

# Emploi !

## Témoignages sur l'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Proposer un regard sur l'emploi tel qu'il est vécu et sur les grands enjeux qui le traversent aujourd'hui en donnant la parole aux entreprises, aux institutions et aux opérateurs qui se trouvent au cœur du monde du travail aujourd'hui, offrir un regard de terrain sur les problématiques liées aux conditions de travail et à l'application du droit du travail dans les entreprises : telles sont les ambitions d'Emploi !, la nouvelle publication d'information par le témoignage développée par la Direccte Provence-Alpes-Côte d'Azur.

### Contrats de Ville nouvelle génération : les jeunes au cœur des priorités de la politique de développement de l'activité économique et de l'emploi.

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine fixe le cadre des Contrats de Ville de nouvelle génération. Partant du constat que dans les 1 300 quartiers prioritaires de la politique de la ville de l'Hexagone (qui remplacent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les autres zonages) une famille sur trois vit dans la pauvreté et que le chômage des jeunes y est deux fois plus élevé que sur le reste du territoire, le gouvernement a construit une politique de cohésion urbaine qui traite ensemble les actions en faveur des habitants et les interventions sur le bâti. Cette stratégie s'élabore autour de trois piliers : la cohésion sociale, le cadre de vie et de renouvellement urbain et le développement de l'activité économique et de l'emploi. C'est la mise en œuvre de ce dernier volet dans la région PACA que ce numéro d'Emploi ! se propose d'illustrer.

#### Les outils de droit commun mobilisés à leur plein potentiel...

L'objectif du pilier "développement de l'activité économique et de l'emploi" des contrats de ville de nouvelle génération vise à réduire de moitié sur la durée du contrat les écarts de taux d'emploi entre les territoires prioritaires et l'agglomération de référence, en particulier au bénéfice des jeunes.

Les contrats de ville s'appuient sur l'action de Pôle Emploi et des Missions Locales, mobilisent sur la base d'objectifs quantifiés les contrats aidés et les aides à l'emploi pour les jeunes issus des quartiers, et développent le soutien à l'entrepreneuriat.

Ces nouveaux contrats font application d'une "clause du territoire le plus favorisé", visant à identifier les atouts pour en faire bénéficier les territoires prioritaires en leur garantissant un niveau de services publics et de mobilisation des outils de droit commun supérieur à la moyenne.



#### ...et enrichis de nouvelles mesures en faveur des jeunes

Le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 a décidé d'une série de mesures concrètes qui renforcent les conventions d'objectifs pour les quartiers prioritaires. La ligne du gouvernement est que les habitants des quartiers populaires, et notamment les jeunes, constituent un public prioritaire de la politique de l'emploi, et que les

solutions à leur apporter passent avant tout par l'accès au droit commun. Ces nouvelles mesures complètent donc l'offre existante : mobilisation du Service Public de l'Emploi pour garantir un accès plus systématique des publics à la politique de l'emploi, renforcement des dispositifs existants (montée en puissance de la Garantie Jeunes (1), doublement du nombre de jeunes bénéficiant du parrainage (2), augmentation du nombre de jeunes accueillis au sein de l'EPIDE (3) et des Ecoles de la Deuxième Chance (4) et développement de nouvelles réponses pour l'accès à l'emploi des jeunes en difficulté (CUI-CIE pris en charge à 45% pour les jeunes de moins de 30 ans en difficulté d'insertion, rebaptisé "contrat starter", notamment).



**Des contrats de ville qui engagent tous les acteurs de l'emploi en concertation avec, pour la première fois, des objectifs chiffrés**



Patrick Maddalone, directeur régional adjoint de la Direccte PACA, en charge du Pôle Entreprises, Economie et Emploi jusqu'à juillet 2016.

La Direccte pilote la mise en place des politiques publiques dans le cadre des Contrats de Ville. L'ensemble des moyens mobilisables est mis au service d'une stratégie validée par le préfet de région pour trois ans.

**(1) La Garantie Jeunes** (qui permet aux 18-25 ans d'obtenir une allocation équivalant au RSA tout en bénéficiant d'un accompagnement pour trouver du travail), est un nouveau dispositif expérimenté sur deux territoires de la région et qui sera généralisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. 21% de jeunes issus des QPV devaient en bénéficier en 2015. Ce sont finalement 28% qui y ont eu accès.

