي الأول إلى إقامة تواصل أولي مع الشباب ومعرفة أسباب إقدامه على طلب الاستفادة من البرنامج. فيما يَمَكِّن الثاني (كما هو الحال بالنسبة لطريقة جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)) من البناء التدريجي للعلاقة مع الشباب من خلال منحه بعضا من الوقت بين اللقاءين. علما أن اللقاء الثاني يعقد أسبوعا بعد اللقاء الأول على أبعد تقدير.

في نهاية هذه المرحلة يسلم المؤطر أو المكلف بالاستقبال للشباب لائحة الوثائق التي يجب أن يحضرها لتكوين ملفه. أما الوثائق التي يتم ملؤها خلال اللقاء الفردي فهي : بطاقة الاستقبال. بطاقة المعلومات حول الشباب وبطاقة التسجيل.

2) البحث الأسري / الاجتماعي

• بالنسبة لجمعية الكرم. يتم إجراء البحث حول الوضع الأسري بالنسبة لكل حالة بدون استثناء. وذلك من أجل معرف السياق الأسري للشباب بشكل أفضل والتحقق من مدى هشاشته وضعيته. ويضطلع بهذا البحث الأسري الاجتماعي مؤطر من الجمعية ينتقل لإجرائه إلى مقر سكنى أسرة الشباب.

• بالنسبة لجمعية ساعة الفرح. يتم القيام ببحث اجتماعي إذا صرح الشباب بعدم قدرته على أداء واجب التأمين أو عندما تنتاب المكلف بالاستقبال شكوك بخصوص الوضعية الاجتماعية - الاقتصادية الحقيقية للشباب.

• أما بخصوص جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) التي تعمل لفائدة نزلاء خيرية "دار الطفل". فيتم إنجاز البحث الأسري من طرف المؤسسة. وقد تم وضع وثيقة تحمل اسم "بطاقة المعلومات حول الشباب" تمكن من الاستفادة خلية التوجيه والإدماج المهني من المعلومات الموجودة بحوزة المؤسسة والعكس صحيح.

3) قرار إدماج الشباب في برنامج التوجيه والإدماج المهني

على إثر اللقاءات الفردية. والبحث الأسري (في حالة القيام به). تكون خلية التوجيه والإدماج المهني قد توفرت على كل المعلومات من أجل اتخاذ قرار تسجيل أو عدم تسجيل الشباب الذي تقدم بطلب الاستفادة من برنامج التوجيه والإدماج المهني.

بالنسبة لجمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) يتم قبول كل الشباب. ويوضح قرار القبول نوع الخدمة التي ستقدمها الجمعية : إما تكلف كامل بالشباب في برنامج الإدماج بالنسبة للحالات ذات الأولوية والتي تهم الشباب المتخلى عنهم أو حالات الفشل الدراسي أو حالات العطالة النائمة. وإما مواكبة محدودة لفائدة النزلاء الآخرين بدار الطفل.

يتم اتخاذ القرار. حسب الهيكلية المعتمدة. من طرف :

- إما لجنة خلية التوجيه والإدماج المهني. المكونة من المكلفين بالاستقبال والتوجيه والإدماج (جمعية ساعة الفرح) ;
- أو كل الفريق التربوي (المؤطرون المكلفون بالتوجيه والإدماج. المساعدة الاجتماعية وآخرون بالإضافة إلى المسؤول التربوي (جمعية الكرم) ;
- أو اللجنة المكونة من مدير المشروع. المؤطر المسؤول والمكلف بالتنمية (جمعية "إكلا دو لون" (Eclats De Lune)).

يتم رفض قبول شباب ما في الحالات التالية :

- إذا لم يكن في وضعية هشاشة فعلية أو لم يكن وضعه هشاً بالقدر الكافي الذي يبرر استفادته من برنامج التوجيه والإدماج المهني ;
- في حالة استنفاد الشباب للفرصتين الممنحتين في كل مرحلة من مراحل المسار وعودته بعد عدة أشهر ليطالب الاستفادة من خدمات البرنامج من جديد.

بشكل عام. يصدر القرار أسبوعا. على أكبر تقدير. بعد اللقاء الفردي مع الشباب أو بعد البحث الأسري.

يتم توثيق الموافقة على تسجيل الشباب في البرنامج وإضفاء الطابع الرسمي عليها بواسطة محضر الاجتماع الذي تمخض عنه القرار أو من خلال شهادة (avis de situation) وذلك حسب الجمعية.

بالنسبة لجمعية ساعة الفرح يتم إرسال محضر القرار إلى المكلف بالتوجيه ليحضر نفسه لمباشرة المرحلة الثانية التي تهم توجيه الشباب.

مباشرة بعد اتخاذ القرار. يقوم الشخص الذي كان على تواصل مع الشباب بإخباره وتذكيره بالوثائق الإدارية الواجب إحضارها لبدأ المرحلة الموالية من المسار.

II. مسار التوجيه

تكتسي مرحلة التوجيه أهمية بالغة. إذ يتوقف عليها نجاح الإدماج المهني للشباب. هكذا. تعمل الجمعية. انطلاقا من وضعية الشباب وإمكاناته وحاجياته وانتظاراته وإكراهاته وإمكانيات المتوفرة على مستوى التكوين المهني وسوق التشغيل. على لعب دور المحفز لتحديد. جمعية الشباب. التوجه الأكثر ملاءمة له.

1) الشباب

1-1) الشباب: كفاءاتهم، مستواهم الدراسي، مسار حياتهم

بصفة عامة، يعاني الشباب المشمولين ببرنامج التوجيه والإدماج من عدة مشاكل نفسية واجتماعية : نقص في تقدير الذات، الفشل الدراسي وبالنسبة لبعضهم الفشل المهني، الهشاشة الناجمة عن وضعيتهم العائلية والسوسيو - اقتصادية، المستوى الدراسي الضعيف، عدم التوفر على أي مؤهل أو التوفر على مؤهل ناقص أو غير كافٍ، نقص المعرفة حول مختلف المهن والأوساط المهنية وحول مختلف البنيات المؤسسات الموفرة للدعم في هذا المجال...

على المستوى الاقتصادي، يكسب هؤلاء الشباب قوتهم عموما في إطار أنشطة غير مهيكله غالبا بطريقة منتظمة، غير أنهم لم يألفوا التطور داخل بنية اقتصادية يحكمها نظام وانضباط وتنطوي على جملة من الإكراهات.

وتأخذ هذه المشاكل طابعا أكثر حدة في صفوف الشباب نزلاء دور الأيتام وكذا الشباب في وضعية الشارع، الذي يعانون من إشكاليات أعمق وأكثر تعقيدا بالنظر لمعاناتهم من عدة صعوبات في رسم آفاقهم المستقبلية كما يعانون من وقع وآثار التخلي الذي تعرضوا له.

2-1) مختلف الحالات التي تم معابنتها

- يندرج الشباب الذين التمسوا الاستفادة من خدمات خلية التوجيه والإدماج المهني ضمن إحدى الحالات التالية :
- شباب بدون شهادة وبدون تجربة، لا يعرفون ماذا يريدون فعلة
 - شباب بدون شهادة وبدون تجربة يعرفون ماذا يريدون فعلة
 - شباب بدون شهادة لكنهم يتوفرون على تجربة (غالبا ما تكون في إطار القطاع غير المهيكل)
 - شباب حاملو شهادات أو لهم مؤهلات لكن بدون تجربة
 - شباب لهم مؤهلات وتجربة مهنية أولى في مجال ما، لكنهم لم يعودوا يتمكنون من إيجاد عمل في هذا المجال، لذلك يودون العمل في القطاع المهيكل أو يرغبون في تغيير التخصص
 - شباب حاملو مشاريع يرغبون في خلق مقاوله صغيرة.

3-1) مواصفات الشباب الذين تتكلف بهم الجمعيات الثلاث

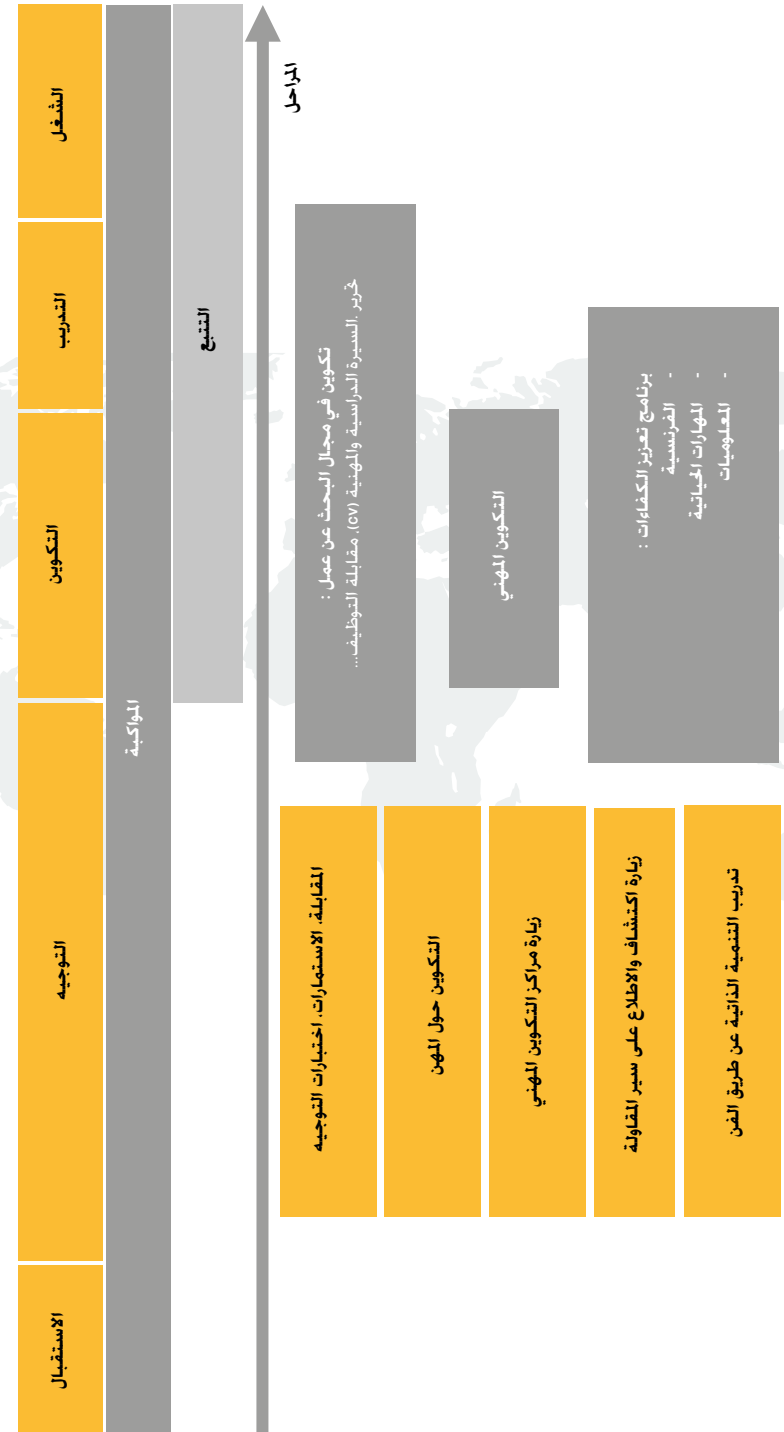
في ما يلي مواصفات الشباب الذين تتكلف بهم الجمعيات الثلاث :

السن :

جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)	الكرم	ساعة الفرحة
15 سنة : 0 في المائة	ما بين 15 و 17 سنة : 30 في المائة	15 سنة : 7 في المائة
ما بين 16 و 19 سنة : 20 في المائة	ما بين 18 و 20 سنة : 50 في المائة	ما بين 16 و 19 سنة : 41 في المائة
ما بين 20 و 24 سنة : 60 في المائة	ما بين 21 و 25 سنة : 20 في المائة	ما بين 20 و 24 سنة : 37 في المائة
أزيد من 25 سنة : 20 في المائة	أزيد من 25 سنة : خارج الفئة المستهدفة	أزيد من 25 سنة : 15 في المائة

المستوى الدراسي:

المستوى الدراسي	ساعة فرحة	الكرم	جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)
أقل من السنة السادسة من التعليم الابتدائي أو تعليم غير نظامي	17%	26%	0%
ما بين مستوى السنة السادسة من التعليم الابتدائي والسنة الأولى إعدادي	53%	30%	19%
ما بين السنة الثالثة من التعليم الإعدادي والسنة الثانية من التعلم الثانوي	5%	34%	19%
مستوى البكالوريا	19%	9%	34%
شهادة البكالوريا	6%	1%	4%



وحسب الجمعيات، فإن نسبة الشباب الذين ليس لديهم أي تكوين مهني عند تسجيلهم في خلية التوجيه والإدماج المهني تتراوح ما بين 37 و 89 بالمائة

الوضعية الاجتماعية - العائلية

في ما يلي الوضعية الاجتماعية - العائلية للشباب المسجلين في إطار التوجيه والإدماج المهني لدى الجمعيات الثلاث :

- شباب يوجدون جزئيا في وضعية شارع (تستهدفهم جمعية الكرم)
- أينام (تستهدفهم جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune))
- أطفال متخلي عنهم (تستهدفهم جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)) و جمعية الكرم
- شباب في وضعية عائلية هشّة (تستهدفهم جمعية الكرم وجمعية ساعة الفرح)
- شباب في وضعية اجتماعية واقتصادية هشّة (أهم فئة تستهدفها ساعة الفرح).

2) الإمكانيات التي يوفرها المحيط في مجال التكوين والإدماج

إن الفقر الذي يطبع العرض المتوفر في المغرب في مجال التكوينات المؤهلة للجهة للشباب من ذوي المستوى التعليمي، سواء على المستوى الكيفي (التخصصات المتوفرة) أو الكمي، وذلك رغم العدد المهم للسكان المعنية، لأمر يثير الاستغراب.

من جهة أخرى، تنخرط أغلبية المقاولات في منطق المنافسة ولا تعرب عن كبير استعداد لتوظيف شباب في وضعية هشّة، بدون مؤهلات وبدون تجربة.

من هنا تبرز أهمية تشكيل الجمعية الحاملة لمشروع خلية التوجيه والإدماج المهني لشبكة من الشركاء يمكنها طلب خدماتهم من أجل إدماج الشباب في إطار تدريب أو منصب شغل أو في إطار تكوين بالتدرج بالنسبة لبعض الحالات.

ج) الأنشطة / البرامج التي ستساعد الشباب في تدقيق توجهه وتحديد اختياره وتملكه

1) مبادئ التوجيه

أمام الوضعية المشار إليها أعلاه، يكمن الرهان الأساسي لإطار خلية التوجيه والإدماج المهني في مواكبة ومساعدة الشباب على تحديد التوجه الأكثر ملائمة لوضعهم واحتياجاتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم وإكراهاتهم وتطلعاتهم أخذا بعين الاعتبار الإكراهات المرتبطة بالمحيط كما سبق بيانها. من جهة أخرى، يكمن الرهان في تمكن الشباب من التملك الكامل لهذا التوجه وتطوير قدراته في رسم الأفاق المستقبلية وتنمية ثقته في نفسه وتنمية روح الاستماتة والمثابرة لديه. وذلك من أجل تحقيق الهدف والسير قدما وفق هذا التوجه رغم مختلف العراقيل التي من شأنها أن تبرز في معرض الطريق.

بالنسبة للشباب الذين لا يتوفرون على مؤهلات أو الشباب من ذوي المؤهلات لكن الذين يودون تغيير توجههم، تقوم المرحلة الأولى من التوجيه على تحديد المجال الذي يرغبون في التوجه إليه من أجل النظر في مدى توفر تكوين فيه. أما في حالة الشباب المؤهلين، فيتم توجيههم، بناء على تجربتهم ومؤهلاتهم، إما نحو تدريب أو منصب شغل في مقولة بما يلاءم مؤهلاتهم.

