

**Soft skills et employabilité des jeunes ex-détenus : Perception des  
employeurs au Maroc  
Cas de la région Rabat-Salé-Kenitra**

**Soft skills and employability of young ex-detainees: Employers'  
perceptions in Morocco  
Case of Rabat-Salé-Kenitra region**

**Abdelali BERGHIMI**

Doctorant

Faculté des lettres et des sciences humaines Mohammedia

Université Hassan II Casablanca

Langue, Littérature et Traduction (LALITRA)

Maroc

**M'hamed CHOUKRI**

Doctorant

Faculté des lettres et des sciences humaines Mohammedia

Université Hassan II Casablanca

Langue, Littérature et Traduction (LALITRA)

Maroc

**Hasna FALLAKI**

Professeur chercheur

Faculté des sciences et techniques Mohammedia

Université Hassan II Casablanca

Langue, Littérature et Traduction (LALITRA)

Maroc

**Date de soumission :** 15/09/2024

**Date d'acceptation :** 26/10/2024

**Pour citer cet article :**

BERGHIMI A. & al. (2024) «Soft skills et employabilité des jeunes ex-détenus : Perception des employeurs au Maroc : Cas de la région Rabat-Salé-Kenitra», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 4 » pp : 862 - 884

## Résumé :

Cet article examine l'impact des soft skills sur l'employabilité des jeunes ex-détenus dans la région Rabat-Salé-Kenitra au Maroc. Une enquête a été réalisée auprès de deux groupes d'employeurs des TPE et PME, dont 10 sans casier judiciaire et 6 ont même vécu une expérience de détention, pour évaluer leurs perceptions sur les qualités et les compétences qui manquent souvent aux jeunes ex-détenus, les soft skills qu'ils recherchent et/ou les documents qui pourraient être bénéfiques aux jeunes ex-détenus lors de leur processus d'embauche. Les résultats révèlent que les compétences interpersonnelles et comportementales, notamment l'adaptabilité, la confiance professionnelle, la motivation, l'engagement et la communication sont particulièrement valorisées par les employeurs, bien que leurs opinions diffèrent selon leurs propres expériences avec le milieu carcéral. Notre article met en lumière l'importance d'intégrer davantage les compétences soft skills dans les stratégies de la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes ex-détenus.

**Mots clés :** Soft skills ; Employabilité ; Jeunes ex-détenus ; Etablissement pénitentiaire ; Réinsertion socio-professionnelle.

## Abstract

This article examines the impact of soft skills on the employability of young ex-detainees in the Rabat-Salé-Kenitra region of Morocco. A survey was conducted among two groups of VSB and SMB employers, 10 of whom had no criminal record and 6 of whom had even had experience of detention, to assess their perceptions of the qualities and skills that young ex-detainees often lack, the soft skills they are looking for and/or the documents that could be beneficial to young ex-detainees during their recruitment process. The results reveal that interpersonal and behavioural skills, including adaptability, professional confidence, motivation, commitment and communication are particularly valued by employers, although their opinions differ according to their own experiences with the prison environment. Our article highlights the importance of integrating soft skills to a greater degree into the socio-professional reintegration strategies of young ex-detainees.

**Keywords:** Soft skills; Employability; Young ex-detainees; Prisons; Socio-professional reintegration.

## Introduction

Réussir à décrocher un emploi après la détention, le conserver et pouvoir progresser sans récidive, tel est le challenge des jeunes ex-détenus aujourd'hui. Développer de la réinsertion socio-professionnelle devient un sujet complexe à fort impact social et économique. Ainsi, les caractéristiques du marché de l'emploi telles que les exigences des employeurs qui sont de plus en plus accrues, les candidats qualifiés qui se concurrencent entre eux avec acharnement, l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail et bien d'autres conditions de l'écosystème qui influenceraient alors le recrutement des jeunes ex-détenus.