L'objectif est maintenu pour 2016.

**(2) Le dispositif parrainage** consiste à faciliter l'accès dans l'emploi de jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en les faisant accompagner par des personnes bénévoles (retraitées ou en activité) ayant constitué un réseau d'employeurs.

**(3) L'EPIDE** (Établissement pour l'insertion dans l'emploi), créé en 2005 par Michèle Alliot-Marie et Jean-Louis Borloo, alors respectivement ministre de la Défense et ministre du Travail et de la Cohésion Sociale), devait accueillir 70% de jeunes issus de QPV en 2015.

Ce fut le cas pour 47% d'entre eux, et l'objectif 2016 est maintenu à 70%.

**(4) L'École de la Deuxième Chance de Marseille**, première du nom, a été créée en 1997. Elle assure, par la formation, l'insertion professionnelle et sociale de jeunes adultes de 18 à 25 ans sortis du système scolaire depuis au moins un an, sans diplôme ni qualification. L'E2C Marseille accueille chaque année près de 750 jeunes et les prépare à toutes les filières par un dispositif de formation entièrement individualisé. Un tiers du parcours à l'E2C Marseille se déroule en alternance en entreprise.

En 2015, l'objectif était que 80% des jeunes issus des QPV l'intègrent. Le résultat 2015 a été de 60%. L'objectif 2016 est également fixé à 60%.



*La Direccte a vocation à observer de quelle façon les crédits sont mobilisés sur chaque territoire, et à concentrer ses moyens sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville qui sont ceux qui en ont le plus besoin* » explique Patrick Maddalone. Car la Région PACA est particulièrement concernée par cette politique, « qui a pris un nouveau tournant en janvier 2015, avec les contrats de ville 2015-2020, précise-t-il. Il est désormais question de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). – 1 300 en France, 128 en PACA – et non plus de ZUS (zones urbaines sensibles), qui étaient des zones plus vastes ; la région en comptait 48. Aujourd'hui, 516 177 habitants (juin 2016) sont concernés. Par rapport aux ZUS, c'est 32% de la population couverte en plus. Le découpage est plus fin mais concerne aussi plus d'habitants. Une personne sur dix en région PACA est issue d'un QPV. »

Sur le terrain, les outils sont donc exploités à leur maximum en faveur des jeunes des QPV. « L'idée, c'est que chaque fois que nous disposons d'un outil, nous en faisons profiter largement les jeunes issus des QPV. Comme avec ces 19 projets, par exemple, pour accompagner 1 000 jeunes vers l'apprentissage, dans lesquels nous intégrons 40% des jeunes issus des QPV. »



## Une région en grande difficulté

Sur les 128 QPV de la région, 106 sont situés dans des aires urbaines (Aix-en-Provence, Marseille, Avignon, Nice, Toulon...), et la moitié sont dans les Bouches-du-Rhône. Le taux de pauvreté y est de plus de 47% (établi par l'INSEE à 60% du revenu médian, soit environ 1.063 € pour 2015), juste après la région Languedoc-Midi-Pyrénées, et supérieur de 5 points à la moyenne nationale des QPV.



*Primo, notre région compte beaucoup de QPV, reprend Patrick Maddalone, secundo, ceux qui y sont pauvres, le sont plus que la moyenne nationale. La région PACA cumule donc les handicaps, avec, de surcroît, un niveau de qualification très bas. 77,1% des personnes issues des QPV de la région PACA sont sans diplôme. La moyenne nationale se situe à 74,8%, et la moyenne en région est de 57,4%.*



## Des actions prioritaires et concertées, des objectifs communs et chiffrés



*Le contrat de ville consiste à faire travailler ensemble tous les services intervenant sur le champ de l'emploi autour d'un objectif partagé, avec une mise en cohérence des outils de chacun et, pour la première fois, des objectifs chiffrés.*



La Direccte a planché sur 30 contrats de ville dans une démarche de concertation des moyens pour obtenir les données les plus fines. Ainsi, près de 17% des crédits emploi de la Direccte PACA (sensiblement 65 millions d'euros) sont consacrés aux contrats de ville, et la population des QPV représentent 10.2% des contrats. Un comité de suivi et de pilotage des engagements existe pour chaque contrat, avec une approche unifiée (un consultant intervient en appui méthode pour construire ce pilotage) et la mise en place d'un site Web dédié.