2) المتدخلون في مرحلة التوجيه

المتدخلون في مرحلة التوجيه هم :

- الشباب
 - المؤطر أو المكلف بالتوجيه
 - عائلة الشاب
 - المناخ الذي يعيش فيه الشاب. (بالنسبة لجمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune): أي المؤطرون الذين يقومون بتأطير نزلاء الخيرية).
- وتتم حاليا الاستعانة بعائلة الشاب بطريقة تختلف من جمعية لأخرى:

بالنسبة لجمعية دار الكرم يتم في جميع الحالات وبدون استثناء إشراك العائلة في مسار التوجيه والإدماج. منذ مرحلة البحث الاجتماعي والتي تعمل خلالها المساعدة الاجتماعية على تقديم الجمعية وتتعرف على رأي العائلة في الموضوع:

وفي هذا الصدد، من المهم التذكير أن نسبة مهمة من الشباب الذين توأكبهم جمعية الكرم يبلغون من العمر ما بين 16 و 18 سنة. وكثيرا ما يحدث أن تأتي الأسرة إلى الجمعية من أجل اللقاء بالفريق العامل وتتبع كل أنشطة المواكبة؛ بالنسبة للفنيات، تنخرط الأسر بشكل كبير : إذ يتتبع الآباء مختلف المراحل ويتحلون ببقطة كبيرة في ما يتصل بالتغيبات ويعربون عن معارضتهم لبعض المهن المقترحة (الخلاقة، التجميل، قطاع الطعامة (أو الطعامة)...)،

أما بالنسبة لجمعية ساعة الفرح، فيتم في بعض الأحيان إشراك الأسرة عندما يوقع الشاب التزاما أولا بالتحلي بالمواظبة في مرحلة التوجيه قبل انطلاق مسار تعزيز الكفاءات وكذا خلال توقيعه على الالتزام الثاني قبل انطلاق التكوين المهني.

كما أن المكلف بالاستقبال يستدعي الأسرة عندما لا يحترم الشاب التزاماته (المواظبة على الحضور والسلوك) خلال مرحلة التكوين المهني. وذلك من أجل عقد لقاء ثلاثي يجمع المكلف بالتبعية والشباب والأسرة.

وبخصوص جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) التي تتدخل لفائدة نزلاء الخيرية، فليس هناك أي اتصال مع الأسر التي تكون عادة بعيدة عن هؤلاء الشباب.

نقاشات وتوصيات :

بينت مختلف النقاشات خلال الورشة أن إشراك العائلة خلال مسار توجيه وإدماج الشباب يكتسي أهمية أساسية، خاصة بالنسبة للشباب البالغين من العمر ما بين 15 و 22 سنة. من الأفضل إشراك الأسرة مباشرة بعد تسجيل الشاب في منظومة التوجيه والإدماج المهني. عندها يتعين تحديد الشخص محل ثقة الشاب (الأب، الأم أو الأخ الأكبر حسب الحالات) ويتم إطلاع هذا الشخص على ماهية برنامج التوجيه والإدماج وقواعده ومراحله وكذا إخباره بإمكانية دخله أو حصوله في أي مرحلة من المسار على المعلومات المتصلة بالبرنامج الذي يستفيد منه الشاب وذلك من خلال زيارة مقر الجمعية أو من خلال الاتصال بالمؤطر أو بالمكلف بالتبعية. في حالة الخيرية، فإن العنصر المهم يكمن في إشراك الفريق المؤطر والذي يجب أن ينظم وفق مشروع يبدأ وحي تقوم المؤسسة بإرسائه على المستوى الداخلي.

3) الطرق والمقاربات المتعلقة بمسار التوجيه

تتميز الطرق والمقاربات المعتمدة من لدن جمعيات التجمع لتوجيه الشباب (مع إشراكه) باختلافها وتكاملها :

- عقد لقاءات مع الشباب واستعمال وسائل من قبيل الدلائل، شبكة التقييم
- التحسيس /التكوين حول المهن من طرف مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل
- زيارات مراكز التكوين المهني
- زيارات الاكتشاف والإطلاع على سير المقولة
- تدارب التنمية الذاتية عن طريق الفن

1-3) اللقاءات مع الشباب واستعمال أدوات التوجيه

من أجل إدارة مسار توجيه الشباب الذين لا تكون لديهم أي فكرة عن الوجهة المهنية التي يمكنهم سلكها، تقوم جمعيات الكرم وساعة الفرح بعقد لقاءات لهذا الغرض. تسيرها جمعية كرم باستعمال بطاقة خاصة، بينما تعتمد ساعة الفرح على أداة للتقييم تم وضعها مؤخرا والتي تمكن في النهاية من إبراز الخطوط الكبرى لمميزات ومؤهلات الشاب والتوجيه.

على إثر اللقاء الأول مع الشاب والذي يمكن من تدقيق احتياجاته ومجالات اهتمامه، استنادا على نتائج اختبارين، يتم تحديد توجه أولي. ويمكن تمييز أو تأكيد هذا التوجه خلال المراحل الأخرى من مسار التوجيه من خلال تنظيم جلسة تحسيسية حول مختلف المهن أو من خلال زيارات لمراكز التكوين المهني أو زيارات اكتشاف والإطلاع على سير المقولة.

نقاشات وتوصيات :

أظهرت النقاشات بين أعضاء الجمعيات الثلاث خلال الورشة الطابع المعقد والمركب لمسلسل التوجيه والذي يفاقمه غياب الكفاءات المكونة في هذا المجال. وقد همت النقاشات بشكل خاص المقاربة الواجب اعتمادها من أجل توجيه الشباب ذوي المستوى التعليمي الضعيف : هل يجب أن نحصر اختيارات الشباب في التكوينات المهنية القليلة جدا المتوفرة بالقرب من مسكنه والمفتوحة في وجه الشباب المتوفرين على نفس مستواه الدراسي، حتى ولو اكتشفنا في ما بعد أن التخصص الذي تم اختياره غير ملائم نهائيا لتطلعاته ؟ أم يجب علينا، كما تفعل ذلك، جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)، العمل على إبراز واكتشاف رغبات الشباب بعيدا عن الإكراهات المادية والعمل في ما بعد على إيجاد الحلول المناسبة والملائمة لاحتياجاته؟ أكد أن الاختيار الثاني يقتضي العمل مع عدد محدود من الشباب سنويا وضمان تنوع وتأطير وثيق القرب والتوفر على شبكة قوية من الشركاء في مجال التكوين والإدماج.

وفي هذا الإطار، ثمة العديد من التوصيات نذكر منها :

- أهمية العمل في أقرب فرصة على وضع التصور لأدوات توجيه ملائمة للسياق المغربي وللصفات المستهدفة المعنية، تشارك فيه الجمعيات الثلاث المكونة للتجمع ;
- ضرورة إدماج مختص في علم النفس في مسلسل التوجيه، تتم الاستعانة بخدماته في وضع التصور لأدوات التوجيه بل وحتى في تحليل نتائج اختبارات التوجيه، خلال الأشهر الأولى التي تلي إعمال الأداة الجديدة؛
- أهمية العمل في مرحلة التوجيه على إدماج اختبارات تمكن من تحديد المستوى الحقيقي للشباب في مواد العربية والرياضيات والفرنسية؛ ويمكن إجاز هذه الاختبارات بمشاركة الجمعيات الثلاث؛ وستمكن نتائج هذه الاختبارات من رصد حالات الأمية (التي لا تكتشفها الجمعيات حاليا إلا في وقت متأخر)؛ كما ستتمكن هذه الاختبارات من ملائمة برنامج تعزيز الكفاءات الذي ينطلق مباشرة بعد مرحلة التوجيه وقبل مرحلة التكوين المهني.

(2-3) تقديم المهن من طرف مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

يشكل تقديم المهن للشباب من طرف مكلف بالتوجيه من مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل عملا مكتملا لجهود الإخبار الرامية إلى مساعدة الشباب على تحديد اختياره المهني.

ومن أجل التمكن من توفير هذه الخدمة، يجب على الجمعية نسج شراكة مع المسؤول عن مركز للتكوين المهني تابع لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي سيوفد، بناء عند الطلب، مكلفا بالتوجيه إلى مقر الجمعية. وفي بعض الأحيان ينظم هذا العرض في مركز التكوين المهني نفسه وتعقبه زيارة تختلف ورشات التكوين المهني.

(3-3) زيارات مراكز التكوين المهني

يتردد بعض الشباب في اختيار التكوين المهني وبعضهم ليست له أي فكرة عن التخصص الذي يمكن أن يحظى باهتمامه. لذلك يمنحهم إطار التوجيه والإدماج إمكانية الاطلاع على مختلف الخدمات التي تقدمها مراكز التكوين المهني متعددة التخصصات الكائنة في مدينتهم.

فعلى سبيل المثال، يرغب بعض الشبان في متابعة تكوين مهني في النجارة، لكنهم حائرون بين تخصصين (نجارة الخشب أم نجارة الألمنيوم). لذلك فزيارة ورشات التكوين المتعلقة بهاتين المهنيتين، تمكنهم من تكوين فكرة أكثر وضوحا، يرتكزون عليها في تحديد اختيارهم.

(4-3) زيارات المقاولات

لمساعدة للشباب المترددين في الاختيار بين التخصصات أو بين المهن، تنظم بعض الجمعيات زيارات للاكتشاف والاطلاع على سير المقاولات تدوم نصف، وذلك بفضل شراكة مبرمة مع المقاولات المعنية.

إلى غاية الآن، هناك القليل من المقاولات التي تقبل تنظيم مثل هذه الزيارات، من جهة أخرى، تعرب الجمعية عن أملها في توسيع مدة هذه الزيارة وتجديدها على مدى عدة أيام، وذلك من أجل تحقيق "انغماس" حقيق للشباب، غير أن المقاولات ترفض ذلك.

توصية :

يجب القيام بحملات تواصلية تستهدف المقاولات، لاسيما في إطار تنظيم ندوات سنوية حول إدماج الشباب في وضعية هشّة، وذلك من أجل توسيع إمكانيات توفير تدريبات استكشافية بالمقاولات تدوم بضعة أيام، وكذا توسيع إمكانيات إدماج الشباب المعنيين بشكل عام.

(5-3) مداخلية لممثل مقاول

تلتزم بعض الجمعيات من مسؤولين أو أطر مقاولات تقديم مداخلية موجهة للشباب في وضعية هشّة يتحدثون فيها عن مهنة ما أو عن قطاع معين.

(6-3) التنمية الذاتية عن طريق الفن، مقارنة جمعية «إكلادو لون» (Eclats de Lune) لمواكبة الشباب خلال مسار التوجيه والإدماج المهني

تشكل التنمية الذاتية عن طريق الفن (DPPA) مقارنة طورتها جمعية "إكلادو لون" (Eclats de Lune)، ويذكر أنها مطبقة اليوم على شباب نزلاء خيرية يعانون من ارتباط بإمكان سكنهم من جهة، و من نقص في الاستقلالية وفي رسم معالم مستقبلهم خارج الخبرة من جهة أخرى.

أهداف التنمية الذاتية عن طريق الفن (DPPA) :

تمثل الأهداف البيداغوجية المرتبطة بهذه المقاربة في ما يلي :

- خلق نوع من الزخم والرغبة في التغيير في نفس كل شاب وخفيظه
- خلق الوعي لديه بذاته وقدراته وحدوده
- خلق الوعي لديه بالآخرين وتنمية روح التضامن في نفسه
- تلقينه كيفية التواصل
- مساعدته على التأقلم
- فتح آفاق وإمكانيات أخرى
- تنمية الشخصية وفتحها
- تعلم العمل المشترك .

ويتم التنفيذ للموس لهذه المقاربة من خلال بلورة وتنفيذ تدريبات فنية لفائدة الشباب المستفيدين.

• كفايات تنفيذ مقارنة التنمية الذاتية عن طريق الفن (DPPA) :

يتم تنفيذ مقارنة التنمية الذاتية عن طريق الفن على امتداد مسار الشاب المسجل في برنامج التوجيه والإدماج المهني، خلال مختلف المراحل التالية : تحديد الاختيار/التوجيه، التأهيل/التكوين، الإدماج في إطار تدريب ثم في إطار منصب شغل.

• التدريب الأول في مجال التنمية الذاتية عن طريق الفن

عموما، ينظم التدريب الأول للتنمية الذاتية عن طريق الفن، بعد أسبوعين أو ثلاثة أسابيع من الاستقبال الأول للشباب، ويرمي إلى تخفيف وإعطاء دفعة لمسلسل توجيههم.

وينظم هذا التدريب، الذي يدوم خمسة أيام، خارج الإطار المعتاد لعيش الشباب، حيث يجري في فضاء غالبا ما يكون بين أحضان الطبيعة.

لقد وضع هذا التدريب، الذي يتمحور حول حركة الجسد، وفق منطق يسعى إلى خلق قطعة قوية في أذهان ونفوس الشباب مع بنيات التفكير التي كانت لحد الآن تكرر لديهم حتمية الفشل وغياب الفرص وإمكانيات الاختيار.

بفضل الأنشطة المنجزة في هذا الإطار، يتمكن الشبان، الذين يجدون أنفسهم خلال هذه المدة في إطار مجموعة وحت تأطير يحبل بالعطف والتفهم والحنو، من الخروج من عزلتهم واكتشاف قدراتهم واكتشاف ذواتهم على المستوى الفردي وفي إطار جماعي، كما يمكنهم هذا التدريب من جريب إمكانيات أخرى جديدة ويسمح لهم بالإقبال على معان إنسانية شتى : الاكتشاف، الفضول، اللقاء، المغامرة، المسؤولية والاستقلالية. خلال هذا التدريب لا يفرض عليهم أي اختيار ولا يُمنعون من تنفيذ اختياراتهم.

أما الأشكال الفنية التي يتناولها هذا التدريب الأول فهي الرقص، الفنون القتالية أو أنشطة متمحورة حول مهن المسرح ومهنة البهلوان، وكلها مجالات متميزة بارتكازها على تعابير الجسد. كما يتم تنظيم أنشطة أخرى من قبيل التجوال سيرا على الأقدام (randonnées)، ويقوم المؤطر في خلية التوجيه والإدماج بتنفيذ كل هذه الأنشطة بمعية الشباب، وهو الأمر الذي يساهم في نسج علاقة ينة بين الطرفين، سيكون لها انعكاس إيجابي على مرحلة التوجيه.

يضطلع فنانون مختصان في الأشكال الفنية المختارة بتنشيط هذا التدريب، وهما متمرسان على التعامل مع هذه الفئة من الشباب وعلى اضطلاع بخصوصياتها.

وتهم الأهداف المسطرة للتدريب الجانب السلوكي أكثر مما تهم الجانب التقني، على اعتبار أن الفن يُوظفُ في هذا الإطار كحافز لتبني سلوكيات وممارسة إيجابية، فعند نهاية التدريب، يندمج كل الشباب في المجموعة ويشعرون بأنفسهم وقد غدت منطلقة ومتفتحة، كما يجب أن يكون التدريب بمثابة الشرارة التي توقظ في أنفسهم العزم وما يكفي من التحفيز، ذلك أن التحفيز يعتبر عنصرا رئيسيا لتحقيق استقلالية الشاب.

ومن أجل قياس فعالية التدريب، أعدت الجمعية معايير للتقييم تمكن، انطلاقا من الملاحظات المسجلة قبل وبعد التدريب، من تكوين فكرة عن تطور الشاب المشارك.

ويتم عقب التدريب، تنظيم اجتماع يحضره مدير المشروع والمؤطر والفنانين من أجل تحليل مجريات التدريب وقياس آثاره على الشباب.

• التدريب الثاني في مجال التنمية الذاتية عن طريق الفن

تنظم جمعية "إكلادو لون" (Eclats de Lune) تدريبا ثانيا لفائدة الشباب التي تم يتمكنوا بعد من تحديد توجههم أو الذين يتابعون تكوين مهني. ويتم هذا التدريب الثاني، الذي يدوم خمسة أيام، الشباب من اكتشاف مهنة.

• تدريب حول مهنة تقني عروض الفرجة
يجري التدريب بمدينة مراكش، بفضل شراكة مع المدرسة العليا للفنون البصرية، وتقوم مجموعة الشباب، عند نهاية أيام التدريب الخمسة، بإجاز عرض بالأضواء بإحدى الساحات العمومية.
أما الشباب الذين استفادوا من التدريب فقد كانوا إما تقنيي كهرباء أو ميكانيك، وقد تابعوا تكوينا مهنيا أو تم توظيفهم في ما بعد.

• تدريب حول مهنة صناعة الدمى المتحركة (الكراكي)
استفاد سبعة شبان من تدريب خاص باكتشاف صناعة الدمى المتحركة (الكراكي)، وهو تدريب يهدف إلى صفق القدرات الذاتية للشباب عن طريق العمل اليدوي.