En se basant sur les données statistiques du rapport d'activités de l'année 2022 de la Délégation Générale de l'Administration Pénitentiaire et de la Réinsertion (DGAPR), le nombre de prisonniers au Maroc s'élève à 97.204, dont près de 48,88% sont âgés de moins de 30 ans. Avec l'arrivée de plus en plus de jeunes, le problème du surpeuplement des prisons a pris une nouvelle tournure.

D'après les prévisions présentées dans son rapport d'activités 2022, il est prévu que le nombre de détenus dans les prisons atteindra 98.963 en 2024, 101.512 en 2025 et 104.000 en 2026.

La population carcérale est majoritairement composée de femmes, avec 2,42 % de mineurs et 0,34 % de personnes handicapées. La délégation a aussi noté que la majorité des détenus sont jeunes, représentant 48,18 % des prisonniers de moins de 30 ans et 2,04 % des personnes âgées.

Depuis longtemps, l'emploi aide et participe à réduire la récidive après une incarcération (Nally, et al., 2014) et à encourager la résilience de la criminalité chez les jeunes ex-détenus (Tripodi, et al., 2010) car les liens établis au travail peuvent servir de contrôles sociaux informels qui contribuent à prévenir les comportements criminels et lutter contre la récidive.

Les jeunes ex-détenus diplômés de la formation professionnelle au sein des Centres pénitentiaires, ont besoin après la libération d'opportunités pour se préparer à un emploi réussi afin d'augmenter leur autonomie. L'emploi accroît les compétences interpersonnelles, la responsabilité des jeunes et l'éthique du travail ; un emploi stable favorise la réduction de la récidive et peut empêcher les jeunes d'adopter un comportement criminel (Sarup, et al., 2023).

Par ailleurs, lorsque les jeunes évoluent dans leur environnement de travail, ils profitent de l'interaction sociale, développent leurs compétences en communication, en résolution de problèmes, en pensée critique ainsi qu'en prise de décision. (O'Sullivan, et al., 2020). L'emploi est une opportunité pour de nombreux jeunes ex-détenus afin de rompre avec leur passé criminel en leur offrant un revenu légal, une routine, ainsi qu'une responsabilité accrue et un

engagement en faveur de valeurs prosociales. Selon les recherches, l'emploi a un impact significatif sur les résultats positifs et dissuade les jeunes de commettre ou de recommencer à commettre des délits. (Mathur, et al., 2023 ; Sheely, 2020).

Malgré les efforts de l'OFPPPT, les soft skills nécessaires pour faciliter la réinsertion socio-professionnelle des jeunes détenus ne sont pas toujours disponibles ou acquises de manière efficace, dans leur formation. Cela est dû à l'absence d'un référentiel des compétences en soft skills fondamentales dans le cadre du programme de la réinsertion des détenus (PRD). En outre, l'étude réalisée par (Ikiss, et al., 2023) montre que 90,90 % des stagiaires interrogés ne sont pas satisfaits du contenu du module soft skills enseignées par l'OFPPPT. C'est-à-dire que l'élaboration d'un référentiel des compétences soft skills est devenue primordiale dans le (PRD).

Nous avons observé que le concept de soft skills occupe une place centrale dans le processus de la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes ex-détenus, en raison de son rôle crucial dans l'amélioration de leur employabilité, ce qui pourrait également contribuer à la prévention de la récidive.

Nous partons du principe que les jeunes détenus finiront par réintégrer la société et qu'il est essentiel, pour prévenir la récidive, qu'ils acquièrent des compétences comportementales fondamentales ainsi que les aptitudes de base nécessaires à leur autonomie. Notre approche repose sur un principe pragmatique : il est impératif que le système de justice pénale, les programmes d'éducation et de formation professionnelle, ainsi que la société dans son ensemble, soient prêts à investir dans ces jeunes afin de faciliter leur réhabilitation et leur réinsertion dans le tissu socio-économique. Dans le but de palier au dysfonctionnement lié au manque d'un référentiel des compétences en soft skills, et afin de favoriser leur employabilité et réduire les risques de récidive, notre problématique de l'article se concentre sur les deux questions suivantes :

- Quelle est la perception des employeurs de la région concernant l'importance des compétences professionnelles chez les jeunes ex-détenus ayant bénéficié d'une formation professionnelle ?
- Quelles sont les soft skills primordiales qui favorisent le plus l'employabilité chez cette population ?

