

# TERMES DE RÉFÉRENCE

Phase 1 : NAFASS : Parcours de formation professionnelle aux métiers de la restauration à  
Casablanca

**Évaluation finale** : Phase 1

**Période** : du 1/09/2023 au 31/08/2026

**Association** : La Bienfaisance

**Programme** : NAFASS

**Pays** : Maroc

**Ville** : Casablanca

**Domaine d'intervention** : Accès au travail décent

**Secteurs** : Formations, Restauration, Hôtellerie

**ODD** : ODD 4 pour un accès à l'éducation de qualité pour tout.e.s

ODD 8 pour une croissance économique et durable grâce au plein emploi et un travail décent.

## 1) Contexte

Au Maroc, 4,3 millions de jeunes de 15 à 35 ans ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études (NEET). L'insertion et l'inclusion des NEET sont au cœur des enjeux socio-économiques du pays, notamment dans les zones urbaines comme la région de Casablanca-Settat où les inégalités d'accès à l'emploi et à la formation restent marquées.

Parallèlement, les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration présentent un fort potentiel d'emploi, porté par la dynamique touristique nationale et les besoins croissants en services. Toutefois, ces secteurs sont confrontés à des difficultés persistantes en matière de recrutement, de qualification et de fidélisation de la main-d'œuvre, notamment pour les profils opérationnels.

Dans ce contexte, le programme NAFASS, porté par l'association La Bienfaisance, vise à :

- renforcer l'employabilité de jeunes NEET, éloignés du marché du travail ;
- proposer des parcours de formation professionnalisants en adéquation avec les réalités et les exigences du marché du travail ;
- favoriser une insertion professionnelle durable à travers un accompagnement social et professionnel adapté à ce public ;
- renforcer les synergies entre le secteur privé, le secteur public et le tissu associatif pour favoriser une meilleure inclusion des jeunes éloignés de l'emploi.

NAFASS permet de lever les freins financiers, académiques et sociaux à l'accès à la formation, en ciblant des jeunes âgés de 18 à 35 ans exclus des dispositifs classiques.

Lancé en septembre 2023, le programme NAFASS terminera sa première phase de trois ans d'opérationnalité en août 2026, marquant un moment charnière de son cycle de vie.

Cette étape constitue à la fois un temps de recul stratégique et une phase d'apprentissage et d'amélioration.

L'évaluation de fin de phase 1 s'inscrit dans une logique d'amélioration. Elle vise à évaluer la réalisation des objectifs, des résultats attendus, à identifier les principaux enseignements, et à préparer une seconde phase plus robuste et efficace.

## 2) OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation fournira à l'Association les informations suffisantes pour :

- apprécier globalement et de manière indépendante les résultats du projet en s'attachant plus particulièrement à l'impact des actions menées par rapport aux objectifs visés ;
- tirer les principaux enseignements de l'intervention et formuler des recommandations pratiques ;

- analyser la pertinence et la cohérence du modèle d'intervention (formation, accompagnement, insertion) au regard des besoins des bénéficiaires et des exigences du marché du travail ;
- évaluer la qualité de la mise en œuvre du programme, notamment les modalités pédagogiques, les dispositifs d'accompagnement et les partenariats développés avec les acteurs économiques ;
- apprécier la contribution du programme au renforcement des capacités d'insertion socio-professionnelle des jeunes NEETs, au-delà de l'accès immédiat à l'emploi (autonomie, confiance, compétences transversales, etc.).

Le consultant vérifiera, analysera et appréciera avec soin les points suivants : pertinence, cohérence, efficacité, efficience, viabilité et impact. La liste de ces points ne se veut pas exhaustive.

## **2.1 Pertinence**

Le critère évalue dans quelle mesure les objectifs du projet correspondent aux attentes des bénéficiaires, aux besoins du Maroc, ainsi qu'aux dynamiques du marché du travail, en particulier dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration.

Il s'agira également d'apprécier dans quelle mesure le positionnement du programme, ses choix stratégiques (ciblage, secteurs, approche pédagogique) et son modèle d'intervention sont justifiés et adaptés au contexte d'intervention.

