

RAPPORT D'ACTIVITE ECOLE DE LA DEUXIEME CHANCE MAYOTTE



2022

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| INTRODUCTION | 3 |
| I. PRESENTATION DU SERVICE | 9 |
| 1. INFORMATIONS PRINCIPALES..... | 9 |
| 2. MISSION ET OBJECTIFS | 9 |
| 3. PUBLIC CIBLE..... | 11 |
| II. FONCTIONNEMENT DU SERVICE | 11 |
| 1. ACTIVITES ET PRESTATIONS REALISEES | 11 |
| 2. ORGANISATION DU SERVICE – RESSOURCES HUMAINES..... | 21 |
| 3. PARTENARIATS ET COMMUNICATION..... | 27 |
| 4. DEMARCHE QUALITE | 28 |
| III. BILAN DE L'ACTIVITÉ 2022..... | 29 |
| 1. BILAN QUANTITATIF..... | 30 |
| 1. BILAN QUALITATIF | 33 |
| IV. CONCLUSION ET PERSPECTIVES 2023 | 36 |
| 1. BILAN GENERAL DE L'ANNEE..... | 36 |
| 2. PERSPECTIVES POUR 2023 | 37 |

INTRODUCTION

Contexte national et local :

Le dispositif E2C, permet d'offrir une deuxième chance d'insertion aux jeunes qui auraient quitté trop tôt le système scolaire, ne trouvant ni emploi ni de formation qualifiante. Dépourvu à Mayotte, le précédent préfet de Mayotte, Monsieur COLOMBET, souhaitait répondre aux besoins des jeunes les plus éloignés de l'emploi par un dispositif d'insertion sociale et professionnelle. L'association Mlezi Maore a répondu présent à cet appel. Soutenu par le Réseau E2C, la DEETS et le Conseil Départementale de Mayotte, l'École de la deuxième chance de Mayotte a été inaugurée, le 10 décembre 2020. Elle est **membre associée au Réseau E2C France** depuis le 24/09/2021.

L'E2C Mayotte est un service du Pôle Insertion et vie sociale de l'association.

Les écoles E2C

Les Écoles de la deuxième chance (E2C) sont issues des principes contenus dans le Livre Blanc *Enseigner et apprendre – Vers la société cognitive*, présenté à l'initiative d'Édith CRESSON (alors commissaire Européen chargé de la Science, de la Recherche et du Développement et ancienne Première ministre) lors du sommet des chefs d'États de Madrid de décembre 1995, puis adopté par les ministres de l'Éducation des États membres de l'Union Européenne. Le projet de bâtir des Écoles de la deuxième chance était inscrit parmi les cinq objectifs transversaux identifiés par le Livre Blanc, "lutter contre l'exclusion".

Les services du Service Public de l'Emploi (SPE) sont prescripteurs directement de l'E2C et L'E2C est une solution structurante du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) et peut être mobilisée, à ce titre, comme une étape du parcours CEJ. Un jeune en CEJ peut donc candidater pour intégrer une E2C.

Le Réseau E2C et le label E2C

Le Réseau E2C France est une association nationale regroupant 139 sites-Écoles¹ sur tout le territoire national. Afin de garantir la qualité de l'offre de services des Écoles, un label a été élaboré par le Réseau E2C France sur la base d'un cahier des charges, jugé conforme en 2018 par les ministères de l'Emploi et de l'Éducation nationale. Le Réseau E2C France est habilité à décerner ce label à de nouvelles



¹ Source <https://reseau-e2c.fr/> consulté le 09/02/2022

Écoles en fonction de leur conformité au « cahier des charges » et au « guide de labellisation » élaboré avec l'AFNOR Certification. Les critères de labellisation permettent d'évaluer la conformité des Écoles à la « Charte des Principes fondamentaux » et aux exigences réglementaires applicables à tout organisme de formation. A ce jour, l'E2C Mayotte est en cours de labellisation. L'audit initial est prévu pour mars 2023 soit 18 mois depuis son entrée en tant que membre associé au Réseau E2C France.

Sont qualifiées d'Écoles de la 2e Chance (E2C) les établissements ou organismes de formation attributaires du label « École de la 2e Chance », se conformant aux critères définis par le cahier des charges établi par le Réseau français des Écoles de la 2e Chance sur avis conforme des ministres chargés de l'éducation et de l'emploi (art D214-10 du code de l'éducation nationale).

Le territoire mahorais

Selon la dernière enquête de l'Insee², en 2017, 256 500 personnes vivent à Mayotte. Depuis 2012, la croissance de la population est particulièrement dynamique et s'est renforcée (+ 3,8 % par an en moyenne après + 2,7 % sur la période 2007-2012). Elle est principalement portée par un fort excédent des naissances sur les décès (+ 7 700 personnes par an en moyenne). Avec 5,0 enfants par femme à Mayotte, la fécondité augmente et dépasse toujours largement la moyenne métropolitaine (1,9 enfant par femme). L'E2C accueille de plus en plus de jeunes parents.

L'excédent migratoire, redevenu positif, contribue également à l'augmentation de la population (+ 1 100 personnes par an entre 2012 et 2017). D'un côté, de nombreux adultes et leurs enfants arrivent des Comores. De l'autre, de nombreux jeunes de 15 à 24 ans, natifs de Mayotte, partent vers le reste de la France, essentiellement en métropole.

Du fait de ces flux importants, et en augmentation, la population de nationalité étrangère progresse fortement : près de la moitié de la population de Mayotte ne possède pas la nationalité française, mais un tiers des étrangers sont nés à Mayotte. Dans les communes du Nord-Est de Mayotte autour de Mamoudzou, la croissance démographique est particulièrement élevée, avec l'arrivée de nombreux habitants originaires des Comores. La population de Mayotte reste jeune : la moitié des habitants ont moins de 18 ans.

² <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3713016?sommaire=4199393>, dernière consultation le 11/02/2023

Cette situation territoriale se reflète dans le profil des candidats à l'E2C et plus généralement dans l'ensemble des dispositifs éducatifs de l'île. En fonction des situations administratives, les accompagnements administratifs font partis intégrants de l'accompagnement professionnel et social des jeunes du territoire.

Comme en 2012, la moitié de la population a moins de 18 ans, et trois Mahorais sur dix ont moins de 10 ans. Les 11 000 personnes de 60 ans ou plus ne représentent que 4 % de la population, soit six fois moins qu'en France métropolitaine (Insee)

La population est légèrement plus féminisée qu'en 2012 : 52 % des habitants sont des femmes. En particulier, entre 20 et 34 ans, les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes (59 %). Déjà existant en 2012, cet écart s'accroît avec l'arrivée plus importante de femmes que d'hommes depuis les Comores au cours des cinq dernières années. (Insee)

Le confort global des logements a moins progressé qu'entre 2007 et 2012 : quatre ménages sur dix vivent encore à Mayotte dans un logement en tôle ou en végétal, et trois sur dix n'ont pas l'eau courante.

Selon les derniers chiffres du **Pôle emploi**³, A Mayotte, 16 835 demandeurs d'emploi inscrits sans aucune activité (catégories A⁴) soit une hausse 9,1% sur un trimestre et **20,3% sur un an**. 19 325 demandeurs inscrits en catégories A, B et C (+9,8% sur un trimestre, +22,7% sur un an). **7 demandeurs** d'emploi inscrits en catégorie A sur 10 est une **femme**.

Les personnes inscrites depuis 1 an ou plus représentent 19,2%. Cette part est en **baisse de 1,7 pt en un an**. Avec une moyenne de 1 005 entrées, le retour après une période d'inactivité (fin de maladie ou maternité, fin de formation) est le premier motif d'inscription en catégories A, B et C.

En comparaison, dans les autres départements d'outre-mer, les demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B et C sont en baisse de -1,3% en Guadeloupe, de

3

⁴ Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, sans emploi

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins sur un mois) ;

Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures sur un du mois) ;

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (en raison d'une formation, d'une maladie...) y compris les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sans emploi ;

Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

-1,5% en Martinique, de -1,1 % en Guyane et en hausse de +0,3% à la Réunion. En France, le nombre de demandeurs d'emploi s'élève à 5 394 000 pour les catégories A, B et C, en baisse de -0,8% sur un trimestre et 3 049 000 pour la catégorie A, en baisse de -3,6% sur un trimestre.

Plus que jamais, l'accompagnement et la formation des jeunes en situation d'éloignement professionnel est essentielle pour lutter contre l'exclusion sociale.

Historique du service :

Ouverte en décembre 2020, l'école s'est développée en offrant des cours de remise à niveau en français, mathématiques et informatique. Un accompagnement individuel était proposé par les conseillers d'insertion professionnelle (CIP) jusqu'en décembre 2021. 91⁵ jeunes ont été intégrés à l'école en 2020-2021⁶.

Le choix des stagiaires se réalisait par les membres du comité de sélection en charge de proposer des candidats à E2C. Ce comité était composé des SPE, du RSMA et de l'association Coup de Pouce.