*S'il est encore difficile de donner des résultats, nous savons d'ores et déjà que le nombre de demandeurs d'emploi dans les QPV est en baisse de 1,4% entre 2014 et 2015 versus une évolution nationale du chômage en hausse de 3% ; et stable en ce qui concerne les jeunes, en baisse de 4,5% (-4,4% sur le territoire national).*





Les crédits dont nous disposons dans le cadre de la politique de la ville viennent en renfort de ceux de droit commun utilisés au bénéfice des publics issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)



Yves Rousset,  
préfet délégué à l'Égalité  
des chances (PDEC)  
pour les Bouches-du-Rhône

Nommé le 6 juillet 2015, Yves Rousset assiste le préfet des Bouches-du-Rhône pour toutes les missions concourant à la coordination et à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de cohésion sociale, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Il est accompagné par une équipe de 18 délégués du préfet chargés du suivi territorial de la mise en œuvre de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (loi Lamy), qui travaillent avec les chargés de mission dévolus, eux, à une thématique (emploi, logement, etc.) au plan départemental.

A son arrivée, Yves Rousset constate que les moyens dévolus à l'emploi en direction des habitants des QPV ne sont pas suffisants et qu'une nouvelle organisation est à proposer. Celle-ci consiste d'une part à permettre un meilleur accès de ces publics aux politiques publiques en matière d'emploi et, d'autre part, à renforcer la part des crédits de la Politique de la Ville allouée à cette thématique. Ainsi, pour la mobilisation du droit commun, des objectifs de bénéficiaires issus des QPV ont été fixés avec la Direccte, Pôle Emploi, les Missions locales et les PLIE, pour l'accès aux emplois aidés, et à l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) ou encore à la création d'activité. Parallèlement, il demande à ses équipes de développer des actions favorisant l'accès à l'emploi des résidents des QPV et le développement économique de ces quartiers. En effet, il s'aperçoit, dès son arrivée, que seulement 12 à 14% des crédits alloués par l'État, la Région, le Département, la Métropole et la Ville de Marseille dans le cadre du Contrat de ville (9,5 M€ en tout) sont consacrés à l'emploi alors qu'il s'agit d'une politique prioritaire du gouvernement. Il fixe alors un objectif de 30% des crédits spécifiques de l'État pour cette thématique :



Nous avons doublé la part initiale pour atteindre 24% des crédits de l'Etat alloués à l'emploi ; l'objectif n'est pas atteint mais c'est un progrès. Ces subventions nous permettent, entre autres, de repérer les publics en difficulté, de les mettre en relation avec le Service Public de l'Emploi (SPE), de financer l'Ecole de la Deuxième Chance, l'EPIDE, de lutter contre les freins à l'emploi, etc.



Depuis 2015, le développement économique est intégré au Contrat de ville. Ainsi, des projets ont été initiés, qui seront renforcés lors de la prochaine programmation. Ils porteront sur l'implantation de commerces de proximité dans les quartiers prioritaires, la création de SCOP, le rapprochement avec les chambres consulaires, les entreprises, etc. Dans les zones d'activités, et plus particulièrement dans les Zones Franches Urbaines Territoire Entrepreneur, l'accent est mis sur le recrutement des personnes issues des QPV (une sur deux).

### Des actions sur le terrain des QPV...

Ainsi, les moyens humains du SPE sont-ils renforcés dans les QPV, et notamment à Marseille, qui concentre 34 des 65 QPV du département et représente 42% des habitants en QPV des Bouches-du-Rhône : financement d'agents supplémentaires et de permanences de la Mission Locale et de Pôle Emploi dans les QPV, développement du partenariat avec les animateurs MOVE (Mobilisation Orientation Vers l'Emploi), mais aussi développement d'actions d'accompagnement renforcé, de formations, de l'IAE ou encore de partenariats avec les entreprises locales par la mise en œuvre de la Charte Entreprises et Quartiers des Bouches-du-Rhône.