### Questions clés :

- Dans quelle mesure les objectifs du programme NAFASS répondent-ils aux besoins réels des jeunes NEET éloignés du marché du travail ?
- Le ciblage des bénéficiaires (âge, profil, niveau, situation sociale) est-il pertinent au regard des objectifs du programme ?
- Dans quelle mesure les formations proposées sont-elles adaptées au public et aux besoins du marché du travail, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration ?
- Les compétences développées (techniques et transversales) correspondent-elles aux attentes des employeurs partenaires ?
- Le choix du secteur de l'hôtellerie et de la restauration comme levier d'insertion est-il pertinent et porteur d'opportunités durables pour les bénéficiaires ?
- Le programme est-il aligné avec les politiques publiques nationales en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'inclusion des jeunes ?

L'analyse sera complétée par une appréciation de la cohérence interne (concordance des moyens et instruments mobilisés pour concourir à la réalisation des objectifs, adéquation entre les activités, les ressources et les résultats attendus) et externe (concordance avec les actions entreprises par d'autres acteurs, niveau de coordination et de complémentarité avec l'écosystème existant).

## 2.2 Cohérence

Le critère cherche à examiner comment d'autres interventions (en particulier des politiques publiques, des programmes de formation et d'insertion, ainsi que des initiatives du secteur privé) appuient ou affaiblissent l'intervention évaluée, et inversement. Sont englobés la cohérence interne et la cohérence externe :

- La cohérence interne concerne les synergies et les interdépendances entre les différentes composantes du programme NAFASS (Soft skills, formation technique, accompagnement socio-professionnel, insertion), ainsi que la cohérence globale du modèle d'intervention au regard des objectifs fixés. Elle inclut également les standards de qualité en matière de formation et d'inclusion sociale et l'alignement avec la mission et les orientations de l'association La Bienfaisance.
- La cohérence externe concerne la cohérence entre le programme NAFASS et les interventions menées par d'autres acteurs dans le même contexte (institutions publiques, OFPPT, programmes d'insertion, ONG, acteurs privés du secteur de la restauration et de l'hôtellerie). Elle englobe la complémentarité, l'harmonisation et la coordination avec ces acteurs, et vérifie que le programme apporte une valeur ajoutée.

### Questions clés :

- Dans quelle mesure les différentes composantes et étapes du programme sont-elles cohérentes entre elles et alignées avec les objectifs du programme ?
- Les moyens mobilisés (humains, pédagogiques, techniques) sont-ils en adéquation avec les résultats attendus ?
- Le programme est-il cohérent avec la stratégie globale et les capacités opérationnelles de l'association La Bienfaisance ?
- Le programme est-il complémentaire aux dispositifs existants (publics, privés, associatifs) ou observe-t-on des chevauchements ?
- Dans quelle mesure les partenariats développés (entreprises, institutions, ONG) sont-ils cohérents avec les objectifs du programme ?

## 2.3 Efficacité

Le critère d'efficacité apprécie le degré de réalisation des objectifs du projet ainsi que ses éventuels effets non attendus (positifs ou négatifs). L'analyse inclut une comparaison des résultats attendus et effectifs, ainsi qu'une analyse des écarts constatés.

Dans le cadre du programme NAFASS, il s'agira notamment d'évaluer la capacité du programme à atteindre ses objectifs en matière de formation, d'insertion professionnelle et de sensibilisation, ainsi que la qualité des résultats obtenus.

### Questions clés :

- Dans quelle mesure les objectifs du programme ont-ils été atteints (nombre de bénéficiaires formés, taux d'insertion, etc.) ?

- Quels sont les écarts entre les résultats attendus et les résultats effectivement obtenus ? Comment peuvent-ils être expliqués ?
- Le programme a-t-il permis d'améliorer concrètement l'employabilité des bénéficiaires ?
- Quel est le taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires à court et moyen terme ?
- Quelle est la nature et la qualité des emplois des bénéficiaires ?
- Le programme a-t-il généré des effets inattendus (positifs ou négatifs), notamment en termes de parcours de vie, d'autonomie ou de motivation des bénéficiaires ?
- Les entreprises partenaires sont-elles satisfaites des profils formés et recrutés ?

## 2.4 Efficience

Le critère d'efficience mesure le lien entre les différentes activités, les ressources disponibles et les résultats escomptés. L'évaluation doit permettre d'apprécier si les ressources nécessaires ont bien été mises en place, en temps voulu et au moindre coût, et d'analyser les éventuels retards et dépassements.

Dans le cadre de NAFASS, il s'agira d'évaluer l'optimisation de l'utilisation des ressources (financières, humaines, matérielles) au regard des résultats obtenus.