Nous organisons notre article en commençant par un cadre conceptuel qui aborde brièvement les défis liés à l'employabilité des jeunes ex-détenus ayant suivi une formation

professionnelle, ainsi que l'importance des soft skills pour assurer leur stabilité professionnelle. Nous présentons ensuite la méthodologie et la conception de l'étude, avant de conclure par les résultats et les discussions de nos analyses, qui mettent en lumière les perceptions des employeurs de TPE et PME de la région de Rabat-Salé-Kenitra, au Maroc, concernant les compétences professionnelles, en particulier les soft skills essentielles à l'emploi des jeunes ex-détenus diplômés d'une formation professionnelle.

## 1. Revue de littérature

La relation entre l'emploi et la diminution des comportements délinquants a été examinée à travers plusieurs cadres théoriques juridiques, économiques et psychosociologiques. Selon la théorie sociale cognitive de Bandura (1977), les jeunes apprennent à adopter des comportements positifs plutôt que négatifs en se basant sur le modèle prosocial des pairs, des enseignants ou d'autres adultes influents. La théorie sociale cognitive des carrières (TSCC) a été développée pour expliquer comment les données sociocognitives et comportementales influent sur le développement de carrière et les intérêts des jeunes. Ainsi l'auto-efficacité et les attentes envers les résultats déterminent les efforts que les individus mettront pour atteindre les objectifs professionnels souhaités (Lent, et al., 1994). Récemment, la TCCS a été employée comme cadre pour explorer et expliquer les trajectoires de carrière des jeunes ex-détenus (Fouad & Santana, 2017 ; Wong, et al., 2022).

### 1.1 L'employabilité des jeunes ex-détenus

Les difficultés de gestion de l'employabilité sont exacerbées lorsque les demandeurs d'emploi appartiennent à des groupes à risque d'exclusion sociale, comme ceux qui viennent de purger une peine de prison (Barreiro-Gen, 2012). Le temps passé en prison a un impact significatif sur l'employabilité des anciens détenus, affectant leurs perspectives d'emploi, leur motivation à réussir et leur volonté d'affronter des conditions difficiles sur le marché du travail. Une fois libérés, ils sont souvent contraints d'accepter des emplois qui rapportent moins que le salaire minimum, des contrats de travail peu qualifiés, un emploi précaire ou le chômage (Rubio, 2012). Les diplômés, en particulier les plus jeunes, font face à des sentiments d'exclusion et à des difficultés psychologiques en raison du taux de chômage élevé. En revanche, du point de vue social, les diplômés chômeurs perdent confiance dans l'efficacité du gouvernement et se sentent désavantagés et mis à l'écart de toutes les initiatives de croissance (HASSHAS, 2024).

Même si on prend de plus en plus conscience de l'importance de l'emploi, le développement de la main-d'œuvre est toujours entravé par l'engagement judiciaire, ce qui se traduit par de mauvais résultats en matière d'emploi. La littérature identifie quatre raisons principales expliquant les difficultés d'employabilité des jeunes ex-détenus.

1. Les jeunes ex-détenus manquent de compétences comportementales et de capital humain parce qu'ils n'ont pas eu l'occasion de les développer (Sheely, 2020).
2. Ils sont confrontés à la réticence des employeurs à les embaucher en raison de casiers judiciaires et de condamnations, ainsi que de restrictions légales sur le type de travail qu'ils peuvent obtenir (Griffith, et al., 2019).
3. Les recherches montrent que les conséquences d'un problème lié à la justice juvénile vont bien au-delà de l'incarcération, affectant l'individu tout au long de sa vie (Phelps & Pager, 2015 ; Taylor & Spang, 2017).
4. La stigmatisation associée au fait d'avoir un antécédent judiciaire et à l'incarcération (Harding, 2019 ; Travis, 2005), ou d'après (Ricciardelli & Mooney, 2017), il est difficile pour les jeunes ex-détenus de trouver et d'obtenir un emploi en raison d'obstacles systémiques.

