



Etude de faisabilité pour la mise en place d'un centre de deuxième chance/NG

Au niveau de la région du Grand Casablanca

Fouad SAFA
Consultant- IDEA CONSEIL

2014

Remerciements

Ce travail doit beaucoup aux collègues de la Direction de l'Éducation Non Formelle du MENFP, M. Hssain Oujour , Directeur de l'ENF, Hassane Aghzere Chef de Division des Projet et de l'Evaluation à la DENF et M. Driss El Jouni Chef de Division de la Gestion des Programme à la DENF qui, par leurs remarques, ont orienté ce travail vers les questions essentielles.

M. Said Errakib, Chef du Centre de l'alphabétisation et de la promotion de l'ENF de l'AREF de Casablanca, a accompagné très cordialement la construction de ce travail. Il l'a nourri de son expérience et de ses réflexions.

Qu'ils trouvent ici ma reconnaissance et mes remerciements les plus sincères.

Merci également à tous ceux et celles qui, très enthousiasmés par le projet, ont accepté de se livrer à l'exercice de l'entretien.

Merci enfin aux enfants de cette classe d'éducation non formelle, qui ont parlé spontanément de leur vécu à l'école.

Liste des abréviations :

AREF, Académie Régionale d'Education et de Formation

ATIL, Association Tétouanaise pour les Initiatives Socioprofessionnelles

CGEM, Confédération Générale des Entreprises du Maroc

DEN, Direction de l'Education Non Formelle

ENF, Education Non Formelle

E2C/NG, Ecole de la deuxième Chance Nouvelle Génération

FPA, Formation par apprentissage

FP, Formation professionnelle

INDH, Initiative Nationale du Développement Humain

MENFP, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle

OFPPT, Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

ONG, Organisation Non Gouvernementale

Sommaire

Introduction

I. Présentation générale de l'étude

- I.1. contexte et justification
- I.2. Objectifs et résultats attendus
 - I.2.1. Objectif général
 - I.2.2. Objectifs spécifiques
- I.3. Méthodologie de l'étude
 - I.3.1. Etapes de l'étude
 - I.3.2. la démarche de l'étude

II. Le projet du centre de deuxième chance/ nouvelle génération, cadre général

- II.1. Contexte de la mise en place du centre
 - II.1.1. le contexte éducatif
 - A. Les données du décrochage
 - B. Les données de l'insertion
 - C. Dimension éducative de l'ENF
 - D. L'ENF au Grand Casablanca : forces et faiblesses

II.1.2. Le contexte associatif

- A. Essai de catégorisation
- B. Les associations de proximité
- C. Les associations leaders
- II.1.3. le contexte institutionnel
 - A. Le Département de l'Artisanat
 - B. Le département de la Formation Professionnelle
 - C. Entraide Nationale
 - D. Le Pôle Economique et Social de la Wilaya
 - E. CGEM

II.2. Besoins et attentes

- II.3. Le centre de deuxième chance : les orientations stratégiques : vision, missions, objectifs

III. La consistance du centre

- III.1. La consistance éducative
- III.2. la consistance en matière de formation

IV. La gestion du centre

- IV.1. gestion administrative et pédagogique
- IV.2. Suivi/évaluation
- IV.3. La communication
- IV.4. La gestion des partenariats

V. Recommandations

Conclusion

Introduction

L'éducation non formelle (ENF) a connu une évolution en rapport avec les difficultés du système éducatif formel à retenir ses élèves jusqu'au terme du cycle de l'obligation. Les nombreuses évolutions en termes de réalités socio économiques et de profils de jeunes en rupture de scolarité ont invité le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle a repensé le concept dans le sens d'une adéquation avec le nouveau profil des jeunes en rupture scolaire et d'une pertinence par rapport aux réalités changeantes de l'environnement socioéconomique.

Une nouvelle approche est donc recherchée qui pourrait construire une démarche plus adaptée et plus efficiente aussi bien comme démarche préventive que curative à l'égard du fait de la déperdition scolaire.

Dans ce cadre, la Direction de l'Education Non Formelle a lancé un processus d'implantation de centres d'éducation non formelle, nouvelle génération (centres E2C/NG) au niveau des Académies Régionales d'Education et de Formation (AREF). Prenant part à ce projet, l'AREF du Grand Casablanca entend mettre en place un centre E2C/NG.

Le présent rapport présente les résultats du travail effectué à la demande de la Direction de l'Education Non Formelle pour la réalisation d'une étude de faisabilité en vue de la création dudit centre.

I. Présentation générale de l'étude

I.1. Contexte et justification

L'AREF du Grand Casablanca, dans ses efforts de réaliser une convergence dans ses projets et programmes éducatifs, relie sa démarche de développement de l'offre scolaire à un effort de récupération des élèves déscolarisés. L'issue de l'éducation non formelle, offrant une deuxième chance à ces jeunes, a connu ses limites mais promet d'autres horizons d'évolution de l'intégration socioéconomiques des jeunes déscolarisés.

C'est dans ce cadre de développement du concept même de l'éducation non formelle que s'inscrit la volonté de l'AREF du Grand Casablanca, en partenariat avec la Direction de l'Education Non Formelle, de mettre en place une nouvelle génération de centres 2C -NG.

La démarche voulue par l'AREF du grand Casablanca répond, en effet, à la nouvelle stratégie de la DENF (2013) dont les objectifs stratégiques sont :

« Objectif 1: *aider l'école à retenir tous les enfants inscrits pour au moins durant la période d'obligation scolaire (approche préventive, accompagnement scolaire et veille éducative),*

Objectif 2: *faciliter la réinsertion scolaire des enfants non scolarisés ou déscolarisés qui souhaitent reprendre le parcours normal du système formel, en instituant des classes relais, ou en assurant des cours accélérés concentrés pour passer des examens certificatifs de fin de cycle,*

Objectif 3 : *préparer les enfants qui le souhaitent à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnels, et offrir aux jeunes des programmes d'initiation ou de formation professionnelles. L'objectif 3 concerne les jeunes qui sont plus ou moins proches de l'âge de quinze ans et qui préfèrent des possibilités d'initiation à un métier et à la vie professionnelle. Ils ont besoin pour cela des compétences de base et d'une orientation vers le monde professionnel et du travail.*

Cette stratégie renforce les programmes d'intervention existants, à savoir l'E2C pour les enfants non scolarisés (8-11 ans), et les programmes préventifs, mais elle insiste plus particulièrement sur le renforcement du programme couplant l'éducation de base et la préprofessionnalisation ou la mise à niveau éducative et l'initiation à des métiers en vue de la préparation à l'insertion dans la formation professionnelle ou dans la vie professionnelle (PVP). Ce programme est orienté vers particulièrement vers la nouvelle cible de l'ENF, à savoir les jeunes 15 ans et plus, pour les préparer à l'insertion socioéconomique,

Les programmes PVP relèvent de ce qu'on appelle une « formation professionnelle non formelle ». Le focus mis sur les programmes d'ENF comportant un volet professionnalisant s'explique par :

- L'évolution des profils démographiques et des besoins du public cible de l'éducation non formelle se caractérise actuellement par :
- la prédominance de la tranche d'âge 13-20 ans ;
- la tendance des attentes des bénéficiaires vers la recherche de l'insertion dans la formation, l'initiation au métier et l'intégration socioéconomique ; le chômage des jeunes.
- la persistance de l'abandon scolaire. » (TDR de la DENF)

La région de Casablanca présente les caractéristiques suivantes relativement au décrochage scolaire :

- le nombre réduit de non scolarisés du fait de la généralisation de la scolarisation au niveau de la région,
- la prédominance de la déscolarisation au niveau du collège,

- de ce fait, la tranche d'âge concernée actuellement par l'éducation non formelle est située entre 11 et 20 ans.

L'AREF du Grand Casablanca entend lancer une opération pilote par la création d'un centre d'éducation non formelle/E2C nouvelle génération dont la finalité est une formation intégrée préparant les enfants à se prendre en charge tout en leur offrant les outils nécessaires pour une insertion économique durable.

L'enjeu de ce projet pilote pour un programme ultérieur d'éducation alternative est d'arriver à concevoir et mettre en place des structures pérennes, de proximité, intégrées dans le tissu scolaire et éducatif de leur zone d'implantation et dans le tissu urbain local. Dans cette perspective il s'avère important de situer ce projet dans un cadre global de développement et de déploiement.

I.2. Objectifs et résultats attendus

L'étude consiste en la description et l'analyse des conditions de mise en place d'un centre d'éducation non formelle/E2C nouvelle génération (centre ENF/E2C NG) relevant de l'AREF du Grand Casablanca. Cette étude portera, selon les TDR de la DENF, sur :

- l'environnement : état de non scolarisation et déscolarisation, activités socioéconomiques, opportunités d'insertion des bénéficiaires du quartier lieu d'implantation du centre;
- L'aspect « structures, infrastructure et équipements du centre » ;
- L'aspect « estimation financière et partenaires intervenants dans le centre » ;

I.2.1 Objectif général

L'objectif général de l'étude est de définir les conditions de la création d'un centre d'éducation non formelle E2C NG au niveau du territoire de l'AREF du Grand Casablanca. L'approche genre sera un cadre de référence dans l'exploration et l'analyse.

I.2.2. Objectifs spécifiques

- Dégager une vision du centre qui répond au mieux aux conditions de son implantation et à la vision institutionnelle des centres d'ENF/E2C de deuxième génération ;
- Analyser la consistance d'un centre d'ENF E2C NG et la faisabilité de sa mise en place ;
- Procéder à une analyse du milieu (les besoins du public cible, en termes d'insertion socio productives) ;
- Tracer les étapes de mise en place des centres socioéducatifs

I.3. Méthodologie

I.3.1. Les étapes de l'étude :

L'étude s'effectue selon les étapes suivantes :

- Identification des locaux susceptibles d'héberger le centre d'ENF/E2C NG, en concertation avec l'AREF du Grand Casablanca. il s'agit de déterminer l'établissement qui présenterait les atouts pour accueillir les activités propres à un centre d'ENF/E2C NG sur le plan de :
 - L'ancrage territorial et la proximité territoriale. Le territoire de la délégation d'El Fida-Mers Sultan présente la particularité d'être au centre d'un périmètre formé par les délégations de Casablanca-Anfa, Hay Hassani, Ain Chok et Ben Msiq.

- La situation du centre en termes d'intégration dans le tissu social et productif. En effet, il est question d'identifier un établissement assez intégré dans le tissu urbain (quartier ou ensemble de quartiers), assez visible en tant qu'établissement et assez en retrait par rapport à la densité urbanistique,
 - L'aspect physique du local. Il s'agit ici d'établir un état des lieux du local et une évaluation de son adaptabilité en termes de capacité d'accueil et sa vocation à répondre, après réaménagement, aux exigences des activités de formation-éducation, activités d'apprentissage de métiers, hébergement, restauration, activités parallèles, les locaux administratifs, les terrains de sports, etc.
 - En somme, le choix du local se fera en fonction de son implantation territoriale, son employabilité fonctionnelle et sa visibilité.
- Analyse de l'adéquation des locaux et les besoins éventuels de réaménagement des salles et espaces pour les rendre aptes aux différentes activités d'éducation-formation et de restauration-hébergement des jeunes bénéficiaires (salles de cours, ateliers d'initiation aux métiers, dortoirs pour filles et pour garçons, réfectoires, bureaux pour l'administration, etc.). Cette analyse portera sur :
- Le nombre des locaux et leur capacité d'accueil,
 - La possibilité physique de réaménager en vue de mettre en place des structures dédiées aux diverses activités de formation-éducation mais aussi d'hébergement et de restauration,
 - La définition des fonctions auxquelles le centre devrait répondre,
 - La charge d'activité que nécessiterait la transformation des locaux.
- Analyse du milieu, volet besoins des jeunes non scolarisés et déscolarisés et volet opportunités de stages et d'insertion socioéconomiques offertes par le tissu productif. L'ancrage territorial du projet et, par voie de conséquence, de l'étude, suppose au préalable de connaître l'environnement humain, institutionnel, économique et associatif. Les points suivants sont abordés :
- Les profils des non scolarisés et des déscolarisés, filles et garçons. Une classification de ces profils selon le niveau d'abandon, l'âge, le milieu socioéconomique sera faite,
 - Les types de besoins des jeunes : objectifs, exprimés, ressentis, etc.
 - Les attentes des familles et les représentations relatives à l'éducation non formelle,
 - l'exploration de l'environnement institutionnel, économique et des métiers en vue d'identifier les opportunités d'insertion dans les structures de formation professionnelle ou dans des contextes d'apprentissage.
 - Les opportunités qu'offre le tissu productif local en termes d'insertion des jeunes issus de la formation professionnelle mais aussi en termes d'innovation dans les métiers. Entreprises et artisans seront sollicités afin d'explorer les opportunités et les formes possibles de prise en charge et d'insertion. Définir les domaines d'activité pouvant accueillir les jeunes et les modes d'insertion serait l'objectif de cette démarche exploratoire.
- Prise de contact avec des opérateurs économiques (entreprise, artisans...) et avec le Département de la Formation Professionnelle pour obtenir leur implication dans la mise en place du centre et de la formation des jeunes et leur insertion socioprofessionnelle. Cette consultation visera :
- L'identification des acteurs pouvant intervenir dans la processus de l'éducation non formelle dans sa nouvelle configuration : l'INDH, la Formation professionnelle, les acteurs associatifs, les entrepreneurs, les artisans,
 - La définition des modes d'actions propres à ces acteurs et leur rôle dans la convergence des stratégies,

- L'identification des orientations de collaboration, voies pour un engagement potentiel à définir et à développer.
- Elaboration d'un CPS précisant les conditions de faisabilité de mise en place du centre : aspects physiques, (locaux, infrastructures, équipement,), aspects managériaux et administratifs, aspects ressources et financement, intervenants et partenaires.

I.3.2. La démarche de l'étude :

I.3.2.1. Le champ de l'étude

- L'étude a concerné principalement la zone de la délégation du MENFP d'El Fida Mers Sultan,
- Un état des lieux a été effectué concernant la zone formée par les délégations limitrophes ou proches d'El Fida, à savoir : Casablanca-Anfa, Hay Hassani, Ain Chok, Ben Msiq.

I.3.2.2. Le recueil de l'information :

Le recueil de l'information a été fait dans le cadre d'une étude qualitative, à travers :

- Visite de centres d'ENF sur Casablanca et d'autres villes (Temara, Salé, Fès, Tétouan)
- L'entretien semi directif, destiné à :

Le Directeur du pôle économique et social à la Wilaya du Grand Casablanca
Le Délégué régional du Département de la Formation Professionnelle de la Wilaya du Grand Casablanca
Le Délégué régional du Ministère de l'Artisanat et de l'Economie sociale et Solidaire
Le Délégué régional de l'Entraide Nationale de la Wilaya du Grand Casablanca
Une représentante de la Commission de la RSE à la CGEM

- Focus group (groupes concernés : bénéficiaires de l'ENF, chefs de service ENF des 11 délégations du Grand Casablanca, présidents d'associations actives dans l'ENF, animateurs ENF)

Un focus group avec six présidents (es) d'associations actives dans l'ENF
Un focus group avec les 11 chefs de service de l'ENF au niveau de l'AREF du grand Casablanca
Un focus group avec 9 animateurs (trices) de classes de l'ENF au niveau du Grand Casablanca
Un focus group avec 10 élèves de classes ENF du Grand Casablanca

- Le recueil de l'information s'est effectué à l'aide des outils suivants:
 - Une fiche de collecte d'informations destinée aux centres à visiter,
 - des guides d'entretien semi directif
 - Les guides d'animation des focus groupes selon les populations cibles.

I.4. Chronogramme de l'étude

Date	Région	Etablissement	Objectifs	Personnes ressources
20	Grand Casa	Délégation	Présentation de la mission avoir	Le Délégué

Novembre 2014		régionale De l'Artisanat	un aperçu sur les projets de formation par apprentissage en cours	régional
21 Novembre 2014	Grand Casa	Heure Joyeuse	Présentation de la mission Avoir un aperçu sur les activités de l'association surtout l'activité du CFA	le Directeur de l'association le responsable pédagogique
24 Novembre 2014	Grand Casa	Délégation régionale de FP	Présentation de la mission avoir un aperçu sur les modalités de partenariats et discuter à propos des métiers porteurs	Responsable des partenariats
25 Novembre 2014	Grand Casa	Pôle social (INDH)	Présentation de la mission et sonder les possibilités de financement	Le Directeur du pôle social
25 Novembre 2014	Grand Casa	Aljir	Présentation de la mission Avoir un aperçu sur les activités de l'association e surtout la formation «Green ship »	La Directrice et le chef de projet
26 Novembre 2014	Grand Casa	Alikram	Présentation de la mission S'entretenir avec la directrice à propos des activités et des attentes d'Alikram	La Directrice d'Alikram La secrétaire générale
01 Décembre 2014	Grand Casa	Délégation régionale De l'entraide nationale	Présentation de la mission avoir un aperçu sur le cadre légal des centres de formation par apprentissage et les projets en cours et les possibilités de conjuguer efforts de l'entraide et ceux de l'AREF	Le Délégué régional
11 Décembre 2014	Rabat Salé	Amsep	Présentation de la mission Avoir un aperçu sur les activités de l'association surtout l'activité Du CFA	Responsables du centre de Sidi Moussa (Salé)
11 Décembre 2014	Fes Boulman	Zalagh	Présentation de la mission s'entretenir avec le président de l'association sur la vision de l'ONGs du centre socio-éducatif	Le président de l'association responsable du centre
12 Décembre 2014	Tanger Tetouan	Atil	Présentation de la mission s'entretenir avec le secrétaire général de l'association à propos de la vision de l'ONG du centre CFA surtout cursus /suivi et insertion et accompagnement post insertion puis visite au centre d'Eljarah en compagnie du chef de service de l'ENF	le secrétaire général le chef de service de L'ENF
09 janvier 2015	Grand Casablanca	Délégation régionale de la Formation Professionnelle	Complément d'information sur les métiers émergents au niveau du Grand Casablanca	La responsable de la formation
12 janvier	Grand	Centre de	Identifier les métiers liés au	Le directeur du

2015	Casablanca	formation en Hôtellerie et restauration du Ministère du tourisme	domaine de l'hôtellerie et la restauration	centre
12 janvier 2015	Grand Casablanca	Centre de formation par apprentissage Moulay Abderrahmane (délégation d'Ain Chok)	Identifier les métiers porteurs selon l'expérience du centre	Le directeur du centre

II. Le projet du centre de deuxième chance/ nouvelle génération

II.1. Contexte

Le projet du centre de deuxième chance/nouvelle génération du Grand Casablanca s'inscrit dans un contexte de déscolarisation qu'on pourrait approcher au niveau éducatif, institutionnel et associatif.