### ...avec des résultats concrets...

À titre d'exemples, une dotation de 72.000 € a été affectée au dispositif Nacre afin de permettre à 60 personnes de plus d'en bénéficier, 60 places supplémentaires ont été créées à l'École de la Deuxième Chance ; 30 à l'Epide. De nouveaux chantiers d'insertion ont été ouverts en 2015, où plus de 200 personnes ont été accueillies.



Notre premier objectif a été de faire du SPE un service de proximité, avec des outils développés spécifiquement pour les QPV, explique Yves Rousset. 18 actions nouvelles ont été menées dans de nombreux domaines, sur lesquelles nous faisons le point régulièrement.



### ...en partenariat étroit avec la Direccte PACA

Au dernier semestre 2016, Yves Rousset et son équipe, toujours en étroite collaboration avec la Direccte, préparent la programmation à venir.



Nous attribuons les crédits spécifiques dans le cadre de la Politique de la Ville avec, pour objectif, de les rendre complémentaires à ceux de droit commun du ministère du Travail ; ils ne doivent pas s'y substituer, mais bien venir en soutien. Depuis 4 ou 5 ans, les ministères identifient les bénéficiaires issus des QPV qui ont besoin de ces crédits. C'est relativement nouveau. Et sur l'emploi, nous commençons à avoir une vision assez précise.



Le suivi et l'évaluation de l'ensemble de ces objectifs se font dans le cadre du Service Public de l'Emploi de Proximité (SPEP), mis en œuvre par le cabinet du PDEC et la Direccte et piloté par Yves Rousset, en présence de l'ensemble des partenaires et des collectivités sur le territoire de la Métropole.



Les jeunes issus de l'enseignement supérieur (JIES), et plus particulièrement ceux des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV), rencontrent trois fois plus de difficultés que ceux d'autres quartiers.



Bruno Jonchier, délégué territorial PACA-Corse de l'Apec (Association pour l'Emploi des Cadres)

C'est pourquoi l'Apec, organisme paritaire national dont les orientations sont encadrées par un accord national interprofessionnel et un mandat de service public, a pour mission d'accompagner les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, et notamment ceux des QPV qui en ont le plus besoin, explique Bruno Jonchier, délégué territorial PACA-Corse de l'Apec

### Un événement innovant au service du recrutement des jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires

Dans le cadre de cette mission, l'Apec, intégré au Service Public de l'Emploi de Proximité, en lien avec la Direccte PACA et la préfecture des Bouches-du-Rhône, a proposé une action spécifique inédite et innovante : les *Journées Tremplin Jeunes Apec*, qui consistent en une préparation intensive à la rencontre de recruteurs de grandes entreprises.

La première Journée Tremplin s'est tenue le 15 mars dernier dans un lieu symbolique : l'École de la Deuxième Chance, à Marseille.

### Une première édition couronnée du succès, sur scène et en coulisses



*L'un des points forts de cet événement a été la collaboration exemplaire entre tous les acteurs, salue Bruno Jonchier. Notre rôle, à l'Apec, outre de porter le projet, était aussi de sourcer les jeunes en étroite et actif partenariat avec Pôle Emploi et la Mission Locale de Marseille. Sur les 93 inscrits, nous avons eu 59 présents dont 62% relevaient des QPV ; c'est un beau score, tant il est difficile de capter ces jeunes, pour différentes raisons : ils ne connaissent pas ou mal ces dispositifs, ils ne perçoivent pas l'enjeu tant qu'ils n'ont pas participé à un événement similaire, ils travaillent déjà, mais pas au niveau de leurs diplômés, et ne sont donc pas disponibles, ou ils ont du mal à se déplacer.*



### Un projet qui s'inscrit dans la continuité

Parmi les 36 jeunes diplômés résidant en QPV, 8 avaient le niveau bac+2 ; 9, bac+3 ; 1, bac+4 ; et 18, bac+5.



*Le plus satisfaisant, continue le délégué territorial de l'Apec, c'est que 3 mois après l'événement, plus de 30% de ces jeunes diplômés ont une solution : 3 ont trouvé un contrat d'alternance, 3, un CDI, 3, un CDD de plus de 6 mois, 1, un contrat d'intérim et 1 est en service civique.*



Des résultats satisfaisants pour l'Apec, mais avec le désir d'aller plus loin encore, en menant des actions plus intensives. L'association propose désormais du parrainage par le biais d'un projet baptisé "Sésame Jeunes Talents".