يعمل الشباب خلال هذا التدريب على إنجاز رسومات وكاريكاتير عن أنفسهم وكما يصنعون دمي ويحركونها.
عند نهاية التدريب، تم توظيف أحد هؤلاء الشباب في جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) كمتعلم، كما أكد شابان آخران اختيار التوجه نحو قطاع الطعامة (أو المطاعم)، وتم إدماج شاب آخر كتقني ترصيص صحي في إحدى دور الضيافة، فيما لا زال شابان آخرين عاطلين عن العمل.

آفاق :

نعد مقارنة التنمية الذاتية عن طريق الفن مقارنة مبتكرة جدا ويمكنها أن تساعد بقوة في إجاح مسار التغيير الذي سيمكن الشباب من رسم آفاقهم المستقبلية والمضي قدما في المسار الذي حددهوا لأنفسهم عند البداية، لا شك أن هذه المقارنة في حاجة لتقييم خارجي من أجل القيام بالتعديلات والتصحيحات اللازمة إن اقتضى الحال.
في هذا الصدد، ومن أجل تقاسم المكتسبات والصعوبة المرتبطة بهذه التقنية، يعتزم جمع الجمعيات تنظيم تدريب لنقل المعارف المرتبطة بالتنمية الذاتية عن طريق الفن لفائدة المؤطرين وباقي مكونات التجمع.

7-3 آليات وموارد أخرى للتوجيه

لقد تم خلال السنوات الأخيرة إحداث العديد من آليات الإدماج لفائدة الشباب.
نذكر على سبيل المثال، مجموعة الطالب المغربي التي تنشر كل سنة دليل الطالب، الذي يتناول مختلف إمكانيات التكوين بالغرب وبالخارج، كما أحدثت المجموعة موقعاً إلكترونياً (www.etudiant.ma) يتمحور حول المواضيع التالية : الدراسة بالغرب، المسارات المهنية والمهن، الدراسة بالخارج، التدريب وفرص العمل .
هناك أيضا بوابة (www.mostaqbali.ma) الخاصة بحرف المستقبل وعمل الشباب والتي تهدف إلى تيسير التوجيه والإدماج السوسيو- مهني للشباب، وتتضمن هذه البوابة، المتوفرة باللغة العربية والفرنسية، مجموعة من المعلومات والموارد حول المجالات المشار إليها أعلاه، كما تتضمن البواب لائحة للمهن (مسرد المهن).

لكن هذه المواقع تبقى، حسب رأي الجمعيات التي تم استقصاء رأيها، غير كافية وغير ملائمة بالقدر الكافي لخصوصيات الشباب من ذوي المستوى التعليمي الضعيف وكذا للواقع المغربي.

د نتائج التوجيه

مع نهاية مرحلة التوجيه، يكون بمقدور الشاب خديد مشروع مهني ومباشرة تنفيذ مختلف مراحله.

وفي يلي أشكال التوجيهات الكبرى الممكن أن يتخذها الشاب حسب وضعيته الأولية :

• إعادة الاندماج في النظام التعليمي

• تكوين مهني

• تدريب

• منصب شغل

• التشغيل الذاتي.

يذكر أن نسبة الحالات التي تختار التوجه للتكوين المهني، تبلغ حوالي 90 في المائة من مجموع الشباب الذين تستقبلهم الجمعيات الثلاثة.

ماعدا إعادة الاندماج في النظام التعليمي بالمستوى الإعدادي أو الثانوي لفائدة شباب غادروا الدراسة منذ مدة قصيرة، وكذا التشغيل الذاتي الذي توجيه أصحابه نحو برنامج "مقاولتي"، سيتم تفصيل باقي نتائج التوجيه في الأجزاء التالية :

1) التكوين المهني

يذكر أن التكوين المهني بالمغرب يقع تحت وصاية وزارة التشغيل والتكوين المهني. وقد سبق بيان لائحة الهيئات المؤهلة لتوفير التكوينات المهنية (انظر المكون الخامس من الجزء الأول من هذا الدليل).

1-1 الفئة المستهدفة

يُسجل في التكوين المهني جميع الشبان الذين لا يتوفرون على أي مؤهل، وقد يتعلق الأمر أيضا بشباب يتوفرون على مؤهل، لكنهم يرغبون في متابعة تكوين جديد، إما لأن تكوينهم الأصلي لا يمكنهم من الحصول على فرصة عمل أو لأن مؤهلهم غير ملائم لاحتياجاتهم أو إكراهاتهم (إكراهات صحية)، وفي هذه الحالة، تمكنهم عملية التوجيه من تحديد تخصص جديد والتسجيل فيه.

في بعض الحالات (حالات نادرة) قد لا يستطيع شاب، رغم أنه لا يتوفر على أي مؤهل، أن يتسجل في تكوين مهني ما نظرا للصعوبات المالية الكبيرة التي يعيشها. في هذه الحالة تبذل الجمعية كامل جهودها من أجل العثور له مباشرة عن تدريب مؤدى عنه أو عن عمل لا يتطلب أي تأهيل (مثل عامل شحن وتفريغ).

في غالبية الحالات، لا يتوفر الشبان الذين يتم استقبالهم إلا على مستوى دراسي ضعيف.

2-1 مختلف أنواع التكوينات

تختلف إمكانيات التكوين المهني باختلاف المستوى الدراسي للشباب.

فبالنسبة للشباب المتوفرين على مستوى دراسي ضعيف، تكون أغلب التكوينات المتوفرة تكوينات بالتردد المهني.

يتميز مسار التكوين بالتردد بالمميزات التالية :

• التكوين النظري : 20 في المائة

• التكوين التطبيقي : 80 في المائة، يتم في إطار تدريب لدى مقولة تمارس مهنة مرتبطة بتخصص التكوين.

ويوفر موقع وزارة التشغيل والتكوين المهني (http://www.dfp.ac.ma/departement/dfmp/dfmp_apprentissage.asp)

كل المعلومات حول هذا الموضوع :

• الإطار القانوني المتعلق بإحداث وتنظيم التدرج المهني

• لائحة المهن، مدة التكوين، شروط الولوج للتكوين والشهادات المتوجة لمسار التدرج المهني (انظر ملحق هذا الدليل)

• العلاقات بين التدرج والمقولة المستقبلية

• التدابير التحفيزية الممنوحة لفائدة المقاولات المُستقبلة للمتدربين

• لائحة مراكز التكوين المهني العاملة (انظر ملحق هذا الدليل)

• لائحة المهن حسب القطاعات والقطاعات الفرعية

يذكر أنه لم يتم تحيين معلومات هذه اللوائح وكذا الوثائق الأخرى المنشورة بالموقع منذ عدة سنوات.

عند نهاية التكوين المهني، وحسب المستوى الدراسي الأولي ونوع التكوين ومدته، يُمنح الشاب أحد الشهادات التالية :

المستوى المحصل عليه عند نهاية التكوين	شروط الولوج – المستوى الدراسي
شهادة التدرج المهني (CAP)	التوفر على الحد الأدنى في ما يتصل بالقدرة على الكتابة والقراءة والحساب
شهادة التخصص المهني (CSP)	نهاية السنة السادسة من التعليم الابتدائي وما يعادلها
شهادة التأهيل المهني (CQP)	نهاية السنة الثالثة إعدادي
دبلوم تقني (T)	إتمام الدراسة بالسنة النهائية من سلك البكالوريا

خرجت الجمعيات. خلال نقاشاتها في إطار الورشات. بالملاحظات التالية :

- **شروط الولوج** المعلن عنها في يتعلق بالمستوى الدراسي غير واضحة تماماً ما ينجم عنه. في الممارسة. اختلاف في التأويل من مدير مركز تكوين لآخر. (فعلى سبيل المثال : ما ذا تعني بشرط "شباب يتوفر على مستوى السنة السادسة ابتدائي" ؟: هل يعني ذلك شباب مسجل في بداية السنة السادسة ابتدائي؟ أم أنه يجب أن يكون قد تابع الدراسة بهذا المستوى طيلة السنة الدراسية ؟ أم هل يجب أن يكون قد اجتاز الامتحان النهائي للسلك الابتدائي؟. و تنطبق نفس هذه الأسئلة على الشباب المتوفرين على مستوى السنة الثالثة إعدادي)؛
- **التكوينات المهنية المتوفرة للشباب ذوي المستوى التعليمي الضعيف** غير كافية سواء على مستوى عدد التخصصات المقترحة أو على مستوى أماكن التكوين؛
- تختلف جودة التكوينات المهنية. بشكل ملحوظ. من فاعل لآخر؛
- التكوينات المهنية المقترحة ليست دائماً مرتبطة بحاجيات المقاولات من الكفاءات ولا بحجم فرص الشغل التي تستطيع توفيرها.

توصيات / آفاق :

- التوصيات المقترحة من أجل تحسين منظومة التكوين المهني :
- توضيح وتطعيم وخبين المعلومات التي والوثائق التعريفية بالتكوينات المتوفرة (جداول موقع قطاع التكوين المهني غير محينة)
- المزيد من توضيح شروط الولوج. وذلك بالنظر لما تعرفه حالياً من تعدد في التأويل (من قبيل تأويل شرط التوفر على المستوى السادس ابتدائي)
- ضرورة تنويع تخصصات التكوين المهني المتوفرة للشباب من ذوي المستوى الدراسي الضعيف
- تحسين التكوينات المقترحة لتصبح أكثر ملاءمة للحاجيات التقنية الفعلية للمقاولات وللسوق الشغل.

3-1) التكوينات بالتدرج المحدث من طرف الجمعيات

ثمة سببان يحدان بالجمعيات إلى إحداث تكوينات بالتدرج :

- حاجيات التكوين المعبر عنها من طرف الشباب الذين لا يتوفر لهم أي تكوين بالمدينة التي يقطنون بها
- اشتراط مراكز التكوين المهني لحد أدنى من المستوى التعليمي (الشهادة المدرسية) والحال أن بعض الشباب لم يلجوا المدرسة قط.
- أحدث كل جمعية من الجمعيات الثلاث تكوينات بالتدرج في الميادين التالية : التنشيط (بتعاون مع اتحاد المراكز الرياضية في الهواء الطلق (UCPA)، الفخار، البستنة، الطعامة (أو المطعم) (باسفي)، الخياطة (بالنسبة لفتيات غير المدرسات)، الخدادة.

4-1) التكوينات المتابعة من طرف الشباب المسجلين في إطار التوجيه والإدماج المهني

يتضمن الجدول بالملحق رقم 1 جرداً للمواصفات الرئيسية للتكوينات المهنية التي استفاد منها الشباب الذين تعمل الجمعيات الثلاث على تأطيرهم.

2) التدريب

يشكل التدريب في المقابلة مرحلة هامة جداً في مسار الإدماج. سواء تعلق الأمر بالتدريب التي تكون جزءاً لا يتجزء من التكوين (تدريب التدرج المهني أو تدريب نهاية الدراسة) أو تدريب موجّهة لإغناء خبرة الشاب وسيرته المهنية من أجل التمكن من الترشح لمنصب شغل (التدريب المرحلي).

في بعض الحالات أيضاً. تعمل الجمعيات على إيجاد "تدريب مفضي للتوظيف" (stage de pré-emploi) لفائدة الشباب في وضعية هشّة.

1-2) التدريب المرتبطة بالتكوين المهني

تمثل التدريب المرتبطة بالتكوين المهني (تدريب التدرج المهني أو تدريب نهاية الدراسة) أغلبية التدريب التي تدخل في نطاق مواكبة وتنوع الجمعيات المكونة للتجمع.

ويعود هذا الوضع لعاملين اثنين :

- 90 في المائة من الشباب المسجلين ببرنامج التوجيه والإدماج المهني يتم توجيههم نحو التكوين المهني
- بعد نيل الشهادة التي يخولها التكوين المهني الذي تابعوه. يكون الشباب في وضعية هشّة في حاجة ماسة لإيجاد

عمل مؤدى عنه. ونادراً ما يقبلون خوض تدريب ثاني بعد التدريب الأول المفروض في إطار التكوين المهني.

تتكلف بعض هيئات التكوين المهني بنفسها بإيجاد مقابلة لاستقبال تدريب التدرج المهني أو تدريب نهاية الدراسة لفائدة الشباب الذين يتابعون تكوينهم المهني.

أما المجالات التي توفر إمكانيات الإدماج المباشر في المقاولات فهي : قطاع الطعامة (أو المطعم) (الدار البيضاء). السياحة (مراكش) والخياطة (مراكش).

من جهة أخرى. من المهم سرد أسماء بعض الشركاء المنتظمين في مجال توفير التدريب للجمعيات من قبيل (Paul) بالدار البيضاء ومراكش أو (Carrefour) مراكش بالنسبة لمجال صناعة الخبز و (Newrest) أو (Sodexo) مراكش بالنسبة لمجال الطعامة (أو المطعم) و شركة (Petit Bateau) مراكش بالنسبة لمجال النسيج...

قد يتم جعل. لاسيما في مجالات الطعامة (أو المطعم) (مراكش) والتلحيم (بالدار البيضاء) أو النسيج (مراكش). تدريب للتدرج المهني أو تدريب نهاية الدراسة منذ البداية تدريباً مفضي إلى التوظيف.

بشكل عام. وباستثناء التدريب المفضي للتوظيف (stage de pré-emploi) فإن التدريب المرتبطة بالتكوين المهني ليست مؤدى عنها. غير أن بعض المقاولات قد تمنح للمتدربين الشباب تعويضاً عن النقل.

تتراوح مدة التدريب ما بين شهر واحد وستين.

2-2) التدريب المفضية للتوظيف (stages de pré-emploi)

تمثل "التدريب المفضية للتوظيف" أو ما يسمى "بتدريب ما قبل التوظيف" نسبة لا يستهان بها من مجموع التدريب (ما بين 5 و 10 في المائة) التي يستفيد منها الشباب.

تقبل العديد من البنيات (مقاولات. جمعيات. حرفيون...) استقبال الشباب في إطار هذا النوع من التدريب. وذلك في تخصصات التلحيم (الدار البيضاء) والطعامة (أو المطعم) (الدار البيضاء) والنسيج (مراكش) والفندقة (مراكش) ...

ويعلق الأمر غالباً بتدريب مؤدى عنه. مدته ما بين 3 و 6 أشهر. مما يمكن المقاولات من ملاحظة أداء الشباب ومدى اندماجه في منصبه وفي مناخه الجديد. قبل أن تقرر توظيفه ضمن هيكلها أم لا.

بالإضافة إلى ذلك. يتكلف المسؤولون في بعض هيئات التكوين المهني. بالنسبة لبعض القطاعات (الفندقة. الطعامة (أو المطعم)). بخطوات تحديد المقاولات التي تعرب عن استعدادها لاستقبال شباب مؤهلين في إطار تدريب مفضي للتوظيف. أما بالنسبة للقطاعات الأخرى. فإن الجمعيات هي التي تضطلع بهذا الأمر في إطار الشراكات الجديدة التي تربطها بانتظام مع المقاولات أو باقي بنيات الاستقبال.

3-2) التدريب المرحلية

أحياناً لا يجد شباب حاصلون على تكوين في مجال معين فرصة عمل في مجال تخصصهم. لذلك تقترح عليهم الجمعية أن تساعداهم في إيجاد تدريب في مجال تكوينهم من أجل الحفاظ على مستوى تحفيزهم وجذب رجوعهم إلى العطالة (حالة الشباب نزلاء الخيرية) أو العمل في القطاع غير المهيكل. من جهة أخرى. يمكن التدريب المرحلي من إغناء السيرة المهنية (CV) لهؤلاء الشباب وتوسيع آفاق إدماجهم في مجال الشغل. ويذكر أن غالبية هذا النوع من التدريب تكون مؤدى عنها.

4-2) نماذج لتدريب استفاد منها الشباب

يقدم الجدول في الملحق رقم 2 معلومات عن مجموعة مختارة من تدريب استفاد منها الشباب المنخرطين في برنامج الإدماج والتوجيه التابع للجمعيات الثلاث : نوع التدريب. مؤسسة التكوين. التخصص ومدة التدريب.

3) التشغيل

يشكل إدماج الشباب في منصب شغل دائم وفي القطاع المهيكل غاية إقرار التوجيه والإدماج المهني (COIP). وتهم أغلب حالات الإدماج. الشباب المؤهلين عقب استفادتهم من تكوين مهني يتضمن قضاء تدريب تطبيقي.