Souhaitant répondre aux difficultés des jeunes du territoire à accéder à une formation pouvant leur proposer un accompagnement global alliant compétences de bases, compétences socioprofessionnelles, et projet professionnel, seul les critères E2C était exigé : respect de l'âge, aucune qualification et éloigné de toute scolarité depuis 1 an. Les conditions administratives étaient d'être en situation régulière ou en phase de régularisation (demandeur d'asile) et n'exigeait pas une couverture sociale

L'entretien administratif du jeune se réalisait au cours du parcours ce qui explique que certains stagiaires n'ont pas de dossier complet empêchant leur rémunération.

En août 2021, une rencontre avec le Réseau E2C France et des visites dans des écoles du réseau ont permis de mettre en lumière le besoin d'ajuster le projet.

La nécessité d'être accompagné par le Réseau E2C s'est fait ressentir et l'obtention du statut de membre associé au **Réseau E2C France le 24 septembre 2021** a pu permettre une amorce d'accompagnement.

⁵ Chiffres incluant les jeunes éligibles au statut –stagiaires de la formation professionnelle – et ceux exclus.

⁶ RA E2C 2021

A ce titre, un logo a été créé par le Réseau dans le respect de la Chartre graphique de Mlezi-Maore. La mention « **membre associé au Réseau E2C France** » doit apparaître sur tous les documents officiels.



Dès novembre 2021, un changement d'organisation fonctionnel au sein de l'école est opéré pour permettre au service de remplir toutes les conditions pour être labellisé.

Pour cela, le poste de coordinateur pédagogique s'est scindé en deux postes distincts et complémentaires : une coordinatrice et une référente pédagogique.

En novembre 2021, Madame TERSOU en qualité de coordinatrice et Madame GILLOIS en qualité de Référente pédagogique ont été recrutées pour la mise en place du service et de l'approche par compétences (APC) dans le respect du manuel de labellisation.

Par ricochets, les postes des « enseignants » dont l'approche utilisée était une approche matière s'est transformée en poste de « formateur-référent » afin d'offrir à chaque stagiaire un accompagnement plus global alliant une formation pédagogique et un accompagnement professionnel. Un parcours de formation type en alternance a été mis en place dans le respect de la labellisation avec 5 phases distinctes.

En parallèle, l'accès à un système d'information (SI) a été choisi. Ce SI est indispensable. Il permet la remontée des informations statistiques auprès du Réseau E2C France et facilite le suivi et la traçabilité des candidats et des stagiaires. L'E2C Mayotte a choisi le SI nommé SIOUCS et a bénéficié d'une formation à distance en octobre 2021 de 35h.

Les postes de CIP ont été remplacés par un poste de chargé de relations entreprises (CRE) afin de créer et développer un réseau de partenaires notamment d'entreprises pour la constitution d'un portefeuille de stages. Les visites de stages étant de la responsabilité des formateurs-référents avec le soutien de la CRE.

L'intervenante sociale a débuté une formation, en alternance, pour obtenir le DECESF⁷ afin de développer ses compétences en septembre 2021 afin de mieux répondre aux besoin des candidats : lenteur et lourdeur administrative, méconnaissance des démarches, manque de soutien familial, difficultés liées à la garde des enfants, problème de logement, etc.). Le but de l'accompagnement social au sein de l'E2C est de permettre aux stagiaires d'être autonome dans leurs démarches actuelles ou futures.

Pour répondre aux problématiques de transports, l'école met à disposition 5 chambres comprenant 10 places à destination des stagiaires majeurs. La mise en place du système de sécurité a permis d'accueillir les premiers stagiaires à la rentrée de janvier 2022.

⁷ Diplôme d'État Conseiller en Économie Sociale Familiale

I. PRESENTATION DU SERVICE

1. Informations principales

| | |
|--|--|
| Nom du service | ECOLE DE LA DEUXIEME CHANCE MAYOTTE – E2C MAYOTTE |
| Adresse | Route de Coconi, Combani 97680 TSINGONI |
| Téléphone | 0639 68 80 81 /0269 64 40 41 |
| Mail | e2c@mlezi-maore.com |
| Date de l'arrêté d'agrément, de l'autorisation de fonctionnement ou de la convention de financement | 24 septembre 2021 |
| Date d'ouverture | Décembre 2020 |
| Public cible | Agés de 16 à 25 ans |
| Capacité, nombre de places | 70 |
| Nombre total de bénéficiaires au cours de l'année | 78 bénéficiaires accueillis en 2022 dont 62 éligibles au statut de la formation professionnelle. |
| Nombre d'ETP au 31/12/22 | 8 |
| Financeurs | ETAT (DEETS), Conseil Départemental de Mayotte |

2. Mission et objectifs

Mission :

L'objectif principal de l'E2C est d'accompagner des jeunes sans diplôme ou disposant d'un premier diplôme (BEP, CAP, Bac), éloignés de l'emploi et motivés à acquérir les compétences nécessaires à leur intégration sociale, citoyenne et professionnelle.

Pour cela, le parcours repose sur un triptyque intégrant l'acquisition de compétences, l'expérience en entreprise et l'accompagnement global pendant et après le parcours en E2C.

Acquisition de compétences

Les apprentissages sont développés et les acquis valorisés grâce à la pédagogie de l'approche par compétences (APC). Des temps de remédiations en français, mathématiques et informatique sont mis en place en fonction du besoin de chaque stagiaire. Des projets pédagogiques sont mis en place comme support pédagogique afin de permettre aux stagiaires d'être acteurs de leur apprentissage.

Expérience en entreprise

Le stagiaire réalise au moins cinq stages en alternance au cours de son parcours. Des visites d'entreprises et des rencontres professionnelles sont également mises en place.

Accompagnement

De l'entrée jusqu'à douze mois après la sortie, le stagiaire est accompagné par un référent unique. Il est appuyé par une équipe pluridisciplinaire travaillant sur le volet social, culturel, citoyen et le monde du travail.

Objectifs :

Avec les nouvelles décisions du Comité de Pilotage, L'E2C Mayotte se fixe pour objectif d'accompagner 250 stagiaires sur cinq ans soit 50 stagiaires ayant un statut « *stagiaire de la formation professionnelle* » avec un taux d'intégration de 45%.

L'E2C souhaite poursuivre son accompagnement auprès du public le plus éloigné de l'emploi (ne pouvant pas prétendre au statut demandé par le Réseau E2C) par un développement des partenariats, un accompagnement pendant la phase de candidature et également en développant des financements annexes.

Un portefeuille de partenaires est constitué tout au long de l'année, fixé par des conventions, permettant ainsi le repérage, l'orientation des stagiaires vers l'E2C mais surtout l'accompagnement des stagiaires E2C vers les centres de formation et les entreprises proposant une insertion durable.

La spécificité de l'E2C repose sur 3 piliers



Figure 1- Source - Réseau E2C France

3. Public cible

La loi⁸ précise que l'École de la 2e Chance propose une formation à des jeunes dépourvus de qualification professionnelle ou de diplôme. Depuis juin 2022, le dispositif E2C est également ouvert à des jeunes titulaires d'un BEP, CAP ou BAC éloignés de l'emploi.

Le public cible à l'E2C Mayotte

- ✓ Etre volontaire pour s'engager dans un parcours long (en moyenne 7 mois).
- ✓ Etre âgé de 16 à 25 ans.
- ✓ Etre sans qualification ou titulaire d'un BEP, CAP ou BAC et éloignés de l'emploi.
- ✓ Etre accompagné pour définir un projet professionnel ou intégrer un cursus qualifiant.
- ✓ Etre de nationalité française ou étrangère en situation régulière.

II. FONCTIONNEMENT DU SERVICE

1. Activités et prestations réalisées

L'E2C Mayotte propose un parcours de formation individualisé, sur 7 mois, mêlant remise à niveau des savoirs de bases, immersion professionnelle et accompagnement individuel.

L'idée est de partir des acquis des stagiaires, de les valoriser, de les développer et de les renforcer. Ajouter à un accompagnement pédagogique, professionnel, social et citoyen, les stagiaires acquièrent les 35 compétences jugées nécessaires pour une insertion durable. Ces compétences sont détaillées dans le Guide du référentiel E2C.

Pour réaliser cet accompagnement, la formalisation d'un parcours s'appuyant sur une progression pédagogique est toujours en structuration. Elle se compose de diverses actions, telles que ;

- La prise en compte des activités qui structurent les apprentissages tels que les **périodes en stages, les visites d'entreprises, les activités** réalisées à l'E2C ou **les retours de stages**.
- De **co-construire des objectifs** en établissant régulièrement avec les stagiaires des liens entre les compétences attendues à l'issue du parcours et les compétences mobilisées à un moment T ;
- De **co-construire avec les stagiaires les orientations et projets** en fonction

⁸ Article L.214-14 du Code de l'Éducation

de l'évolution des apprentissages ;

- La mise en place **d'un processus évaluatif** tout au long du parcours défini par l'équipe pédagogique (*avec notamment la définition des objectifs et finalités des évaluations dans les différents moments de parcours*).
- La mise en place de **collectifs de travail** avec l'équipe pédagogique mais aussi les différentes coopérations ou collaborations externes possibles avec les partenaires de l'E2C.