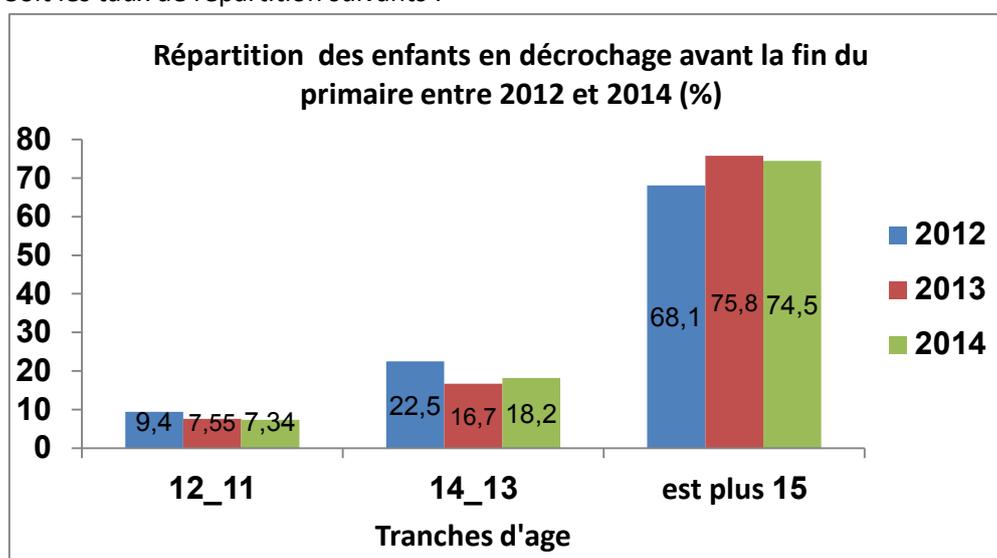
II.1.1. le contexte éducatif : données quantitatives de la déscolarisation

A. Les données du décrochage

Le contexte éducatif de la déscolarisation présente les données suivantes :

- Un phénomène de déscolarisation important tant au niveau du cycle primaire que du cycle collégial. Selon le recensement effectué lors de l'opération Child to Child les années 2012, 2013, 2014, on compte un cumul de 9956 enfants hors école, répartis comme suit :

Soit les taux de répartition suivants :



- Répartition par délégation :

Répartition des déscolarisés et non scolarisés du primaire par délégation :

Délégation	filles	garçons	Total
Anfa	134	232	366
Fida	98	174	272
Ben Msik	85	122	207
Moulay R'chid	302	622	924
Mediouna	113	165	278
Hay Hassani	196	364	560
Ain Chock	55	93	148
Nouasseur	442	591	1033
Sidi Bernoussi	104	209	313
Ain Sebaa	162	324	486
Mohammedia	148	137	285
Global	1839	3033	4872

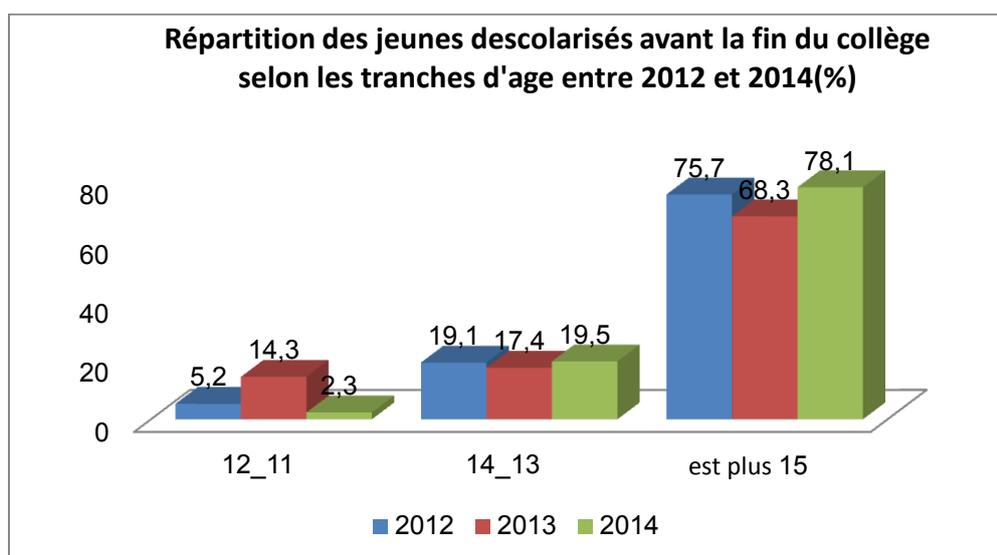
Source : Child to Child 2012/2014

La population des déscolarisés et des non réinscrits au niveau du cycle collégial se répartit comme suit :

Délégation	filles	garçons	Total
Anfa	113	200	313
Fida	115	210	325
Ben Msik	241	310	551
Moulay R'chid	413	742	1155
Mediouna	114	128	242
Hay Hassani	212	382	594
Ain Chock	116	177	293
Nouasseur	260	326	586
Sidi Bernoussi	95	137	232
Ain Sebaa	213	372	585
Mohammedia	97	111	208
Global	1989	3095	5084

Source : Child to Child 2012/2014

Soit les taux de répartition par tranche d'âge :



Les données de la déscolarisation au niveau du grand Casablanca laissent transparaître les caractéristiques suivantes :

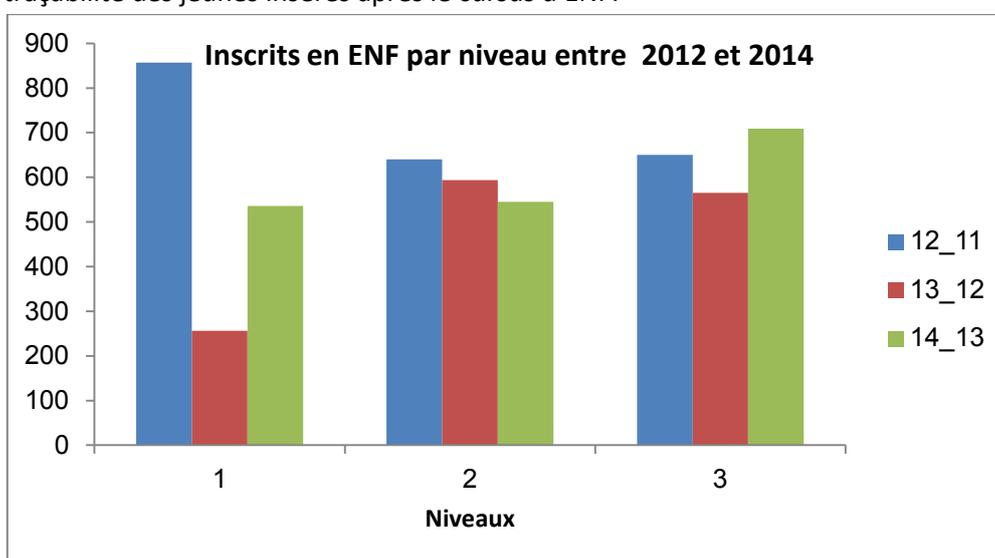
- A effectifs presque égaux dans les deux cycles, la déscolarisation au primaire reste faible, ne représentant qu'un taux de 0,06%.
- Dans les deux cycles, cette déscolarisation se caractérise par la prédominance de la tranche d'âge de 15 ans et plus. en effet, elle atteint respectivement 78,1 % et 74,5% au collège et au primaire.
- Les effectifs des décrocheurs se concentrent dans les fins des cycles primaire et collégial, ce qui pose comme défi éducatif et organisationnel l'hétérogénéité au niveau des besoins en formation et en gestion des comportements.

B. Les données de l'insertion en ENF

Le nombre d'inscrits en ENF au niveau de Grand Casablanca pour les années 2012-2014 est de 5352. Ce nombre représente 53,75% de l'ensemble des déscolarisés (9956).

Inscrits en ENF par niveau (2012-2014)			
tranches d'âge	N1	N2	N3
11-12	857	640	650
12-13	256	594	565
13-14	536	545	709
Total par niveau	1649	1779	1924
Total	5352		

Les effectifs d'inscrits par niveau d'ENF tendent à se rapprocher au cours des trois dernières années, ceci s'explique par une homogénéisation des tranches d'âge autour de 14 ans. Il ressort, en revanche, des rencontres réalisées avec les intervenants ENF, un manque de traçabilité des jeunes insérés après le cursus d'ENF.

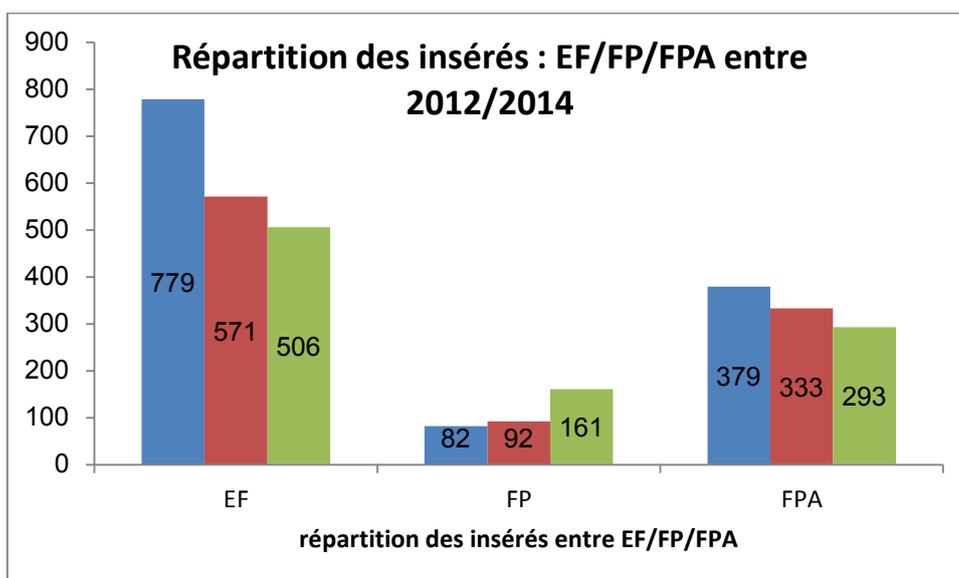


Les enfants insérés sont au nombre de 3196, soit un taux d'insertion de 32,10%. L'insertion en éducation formelle représente 58,07% de l'ensemble des insérés, avec un total de 1856 sur les années 2012-2014.

Répartition des insérés entre 2012 et 2014

Année	Insérés			Global
	Education formelle	Formation professionnelle	Formation par apprentissage	
2011/2012	779	82	379	1240
2012/2013	571	92	333	996
2013/2014	506	161	293	960
Total	1856	335	1005	3196

On remarque en revanche une régression des effectifs de réinsérés passant de 1240 en 2012 à 960 en 2014, soit une diminution de 22,58% sur les trois années.



C. La dimension éducative de l'ENF

Il ressort des groupes de discussions organisés avec les éducateurs et éducatrices de l'ENF et avec les bénéficiaires eux-mêmes, les éléments de l'état des lieux suivants de la pratique pédagogique aux centres de l'ENF :

- Un espace marginalisé :
Les éducateurs/éducatrices, les responsables des associations et les bénéficiaires perçoivent l'espace qui leur est assigné comme un espace d'exclusion. Cet espace de moindre valeur est en effet coupé du reste de l'établissement scolaire. Ayant son entrée propre, sans cour, réduit aux salles de cours, il est dénué de toute marque d'appartenance à un établissement scolaire et éducatif.
- Une éducation restreinte :
Les activités de l'ENF se limitent généralement à l'enseignement à partir des manuels de la DENF auxquels on se conforme de manière assez aléatoire. La diversité des profils des bénéficiaires au niveau de l'âge, des acquis, de la stabilité familiale et psychologique, etc. ainsi parfois que les classes à niveaux multiples, impactent tant la gestion des classes que la cohérence de l'acte pédagogique. L'acte pédagogique est dispersé et le souci disciplinaire devient dominant.
Par ailleurs, l'absence de moyens didactiques réduit l'activité éducative au sein des classes ENF à des actes d'apprentissage rudimentaire.
- Une vie scolaire très pauvre :
L'absence d'un espace ENF dédié grève lourdement le vécu des enfants au sein des écoles d'accueil. L'espace qui leur est réservé, strictement des salles de cours, manque d'aire de récréation, de sport, de jeu, de rassemblement avant de l'entrée en cours.
Le manque de structures éducatives telles qu'une bibliothèque, une salle multimédia et l'impossibilité de bénéficier des infrastructures de l'école impose des solutions de fortune : récréation dans les classes, improvisation d'activités pour les enfants, etc. ; dans ces conditions, on note un volontarisme personnel chez les éducateurs (trices) qui reste précaire et soumis à l'usure.
- Suivi et accompagnement des enfants :
Les difficultés pédagogiques des enfants sont, selon les animateurs et les animatrices, tributaires de difficultés sociales et psychologiques. Les difficultés scolaires des enfants sont intimement liées à leur précarité sociale et psychologique. Cette réalité est très peu prise en

charge. En effet, hormis le recrutement encadré et suivi par l'administration éducative (les services ENF à l'AREF et les délégations), le processus de l'ENF échappe aux associations et aux éducateurs. En effet, les opérations « child to child » et la « caravane » notamment, tablent sur le retour des décrocheurs en ENF. Cette démarche suppose une approche purement scolaire du décrochage, sans compter avec les difficultés sociales, psychologiques, physiques des enfants et leur famille.

Au cours du cursus, les associations et les animateurs n'ont que peu de moyens pour suivre les enfants en ENF et leur assurer un accompagnement global.

Mis à part les abandons que les associations ou même les éducateurs essaient de traiter par leurs moyens propres (contact personnel, appel des parents, aide des autres enfants, etc.), c'est après le cursus que les enfants sont livrés à eux-mêmes. Peu préparés à réintégrer l'école publique formelle, les lauréats de l'ENF retrouvent les mêmes conditions qui les ont poussés à l'abandon, aggravé par leur âge avancé, le faible niveau des acquis et les nouveaux comportements acquis à l'ENF et qui sont peu compatibles avec l'institution formelle, ainsi que le faible niveau d'acquisition. De même, l'accès à la formation professionnelle pose les deux problèmes relatifs aux compétences acquises et aux comportements.

On remarque l'absence d'un dispositif de suivi post ENF, ce qui induit une non traçabilité des enfants intégrant l'éducation formelle ou la formation professionnelle.

D. L'ENF au niveau du Grand Casablanca : forces et faiblesses

L'éducation non formelle au niveau de Casablanca, présente sur le plan de l'activité et l'impact les traits suivants :

- Un espace confiné et exclu dans les écoles primaires,
- La stigmatisation des enfants de l'ENF au sein de ces établissements,
- Une formation et une éducation inégales des enfants, dépendamment des types d'associations,
- Une disparité au niveau des niveaux des pré-requis et des tranches d'âge,
- Des comportements réactifs et peu adaptés (violence, agressivité, vandalisme), soit entre enfants de l'ENF eux-mêmes ou à l'égard de l'école et ses élèves,
- Forte déperdition des enfants au cours du cursus,
- Difficultés d'adaptation des enfants issus de l'ENF aux exigences des établissements formels,
- Un accompagnement très réduit ou inexistant des enfants, avant, pendant et après le cursus de l'ENF : manque de soutien psycho social, manque d'orientation, manque de suivi après le cursus
- Un effort volontariste de la part des associations actives en ENF
- Volonté institutionnelle de formaliser les dispositifs de pilotage et de suivi.

ENF au niveau du Grand Casablanca : forces et faiblesses

Thème	Forces	Faiblesses
Cadre	L'établissement scolaire comme espace éducatif public	Confinement et exclusion Stigmatisation
Recrutement et suivi	Efforts de l'institution informels des acteurs associatifs Forte déperdition	durée de rupture pouvant être longue Suivi difficile Communication et information
Gestion pédagogique	Educateurs régulièrement	Encadrement pédagogique -

	formés Attitude flexible des éducateurs à l'égard des enfants Dispositif didactique supervision	administratif insuffisant Classes très hétérogènes Peu d'assiduité des enfants Comportements à risque Peu d'adaptation après l'ENF
Perspectives	Idées et projets en vue	Faibles capacités de pilotage

II.1.2. le contexte associatif

L'éducation non formelle mobilise 32 associations partenaires de l'AREF au niveau du Grand Casablanca. De tailles et de vocations différentes, ces associations sont très inégalement outillées pour répondre aux exigences de l'ENF.