في غالبية الحالات. يتم الإدماج من خلال إبرام عقد عمل محدد المدة (CDD). أما عقود العمل غير محددة المدة (CDI) فتبقى نسيبتها جد محدودة في عمليات إدماج الشباب. ورغم الجهود التي تبذلها الجمعيات في تفاوضها مع المقاولات من أجل توفير شروط جيدة لتوظيف الشباب المستفيدين من برنامج التوجيه والإدماج. فإن نسبة مهمة من توظيفات الشباب

تتم في إطار غير قانوني (بدون عقد عمل أو بدون تصريح الشاب في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي...).

يقدم الجدول في الملحق رقم 3 معلومات عن مجموعة مختارة من مناصب الشغل التي تم إدماج شباب الجمعيات الثلاث فيها.

III. مواكبة وتتبع الشباب

بعد تحديد التوجه المهني بمعية الشباب. تعمل الجمعيات على مواكبتهم خلال الفترة التي تسبق التكوين المهني وكذا خلال مراحل البحث عن عمل و/ أو تدريب. ويحظى الشباب الذين يتابعون تكويننا أو تدريباً أو تم إدماجهم في عمل بتتبع منتظم. وفي ما يلي وصف لمنظومة المواكبة والتتبع حسب مراحل مسار التوجيه والإدماج.

أ) المواكبة والتتبع قبل وأثناء التكوين المهني

يعد التكوين المهني المرحلة الأساسية التي ستمكن من توسيع فرص حصول الشباب المستفيدين من برنامج التوجيه والإدماج على فرصة عمل. بعد تحديد مركز التكوين والتخصص باتفاق مع الشاب. تباشر الجمعية تنفيذ برنامج للمواكبة يتضمن تكويناً لتعزيز الكفاءات كما يشتمل على العديد من أشكال الدعم تتعلق بالتسجيل الفعلي للشباب.

1) تكوين في مجال تعزيز الكفاءات

كيفما كان مستواهم الدراسي. لا يمتلك الشباب الذين يتوجهون لبرنامج التوجيه والإدماج المهني عموماً إلا مستوى ضعيفاً في اللغة الفرنسية والمعلومات. والحال أن المفاوضات التي تمنح فرص عمل تشترط توفر على مستوى جيد في هاذين المجالين. وفي المناطق السياحية كمراكش مثلاً. يمكن للإلمام الجيد بالإنجليزية أن يرفع بشكل ملحوظ من فرص الشباب في إيجاد عمل خاصة في القطاعات المرتبطة بالسياحة. من جهة أخرى. وكما تمت الإشارة من قبل. يعاني الشباب الذين يستهدفهم إطار التوجيه والإدماج المهني. بالنظر للمحيط الذي ترعرعوا فيه ولضعف مستواهم التعليمي. من صعوبات مرتبطة بالسلوكيات. وأخيراً. يلاحظ أن معارف الشباب في مجال البحث عن عمل (إجازة السيرة المهنية (CV) ورسالة دوافع الترشيح. تحديد طريقة للبحث عن عمل. مقابلة التوظيف) تظل ضعيفة جداً.

في هذا السياق. تقترح الجمعيات التي تنفذ برنامج التوجيه والإدماج على الشباب برنامجاً لتعزيز الكفاءات يشتمل حسب الحالات على كل أو جزء من الوحدات التالية :

- الفرنسية
- الإنجليزية
- المعلومات
- المهارات الحياتية
- البحث عن عمل : تحرير السيرة المهنية والدراسية (CV) وإعداد الشاب لاجتياز مقابلة التوظيف

1-1) مواصفات التكوينات في الفرنسية والإنجليزية والمعلومات

تختلف مواصفات تكوينات تعزيز المستوى في الفرنسية والإنجليزية والمعلومات. الممنوحة للشباب من جمعية لأخرى. كما يبين ذلك الجدول التالية :

الوحدة	ساعة الفرح	الكرم	جمعية "إكلا دولون" (Eclats de Lune)
الفرنسية	تكوين متوفر وحدة من 24 ساعة بنسبة 1.5 ساعة في اليوم ثلاثة مستويات تكوين داخلي	تكوين متوفر تكوين داخلي - تقدم الدروس من لدن موظفة لدى الجمعية بناء على طلب من الشباب - صيغة غير منظمة - يستحيل تقييمها	تكوين متوفر تكوين داخلي توفره منظومة - صيغة منظمة - كانت موضوع تقييم مؤخرًا
الإنجليزية	تكوين غير متوفر تم اعتباره غير ضروري من طرف سوق الشغل	تكوين متوفر تكوين داخلي - تقدم الدروس من لدن موظفة لدى الجمعية بناء على طلب من الشباب - صيغة غير منظمة بالشكل الكافي	تكوين غير متوفر
المعلومات	تكوين متوفر وحدة من 20 ساعة بنسبة 1.5 ساعة في اليوم - تكوين داخلي	تكوين متوفر تكوين داخلي - تقدم الدروس من لدن تقنية بناء على طلب من الشباب - صيغة غير منظمة بالشكل الكافي	تكوين غير متوفر- مشروع ورشات عملية ابتداء من شتنبر 2012

توصيات :

بالنظر لأهمية الإلمام بالحد أدنى من المعارف والكفاءات في اللغة الفرنسية والمعلومات من أجل تيسير إدماج الشباب. وبالنظر للصعوبات التي وجدها الجمعيات في تقديم خدمات ذات جودة في هذا المجال. تم اقتراح تقاسم الجمعيات لتكلفة إعداد إطار عام لهاذين التكوينين وكذا للأدوات المرتبطة به. يحدد أهداف عامة وخاصة ملائمة للمستوى الأولي للشباب ولحاجيات المفاوضات. عدد ساعات التكوين. البرمجة. دعائم الدروس. آليات التقييم...

2.1) التكوين في المهارات الحياتية

يعتبر التكوين في مهارات الحياة. بإجماع الجمعيات. عنصراً لا محيد عنه في تعزيز قدرات الشباب في وضعية هشّة. بالنظر لأهميته في تقوية فرص اندماجهم في عالم الشغل. وتعد المنظمة الدولية للشباب (International Youth Foundation) الفاعل المرجعي في هذا الميدان. إذ تتوفر هذه المنظمة على خبرة مشهود لها بها في إعداد وحدات التكوين الخاصة بمهارات الحياة وفي تكوين وتتبع الأشخاص المكلفين بنقلها إلى الشباب. وقد أجزت المنظمة منذ عدة سنوات العديد من المشاريع بالمغرب بشراكة مع وزارة التربية الوطنية ومنظمات غير حكومية أمريكية أخرى.

وقد عملت المنظمة الدولية للشباب مع جمعية الكرم ومؤخرًا مع جمعية ساعة فرح. وفي هذا السياق. تم وضع برنامج خاص ملائم لإطار التوجيه والإدماج المهني (COIP). وفي ما يلي معلومات حول هذا البرنامج :

قامت المنظمة الدولية للشباب بتكوين العديد من العاملين بجمعية ساعة فرح ليتمكنوا بدورهم من تكوين الشباب مباشرة.

ويضم البرنامج. الذي تبلغ مدة تنفيذه ثمانية أسابيع. 40 حصة بنسبة 45 دقيقة لكل حصة. ويتمحور الإطار المرجعي للكفاءات المراد بناؤها حول الوحدات الخمس التالية :

- الكفاءات الشخصية : الإصبات. فهم الانفعالات. حس المسؤولية. النظافة والهدام الجيد. تنمية الثقة في النفس وفي الآخرين...
- تسوية المشاكل وتدبير النزاعات : البحث عن المعلومة. تنمية الحس النقدي. تنمية الإبداع
- الممارسات الجيدة في الحياة المهنية : البحث عن عمل. اجتياز مقابلة التوظيف. سلوكيات قضاء العمل ...
- التربية الصحية : الحدرات والإدمان. التغيير في الذات والجسد. الحمل لدى المراهقات ...
- الخدمة الجماعية: تطوير التجربة الشخصية من خلال أعمال التطوع. تحديد احتياجات المجتمع

توصية :

عمل اتحاد الجمعيات على تميم التكوين و ذلك لتعزيز الكفاءات المكتسبة عبر المنظمة الدولية للشباب I.Y.F. ضمن مشروع خلية التوجيه والإدماج المهني و هكذا أرسلت كل جمعية مجموعة من أطرها لاكتساب منهجية (مهارات الحياة) في إطار برنامج اعتمد بين المنظمة الدولية للشباب I.Y.F. والجمعيات الثلاث و كذلك (أبرانتي دوتوي) Apprentis d'Auteuil حتى يتسنى لهؤلاء الأطر العمل على تلقين الشباب المستفيدين

3.1) التكوين في البحث عن عمل

عامه، يتم تقديم التكوين في مجال البحث عن شغل من طرف مستشار من الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات. هكذا، يُقدّم التكوين في إطار مجموعة تضم ما بين 20 و30 مستفيدا لمدة أسبوعا من خمس حصص تدوم كل واحدة منها ما بين ساعتان ونصف وثلاث ساعات. وفي ما يلي مختلف المواضيع التي يهتمها هذا التكوين :

- الورشة الأولى : الوثائق المكتوبة
- الورشة الثانية : مقابلة التوظيف
- الورشة الثالثة : البحث المنهجي عن عمل
- الورشة الرابعة : استكشاف الفرص الممكنة
- الورشة الخامسة : برنامج مقاولتي

ملاحظة وتوصية :

تشيد الجمعيات ببرنامج التكوين الذي توفره الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات. وسيكون من المفيد، في هذا الصدد، ضمان استفادة كل الجمعيات المنخرطة في توجيه وإدماج الشباب من هذا البرنامج.

4.1) طرق التنفيذ

يختلف تنفيذ برنامج تعزيز كفاءات الشباب باختلاف الجمعيات :

- بالنسبة لجمعية ساعة الفرح ينطلق البرنامج مباشرة بعد خديد توجه الشباب. ويستفيد من هذا البرنامج، الذي يدوم 9 أسابيع بمعدل ثلاث ساعة ونصف في اليوم وخمس أيام في الأسبوع، مجموعة من الشباب تضم 16 شخصا. ويضم البرنامج الوحدات التالية : الفرنسية، المعلومات، مهارات الحياة، ورشات لتحرير السيرة المهنية والدراسية (CV) وإعداد الشاب لاجتياز مقابلة التوظيف.
- وتتم مراقبة تغيبات الشباب خلال البرنامج بحزم كبير، حيث يتم فصل الشاب من إطار التوجيه والإدماج المهني بعد ثلاثة تغيبات غير مبررة.
- ويتم بالنسبة لآية وحدة من وحدات البرنامج، إجراء تقييم لمستوى المستفيدين عند بداية ونهاية التكوين.
- لحد الآن لم تقم الجمعية بأي تقييم رسمي لبرنامج تعزيز الكفاءات. غير أن ملاحظات الشباب تبرز الحاجة لإضافة المزيد من الحصص التي تعنى بمهارات الحياة والمعلومات.
- بالنسبة لجمعية الكرم، ليس هناك برنامج بمعنى الكلمة أي برنامج تكويني محدد في الزمن وخاضع لمراقبة وتتبع التغيبات أو تقييم الكفاءات المكتسبة. وإنما يتم توفير بناء على طلب من الشباب، تكوينات في اللغة الفرنسية، اللغة الإنجليزية، المعلومات، مهارات الحياة، خري السيرة المهنية ورسالة بيان دوافع الترشيح) يقدمها موظفون دائمون بالجمعية. وذلك خلال مرحلة التكوين المهني.
- أما جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)، فيذكر أنها تقدم برنامجا خاصا حول التنمية الذاتية عن طريق الفن (DPPA) يهدف بشكل خاص إلى تعزيز الكفاءات السلوكية للشباب المسجلين في برنامج التوجيه والإدماج المهني.
- كما يتم توفير دروس في اللغة الفرنسية للشباب نزلء دار الطفل، ستنضاف إليها عند الدخول المقبل دروس في المعلومات، مهارات الحياة، خري السيرة المهنية ورسالة بيان دوافع الترشح) يقدمها موظفون دائمون بالجمعية. وذلك خلال مرحلة التكوين المهني.

توصية :

إن تنفيذ برنامج متكامل لتعزيز الكفاءات مشتمل على تكوينات في اللغة الفرنسية والمعلومات ومهارات الحياة وطرق البحث عن عمل، ليشكل مؤهلا هاما من أجل تقوية فرص إدماج الشباب.

يجب أن يرتكز كل مكون مكونات هذا البرنامج على إطار مرجعي واضح وقابل للتقييم وكذا على أدوات وآليات عالية الجودة يجب أن يتم تقاسم إعدادها وتدبير كلفتها بين الجمعيات. كما يجب إرساء نظام صارم لتتبع وتقييم هذا برنامج تعزيز الكفاءات.

2) المواكبة قبل التكوين المهني

فضلا عن برنامج تعزيز الكفاءات الذي يتدخل، بوجه عام، قبل مرحلة التكوين المهني، تعمل الجمعيات أيضا على دعم الشباب على مستوى جوانب أخرى. كما هو مبين في ما يلي :

2-1) الدعم في تكوين الملف الإداري

عموما، تطالب هيئات التكوين المهني بالوثائق التالية :

- بطاقة التعريف الوطنية
- شهادة مدرسية
- صورة شخصية
- عقد الإزباد
- ملف التسجيل في المكتب الوطني للتكوين المهني وإنعاش الشغل معبئا
- شهادة طبية

تقدم الجمعيات، حسب الحالات، دعما إداريا وقانونيا وأو طبيا للشباب الذين هم في حاجة لذلك.

وعموما، فإن الجمعيات تطلب من الشاب، فور تسجيله في إطار التوجيه والإدماج المهني، العديد من الوثائق التي تودعها ملفه. ويوضح الجدول التالي الوثائق التي تطلبها كل جمعية :

الوثائق المطلوبة	ساعة الفرح	إكلا دو لون" (Eclats de Lune)	الكرم
نسخة من بطاقة التعريف الوطنية إذا كان الشاب راشدا	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة
نسخة من بطاقة تعريف الوالي ونسخة من عقد إزباد الشاب الفاصر	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة
صورة شخصية	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة
شهادة طبية	وثيقة مطلوبة	وثيقة غير مطلوبة	وثيقة مطلوبة
نتيجة تصوير الصدر بالأشعة السينية	وثيقة مطلوبة	وثيقة غير مطلوبة	وثيقة غير مطلوبة
شهادة السوابق	وثيقة مطلوبة	وثيقة غير مطلوبة	وثيقة غير مطلوبة
دبلوم أو شهادة مدرسية	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة	وثيقة مطلوبة

تطلب جمعية ساعة الفرح شهادة السوابق لأن بعض المقاولات الشريكة في مجال الإدماج عبر التدريب أو العمل تطالب بها.

2-2) الدعم المالي

بعض الجمعيات تقدم دعما ماليا للشباب، من خلال أداء مصاريف التسجيل المرتبطة بالتكوين واقتناء زي العمل و/ أو الأدوات المطلوبة عند التسجيل.

2-3) مواكبة الشباب خلال التسجيل في التكوين

في أغلب الحالات، تعمل الجمعيات على مواكبة الشاب خلال عملية التسجيل في مركز التكوين المهني، إذ يرافقه، حسب الحالات، إما الموطر أو المكلف بالإدماج إلى المركز من أجل القيام بالتسجيل.

2-4) أشكال أخرى للدعم

تم تفصيل بعض أشكال الدعم، التي تقدم خلال العديد من المراحل، في الفقرة (III) من هذا الجزء.

3) تتبع الشاب خلال التكوين المهني

3-1) كيفية التتبع

نظرا لارتفاع احتمال الانقطاع خلال مرحلة التكوين، فإن تتبع الشباب خلال هذه الفترة يكتسي أهمية بالغة.

في هذا السياق. حرصت الجمعيات الثلاثة على وضع مساطر صارمة :

وتتمحور هذه المساطر حول التدابير التالية :

- القيام بزيارات أسبوعية لمركز التكوين المهني، يلتقي خلالها الشخص الذي يقوم بتتبع الشاب بمدير المركز من أجل الوقوف عند سير التكوين وعند ما قد يحدث من مشاكل:

- عقد لقاءات منتظمة مع الشاب من أجل التأكد من حسن سير التكوين ورصد أي إهماسات توجي باحتمال التخلي عن التكوين. ويعمل المؤطر خلال هذه اللقاءات على حث الشاب على التعبير والحديث عن مجريات التكوين. إذ يتعلق الأمر بتسليط الضوء على الصعوبات التي يصادفها الشاب مع الوقوف عند التقدم الذي حققه في نفس الوقت وذلك تفاديا للإحباط.