### Questions clés :

- Les ressources mobilisées (financières, humaines) sont-elles proportionnées aux résultats obtenus ?
- Existe-t-il des écarts budgétaires significatifs ? Comment sont-ils justifiés ?
- Les dispositifs de formation et d'accompagnement sont-ils optimisés en termes de coûts et d'organisation ?
- Les ressources humaines (formateurs, équipe programme, équipe admin&fi) sont-elles utilisées de manière efficiente ?
- Des alternatives moins coûteuses auraient-elles permis d'obtenir des résultats similaires ?
- Quels sont les principaux facteurs de surcoût ou d'inefficience observés ?
- Le modèle du programme est-il économiquement viable à moyen et long terme ?

## 2.5 Impact

L'impact juge les retombées de l'action. Il s'agira d'analyser les effets immédiats sur les acteurs concernés, et notamment les bénéficiaires finaux, ainsi que les perspectives d'effets de plus long terme (contribution au développement économique et social, à la réduction de la pauvreté, à l'égalité des genres, etc.).

Dans le cadre de NAFASS, l'analyse portera à la fois sur les changements observés au niveau des bénéficiaires et sur les effets plus larges sur l'écosystème de l'emploi et de la formation.

Questions clés :

- Quels sont les changements observés dans la situation socio-professionnelle des bénéficiaires après leur passage dans le programme ?
- Le programme a-t-il contribué à améliorer durablement les conditions de vie des bénéficiaires (revenus, stabilité, autonomie) ?
- Dans quelle mesure le programme renforce-t-il la confiance en soi, les compétences transversales et l'autonomie des jeunes ?
- Le programme a-t-il contribué à réduire la vulnérabilité des bénéficiaires ?
- Observe-t-on des effets différenciés selon le genre, le niveau initial ou le profil des bénéficiaires ?
- Le programme contribue-t-il à répondre aux besoins de main-d'œuvre du secteur de l'hôtellerie et de la restauration ?
- Existe-t-il des effets indirects (famille, communauté, employeurs, image des métiers, etc.) ?
- Quels sont les effets potentiels à long terme du programme sur l'insertion des jeunes NEET ?

## **2.6 Viabilité / Durabilité**

Le critère de viabilité permet de déterminer si les résultats positifs du projet et le flux des avantages sont susceptibles de se poursuivre après la fin des financements externes.

L'évaluation finale appréciera la viabilité institutionnelle, technique et financière du projet, ainsi que sa capacité à être pérennisé ou étendu.

Questions clés :

- Dans quelle mesure les résultats du programme sont-ils susceptibles d'être maintenus dans le temps ?
- Le modèle d'intervention du programme NAFASS est-il reproductible et scalable ?
- Les compétences acquises par les bénéficiaires leur permettent-elles de s'inscrire durablement sur le marché du travail ?
- Les outils pédagogiques et les dispositifs d'accompagnement peuvent-ils être répliqués ?
- Quelles sont les conditions nécessaires à la pérennisation ou au changement d'échelle du programme ?
- Quels sont les principaux risques susceptibles d'affecter la durabilité du programme ?

### **3) Méthodologie**

#### **3.1 Gestion et conduite de l'évaluation**

L'évaluation sera gérée par la Direction générale de l'Association La Bienfaisance.

La Direction générale aura pour tâches principales :

- jouer un rôle d'interface entre le consultant et les équipes en lien avec le programme NAFASS ;
- veiller à ce que le consultant ait accès à toute l'information et la documentation utiles concernant le projet (rapports internes, statistiques de formation et d'insertion, outils pédagogiques, partenariats et conventions avec les entreprises, etc.) ;
- examiner et commenter les notes et les rapports présentés par le consultant ;
- décider de la diffusion des constatations, conclusions, enseignements tirés et recommandations résultant de l'évaluation ;
- assurer la coordination avec les parties prenantes externes (bailleurs, autorités publiques, entreprises partenaires) lorsque nécessaire pour l'accès aux informations et la participation aux entretiens.

#### **3.2 Processus d'évaluation**

Une fois le consultant engagé sous contrat, le processus d'évaluation se déroulera en trois phases : documentaire, de terrain et de synthèse.