Les 32 associations prennent en charge une moyenne de 167 bénéficiaires par association. Dans les faits les associations accueillent en moyenne quelques 70 enfants par an.

76 animateurs (trices) assurent l'encadrement des jeunes en ENF, soit une moyenne de 70 enfants par animateur (ice). Il est à noter que la répartition des bénéficiaires sur les centres d'ENF est très inégale. Les raisons en sont : l'importance des effectifs selon les zones, la présence d'associations actives à proximité et la capacité à mobiliser pour le recrutement d'enfants déscolarisés.

A. Essai de catégorisation

Globalement, les associations concernées par l'ENF au niveau du grand Casablanca se définissent un domaine d'action lié à l'éducation et l'action sociale en général.

Du point de vue de la structure, deux catégories sont identifiées : celles, structurées, disposant de moyens logistiques, humains et financiers et ayant une dimension nationale ; et celles, de petite structure, axées sur leur bureau, agissant dans la proximité du quartier, dans un esprit de bénévolat et avec peu de moyens.

Du point de vue de l'action, deux types majeurs d'action se détachent : une action ponctuelle et fragmentée, propre aux petites structures, et une action installée dans la durée, intégrée dans un programme prédéfini.

Trois facteurs-clés déterminent les profils des associations agissant dans l'ENF :

- La vision à l'origine de leur activité. En effet, la cohérence des programmes associatifs est d'autant plus visible qu'elle relève d'une vision stratégique.
- L'organisation et la capacité managériale. L'impact de la dimension managériale se manifeste dans la conduite des projets, le développement de l'action, la maîtrise des partenariats, le drainage de fonds, etc.
- La capacité financière. Elle dépend de la capacité de proposer des programmes, de plaider et de construire des partenariats durables. La gestion financière est également un enjeu majeur de crédibilité mais aussi de pérennité pour les associations.

En fonction de ces paramètres, deux profils sont aisément identifiables : les associations leaders dans le domaine éducatif d'une part et les associations de proximité d'autre part.

B. Les associations de proximité

Les domaines d'activités des associations frappent par leur diversité. L'action ENF peut varier de 30 à 60% des activités des associations. Elles ont pour trait commun d'être centrées sur la

personne du président (e). Ceci impacte lourdement leurs capacités organisationnelles et managériales.

Trois niveaux d'approche permettraient de dresser leur expérience en ENF :

- Le niveau organisationnel :

Se revendiquant comme associations de proximité, elles s'inscrivent dans une optique d'appui aux populations démunies. Une panoplie d'actions est envisagée ou programmées selon les opportunités de financement, de partenariats ou de disponibilité des membres.

L'absence d'une structure administrative est le trait commun à toutes ces associations. La gestion s'en trouve marquée par l'amateurisme et les aléas des conditions personnelles des responsables qui deviennent, de fait, des administrateurs en l'absence d'employés dédiés.

- La gestion du programme ENF :

Les associations, dans leur activité d'ENF, gèrent de manière très inégale les différents aspects du programme. En effet, trois aspects sont à retenir :

▪ La vision et la stratégie :

De petite taille, centrée sur un bureau restreint, généralement sans siège équipé, les associations de proximité fonctionnent à vue. Le cadre d'action est globalement généraliste avec une composante éducation.

Ce manque de vision stratégique et de démarche appropriée chez ces associations, en limitent les capacités de développement de projets innovants et viables. La relation au programme de l'ENF en est l'exemple majeur. Source de financement, ayant un dispositif pédagogique fonctionnel, ce programme est une voie de pérennisation de leur activité. Leurs attentes se concentrent sur les délais d'encaissement de la dotation par élève et sur sa valeur.

Peu engagés dans des partenariats solides, les associations de proximité ont comme partenaires principaux l'Entraide Nationale, l'INDH et la Direction de l'ENF. Cependant ces partenariats ne profitent pas nécessairement au projet des classes ENF.

La limite principale de ces associations consiste dans l'absence d'une vision innovante concernant la lutte contre la déperdition qui pourrait intégrer le programme de la Direction ENF.

▪ Les ressources humaines :

Sans salariés, les associations comptent seulement sur le travail des éducateurs ENF. Ne partageant pas nécessairement la démarche de l'association, ces derniers sont liés de fait à l'administration éducative (centre ENF au niveau de l'AREF) qui assure manuels, supervision, paiement et formation.

Les associations ne disposent pas de stratégie d'encadrement et de suivi des formateurs ni de politique d'intégration et de stabilisation. En général, la durée moyenne de stabilité des animateurs est de trois ans.

▪ L'aspect financier :

L'ENF gérée par les associations de proximité tourne uniquement avec les allocations de la Direction ENF (1200 DH par bénéficiaire). Sans apport de la part des associations, ce financement est orienté vers les émoluments des éducateurs et éducatrices (quelque 2000 dh/mois). Ce qui réduit le financement ENF aux salaires de ces derniers

Dépendant des délais de validation des conventions et de virement des subventions, les associations assurent très peu la régularité des salaires des éducateurs, engendrant par là une précarité de leurs conditions de vie.

C. Les associations leaders

Trois associations leaders dans l'action éducative ont été consultées : l'heure joyeuse, Al Jisr et Al Ikram. La rencontre avec leur directeur et directrices respectifs a permis d'identifier les points suivants : le mode de management de l'association, les ressources humaines et financières, l'expérience en gestion du processus d'éducation/formation.

- L'heure joyeuse :

Créée en 1955, l'Heure Joyeuse est une association d'utilité publique, active dans trois domaines : la santé de la mère et du bébé, l'éducation : le préscolaire, et l'éducation non formelle, l'appui des écoles rurales, la formation : notamment la formation par apprentissage.

Elle dispose d'un siège, d'un centre de langues et de deux centres de formation par apprentissage (à Chouhada et Mkansa). Les formations dispensées concernant le textile industriel, le fer forgé, l'électricité du Bâtiment et les services à domicile.

Leur programme de formation et d'éducation comporte un volet de développement personnel et professionnel ainsi qu'un accompagnement tout au long du cursus de formation et après insertion professionnelle.

Concernant leur mode de management, l'heure joyeuse est gérée par un directeur, à la tête de chaque pôle un responsable en gère les programmes.

L'équipe permanente de l'association est formée de 41 cadres salariés. Quelques 30 bénévoles soutiennent l'action de l'association. L'association soutient les petites structures associatives surtout dans le monde rural. Bénéficiant d'une crédibilité l'Heure joyeuse a su mettre en place des partenariats avec des acteurs institutionnel et privé marocains et internationaux.

Les comptes bancaires et le compte de la caisse de l'association totalisent à la clôture de l'exercice 2012/2013 un montant global de 2 715 KDH.

L'expérience de l'Heure Joyeuse en matière d'ENF et de formation insertion est caractérisée par :

- L'action de l'ENF : elle vise à réintégrer des jeunes en situation précaire et en déperdition scolaire, selon leurs âges, dans le système éducatif national ou dans les centres de formation professionnelle : en 2012/2013, 40 enfants ont été inscrits, 29 orientés vers l'éducation non formelle, 7 orientés vers la formation professionnelle et 4 abandons.
- La formation par apprentissage : les centres CFA pour ouvriers spécialisés en confection industrielle et en ferronnerie comptent ensemble une moyenne de 120 bénéficiaires par an. Le taux d'insertion est de 94%. La formation en métiers domestiques destinées aux jeunes filles a permis de former 2500 filles depuis 2006.
- Le centre socioculturel de Sidi Maarouf :

Créé en avril 2010, un centre socio-éducatif et culturel à Sidi Maarouf est dédié principalement à l'apprentissage des langues afin de répondre au besoin en matière de maîtrise des langues indispensable pour une bonne insertion professionnelle réussie et durable. Ce centre est destiné à dynamiser le quartier en facilitant l'accès des jeunes aux langues et à la culture mais aussi en accompagnant les associations de quartier dans le

renforcement de leurs capacités. 1025 bénéficiaires pour l'année 2012-2013 ont reçu des formations en langues et en informatique.

- La Cellule d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (COIP) :

Elle vise à promouvoir l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes issus des quartiers défavorisés et faciliter leur insertion dans le monde de l'emploi, et ce à travers :

- La création d'un espace d'information, de proximité, d'échange et d'apprentissage leur permettant de développer leur autonomie et leur sens de la communication tout en acquérant de nouvelles compétences,
- L'élaboration et la mise en œuvre une politique d'orientation-insertion des jeunes faiblement qualifiés ou dont la formation initiale ne répond pas aux besoins du marché,
- La conduite d'un accompagnement personnalisé et adapté aux contraintes du jeune et de ses capacités,
- L'implication des acteurs publics intervenant dans le domaine de la formation et de l'insertion, les intervenants dans le domaine de la micro finance et les entreprises privées citoyennes en mettant en place des partenariats durables en vue d'une insertion adaptée

- Al Jisr :

Créée en 1999 al jisr est active sur trois pôles : pôle environnement, pôle éducation et pôle formation .

L'association dispose d'un siège. Son staff technique comprend une directrice, une chef de projet et des salariés. Al Jisr gère trois programmes : un programme éducatif comprenant la formation des éducatrices du préscolaire et la réhabilitation des établissements scolaires ainsi que le soutien pédagogique animé bénévolement par les cadres des entreprises. Le deuxième programme est celui de l'environnement en relation avec le recyclage du matériel électronique, alors que le troisième programme est celui de la formation par apprentissage au sein de l'atelier numérique du projet « Green ship » qui consiste à former les jeunes aux métiers de maintenance du matériel électronique en collaboration avec l'AREF, la formation professionnelle et l'entreprise Managem.

- Al Ikram :

Créée en 1996, l'association Al Ikram est une Association reconnue d'utilité publique. Son objet est d'aider les familles démunies à travers des projets éducatifs et d'insertion professionnelle.

Elle dispose d'un siège mais non d'un centre propre. Elle est active dans les domaines de l'éducation non formelle et de l'insertion professionnelle

- L'éducation non formelle :

elle vise à favoriser la réintégration scolaire des enfants exclus de l'école ou n'ayant jamais été scolarisés.

L'association dispose de 4 centres scolaires (2 classes par centre) répartis sur les quartiers défavorisés de Casablanca :

- école Bikri (ancienne médina)
- école Youssef BnouTachfine (Ben M'sik)
- école Lalla Soukaina et My Hicham (Hay Moulay Rachid)
- siège de l'Association (Fida Mers Sultan)

Une moyenne de 150 enfants sont inscrits et sélectionnés chaque année par les assistants sociaux et les animateurs dans les quartiers proches des centres scolaires. 2 ou 3 niveaux différents par classe selon les centres scolaires.

- L'insertion professionnelle :

Les élèves inscrits au programme de l'éducation non formelle, ayant le niveau de 6ème primaire, qui dépassent l'âge de la réintégration scolaire (16 ans), bénéficient, dans le cadre du partenariat d'Al Ikram avec l'OFPPPT, de la possibilité d'intégrer un centre de formation par apprentissage(CFA). Cette formation diplômante, se déroulant principalement en entreprise (80 %) est couplée d'une formation théorique (20%) dans un centre de formation par apprentissage.

Les disciplines concernées :

- VI. Electricité de bâtiment
- VII. Piquage, chaîne et trame
- VIII. Piquage et coupe cuir
- IX. Coiffure et esthétique
- X. Restauration

Associations visitées et axes d'innovations

ONGs	ancienneté	Axes d'interventions	Expériences novatrices	Points forts	Points faibles
Heure joyeuse	55ans	Santé/Education/FPA/Accompagnement à l'insertion des jeunes en précarité	FPA	utilité publique programme d'insertion développé mobilisation de fonds	activités trop disparates
Aljizr	15 ans	FPA : maintenance informatique/Soutien scolaire/préscolaire / environnement	Mobilisation de l'entreprise en faveur de l'école	50% d'insertion en FPA	Non impliquées en ENF
Alikram	14 ans	ENF/Formation d'agents commerciaux Actions sociales	Formation de jeunes en décrochage au métier de commerciaux	Utilité publique Partenariat diversifiés	Perte de locaux

II.1.3. le contexte institutionnel

La consultation des quatre départements suivants : l'Artisanat via la Direction régionale du Ministère de l'Artisanat et de l'Economie sociale et solidaire ; la Formation Professionnelle via la Délégation Régionale de la Formation Professionnelle ; l'INDH via la Direction du Pôle Economique et Social à la Wilaya du Grand Casablanca et le secteur privé via la CGEM, a permis de dresser un état des lieux de l'offre en matière de formation et d'insertion professionnelles ainsi que du tissu institutionnel et privé qui pourrait constituer une ressource de partenariats.

A. La Direction Régionale de l'Artisanat et de l'Economie sociale et Solidaire

L'offre de formation proposée par le département de l'Artisanat concerne deux pôles :

- L'artisanat de service qui comprend les métiers courants,

- L'artisanat à fort contenu culturel qui concerne les métiers traditionnels relevant du patrimoine culturel.

Ces formations visent trois formes d'activité entrepreneuriale: le mono artisan, la PME (petite et moyenne entreprise) et la TPE (très petite entreprise).

Depuis 2013, deux centres de formation aux métiers sont opérationnels à Moulay Rachid et Ain Sebaa/ Hay Mohammadi dispensant une formation en mode résidentiel et par apprentissage. Un troisième centre de formation par apprentissage en est préparation à Hay Hassani.

Les filières dans les deux pôles (artisanat de service et artisanat à contenu culturel) vont des métiers de base aux métiers de création.

Le dispositif de formation initiale propose aux jeunes, des parcours de formation qui conduisent à leur qualification dans différents métiers de l'artisanat et leur permettent d'obtenir des diplômes et certificats correspondant à quatre niveaux de formation : Certificat d'Apprentissage Professionnel, Diplôme de Spécialisation, Diplôme de Qualification et Diplôme de Technicien.

Deux modes de formation sont adoptés : le mode résidentiel avec un mois de stage en entreprise et le mode 80/20 en formation par apprentissage. La durée de la formation est de deux ans.

Le département de l'Artisanat développe une stratégie d'appui de la promotion et la commercialisation des produits de l'artisanat en soutenant le tissu commercial social et solidaire.

La Direction Régionale de l'Artisanat travaille en partenariat avec l'INDH, la Formation Professionnelle et des acteurs privés (Richbond).

B. La Délégation Régionale de la Formation Professionnelle

La Délégation intervient dans les domaines de formation par apprentissage, la formation des formateurs, l'appui des maîtres d'apprentissage (les artisans), la construction de référentiel de métiers.

Ses actions consistent à :

- Subventionner les formations à hauteur de 4000,00 DH par lauréat ;
- Subventionner les équipements techniques et pédagogiques ;
- Etablir des référentiels de formation ;
- Répertorier les métiers émergents et en arrêter la liste tous les deux ans.

C. L'Entraide Nationale

L'Entraide Nationale a lancé un programme de formation par apprentissage pour les enfants ayant le niveau de la 6^{ème} année du primaire et la 3^{ème} année du collège. Des diplômes de spécialisation professionnelle, de qualification et un certificat d'apprentissage sont livrés par les centres de formation par apprentissage.

Le mode de formation est de 80/20, et il est réalisé en partenariat avec le Département de la Formation Professionnelle. La formation concerne plus de 25 métiers.

Un centre de formation par apprentissage est ouvert au niveau d'El Fida-Mers sultan.

L'Entraide Nationale développe ses programmes en partenariat avec le Département de la Formation Professionnelle, l'INDH, les associations. Elle contribue par des équipements, des subventions et l'encadrement/accompagnement.

D. La Direction du Pôle Social de la Wilaya

Pour la Direction du Pôle Economique et Social, l'éducation est une priorité pour les programmes INDH au niveau du Grand Casablanca. Représentant quelque 60% du budget INDH alloué depuis 2005, l'éducation présente des besoins en termes de prévention de l'échec scolaire.

La Direction du pôle Economique et Social de la Wilaya considère qu'il y a nécessité de mettre en lace une structure d'éducation formation capable d'innover en matière de lutte contre l'échec scolaire mais en même temps préparer le jeunes en rupture scolaire à s'insérer socialement et économiquement. La finalité de prévenir contre la marginalisation sociale.

Le Pôle a montré sa disposition à appuyer un projet qui va dans le sens d'une action éducative intégrée, impliquant les différents acteurs et ancré territorialement.

L'intervention du pôle pourrait concerner la réhabilitation, la construction et l'équipement.

E. La CGEM

La rencontre avec la représentante de la Commission de la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) de la CGEM a permis de dresser un bref état des lieux de l'action de la CGEM en faveur de l'insertion socio-économique et sa dimension partenariale fondamentale.

Orientée vers davantage de convergence avec les acteurs publics, la CGEM développe des démarches et programmes.

Un programme est en vue concernant :

- La mobilisation des entreprises pour les projets éducatifs,
- L'établissement d'une veille des métiers émergents,
- Le lancement d'un projet de formation pour l'insertion socio-économique, INCORPORA, en partenariat avec 5 associations espagnoles,
- Un programme de qualification des associations.

La CGEM a clôt un projet de formation pour l'insertion de jeunes qui n'ont jamais intégré le monde du travail. Ciblant les jeunes de 13-20 ans, ce projet de formation en techniques de vente, a été construit et réalisé avec l'association AMSAS sur Tanger et Casablanca et a ciblé 100 bénéficiaires. Le taux d'intégration a été de 50%.