2-3) الأمور التي تقتضي البقطة والحذر خلال مرحلة التكوين

يغل احتمال التخلي عن التكوين. ما بين 5 و 10 في المائة وذلك حسب الجمعيات الثلاثة المكونة للجمع. وتفسر جمعية ساعة الفرح، التي تسجل أقل نسبة انقطاع عن التكوين. هذا الأمر بكون العديد من الشباب تخلوا عن برنامج التوجيه والإدماج خلال مرحلة تعزيز الكفاءات، مبرزة أن الذين يظلون في البرنامج هم الأكثر خفيًا.

أسباب التخلي عن التكوين :

ثمة العديد من الأسباب التي تساهم في الرفع من احتمال تخلي الشاب عن التكوين منها : الوضعية الهشة، الضغط الاجتماعي والمالي الذي يدفع بعض الشباب إلى العودة إلى العمل في القطاع غير المهيكل بسبب ما يجنيه منه من مال. صعوبة التأقلم مع إكراهات مرتبطة بالانضباط والسلوك. ضعف بعض التكوينات التي تقدمها بعض المؤسسات...

ويبرز خليل بعض حالات التخلي عن التكوين (المبينة أسفله) هذه الملاحظة.

- أمية غير مصرح بها : لوحظ أن شابا توظفه جمعية (إكلا دو لون) ومسجلا في تكوين مهني في حرفة التريض الصحي. كان كثير التغيب عن حصص التكوين النظري. بينما كان منضبطا جدا في الحضور للتدريب العملي. وقد بين خليل وضعيته أن الشاب كان أميا وبالتالي لم يكن في مقدوره متابعة التكوين النظري. الشيء الذي يفسر غيابه المتكرر. وقد ممكن تدخل الجمعية لدى مدير المركز من إعادة إدماج الشاب في التكوين النظري. كما غرت الجمعية على شريك جديد في مجال الإدماج من أجل استقبال الشاب في إطار تدريب. وقد لجأ هذا المشغل، بعدما تم خسيبسه بأهمية إطار التوجيه والإدماج المهني إلى خدمات أخصائي نفسي كشف أن الشاب يعاني من تأخر عقلي ناتج عن أشكال التخلي المتعددة التي تعرض لها. وقد تمكن الشاب في نهاية المطاف من الحصول على دبلوم وعلى فرصة عمل لدى المشغل المذكور. وسيتم توفير دروس في محو الأمية وفي اللغة الفرنسية.

- الحاجة الاقتصادية الملحة: كشفت جمعيتا الكرم وساعة الفرح عن العديد من حالات شبان كانوا مسجلين في تكوينات مهنية معينة، لكنها تتطلب وقتا طويلا قبل انطلاقها كما أن أخرى تم تأجيل تاريخ انطلاقها. لذلك فضلوا، أمام استعجالية كسب قوة عيشهم، التخلي عن التكوين:

التوجيه السيئ: قد يكتشف الشاب خلال الأسابيع الأولى من التكوين المهني أن التخصص الذي اختاره لا يناسبه:

- الإحباط. ونقص في الثقة في النفس: يرى بعض الشباب أن الجهود التي تبذلها التكوين صعبة جدا وتفوق قدراتهم. لذلك يتخلون عن التكوين نتيجة انعدام الثقة في النفس:

- تصرف الشاب بسلوك غير ملائم: يتم فصل بعض الشباب من مركز التكوين بسبب سلوكيات غير ملائمة. ويتعلق الأمر غالبا بشباب مدمنين:

- سلوك غير ملائم لموظفي مركز التكوين: تم تسجيل حالات انقطاع بسبب سلوك غير ملائم أبان عنه مدير مركز التكوين:

- أسباب شخصية : بعض الأسباب الأخرى تم الإشارة إليها من قبيل الزواج بالنسبة للفتيات أو الانتقال إلى حي آخر أو مدينة أخرى.

الإشارات المبينة بالمشاكل

يغل تغيب الشباب عن التكوين أو تأخرهم المتكرر مؤشرا يستوجب خليل الوضع من أجل إيجاد الحل المناسب.

لقد عملت كل جمعية من جمعيات التجمع على نسج علاقات جيدة وعن قرب مع مديري مراكز. ما ممكن مع مرور الزمن من تعزيز انخراط هؤلاء المسؤولين في تتبع الشباب. هكذا، فإن مدير المركز بمجرد تغيب شاب مسجل في تكوين مهني أو قيامه بتصرف غير ملائم، يخبر المسؤول عن تتبع التكوين بالجمعية.

المساطر المطبقة في حالة وقوع مشاكل

عندما يتم رصد حالة تخلي عن التكوين أو تصرف يحمل بين طياته إشارة إلى اعتزام ذلك، تقوم الجمعيات بالتدابير التالية :

- عقد لقاء فردي مع الشاب للاستماع لروايته:

- عقد لقاء مع مدير مركز التكوين المهني للحصول على توضيحاته بخصوص الواقعة:

- عقد لقاء ثلاثي الأطراف (الشباب، الجمعية ومركز التكوين) من أجل الوقوف عند المشكل ومحاولة إيجاد الحلول:

- القيام بزيارة لعائلة الشاب في حالة ما إذا فقدت الجمعية الاتصال به (رقم هاتفه النقال لا يجب ولم يعد يحضر للحصول التكوينية)

- استدعاء العائلة أو الشخص مخاطب الجمعية ومحل ثقة الشاب إذا كان المشكل مرتبطا بسلوك الشاب. وتذكير الشاب بالتزام باستكمال تكوينه.

ب) المواكبة والتتبع قبل وخلال التدريب

1) ربط الاتصال بين الشاب والمقابلة

كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا في هذا الدليل، تضطلع بعض هيئات التكوين المهني بمهمة البحث عن مؤسسات للاستقبال الشبان الذين يتابعون تكوينهم المهني ومكينهم من الاستفادة من تدريب مهني.

في حالات أخرى، يقوم أطر الجمعية بالخطوات الضرورية من أجل إيجاد المقاولات المستعدة لاستقبال الشباب.

بموازاة مع ذلك، تشجع بعض الجمعيات الشباب على البحث بوسائلهم الخاصة عن تدريب، لكن الممارسة أثبتت أن القليل منهم ينجح في ذلك.

عموما، لا تقوم المقابلة، بالنسبة لتدريب المهني أو تدريب نهاية الدراسة، بإجراء مقابلة مع الشباب الذين تستقبلهم، أما الوثائق الإدارية المطلوبة فهي : السيرة المهنية للشباب ونسخة من البطاقة الوطنية.

2) تتبع الشاب خلال التدريب

خلال تدريب التدرج المهني أو تدريب نهاية الدراسة، عامة ما يقوم الأستاذ المؤطر بمركز التكوين المهني بتابعة التدريب وإخبار الجمعية في حالة وجود مشكل.

بالنسبة للأنواع الأخرى من التدريب وكذا في حالة تدريب بالتدرج المهني غير متابع من طرف مؤسسة التكوين. فإن المكلف بالتتبع أو المؤطر بالجمعية هما من يضطلع بتتبع التدريب.

عموما، يأخذ هذا التتبع، حسب الجمعية، أحد الأشكال التالية :

- بالنسبة لجمعية ساعة الفرح وجمعية الكرم، يقوم المؤطر كل أسبوعين بزيارة للمقابلة للقاء الشاب ومؤطر التدريب: وتشكل هذه الزيارة فرصة للحديث عن سير التدريب وتسليط الضوء، إن اقتضى الحال، على حالات التأخير أو الغياب أو الصعوبات غير الملائمة سواء كانت صادرة عن الشاب أو عن المقابلة.

- أما بالنسبة لجمعية "إكلا دو لون"، فإن المؤطر يقوم كل أسبوع بزيارة لدار الطفل من أجل إجراء لقاء، يدوم نحو عشرة دقائق، مع كل شاب يستفيد من تدريب. كما تتم عند انطلاق التدريب برمجة زيارة كل أسبوعين للمقابلة. وتنتقل برمجة هذه الزيارة الأخيرة إلى زيارة مرتين في الشهر ثم إلى زيارة شهرية مع تأكد المؤطر من حسن اندماج الشاب. لكن بمجرد وقوع مشكل يعود المؤطر إلى الإيقاع النصف شهري أو الأسبوعي للزيارات.

3) ملاحظات مستفادة من التجربة

برزت عدة مشاكل خلال التدريب التي استفاد منها الشباب. يمكن إجمالها في ما يلي :

- مشكل احترام المواعيد : غالبا ما يجد الشباب صعوبات في احترام توقيت العمل ببنية الاستقبال:

- مشكل الغياب المتكرر : تشكل الغيابات المتكررة وبدون مبرر معقول، مؤشرا على التخلي عن التكوين ;

- مشاكل مرتبطة بسلوك المتدرب : يمكن أن تؤدي التصرفات غير الملائمة لبعض الشباب إلى فصلهم من المقابلة المستقبلية (حالة فتاة شابة كانت تقضي فترة تدريبية بمقابلة للنسيج وكانت تمضغ العلكة وتستهمل الهاتف النقال خلال ساعات العمل، بالإضافة إلى حالة شاب آخر كان يتناول الحشرات وهو يستمع للموسيقى في مكان العمل);

- تكليف الشباب بمهام لا تستجيب لحاجياتهم : إنها حالة فتاة شابة توظفها جمعية "إكلا دو لون" كانت تود تطوير كفاءاتها في مجال صناعة الخبز في إطار تدريبها، فحصلت على تدريب في محل مخبزة وحلويات بول (Paul) الذي

يتميز العمل فيه باعتماد مساطر موحدة ما لم تتمكن معه الشابة من تلبية انتظاراتها في مجال التعلم، فطلبت إذن من المؤطر تغيير مكان التدريب، يشار أيضا إلى حالة شباب كانوا يقضون فترة تدريبية في بعض القطاعات منها الصناعة التقليدية خاصة "التلحيم، إلا أنه لدى مؤطري التدريب، وهم المعلمين، منظور معين لعلاقة مع المتدربين قام على

السلطوية كما أنهم يعهدون لهم خلال الأشهر الأولى بمهام مرتبطة مثلا بتنظيف مكان العمل وليست مرتبطة بالمهن التي يرغب الشباب في التخصص فيها.

- **المشاكل الصحية** : اضطر شباب تؤطره "جمعية إكلا دو لون" إلى توقيف تدريبه الذي كان يقضيه في مجال الدباغة جراء مشكل حاسية.

- **مشكل حجم العمل** : بعض الشركات. خاصة في مجال الطعامة (أو المطاعم)، تستخدم المتدربين كيد عاملة لخدمة أنشطتها وتفرض عليهم ساعات من العمل تتجاوز الساعات الجارية بها العمل بالنسبة في إطار التدريب.

وسواء كانت التدريب مؤطرة من لدن المؤطرين المكونين أو من لدن الجمعية، فإن هذه الأخيرة حرصت على معالجة أي مشكل من خلال لعب دور الوساطة بين المقاتلة أو بنية الاستقبال من جهة، وبين الشباب المتدرب من جهة أخرى. وفي الحالات المتعلقة بسلوك الشباب، تعمل الجمعية على إشراك أسرة المعني بالأمر.

ت) المواكبة والتتبع خلال التوظيف

1) تكوين في مجال خريبر السيرة المهنية وإعداد الشباب لاجتياز مقابلة التوظيف

تقدم الجمعيات الدعم للشباب في مجال إعداد سيرهم المهنية (CV) وكذا خريبر رسالة شرح دوافع الترشيح لمنصب ما. يذكر أنه في بعض الجمعيات، يستفيد الشباب من تكوينات منظمة بتعاون مع الوكالة الوطنية لإنتعاش التشغيل والكفاءات تهم مجال البحث عن عمل، يتم تعزيزها بوحدة تكوينية حول مهارات الحياة. ومن أجل إغناء هذه الجهود وعلى إثر الصعوبات التي تمت مصادفتها على مستوى مقابلات التوظيف، يعمل المكلفون بالإدماج والمؤطرون بالجمعيات على برمجة ورشات جماعية ولقاءات فردية مع الشباب من أجل تذكيرهم بالقواعد المرتبطة بالسلوك والهندام الواجب احترامها خلال مقابلة التوظيف. كما يتم خلال هذه الحصص التحضيرية تنظيم لقاءات محاكاة وضعية مقابلة التوظيف.

بالنسبة لجمعية ساعة الفرح يتم خلق المنافسة بين الشباب : هكذا، عندما تطلب إحدى المقاتلات التنمية لشبكة شركاء الجمعية من هذه الأخيرة موافقتها بعدد محدد من الشباب، يرسل المكلف بالإدماج بالجمعية عددا أكبر من المرشحين من العديد المطلوب، بشكل يترك الاختيار للمقاتلة، من جهة أخرى تخلق المنافسة لدى الشباب نوعا من الرغبة في مضاهاة بعضهم بعضا، كما تمكن من استباق أي مشكل قد ينجم عن عدم تقدم شباب أو شابة للمقابلة وتقليص آثار ذلك على مستوى المقاتلة وكذا على الشراكة بين هذه الأخيرة وساعة الفرح.

ويتم، سواء تعلق الأمر بساعة الفرح أو بجمعية كرم، منح فرصتين للشباب في ما يتعلق بمقابلة التوظيف، بما يفيد أنه إذا كان الفشل في هذه المقابلة ناجم عن تصرف غير ملائم للشباب فسيتم إقصاءه من إطار التوجيه والإدماج إذ ما فشل مرة ثانية.

لذلك فيمجرد توصل الجمعية بجواب سلبي من قبل المقاتلة بشأن توظيف بعض الشباب، فإن الجمعية تعقد لقاء مع الشاب وكذا مع المسؤول عن التوظيف داخل المقاتلة وذلك من أجل معرف أسباب رفض ترشيح الشاب.

أما بخصوص الشباب نزلاء دار الطفل، فإن جمعية "إكلا دو لون" حرصت على ضمان فرص نجاح الشباب في مقابلة التوظيف : هكذا، يقوم المؤطر بانتقاء الشباب حسب المناصب المتوفرة، كما يقوم بتحسيس المقاتلة بالموازاة مع ذلك، ويتم تنظيم محاكاة لمقابلة التوظيف لفائدة الشباب، ويرافق المؤطر الشاب يوم المقابلة تفاديا لأي مشاكل مرتبطة بالتأخير أو الهندام أو بتصرف غير ملائم.

2) التحضير لتكوين الملف الإداري

في إطار مساطرهما الخاصة بالتوظيف، تفرض المقاتلات عددا من الوثائق الإدارية من أجل تكوين ملف الشخص الذي يتم توظيفه.

- ويتعلق الأمر عموما بالوثائق التالية :
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية
- شهادات التكوين
- شهادة التدريب في حالة قضاء فترة تدريبية
- صورة شخصية
- شهادة طبية

في بعض القطاعات، تتم المطالبة بوثائق أخرى. من قبيل كشف الحساب البنكي وشهادة السوابق. تحليل الدم والبراز (قطاع الطعامة (أو المطاعم)) و تصوير الصدر بالأشعة السينية. تقدم الجمعيات الدعم للشباب في إطار تكوين ملفهم الإداري.

3) ربط العلاقة مع المقاتلة

تبذل الجمعيات المكونة للجمعية جهودا منتظمة من أجل تطوير شبكة من المقاتلات من شأنها ضمان توظيف الشباب الذين تؤطرهم الجمعية. وفي هذا السياق، يذكر أن عملية البحث عن المؤسسات الممكن اللجوء إليها لإيجاد فرص عمل تضطلع بها في أغلب الأوقات الجمعيات، حتى وإن كان بعضها يشجع الشباب على القيام بالبحث بأنفسهم. لكن، وعلى غرار ما لوحظ بالنسبة للتدريب، فالقليل من الشباب ينجحون في إيجاد فرص عمل بأنفسهم يذكر أن الجمعيات لا توفر للشباب المعلومات والأدوات الضرورية لضمان استقلالياتهم في معرض البحث عن عمل (قاعدة معطيات خاصة بالمقاتلات حسب القطاعات والأحياء، عناوين الأشخاص الممكن الاتصال بهم في هذا المجال).