##### **Phase documentaire**

Sur la base des informations recueillies, le consultant devra :

- procéder à un examen des documents fournis par la Direction générale et autres sources disponibles (rapports de suivi, bilans de formation, données statistiques, études de marché sur l'emploi dans l'hôtellerie/restauration, rapports de partenaires) ;
- élaborer un plan de travail détaillé précisant la méthodologie, les outils d'évaluation (questionnaires, guides d'entretien, indicateurs) et le calendrier des phases de terrain et de synthèse ;
- identifier les indicateurs clés relatifs aux six critères d'évaluation (pertinence, cohérence, efficacité, efficience, impact, viabilité).

À la fin de cette phase, le consultant transmettra à la Direction générale de l'association un plan de travail en français. L'Association se réserve le droit de formuler, sous sept (7) jours, des observations sur ce plan de travail.

##### **Phase de terrain**

Le consultant devra :

- mener des entretiens avec les principales parties prenantes du projet : bénéficiaires, formateurs, équipe, partenaires, bailleurs et autorités publiques compétentes ;
- organiser des groupes de discussion et/ou des visites de terrain pour observer directement les formations et les dispositifs d'accompagnement ;
- veiller à entretenir des contacts adéquats avec les différentes parties prenantes et à assurer la consultation et la participation de ces dernières dans la collecte de données ;
- s'appuyer sur les sources d'information les plus fiables et appropriées et harmoniser les données provenant de sources différentes pour en faciliter l'interprétation ;
- identifier les effets non attendus, positifs ou négatifs, et documenter les bonnes pratiques, les facteurs de succès et les obstacles rencontrés.

### **Phase de synthèse**

Cette phase est principalement consacrée à l'élaboration du rapport final.

Le consultant devra veiller à :

- ce que ses appréciations soient objectives et équilibrées, ses affirmations exactes et vérifiables, et ses recommandations réalistes et opérationnelles ;
- éviter d'induire le lecteur en erreur, de susciter des irritations ou de commettre des impairs ;
- proposer des recommandations claires pour l'amélioration du programme et sa pérennisation ;
- intégrer les enseignements tirés et les analyses comparatives avec d'autres programmes similaires, si disponibles.

### **3.3 Transmission et approbation du rapport provisoire**

Le consultant transmettra le rapport provisoire en français, au plus tard dix (10) jours après la fin de la phase de terrain à la Direction générale de l'Association.

L'Association disposera de dix (10) jours pour formuler des commentaires sur le rapport provisoire. Toutes les remarques dont le consultant ne tiendrait pas compte devront être mentionnées dans le rapport final avec justification.

### **3.4 Transmission et approbation du rapport final**

Le consultant transmettra à l'Association le rapport final en français, au plus tard sept (7) jours après avoir reçu les commentaires éventuels de l'Association.

Ce rapport sera transmis par email à :

- Association : Direction générale (nora.ait-abdellah@bienfaisance.ma)
- NAFASS : Responsable de programme (reda.lamsani@nafass-africa.org)

Le rapport final restera la propriété de l'Association, qui en assurera elle-même la diffusion.

### **3.5 Restitution**

Une fois le rapport final validé par l'Association, le consultant organisera, en collaboration avec l'Association, une réunion de restitution :

- pour présenter le rapport final, ses constatations, conclusions et recommandations ;
- en format hybride : présentiel au sein du siège de l'Association avec transmission en visioconférence ;
- l'association La Bienfaisance se réserve le droit d'inviter des parties prenantes (entreprises partenaires, autorités publiques, bailleurs) à cette réunion.

Cette restitution permettra d'engager un dialogue constructif autour des enseignements tirés et des perspectives pour la phase suivante du programme NAFASS.

### **4. Compétences requises**

Les compétences requises pour réaliser cette évaluation sont les suivantes :

- Maîtrise des principes et des méthodes de travail de la gestion du cycle de projet ;
- Expérience confirmée en matière d'évaluation de programmes sociaux/emploi/formation (au moins 5 années) ;
- Connaissance technique dans les domaines de l'insertion professionnelle et de la formation pour jeunes NEETs, particulièrement dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration (au moins 2 années) ;
- Expérience géographique : au Maroc, de préférence dans la région Casablanca-Settat (au moins 5 années) ;
- Maîtrise opérationnelle du darija marocain et du français ;
- Excellente capacité rédactionnelle et analytique, notamment pour la synthèse de données quantitatives et qualitatives et la formulation de recommandations pratiques ;
- Aptitude à travailler de manière indépendante tout en collaborant étroitement avec les équipes de l'Association et les parties prenantes externes ;
- Expérience dans la conduite d'entretiens, de groupes de discussion et l'analyse de données terrain ;
- Capacité à produire des rapports clairs, structurés et utilisables par des décideurs et partenaires divers.