Pour cela, l'équipe E2C s'appuie sur les 5 principes définis par la pédagogie de l'approche par compétences (APC)

5 PRINCIPES

1. Développer la transversalité dans la mise en œuvre de la formation

Projets pédagogiques partagés, transversalité des apports des formations, transversalité des ateliers.

2. Mieux prendre en compte les activités réelles d'apprentissage

Prendre en compte l'activité réelle et les situations dans lesquelles le stagiaire mobilise les compétences, au-delà des « matières ». Mieux comprendre les écarts entre le travail prescrit, la mise en œuvre réelle et la performance de ce qui est réalisé.

3. Intégrer une posture "facilitatrice" (d'accompagnement réflexif)

Une posture guidant la réflexion, non directive, pédagogiquement structurée pour guider le développement.

4. Renforcer les temps de retour sur l'expérience

Utiliser les expériences réelles des stagiaires en intégrant le retour sur expérience, la prise de recul sur les acquis mobilisés.

5. Renforcer le travail d'équipe

Développer la dynamique de groupe comme levier de l'apprentissage des apprenants et comme projet pédagogique pour les formateurs.

Figure 2- Source "Kit de communication simple -l'APC en une page" Réseau E2C France

Le parcours proposé de 7 mois est flexible et s'adapté aux besoins et souhaits de chaque stagiaire. Il se compose d'heure de formation à l'Ecole, et en immersion professionnelle. Toutes les activités et projets précédemment cités sont repartis durant le parcours type qui se formalise aux travers de 5 phases différentes :



Figure 3- Schéma du parcours type de l'E2C Mayotte – Source : Mlezi inspiré du Réseau E2C

L'année 2022 a été une année de construction ; Au niveau pédagogique avec la mise en place de l'approche par compétence (APC), d'un parcours de formation type, et de l'alternance des stagiaires. D'un point de vue partenarial, la création et le développement d'un réseau, la mise en place d'un comité de pilotage tous les 3 mois.

La reconnaissance de l'E2C Mayotte en tant que membre associé en septembre 2021 a permis de prendre conscience des ajustements nécessaires pour l'année 2022. La création du poste de Référente pédagogique fin 2021 a permis à l'équipe en place de mieux comprendre les attendus en matière pédagogique.

Au cours de l'année 2022, des activités et des projets pédagogiques ont été réalisés par les stagiaires et leurs formateurs comme le projet « rénovation » de la salle de formation, le projet « Semaine du goût » ou encore le projet « Culture mahoraise ». Ces projets sont des outils pour travailler les compétences du référentiel tout en laissant les stagiaires en position d'acteur. Pour chaque projet, les stagiaires doivent

définir les compétences travaillées, les moyens de réaliser l'action (personne ressource, budget, planification), et de réaliser une co-évaluation avec le formateur. La traçabilité est remontée sur le logiciel Sioucs.

PROJET « RENOVATION »



Figure 4 - Photo d'une stagiaire de la promo 11 réalisant la peinture d'une salle de formation

Figure 5 – 3 photos illustrant le projet "la femme Mahoraise" réalisées par les stagiaires de la promo 14.

PROJET « CULTURE MAHORAISE »



Ce projet a permis de travailler sur la culture mahoraise et plus particulièrement sur les codes de la femme Mahoraise en découvrant les techniques de beauté, de transmission de la tradition et également en débattant sur la place de la femme dans la société d'aujourd'hui.

Figure 6- Houldia, l'assistante administrative de l'E2C participant à l'activité Beauté

PROJET « SEMAINE DU GOUT »



Quel est le meilleur moyen pour se réunir ?
Autour d'un bon repas !



En écho à la « semaine du goût », un projet école a été mis en place par toute l'équipe de l'E2C dans un esprit de cohésion et de création de lien avec les stagiaires. Chaque formateur avait en charge un atelier et tous les stagiaires de l'école s'y sont mis. La référente pédagogique, formée à la restauration a piloté ce projet et tout le monde a mis la main à la pâte.

Visites entreprises

Les stagiaires ont également pu visiter quelques entreprises de la commune de TSINGONI comme le poste de Police municipale l'exploitation agricole AGRIKAGNA et le RSMA.



Figure 7- Visite de l'entreprise AGRIKANA

Figure 8- Rencontre entre les policiers municipaux de TSINGONI et les stagiaires de l'E2C



Figure 9- Visite des stagiaires au RSMA - juin 22

Le 04 novembre 2022, l'équipe de l'école de la deuxième chance a co-organisé le **forum de l'insertion de MLEZI** en collaboration avec différents services de l'association ayant pour point commun l'insertion professionnelle comme objectif. Pour cet évènement l'E2C a pu faire appel à des partenaires extérieurs comme les dispositifs de l'insertion, les entreprises accueillant les stagiaires, les organismes de formations et du champ de l'intérim et les institutions comme la mission locale, pôle emploi, AKTO...

Figure 10- Rétrospective photos du Forum Insertion – 4 Nov 2022 à Tsangabeach



Ce forum a permis aux stagiaires d'aller-vers les différents spécialistes, de présenter leur projet professionnel et de réaliser des entretiens de recrutement (fictif ou non).

L'exercice s'est montré difficile pour certains, et pour d'autres a permis de valider ou non un projet professionnel. Pour l'équipe, cela a permis de valider les compétences acquises et d'ajuster les contenus pédagogiques.

Une équipe de stagiaire ont participé à la préparation des repas sous l'égide de la référente pédagogique et de la cuisinière en cheffe de MTsangabeach. Une riche expérience pour ces jeunes qui souhaitent se diriger vers le secteur de la restauration. Ils ont pu se mettre dans des conditions réelles et confortées ou non leur orientation professionnelle.

A la suite de cette expérience, une stagiaire a signé un contrat d'apprentissage chez Le Snack M'ATOU et une autre un CDD de 15 mois au sein de la GRIALLADERIE LE BAMBOU après avoir réalisé des stages.



Les partenaires

L'année 2022 a été une année de construction d'un réseau de partenaire. Les missions de la Chargée Relations Entreprises (CRE), arrivée le 1^{er} juillet, a débuté par la création d'une enquête de satisfaction auprès de toutes les structures ayant accueillis un stagiaire E2C. Le choix du questionnaire en ligne n'a pas été concluant, seules 11 structures ont répondu. Néanmoins, les informations collectées ont servi à modifier l'accompagnement des formateurs-référents auprès des stagiaires notamment sur la grille d'évaluation.

En parallèle, la CRE et la coordinatrice ont poursuivi leurs démarches de partenariat.

En 1er lieu, les organismes de formation et les dispositifs de l'insertion ont été visé dû fait des projets professionnels et des besoins des stagiaires nécessitant une formation qualifiante à la suite du parcours E2C.

Une annexe à la convention MLEZI-RSMA a été réalisé par l'E2C afin de facilité les orientations, les activités et les stages en immersion.

Une convention signée avec MCF a permis la réalisation d'une information collective au sein de l'E2C et la discussion autour de la création d'un parcours spécialisé est en réflexion pour 2023.

Une convention signée avec OIDF pour l'orientation des stagiaires intéressés par le domaine du bâtiment.

Un 1^{er} contact a eu lieu avec la société Mahoraise de la formation professionnel (SMFP) suite à une stagiaire ayant intégrée une formation en apprentissage.

Au niveau institutionnel, une convention est en cours avec la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire dans le cadre de la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion.

Une collaboration avec AKTO s'est finalisée par une formation à destination des dispositifs d'insertion de MLEZI à l'E2C sur la thématique de l'alternance. AKTO a également participé au forum de l'insertion du 04 novembre 2022.

Plusieurs rencontres avec les services pour l'emploi ont été organisé. Une présentation commune, mission locale et pôle emploi, à l'E2C a permis une présentation du Contrat Engagement Jeune (CEJ) sur le territoire aux diverses structures de MLEZI. La mission locale et le Pôle emploi sont membres du COPIL E2C et y participent régulièrement.

L'E2C entretien des échanges avec la CCI de Mayotte dont une rencontre est prévue pour 2023.

Une rencontre avec la commune de Chiconi sur un parcours d'insertion pour des jeunes issus de la commune a été validée. La formalisation d'une convention est en cours.

Au niveau social, une convention a été signée avec le dispositif NIYA MOJA des Apprentis Auteuil Mayotte pour les orientations du public éligibles vers l'E2C.

Des contacts avec les CEMEA, la Croix-Rouge ont permis la réalisation d'intervention thématique à destination des stagiaires de l'E2C.

Le processus de labellisation

L'écriture du rapport d'activité 2021, a soulevé la mauvaise compréhension des publics éligibles par le Label E2C et a également mis en lumière la non utilisation du logiciel SIOUCS. Il s'avère que l'équipe formée en octobre ne s'était pas saisi de l'outil.

Dès le mois de mars 2022, une nouvelle formation SIOUCS, toujours en Visio mais étalé sur plusieurs semaines permettant son assimilation, a été mise en place pour l'ensemble de l'équipe.

