

## FICHE DE BONNE PRATIQUE

### Un suivi-post formation pour l'insertion des RPT



#### Zone

Aït Amira - région Souss-Massa

#### Partenaires

Entreprise AUVA Marketing digital, sociétés agricoles de la région Souss-Massa

#### Le projet

La coopérative Skills Studies a développé un projet de renforcement de l'employabilité des Ressortissants de Pays Tiers (RPT) avec un programme de formation, sur la commune d'Aït Amira. Elle propose un suivi post-formation particulièrement utile pour l'insertion en emploi.

# Contexte

La coopérative propose des formations pour les jeunes Marocains et RPT avec un suivi post-formation pour faciliter l'insertion.

A Aït Amira, il y a de nombreuses entreprises agricoles qui cherchent régulièrement à recruter sur des postes d'ouvriers agricoles et superviseurs. La coopérative a des contacts avec une société agricole qui souhaitait avoir une base de données avec des CV et pouvoir faire appel à l'équipe de Skills Studies lorsqu'elle a besoin de recruter. C'est ainsi qu'est née l'idée de développer des formations complémentaires pour faciliter l'accès à l'emploi (informatique, darija...) et de proposer un suivi après la formation.

# La démarche

Les principales étapes de la démarche de suivi post-formation :

## **Etape 1 : Inscrire tous les participants à la formation sur une liste d'envoi via Whatsapp**

La démarche de suivi commence au moment de la formation lorsque tous les participants sont enregistrés dans une base de données et intégrés à un groupe de discussion Whatsapp pour diffuser des offres d'emploi.

## **Etape 2 : Des formations complémentaires à l'employabilité**

La 2e étape du suivi consiste aussi à proposer des formations complémentaires (rédaction des CV, comment passer un entretien d'embauche, formation en darija, formation simple Excel...).

Concrètement, les formations sont sous forme d'ateliers pratiques : c'est le formateur en informatique qui assure ces ateliers pratiques. Il montre sur les PC les différents canevas de CV et chacun va remplir son CV directement avec un appui individuel du formateur. Et ensuite les CV sont imprimés pour tout le monde quand ils sont mis au propre. Il y a aussi une mise en pratique sur les entretiens d'embauche pendant 1/2e journée, avec des exercices et jeux de rôles sur les choses à dire et à ne pas dire.

## **Etape 3 : Assurer un suivi à l'embauche**

La coopération Skills Studies transmet les offres d'emploi et met en relation les jeunes et l'entreprise agricole. Elle peut faciliter l'organisation des entretiens d'embauche et assure un suivi par téléphone pour chaque jeune, en marge du suivi collectif.

# Difficultés et Résultats

Les difficultés surmontées	Les principaux résultats
<p>La 1e difficulté : des formations supplémentaires</p> <p>La formation sur la rédaction d'un CV et l'entretien d'embauche n'était pas prévue, l'équipe a dû trouver quelqu'un pour l'animer et voir comment le prendre en charge sur le budget du projet.</p>	<p>En majorité, les jeunes formés ont trouvé un travail après l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 18 personnes formées comme assistant médical, tout le monde sauf 1 a trouvé un travail.</li><li>• 12 personnes formées comme agent en charge des enfants en situation de handicap, 8 ont trouvé un emploi.</li></ul>
<p>La 2e difficulté : des formations payantes</p> <p>Les formations sont payantes, donc les personnes considèrent que si c'est payant, elles doivent forcément trouver un emploi derrière. Parfois les gens, même avec le suivi, ne trouvent pas tout de suite un travail, ce qui génère beaucoup de frustrations.</p>	<p>« Un jeune marocain qui travaille dans une ferme comme agent de sécurité, a pu devenir responsable d'équipe à la suite de nos formations, surtout la formation en informatique qui est prouvée par une attestation de formation. Il y avait une cérémonie de fin de formation, il a posté une story sur cette cérémonie et ça a été vu par son responsable RH qui lui a proposé un test sur Excel et c'est comme ça qu'il a eu cette promotion. »</p>

## Et l'approche Genre ?



« Il y a 3 freins à l'emploi pour les femmes : les enfants, les horaires de travail, l'éloignement. En plus, comme les RPT ne sont pas régularisés, il n'y a pas de contrat de travail, ce qui fragilise encore plus les femmes. »

La coopérative est bien consciente des freins mais n'a pas réussi à mettre en place des mesures spécifiques pour y répondre.

# Leçons et conseils précieux

Voici quelques conseils issus de l'expérience sur ce qu'il faut faire pour réussir et les erreurs à éviter.

Précieux conseils	
<ul style="list-style-type: none"><li>● Il faut développer les compétences et les manques de chacun pour trouver vraiment un emploi. La formation n'est pas suffisante, il faut identifier là où les individus ont un manque à combler chez les candidats pour accéder à un emploi.</li><li>● Il faut développer un réseau pour l'embauche, privilégier des partenariats avec des entreprises, des associations, pour avoir accès à des offres d'emploi.</li></ul>	<p><b>A FAIRE</b></p>
<ul style="list-style-type: none"><li>● La gratuité à 100%. Il faut au moins demander un montant symbolique d'inscription pour s'assurer que la personne s'implique.</li><li>● Il ne faut pas donner des promesses aux personnes qu'ils vont trouver un emploi, que c'est garanti, pour ne pas créer des attentes. « <i>On a eu ça avec des personnes formées qui sont dans une attente et dans une frustration. Notre discours c'est : la coopérative fait son maximum mais elle ne peut pas s'engager à insérer !</i> »</li></ul>	<p><b>A EVITER</b></p>

**Juillet 2024**