En termes de partenariat, la CGEM pourrait intervenir au niveau de la mobilisation des entreprises, la qualification des associations et la veille pour identifier les métiers émergents.

II.2. Besoins et attentes:

Il ressort des discussions avec les différents acteurs ainsi qu'avec les bénéficiaires rencontrés, que les axes d'innovation relatifs à l'action de l'ENF en concerneraient la finalité, la gestion, l'animation et l'impact.

- Sur le plan de la finalité : il serait pertinent que le projet du centre école de la deuxième chance/ nouvelle génération, aurait une finalité conjointe préventive et curative et qu'il s'inscrive dans une perspective de pérennisation des résultats et des acquis et qu'il soit mené dans une logique de projet éducatif à part entière ;
- Au niveau de la gestion : qu'elle soit administrative ou pédagogique, elle devrait se donner les moyens d'une autonomie financière, d'une gestion professionnelle axée sur les résultats et d'une amélioration permanente. Chercher la convergence serait un élément majeur dans la gestion des partenariats;

- Concernant l'animation : envisageant la consolidation de nouvelles pratiques éducatives, elle privilégiera une stratégie de formation, d'information, de qualification et de communication, ciblant les formateurs, les superviseurs et les acteurs associatifs tout en repensant le concept.
- Au niveau de l'impact : donner un impact territorial par un ancrage soutenu, à travers l'intégration durable des lauréats et la consolidation et l'élargissement d'un tissu de prise en charge des jeunes candidats à la marginalisation sociale et économique.

II.3. Le centre école de deuxième chance/nouvelle génération : les orientations stratégiques : vision, missions, objectifs

II.3.1. Implantation et population :

Le centre s'implantera dans le territoire de la délégation du MENFP d'El Fida-Mers Sultan. Il accueillera les jeunes des délégations d'El Fida-Mers Sultan et des délégations avoisinantes formant son bassin d'éducation : Casablanca-Anfa, Ain Chok, Ben Msik et Moulay Rchid.

Le bassin totalise une population déscolarisée et non scolarisée 6/15ans (primaire) par délégation comme suit :

Délégation	Filles	Garçons	Total
Anfa	134	232	366
Fida	98	174	272
Ben Msik	85	122	207
Moulay rachid	302	622	924
Ain chock	55	93	148
Global	674	1243	1917

Le bassin totalise une population déscolarisé ou non réinscrites (12/15 ans et plus) (collège) par délégation comme suit :

Délégation	Filles	Garçons	Total
Anfa	113	200	313
Fida	115	227	342
Ben Msik	241	365	606
Moulay rachid	482	742	1224
Ain chock	116	177	293
Global	1067	1711	2778

Deux populations différentes seront ciblées par le centre selon une logique concentrique :

- Le premier cercle formé par les candidats au décrochage au primaire et au collège et les lauréats des classes de l'ENF au niveau de la délégation d'El Fida ;
 - Le deuxième cercle est formé par les jeunes issus des classes de l'ENF et orientés vers l'insertion professionnelle et les décrocheurs du collégial des délégations avoisinantes. La tranche d'âge se situera entre 13 et 20 ans.

II.3.2. La vision

Le centre est appelé à être un centre de référence, pilote en matière d'Education Non Formelle intégrée à finalité d'insertion sociale et professionnelle. A l'écoute à la fois des besoins et attentes des jeunes hors de l'école et des besoins du marché de l'emploi, il jouera le rôle de lieu de convergence des stratégies publiques, privées et associatives en matière de formation et d'insertion socio économique.

En adéquation avec les orientations de la nouvelle stratégie de la DENF en matière d'ENF (« Les centres de l'École de la deuxième chance-nouvelle génération pour la qualification et l'insertion des jeunes : est possible de réussir autrement l'Education-formation ? », janvier 2014), le centre s'attachera à répondre aux exigences que représentent les « préalables fondamentaux qui président au bon fonctionnement de ce modèle et à son efficacité. Il s'agit en l'occurrence de la certification, l'orientation et les passerelles pour l'insertion ». (p. 15).

La finalité du centre sera celle énoncée par le document de référence de la DENF, que résumant les objectifs stratégiques suivants (p. 14-15) :

« **Objectif 1:** aider l'école à retenir tous les enfants inscrits pour au moins durant la période d'obligation scolaire (approche préventive, accompagnement scolaire et veille éducative).

Objectif 2: Faciliter la réinsertion scolaire des enfants non scolarisés ou déscolarisés qui souhaitent reprendre le parcours normal du système formel, en instituant des classes relais, ou en assurant des cours accélérés concentrés pour passer des examens certificatifs de fin de cycles...

Objectif 3 : Préparer les enfants qui le souhaitent à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnels, et offrir aux jeunes des programmes d'initiation ou de formation professionnelles. L'objectif 3 concerne les jeunes qui sont plus ou moins proches de l'âge de quinze ans et qui préfèrent des possibilités d'initiation à un métier et à la vie professionnelle. Ils ont besoin pour cela des compétences de base et d'une orientation vers le monde professionnel et du travail. »

En fonction de ces objectifs et préalables, cinq axes et treize orientations stratégiques définiront l'action du centre pour une durée de 4 ans (2015-2019) :

Niveau	Axes stratégiques	Orientations stratégiques
Offre d'éducation formation	1. Développer un ancrage territorial durable du centre	<ul style="list-style-type: none"> • Disposer d'une cartographie des intervenants et des actions concernant l'insertion des scolarisés/non scolarisés, dans une logique de cohésion sociale, • Mettre en place une veille de la déscolarisation et des métiers émergents • Promouvoir le maillage des acteurs (publics, privés, associatifs) autour de programmes concertés et harmonisés
	2. Différencier l'offre selon les besoins spécifiques de la population des déscolarisés/non scolarisés	<ul style="list-style-type: none"> • Adopter une pédagogie différenciée, fondée sur l'approche par compétences et le projet, • Diversifier les programmes de formation en fonction des besoins émergents et des offres des autres acteurs
	3. Articuler développement personnel, éducation citoyenne, acquisition des compétences de base et compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Limiter la déperdition dans le centre en répondant aux besoins individuels et collectifs des bénéficiaires en reconnaissance et en développant le sentiment d'appartenance au groupe, • Promouvoir une action éducative à même de favoriser la formation d'individus outillés pour une insertion socio économique durable

	professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Mener un travail d'orientation, de suivi et d'accompagnement des bénéficiaires selon leur profil • Assurer une certification des acquis
Gouvernance	4. Outiller et professionnaliser les intervenants dans l'ENF	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un programme de qualification des associations actives en ENF, • Mettre en réseau les associations actives en ENF autour de finalités et objectifs d'efficience,
	5. Mutualiser les efforts et les projets dans une logique de convergence	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer un lien durable de concertation avec les différents acteurs concernés par l'insertion des jeunes, • Mettre en place des projets d'action commune avec différents acteurs

II.3.3. Les missions du centre :

En référence aux missions de l'E2C-NG telles que les définit le document de référence de la DENF (p. 24), à savoir :

1. l'identification et le recrutement du public cible (enfants et jeunes NS et DS), sans qualification ni diplômes et souffrant du chômage ;
2. l'éducation de base (compétences disciplinaires fondamentales) comme exigence de passerelle à la formation professionnalisation ;
- 3- la préprofessionnalisation et l'initiation aux métiers ;
- 4- l'orientation et l'insertion vers l'enseignement formelle, la formation professionnelle ou la vie active ;

Le centre 2C/NG du Grand Casablanca remplira les deux grandes missions suivantes :

- Prévenir le décrochage scolaire,
- Remédier à la déscolarisation et la non scolarisation par une insertion sociale et professionnelle accompagnée.

Ces deux missions se déclinent comme suit :

- Sur le plan préventif :
 - Identifier les élèves développant une tendance au décrochage scolaire au niveau des cycles primaire et collégial,
 - Elaborer des plans de formation ou d'appui scolaire selon les profils, les besoins et la disposition des élèves, sur la base de l'acquisition des compétences de base
 - Privilégier la réinsertion accompagnée dans le système éducatif formel pour le public ayant développé des compétences cognitives suffisantes,
 - Insérer les élèves candidats au décrochage de plus de 15 ans et plus, dans la F.P avant la rupture de leur scolarité afin d'assurer une continuité de la formation et de prévenir l'attitude de désengagement liée à la déscolarisation.
- Sur le plan curatif :
 - Offrir une éducation de base relative au savoir, savoir faire et savoir être,
 - orienter et aider au choix de voies de réinsertion scolaire, des formations professionnelles ou de la vie active. Des formations

- L'accompagnement en amont, au cours et en aval de l'intégration du centre. En amont, un travail d'identification du public cible, une préformation et une orientation seront effectués afin d'assurer une intégration réussie dans l'environnement de la formation. Au cours de la formation, un

II.3.4. les principes de référence du centre

Le centre se référera, dans son action, aux principes suivants :

- L'ancrage territorial fondé sur l'engagement des acteurs du territoire régional du Grand Casablanca via une stratégie de partenariat et de convergence. Cet ancrage sera fondé sur la mobilisation durable d'acteurs publics, privés et associatifs à partir d'une finalité commune mais aussi selon une contractualisation définie ;
- La globalité de l'approche de la situation des bénéficiaires du centre, dans le sens où l'enjeu d'une éducation de deuxième chance consistera à préparer les jeunes en difficulté ou en rupture scolaires à se prendre en charge, à se reconsidérer comme personnes non rejetées et capables de s'engager dans un projet de vie. Ce sera le préalable du succès de tout projet de d'insertion socio professionnelle ;
- La durabilité des résultats et impacts par l'autonomisation et la responsabilisation des bénéficiaires et l'innovation dans les démarches éducatives et la gestion des parcours individuels des jeunes ;
- La flexibilité du fonctionnement du centre au regard des besoins des bénéficiaires et du tissu économique et professionnel de la région. Cela suppose des formations légères, modulables en durée et en démarches selon la spécificité des besoins et des profils, mais aussi selon l'évolution des besoins du marché du travail et les opportunités d'initiatives qu'offre le tissu économique et professionnel ;
- L'évolutivité du centre en termes de concept, de fonctionnement, d'envergure en fonctions du contexte institutionnel et socio économique. En ce sens, redéfinir les objectifs, repenser les partenariats, développer les outils de veille seraient un moyen d'évolution. Redéfinir le statut du centre dans une orientation d'institution régionale capable d'animer un réseau de centres serait sans doute l'axe majeur de son évolution.

II.3.4. Les objectifs du centre :

En conformité avec les objectifs de l'E2C-NG, le centre vise les objectifs globaux suivants:

- La mise à niveau des compétences de base des recrues (mathématiques, physique, langues, communication),
- Leur préprofessionnalisation, et ce dans un environnement d'étude et de vie favorable à leur adaptation aux exigences du vivre ensemble,
- Leur qualification dans un métier et le développement de leur capacités d'adaptation au changement sociétal afin d'améliorer leur chance d'insertion socioprofessionnelle,
- La certification à l'issue de la formation professionnalisante.

Ces objectifs se déclinent comme suit :

- sur le plan de la population cible :

- En prévention, le centre accompagnera les établissements primaires et les collèges relevant du bassin scolaire en vue d'identifier les apprenants en difficulté, susceptibles de bénéficier d'un programme de soutien scolaire et socioéducatif.

Ce programme sera proposé aux élèves du primaire et du collège présentant les signes d'une bonne intégration dans l'école. Il visera la réinsertion dans le système éducatif formel. A défaut, et dès la rupture de leur scolarité, les élèves décrocheurs seront immédiatement orientés vers l'ENF afin d'éviter les longues épisodes de rupture scolaire;

- En remédiation, le centre accueillera les jeunes issus des classes de l'ENF du périmètre de son bassin scolaire.

Le centre accueillera également les jeunes de moins de 20 ans, déscolarisés au collégial, en vue de la insérer dans la formation professionnalisante.

- Sur le plan éducatif, le centre vise :

- L'accompagnement des bénéficiaires, candidats au décrochage ou déscolarisés, à l'aide d'une action de préparation personnelle à l'intégration sociale responsable et ce, en amont, pendant et en aval de leur passage par le centre pour la construction d'un projet personnel d'insertion sociale et professionnelle,
- Le développement d'un dispositif innovant d'éducation-formation non formelle à l'aide de recherche et de partage d'expériences,
- Le développement d'une stratégie de renforcement des capacités pour les différents intervenants dans le processus éducatif du centre.

Ces objectifs éducatifs se déclineront à partir des démarches suivantes :

- L'identification des bénéficiaires potentiels du centre, à deux niveaux :
 - 1^{er} niveau : l'identification des lauréats des classes de l'ENF selon leur assiduité, motivation et pré requis, en collaboration avec les animateurs et les superviseurs des centres de l'ENF. L'objectif est de sélectionner les candidats pour le centre CFA. Après sélection, une catégorisation des inscrits est effectuée selon les besoin en préformation ;
 - 2^{ème} niveau : l'identification des élèves de la fin du cycle collégial, candidats au décrochage.
- Sur le plan de la formation :
 - Mettre en place un système de formation par apprentissage basé sur les métiers émergents,
 - Assurer une formation professionnelle en adéquation avec les besoins du marché et les profils des bénéficiaires,
 - Accompagner les bénéficiaires insérés, pour une bonne intégration professionnelle.

III. La consistance du centre :

III.1. L'établissement d'accueil

Le centre s'établira dans la délégation d'Al Fida Mers Sultan. L'établissement scolaire qui l'accueillera est une école primaire actuellement non exploitée.

- Données sur l'établissement¹

- Nom : Lalla Asmaa,
- Date de création : 1957
- Localisation : délégation El Fida,

¹ Fiche de renseignement issue de la division des affaires techniques de la préfecture Al Fida Mers Sultan.

- Superficie construite : 1257 m²,
- Superficie totale : 3534 m²,
- Nature du foncier : Domaine privé de l'Etat,
- Consistance de l'existant :
 - 15 salles de classes
 - Blob 1 et 2 : R+1
 - Bloc3 : RDC
 - 2logements
 - 2 bureaux
- Qualité du bâti : ouvrage dégradé,
 - Etat des lieux :
- Affaissement du dallage au niveau de RDC,
- Regards et descentes des eaux pluviales en mauvais état,
- Moisissures au niveau des planchers hauts des escaliers,
- Poteaux métalliques corrodés,
- Murs de clôture nécessitant une surélévation,
- Enduit et peinture de façade dégradés,
- Lots secondaires (électricité, plomberie, assainissement) vétustes,
 - Une expertise technique est nécessaire afin d'identifier et évaluer les travaux de réfection à y mener.

III.2. La consistance éducative :

Le centre aura une capacité de 200 bénéficiaires. Dans sa première année, il ciblera 100 bénéficiaires pour l'année de la préformation. Il évoluera vers un effectif stable de 200 bénéficiaires.

Le centre fonctionnera comme une école atelier et un incubateur. La formation professionnelle dispensée permettra une orientation soit vers le marché du travail ou vers l'entrepreneuriat, selon les compétences et la disposition des lauréats.

➤ **Au niveau de la prévention**, le centre instaure en collaboration avec les services de l'AREF et de la délégation :

- Les structures :
 - Une structure de veille éducative,
 - Une structure d'intervention et d'appui psychosocial et scolaire
 - Une structure d'orientation
- Le fonctionnement:

Une animation s'effectuera au niveau de chaque structure afin de :

 - Identifier les élèves en difficulté familiale, scolaire ou psychologique,
 - Une prise en charge des cas les plus urgents sous forme de médiation familiale, soutien scolaire et soutien psychologique,
 - Un suivi de cette population permettra d'évaluer leur évolution et les orienter en conséquence et en fonction de l'âge, vers la poursuite de la scolarité ou vers l'ENF avant la rupture.

➤ **Au niveau de la remédiation :**

- **Une préformation :**

Le centre consistera à promouvoir une offre pédagogique destinée aux jeunes issus des classes de l'ENF et basée sur :

- La construction du projet personnel et du parcours de formation,
- L'acquisition ou l'amélioration des compétences de base (lire, écrire, calculer, communiquer) ;
- L'acquisition ou l'amélioration de compétences sociales et relationnelle,
- Cette étape occupera une durée de 3 à 4 mois selon le cas.

- **Une activité éducative fondamentale :**

Le centre programmera comme offre éducative fondamentale dont la finalité est de développer le sentiment d'appartenance au groupe et du vivre ensemble :

- Des activités culturelles (théâtre, cinéma, arts plastiques, etc.),
- Des activités sportives régulières.

- **Une formation professionnelle :**

En matière de formation, le centre offrira une structure de formation légère et flexible, capable de s'adapter à l'évolution des profils et des métiers émergents. L'apport spécifique du centre consistera à ne pas doubler l'offre des centres de formation existant. Le point de force du centre, au-delà de la formation technique, résidera dans l'accompagnement et l'encadrement :

- Une formation par apprentissage encadrée en résidentiel et en entreprise. Le choix des filières se fera en fonction de secteurs porteurs et non de métiers. Une concertation avec les acteurs économiques permettra d'identifier des secteurs et des métiers et de faire adhérer ces acteurs aux programmes de formation.
- Une familiarisation avec les techniques de gestion de projets préparera les lauréats à la vie active.
- Un suivi/évaluation continu et une mise au point et réajustement en conséquence,
- Un accompagnement dans la préparation du projet professionnel,
- Un accompagnement post professionnel,
- Une formation destinée aux acteurs de l'ENF :
 - Cadres associatifs,
 - Educateurs (trices)
 - Superviseurs
- Un réseautage des centres de l'ENF et l'animation d'une action commune en faveur de l'ENF

III.3. les filières de formation et les cursus :

Le centre assurera des formations professionnelles dans 4 filières et un programme d'éducation non formelle pour décrocheurs et déscolarisés du cycle collégial :

- Des métiers de productions :
 - Electricité de bâtiment,
 - Maintenance informatique,
- Des métiers de service :
 - Aide social,
 - Technicien (ne) de spa.