Mais pour l'heure, rendez-vous est donné aux partenaires et aux jeunes pour la deuxième Journée Tremplin, le 6 décembre 2016 à la Cité des Métiers de Marseille et de Provence-Alpes-Côte d'Azur, tout aussi emblématique.



Une expérience inédite pour les jeunes, mais aussi pour nous. A reconduire !



Thierry Roger,  
directeur de l'Espace Emploi  
de Carrefour France

*Les recruteurs de Carrefour France étaient à l'Ecole de la Deuxième Chance, le 15 mars dernier, pour accompagner et rencontrer des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur issus des quartiers prioritaires de la ville.*



*L'Espace Emploi de Carrefour, qui est le cabinet de recrutement interne de l'enseigne, participe régulièrement à des forums de l'emploi, et l'Apec étant l'un de nos partenaires de l'emploi, nous avons, tout naturellement, souhaité soutenir cette opération, particulièrement innovante de surcroît, explique Thierry Roger.*



Carrefour est l'un des premiers employeurs privés du territoire, avec près de 42 000 recrutements annuels (11 000 en CDI, 5 500 en alternance, 25 000 en contrat saisonnier, tous points de vente confondus (hypermarchés **Carrefour**, supermarchés **Market** et réseau de proximité : **City**, **Contact**, **Express**, etc.).

Soixante personnes, à l'Espace Emploi, œuvrent au sourcing et au recrutement sur plus de 120 métiers (magasins, supply chain, banque, sièges et fonctions support).

### Des recruteurs séduits par l'originalité du format et de son contenu

Le caractère inédit de cette première Journée Tremplin a particulièrement séduit l'équipe recrutement de Carrefour France, toujours curieuse de nouvelles méthodes de sourcing, et en recherche permanente de candidatures pépites.



*Nous avons découvert un format très intéressant : durant la première demi-journée, les jeunes ont passé du temps en atelier (théâtre, sophrologie, coaching de CV...), puis nous les découvrons en jury-binômes (un représentant entreprise/un représentant opérateur de l'emploi) durant 5 minutes de pitch\* ponctuées par un gong, une façon originale de les rencontrer. L'après-midi, nous étions sur un job dating plus classique, attablés sur notre stand, avec des offres à pourvoir, façon entretien de recrutement.*



Quinze jeunes avaient souhaité candidater ; dix n'ont pas donné suite et sur les cinq derniers profils, tous souhaitaient intégrer des fonctions support, mais sans aller à Paris, où elles s'exercent.

***" Nous reviendrons, encore mieux préparés ! "***

Thierry Roger tire un bilan très positif de cette expérience, avec un bon taux de transformation (30%), qui lui a permis, ainsi qu'à son équipe, de découvrir le format.



*Nous n'avions jamais vu des ateliers de théâtre ou de sophrologie en amont d'un pitch\*, lui aussi peu habituel – il n'y a guère qu'en école de commerce que l'on prépare les jeunes à parler d'eux-mêmes, pas en université ou en école d'ingénieurs.*

*Les jeunes étaient non seulement préparés à le faire, grâce à l'Apec, mais avaient eu l'opportunité de s'échauffer juste avant en atelier. Lorsque nous reviendrons, pour la deuxième édition, le 6 décembre, nous communiquerons suffisamment en amont, avec des offres sur des métiers opérationnels (directeurs de supermarchés et managers de rayons) plutôt que support, vers ces profils bac+4, +5, maintenant que nous connaissons mieux ces candidats.*



\*Pitch : présentation des points forts d'une candidature en un temps restreint.

Marouane Abbad El Andaloussi,  
responsable administratif à la Ligue  
Méditerranée et arbitre candidat  
régional football A 11,  
Futsal, beach soccer



« Un travail pour vivre,  
et vivre ma passion »

**A 25 ans, Marouane Abbad El Andaloussi n'a pas perdu son temps. Porté par sa passion pour le football et une furieuse envie de réussir, le jeune homme, bardé de diplômes, a été débauché en mai dernier par la Ligue Méditerranée (l'instance régionale de la Fédération française de football) pour un poste de référent administratif au pôle compétition en CDI. Il continue à mener, en parallèle, une carrière d'arbitre.**

La nouvelle mission de Marouane Abbad El Andaloussi consiste à préparer le volet administratif des compétitions (dossiers disciplinaires, feuilles de match, désignation des arbitres, etc.). Son service en effectue 2 500 à 3 000 par an.