4) تتبع الشباب خلال مرحلة الإدماج

تختلف مدة وانتظام تتبع الشباب بعد إدماجهم في عمل من جمعية إلى أخرى. غير أن القاسم المشترك بين الجمعيات هو كون تتبع يشمل وجوبا أول وثاني عقد محدد المدة يبرمهما الشاب.

• مدة التتبع بعد التوظيف :

- **ساعة فرح** : 6 أشهر بعد الإدماج في المقاتلة.
- **"إكلا دو لون"** : سنة بعد الانطلاق في منصب الشغل
- **الكرم** : سنة بعد الانطلاق في منصب الشغل

• إيقاع التتبع :

جمعية ساعة الفرح : بشكل عام تعمل الجمعية على زيارة الشاب في مقر العمل كل نصف شهر خلال الثلاثة أشهر الأولى. ليتم تنظيم الزيارة كل شهر خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة. وإذا حدث وفقد شاب عمله الأول بطريقة مبكرة جدا، حينها يتم تعزيز التتبع في الإدماج الجديد.

جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) : يقوم المؤطر بزيارة دار الطفل كل أسبوع ويجري لقاء من نحو 10 دقائق مع كل الشبان الذين يزاولون عملا في إطار برنامج التوجيه والإدماج. عند انطلاق مرحلة الإدماج، يتم أيضا تنظيم زيارات أسبوعية للمقاتلة. وينتقل إيقاع هذه الزيارات إلى زيارة نصف شهرية ثم إلى زيارة كل شهر بموازاة مع تحقق المؤطر من الإدماج الجيد للشباب. لكن بمجرد حدوث مشكل يعود المؤطر إلى الإيقاع النصف شهري أو الأسبوعي للزيارات.

جمعية الكرم : خلال الشهرين الأولين من الاندماج يتم تتبع الشباب من خلال زيارات نصف شهرية، التي تصبح شهرية خلال الشهرين المواليين. قبل أن تصبح الزيارات نوعا ما متباعدة بنسبة زيارة كل شهرين على امتداد باقي السنة.

5) ملاحظات وخلصات نابغة من تجربة الجمعيات الثلاث

مكن خليل تجارب الجمعيات الثلاث المكونة للجمعية من تسليط الضوء على الملاحظات والاستنتاجات والدروس والعبر التالية :

• ارتفاع نسبة فشل مقابلات التوظيف:

- سجلت الجمعيات ارتفاعا كبيرا لعدد مقابلات التوظيف التي يكون مآلها الفشل. ويعزى ذلك أساسا للأسباب التالية :
- **الغياب أو التأخير** : عدم التحاق الشاب بموعد المقابلة أو وصوله متأخرا. لذلك يحرص المؤطرون بجمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) على مرافقة الشاب في أول مقابلة توظيف يجريها. كما تعمل ساعة الفرح على اقتراح عدد من الشباب أكبر من عدد المناصب التي توفرها المقاتلة، وذلك لتوسيع حظوظ إدماج الشباب؛
- **سلوك غير ملائم** : رغم النصائح والتكوينات التي يتلقونها، يتصرف بعض الشباب بطريقة غير ملائمة خلال مقابلة التوظيف (مضع العلكة مثلا...)
- **هندام غير ملائم** : يأتي بعض الشباب لمقابلة التوظيف وهم يرتدون سراويل الجينز ويضعون قبعة رغم أنهم تلقوا نصائح واضحة بعدم فعل ذلك.

• الشروط التي تضعها المقاتلات خلال عملية التوظيف :

- **المؤهّل** : اشتراط توفر الشباب التوفر على مؤهل
- **السن** : الحد الأدنى 18 سنة
- **اللغة** : اشتراط التوفر على حد أدنى من الإلمام باللغة الفرنسية، بل وبالإنجليزية بالنسبة لبعض مناصب الشغل بالمناطق السياحية.

- النوع الاجتماعي : ليس هناك توجه عام موحد في هذا الباب. فبعض المقاولات ترفض توظيف الفتيات في بعض المناصب. في حين تفضل مقاولات وبنيات أخرى توظيفهن.

● **مشكل بعد محل سكني الشباب عن مكان العمل** : كانت جمعية ساعة الفرحة قد عملت على تكوين العديد من الشباب في مهنة العامل المكلف بقيادة آلة لحمل السلع داخل مُسْتَقْلَة ما. وقامت بالتفاوض مع إحدى المقاولات بشأن إدماجهم في إطار عقد محدد المدة مع التصريح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. غير أن بعد مقرر العمل (النواصر) عن الحي الذي يقطن به هؤلاء الشباب دفع بثلاثتهم إلى التخلي عن عملهم. فقد وجد أحدهم عملا في المجال ذاته في منطقة أقرب. فيما خول الثلاثة الآخرون إلى مجال عمل آخر.

توصيات :

تكشف النسبة المرتفعة لفشل مقابلات التوظيف ضرورة تعزيز جهود إعداد الشباب لاجتياز هذه المقابلات. سواء من خلال وحدات مهارات الحياة أو ورشات محاكاة مقابلة التوظيف أو مرافقة الشباب من طرف المؤطر التابع للجمعية عند أول مقابلة اجتازها وكلها أمور من شأنها أن تساهم في الرفع من نسبة نجاح هذه المرحلة:

إعادة النظر في طريقة دعم الشباب في جهود البحث عن عمل : يكمن الهدف من إطار التوجيه والإدماج في تقوية استقلالية الشباب. لذلك يتعين على الجمعيات تعديل مساهمتها الحالية بما يمكن من تشجيع تملك الشباب لخطوات البحث عن عمل وذلك من خلال وقف المواكبة بعد إبرام الشاب لعقد العمل الثاني. فعوض عمل الجمعيات على البحث عن فرص عمل للشباب داخل المقاولات. يجب عليها تمكينهم من الأدوات الأساسية التي تيسر عملية بحثهم عن عمل (قاعدة بيانات خاصة بالمقاولات حسب القطاعات والتوزيع الجغرافي) مع منحهم الدعم اللازم للنجاح في المراحل التي ستؤدي إلى حصولهم على فرص عمل.

التشبيك : تنظم جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune) لقاءات شهرية داخل دار الطفل حول إطار التوجيه والإدماج المهني. وتسعى هذه اللقاءات إلى تمكين الشباب من تملك هذا الإطار والتعبير عن انتظاراتهم في هذا المجال. كما تشكل فرصة للشباب الموجودين في بداية المسار من رسم معالم مستقبلهم بفضل وجود شباب بلغوا نهاية البرنامج وحصلوا على فرصة عمل. وقد اعتبرت الجمعيات الثلاثة أنه من المهم جدا تعميم هذا النوع من اللقاءات على مستوى جمعيات أخرى واقترحت دعوة مستفيدين سابقين من إطار التوجيه والإدماج المهني لتقديم شهادة عن تجربتهم خلال هذه اللقاءات وذلك من أجل بحث الأمل في نفوس الشباب والحفاظ على الروابط مع المستفيدين السابقين.

توسيع آفاق تشغيل الشباب : تم تقديم العديد من المقترحات من أجل توسيع آفاق تشغيل الشباب في وضعية هشّة : إنجاز روبرتاج ببرز حالات ناجحة للإدماج المهني ويؤمن جهود المقاولات المنخرطة في إنجاز إطار التوجيه والإدماج المهني. ومن شأن هذا الروبرتاج أن يصلح كأداة لتحسيس عدد كبير من المقاولات؛ ويمكن عرضه أمام الشباب المسجلين في البرنامج قصد تحفيزهم على الاستمرار والمثابرة؛ كما أن تنظيم ندوة حول موضوع إدماج الشباب في وضعية هشّة سيشكل عملية تحسيسية مهمة لتوسيع نطاق المقاولات المشاركة في برنامج التوجيه والإدماج المهني القيام بجهود الضغط لدى السلطات العمومية من أجل حثها على وضع تدابير تشجع المقاولات الخاصة. لاسيما تلك التي تعمل في مجال التدبير المرفوض للخدمات العمومية. على إدماج الشباب في وضعية هشّة؛ يمكن أيضا إبرام عقود عمل ثلاثية الأطراف بين مؤسسة عمومية ومقاولات خاصة وجمعية عاملة من مجال توجيه وإدماج الشباب. لكن يجب الانتباه إلى طبيعة المناصب التي ستهملها هذه العقود. وذلك لكون التجارب السابقة أظهرت أن المناصب التي تمنح في هذا الإطار غالبا ما تكون جامدة لا تسمح بأي تطور مهني أو تنتمي لمستويات مهنية جد دنيا داخل المقولة.

ح) مختلف أشكال دعم الشباب المقدمة خلال إحدى المراحل المؤدية للإدماج

1) الحفاظ على التواصل مع الشباب خلال المراحل الانتقالية

كثيرا ما تكون المدة الفاصلة بين اختيار الشاب للتكوين المهني وبين انطلاق التكوين مدة طويلة. كما قد تمر مدة ليس بالهينة ما بين نهاية التكوين المهني وبين الاستفادة من تدريب مهني أو الحصول على فرصة شغل. وسواء تعلق الأمر بالجمعيات التي تعمل لفائدة الشباب نزلت مؤسسات الرعاية أو جمعيات تعمل مع شباب من غير قاطني هذه المؤسسات. فإن الرهان يظل واحدا : ألا وهو الحفاظ على مستوى تحفيز وحمّة الشباب خلال هذه الفترات الانتقالية.

لهذه الغاية تقوم الجمعيات بجملة من الأنشطة للحفاظ على روابط التواصل مع الشباب والإبقاء على مستوى تحفيزهم والتهوؤ بهمهمهم لمواصلة مسار الإدماج :

- انتظام اللقاءات بين الشاب والمؤطر في مقر الجمعية
- دعوة الشباب للمشاركة في أنشطة الجمعية : حصص في المعلومات. حصص تعلم اللغة الفرنسية
- تنظيم أنشطة ثقافية من قبيل النوادي السينمائية
- تنظيم لقاءات بمقر الجمعية يحضرها كل الشباب المستفيدين من إطار التوجيه والإدماج المهني (COIP)

2) مساعدة في مجال النقل

تبين للجمعيات أن الصعوبات المرتبطة بالتنقل تشكل مشكل فعلياً بالنسبة للشباب سواء أولئك الذين يوجدون في مرحلة التدريب أو التدرج المهني أو الذين حصلوا على فرصة عمل.

ولتجاوز تلك الصعوبات تقترح الجمعيات حلولاً متنوعة :

- اقتناء دراجات هوائية ودراجة نارية وتمكين الشباب من استعمالها حسب الحاجيات. ومن أجل إضفاء الطابع القانوني على هذا الاستخدام وضع خلية التوجيه والإدماج عقد استخدام يربط بينها وبين الشاب وينص على أن الاستخدام أن يجب أن يتم خلال مدة العمل والتكوين أو التدريب وأن يتم إرجاع الدراجات خلال فترات العطلة أو التوقف عن العمل
- تعبئة بطاقة الاشتراك في خدمة الحافلة العمومية.

3) المنح

توفر جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)، التي تعمل لفائدة نزل خيرية "دار الطفل" براكش. منحا للمعيشة. وتشمل هذه المنح كل الجوانب التي لا تشملها المساعدة في مجال النقل والتكوين ومنح أو إعارة آليات العمل. إذ يتعلق الأمر على سبيل المثال بتوفير وجبات غذائية إذ كان الشاب مضطرا لتناولها في المكان العمل.

IV- إطار الإشراف التنفيذي والاستراتيجي

يجب أن يتوفر كل مشروع وكل برنامج على إطار للإشراف التنفيذي والإستراتيجي. الذي يمكن من تأطير الفرق التنفيذية والتفاعل اليومي مع مختلف المشاكل من جهة. وتحديد التعديلات الهيكلية الضرورية للبرنامج بفضل التحليل الدوري لبعض المؤشرات الأساسية من جهة أخرى.

أ) الإشراف على التنفيذ

1) وثائق التدبير الإداري

تشمل وثائق التدبير الإداري كل الدعامات المستعملة من أجل اختيار وتنيع الشباب طوال مساره في برنامج التوجيه والإدماج. وتختلف هذه الوثائق المتعددة من جمعية لأخرى. وفي هذا الصدد. لم نرى أنه من المهم إحقاق مختلف هذه الدعامات المستعملة من لدن الجمعيات بهذا الدليل.

توصية :

يجب العمل على ترشيد وتقوية هذه الوثائق والدعامات في احترام للمبادئ التالية :

جنب مضاعفة الوثائق

خزي البساطة

توثيق كل مسار الشباب في إطار التوجيه والإدماج وحفظ الأرشيف

2) إطار الإشراف على التنفيذ

يجب أن يمكن التدبير الإداري لإطار التوجيه والإدماج من التتبع الفعال والمنظم لتنفيذ مراحل مسار الشباب المسجلين. وذلك من أجل اتخاذ وبرمجة القرارات الملائمة في حالة وجود مشاكل.

أما الفاعلون المعنيون بهذا الجانب. فهم مختلف المكلفين بالتوجيه أو المؤطرين وذلك تحت إشراف مدير المشروع.

ويتم التدبير الإداري في إطار الاجتماعات الأسبوعية لفريق العمل. على أساس جدول يضم كل المعلومات حول شاب : الوضع الحالي. الملاحظات. المشاكل والعراقيل...

وعلى إثر الاجتماع يتم إنجاز تقرير يوضح الأعمال التي يجب أن يتكبد على إنجازها كل واحد من المتدخلين.

كأي مشروع، يقتضي برنامج توجيه وإدماج الشباب وضع إطار للإشراف الاستراتيجي يمكن من تتبع المؤشرات الأساسية للوقوف عند مدى نجاعة تنفيذ البرنامج.

أما الفاعلون المعنيون بهذا الإطار فهم: الإدارة العامة، مدير المشروع مع مشاركة باقي الفاعلين. يتم الإشراف الاستراتيجي من خلال اجتماع شهري لفريق العمل على جدول يوضح الوضعية الحالية للمؤشرات النجاعة التي سيتم توضيحها في ما بعد.

يجب أن يمكن الإشراف الاستراتيجي من الرصد والتتبع وإعداد التقارير والقيام ببعض التعديلات من قبيل تعزيز بعض المكونات، ملائمة بعض مساطر التتبع، وقف أو تعزيز الشراكة مع بعض المفاوولات...

(2) المؤشرات

مكنت الورشة المنظمة مع الجمعيات من تبني وتنميط سلسلة أولى من المؤشرات التي يجب الوقوف عندها بصفة شهرية منذ السنة الأولى وفي مختلف مراحل مسار التوجيه والإدماج.

وتمكن هذه المؤشرات الشهرية من تتبع إطار التوجيه والإدماج بشكل منظم وفعال

ويضم الملحق رقم 4 جدولا لكل المؤشرات التي تم تحديدها في إطار برنامج التوجيه والإدماج، ونورد على سبيل المثال المؤشرات الأساسية الخاصة بكل مرحلة من مرحلة المسار:

- **الاستقبال** : عدد الشباب الذين تم استقبالهم أو توجيههم نحو مؤسسات أخرى أو قبول ترشيحهم من لدن لجنة الكلفة باليت في الطلبات أو عدد الشباب الذين تخلوا عن البرنامج بعد لقاء أولى
 - **التوجيه** : عدد الشباب المسجلين والموجهين وتوزيع الشباب حسب نتائج التوجيه (تكوين مهني، تدريب، تشغيل...)
 - **تدريب التنمية الذاتية عن طريق الفن** : عدد الشباب الذين استفادوا من تدريب التنمية الذاتية عن طريق الفن
 - **تكوينات تعزيز الكفاءات** : عدد الشباب المسجلين، نسبة الغيابات، نسبة حالات الفصل، نسبة التخلي عن التكوين من لدن الشباب
 - **مرحلة انتقالية بين التوجيه والانطلاق الفعلي للتكوين المهني** : عدد الشباب المنتظرين منذ أقل من ثلاث أشهر، بين 3 و6 أشهر، منذ أزيد من 6 أشهر
 - **التكوين المهني** : عدد الشباب المسجلين في التكوين المهني، نسبة حالات التخلي عن التكوين، عدد الشباب الذين تمت إعادة توجيههم
 - **مرحلة البحث عن تدريب أو عن عمل** : عدد الشباب الباحثين عن تدريب منذ أقل من 3 أشهر، ما بين 3 و6 أشهر أو أزيد من 6 أشهر
 - **الإدماج في إطار تدريب** : عدد الشباب المسجلين في تدريب، توزيعهم حسب نوع التدريب، عدد حالات الطرد، عدد حالات تخلي الشباب التدريب
 - **الإدماج في إطار عمل** : عدد الشباب الحاصلين على عمل، نسبة حالات الطرد، نسبة الاستقالات
- تم تحديد مؤشرات استراتيجية أخرى، يتم قياسها كل ستة أشهر حسب حجم نشاط الجمعية. وتهدف هذا المؤشرات إلى وضع الحصيلة وتقديم إحصائيات حول المرحلة المنصرمة من أجل الوقوف عند التوجهات الكبرى للبرنامج.