En revanche, la capacité de trouver et de conserver un emploi semble être l'obstacle le plus difficile à surmonter au cours du processus de réintégration (García, et al., 2016). Par conséquent, le traitement en prison devrait se concentrer sur le développement des compétences nécessaires pour trouver un emploi, et surtout sur le maintien de ces compétences soft skills dans le temps.

### **1.2 Soft skills**

Le terme « soft skills » est apparu dans les années 1970 (Touloumakos, 2020), lorsque l'armée américaine a réalisé que son expertise dans la formation des troupes à l'utilisation des équipements ne se traduisait pas efficacement sur le terrain. Ces compétences, qualifiées de soft skills, ont été reconnues comme essentielles et générales, nécessitant peu ou pas d'interaction avec des machines, contrairement aux compétences techniques (hard skills), bien établies. Cinquante ans plus tard, bien que la demande pour ces compétences sociales soit importante, elles restent encore mal définies (Deming, 2017).

Il est difficile de les définir en raison de leur nature socio-émotionnelle, interpersonnelle et cognitive (Cinque, 2016). On retrouve dans les soft skills des compétences telles que la

capacité à résoudre de manière créative des problèmes, le sens critique, la collaboration et l'empathie. Le manque de précision dans leur définition pose des difficultés lors de l'évaluation et du développement, mettant en évidence un "écart de compétences sociales" entre les attentes des entreprises et le niveau atteint par les diplômés.

En outre, les soft skills sont reconnues comme essentielles à l'employabilité et la performance au travail (Ibrahim, et al., 2017; Cimatti, 2016), voire plus désirables que les hard skills. De plus, selon (Jain & Anjuman, 2013), la plupart des entreprises investissent beaucoup de temps et d'efforts dans la création de programmes de formation visant à améliorer les soft skills, car toute personne avec ces compétences peut améliorer ses interactions professionnelles et ses performances au travail.

Ces compétences, qu'elles soient douces ou molles, témoignent de la présence de certaines qualités comportementales provenant de l'ordre de l'inné et de l'acquis. Cependant, depuis son plus jeune âge, l'être humain se distingue de ses pairs par diverses particularités comportementales, qui peuvent être améliorées, voire modifiées afin de lui faciliter la réaction face aux problèmes de la vie quotidienne. Développer les soft skills chez les détenus notamment les jeunes détenus bénéficiant de la formation professionnelle peuvent favoriser l'employabilité des jeunes ex-détenus et prévenir la récidive.

## **2. Méthodologie :**

L'analyse de la littérature montre un intérêt croissant pour les soft skills chez les jeunes ex-détenus marocains et un manque d'un référentiel des compétences en soft skills dans les centres de la formation professionnelle en milieu carcéral, consacrés à leur réinsertion socio-professionnelle. Afin d'aborder cette question, il est essentiel pour les employeurs des TPE/PME de développer une communication, une collaboration et des partenariats plus efficaces et efficaces avec les parties prenantes du projet de la réinsertion socioprofessionnelle des détenus au Maroc. En outre, les attentes réciproques des employeurs des TPE/PME, et des parties prenantes du projet de la réinsertion socioprofessionnelle des détenus ne concordent pas et il n'y a pas de point de départ clair pour une discussion.

Nous avons choisi un paradigme interprétativiste dans le cadre de cette recherche, car il vise à comprendre plutôt qu'à expliquer, c'est notre but ici. Nous cherchons à comprendre les perceptions et les significations en lien avec notre objet d'étude et à les analyser. Ainsi une méthode qualitative auprès des employeurs pour répondre à notre problématique de recherche.

## **2.1 Entretiens semi-structurés**

Les entretiens semi-structurés sont très bénéfiques pour comprendre les perceptions des employeurs, afin de discuter et d'expliquer les problèmes et préoccupations liés aux questions de recherche (Ahlin, 2019).