Il a été question de réaliser un rattrapage 2021 pour les 91 stagiaires après plusieurs échanges avec le Réseau et la Direction.

En parallèle, après modification de la convention de rémunération des stagiaires reçu en mars 2022, un rattrapage de l'indemnisation des stagiaires de 2021 a été réalisé après une formation du logiciel ASP et SEMPRO par une collègue de MLEZI. La 1^{ère} rémunération a eu lieu en avril 2022.

Après des échanges avec les autres écoles du Réseau et notamment la Guyane ayant des profils de stagiaires similaires et avec l'accord du comité de pilotage, il a été question de formaliser cet accompagnement spécifique pour ces jeunes les plus vulnérables dans une option de non-discrimination à la formation. Le statut SAS pour accompagnement spécifique a été créée dans le logiciel SIOUCS.

Au cours de cette année, l'E2C a poursuivi son processus de labellisation. Une visite conseil a été réalisé le 5 mai 2022 en Visio par le réseau E2C France. Le rapport a permis de mettre en lumière des interrogations et des piste d'améliorations.

L'école a poursuivi sa structuration avec le recrutement des personnes ressources entre juin et juillet 2022 tout en accueillant de nouveaux stagiaires.

L'arrivée d'une nouvelle référente pédagogique⁹, d'une nouvelle formatrice référente, Madame MADODE et de la chargée relations entreprise (CRE) , Madame MADI en juillet 2022 a permis de travailler sur les différents chantiers : pédagogique, partenariat.

Des temps de travail collectif ont été mis en place dont les réunions pédagogiques animée par la référente, des points partenariat entre la CRE et la coordinatrice.

En octobre 2022, lors d'un COPIL, les membres ont décidés que l'école devait recruter seulement les jeunes pouvant être éligibles au statut de la formation professionnelle. Cela a eu pour impact de retarder l'entrée en formation des stagiaires de la promo 16 prévue pour novembre, elle a été mise en œuvre le 13 décembre 2022.

⁹ 6h/semaines en juin, puis à partir du 18 juillet, à temps plein.

Le 6 et 7 décembre 2022, le pré-audit prévu en présentiel a eu lieu une nouvelle fois à distance dû fait des tensions sur le territoire. Le rapport a été réceptionné le 7 janvier 2023.

L'école a fermé du 23 décembre 2022 au 9 janvier 2023.

2. Organisation du service – Ressources humaines

La fin de l'année 2022 se conclut par deux processus de recrutement en cours. Le poste « intervenante sociale » a été remplacée par le poste de « référente de vie sociale et citoyenne ». Au vu du besoin des stagiaires (accompagnement dans les démarches administratives, méconnaissances des dispositifs du droits communs, faible autonomie...) il a semblé nécessaire de recruter une personne ayant un profil plus axé sur l'animation de groupe d'une part et d'autre part sur le développement d'un réseau de partenaire. Pour cela, un profil ayant des compétences et de l'expériences en animation collective, en accompagnement individuel et en gestion de projet parait indispensable.

L'équipe pluridisciplinaire, au 31/12/2023, se décline de cette manière :

| Personnel | Fonction exercée | Principales missions et responsabilités | Rattachement hiérarchique |
|--|-------------------------------------|---|--|
| Salha ES SASSI - (30%) - CDI | Directrice | Gestion budgétaire, Développement de l'école, lien avec le Réseau E2C – participation aux différentes instances | Directeur Général de Mlezi-Maore |
| Aurore TERSOU – (1ETP) - CDI | Coordinatrice de l'établissement | Coordination de l'activité, management équipe, Stratégie, partenariats, bilan ; Correspondante labellisation, H+ ; validation des projets ; appui à l'organisation des planning | Direction |
| Félicie MADODE – (1ETP) – CDD <i>(en arrêt maladie depuis le 28/11/2022) -</i> | Référente pédagogique | Organisation du planning et suivi des activités. Référente APC : suivi de l'activité et de son évaluation (Réf E2C). Anime les échanges entre formateurs autour de l'APC | Coordination |

| | | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|---|--------------|
| | | et de l'évaluation. Capitalise les réalisations et retours d'expérience | |
| Cherazade Binti MADI – (1ETP) - CDD | Chargée de relations entreprises | Partenariat avec les entreprises, institutions accueillant stagiaires ; Ateliers TRE, suivi professionnel des stagiaires en lien avec les formateurs référents | Coordination |
| Houldia ABDOU – (1ETP) - CDD | Assistante administrative | Accueil, suivi administratif des dossiers stagiaires, rémunérations | Coordination |
| Mouzidali ALI (70%) – CDD PEC | Gardien | Accueil des stagiaires en dehors des heures d'ouverture, garant du bon fonctionnement de l'établissement, livraison des repas, petits achats, gestion du parc automobile | Coordination |
| Trésor BAYOLI – (1ETP) - CDI | Formateur référent | Formateur-référent, garant des compétences domaine 2. Animation face à face pédagogique, suivi individualisé des stagiaires, accompagnement professionnel, suivi post-parcours | Coordination |
| Marfadi HALIDI – (1ETP) - CDD | Formateur référent | Formateur- référent, garant des compétences domaine 3. Référent SIOUCS Animation face à face pédagogique, suivi individualisé des stagiaires, accompagnement professionnel, suivi post-parcours | Coordination |
| En cours de recrutement | Formatrice référente | Animation face à face pédagogique, suivi individualisé des stagiaires, | Coordination |

| | | | |
|---------------------------|--|---|--------------|
| | | accompagnement professionnel, suivi post-parcours | |
| Ibrahim SAID (1ETP) - CDD | Formateur référent | Formateur-référent domaine 1 Animation face à face pédagogique, suivi individualisé des stagiaires | Coordination |
| En cours de recrutement | Référente vie sociale et citoyenne – auparavant Intervenante sociale | Recrutement des stagiaires, accompagnement social, lien avec les relais d'orientation et les partenaires pour la résolution des difficultés périphériques et l'ouverture citoyenne ; suppléant H+, Projet d'ouverture citoyenne | Coordination |

L'organigramme hiérarchique au 31/12/2022

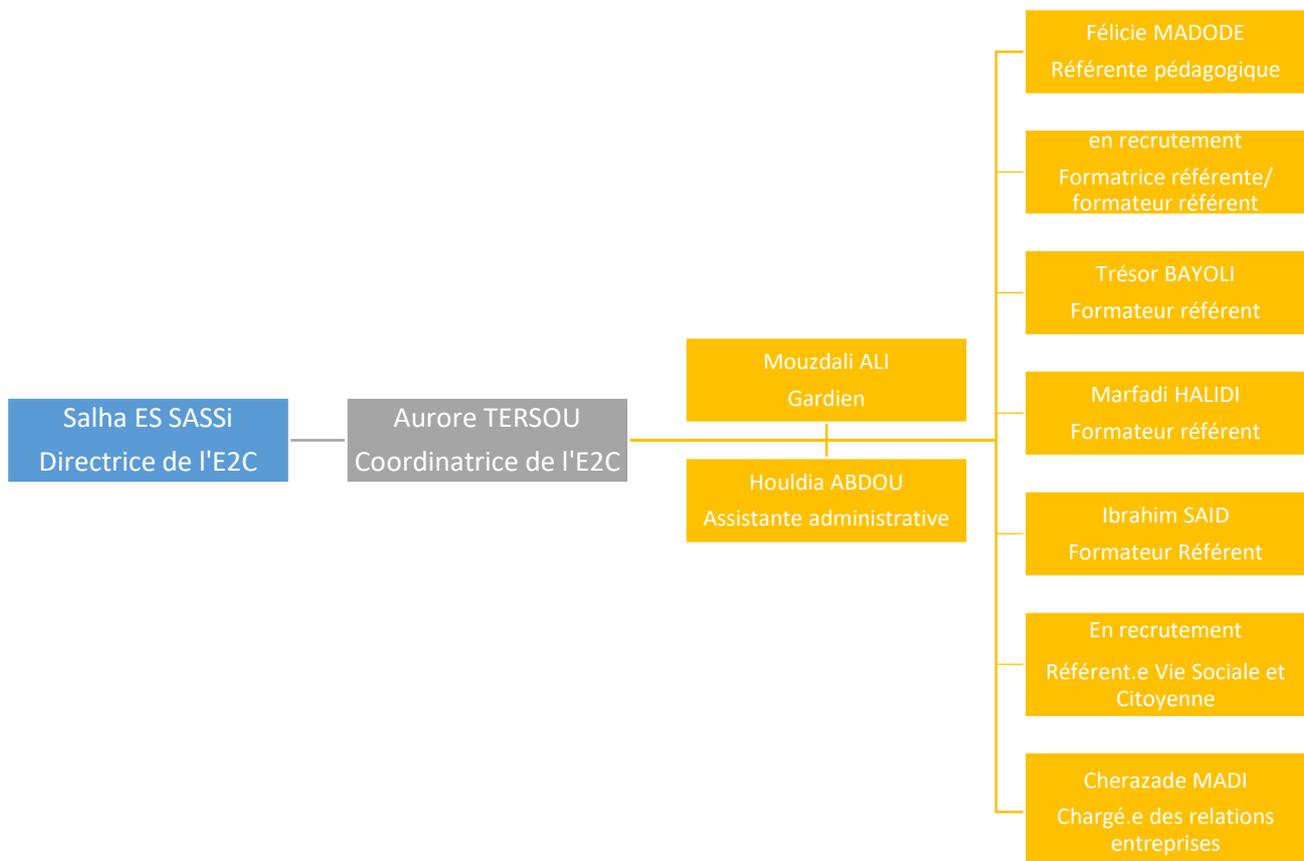


Figure 11- Organigramme hiérarchique de l'E2C Mayotte au 31/12/2022

L'organigramme suivant montre les interrelations fonctionnelles au sein de l'E2C et également avec le siège de l'association Mlezi Maore et le Comité de Pilotage de l'E2C (COPIL)