L'objectif du centre en termes de nombre de bénéficiaires pour la première saison sera de 100 apprenants (dont 50 filles), répartis comme suit :

Provenance	Niveau scolaire	Profil	Age	Nombre	Filières	Hypothèses de débouchés
Classes ENF	Fin du cycle du primaire		13-20 ans	35%	Electricité d'installation, Maintenance du matériel informatique, Aide social, Métiers de SPA	- Réinsertion dans l'Education formelle, - Insertion professionnelle, - Auto emploi, - Micro entreprises
Collège	Fin du cycle collégial	Candidat(e)s au décrochage		35%		
Déscolarisé(e)s niveau collège	Fin du cycle collégial	Rupture de scolarité de moins d'un an		30%		

III.3.1. Descriptif des métiers² :

- L'électricité d'installation :

Electricien d'installation		
Niveau : qualification		
Masse horaire : 1600 h		
Durée de la formation : 2 ans		
Profil professionnel : cette filière vise la formation d'ouvriers qualifiés en électricité d'installation. L'électricien d'installation est amené à agir au niveau des installations électriques en bâtiment (installation, branchement...). Il peut aussi aider à l'installation correcte des systèmes de signalisation, des antennes paraboliques, de branchement pour consommateur et réaliser les câblages.		
Connaissances	Savoir-faire professionnel	Comportements professionnels
<ul style="list-style-type: none"> - Electricité - Mesures, calcul, et dessin technique, - Schémas et circuits techniques, - Instrumentations et outillages d'électricien, - Isolation, protection et sécurité, - Equipement électrique de bâtiment, - Electronique et électrotechnique, - Installation des câbles et des canalisations, 	<ul style="list-style-type: none"> - Lire les schémas et notices de caractéristiques des installations électriques en bâtiment, - Manipuler et ranger les pièces, le matériel, les outils, et l'instrumentation électrique en bâtiment, - Mesurer, tester, et couper les courants électriques d'installations en bâtiment, - Mettre en place les câblages et circuits, - Installer et brancher ou réparer les pannes des dispositifs d'éclairage et d'alimentation ou d'installations électriques en bâtiment. 	<ul style="list-style-type: none"> - Précision et exactitude dans le travail, - Sens de l'observation, - Attention constante à la sécurité des personnes et des équipements, - Sens de l'orientation, - Moralité et déontologie, - Disponibilité et cordialité

² Le descriptif des métiers est inégalement détaillé en fonction de la disponibilité de l'information recueillie auprès des différents acteurs notamment le département de la Formation Professionnelle et les CFA.

<ul style="list-style-type: none"> - Notions sur la transformation d'énergie, - Installation des antennes paraboliques, et branchement pour le consommateur, - Techniques de secourisme, - Législation du travail, - Applications informatiques et bureautiques, - Internet 				
Contenu de la formation		Masse horaire formation centre (générale + technologique)	Masse horaire en entreprise	Domaines de spécialité des formateurs/intervenants
I	Domaines disciplinaires principaux : <ul style="list-style-type: none"> - Electricité - Notions en électronique - Instrumentations et mesures - Courants, circuits et schémas électriques - Equipement électrique de bâtiment - Notions d'électronique - Installations des câbles et des canalisations 	320 (160+160)	1280	<ul style="list-style-type: none"> - Electricité - Electrotechnique - Electricité de bâtiment - Electronique - Expérience en entreprise
II	Domaines disciplinaires complémentaires : <ul style="list-style-type: none"> - Notions sur la transformation d'énergie - Installation des antennes paraboliques et branchement pour le consommateur 			<ul style="list-style-type: none"> - Energie - Electricité - Maçonnerie - Expérience en entreprise - Informatique et bureautique

	- Applications informatiques et bureautiques - Internet			
III	Domaine de l'environnement professionnel : - Santé et sécurité du travail - Techniques de secourisme - Législation du travail - Techniques de recherche d'emploi - Education physique			- Sécurité - Secourisme - Droit - Expérience en entreprise
IV	Langues, communication et culture : - Techniques de communication et d'expression - Langues			- Communication - Langues
Matériel et supports de formation		Ratio par stagiaire		
- Oscilloscope - Générateur de fonctions et de fréquences - Multimètre - Micro-ordinateur - Internet		- 1 unité pour 4 stagiaires, - 1 unité pour 4 stagiaires, - 1 unité pour 4 stagiaires, - 1 unité par établissement		

- Maintenance du matériel informatique

Maintenance du matériel informatique		
Niveau : qualification		
Masse horaire : 1876 h		
Durée de la formation : 11 mois		
Profil professionnel : cette formation vise à former des agents de maintenance informatique. En emploi ou en auto emploi, l'agent de maintenance est capable de diagnostiquer le matériel informatique, de le réparer ou le démanteler pour un recyclage. Un double objectif professionnel et écologique est ciblé par cette formation.		
Connaissances	Savoir-faire professionnel	Comportements professionnels
- Electricité électronique, - Installation et configuration, - Méthode maintenance, - Mesure électrique,	- Lire les schémas et notices relatives au matériel informatique, - Manipuler et ranger les pièces, le matériel, les outils, et l'instrumentation électronique - Mesurer et tester les circuits	- Précision et exactitude dans le travail, - Sens de l'observation, - Attention constante à la sécurité des personnes et des équipements, - Moralité et déontologie,

<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic et résolution, - Système d'exploitation, - Assemblage et valorisation, - Environnement du travail, - Hygiène et sécurité, - Découverte de l'entreprise, - Techniques de recherche d'emploi, - Life skills, - Communication 	<p>électroniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Démonter et monter des appareils informatiques, - Réparer et remettre en l'état d'appareils informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité et cordialité 		
Contenu de la formation		Masse horaire formation centre (générale + technologique)	Masse horaire en entreprise	Domaines de spécialité des formateurs/intervenants
I	<p>Domaine disciplinaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Electricité électronique, - Mesure électrique - Installation et configuration - Système d'exploitation - Diagnostic et résolution - Assemblage et valorisation - Méthode maintenance 	364	1512	<ul style="list-style-type: none"> - Informatique - Langues et communication - Expérience entreprise
II	<p>Domaine de l'environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Environnement du travail, - Découverte de l'entreprise - Techniques de recherche d'emploi - Hygiène et sécurité 			
III	<p>Domaine des langues et culture :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Life skills 			

	- Communication			
Matériel				
<ul style="list-style-type: none"> - Matériel informatique - Matériel bureautique - Matériel didactique 				

- Aide social

Aide social
Niveau : qualification
Masse horaire : 1785
Durée de la formation : 2 ans
<p>Profil professionnel : cette formation vise à former des auxiliaires d'aide au domicile. L'aide social accompagne les personnes au domicile en plein temps ou en temps partiel. L'aide portera sur les actions ménagères, d'hygiène ou d'accompagnement de personnes dans diverses tâches.</p>
<p>Objectifs généraux de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer les compétences nécessaires pour l'intégration de la personne à la vie professionnelle ainsi qu'au milieu du travail : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Situer le métier et la démarche de formation ▪ Appliquer les techniques de recherche d'emploi ▪ Intégrer le milieu de travail - Développer les connaissances requises pour une exécution des tâches conformes aux normes d'éthique, de déontologie et de sécurité. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appliquer les règles de santé, d'hygiène et de sécurité - Développer les compétences nécessaires pour une réalisation efficace et correcte des tâches reliées à la fonction de travail de l'Aide social. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assister les bénéficiaires dans les visites et soins médicaux ▪ Assister les bénéficiaires à se restaurer ▪ Accompagner les bénéficiaires dans les actes ordinaires de la vie quotidienne ▪ Accompagner les bénéficiaires dans les activités éducatives et d'animation ▪ Gérer les dossiers des bénéficiaires - Acquérir des connaissances de base essentielles au développement des compétences liées à l'exécution des tâches de la fonction de travail de l'Aide social. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les besoins spécifiques de chaque bénéficiaire ▪ Appliquer les principes de base et les techniques d'ergonomie dans le respect de l'autonomie du bénéficiaire ▪ Appliquer les connaissances en psychologie, sociologie et pédagogie liées au contexte du travail social ; ▪ Etablir une relation de confiance avec les bénéficiaires ▪ Communiquer dans un contexte de travail ▪ Appliquer les notions de nutrition et de diététique ▪ Appliquer les techniques de soins d'hygiène corporelle de base ▪ S'approprier des notions sur les droits humains et les institutions ▪ Utiliser l'outil informatique

- Communiquer en langue arabe
- Communiquer en langue française

Programme de formation

	Titre du module	Durée (heures)
1	Métier et formation	(30 h)
2	Besoins des bénéficiaires	(75 h)
3	Ergonomie	(60 h)
4	Notions de psychologie, de sociologie et de pédagogie	(75 h)
5	Relation de confiance avec les bénéficiaires	(45 h)
6	Règles de santé, d'hygiène et de sécurité	(60 h)
7	Communication professionnelle	(60 h)
8	Assistance aux visites et soins médicaux	(165 h)
9	Notions de nutrition et de diététique	(60 h)
10	Restauration	(135 h)
11	Soins d'hygiène corporelle	(60 h)
12	Notions sur les droits humains et les institutions	(60 h)
13	Actes ordinaires de la vie quotidienne	(165 h)
14	Informatique	(45 h)
15	Activités éducatives et d'animation	(165 h)
16	Dossiers des bénéficiaires	(165 h)
17	Techniques de recherche d'emploi	(30 h)
18	Milieu de travail	(240 h)
19	Arabe professionnel	(45 h)

20	Français professionnel	(45 h)	

Tableau de répartition des modules entre CFA et Entreprise

Titre du module	Durée totale (heures)	Nbre heure CFA	%	Nbre heure entreprise	%
Métier et formation	(30 h)	10 h	33.33%	20 h	66.66%
Besoins des bénéficiaires	(75 h)	25 h	33.33%	50 h	66.66%
Ergonomie	(60 h)	15 h	25%	45 h	75%
Notions de psychologie, de sociologie et de pédagogie	(75 h)	25 h	33.33%	50 h	66.66%
Relation de confiance avec les bénéficiaires	(45 h)	-	-	45 h	100%
Règles de santé, d'hygiène et de sécurité	(60 h)	10 h	16,60%	50 h	83,40%
Communication professionnelle	(60 h)	15 h	25%	45 h	75%
Assistance aux visites et soins médicaux	(165 h)	15 h	9%	150 h	91%
Notions de nutrition et de diététique	(60 h)	20 h	33.33%	40 h	66.66%
Restauration	(135 h)	10 h	7.4%	125 h	92.6%
Soins d'hygiène corporelle	(60 h)	10 h	16.66%	50 h	83.33%
Notions sur les droits humains et les institutions	(60 h)	25 h	42%	35 h	58%
Actes ordinaires de la vie quotidienne	(165 h)	15 h	9%	150 h	91%
Informatique	(45 h)	45 h	100%	-	-
Activités éducatives et d'animation	(165 h)	-	-	165 h	100%

Dossiers des bénéficiaires	(165 h)	10 h	6%	155 h	94%
Techniques de recherche d'emploi	(30 h)	10 h	33,33%	20 h	66.66%
Milieu de travail	(240 h)	-	-	240 h	100%
Arabe professionnel	(45 h)	45 h	100%	-	-
Français professionnel	(45 h)	45 h	100%	-	-

MOBILIER, APPAREILLAGE ET ACCESSOIRES POUR LA SALLE TRAVAUX PRATIQUES (STP)

Description et commentaires	Type de local	Utilisation	Quantité	Coût estimé (DH)	
		Modules		Unitaire	Total
Mannequin	STP	2-3-4-6-8-10-12	1	4000	4000
Mannequin pompier	STP	3-6-8	1	8000	8000
Squelette humain	STP	3-4	1	2000	2000
Fauteuil roulant	STP	2-3-6-8-10-12-14	2	3000	6000
Déambulateur	STP	2-3-6-8-10-12-14	4	400	1600
Siège bain	STP	10-12	4	800	3200
Cannes	STP	2-3-6-8-10-12	4	300	1200
Lève personne fixe	STP	2-3-6-8-10-12	1	5000	5000
Lève personne mobile	STP	2-3-6-8-10-12	1	8000	8000
Lit	STP	3-6-8-9-10-12-14	1	3000	3000
Fauteuil	STP	3-6-8-9-10-12-14	1	2000	2000
Chariot de soins	STP	8	1	600	600
Lit médical	STP	8-10	1	5000	5000
Marche pied	STP	3-8-12	1	200	200
Plateau de soins	STP	8	2	150	300
Trousse d'infirmier	STP	8	2	300	600
Comptoir	STP	5	1	1000	1000
Rampe d'accès	STP	3-12	1	500	500

Escalier (4 marches) avec main courante et rampe d'accès	STP	3-12	1	1000	1000
Kit de secourisme	STP	6	2		
Table ronde	STP	9	2	500	1000
Service pour 4 personnes :			40	10	400
- Assiettes			40	6	240
- Verres			40	5	200
- Couteaux	STP	9	40	5	200
- Cuillères			40	5	200
- Fourchettes					
Chariot de service	STP	9	2	600	1200
Nappes	STP	9	10	150	1500
Serviettes	STP	9	20	20	400
Siège soins esthétiques	STP	10-12	3	1000	3000
Tondeuses	STP	10-12	6	500	3000
Sèche cheveux	STP	10-12	6	500	3000
Machine à raser	STP	10-12	100	8	800
Brosses	STP	10-12	20	4	80
Ciseaux	STP	10-12	20	5	100
Coupe ongles	STP	10-12	40	4	160
Lime	STP	10-12	40	4	160
Placard de rangement	STP	12	3	1000	3000
Linge (draps, couverture...)	STP	12	60	50	3000
Habits (chemise, pantalon...)	STP	12	60	50	3000
Rayonnage d'archive	STP	14	1	600	600
Boite d'archivage	STP	14	40	100	4000
Chaise	STP	Tous les modules	20+1	300	6300
Table forme U	STP	Tous les modules	1	1000	1000
Table de classe, 1 place	STP	Tous les modules	20	400	8000
Chaises standard	STP	Tous les modules	20	300	6000
Bureau	STP	Tous les modules	1	500	500
Chaise	STP	Tous les modules	1	400	400
Tableau	STP	Tous les	1	400	400

magnétique		modules			
Corbeille à papiers	STP	Tous les modules	3	50	150
Meuble de rangement	STP	Tous les modules	1	1000	1000
Bureau du formateur (120 x 160 cm)	BF	Tous les modules	Nbr formateurs	600	
Chaise avec rembourrage	BF	Tous les modules	Nbr formateurs	500	
Appareils, équipements et matériels audiovisuels et informatiques					
Téléviseur	STP	Tous les modules	1	1500	1500
Cassette vidéo enregistrée	STP	Tous les modules	10	150	1500
Ecran de projection	STP	Tous les modules	1	350	350
Data Show	STP	Tous les modules	1	3000	3000
Caméra numérique	STP	Tous les modules	1	3000	3000
Trépied pour caméra	STP	Tous les modules	1	400	400
Ordinateur	LAI, BF	Tous les modules	20+1	2000	42000
Imprimante	LAI, BF	Tous les modules	2	2000	4000
Photocopieuse	BF	Tous les modules	1	10000	10000
Microsoft Office	LAI, BF	Tous les modules	1	7500	7500
Routeur	LAI	Tous les modules	1	500	500
Serveur	LAI	Tous les modules	1	40000	40000
Coût total	210 940,00 DH				

RESSOURCES MATÉRIELLES POUR LA SALLE TRAVAUX PRATIQUES (STP)

Description et commentaires	Type de local	Utilisation	Quantité	Coût estimé (DH)	
		Modules		Unitaire	Total
Savon	STP	10	100	1	100
Shampooing	STP	10	20	30	600
Dentifrice	STP	10	20	10	200
Gel douche	STP	10	20	20	400
Papier hygiénique	STP	10	10 paquets	10	100
Mousse à raser	STP	10	20	20	400
Rasoirs	STP	10	10 paquets	10	100
Linge	STP	10			
Lait hydratant	STP	10	10	40	400
Crème de jour	STP	10	10	40	400
Crème de nuit	STP	10	10	40	400
Ecran solaire	STP	10	10	30	300
Pansements	STP	8	20 boites	20	400
Scotch médical	STP	8	10	10	100
Produit désinfectant	STP	8			
Bande médicale	STP	8	20	10	200
Coton médical	STP	8	20	5	100
Cartouche d'encre pour imprimante	STP	Tous les modules	3	1000	3000
Toner pour photocopieur	STP	Tous les modules	3	500	150
Stylos à bille	STP	Tous les modules	2 boites de 100	80	160
Stylos de couleur noire pour tableau Magnétique	STP	Tous les modules	2 boites	150	300
Stylo de différentes couleurs pour tableau magnétique (jeu de 5 couleurs)	STP	Tous les modules	2 boites	150	300

Papier format A4	STP	Tous les modules	20 ramettes de 500	50	1000
Transparents pour projection	STP	Tous les modules	1 ramette	100	100
Boite fichier	STP	Tous les modules	4	20	80
Ciseaux	STP	Tous les modules	2	5	10
Agrafeuse	STP	Tous les modules	4	10	40
Agrafe	STP	Tous les modules	1 Boîte de 5000	50	50
Désagrafeuse	STP	Tous les modules	4	5	20
Attaches trombones	STP	Tous les modules	5 boîtes de 100	10	50
Tapis à souris	STP	Tous les modules	20+1	6	126
Cassette pour magnétoscope	STP	Tous les modules	12	20	240
Disque CDRW	STP	Tous les modules	200	2	400
Coût total	10 206,00 DH				

DIMENSIONS, SUPERFICIE ET TAUX D'OCCUPATION DES LIEUX

Description	Superficie approximative (m ²)	Occupation	
		Heures	%
Salle travaux pratiques	90m ²		
Laboratoire d'informatique	40m ²		
Bureau des formateurs	15m ²		

- **Technicien (e) de spa**

Technicien (e) de spa
Niveau : qualification
Masse horaire : 900 h
Durée de la formation : 1 ans
Profil professionnel : cette filière vise la formation d'un technico-opérateur de Spa qui est un professionnel spécialiste du bien-être, exerçant son activité dans un Spa. Il peut pratiquer son activité en tant que salarié ou en libéral.