### **5. Période et durée de l'évaluation**

La prestation totale pour la réalisation de cette évaluation est estimée entre 25 et 35 jours-homme.

La prestation débutera après signature du contrat entre le consultant et l'Association La Bienfaisance. La période d'évaluation est prévue pour couvrir la phase documentaire, la phase de terrain et la phase de synthèse, sur une durée totale estimée de deux à trois mois, incluant la transmission des rapports provisoire et final, ainsi que la réunion de restitution.

## **6. Calendrier prévisionnel**

Le calendrier ci-dessous est donné à titre indicatif et pourra être ajusté en fonction des contraintes liées au déroulement de la mission et des réalités du terrain. Toutefois, le rapport final de restitution devra être remis au plus tard le 14 août 2026.

- Lancement de la consultation : du 11 mai au 31 mai 2026 ;
- Sélection du consultant et contractualisation : du 1er au 14 juin 2026 ;
- Démarrage de la mission : lundi 15 juin 2026 ;
- Phase documentaire et collecte des données : du 15 juin au 10 juillet 2026 ;
- Remise du rapport provisoire : au plus tard le 15 juillet 2026 ;
- Réunion de restitution et transmission des observations : durant la deuxième quinzaine de juillet 2026 ;
- Remise du rapport final : le 7 août 2026.

## **7. Documents à présenter par le soumissionnaire**

Le consultant doit fournir les éléments suivants :

### **1) Offre technique comprenant :**

- une note de présentation de la méthodologie utilisée (5 pages maximum), détaillant l'approche pour évaluer les six critères (pertinence, cohérence, efficacité, efficience, impact, viabilité), les outils d'évaluation et le plan de travail prévisionnel ;
- les références et expériences du consultant ou de l'équipe (10 pages maximum), notamment des évaluations similaires réalisées au Maroc ou dans des contextes comparables ;
- (s'il y a lieu) la constitution de l'équipe, la répartition des responsabilités entre ses membres et les CV proposés ;
- le calendrier prévisionnel d'intervention, indiquant les étapes clés et la durée estimée pour chaque phase (documentaire, terrain, synthèse, rapports provisoire et final, restitution) ;
- une estimation des charges en jours-homme pour chaque membre de l'équipe et pour chaque phase du projet.

### **2) Offre financière ne dépassant pas 100 000 dirhams TTC, incluant :**

- le budget global (Hors Taxe et TTC) ;
- un budget détaillé (honoraires, indemnités journalières, transports, déplacements éventuels, communications et autres frais professionnels)

**Date limite de soumission**

Les offres sont à envoyer au plus tard le **31/05/2026** à : [nora.ait-abdellah@bienfaisance.ma](mailto:nora.ait-abdellah@bienfaisance.ma)

## ANNEXE I : DOCUMENTS DE BASE POUR AVANT SELECTION DU CONSULTANT

- Plaquette de présentation

## ANNEXE II : DOCUMENTS DE BASE POUR L'ÉVALUATION APRES SELECTION DU CONSULTANT

- Plaquette de présentation
- Cadre logique
- Rapport de restitution année 1
- Rapport de restitution année 2
- Complément au rapport année 2
- Budget annuel
- Conventions signées
- Programme et outils pédagogiques
- Matrice de suivi des bénéficiaires
- Planning des activités

***Note :** le consultant doit repérer et obtenir tout autre document dont l'analyse pourrait être utile, à l'occasion de ses entretiens avec les parties prenantes qui sont ou ont été associées à la conception, à la gestion et à la supervision du projet.*

## ANNEXE III : PRESENTATION ET STRUCTURE DU RAPPORT FINAL

Le rapport final ne doit pas dépasser 50 pages.

### 1. Résumé

Rédigé de manière condensée, précise et exhaustive, le résumé constitue un élément essentiel du rapport. Il doit être court (pas plus de cinq pages), se concentrer principalement sur l'objet principal ou les points essentiels de l'évaluation, décrire les principaux points analytiques et exposer clairement les grandes conclusions, les enseignements tirés et les recommandations spécifiques.

### 2. Introduction

L'introduction contient une description du projet/programme et de l'évaluation et fournit au lecteur suffisamment d'explications sur la méthode suivie pour lui permettre d'apprécier la crédibilité des conclusions et d'avoir connaissance des éventuelles limites ou faiblesses de l'exercice.