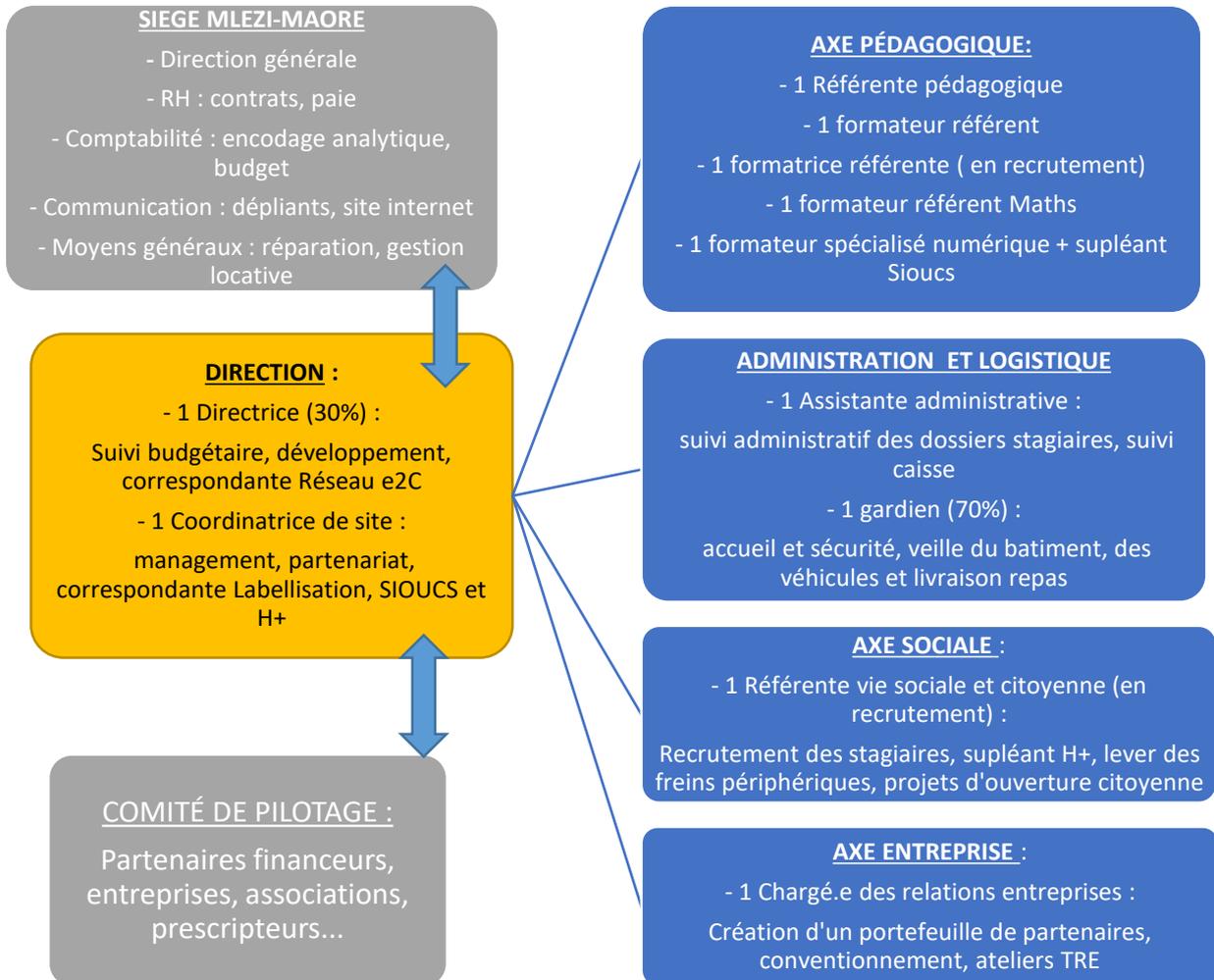


Figure 12- Organigramme fonctionnel de l'E2C Mayotte au 31/12/2022

Mouvements du personnel (hors CDD de remplacement) :

| Arrivées | | Observations | Départs | | Observations |
|---|---------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------|--|
| Fonction | Type de contrat – date de début | | Fonction | Type de contrat – date de fin | |
| Formatrice référente - Rebecca RAMEAU | CDD – 08/03/2022 | Accroissement d'activité | Formatrice Référente - Rebecca RAMEAU | CDD – 18/03/2022 | Rupture de période d'essai par la salariée |
| Formateur Référent - Ibrahim SAID | CDD – 02/05/2022 | Succession à Madame Rebecca RAMEAU | | | |
| | | | Agent d'accueil – Faïza ATTOUMANI | CDD PEC - 20/06/2022 | Fin de contrat - Profil non adapté au poste |
| Assistante administrative – Houldia ABDOU | CDD | Succession à Madame Faïza ATTOUMANI | | | |
| | | | Référente pédagogique Adèle GILLOIS | CDD – 30/05/2022 | Arrêt du contrat - |
| Référente pédagogique Félicie MADODE | CDD – 01/06/2022 | Succession à Madame Adèle GILLOIS | | | |
| Animateur - Zaïdou ATTOUMANI | CDD | Accroissement d'activité | Animateur - Zaïdou ATTOUMANI | CDD | Mobilité interne + formation AES |
| | | | Intervenante sociale en alternance (CESF) – Larissa MADI | CDD – 16/11/2022 | Fin de contrat – Demande de mobilité interne |
| Formatrice référente – Patricia MELLINGER | CDD – 18/07/2022 | Accroissement d'activité | Formatrice référente – Patricia MELLINGER | CDD – 23/12/2022 | Fin de contrat – accord amiable |

La structuration de l'année 2022 a provoqué des mouvements dans les ressources humaines de l'école. Situé à Combani, l'école est attractive pour les habitants des communes de l'île souhaitant avoir une qualité de vie plus facile par la diminution des temps de trajets, à conditions d'être véhiculé.

La rigueur du Label E2C est un challenge pour la direction de Mlezi dans le recrutement d'un personnel compétent, capable de s'engager et ayant une posture d'apprenant, obligeant pour certains de déconstruire des méthodes, croyances et s'ouvrir à une nouvelle manière de concevoir l'apprentissage et l'accompagnement.

Développement des compétences et formations :

| Compétence à développer | Priorité | Méthode | Organisation | Durée | Type : ind. Ou Collectif | Coût | Nom et prénom du collaborateur | Evaluation |
|--|----------|----------------------|--|---------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------------------|
| Intégrer l'APC dans sa pédagogie | 1 | Mentorat | Accompagnement de la référente pédagogique à travers des formation, co-enseignement. | 6 mois | individuel | Gratuit | équipe pédagogique | en cours |
| Réaliser des vidéos sur smartphones | 1 | Formation externe | Leadperformance | 2 jours | Individuel | Gratuit | Marfadi HALIDI | réalisé |
| Concevoir des outils numérique | 1 | Formation externe | Leadperformance | 1 jours | Individuel | Gratuit | Trésor BAYOLI | réalisé |
| Intégrer l'APC dans sa pédagogie | 1 | Formation Interne | Avec le Kit APC du Réseau E2C | 1 journée / semaine | collectif | Gratuit | Equipe pédagogique | à planifier |
| Intégrer l'APC dans sa pédagogie | 1 | Formation Interne | Formation Intra par le réseau E2C - Compétences socles APC - 4 modules | 3h | collectif | Devis demandé | Equipe E2C | après la labellisation |
| Intégrer le rôle du référent dans son accompagnement envers les stagiaires | 2 | Formation Interne | Formation Intra par le réseau E2C - ADVP 2 modules | | collectif | Devis demandé | Equipe pédagogique | après la labellisation |
| Management des OSS | 1 | formation à distance | MASTER MOSSS | 2 ans | individuel | 5000 euros | Aurore TERSOU | en cours |
| CESF | 1 | en alternance | CESF | 8 mois | individuel | 14000 euros | Larissa MADI | réalisé - diplômée |
| Améliorer ses capacités rédactionnelles | 1 | en présentiel | Leadperformance | 2 jours | individuel | 500 euros | Houldia ABDOU | 15/16 mars 2023 |
| Concevoir des outils numérique | 1 | Formation externe | Leadperformance | 1 jours | Individuel | Gratuit | Ibrahim SAID | mars-23 |
| Mailing | 2 | Formation externe | Leadperformance | 1 jours | Individuel | Gratuit | Cherazade MADI | mars-23 |

3. Partenariats et communication

Partenaires :

Le COPIL est une instance qui a lieu tous les 3 mois environs. Il regroupe les financeurs, les partenaires du monde de la formation, de l'insertion et de l'emploi ainsi que la Direction Générale de l'association.