Connaissances	Savoir-faire professionnel		Comportements professionnels
<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de la clientèle locale et internationale - Connaissances fondamentales sur les prestations de bien-être et/ou de spa, - Connaissance fondamentale des règles d'hygiène et de sécurité - langues, culture et communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier avec le client les prestations et/ou produits de bien-être et/ou de spa attendus, - Agir dans une démarche relationnelle d'écoute, - Identifier avec le client les prestations et les produits de bien être et/ ou de spa, - Recherche et analyse des prestations de bien-être et/ou de spa possibles - Capacité à commercialiser son activité 		<ul style="list-style-type: none"> - sens du service, du confort et du bien-être, - Sens de l'organisation et de l'agencement - - Déontologie
Contenu de la formation	Masse horaire formation	Masse horaire en entreprise	Domaines de spécialité des formateurs/intervenants

<p>Module 1 Techniques de bien-être et de Spa :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les bases du massage de bien-être, - Anatomie générale et physiologie <p>LES TECHNIQUES SOINS SECS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réflexologie plantaire, Shiatsu, amincissant, ayurvédique, crânien. <p>LES TECHNIQUES SOINS HUMIDES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hammam, sauna, - Balnéothérapie, gommage, enveloppement, douche à jet. <p>Module 2 Accueil de la clientèle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est ce qu'un spa et une carte de spa, - Processus d'accueil, - Visites de spa. <p>Module 3 Langues, culture et communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arabe, français, anglais (langues et cultures), - Techniques de communication, - TIC <p>Module 4 Connaissance du milieu professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quel statut choisir ? - CV et Lettre de motivation. <p>Module 5 Gestion du lieu La cabine et son environnement Hygiène, sécurité et développement durable Outils informatiques</p> <p>Module 6 Gestion de l'activité Spa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le marché du spa : - Comment valoriser sa carrière - Mener une bonne prospection - Marketing et communication 	300 h	600 h	<ul style="list-style-type: none"> - Communication - Langues
--	-------	-------	--

Module 7

Luxury Attitude :

Les codes du luxe: des mises en situation professionnelle, des épreuves écrites, et des épreuves techniques.

Matériel et supports de formation	Ratio
<ul style="list-style-type: none"> - Lits de massage - Chaises hautes - PC - Matériel didactique 	<ul style="list-style-type: none"> - 1 lit pour 4 apprenants - 1 chaise pour 4 apprenants - 1 PC pour 4 apprenants
Coût estimé pour l'aménagement et l'équipement des salles de travaux pratiques	1 000 000,00 DH

DIMENSIONS, SUPERFICIE ET TAUX D'OCCUPATION DES LIEUX

Description	Superficie approximative (m ²)	Occupation	
		Heures	%
Salle travaux pratiques	- 1 salle pour les soins et le maquillage avec séparation (50 m ²)		

- Programme ENF niveau collégial :
Ce programme, d'une masse horaire de 1000 heures dispensé en une année scolaire, cible les jeunes qui, au cours de la phase de préformation ont fait preuve de capacités cognitives et psychosociales et de disposition leur garantissant une réinsertion réussie à l'éducation formelle. Le programme comporte :
 - Une classe de préparation à la réinsertion scolaire au niveau collégial,
 - Une classe de préparation à la certification : certificat des études primaires, brevet des études collégial, baccalauréat.
 - Programme éducatif consistant en activités sportives, artistiques et culturelles, intégré dans le cursus des formations.
- III.3.2. le cursus
- Le cursus au centre sera de 2 ans, comprenant deux cycles : un cycle de préformation et un autre de formation professionnalisante.
- **La préformation** : consiste en un programme d'éducation qui vise le développement personnel et professionnel. Axé sur la réadaptation des jeunes au milieu institutionnel et au vivre ensemble, ce programme allie, soutien psychosocial, aide à l'orientation et au choix, la construction de projet personnel d'une part et l'acquisition/consolidation de savoirs et compétences cognitifs, linguistiques, mathématiques, culturels et civiques.
 - **La formation professionnelle**, en visant l'acquisition et la maîtrise des savoirs et des savoir-faire spécifiques à un métier, prépare à la bonne insertion sociale et professionnelle.
- Ces deux cycles s'intègrent dans le cursus comme suit³ :

³ Nous nous référons, quant aux principes présidant au cursus, au document de référence de la DENF, p. 30 et suiv.

- **Le cycle de préformation :**

- Comprend une éducation de base et un programme de développement personnel et professionnel. La formation générale est dispensée en classe. L'apprenant bénéficiera de possibilités rattrapage et d'accès à de nouvelles connaissances, dans l'objectif d'une mise à niveau de ses savoirs.

L'éducation de base ciblera l'acquisition de compétences clés préparant l'apprenant à la réalisation de son projet individuel. Elle visera :

- Les compétences cognitives lui permettant de suivre une formation professionnelle (formation à un métier)
- Les compétences méthodologiques et d'autonomie
- Les compétences linguistiques et communicationnelles en langues arabe et étrangères.
- Usage des TIC
- Compétences relationnelles

L'offre de formation sera fonction des résultats des tests de positionnement. Elle sera organisée en modules de formation pour permettre une flexibilité selon les besoins. Des groupes d'effectifs réduits seront formés selon les profils et les besoins.

Le cursus de formation de base sera d'une enveloppe horaire moyenne de 600 heures

La formation sera assurée par un animateur vacataire auprès de l'association chargée du projet selon le référentiel de formation. Il interviendra sur un ou plusieurs modules suivant ses compétences.

- Le cycle de préformation comprend également des modules de développement personnel et professionnel. Ce volet consiste en un accompagnement personnalisé des apprenants selon les besoins.

D'une enveloppe moyenne de 300 heures, les activités proposées aux apprenants sont comme suit :

- **Orientation**

Il s'agit d'accompagner l'apprenant dans le choix du métier qu'il apprendra en l'aidant à définir son projet individuel et en l'appuyant dans la prise de conscience de ses capacités et dans son estime de soi. Cette démarche se fera à travers des ateliers :

- **Ateliers de métiers**

Des ateliers de familiarisation avec le monde des métiers sont organisés : informatique, monde du bâtiment, les principes des métiers de service,

- **Ateliers éducatifs**

Espace créatif, espace thématique périodique, atelier sur l'estime de soi, vivre ensemble et se respecter.

- **Diverses activités**

Bilan des objectifs et pose des objectifs en groupe, travail individuel (développement de l'autonomie et de la responsabilisation du participant)

- **Hors-projet**

Sport, arts et culture, visites aux entreprises, etc.

- **Suivi psychologique**

Entretien individuel, entretien de famille, médiation, tests, prévention

- **Atelier d'information et d'orientation :**

A l'issue de ce cycle de préformation, l'apprenant sera en mesure de connaître les filières de formations, leurs exigences, les opportunités qu'elles offrent tant en termes d'insertion professionnelle qu'en termes d'auto emploi. Cette orientation se fera en adéquation avec le projet personnel que chacun a pu construire, vers trois voies :

- L'ENF pour la réinsertion du collègue,
- L'ENF pour la préparation d'un certificat de l'enseignement général,
- La formation professionnelle

- **III.4. La consistance physique :**

Le centre consistera physiquement en :

- Un bloc administratif à deux fonctions :
 - La fonction éducation/formation : 4 bureaux (responsable formation, assistante sociale, psychologue, formateurs)
 - La fonction gestion administrative : 5 bureaux et une salle de réunion(direction, secrétariat, service financier, archives, espace de stockage)
- Un bloc de salles de cours et de formation théorique:
 - 4 salles de cours
 - Un laboratoire informatique
- Un bloc ateliers :
 - 1 atelier pour la filière électricité,
 - 1 atelier pour la filière maintenance informatique,
 - 1 salle de travaux pratiques pour la filière aide social,
 - 1 salle de travaux pratiques pour la filière technicien spa.
- Un bloc sanitaire :
 - Douches (femmes et hommes),
 - Vestiaires,
 - Toilettes.
- Un bloc activités éducatives :
 - Une salle polyvalente,
 - Une salle multimédia,
 - Une bibliothèque,
 - Une cafétéria
- Un bloc de restauration :
 - Une cuisine,
 - Un réfectoire
 - Vu la proximité du centre, la composante hébergement n'est pas prévue.
- Salle de soins d'urgence
- Terrains de sports
- Espace vert
- III.3.3. coût du projet :
- Coût du projet hors fonctionnement(en DH) :

Opération	Coût unitaire	quantité	Coût global
Réfection et réaménagement du centre	3000,00/m ²	1257 m ²	3 771 000,00

Equipement informatique et installation	6500,00	25	162 000,00
Equipement des ateliers	600 000/atelier	4	2 400 000,00
Equipement des classes	100 000/classe	4	400 000,00
Equipement du bloc administratif	30 000,00/bureau	9	270 000,00
Equipement sportif	100 000,00	1	100 000,00
Equipement restaurant et cuisine	600 000,00	1	600 000,00
Equipement audio visuel et sono	100 000,00	1	100 000,00
Aménagement espace vert	100 000,00	1	100 000,00
Equipement salle de soins	60 000,00	1	60 000,00
Autres	200 000,00	1	200 000,00
Coût global	8 163 000,00		

III.4 les ressources humaines

Les ressources humaines, réparties selon les différentes fonctions du centre se présenteront comme suit :

Fonction	Mission	Profil
Un administrateur	La gestion administrative et éducative du centre	Formation universitaire (master) et expérience en gestion administrative et éducative
Un directeur de la formation	La gestion des programmes éducatifs et de formation	Formation universitaire (master) et expérience en gestion de programmes éducatifs
Un comptable	La gestion des finances du centre	Formation en comptabilité et expérience
2 superviseurs pédagogiques	Mise en place et suivi des programmes de formation	Formation universitaire (licence) et expérience en supervision éducative
4 Formateurs	Assurer les formations techniques et les travaux en atelier selon les métiers du centre	Formation universitaire (licence ou bac +2) et expérience en formation professionnelle
2 Enseignants (arabe/français)	Assurer les cours d'enseignement général	Formation universitaire (licence) et expérience
Assistante sociale	Accueil, orientation, suivi	Formation en psychologie et expérience
Psychologue (missions ponctuelles)	Suivi, écoute, soutien psychologique	Formation en psychologie et expérience
Coach (missions ponctuelles)	Suivi, animation d'ateliers de développement personnel	Formation en coaching collectif et individuel et expérience
Animateur culturel	Etablir et animer des programmes culturels et artistiques	Formation universitaire et expérience
Animateur sportif	Etablir et animer un programme sportif	Formation en animation sportive et expérience
Cuisinier	Etablit les menus, les communique et les prépare	Expérience en restauration

2 aides cuisiniers	Assistent le cuisinier dans les activités de préparation et de service du menu	Expérience
2 aides ménagères	Travaux de nettoyage	Expérience

IV. La gestion du centre

IV.1. La gestion administrative et pédagogique

Le centre sera géré par une association ; cette dernière devrait répondre à un cahier de charges. Sélectionnée en vertu d'un appel à projet, cette association sera en charge du centre pour une durée maximale de 3 ans. La reconduction du contrat de gestion sera fonction de la réalisation des objectifs de la convention de partenariat.

Trois instances vielleront à la gestion du centre :

- Une direction du centre sous la tutelle de l'association responsable du centre,
- Un comité de suivi,
- Un comité de pilotage.

La direction du centre : le directeur gère le centre sur le plan administratif et pédagogique. Un responsable de la formation assure la gestion des programmes pédagogiques.

Après concertation avec l'AREF et les partenaires, la direction du centre propose son plan stratégique et son plan d'action annuel qui sont validés par le comité de pilotage.

Trois pôles constitueront la structure organisationnelle :

- Le pôle orientation et accompagnement :
Animé par une assistante sociale et un psychologue, il organise l'accueil des jeunes qui désirent intégrer le centre ainsi que toutes les actions nécessaires au bon déroulement du positionnement, 1ère phase de l'intégration du candidat. Il assure également l'accompagnement à l'insertion des jeunes en entreprise. Ce pôle a aussi pour mission la prise en compte et le traitement des situations rencontrées par les jeunes.
- Le pôle pédagogique :
Les formateurs de ce pôle travaillent en collaboration avec le responsable pédagogique. Ils œuvrent à mettre en place des projets pédagogiques innovants. Les plans de formations individualisés résultent essentiellement de l'émergence du projet professionnel élaboré conjointement avec le jeune. Ce plan de formation individualisé doit permettre d'édifier une trajectoire formative personnelle et professionnelle adaptée et, concourir à la réussite des objectifs fixés en début de parcours.
- Le pôle partenariat et entreprise :
Sa mission est de mobiliser les entreprises pour la définition des stratégies de formation, l'accueil des jeunes, l'insertion professionnelle et l'action bénévole en faveur des jeunes. Ce pôle assurera l'action de réseautage autour des programmes du centre en vue de mettre en place une action convergente mettant en synergie différentes compétences.
Le comité de suivi : il est composé d'un représentant de l'AREF, d'un représentant de la délégation d'implantation, du directeur du centre, du président de l'association et d'un partenaire stratégique. Il veillera au bon déroulement du programme, établit des rapports d'étape, propose des ajustements, réalise l'évaluation annuelle du programme. Il se réunit chaque mois.

Le comité de pilotage : il est composé du Directeur de l'AREF du Grand Casablanca, du président de l'association partenaire, des partenaires institutionnels et privés. Il valide le plan stratégique et les plans d'action annuels du centre, en suit la réalisation et valide l'évaluation annuelle et finale. Il décide également des orientations stratégiques du centre.

IV.2. Le suivi/évaluation

Un système de suivi/évaluation sera mis en place. Il se déclinera en:

- Le suivi de la réalisation des actions projetées et l'atteinte des objectifs par étape selon l'évolution du projet d'établissement. Le suivi concernera les procédures, les réalisations, les doléances, les délais et visera à remédier aux difficultés. Un système de suivi sera établi à cette fin,
- Le suivi des élèves pendant le cursus et après insertion professionnelle sur le plan pédagogique, comportemental, individuel et collectif,
- L'évaluation est annuelle et sommative. Annuelle, elle est effectuée en fonctions des objectifs de l'année tels que contenus dans le projet d'établissement, sous le contrôle du comité de pilotage. En fin de contrat de gestion, l'évaluation est sommative et porte sur :
 - La réalisation des objectifs quantitatifs
 - La réalisation des objectifs qualitatifs
 - La mesure d'impact,
 - L'évaluation des procédures.

Les résultats de cette évaluation constitueront la référence à la décision de reconduire la contrat de gestion du centre.

En fonction de l'évaluation effectuée en fin de contrat de gestion du centre,

IV.3. La communication

Le centre mettre en place une stratégie d'information et de communication interne et externe.

- La communication externe :

Elaborant un plan de communication au départ de la mise en place du centre, validé par le comité de pilotage, le centre visera les objectifs suivants :

- Instaurer une visibilité du centre,
- Informer le public potentiel mais aussi les acteurs institutionnels, associatifs et privés de la stratégie du centre,
- Construire une image positive de la voie de l'éducation non formelle chez les familles et les jeunes en difficulté ou en rupture scolaire via l'offre du centre,
- Diversifier les supports, les formes, les messages et les moments de la communication.

- La communication interne :

S'adressera aux bénéficiaires et aux personnels du centre. Elle aura pour objectifs de familiariser les jeunes avec la logique d'action du centre, ses objectifs, ses actions, les projets qui concerneront la vie au sein du centre.

Des séances d'information, des ateliers de discussion pourraient renforcer les liens au sein des groupes et maintenir le sentiment d'appartenance.

IV.4. La gestion des partenariats

Le centre, dans sa vision globale, construira une stratégie de partenariat définissant les finalités, les objectifs, les formes, les domaines et les résultats attendus de sa démarche partenariale.

L'échange avec les centres de même vocation, au Maroc ou à l'étranger, sera une voie vers des partenariats pouvant alimenter l'expertise du centre en matière d'innovation.

L'implication organisée, régulière et soutenue, des entreprises dans le projet du centre dépend du pouvoir de mobilisation des équipes de pilotage.

Des partenariats thématiques se feront avec les différents acteurs liés à l'éducation et la formation.