### 3. Analyse

Le rapport répondra notamment l'ensemble des questions évaluatives formulées par l'Association selon les six critères d'évaluation suivants : Pertinence, Cohérence, Efficacité, Efficience, Impact, Viabilité/Durabilité

### 4. Conclusions et recommandations

- **4.1 Conclusions**

La partie du rapport consacrée aux conclusions ne présente pas seulement les réussites constatées, mais aussi les points appelant une réflexion sur d'éventuelles modifications ou un changement d'orientation de l'action. Le consultant présente ses conclusions de manière équilibrée, sans favoriser systématiquement les conclusions positives ou négatives.

- **4.2 Recommandations**

Les recommandations visent à améliorer le programme NAFASS pour le cycle suivant et doivent être réalistes, opérationnelles et pragmatiques. Elles peuvent concerner :

Les recommandations peuvent concerner :

- **Les aspects politiques et stratégiques** : alignement avec les politiques publiques d'emploi et de formation professionnelle, reconnaissance d'Etat de la formation, contributions aux priorités nationales pour l'insertion des jeunes NEETs, synergies avec les programmes existants et recommandations pour renforcer la coordination avec les acteurs publics et privés ;

- **Les aspects organisationnels** : optimisation de la gouvernance et du pilotage du programme, amélioration des processus internes, structuration des partenariats avec les entreprises et les acteurs associatifs ;
- **Les aspects opérationnels** : amélioration des parcours de formation et d'accompagnement socio-professionnel, renforcement de l'adéquation entre les compétences acquises et les besoins du marché de l'emploi, optimisation de l'utilisation des ressources, amélioration du suivi et de l'évaluation interne ;
- **Les conditions préalables à l'éventuel financement ou extension** : identification des facteurs de réussite et des risques à anticiper pour la pérennisation ou la mise à l'échelle du programme, recommandations sur le modèle économique et les sources de financement ;
- **Les questions générales** : recommandations en matière de technologies, d'outils pédagogiques, de développement institutionnel, ainsi que pour les stratégies régionales, nationales, continentales ou sectorielles en matière d'insertion des jeunes et de formation professionnelle.

Ces recommandations devront permettre de maximiser l'impact social et opérationnel du programme, de renforcer la durabilité des résultats et de soutenir la planification stratégique de la prochaine phase de NAFASS.

## 5. Annexes du rapport

Le rapport final doit comporter les annexes suivantes :

- Les termes de référence de l'évaluation ;
- Les noms des évaluateurs et de leurs sociétés/organisations avec CV détaillés ;
- Le plan de travail ;
- La zone géographique couverte par le programme NAFASS ;
- La liste des personnes et organisations consultées (incluant l'Association elle-même) ;
- Une bibliographie incluant toutes les sources documentaires et Internet utilisées.

MAFASS

Parcours de formation et

D'INSERTION PROFESSIONNELLE

**AUX MÉTIERS DE LA RESTAURATION**



# Une **BOUFFÉE D'ESPOIR** POUR L'INCLUSION DES JEUNES AU MAROC



Le projet Nafass répond à une problématique d'inclusion sociale au Maroc. Le pays connaît un taux élevé de jeunes NEET (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation), particulièrement parmi les femmes et les personnes en situation de handicap. Environ 25 % des jeunes âgés de 15 à 25 ans sont concernés (Conseil économique, social et environnemental, mai 2024)

## LES PRINCIPALES CAUSES DE CETTE EXCLUSION SONT :

### 🚫 **Décrochage scolaire**

Dû à des conditions socio-économiques défavorables et à des barrières linguistiques.

### 🚫 **Manque de qualification**

Limitant l'accès au marché du travail.

### 🚫 **Défiance envers les institutions**

Renforcée par une spirale de découragement et de marginalisation.

### 🚫 **Sentiment de marginalisation**

les poussant vers des comportements à risque et un désengagement sociétal.

# LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE

UN PILIER DE L'ÉCONOMIE MAROCAINE



En parallèle, le secteur de l'hôtellerie-restauration (HCR), un pilier de l'économie marocaine et 2ème pourvoyeur d'emplois au Maroc, souffre d'une pénurie en personnel qualifié. Nafass crée un lien entre ces deux réalités : un vivier de jeunes éloignés de l'emploi et les besoins du secteur HCR.