A cette occasion, un temps d'échange est formalisé pour collecter les avis / recommandations/préconisations des membres dans le cadre d'une amélioration continue.

Actions de communication :

En 2022, une page Facebook E2C a été ouverte pour informer les candidats des prochaines rentrées et des informations collectives. Il peut également y avoir des retours d'expériences au niveau pédagogique et partenarial.

Le site de MLEZI¹⁰ a été mise à jour, présentant l'ensemble des services de l'association dont l'Ecole de la Deuxième chance Mayotte.

L'E2C a participé à un documentaire commandité par MLEZI. Il sera visible en 2023. Plusieurs stagiaires, salariés et partenaires ont participé à ce reportage vidéo.

Supports de communication :

A ce jour, un dépliant à destination de tout public et une brochure à destination des partenaires sont disponibles sous format numérique et papier.

¹⁰ <https://www.mlezi-maore.com/structures/ecole-de-la-deuxieme-chance/>

4. Démarche Qualité

Amélioration continue :

L'E2C agit sur plusieurs volets pour améliorer son service ; une réunion des délégués est mise en place tous les 2 mois. Cela permet de travailler diverses compétences avec les stagiaires en leur laissant la liberté de s'exprimer et d'agir dans une optique d'amélioration continue.

En parallèle, un questionnaire de satisfaction est réalisé à la fin du parcours et sa mise en œuvre doit être revue afin de permettre à tous de pouvoir le réaliser. Les départs sont parfois trop rapides ne laissant pas la possibilité de collecter l'avis des stagiaires.

La mise en place de diverses réunions d'équipe permet de collecter l'avis et les recommandations des différents salariés ;

- ➔ Réunion de service : Toute l'équipe
- ➔ Réunion pédagogique : Equipe pédagogique
- ➔ Point administratif : Coordinatrice + Assistante administrative
- ➔ Point partenarial : Coordinatrice + Chargée Relation Entreprises
- ➔ Comité suivi projet professionnel : Chargée Relation Entreprises + Formateur-Référents + Référente Pédagogique

Un questionnaire de satisfaction à l'ensemble des parties prenantes sera réalisé en 2023.

Suivi de la démarche Qualité :

L'association MLEZI utilise la plateforme AGEVAL (logiciel de pilotage de la qualité et gestion des risques) pour la déclaration et le traitement des événements indésirables. Déployée au sein de l'association, l'équipe E2C a débuté les premiers ateliers DUERP fin 2022. Une programmation a été établie pour le 1^{er} semestre 2023.

En parallèle, une formation de l'équipe E2C a été réalisée pour les déclarations des événements indésirables (EI) et le recueil des réclamations des bénéficiaires. Seulement 2 EI ont été déclarés par l'équipe. Suite à ces événements indésirables, des procédures ont été mises en place pour améliorer les situations.

Un plan d'amélioration est formalisé en fonction des dysfonctionnements constatés lors de différentes instances/rencontres.

III. BILAN DE L'ACTIVITÉ 2022

Pour ce bilan 2022, il est nécessaire de préciser que les chiffres présentés ont une nuance importante par rapport au chiffre de 2021. En effet, pour l'année 2022, l'E2C Mayotte a fait le choix de distinguer dans ces chiffres les stagiaires éligibles et les non éligibles. Il n'y aura donc pas de comparaison avec les chiffres du RA E2C 2021.

Néanmoins, il est important de présenter les chiffres globaux de l'activité 2022 de l'E2C Mayotte.

L'E2C Mayotte a intégré **78 stagiaires**¹¹ durant l'année 2022 par la formalisation de 7 promotions de jeunes, de la promo 10 à 16, à un intervalle d'environ 1 mois et demi. Avec les stagiaires de 2021, l'équipe a intégré **84 apprenants** en fil d'active.

Parmi les 84 stagiaires intégrés, au 31 décembre 2022, **62 stagiaires** sont éligibles au statut de stagiaires de la formation professionnelle, soit un pourcentage de 73 %, et ceux grâce à l'accompagnement de l'équipe E2C et les démarches entreprises par les stagiaires et leurs familles.

Deux mois sont nécessaires entre la date de l'intégration du jeune et la date du 1^{er} versement de la rémunération par l'ASP. Pour certains stagiaires, l'attente est plus longue et peut varier entre 3 et 10 mois en fonction de la situation.

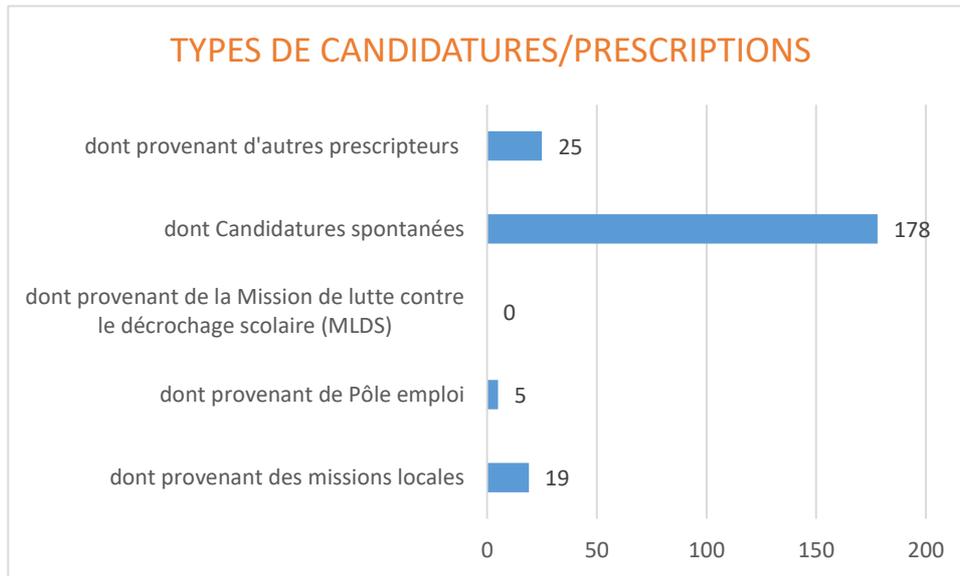
Dorénavant, l'E2C orientera les candidats non éligibles vers les dispositifs adaptés pour leur accompagnement administratif en cas de lourds blocages (pas de sécurité sociale).

Pour les démarches administratives pouvant se résoudre facilement (inscription à pôle emploi, impression de son attestation de sécurité sociale, ouverture d'un compte en ligne... l'accompagnement sera réalisé par la référente de vie sociale durant la phase de recrutement évalué à 1 mois.

¹¹ Tous stagiaires confondus

5. Bilan quantitatif

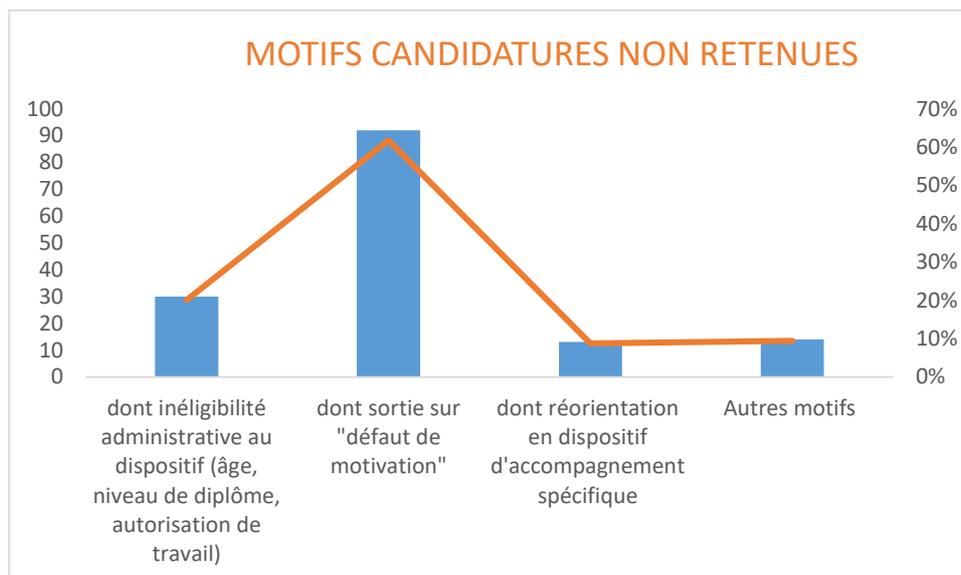
L'E2C Mayotte a reçu **229 candidatures et prescriptions**. Elle proviennent pour la majorité de candidatures spontanées¹² – 78% et des partenaires -11%, viennent après les prescripteurs SPE. Aucune n'est venu de la MLDS.