Partenaires selon les filières

Filières	Partenaires	Niveau d'intervention
Electricité d'installation	OFPPT	Formation
	Département de la Formation Professionnelle	Equipement
	DENF	Formation
	AREF	Fonctionnement
	Entreprises de bâtiment	Stages
Maintenance informatique	INDH	Infrastructures, équipement, projets d'insertion économique
	OFPPT	Formation
	DENF	Formation
	AREF	Fonctionnement
	Managem	Achat
Aide social	INDH	Infrastructures, équipement, projets d'insertion économique
	OFPPT	Formation
	Département de la Formation Professionnelle	Equipement
	DENF	Formation
	AREF	Fonctionnement
Technicien spa	Etablissements pour personnes âgées	Stages
	INDH	Infrastructures, équipement, projets d'insertion économique
	OFPPT	Formation
	Département de la Formation Professionnelle	Equipement
	DENF	Formation
	AREF	Fonctionnement
	Etablissement de spa, hôtels	Stages
	INDH	Infrastructures, équipement, projets d'insertion économique

VI. Financement du centre

Selon le département de la Formation Professionnelle, le coût de financement de centres d'apprentissage va de 3000 DH à 4500 DH par bénéficiaire et par an. Quand les formations sollicitent une grande quantité de consommables et mobilisent davantage de ressources humaines le coût par bénéficiaire et par an peut atteindre 8000-9000 dh (cas de l'école des métiers de la restauration de l'Amesip à salé).

On pourrait s'aligner sur les données de l'expérience d'Atil tout en la réajustant en fonction des charges prévues dans le centre et estimer le coût annuel par bénéficiaire de :

- 6000 DH pour la préformation,
- 5500 DH pour la formation.

Tableau estimatif des salaires (en DH)

Fonction	Salaire unitaire ou vacations/mois	Montant salaire global/an
Administrateur	8000	96000
Secrétaire	4000	48000
Directeur de la formation	7000	84000
Comptable	5000	60000
Formateur	5000	60000
Enseignant	5000	60000
Superviseur	6000	72000
Assistante sociale	6000	72000
Psychologue	6000	72000
Coach	6000	60000
Animateur culturel	4000	48000
Animateur sportif	4000	48000
Cuisinier	4000	48000
Aide	2500	30000

Evolution des effectifs des RH du centre

Fonction	An 1	An 2	An 3
Administrateur	1	1	1
Secrétaire	1	1	1
Directeur de la formation	1	1	
Comptable	1	1	1
Formateur	2	4	4
Enseignant	3	3	3
Superviseur	1	1	1
Assistante sociale	1	1	1
Psychologue	1	1	1
Coach	1	1	1
Animateur culturel	1	1	1
Animateur sportif	1	1	1
Cuisinier	1	1	1
Aide	2	4	4

Le financement est estimé pour 100 bénéficiaires recrutés la première année (programme de préformation) évoluant vers un effectif stable de 200 bénéficiaires (préformation et formation) à raison de 100 bénéficiaires par programme.

Tableau de financement sur trois années (en DH)

Rubrique	An 1 (100 bénéficiaires)	An 2 (200 bénéficiaires)	An 3 (200 bénéficiaires)
Salaires	1 068 000	1 248 000	1 248 000
Vacations			
Fournitures	25 000	60 000	60 000
Frais de fonctionnement du centre	25 000	30 000	30 000
Information sensibilisation	20 000	20 000	20 000
Documentation, impression	15 000	40 000	40 000
Assurance	20 000	40 000	40 000
Transport	5 000	10 000	10 000
Frais de suivi	5 000	15 000	15 000
Autres	20 000	30 000	30 000
Total	1 203 000	1 493 000	1 493 000
Coût moyen par élève	12 030	7 465	7 465

VII. Cahier des charges du centre

CAHIER DES CHARGES

Du centre école de la deuxième chance nouvelle génération

AREF du Grand Casablanca

Janvier 2015

Sommaire

Préambule

Les objectifs d'actions E2C-NG

1) Le cadre institutionnel du centre E2C NG

- 1.1) Public concerné
- 1.2) Autorisations et habilitations
- 1.3) Durée du placement
- 1.4) Les modalités d'accueil

2) Le projet d'établissement : un accompagnement global

- 2.1) Un axe éducatif
- 2.2) Un axe pédagogique
- 2.3) Un axe pré professionnel/professionnel
- 2.4) Un axe thérapeutique
- 2.5) Un axe de travail avec les familles
- 2.6) Un axe de travail d'orientation sur l'extérieur
- 2.7) Un axe de travail en partenariat et en réseau

3) Le fonctionnement

- 3.1) La procédure d'admission
- 3.2) Un pôle d'accueil, d'évaluation et d'orientation
- 3.3) Un projet individualisé de prise en charge
- 3.4) une formation qualifiante

4) L'organisation du centre

- 4.1) Des procédures formalisées
 - 4.1.1) Pour faire valoir les droits des usagers
 - 4.1.2) Pour permettre une articulation étroite entre tous les intervenants internes à l'établissement
 - 4.1.3) Pour impliquer les familles tout au long de la prise en charge
 - 4.1.4) Développer la bientraitance
- 4.2) Les moyens
 - 4.2.1) Moyens humains
 - 4.2.1.1) Qualitatifs : compétences techniques, organisationnelles et relationnelles
 - 4.2.1.2) Quantitatifs
 - 4.2.2) Moyens logistiques
 - 4.2.3) Moyens financiers
- 4.3) Coopération/ partenariat
- 4.4) Evaluation

Préambule

Les centres écoles de la deuxième chance nouvelle génération (E2C-NG) ont vocation à compléter le dispositif de prise en charge des jeunes déscolarisés et non scolarisés au titre de la protection de l'enfance et de jeunesse et de la promotion de l'insertion sociale et économique. Destinés à accueillir, protéger, héberger, soigner, orienter, former et insérer des adolescents en difficultés familiales, relationnelles, sociales, comportementales..., ils répondent à un objectif d'éducation, d'insertion sociale et professionnelle et de prévention.

Les E2C-NG assurent un accompagnement global et pluridisciplinaire, adapté à l'âge, aux problématiques et aux besoins spécifiques de chaque jeune.

Pour les plus de 15 ans, après une phase préalable d'observation et de diagnostic, l'accent est mis sur la formation pré-qualifiante et qualifiante dans la perspective d'une insertion professionnelle, condition nécessaire à une (ré) insertion sociale.

La loi sur l'obligation scolaire n°04.00 précisant le droit à la scolarité s'applique aux E2C NG comme moyen de garantir ce droit. La loi n° 12-00 institue et organise l'apprentissage.

Les orientations de la nouvelle stratégie (DENF 2013) a fixé 3 objectifs stratégiques pour l'ENF :

Objectif 1: aider l'école à retenir tous les enfants inscrits pour au moins durant la période d'obligation scolaire (approche préventive, accompagnement scolaire et veille éducative).

Objectif 2: Faciliter la réinsertion scolaire des enfants non scolarisés ou déscolarisés qui souhaitent reprendre le parcours normal du système formel, en instituant des classes relais, ou en assurant des cours accélérés concentrés pour passer des examens certificatifs de fin de cycles...

Objectif 3 : Préparer les enfants qui le souhaitent à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnels, et offrir aux jeunes des programmes d'initiation ou de formation professionnelles. L'objectif 3 concerne les jeunes qui sont plus ou moins proches de l'âge de quinze ans et qui préfèrent des possibilités d'initiation à un métier et à la vie professionnelle. Ils ont besoin pour cela des compétences de base et d'une orientation vers le monde professionnel et du travail.

Le centre E2C-NG de l'AREF du Grand Casablanca est un centre pilote au niveau régional, il représente un levier de transformation de la pratique de l'éducation non formelle sur le plan institutionnel, managérial et éducatif.

Les objectifs d'actions des CEP

Le Centre E2C-NG de l'AREF du Grand Casablanca doit notamment accompagner les jeunes en rupture scolaire pour :

- rompre la spirale de l'échec,
- développer l'image de soi en vue de se construire une identité sociale et professionnelle,
- devenir acteur de son projet (projet individualisé),
- utiliser ses potentiels et développer ses capacités d'apprentissages scolaires, culturels, sociaux et professionnels,
- intégrer les valeurs de la vie collective pour développer ses compétences sociales,
- favoriser sa réadaptation scolaire, la découverte du monde professionnel, pour réaliser son insertion socioprofessionnelle.

Spécifiquement, le centre vise les objectifs suivants :

- La mise à niveau des compétences de base des recrues (mathématiques, physique, langues, communication),
- Leur préprofessionnalisation, et ce dans un environnement d'étude et de vie favorable à leur adaptation aux exigences du vivre ensemble,
- Leur qualification dans un métier et le développement de leur capacités d'adaptation au changement sociétal afin d'améliorer leur chance d'insertion socioprofessionnelle,
- La certification à l'issue de la formation professionnalisante.

A cet effet, un projet individualisé est mis en œuvre impliquant le jeune, sa famille, l'ensemble des intervenants internes et les partenaires extérieurs ; ce projet est régulièrement évalué et ajusté chaque fois que nécessaire.

1) Le cadre institutionnel du E2C-NG du Grand Casablanca

1.1) Public concerné

Le Centre E2C NG du Grand Casablanca est destiné à accueillir des jeunes de 13 à 20 ans, garçons et filles, décrocheurs, déscolarisés ou non scolarisés.

Ils proviennent des classes relais d'éducation non formelle, du collège ou après une rupture de scolarité de mois d'un an.

L'établissement doit construire son projet éducatif en fonction de la tranche d'âge qu'il accueille, des moyens dont il dispose, des besoins recensés, et des équipements existants sur le territoire.

1.2) effectifs du centre

Le centre accueillera 100 bénéficiaires la première année de son fonctionnement. Il évoluera vers 200 bénéficiaires dès la deuxième année et s'y stabilisera.

1.3.) Habilitations

Le Centre E2C NG est implanté dans le territoire de l'AREF du grand Casablanca, délégation du MENFP d'El Fida-Mers sultan sous la tutelle de l'AREF du Grand Casablanca et supervisé en collaboration avec la Direction de l'Education Non Formelle (DENF).

1.4) Durée de la formation

Le programme éducatif et de formation se décline en trois voies :

- Une voie éducative et de préformation,
- Une voie de formation qualifiante,
- Une voie d'éducation non formelle du niveau collégial et/ou menant à la certification.

1.4) Les modalités d'accueil

Le jeune est accueilli en demi-pension. Il n'est pas hébergé, mais accueilli dans l'établissement durant la journée, de 8h à 17h.

2) Le projet d'établissement : un accompagnement global

Il doit s'appuyer sur 7 axes de travail fondamentaux :

2.1) Un axe éducatif

C'est l'axe majeur de l'accompagnement. Il permet de socialiser le jeune, travailler la confiance en soi, l'autonomie, la citoyenneté, l'hygiène de vie, la discipline, le respect des autres...

Supports d'activités : participation à la vie en collectivité (entretien des locaux), activités sportives, culturelles ...

2.2) Un axe pédagogique

Les (ré) apprentissages scolaires fondamentaux : le jeune est exclu du système scolaire traditionnel ; il faut le remobiliser afin qu'il comprenne le sens et l'intérêt du scolaire dans son parcours d'apprentissages professionnels.

2.3) Un axe pré professionnel/professionnel

Les préapprentissage professionnels, les formations professionnelles qualifiantes et certifiantes (re) mobilisent le jeune.

2.4) Un axe accompagnement

Le Centre E2C NG met en place un suivi individuel, médical et psychologique, interne ou externe à l'établissement.

Il peut s'agir d'activités d'expression et /ou de psychothérapies régulières.

2.5) Un axe de travail avec les familles

Le travail avec la famille est primordial, celle-ci étant une composante essentielle de l'environnement social du jeune. Les principaux objectifs de ce travail sont :

- (re) créer, maintenir, renforcer un lien entre le jeune et sa famille- associer et responsabiliser les familles pour qu'elles soient acteurs dans le projet individuel de leur enfant

2.6) Un axe de travail d'orientation sur l'extérieur

Par la découverte des métiers, les stages en entreprises, le jeune développe des relations avec le monde du travail, l'environnement culturel et prépare son entrée dans la vie active.

Le Centre E2C NG favorise les passerelles vers les structures de droit commun, les structures d'apprentissage, etc.

2.7) Un axe de travail en partenariat et en réseau

Le Centre E2C NG travaille avec les acteurs éducatifs, de formation, associatifs, privés dans le but d'offrir une éducation/formation efficace et efficiente.

Concernant le volet « enseignement », le centre peut travailler avec des acteurs privés ou associatifs sous, développer des conventions avec certaines institutions.

Le centre peut s'appuyer sur un réseau des structures d'apprentissage (filiales professionnelles de l'éducation nationale, les centres de formation d'apprentis...) et d'entreprises

3) Le fonctionnement

3.1) la gestion du centre

- Le centre sera géré par une association sélectionnée après appel à projets,
- L'appel à projets définira les conditions d'attribution de la gestion du centre à une association. La gestion du centre sera déléguée à l'association qui répondra aux exigences du cahier des charges. L'association sélectionnée pour gérer le centre doit auparavant signer une convention de partenariat avec la DENF.
- La durée de gestion du centre

La durée de gestion du centre par l'association sera fixée à **trois ans** renouvelables après évaluation,

- le comité de pilotage du centre

Ce comité sera composé des partenaires du projet, elle tiendra ses réunions chaque début et fin d'année elle validera le plan d'action au mois de septembre et recevra les résultats finaux,

- L'association gestionnaire du centre est tenue de lui présenter un rapport détaillé à l'issue de chaque exercice,

3.2) La procédure d'admission

Elle permet de connaître la situation du jeune, de présenter et de faire visiter l'établissement, de vérifier l'adéquation de ses besoins avec les réponses qu'offre le centre. C'est aussi l'occasion d'impliquer la famille, de mobiliser les parents. Elle est constituée de 3 phases :

- la constitution du dossier : un dossier d'admission comporte les informations relatives au jeune, une évaluation de sa situation, son parcours scolaire, contexte familial, bilan médical...
- la visite de pré-admission : pour faire connaître au jeune l'établissement, rencontrer les intervenants dont le directeur d'établissement et l'assistante sociale. Le jeune est accompagné de ses parents, et éventuellement de l'animateur des classes ENF. Une semaine « d'accueil - bilan » peut être organisée pour fixer les premiers objectifs d'accompagnement.
- l'admission : la présence des parents est requise. A cette occasion, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement sont remis, le contrat d'éducation est rempli.

3.3) Un pôle d'accueil, d'évaluation et d'orientation

Chaque jeune accueilli dans le centre passe par une phase d'évaluation et d'orientation, de durée variable selon l'âge du jeune (maximum 6 mois).

Cette phase permet à un ensemble de professionnels d'observer, évaluer le jeune accueilli sous différents aspects (évaluation scolaire, manuelle, sociale, éducative, santé, ...) et d'élaborer un projet individuel de prise en charge.

Deux rôles :

- accueillir le jeune dans un lieu spécifique où l'action menée est structurée et codifiée ;
 - mener des actions éducatives, d'apprentissage et de respect des règles de vie, etc., des actions pédagogiques et culturelles, et le cas échéant, travailler sur l'orientation du jeune.
- Deux phases concrétisent ce rôle : une phase de préformation et une phase de formation.

3.4) Un projet individualisé de prise en charge

A l'issue de la période de la préformation, un projet individualisé de prise en charge est formalisé pour chaque jeune accueilli, avec lui et sa famille et en fonction de ses besoins, envies, compétences et capacité.

Des procédures formalisées sont mises en place pour accompagner cette démarche et l'évaluer tout au long du parcours du jeune au sein du centre.

3.5) une formation qualifiante

Un programme de formation professionnelle est mis en place pour la phase formation. Des filières sont proposées selon l'évaluation effectuée avec chaque jeune.

Les résultats attendus au niveau de la formation sont:

- l'organisation de campagnes de sensibilisation/information en vue de recruter et inscrire les jeunes. Ces campagnes cibleront les enfants en ENF, les candidats au décrochage au collège et les nouveaux déscolarisés,
- le suivi rigoureux du parcours éducatif, de formation et d'insertion professionnelle des bénéficiaires,
- offrir aux jeunes une formation qualifiante dans un métier en vue de les insérer dans le monde de l'emploi ou leur permettre de l'auto emploi,
- procurer aux bénéficiaires des stages dans les ateliers de métiers ou au sein d'entreprises,
- offrir aux bénéficiaires un programme structuré d'activités culturelles et sportives dont les finalités éducatives sont bien définies,
- l'orientation et l'accompagnement des lauréats pour une insertion professionnelle durable,
- la mobilisation de ressources humaines nécessaires et compétentes pour assurer la formation, l'éducation, le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires,

4) L'organisation du centre

4.1) Des procédures formalisées

4.1.1) Pour faire valoir les droits et les obligations au sein du centre

Un règlement interne sera élaboré par la direction du centre. Il sera diffusé, expliqué et commenté pour une bonne appropriation par tous.

Un code éthique sera élaboré avec tous les concernés du centre, intervenants et bénéficiaires. Il définira les principes et les valeurs partagés par tous pour un vivre ensemble responsable.

4.1.2) Pour permettre une articulation étroite entre tous les intervenants internes à l'établissement

Les réunions de tous les professionnels intervenant autour du projet du jeune permettent l'information, la coordination, l'évaluation et le réajustement permanent de toutes les actions et orientations prises en sa faveur et celle de sa famille.

4.1.3) Pour impliquer les bénéficiaires et leurs familles tout au long de la formation :

Une équipe formée de :

- Un directeur de la formation,
- Des formateurs,
- Des enseignants,
- Un superviseur,
- Une assistante sociale,
- Un psychologue,
- Un coach

Différents moyens doivent être mis en place par le centre pour concevoir, mettre en place, suivre la réalisation du projet éducatif du centre.