« Toutes les problématiques administratives liées aux lois du jeu, résume-t-il. J'aime ce travail, j'en apprends tous les jours, et c'est lié à ma passion, à ma culture professionnelle, personnelle et humaine. »  
La Ligue Méditerranée compte une trentaine de collaborateurs (10 salariés, 20 bénévoles).

« Quand j'étais petit, je voulais être footballeur »

Du rêve à la réalité, il n'y a parfois qu'un pas, que Marouane Abbad El Andaloussi, s'est attaché à franchir avec succès. En parallèle d'études de commerce très complètes – un DUT technico-commercial, puis l'équivalent d'une licence de management à l'université de Northumbria à Newcastle (Royaume-Uni) et un master en marketing à la Kedge Business School de Luminy – qui lui apportent une vision globale, le jeune homme envisage aussi de devenir arbitre de football :

« Après mon DUT, je suis parti vivre à Alicante pendant 6 mois pour le stage final (Campanile – Groupe Louvre Hôtel). Puis, à l'issue du bachelor à Northumbria et dans le cadre de la première année à Kedge, j'y suis retourné pour valider mon stage international, effectué au club de football Hércules de Alicante, avec plusieurs rôles : chargé de partenariats, stagiaire employé par le club et joueur licencié. A mon retour en France et une fois le master en poche, j'ai effectué un stage de 6 mois puis 12 mois d'intérim au service marketing de l'aéroport de Marseille-Provence. »

## Un parcours riche

« C'est à ce moment-là, il y a deux ans, qu'il décide de chercher un poste durable. En vain. Mais il n'est pas du genre à se laisser abattre : « Puisque je ne trouvais pas d'emploi dans ce qui me plaisait vraiment, je m'étais fait une raison ; il me fallait un travail pour vivre et vivre ma passion pour le plaisir. »

Il décide alors de se consacrer sérieusement à une carrière d'arbitre, motivé par l'appréciation d'un observateur, membre de la commission des arbitres du district de Provence, qui voit en lui la réussite au plus haut niveau. Il passe le concours, intègre l'école, finit parmi les dix premiers et gravit les échelons pendant deux ans, jusqu'aux portes de la professionnalisation. Il entre alors au District de Provence de football sous la forme d'un service civique, où il développe le pôle marketing/communication et surtout partenariats. Neuf mois plus tard, la Ligue le contacte pour lui proposer un CDI.

## Les pieds sur terre

« C'est un parcours auquel je ne m'attendais pas, raconte-t-il. Même lorsque l'on est accablé, il ne faut pas lâcher ; en faisant des sacrifices, on peut trouver des solutions pour revenir à son objectif. »  
Malgré sa trajectoire "stratosphérique", Marouane Abbad El Andaloussi a les pieds sur terre : « J'ai grandi dans le 13<sup>e</sup> arrondissement de Marseille, dans le quartier assez difficile des Lauriers. J'y vis toujours ; et par attachement, et pour ne pas oublier d'où je viens. Ça me permet de prendre du recul, de me poser, de ne pas prendre de décision hâtive, et de prendre les bonnes, justement... »

## Le coaching de l'Apec a porté ses fruits

« Le jeune homme a bénéficié d'un solide soutien de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (Apec) au moment de son service civique au District : « Mon interlocuteur m'a permis de me recentrer sur le marché du travail et m'a préparé à la recherche et aux entretiens ; mes séjours à l'étranger m'avaient un peu fait oublier tout ça. Les équipes de l'Apec m'ont apporté beaucoup, elles m'ont appris à communiquer, vendre mon projet, montrer la valeur ajoutée de mon profil, le fait que je parle 4 langues (français, anglais, espagnol et arabe), et surtout la richesse de mon parcours scolaire, atypique et très formateur. »  
Le 8 mars dernier, la veille de son entretien à la Ligue Méditerranée, Marouane Abbad El Andaloussi a participé à la journée Tremplin organisée par l'Apec, « une bonne journée d'entraînement avec les RH de grands groupes (Carrefour, Lidl, Orange) qui m'ont bien coaché ! »

Le lendemain, il était embauché.