Les partenaires qui orientent des candidats sont le dispositif Niya Moja, le RSMA, les dispositifs de prévention spécialisé de l'association Fahamou Maecha, et les services internes de Mlezi comme les parcours personnalisés, l'hébergement insertion, le parcours de sortie de prostitution, l'AEMO.

Bien que le nombre de candidats est important, le nombre de candidatures non retenues l'ait tout autant avec 66% de candidats non intégrés. La raison principale est le « défaut de motivation » . La procédure de recrutement mis en place peut expliquer ce nombre important. En effet, si 2 RDV ne sont pas honoré et aucunes explications est donné par le candidat, l'E2C se reserve le droit de mettre en terme à la candidature par le motif « défaut de motivation ». Cela peut se passer pendant toute la durée du processus de candidature.

¹² Sont considérées comme **candidatures spontanées** les inscriptions basées sur une information obtenue par la famille, les amis (cooptation), la presse écrite ou orale, Internet (source Glossaire Réseau E2C)



L'école a accueilli 62 stagiaires en fil active, 3 stagiaires intégrés fin 2021 et **59 stagiaires intégrés en 2022**.

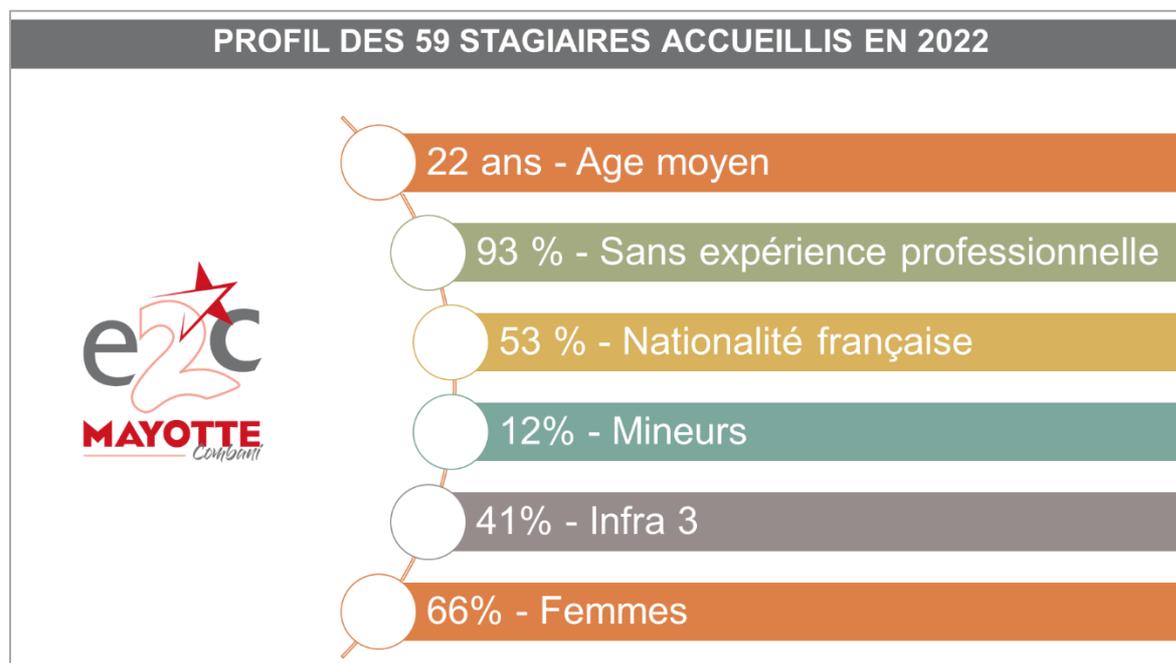


Figure 13- présentation des chiffres E2C Mayotte validés par le Réseau E2C France

Sur les **59 stagiaires** éligibles, l'école a accueilli une forte proportion de femmes avec **66% de femmes** contre **47%** au niveau national¹³. L'âge moyen à l'E2C Mayotte et au

¹³ [activités2021-VF_BD.pdf \(reseau-e2c.fr\)](#)

National l'âge moyen est d'environ **20 ans**. Mayotte a accueilli une forte majorité des 22-25 ans avec 55% suivi des 18-21 ans avec 32%.

Pour mieux accompagner les parents stagiaires de l'école, des activités sur la Parentalité ont été mis en place avec la structure CEMEA sur plusieurs séances. En parallèle, des ateliers de sensibilisations sur la thématique de la précarité menstruelle, la sexualité et la contraception ont également répondu à plusieurs interrogations de la part des stagiaires. Ces ateliers ont été animés par le dispositif EVARS de l'association Mlezi.

Le niveau scolaire est faible avec **41% de stagiaires** ayant un niveau infra 3¹⁴. Malheureusement la proportion des stagiaires en situations d'illettrisme et d'analphabétisme dans l'école est un écho à la situation territoriale avec 58% d'illettrisme¹⁵ et 39% d'analphabète¹⁶ (Source PLIA). Afin d'éviter les échecs de parcours, une formation est prévue début 2023 avec la Plateforme contre l'illettrisme et l'analphabétisme de Mayotte pour former l'équipe E2C aux tests OISIA. Ce test sera proposé aux candidats après les séances d'informations collectives afin de mieux apprécié leur aptitude la formation proposée par l'E2C.

L'E2C a accueilli **12% de mineur** soit 7 personnes. Pour répondre mieux au besoin spécifique de ce public, il est nécessaire de se rapprocher des plateformes contre le décrochage scolaire afin de permettre aux jeunes d'être accompagné à l'E2C. Ce public mineur, nécessitant des besoins spécifiques, pourra faire l'objet d'un accompagnement distinct.

Au 31/12/2022, sur les 59 stagiaires accueillis, **44 stagiaires ont signé le contrat d'engagement** soit environ 74% des stagiaires intégrés signent le contrat d'engagement à l'issue de la période d'intégration.

L'année se termine avec 32 stagiaires présents et 30 sorties.

¹⁴ Sorties du système scolaire sans aucun diplôme.

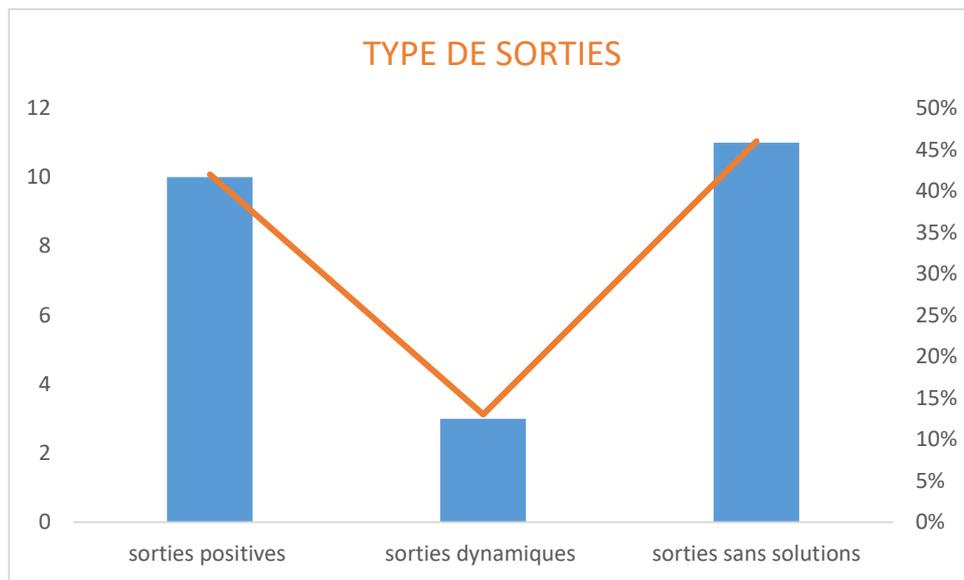
¹⁵ Personnes qui, après avoir été scolarisées en France, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante.

¹⁶ Personnes qui n'ont jamais été scolarisées. Il s'agit pour elles d'entrer dans un premier apprentissage.

2. Bilan qualitatif

En 2022, 30 stagiaires ont quitté le parcours E2C dont 2 pendant la période d'intégration. 4 stagiaires ont quitté après la signature d'engagement pour cause de déménagement (3) et de maternité (1). Ces 4 sorties sont considérées comme des sorties non maîtrisables.

Sur les 24 sorties restantes ; **11 sont des sorties sans solutions représentant 46%** des sorties. Ce résultat est trop important et une réflexion doit être menée pour éviter ce type de départ créant de la frustration et un sentiment d'échec pour certains jeunes.



Ce résultat s'explique par des entrées en formation trop compliquées : niveau, dates des rentrées retardées, manque de formateurs. Pour certains, le parcours est prolongé et se trouve « seul.e » de sa promotion. Pour d'autres, les stages en immersion font prendre conscience de la difficulté de s'insérer dans le monde du travail et de l'exigence demandée, du niveau trop faible des stagiaires empêchant une entrée en formation et en emploi. Certains refusent d'aller de rentrer dans le monde du travail se trouvant trop jeune. D'autres sont absorbés par des difficultés sociales trop importantes les empêchant de se dépasser.

