



ACADÉMIE AREJ

Académie pour la Réussite et l'Employabilité des Jeunes Diplômés — Kénitra, Maroc

Dossier de présentation aux bailleurs de fonds — août 2026

Le diplôme ouvre une porte. L'employabilité permet de la franchir.

1. Le constat

Chaque année, des milliers de jeunes Marocains sortent de l'université avec de vraies connaissances et sans les repères qui permettent d'être recruté : posture professionnelle, communication, outils du poste, lecture du marché. Les entreprises, de leur côté, peinent à recruter faute de candidats immédiatement opérationnels. Entre les deux, personne ne fait le pont.

- 1 621 000 personnes au chômage au Maroc en 2025.
- 19,1 % de chômage chez les diplômés, contre 4,7 % chez les non-diplômés.
- 52,9 % des chômeurs n'ont jamais travaillé : le blocage se situe à la première insertion.
- 33 mois de durée moyenne du chômage ; 64,8 % des chômeurs le sont depuis un an ou plus.

Source : Haut-Commissariat au Plan, note d'information sur la situation du marché du travail en 2025 (février 2026).

2. La réponse : l'Académie AREJ

AREJ est une académie de l'employabilité installée à Kénitra. Elle ne délivre pas des heures de formation : elle prépare des jeunes diplômés à décrocher un poste et à y tenir. Le parcours dure trois mois — 140 heures, deux journées par semaine, 80 % de pratique — et se conclut par un certificat détaillant huit compétences démontrées.

Les quatre verbes de la méthode

- **Accompagner dans la durée** : avant, pendant et après la formation.
- **Révéler ce que le diplôme ne dit pas** : potentiel, comportements, qualités humaines.
- **Employer, seule preuve qui compte** : l'insertion durable comme unique indicateur.
- **Jalonner le chemin** : du premier jour de formation au premier poste.

3. Le programme : huit modules, huit badges

Aucun badge ne s'obtient par la présence : chacun se démontre sur grille, devant un évaluateur.

N°	Module	Badge délivré
01	Mindset & dynamique de réussite	Mindset Pro
02	Soft skills essentielles	Soft Skills
03	Recherche d'emploi & entretiens	Job Hunter
04	Compétences du jeune salarié autonome	Salarié Opérationnel

N°	Module	Badge délivré
05	Entrepreneuriat	Entrepreneur
06	Business English	English Business Ready
07	Maîtrise d'Excel	Excel Power User
08	L'intelligence artificielle au travail	AI Native

La méthode pédagogique, en quatre temps

- **Le jeu révèle** — simulation, jeu de rôle, mise en situation : le comportement réel apparaît au lieu d'être déclaré.
- **Le débriefing transforme** — cinq temps d'analyse, dont celui qui compte : nommer la croyance qui guidait l'action.
- **Le terrain confirme** — un défi réel entre deux séances : une candidature, un appel, une conversation difficile.
- **La preuve certifie** — une grille, un évaluateur, un badge. Jamais une attestation de présence.

4. Mesure des résultats et redevabilité

Le dispositif de mesure est intégré au parcours, et non ajouté après coup. À partir de la troisième promotion, les participants financent eux-mêmes leur cursus : les deux premières promotions sont donc la preuve de concept que le programme doit établir.

- **À l'entrée** : auto-évaluation des compétences relationnelles et du projet professionnel, entretien de sélection sur l'engagement.
- **Pendant le parcours** : une grille d'évaluation par module, un badge délivré sur compétence démontrée.
- **À la sortie** : certificat détaillé, bilan individuel et plan d'accès à l'emploi.
- **À 3 mois** : premier point d'insertion — qui a décroché un poste, un stage ou une alternance, et qui reste à accompagner.
- **À 6 mois** : mesure de référence, publiée avec le rapport de promotion.

Objectif d'insertion : 85 % à six mois. Ce taux sera publié qu'il soit atteint ou non.

5. Ce que finance votre contribution

Le programme « Ouvre une Porte » permet de prendre en charge le parcours d'un jeune diplômé qui n'a pas les moyens de le financer. Chaque place ouverte fait l'objet d'une convention nominative.

Le coût complet d'une place est de 4 500 Dh. La famille du bénéficiaire apporte 900 Dh. Le net à financer par porte est donc de 3 600 Dh.

Portes financées	Contribution	Bénéficiaires
10	36 000 DH	10 jeunes diplômés
12	43 200 DH	12 jeunes diplômés
14	50 400 DH	14 jeunes diplômés
16	57 600 DH	16 jeunes diplômés
18	64 800 DH	18 jeunes diplômés

Portes financées	Contribution	Bénéficiaires
20	72 000 DH	20 jeunes diplômés

Objectif : financer 150 portes, correspondant aux deux premières promotions AREJ destinées à des jeunes diplômés issus de familles modestes. Compteur au jour de l'édition : 0 / 150 portes ouvertes.

Nos engagements

- Une convention nominative par place financée.
- Un point d'étape à mi-parcours et un rapport de fin de promotion.
- Le taux d'insertion publié, qu'il atteigne ou non l'objectif.
- Un suivi des jeunes maintenu jusqu'à six mois après la formation.
- Toute contribution affectée exclusivement au parcours des bénéficiaires.

6. Trajectoire : neuf villes en cinq ans

La progression est volontairement maîtrisée. Kénitra ouvre seule la première année, le temps d'éprouver la méthode et de mesurer réellement l'insertion. À partir de la deuxième année, deux nouvelles villes universitaires ouvrent chaque année, les villes déjà implantées poursuivant leurs promotions. Chaque centre accueille trois promotions de 75 participants par an.

	Villes ouvertes	Villes	Promotions	Places
Année 1	Kénitra	1	3	225
Année 2	+ Rabat · Meknès	3	9	675
Année 3	+ Fès · Tétouan	5	15	1 125
Année 4	+ Marrakech · Oujda	7	21	1 575
Année 5	+ Agadir · Casablanca	9	27	2 025
Total	9 villes universitaires	9	75	5 625

Au terme de cinq ans : 9 villes, 75 promotions et 5 625 jeunes formés.

Au-delà de cet horizon, l'extension se poursuit au même rythme de deux villes par an — Settat, El Jadida et Béni Mellal sont les prochaines implantations envisagées.

La carte interactive de ce déploiement est consultable sur www.arej.ma/deploiement-territorial.html.

7. Le fondateur



AREJ est né d'une conviction forgée sur le terrain. Après trois décennies dans le secteur bancaire marocain, à recruter de jeunes diplômés et à les voir réussir ou décrocher, l'écart n'était presque jamais un écart de savoir : il tenait à la préparation, à la posture et à l'accompagnement des premiers mois. L'Académie a été conçue pour combler exactement cet écart, et pour le prouver par des chiffres d'insertion publiés.

Hachem Jamal

Fondateur & Directeur Général — Académie pour la Réussite et l'Employabilité des Jeunes Diplômés (AREJ)

j.hachem@arej.ma • www.arej.ma • Kénitra, Maroc

Accompagner dans la durée • Révéler ce que le diplôme ne dit pas • Employer, seule preuve qui compte • Jalonner le chemin, du premier jour au premier poste.

Ouvrir une porte

Une porte représente 3 600 Dh : le coût complet d'une place de formation, déduction faite de l'apport de la famille. Chaque porte financée fait l'objet d'une convention nominative, d'un point d'étape à mi-parcours et d'un rapport de fin de promotion.

Pour engager une contribution ou convenir d'un entretien : j.hachem@arej.ma

Le programme complet, la carte du déploiement et le parcours du fondateur sont consultables sur www.arej.ma.