



Termes de référence pour recrutement des Coachs d'emploi dédiée aux personnes aux carrières interrompues

1. Contexte

Avec l'accord et la supervision du Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement (ci-après dénommé "BMZ") en tant que bailleur de fonds et son intermédiaire sequa gGmbH, les partenaires ont signé un protocole d'accord pour la réalisation de la première phase de leur projet de partenariat "Améliorer l'employabilité des jeunes marocains par l'implication renforcée des acteurs de l'économie dans la formation professionnelle".

Les partenaires de ce projet sont les Fédérations de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) et l'Association fédérale de la formation professionnelle internationale e.V. (Bv-BBI) en Allemagne.

Le projet intitulé « Altazir » (i.e. Synergie en Arabe) s'inspire, avec ses objectifs des thèmes du programme du Plan Marshall pour l'Afrique, du Gouvernement Allemand, qui vise à améliorer les propositions de la formation professionnelle plus orienté vers la pratique. Le BMZ soutient le développement économique dans les pays partenaires de façon durable, dans les domaines de la politique économique, l'encouragement de l'économie du secteur privé, le développement de système financier, ainsi que la formation professionnelle et la politique du marché du travail.

Une meilleure adéquation entre l'offre et la demande du marché du travail, où les besoins de l'économie sont pris en considération et où les établissements de formations sont mieux qualifiés pour proposer une formation professionnelle davantage tournée vers la pratique, a contribué à l'essor économique des entreprises et à une meilleure employabilité de la main d'œuvre.

Le projet "Altazir", financé par l'initiative spéciale "Formation et emploi" du Ministère Allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ), vise à améliorer les perspectives d'emploi des employés marocains en renforçant la participation de l'industrie à la formation professionnelle. Ceci doit être réalisé par quatre axes de travail, qui sont – idéalement - effectués parallèlement:

- Encourager le secteur privé marocain à contribuer à l'identification des besoins en formation,
- Promouvoir la prise en compte de ces besoins dans les modèles nationaux de formation professionnelle.
- Introduire des formations conformes aux besoins en coopération avec les entreprises.
- Assister les diplômés par l'orientation professionnelle dans le processus de postuler à postes vacants. Dès le début, un lien étroit avec les entreprises est favorisé ou le démarrage de l'autosuffisance est soutenu.

L'approche innovante de la qualification professionnelle basée sur des « Qualifications partielles diplômées » aide les personnes aux carrières interrompues à obtenir leur diplôme.

Selon le schéma en annexe (Description en bref), la formation doit se dérouler en qualifications partielles (QP).

En QP1, les connaissances générales de base sans référence spécifique à la matière doivent être transmises. Dans les QP suivants, les connaissances techniques sont ensuite transmises de manière à ce que les participants au cours acquièrent des connaissances et des compétences qui leur permettent directement de s'offrir qualifiés sur le marché du travail et de pouvoir trouver un emploi. Chaque QP est suivi d'un stage d'un mois dans des entreprises spécialisées. Il n'est donc pas obligatoire de parcourir tous les QP. Après chaque QP, un certificat est délivré qui confirme la participation réussie et les compétences et connaissances acquises. Après avoir réussi toutes les QP, un diplôme est décerné.

2. Tâches, activités et responsabilités d' un Coach d'emploi

Les tâches, activités et responsabilités sont les suivantes :

Activités principales :

- Analyser et formuler la demande des jeunes bénéficiaires.
- Valider les attentes du projet.
- Mener des missions d'accompagnement pour les jeunes bénéficiaires.
- Définir des objectifs et des indicateurs de résultats attendus des missions.
- Mener des entretiens individuels avec les jeunes coachées.
- Animer des ateliers avec les équipes coachées.
- Entretenir et développer la relation individuelle avec les parties prenantes.
- Réflexion et accompagnement des phases pratiques et médiation en cas de problème.