# OBJECTIFS PRINCIPAUX

- ✓ Favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes NEET, en leur offrant une formation adaptée et des opportunités de carrière.
- ✓ Répondre aux besoins de compétences du secteur HCR, en créant un modèle basé sur une montée en qualifications rapide et pertinente. 16 semaines de formation qualifiante, 2 filières : cuisine et service.
- ✓ Réduire les abandons grâce à un accompagnement structuré et une pédagogie motivante qui combine apprentissage technique et développement personnel.
- ✓ Encourager la parité et l'inclusion des femmes aux métiers du HCR.

Nafass s'engage à transformer ces défis en opportunités, avec une vision ancrée dans le changement durable.

## IMPACT VISÉ

Dynamisation  
du secteur  
HCR

Inclusion  
sociale  
des NEETS



un parcours de formation

# INNOVANT ET OPÉRATIONNEL



**Un processus innovant  
d'accompagnement**



**Formation  
opérationnelle**



**Restaurant  
d'application**

## Recrutement

- Forums des métiers : Ces événements permettent de présenter les opportunités dans le secteur de la restauration et d'ouvrir les appels à candidature.
- Entretiens de sélection personnalisés : Basés sur l'échange et l'identification des projets personnels des candidats, ces entretiens approfondis visent à comprendre leurs aspirations et à les motiver.
- Stage de découverte (2 jours) : Réalisé chez des partenaires techniques, ce stage donne aux candidats l'opportunité de confirmer leur intérêt pour les métiers de la restauration avant de s'engager dans la formation.

## Stage professionnel (1 mois)

- Ce stage en milieu professionnel permet aux stagiaires de capitaliser sur leurs compétences acquises et de s'adapter aux exigences réelles du métier.
- Une évaluation conjointe avec les tuteurs professionnels sert à valider leur employabilité et à identifier les axes d'amélioration avant leur entrée sur le marché du travail.

## Phase préparatoire (1 mois)

- Développement de soft skills : gestion des émotions, communication, éducation financière, et renforcement de l'estime de soi.
- Ateliers pratiques : création de CV (en partenariat avec ANAPEC), initiation linguistique (Institut Français), et exploration des métiers.
- Premiers contacts avec le monde professionnel, comprenant l'organisation de rencontres avec des professionnels du secteur, qui viennent partager leur parcours, discuter de leur métier et des attentes spécifiques de la profession.

## Accompagnement post-formation (1 an)

- Coaching personnalisé pour intégrer durablement le marché du travail.
- Suivi régulier avec les employeurs pour soutenir l'évolution des stagiaires.

## Formation métier (16 semaines)

- Acquisition de compétences techniques en cuisine et service :  
80 gestes essentiels et 90 recettes marocaines et françaises.  
Normes d'hygiène, sécurité alimentaire, et gestion des coûts.
- Pratique immersive dans un restaurant d'application ouvert au public, garantissant une expérience réelle et valorisante.



Responsabilisation  
collective



L'innovation  
pédagogique



Droit  
à l'erreur



Accompagnement  
personnalisé

Transformer

les **OBSTACLES**  
en **OPPORTUNITÉS**

## **L'innovation pédagogique**

Toute l'ingénierie pédagogique repose sur un dispositif qui cible spécifiquement les personnes éloignées de la formation et de l'emploi.

## **Responsabilisation collective**

Renforcement de l'engagement par la co-construction de règles et de valeurs.

## **Droit à l'erreur**

Les échecs sont valorisés comme des opportunités d'apprentissage (Test and Learn).


## **Accompagnement personnalisé**

Un suivi individualisé permet d'anticiper et de répondre aux problématiques personnelles ou psychosociales rencontrées tout au long du parcours.



Un parcours  
**INNOVANT**  
et **INCLUSIF**

sur 12 mois



Le parcours de formation est destiné aux jeunes issus des milieux défavorisés, éloignés de l'emploi et en situation de précarité économique et sociale

Le parcours est totalement gratuit

Le parcours est composé de 2 filières: Cuisine et Service.

Chaque session intégrera 10 à 12 stagiaires par filière. La sélection se basera uniquement sur la motivation et le jury sera composé par toutes les parties prenantes du parcours de formation.

4 sessions sont prévues par an, qui permettra de former 96 jeunes.