4.1.4) Développer la bienveillance

Le centre mettra en place des informations internes à l'établissement pour les professionnels et pour les usagers

Des procédures sont formalisées à l'intention des professionnels pour garantir la cohérence et la qualité des actions.

Le centre procédera également à l'analyse des pratiques professionnelles.

4.2) Les moyens

Pour une action efficace et durable, le centre doit disposer des moyens suivants :

4.2.1) Moyens humains

Les ressources humaines doivent faire preuve de compétences techniques, organisationnelles et relationnelles

- Equipe administrative : un administrateur, une secrétaire, un comptable.
- Personnels des services généraux : entretien des locaux, cuisine, restauration.
- Equipe éducative et de formation : un directeur de la formation, des enseignants, des formateurs, un superviseur, une assistante sociale, un coach.
- Equipe thérapeutique : un psychologue.

4.2.2) Moyens logistiques

- Des locaux adaptés aux apprentissages, respectant les exigences de l'activité pédagogiques et de la sécurité,
- Des locaux adaptés aux activités culturelles (théâtre, arts plastiques, lecture, etc.)
- Un espace suffisant pour les pratiques sportives,

- Une plate forme technique (ateliers, classes...) pour permettre à chaque jeune de choisir sa formation professionnelle.

4.2.3) Moyens financiers

Le financement du centre sur le plan de l'équipement et du fonctionnement fera l'objet de la mobilisation de l'association gestionnaire.

Un cofinancement de la DENF, le Département de la Formation Professionnelle, l'OFPPPT, l'INDH, des entreprises privées est envisageable et demandera une stratégie et une force de plaidoyer et de mobilisation de l'association gestionnaire

4.3) Coopération/ partenariat

Compte tenu de la multitude d'acteurs concernés, il importe qu'un partenariat formalisé se mette en place.

- Partenaires institutionnels : DENF, MEN, Département de la Formation Professionnelle, Département de l'Artisanat, etc.
- Partenaires sociaux :INDH,
- Structures de soins : les dispensaires, les hôpitaux, les Services,
- Partenaires professionnels : la chambre de commerce, la CGEM, ANAPEC, des entreprises.

4.4) Evaluation

Le centre doit répondre aux exigences d'un suivi/évaluation :

- suivi du projet d'établissement (du fonctionnement et des procédures),
- évaluation régulière du projet éducatif individualisé.

VIII. Recommandations :

A l'issue des consultations effectuées avec les différents acteurs rencontrés, et en vertu des constats réalisés lors des visites sur le terrain, notamment les classes d'ENF, les centres de l'ENF, et en vertu des attentes et besoins exprimés par les acteurs, nous pourrions formuler les recommandations suivantes :

1. Faire du centre de deuxième chance une expérience pilote à dupliquer au niveau des délégations. A la fin de ce processus de déploiement, le centre régional jouera le rôle de centre de ressources ;
2. Etablir un projet d'établissement du centre pour trois ans, base d'un contrat avec les partenaires, les institutions de tutelle et les bénéficiaires ;
3. Le projet du centre devrait être mis en place parallèlement avec la réhabilitation des classes actuelles de l'ENF de telle sorte qu'elles soient des espaces à identité scolaire et éducative à même d'offrir une éducation et une formation selon les normes, dont les lauréats pourront rejoindre le centre ;
4. Développer le centre dans le sens d'une entité régionale dont la mission serait d'animer et d'accompagner un réseau de centres implantés au niveau des délégations, et ce au terme d'un cycle de vie de 5 ans ;
5. Mettre en place un code éthique du centre engageant les responsables et les bénéficiaires,
6. Mettre en place une structure de veille liée à la direction, chargée du suivi et de l'évolution des métiers afin d'actualiser l'offre de formation du centre. Elle travaillera en collaboration avec l'OFPPT, le Département de la Formation Professionnelle, l'Artisanat, la CGEM et les chambres de commerce.
7. Impliquer au mieux les familles selon une démarche pensée et durable à travers un dispositif d'information et de médiation,
8. En vue d'intégrer les décrocheurs du collégial en ENF, prévoir un dispositif pilote au niveau du centre E2C/NG pour préparer les nouveaux déscolarisés à réintégrer le cycle qualifiant ou l'insertion professionnelle,
9. Mettre en place une démarche de réseautage des associations actives en éducation afin de monter un programme régulier d'encadrement et d'animation culturels et sportifs piloté par le centre,
10. Mettre en place un programme de qualification des associations de proximité, actives en ENF. Il serait nécessaire de leur mettre en place un programme d'accompagnement en vue de les intégrer au mieux dans le fonctionnement du centre.

Conclusion

La présente étude de faisabilité pour la mise en place d'un centre école de deuxième chance/nouvelle génération, s'est effectuée dans un esprit de consultation élargie et dans une optique territoriale.

Les idées et les propositions qui en sont ressorties convergent vers la nécessité d'approcher le fait du décrochage dans sa globalité et de le traiter en conséquence.

Quatre niveaux de conclusion paraissent fondamentaux :

- Le public du centre :

Le centre ciblera

- Les lauréats des classes de l'ENF classique destinés à l'apprentissage pour les intégrer dans un processus d'éducation et de formation qualifiante,
- Les candidats au décrochage au collège afin de leur éviter une rupture de scolarité et leur permettre une réadaptation sociale et professionnelle,
- Les déscolarisés du collège pour une ENF de niveau collégial et/ou une formation qualifiante.

Le public du centre, pour des raisons d'évolution de la déscolarisation, sera d'un âge compris entre 15 et 20 ans.

- L'offre éducative et de formation du centre :

Le projet éducatif du centre s'articule autour de l'acquisition des compétences cognitives et sociales d'une part et la formation professionnelle qualifiante pour une insertion économique durable d'autre part.

Un accompagnement personnalisé, un effort de médiation à l'égard des familles viendront appuyer l'action éducative du centre.

- Les objectifs de cette vision du centre :

Trois objectifs majeurs sont visés par le centre :

- La durabilité de l'insertion socio professionnelle,
- La réinsertion réussie dans l'éducation formelle de niveau collégial,
- La préparation à la certification (primaire, collégiale, secondaire qualifiant).

- Le mode de fonctionnement :

Un comité de gestion mettra en place un plan stratégique pour le centre. La direction veillera à mettre en œuvre les orientations à travers un projet d'établissement.

La direction en place veillera à mettre en œuvre cette stratégie selon une démarche créatrice et innovante.

Un dispositif de suivi/évaluation ponctuera les processus de fonctionnement du centre.

Annexes

1. Répartition des associations ENF par délégation

Délégation	Nom de L'ONG	Expérience en années	Autres champs d'actions
Sidi Bernoussi	Bayti	14	Enfance
	Action verte	3	Alphabétisation
	AMESIP	6	Enfance
	Erraidates	10	Alphabétisation
	Naimat liryada	3	Alphabétisation
Al Fida	Anwar	6	Alphabétisation
	Afak Chabba Littanmia	4	Education et activités sociales divers
MlyRachid	Aya pour le développement durable	3	Social et culturel - L'alphabétisation Action
	Al Ikram	13	Soutien Social - Activités pédagogiques
	Alichrak	1	Alphabétisation - Activités sociales divers
Ain chok	Bayti	14	Enfance
	Anwar	6	Alphabétisation
	Imam nafie	4	Alphabétisation
Ben M'Sik	Njome	7	Alphabétisation - Activités scolaires
	Inamaa pour le développement	5	L'écoute - La formation professionnelle et l'intégration
	Maroc Espoir	10	Centre écoute – Alphabétisation
	Al Ikram	13	Soutien Social - Activités pédagogiques
Nouacer	ALanouar litanmiya ljetimaai	7	Initiation professionnelle
	Bait Attoufoula	1	Activités sociales divers
	Benabid	10	Alphabétisation
	Njome	7	Alphabétisation - Activités scolaires
Hay Hassani	Derb Eljadid	16	LCA – Préscolaire
	Lissasfa 2	8	LCA – Préscolaire
Ainsbaa	Marocaine pour la solidarité et l'action sociale	8	LCA
	Heure joyeuse	17	Préscolaire - Initiation professionnelle et formation PA
	Sakinat Albadr	3	LCA
	Ryme elamal	1	Activités sociales divers
Anfa	Errahma littanmia	5	Activités sociales divers
	Ghizlane sidi Balyout	4	Activités sociales divers
	Rouad Lhjajma	5	Activités sociales divers
Mohammedia	Association marocaine pour le développement de la famille	10	Activités sociales divers, CFA
Mediouna	Nour chabab	4	Activités sociales diverses

2. Centres socioprofessionnels visités et spécificités

Centre/ Région	ONGs	Axe d'intervention	Durée du cursus	Cibles	Métiers ciblés	Cout Bénéficièr s ANNUEL	Points forts	Points faibles
Chouhada Mkanssa Grand Casa	Heure joyeuse	ENF/FPA Accompagnement à l'insertion	2 Ans	Jeunes décrochés ou non scolarisés de 15/30 ans	Fer forgé électricité de bâtiment/ confection industrielle	7 000.00	Mobilisation d'entreprises et de bailleurs	Lourdeur du dispositif
Sidi Moussa Rabat Salé	Amsep	ENF/FPA Accompagnement à l'insertion	2 Ans	Jeunes décrochés ou non scolarisés de 15/30 ans	Pâtisserie/ Cuisine	20.000.00	Mobilisation d'entreprises et de bailleurs	Effectif restreint
CSE Fes/Taounat	Zalagh	ENF	3 Ans	Filles/garçons 9/15 ans hors de l'école	/	3000	Prise en charge total des enfants	Activités non diversifiées
CENTRE boujerah TANGER TETOUAN	ATIL	ENF/FPA	3 ans	Jeunes entre 9 ET 15 ans	Elec bat Plomberie	7000 00	MOBILISATION DE PARTENAIRE BONNEZ CAPACIT2 MANAGERIELLE	TAUX D INSERTION

3. Répartition des associations par domaine d'activité

Domaine d'activités	Nombre d'associations	Taux
Activités sociales divers	6	19%
Activités sociales divers, CFA	1	3%
Alphabétisation	7	22%
Alphabétisation - Activités scolaires	2	6%
Alphabétisation - Activités sociales divers	1	3%
Centre écoute – Alphabétisation	1	3%
Education et activités sociales divers	1	3%
Enfance	3	9%
Initiation professionnelle	1	3%
L'écoute - La formation professionnelle et l'intégration	1	3%
LCA	2	6%
LCA – Préscolaire	2	6%
Préscolaire - Initiation professionnelle et formation PA	1	3%
Social et culturel - L'alphabétisation Action	1	3%
Soutien Social - Activités pédagogiques	2	6%
Total général	32	

4. Répartition des associations par délégation

Délégation	Nombre d'associations	Taux
Ain chok	3	9%
Ainsbaa	4	13%
Al Fida	2	6%
Anfa	3	9%
Ben M'Sik	4	13%
Hay Hassani	2	6%
Mediouna	1	3%
Mly Rachid	3	9%
Mohammedia	1	3%
Nouacer	4	13%
Sidi Bernoussi	5	16%
Total général	32	

5. Résumé des questions et attentes débattus aux Focus Groups

Groupe	Nombre de participants	Questions posées	Résumé des interactions
Bénéficiaires de l'ENF	10	<ul style="list-style-type: none"> -les causes du décrochage - la prise en charge par l'ONG - la valeur ajoutée de l'ONG <ul style="list-style-type: none"> - les difficultés d'apprentissage -la relation formelle non formelle - les activités parascolaires 	<p>le violence et les difficultés d'apprentissage</p> <p>la mobilisation de l'association / les relations des parents avec l'association</p> <p>la sécurisation/ l'individualisation de la prise en charge</p> <p>les difficultés liées à la maitrise</p> <p>Des mathématiques et du français, les jeunes ont déclaré sentir diminuer les difficultés d'apprentissage</p> <p>la non cohabitation entre le non formel et le formel</p> <p>la vie scolaire de ces jeunes est pauvre en activités en dehors de l'apprentissage</p>
Chefs de services	11	Comment établissez-vous vos cartes prévisionnelles	Ces cartes se basent surtout sur une approche spatiale du décrochage et aussi sur la capacité de

		<p>annuelles ? Comment vous coordonner avec les associations pour réussir le suivi des jeunes insérés ? Les attentes des chefs de services du centre</p>	<p>mobilisation des ONGs et l'opération child to child pour localiser les jeunes en décrochage Les chefs de services étaient unanimes concernant la faiblesse du dispositif de suivi des insérés Un centre ressources de l'ENF multifonctions</p>
Animateurs(ices)	15	<p>Les difficultés de prise en charge des jeunes Les difficultés pédagogiques et didactiques</p>	<p>Manque de formation en écoute des jeunes violentés ou issu de familles à problèmes Difficultés de gestion de classes à multiples niveaux difficultés de gérer un cours de français et d'arabe correctement</p>
Présidents d'ONG	07	<p>La gestion des activités parascolaire Suivi des jeune post insertion</p>	<p>Manque d'espace et de moyens Recommandation d'inclure le volet suivi post insertion dans les closes de conventions</p>

6. Liste des associations opérant en formation par apprentissage au sein de la région du Grand Casablanca
En partenariat avec la délégation régionale de la formation professionnelle
Situation au 16/07/2014

N° Ordre	Association	Président(e)	Adresse du centre	N° gsm	Filiales	
					Métiers	Niveaux
	Al Jisr	Mohamed LAHLOU	Anfa	0522980136	Opérateur en prise de vue	Qualification
	Heure joyeuse	Leila BENHIMA CHERIF	Ain Sbaâ- Hay Mohammedi	0522 41 93 00/ 0522 41 93 10	Artisan Spécialisé Ferronnier d'Art	Spécialisation
	Bienfaisance Sidi Othman	Ali MOÂMAH	Mly Rchid	0522702106 0522706586	<ul style="list-style-type: none"> • Educatrice et jardinière d'enfant <ul style="list-style-type: none"> • Aide social • Commis de cuisine • Employé d'étage • Ouvrier en Coupe et couture 	Technicien Qualification Spécialisation Spécialisation Spécialisation
	CAFEM	Abdelkrim	Hay hassani	0661 13 51 50	<ul style="list-style-type: none"> • Artisan tisseur 	

		AOUAD			<ul style="list-style-type: none"> • Artisan spécialisé en broderie • Artisan spécialisé couturier moderne • Artisan spécialisé en passementier <ul style="list-style-type: none"> • Coiffeur • Agent de réception 	Spécialisation
	AFEM	Laila MIYARA BERRADA	Casa-Anfa	0522397593/ 0522365458	<ul style="list-style-type: none"> • Assistante de direction • Agent commercial • Aide comptable • Informaticien en bureautique • Gestionnaire de TPE • Opératrice de saisie informatique 	Technicien Technicien Qualification Qualification Spécialisation

7. Liste des centres de formation par apprentissage - Région du Grand Casablanca gérés par l'AREF ou en partenaire

N° Ordre	Organisme	Adresse du centre	Chef du centre	N° GSM	Filiales		Observation
					Metiers	Niveaux	
1	AREF	Lycée JaberBnouHayane 128, Bd. de la Résistance Casablanca	MENNOUNE Abdelfattah	06109427 37	Hotellerie et Restauration	- Technicien - Qualification	Centres gérés par l'AREF
2					Réparateur automobiles	- Qualification	
					Réparateur automobiles	- Specialisation	
					Plombier sanitaire	- Specialisation	
					Employé en plomberie sanitaire	- CAP	
					Electricien de bâtiment	- Specialisation	
					Soudeur	- Specialisation	
					Agent de restauration	- Technicien	
					Cuisinier	- Qualification	
					Boulangier-pâtissier	- Qualification	

	Mobadarate pour l'action sociale	FIMAR Said	0663601967	03	Alphabétisation	
Ain chok	Bayti	Jaouad CHOUAIB	06 66 94 09 24	14	-Enfance	
	Anwar	Malika anwar	06 73 43 40 40	06	- Alphabétisation	
	Imam nafie	Idriss Reouane	06 67 80 79 96	04	- Alphabétisation	
Ben M'Sik	Njome	Khalid KADIRE	0661156697	07	Alphabétisme- Activités scolaires	Accompagnement éducatif
	Inamaa pour le développement	Khadija HAJIB	0661562395	05	- L'écoute/- La formation prof et l'intégration	
	Maroc Espoir	Mohamed TAIL	0661521386	10	- Centre écoute / alphabétisation	
Nouacer	AL Anouar litanmiya ljetimaia	Malika Anwar	0673434040	-	Initiation professionnel	
	Almostkbal lilosra	Imane LAAOUINA	0662423286	03	Cooperative feminine	

				Informaticien en bureautique	- Qualification
				Educatrice jardinière d'enfants	- Technicien
				Auxiliaire de crèche et de garderie	- Qualification
3	Ecole Ibn Sina Hay Salama-Carrière Khalifa Casablanca	BOUKARI Abdelhak	06651267 31	Educatrice jardinière d'enfants	- Technicien
4	Complexe pédagogique Abou Taïb Al Moutanabbi Hay Salama - Casablanca	MOUNIR Youssef	06633442 10	Educatrice jardinière d'enfants	- Technicien

	Benabid	Abdelah CHETAHE	0672135073	10	Alphabétisation	
	Dar Errahma	Najat BAHIA	0604498406	03	Alphabétisation	
Hay Hassani	DerbEljadid	Mohamed GHARAMI	0663220039	16	- L CA - Préscolaire	
	Lissasfa 2	Hamid Esenjari	0648330466	08	- L CA Préscolaire	

8. Listes de associations actives en ENF au niveau de l'AREF du Grand Casablanca