Activités complémentaires

- Formateur en soft skills (attitude au travail, travail en équipe, communication, exploration)

3. Profil requis des candidats :

Compétences transverses :

Orientation client ; Créativité, sens de l'innovation ; Support de la performance des stagiaires ; Travail et animation d'équipe ; Conviction et Influence sur le comportement ; Sens Relationnel ; Rigueur et Organisation ; Communication orale et écrite ; Analyse et Synthèse ; Adaptabilité et Flexibilité ; expériences dans le secteur privé.

Compétences cœur de métier

Analyses qualitatives et quantitatives	<ul style="list-style-type: none"> • Conduire un entretien téléphonique ou en face à face
Gestion des relations humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des sciences sociales • Connaître les politiques de l'emploi et de la formation
Accompagnement individuel	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le développement de compétences professionnelles des stagiaires • Orienter les jeunes dans le changement d'une situation professionnelle (Employé -> Travailleur indépendant) • Entretiens d'évaluation avec les élèves après les phases pratiques • Visite d'entreprises proposant des stages (1 par jeune et par phase) • Conseiller et accompagner une personne dans la gestion de sa carrière professionnelle
Vente et négociation	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des possibilités sur le marché du travail, perspectives de carrière possibles • Connaissance du secteur pour les 2 métiers (électricien industriel, technicien en climatisation)
Formation et transmission de connaissances	<ul style="list-style-type: none"> • Synthétiser une méthodologie ou des connaissances à capitaliser et transmettre aux jeunes stagiaires • Former de nouveaux bénéficiaires
Gestion réglementaire et contractuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le droit du travail • Assurer la gestion administrative et économique d'un contrat
Veille, analyse et gestion documentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi, évaluation, Case Management
Maîtrise des logiciels	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les logiciels de bureautique (traitement de texte, tableur, présentation)
Gestion des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Etre une surface de réflexion pour les jeunes, les former à la gestion des retours • Accompagner les jeunes dans les entreprises sur le développement de leurs compétences clés (formation, développement, apprentissage)

Prérequis d'accès au métier :

Années d'expériences requises	<ul style="list-style-type: none">• Plus de 03 ans
Commentaire et conditions	<ul style="list-style-type: none">• Expérience comme consultant RH ou en entreprise souhaitable

4. Formations :

- Bac +3 (école de commerce ou université) avec spécialisation en Ressources Humaines, sociologie ou pédagogie sociale.
- Certificat de formation similaire.
- Preuves des emplois antérieur
- Volonté facultative de participer à des tests de sélection

5. Autres :

- Démontrer un engagement professionnel et une passion pour l'accompagnement des jeunes.
- Brève description de votre motivation
- Communiquer aisément à l'écrit et à l'oral en arabe, avoir une bonne maîtrise du français, la connaissance de l'Amazigh est un atout.
- Être disponible pour suivre la formation des jeunes à partir de 05/2022 et les activités de renforcement des capacités organisées au cours de l'année 2022/23.
- Être disposé à dédier 100 % de son temps de travail à l'accompagnement des jeunes.
- Volonté de participer à un processus de sélection
- Volonté de suivre la formation de coach d'emploi (sans frais)

6. Candidatures :

Les candidats dont le profil correspond à celui recherché sont invités à envoyer à l'équipe, par email, leurs CV et lettres de motivation à l'adresse suivante :

issam.hak@heurejoyeuse.ma au plus tard le 20.03.2022 ;

Le nombre de candidats retenu est fixé selon le besoin et le potentiel en termes de nombre de jeunes accompagnés dans la région d'intervention.

7. Processus de sélection :

1. Présélection des dossiers sur la base des CV et lettres de motivation reçues.
2. Entretiens programmés avec les candidats présélectionnés.
3. Evaluation tout au long de la formation organisée en 2022/23.

4. Contractualisation des formés et positivement évalués, choisies selon leurs engagements respectifs avec le projet en termes de nombre de jeunes accompagnées.

NB : La contractualisation des Coachs d'emploi sous forme d'un contrat de prestation de service avec objectifs précis sera établie avec le projet.