ويقدم الملحق رقم 5 لائحة شاملة لكل هذه المؤشرات التي نورد أبرزها في ما يلي موزعة حسب المراحل:

- **التوجيه** : نسبة التخلي خلال التوجيه، نسبة الهدر
- **تدريب التنمية الذاتية عن طريق الفن** : عدد الشباب الذين تابعوا تدريباً في التنمية الذاتية عن طريق الفن
- **تكوينات تعزيز الكفاءات** : عدد الشباب المسجلين، نسبة التغيبات، نسبة حالات الطرد، نسبة حالات التخلي
- **مرحلة انتقالية بين التوجيه والانطلاق الفعلي للتكوين المهني** : نسبة حالات التخلي خلال مرحلة الانتظار
- **التكوين المهني** : توزيع الشباب المكونين حسب نوع المؤهل (شهادة التدرج المهني، شهادة التخصص المهني...)
- **والقاطعات والمهن ومؤسسات التكوين المهني**، نسبة حالات التخلي عموماً وحسب مؤسسات التكوين، نسبة حالات تخلي الشباب الذين تم إعادة توجيههم...
- **مرحلة البحث عن تدريب أو عن عمل** : النسبة العام حالات التخلي
- **الإدماج في إطار تدريب** : توزيع الشباب حسب نوع التدريب، مستوى التعويضات المادية، عدد التدريبات المجرة، نسبة حالات التخلي وتوزيع حالات التخلي حسب الأسباب
- **الإدماج في إطار عمل** : توزيع الشباب الحاصلين على عمل حسب نوع العقد (عقد عمل محدد المدة، عقد عمل غير محدد المدة...) وحسب الأجور والقطاعات وتوقيت العمل وحجم المفاولة....

خلاصة وآفاق

يشكل الإدماج السوسيو-مهني للشباب في وضعية هشّة تحدي، على المستوى الكمي والكيفي، يجب على المغرب رفعه خلال السنوات المقبلة.

ويرتبط الجانب الكمي بالإحصائيات المتعلقة بالهدر المدرسي المسجل خلال السنوات الأخيرة (المئات من الآلاف من الشباب ينقطعون سنوياً عن المنظومة التعليمية) مما ينبأ بأن أعداد الشباب الذين لن تكون لهم آفاق حقيقية للاندماج الاقتصادي ستكون كبيرة.

كما يكتسب هذا التحدي طابعاً كيفياً، لأن مختلف العوامل والإكراهات التي تؤثر على تنفيذ إطار لتوجيه وإدماج الشباب تجعل هذه الأعمال هذا المسلسل عملية مركبة ومضنية.

لقد مكن العمل على المساطر المطبقة من لدن الجمعيات الثلاث المكونة للتجمع، في إطار تنفيذ برنامج توجيه وإدماج الشباب في وضعية هشّة، من الوقوف على عدد من الملاحظات والخروج بجملة من التوصيات من شأنها المساهمة في خلق الظروف المواتية لرفع التحدي المزودج المشار إليه أعلاه.

● يجب إغناء الإطار الحالي للتوجيه والإدماج بخدمات ووسائل تكميلية لتعزيز فعاليته

إن خصوصية الفئة المستهدفة بإطار التوجيه والإدماج تجعل من الضروري، في بعض الحالات، إدراج الدعم النفسي ضمن الخدمات المقدمة للشباب، لاسيما أولئك الذي يعانون من آثار صدمات نفسية مرتبطة بما عاشوه في وسطهم العائلي. من جهة أخرى، تقتضي الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي ترعرع فيها هؤلاء الشباب وضع مسار مهيكّل ومتكامل لتعزيز الكفاءات، ويعتبر أن يشتمل هذا المسار على دروس في اللغة الفرنسية والمعلومات وكذا في مهارات الحياة. كما يجب العمل في المناطق السياحية على توفير دروس في اللغة الإنجليزية لفائدة الشباب الذين يرغبون في التوجه نحو المهن المرتبطة بمجال السياحة.

يجب مواكبة عملية تعزيز فعالية كل وحدات التكوين المعمول بها حالياً، بوضع إطار مرجعي دقيق لكل اختصاص وكذا الأدوات والوسائل المرتبطة به (الدعائم البيداغوجية، البرمجة، اختبارات التقييم الأولي والنهائي) مع العمل على اقتسام الجمعيات المنفذة لبرنامج التوجيه والإدماج لهذا الإطار المرجعي ومشاركتها في إعداداته وإعماله.

يجب أن تشكل مقاربة التنمية الذاتية عن طريق الفن، التي طورتها وأطلقت تنفيذها جمعية "إكلا دو لون" (Eclats de Lune)، مكملاً هاماً لإطار التوجيه والإدماج المهني، وذلك من أجل تمكين الشباب المستهدفين من الاكتشاف والتعلم وتنمية الذات بشكل جماعي في إطار مختلف يسمح لهم بتنمية قدرتهم على رسم معالم مستقبلهم.

لقد تبين من خلال تجربة الجمعيات وجود شباب أميين يتعين أن يتم وضع وتنفيذ إطار للتوجيه والإدماج خاص بهم يمكن من الرفع من حظوظهم في الاندماج.

● يمكن استخلاص جملة من الدروس والعبر في مجال التنظيم وتنفيذ مسار التوجيه والإدماج من تجربة الجمعيات المكونة للتجمع

مكن تحليل تنظيم الجمعيات الثلاث وأشغال ورشة تقاسم التجارب والخبرات من تحديد ثلاث أنواع من التنظيم حسب حجم إطار التوجيه والإدماج المهني: (عدد الشباب الذين يتم استقبالهم ضعيف، متوسط أو مرتفع).

من جهة أخرى، مكنت دراسة المسار المعتمد من إصدار العديد من التوصيات:

- ضرورة تقوية إشراك أسر الشباب في مختلف المراحل مسار التوجيه والإدماج؛
- أهمية تحديد الفرص الممنوحة للشباب في كل مرحلة من مراحل المسار وذلك قصد خمليهم المسؤولية والرفع من فعالية إطار التوجيه والإدماج المهني؛

- يجب تعزيز مسار التوجيه، الذي تمت الإشارة في هذا الدليل إلى طابعه المركب والمعقد، بوسائل للتوجيه وبطاقات المهن ملائمة للسياق المغربي (التي يتعين أن تشترك الجمعيات في إعدادها واستعمالها)، وذلك من خلال منهجية المكونات المهنية التي يوفرها مكتب التكوين المهني وإنعاش التشغيل والقيام لفائدة الشباب بزيارات لمراكز التكوين المهني وزيارات اكتشاف للمفاولة، بالإضافة إلى تشكيل شبكة للمستفيدين السابقين من خدمات إطار التوجيه والإدماج ودعوتهم لإلقاء شهادات بحضور شباب في طور مسار التوجيه والإدماج من أجل خمليهم وحثهم على المثابرة على امتداد المسار.
- لقد كشف تحليل مسلسل التوظيف عن وجود نسبة مرتفع لحالات فشل مقابلات التوظيف وكذا عن العديد من حالات الطرد خلال التدريبات، ما يبرز أهمية المواكبة والتتبع خلال هذه المرحلة والإعداد المسبق للشباب لاجتيازها، خاصة من خلال وحدات تعزيز الكفاءات السلوكية؛

● الملحق الأول:

معطيات حول التكوينات المهنية التي يتابعها الشباب المؤطرين من لدن الجمعيات الثلاث

● الملحق الثاني :

معطيات حول مجموعة مختارة من تداريب استفاد منها شباب تتابعهم الجمعيات الثلاث

● الملحق الثالث

معطيات حلول أنواع مناصب الشغل التي تم إدماج شباب الجمعيات الثلاثة بها

● الملحق الرابع

المؤشرات الواجب قياسها شهريا

● الملحق الخامس

المؤشرات الواجب قياسها كل ستة أشهر

- يجب تطوير مسلسل البحث عن منصب شغل بما يسمح بالمزيد من تعزيز استقلالية الشباب مع الحرص على تقديم الدعم اللازم لنجاح الاندماج المهني. وفي هذا الصدد يجب العمل على الإشراك الدائم وفي جميع الحالات للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في التكوينات الخاصة بتقنيات البحث عن عمل.

لقد تم تحديد المكونات الأساسية لإطار الإشراف التنفيذي والإستراتيجي والمؤشرات المرتبطة به. ويجب العمل. في أقرب وقت ممكن. على إعماله على مستوى كل جمعية. كما يُقترح في هذا الإطار العمل على ترشيد وسائل التدبير المستعملة على امتداد مسار التوجيه والإدماج.

● ضرورة إشراك الدولة والقطاع الخاص لتوسيع وتعزيز إطار توجيه وإدماج الشباب في وضعية هشّة

تعد الدولة. وخاصة وزارة التشغيل والتكوين المهني. الفاعل الأول المعني بإشكالية الشباب في وضعية هشّة. لذلك يجب تقوية تدخلها على العديد من المستويات :

- على مستوى التكوين المهني : يجب تطوير التخصصات الموجهة للشباب من ذوي المستوى التعليمي الضعيف على المستوى النوعي (توفير المزيد من المهن ووضع تخصصات مستجيبة لحاجيات المقاولات) أو على المستوى الكمي (إحداث المزيد من مراكز التكوين المهني): يجب العمل على الإشراك الدائم وفي جميع الحالات لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في تقديم وشرح المهن للشباب وتنظيم زيارات مراكز التكوين لفائدتهم وذلك من أجل مساعدتهم على تحديد توجههم المهني: من جهة أخرى يجب إغناء المعلومات والمعطيات الخاصة بمختلف مراكز التكوين المهني والتخصصات المتوفرة بها وخبينها بشكل منتظم مع توضيح شروط الولوج إليها:

- على مستوى سياسة التشغيل : يجب وضع تدابير تُشجع المقاولات الخاصة. لاسيما تلك التي تعمل في إطار التدبير المفوض للخدمات العمومية. على توظيف الشباب في وضعية هشّة.

كما يجب العمل على تقوية إشراك القطاع الخاص من أجل توسيع آفاق إدماج الشباب في وضعية هشّة. ويمكن تحقيق ذلك عبر تنظيم ندوات ولقاءات سنوية للتحسيس. يمكن أن تم خلالها عرض رويوتايات عن نماذج لمقاولات احتضنت شبابا في وضعية هشّة. وذلك بهدف تشجيع الشركات وحثها على إدماج الفئة المستهدفة من طرف إطار التوجيه والإدماج المهني.

الملحق الأول
معطيات حول التكوينات المهنية التي استفاد منها الشباب المؤطرين من لدن الجمعيات الثلاث

الجمعية	المدينة	التخصص المهني	نوع التكوين المهني	مؤسسة التكوين	مدة التكوين	مستوى التكوين
الكرم	مراكش	البستنة	البستنة	الجمعيات	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الأمن	حارس أمن	مدرسة خاصة	أقل من 6 أشهر	NC
الكرم	أسفي	الفنون المنزلية	الفنون المنزلية	التعاون الوطني	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	الخياطة	التعاون الوطني	سنتان	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	النسيج	التعاون الوطني	سنتان	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	النسيج	التعاون الوطني	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	النسيج	التعاون الوطني	سنتان	NC
الكرم	مراكش	التجميل	الحلاقة	التعاون الوطني	سنتان	NC
الكرم	أسفي	التجميل	الحلاقة	التعاون الوطني	سنة واحدة	NC
الكرم	أسفي	التجميل	الحلاقة	التعاون الوطني	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	التجميل	الحلاقة	التعاون الوطني	سنتان	NC
الكرم	أسفي	التجميل	الحلاقة	التعاون الوطني	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الصناعة-الميكانيك الصناعية	الآلية والأدوات الصناعية	التعاون الوطني	سنتان	NC
الكرم	أسفي	العمل الاجتماعي	تربية الأطفال	التعاون الوطني	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الفندقة-الطعام(أوالمطعم)	عامل طوابق	معهد السياحة	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الفندقة-الطعام(أوالمطعم)	المطبخ	معهد السياحة	سنة واحدة	NC
الكرم	أسفي	الفندقة-الطعام(أوالمطعم)	المطبخ	معهد السياحة	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الفندقة-الطعام(أوالمطعم)	المطبخ	معهد السياحة	سنتان	NC
الكرم	مراكش	الفندقة-الطعام(أوالمطعم)	عامل طوابق	معهد السياحة	سنة واحدة	NC
الكرم	أسفي	العمل الاجتماعي	تربية الأطفال	الشبيبة والرياضة	سنة واحدة	NC
الكرم	أسفي	العمل الاجتماعي	تربية الأطفال	الشبيبة والرياضة	سنتان	NC
الكرم	مراكش	البناء	الكهرباء	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	سنة واحدة	NC
الكرم	أسفي	البناء	الكهرباء	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	النسيج	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	أقل من 6 أشهر	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	النسيج	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	النسيج	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	سنتان	NC
الكرم	مراكش	الخياطة	النسيج	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	أقل من 6 أشهر	NC
الكرم	مراكش	التجميل	الحلاقة	مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	سنتان	NC

الجمعية	المدينة	التخصص المهني	نوع التكوين المهني	مؤسسة التكوين	مدة التكوين	مستوى التكوين
الكرم	مراكش	الفندقة - الطعامة (أو الطعومة)	مكلف بالاستقبال بالفندق	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	NC
الكرم	أسفي	الفندقة - الطعامة (أو الطعومة)	المطبخ	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الفندقة - الطعامة (أو الطعومة)	عامل طوابق	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة واحدة	NC
الكرم	مراكش	الفندقة - الطعامة (أو الطعومة)	هندسة التكيف	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	NC
الكرم	مراكش	الصناعة - الميكانيك الصناعية	ميكانيك السيارات	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	NC
الكرم	مراكش	المعلومات	تقني في الشبكات	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	NC
الكرم	مراكش	العمل الاجتماعي	مساعد اجتماعي	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	NC
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	الترخيص	الترخيص	دار البر والإحسان	اثنا عشر شهرا	التدرج المهني
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	الفندقة - الطعامة (أو الطعومة)	الحلويات - المطبخ	التعاون الوطني	اثنا عشر شهرا	التدرج المهني
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	الفندقة - الطعامة (أو الطعومة)	صناعة الخبز - الحلويات	التعاون الوطني	اثنا عشر شهرا	التدرج المهني
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	البناء والأشغال العمومية	كهرباء البناء	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	18 شهرا منها 12 شهرا من التكوين النظري و 6 أشهر من التكوين العملي	التدرج المهني
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	الخدمات	التنشيط	الحلال للركاير والرياضة في الهواء الطلق (UCPA)	6 أشهر من التكوين العملي و 7 أشهر من التكوين النظري	التدرج المهني
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	البناء والأشغال العمومية	الكهرباء	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	3 أشهر من التكوين العملي و 9 أشهر من التكوين النظري	تقني
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	الخدمات	مساعد لاعب الغولف	مؤسسة مشرق مغرب	18 شهرا منها 3 أشهر من التكوين النظري و 15 شهرا من التكوين العملي	NC
ساعة الفرح	الدار البيضاء	البناء والأشغال العمومية	كهرباء البناء	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة أشهر	التخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	البناء والأشغال العمومية	تجارة الألمنيوم	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة أشهر	التخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	البناء والأشغال العمومية	الترخيص الصحي	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة أشهر	التخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	البناء والأشغال العمومية	الجبص	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة أشهر	التخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	البناء والأشغال العمومية	الكهرباء الصناعية	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سبعة أشهر	التخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	تصميم على الحاسوب	تصميم على الحاسوب	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة أشهر	التخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	صناعة الجلد	تقني تأطير في مجال صناعة الجلد	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	تقني متخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	صناعة الجلد	تقني تأطير في مجال صناعة الجلد	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	تقني
ساعة الفرح	الدار البيضاء	صناعة الجلد	تقني تأطير في مجال صناعة الجلد	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنة أشهر	التخصص
ساعة الفرح	الدار البيضاء	السكرتارية	المعلومات والمكتبيات	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	التأهيل
ساعة الفرح	الدار البيضاء	التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال	الشبكة	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	تقني
ساعة الفرح	الدار البيضاء	السيارات	إصلاح الآلات ذات محرك	مكتب التكوين المهني وإعاش الشغل	سنتان	التأهيل
ساعة الفرح	الدار البيضاء	الخدمة	الطعامة والخدمة	مركز التكوين جابر بن الحبان	سنتان	التأهيل
ساعة الفرح	الدار البيضاء	الخدمة	الطعامة والخدمة	مركز أم كلثوم	سنة واحدة	التدرج المهني
ساعة الفرح	الدار البيضاء	الكهرباء	مركز التكوين درب عمر	مركز التكوين درب عمر	سنة واحدة	التدرج المهني
ساعة الفرح	الدار البيضاء	التلحيم	الحديد المزخرف	مركز التكوين الشهداء	سنتان	التخصص