Une réflexion doit être menée collectivement en interne puis avec les partenaires du SPE afin de ne pas rompre le parcours de vie de l'apprenant. Les conventions avec Pôle emploi et la Mission locale sont nécessaires pour sécuriser ses parcours et pouvoir donner le droit de tester à tout-à-chacun.

L'obtention d'un contrat de travail ou d'apprentissage ont permis à 10 stagiaires de s'insérer professionnellement.

| | | |
|--|-----------|------------|
| Sorties positives | 10 | 42% |
| En formations qualifiantes ou diplômantes | 0 | 0% |
| En contrats de travail | 5 | 21% |
| <i>dont CDI</i> | 0 | 0% |
| <i>dont CDD (+ intérim) de 6 mois et +</i> | 1 | 4% |
| <i>dont CDD (+ intérim) de 2 mois à 6 mois</i> | 4 | 17% |
| En contrats de travail en alternance | 4 | 17% |
| <i>dont contrat d'apprentissage</i> | 4 | 17% |
| <i>dont contrat de professionnalisation</i> | 0 | 0% |
| En contrats de travail "aidés" | 1 | 4% |
| En création d'entreprises | 0 | 0% |

3 stagiaires se sont dirigés vers les formations pré-qualifiantes au vu de leur niveau et freins périphériques (mobilité, garde d'enfant...)

| | | |
|--|----------|------------|
| Sorties dynamiques | 3 | 13% |
| <i>dont CDD ou intérim < 2 mois</i> | 0 | 0% |
| <i>dont Service civique</i> | 0 | 0% |
| <i>dont réorientation vers des structures d'insertion spécifiques</i> | 0 | 0% |
| <i>Réorientation vers un dispositif d'accompagnement pour la création d'entreprise</i> | 0 | 0% |
| <i>Autres solutions formations pré qualifiantes</i> | 3 | 13% |

En comparaison avec les chiffres nationaux, qui prennent en compte les situations positives, c'est-à-dire après les 12 mois de suivi post-parcours.

64% des situations positives en 2021, le critère du Label E2C tolère une différence de 20 points.



Figure 14 - Extrait du Rapport activité Réseau E2C 2021

L'E2C a su relever le défi et d'atteindre 46% de situations positives (après la phase 5 du parcours) sur l'année 2022 et ceux avec le challenge d'accueillir des apprenants sans *la statut de la formation professionnelle* en début de parcours.

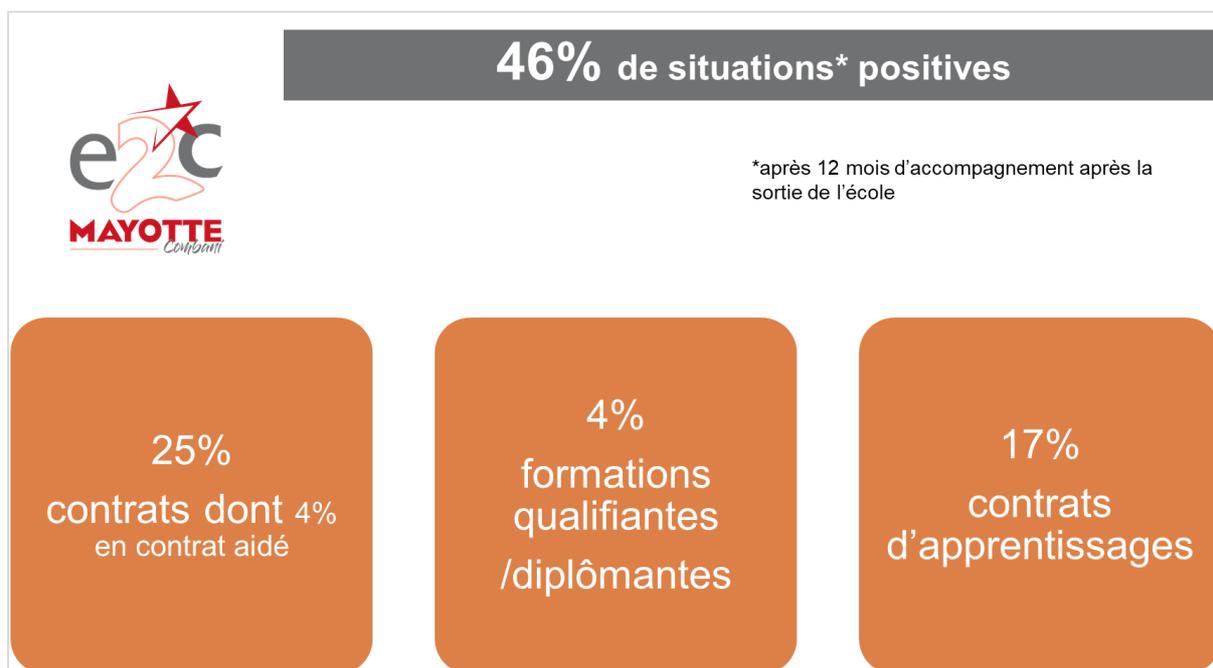


Figure 15 - Chiffres validés par le Réseau E2C

IV. CONCLUSION ET PERSPECTIVES 2023

1. Bilan général de l'année

L'Ecole de la Deuxième Chance Mayotte a vécu un démarrage difficile mais a su se réajuster à partir de novembre 2021. L'année 2022 a donc été une année de structuration.

L'arrivée de nouvelles fonctions et de compétences, l'équipe a adopté une posture d'apprenante afin de s'approprier au fur et mesure la pédagogie par l'approche par compétence. La mise en place d'une pédagogie basée sur l'approche contrat (contrat d'intégration, contrat d'engagement, contrat d'objectifs) et l'approche projets (projets promo/ projet école).

La formalisation d'un parcours type comprenant les 5 phases du parcours est adapté à chaque promotion puis à chaque stagiaire permettant une individualisation du parcours.

L'E2C Mayotte a su relevé le défi tout en accueillant et en accompagnant des stagiaires SAS. Cependant force est de constater que souvent ces démarches sont très longues. Pour atteindre les objectifs demandés par le Label E2C, et en accord avec les membres du COPIL, l'E2C accueillent exclusivement des stagiaires de la formation professionnelle.

Au 31 décembre 2022, l'E2C Mayotte reste engagée dans le processus de Labellisation. Elle est en attente du compte-rendu du pré-audit réalisé les 7 et 8 décembre 2022. La dernière étape sera l'audit initial prévu pour mars 2023.

2. Perspectives pour 2023

Au vu des résultats et des besoins du territoire, l'E2C Mayotte est un acteur à part entière de la politique de l'emploi des jeunes et de la politique de la ville.

-> L'objectif 2023 est d'accueillir 50 nouveaux parcours d'accompagnement (contrat signé) avec une augmentation du taux de situations positives à 50%.

Pour cela, 2 axes doivent être développés en simultanés

Axe 1 : Développer son ancrage territorial

- En ce sens, l'E2C Mayotte doit renforcer ses partenariats avec le service public de l'emploi (missions locales, Pôle emploi), l'éducation nationale (plates-formes de suivi et d'appui des jeunes décrocheurs), les structures d'accueil de jeunes en difficultés (PAEJ, PIJ) ainsi que les acteurs intervenant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, susceptibles de repérer, d'orienter des jeunes vers les écoles ou de contribuer à lever leurs difficultés pour accéder à l'emploi (santé, logement, mobilité...).
- Inscrire l'E2C Mayotte dans les programmes de la formation professionnelle régionale. L'E2C permet de "rationaliser" une partie des dispositifs de formation professionnelle des jeunes en difficulté pour leur insertion en un seul dispositif, complet et cohérent, sans rupture. A ce titre, il est primordial que l'E2C Mayotte déploie ses missions en cohérence avec l'offre existante sur son territoire et en articulation avec les acteurs institutionnels, privés, et associatifs de l'accompagnement et de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.
- Prendre en compte des attentes des entreprises, locales et régionales ; L'E2C Mayotte doit développer des relations avec le monde économique (entreprises, chambres consulaires) mais également avec tous les autres acteurs de l'insertion et de l'apprentissage. Ces partenariats peuvent se traduire par différents types de collaboration qu'il s'agisse de concertation, de coordination ou de co-production d'actions.

Axe 2 : Devenir un centre de formation de qualité labellisé "E2C"

- Répondre à l'ensemble des critères du Label E2C ; Il semble indispensable que le Réseau E2C France accompagne l'école dans ce processus et met en place la formation « correspondant labellisation »
- Structurer et former l'équipe E2C, la montée en compétences de l'équipe et notamment des formateurs est indispensable pour développer la qualité de

l'école. Outre la pédagogie, une formation à l'insertion professionnelle pour assoir leur rôle de référent de parcours.

- Développer une démarche qualité garante des résultats de l'E2C de son développement.



Figure 16- Photo des stagiaires devant l'E2C après le projet "Semaine du goût"- 25/10/2022