# NAFASS

# EN ACTION

des performances révélatrices



# UN IMPACT CONCRET

4 promotions : 86 stagiaires



Parité hommes-femmes :  
40 % de bénéficiaires féminins.



- de 3 % de taux d'abandon



55 % de Taux d'insertion  
professionnelle des diplômés  
de la P1 mesuré à 4 mois de  
la sortie de formation



98% de taux de satisfaction  
des maîtres d'apprentissage



95 % Taux de satisfaction  
des employeurs à l'insertion  
professionnelle saluant la  
rigueur, l'assiduité, et la  
ponctualité des stagiaires.



95 % de taux de satisfaction  
des clients du restaurant  
d'application



15 forums des métiers  
organisés, plus de 300  
participants



100 % Taux de réussite aux  
examens



14 entreprises partenaires du  
HCR

# LE CURSUS NAFASS



## Étape 1

Forum des métiers  
de la restauration

## Étape 2

Formation  
des tuteurs



## Étape 3

Sélection  
des candidats

## Étape 4

Stage de découverte  
en entreprise



## Étape 6

Phase 1 :  
(En classe entière 24 apprenants)  
Life skills  
Entrepreneuriat  
Français appliqué  
Maths appliquées



## Étape 5

Sélection finale  
de la promo



## Étape 7

Phase 2 :  
(Formations spécialisation cuisine  
ou service Formation métier)  
8 semaines de formation  
à l'école de formation  
(restaurant d'application)



## Étape 8

Phase 3 :  
4 semaines de stage  
professionnel



## Étape 9

Appui à l'insertion pro  
et suivi à l'intégration  
du poste



# NAFASS

## CRÉATEUR DE VOCATION



### **Un modèle hybride et accessible**

Une formation courte, gratuite, opérationnelle et immersive, parfaitement adaptée aux personnes éloignées de l'emploi.



### **Une Immersion professionnelle à 100 %**

Le restaurant d'application offre une mise en pratique immédiate des compétences acquises.



# PARTENARIATS PÉDAGOGIQUES

Une collaboration avec *Cuisine Mode d'Emploi(s)* pour favoriser l'insertion dans les métiers de la restauration.

Un partenariat avec l'UTEC, notre référent pédagogique, qui audite nos pratiques deux fois par an et apporte sa reconnaissance à travers l'apposition de son logo sur les certificats de réussite remis lors des cérémonies de diplômes.

Des partenariats avec les entreprises locales du secteur, les associations de terrain et le soutien des institutions publiques, maximisant ainsi l'impact de notre mission.

# UN AVENIR PROMETTEUR



Nafass ambitionne de devenir un **modèle d'inclusion professionnelle**, avec plusieurs axes de développement :

## Réplication du modèle

Création de centres Nafass dans d'autres villes marocaines.

## Formations itinérantes

Déploiement en milieu rural via un food truck éducatif.

## Accompagnement en entrepreneuriat social

Mise en place d'un incubateur pour soutenir l'entrepreneuriat dans les métiers de la restauration, offrant des ressources et un mentorat pour les porteurs de projets dans ce domaine.

## Certifications reconnues

Mise en place de diplômes certifiés pour valoriser les compétences des stagiaires.

## Autonomie financière

Développement d'activités génératrices de revenus, comme des services traiteur et une carte de livraison (dark kitchen).



NAFASS S'ILLUSTRE COMME UN

# PROJET À IMPACT SOCIAL FORT,

COMBINANT INCLUSION, INNOVATION,  
ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE.

En formant des ressources  
compétentes pour un secteur clé,  
il contribue à résoudre des  
problématiques socio-économiques  
majeures, tout en insufflant un souffle  
d'espoir et de transformation aux  
jeunes éloignés de l'emploi.

*"Nafass, créateur de vocations,"*  
est bien plus qu'un programme de  
formation : c'est une passerelle vers  
un avenir meilleur et durable.



“  
Celui qui ne combat pas,  
a déjà perdu

CHEF THIERRY MARX

”

EL MEHDI DOURASSE

+212 707-788107

[ELMEHDI.DOURASSE@NAFASS-AFRICA.ORG](mailto:ELMEHDI.DOURASSE@NAFASS-AFRICA.ORG)

REDA LAMSANI

+212 669-004426

[REDA.LAMSANI@NAFASSAFRICA.ORG](mailto:REDA.LAMSANI@NAFASSAFRICA.ORG)

SFB - 5 RUE HALAB, CASABLANCA 20120,  
MAROC