الملحق الثاني
معطيات حول مجموعة مختارة من تداريب استفاد منها الشباب الذين توطرهم
الجمعية الثلاث

الجمعية	المدينة	نوع التدريب	المجال	بنية الاستقبال	المدة	تعويض عن التدريب
الكرم	أسفي	تدريب تكويني	التركيب المعدني	ورشة	شهر	غير محدد
الكرم	أسفي	تدريب تكويني	الحلاقة	صالون حلاقة	شهران	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب نهاية التكوين	النسيج	شركة (Palm-langerie / petit bateau)	من 4 إلى 6 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	النسيج	شركة (petit bateau)	من 4 إلى 7 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	النسيج	شركة (TINMAR -KABAJ / C. Ind Sidi Ghanem)	4 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	النسيج	شركة (Ika s keppaj)	3 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	النسيج	شركات (PITILITEX / Sicotex / sofitmille)	3 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب ما قبل التوظيف	النسيج	شركة (Cliking Fashion)	4 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب ما قبل التوظيف	النسيج	شركة (Sicotex)	3 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب ما قبل التوظيف	النسيج	شركة (sofitmille)	شهران	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	خياطة	شركة (PITILITEX)	3 أشهر	غير محدد
الكرم	أسفي	تدريب تكويني	مربية	مدرسة خاصة	45 يوما	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	كهرباء	كهربائي (TIAMI) فندق (Switch)	شهر	غير محدد
الكرم	أسفي	تدريب تكويني	كهرباء البناء	مستشفى محمد الخامس	شهران	غير محدد
الكرم	أسفي	تدريب تكويني	كهرباء البناء	ورشة خاصة	5 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	عامل طوابق	فنادق (أطلس مدينة - المنصور الذهبي - رياض موعادور)	شهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	الفندقة - الطعامة	فندق (الميريديان) / مطعم (Master Gard)	شهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	البستنة	جمعية الكرم بأسفي	6 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب ما قبل التوظيف	البستنة	Atelier vert	6 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	ميكانيك السيارات	ورشة عمل خاص (معلم)	شهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	الترخيص	جمعية تقنيي الترخيص	6 أشهر	غير محدد
الكرم	مراكش	تدريب تكويني	السياحة	رياض موعادو منارة / كلوب ميد	شهران	غير محدد

الجمعية	المدينة	نوع التدريب	المجال	بنية الاستقبال	المدة	تعويض عن التدريب
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	فندق المنزل	شهر	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	شركة "براسري المغرب"	6 أشهر	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	مطعم «الویدیج»	6 أشهر	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	شركة نيورست للمطاعم (BMCI)	شهر	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	شركة نيورست للمطاعم (Restaurant Sofac Crédit)	سنة واحدة	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	شركة نيورست للمطاعم (مطعم دار السلام / مطعم كلود بيرنار)	6 أشهر	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	شركة نيورست للمطاعم (مصحة إيرميطاج)	سنة واحدة	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	الطعامة (أو الأظعمة)	(شركة صوبيكسو للمطاعم (الشركة العامة)	سنة واحدة	غير محدد
ساعة الفرح	الدار البيضاء	غير محدد	التلحيم	ورشة معلمين	سنتان	غير محدد
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	التصنيع / التغليف / البيع	كارفور	12 أشهر	عشوائي 250/500 درهم
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	الخدمات التقنية	دار الصداقة	6 أشهر	1000 درهم
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	مساعد لاعب الغولف	نادي غولف المعدن	12 أشهر	1200 درهم
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	التصنيع	محل (Maître du Pain)	12 أشهر	250/500 درهم
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	المطبخ	مطعم (KS)	12 أشهر	250/500 درهم
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	المطبخ	مطعم (Amaia)	6 أشهر قابلة للتجديد	250/500 درهم
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	سائس خيول	ضبعة للفروسية	شهر	لا شيء
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	تقني ترخيص	مختبرات تقييقي	12 أشهر	لا شيء
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	منشط في المجال الرياضي	اتحاد المراكز الرياضية في الهواء الطلق (UCPA)	6 أشهر	550 درهم
جمعية "إكلابولون" (Éclats de Lune)	مراكش	تدريب تدرج المهني لنهاية الدراسة	تقني كهرباء		3 أشهر	لا شيء

المخلق الثالث
معطيات حول فرص التشغيل التي تم إدماج شباب الجمعيات الثلاثة في إطارها

الجمعية	المدينة	المجال	بنية الاستقبال	نوع إطار العمل عقد محدد المدة، عقد غير محدد المدة، قطاع غير مهيكل	الأجرة	ملاحظة
الكرم	مراكش	النسيج	شركة (Trangle)	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج شابين
الكرم	مراكش	النسيج	شركة (IKS)	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج 3 شبان
الكرم	أسفي	العمل الاجتماعي	مدرسة ابتدائية	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج 6 شبان
الكرم	أسفي	التركيب المعدني	ورشة خاصة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج شابين
الكرم	أسفي	الحلاقة	صالون حلاقة خاص	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج 4 شبان
ساعة الفرح	الدار البيضاء	كهربائي	كهربائي معلم	بدون عقد عمل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	عامل شحن وتوزيع	SCIF	عقد عمل محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	بائع	وكالة لبيع وشراء السيارات	بدون عقد عمل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	بائع	السوق الممتاز «مرجان»	عقد عمل محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	ساعي المكتب	شركة (EMEXE)	عقد في إطار عقود وكالة إنعاش الكفاءات والتشغيل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	محاسب	شركة (ORACHINE)	عقد عمل محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	عامل	ورشة لنجارة الألبانوم	بدون عقد عمل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج شابين
ساعة الفرح	الدار البيضاء	عاملة	شركة (Leoni)	عقد في إطار عقود وكالة إنعاش الكفاءات والتشغيل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	عامل	شركة للكهرباء	بدون عقد عمل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	الطعام	شركة صوديوكسو (SODEXO)	عقد عمل غير محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج شابين
ساعة الفرح	الدار البيضاء	الطعام	شركة نيورست (Newrest)	عقد عمل محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	حارس أمن خاص	شركة أكسال (AKSAL)	عقد عمل محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	تم إدماج شابين
ساعة الفرح	الدار البيضاء	حارس أمن خاص	شركة بيرينكس (BRINKS)	عقد عمل محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	عمل محطة الوقود غسل السيارات الشحيم	شركة أوليبيليا (OILIBIYA)	عقد عمل محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	تقني آلات التبريد	شركة التبريد كازافروا (Casafruid)	عقد عمل غير محدد المدة	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
ساعة الفرح	الدار البيضاء	عامل	شركة لبيع كاميرات المراقبة	دون عقد عمل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	

الجمعية	المدينة	المجال	بنية الاستقبال	نوع إطار العمل عقد محدد المدة، عقد غير محدد المدة قطاع غير مهيكل	الأجرة	ملاحظة
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	دار الصداقة (دار ضيافة)	أشغال تقنية	عقد عمل محدد المدة	2000 درهم	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	حديقة ترفيه (Oisiria)	عامل شاطئ	بدون عقد عمل	لم يتم التوصل بهذه المعلومة	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	حديقة ترفيه (Oisiria)	عامل شاطئ	بدون عقد عمل	2000 درهم	تم إدماج شابين
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	حديقة ترفيه (Oisiria)	نادل	بدون عقد عمل	2000 درهم	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	المجال القانوني	ساعي المكتب	بدون عقد عمل	غير معروف	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	منشط في المجال الرياضي	عقد عمل محدد المدة	800 درهم	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	متعلم في مجال الفن التشكيلي	عقد عمل محدد المدة	1500 درهم	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	منشط في المجال الرياضي	عقد عمل محدد المدة	1000 درهم	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	منشط في المجال الرياضي	عقد عمل محدد المدة	800 درهم	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	دار الطفل	حلاق	بدون عقد عمل	لا شيء	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	مؤسسة فورتو (Fondation Fourtou)	منشط في المجال الرياضي	عقد عمل محدد المدة	3000 درهم	
«إكل دو لون» (Eclats de Lune)	مراكش	مطعم ماكودو	مكلف بصندوق الأداء	عقد عمل محدد المدة	1200 درهم	

الملحق الرابع

المؤشرات الواجب قياسها شهريا

الاستقبال	التوجيه	تدريب التنمية الذاتية عن طريق الفن	تكوينات تعزيز الكفاءات	المرحلة الانتقالية	التكوين المهني	البحث عن تدريب أو عن عمل	الإدماج في إطار تدريب	الإدماج في إطار عمل
عدد الشباب الذين تم استقبالهم	عدد الشباب المسجلين (الذين قدموا الوثائق اللازمة لتكوين ملفهم)	عدد الشباب الذين استفادوا من تدريب التنمية الذاتية عن طريق الفن	عدد الشباب المسجلين في تكوين تعزيز الكفاءات	عدد الشباب المنتظرين لبدأ التكوين منذ أقل من ثلاث أشهر	الشباب المسجلين في التكوين المهني	عدد الشباب الباحثين عن تدريب أو عمل منذ أقل من 3 أشهر	عدد الشباب المسجلين في تدريب	عدد الشباب الحاصلين على عمل
عدد الشباب الذين يتم توجيههم إلى مؤسسات أخرى	عدد الشباب الذين تخلوا عن البرنامج (لم يحضروا الوثائق)		نسبة التغيبات	عدد الشباب المنتظرين لبدأ التكوين ما بين 3 و 6 أشهر	نسبة حالات التخلي عن التكوين	عدد الشباب الباحثين عن تدريب أو عمل ما بين 3 و 6 أشهر	توزيعهم حسب نوع التدريب (تدريب نهاية الدراسة، تدريب مفضي للتوظيف أو توظيف (مرحلي	نسبة حالات الطرد
عدد الشباب الذين صادقت الجنة على قبولهم للاستفادة من إطار التوجيه والإدماج	عدد الشباب الموجهين		نسبة حالات التخلي	عدد الشباب المنتظرين بدأ التكوين لأزيد من 6 أشهر	عدد الشباب الذين تمت إعادة توجيههم	عدد الشباب الباحثين عن تدريب أو عمل لأزيد من 6 أشهر	عدد حالات الطرد	أسباب الطرد
عدد الشباب الذين رفض للجنة ترشيحهم	توزيع الشباب حسب نتائج التوجيه (تكوين مهني تدريب، تشغيل...)		نسبة حالات الطرد بسبب الخطأ الجسيم	عدد الشباب الذين أعربوا عن رغبتهم في التخلي عن المسار	عدد الشباب الذين يتم النجاح في إقناعهم بالعودة إلى المسار	عدد الشباب الذين يتم النجاح في إقناعهم بالعودة إلى المسار	نسبة حالات التخلي عن التدريب	نسبة الاستقالات
أجل معالجة الطلب	نسبة التخلي خلال مرحلة التوجيه		نسبة استكمال التكوين			عدد الشباب الذين يتم النجاح في إقناعهم بالعودة إلى المسار	عدد الشباب الذين يتم النجاح في إقناعهم بالعودة إلى المسار	أسباب الاستقالات
عدد الشباب الذين تخلو على المسار بعد أول لقاء	عدد الشباب الذين يتم النجاح في إقناعهم بالعودة إلى المسار		عدد الشباب الذين يتم النجاح في إقناعهم بالعودة إلى المسار	عدد الشباب الذين يتم النجاح في إقناعهم بالعودة إلى المسار				

الدرجة	التوجيه	تدريب التنمية الذاتية عن طريق الفن	تكوينات تعزيز الكفاءات	المرحلة الانتقالية	المرحلة الانتقالية	البحث عن تدريب أو عن عمل	الإدماج في إطار تدريب	الإدماج في إطار عمل
1	نسبة التخلي خلال مرحلة التوجيه	نسبة التخلي عن البرنامج بعد التدريب	نسبة التخلي خلال التكوين	نسبة التخلي خلال مرحلة الانتظار	توزيع الشباب المكونين حسب نوع المؤهل (شهادة التدرج المهني، شهادة التخصص المهني)	نسبة التخلي خلال مرحلة البحث عن تدريب أو عن عمل	توزيع الشباب الذين يقضون فترة تدريبية حسب نوع التدريب	توزيع الشباب المصالحين على عمل حسب نوع العقد (عقد عمل محدد المدة، عقد عمل غير محدد المدة، عمل في قطاع غير مهني (عمل موسمي أو غير مهني) كل بياض)
2	نسبة الهدر خلال مرحلة التوجيه	نسبة الاستمرار في التكوين المهني	نسبة الهدر خلال التكوين	العدد الإجمالي للشباب الذين أنهوا مسار تعزيز الكفاءات	توزيع الشباب المكونين حسب مؤسسات التكوين المهني (... مكتب التكوين المهني)	مجموع الشباب الذين اجتازوا بنجاح التكوين المهني	توزيع الشباب الذين يقضون فترة تدريبية حسب مدة التدريب	الأقدمية في نفس المنصب (أقل من 3 أشهر، ستة أشهر، أزيد من 6 أشهر)
3		نسبة استئناف التكوين المهني	نسبة التخلي خلال التكوين حسب الفئات العمرية	نسبة التخلي خلال مرحلة الانتظار حسب الفئات العمرية	توزيع الشباب المكونين حسب القطاعات (الصناعة التقليدية، البناء (...))	نسبة التخلي خلال مرحلة البحث عن تدريب أو عن عمل حسب الفئات العمرية	توزيع الشباب الذين يقضون فترة تدريبية حسب وجود التعويض عن التدريب من عدمه	توزيع الشباب المصالحين على عمل حسب مستوى الأجر (أقل من 2000، الحد الأدنى للأجور، أكبر من الحد الأدنى للأجور)
4		نسبة حالات إعادة التوجيه			توزيع الشباب المكونين حسب المهن (التجارة، الخبز، ...)		توزيع الشباب الذين يقضون فترة تدريبية حسب القطاعات	توزيع الشباب المصالحين على عمل حسب القطاعات
5		نسبة الشباب الذين تابعوا تدريباً في التنمية الذاتية عن طريق الفن			النسبة العامة للتخلي عن التكوين المهني		توزيع المتدربين حسب عدد التدريبات المستفاد منها (واحد أو اثنين)	توزيع الشباب المصالحين على عمل حسب حجم المافولة
6		نسبة الشباب الذين تابعوا تدريباً ذاتياً في التنمية الذاتية عن طريق الفن			نسبة التخلي عن التكوين المهني ... حسب المؤسسات المراكز		نسبة التخلي	توزيع الشباب المصالحين على عمل حسب توقيت العمل (جرتي أم كامل)
7		نسبة الشباب الذين تابعوا تدريباً ذاتياً عن طريق الفن			نسبة تخلي الشباب الذين تمت إعادة توجيههم		توزيع حالات التخلي حسب الأسباب	
8					توزيع حالات التخلي حسب الأسباب			
9					نسبة النجاح			
10					نسبة الشباب المنتظرين منذ أقل من 3 أشهر			
11					نسبة الشباب المنتظرين منذ أزيد من 3 أشهر			
12					نسبة الشباب الذين اختاروا أن يتابعوا تكويناً مهنياً جديداً			
13					نسبة الشباب الذين يوجهون في المستوى الأعلى من تكوينهم المهني			
14					نسبة الشباب الذين يازم تقوية المفاصل مهنيهم			