L'entretien comprenait 10 questions sur les pratiques d'embauche, les opinions sur la préparation à l'emploi et les perceptions de l'embauche de jeunes ex-détenus. Chaque question comportait des explications supplémentaires permettant aux enquêteurs de poser des questions de suivi ou de clarification si nécessaire. Les employeurs interrogés représentaient des entreprises de taille variable TPE et PME.

## **2.2 Type et population de l'étude :**

Un échantillon de commodité de deux groupes de 16 employeurs des TPE/PME de la région Rabat-Salé-Kenitra, 10 employeurs sans casier judiciaire et 06 employeurs ayant déjà vécu une expérience de détention. L'échantillon a été sélectionné parmi les employeurs dans les domaines où les jeunes ex-détenus ont suivi leur formation professionnelle au sein des établissements pénitentiaires concernés. En outre, nous avons inclus des employeurs représentant des secteurs considérés comme ayant moins de barrières à l'entrée. Il est nécessaire de respecter le critère suivant pour les personnes interviewées : Tous les "employeurs" ont été identifiés comme des personnes responsables de l'embauche.

## **3. Le cadre empirique**

### **3.1 Collecte et analyse des données :**

Les auteurs de l'étude ont élaboré des codes et des définitions préliminaires en se basant sur les thèmes émergents dans la recherche (c.-à-d. compétences professionnelle, condition d'embauche, déroulement de l'entretien, l'employabilité des jeunes ex-détenus, soft skills).

Afin de garantir une collecte complète des données, nous avons enregistré les entretiens qui ont duré en moyenne 1h20, environ 20 heures d'enregistrement, dans le but de minimiser la prise de notes et de rester concentrés en interagissant avec les employeurs interviewés, puis retranscrits de manière intégrale.

Nous avons choisi d'impliquer la réalisation manuelle d'une analyse de discours thématique en utilisant une approche de codage thématique, découpée et ordonnée en unités d'analyse et de sens (Blanc, 2014). Compte tenu de la qualité de données que nous possédons, nous avons jugé adéquat pour un traitement manuel, nous avons décidé de ne pas utiliser de logiciel

d'analyse de contenu afin de mieux appréhender notre matériau à travers plusieurs lectures et relectures de nos retranscriptions.

**Tableau N°1 : Profils des employeurs interviewés sans casier judiciaire**

Employeur	Genre	Age	Formation	Forme juridique de l'entreprise	Secteur d'activités	Ville	Expérience de travail
1	H	36	Bac+DFP	PME	Construction métallique	Salé	> 5 ans
2	H	51	DFP	PME	Mécanique auto	Salé	> 8ans
3	F	45	DFP	TPE	Coiffure et esthétique	Rabat	> 5 ans
4	H	56	Bac+DFP	PME	Menuiserie aluminium	Kénitra	> 4 ans
5	F	38	DFP	PME	Coupe et couture	Kénitra	> 5 ans
6	H	41	DFP	TPE	Coiffure	Salé	> 07 ans
7	F	47	Licence en droit	PME	Boulangerie	Salé	> 05 ans
8	H	46	Bac + DFP	PME	Plomberie sanitaire	Rabat	> 05 ans
9	H	42	DFP	TPE	Électricité bâtiment	Rabat	> 05 ans
10	H	50	DFP	TPE	Tapiserie	Kénitra	> 04 ans

**Source : auteurs de l'étude.**

Le tableau N°1 ci-dessus présente un résumé des profils des 10 employeurs interviewés qui n'ont pas de casier judiciaire, en reprenant leurs informations principales.

**Tableau N°2: Profils des employeurs interviewés ayant un casier judiciaire**

Employeur	Genre	Age	Formation	Forme juridique de l'entreprise	Secteur d'activités	Ville	Expérience de travail
1	H	38	DFP	TPE	Ferronnerie d'art	Salé	> 10 ans
2	F	44	DFP	TPE	Coupe et couture	Salé	> 04 ans
3	H	54	DFP	TPE	Peinture-vitrierie	Rabat	> 05 ans
4	H	43	DFP	PME	Électricité auto	Rabat	> 07 ans
5	F	48	DFP	TPE	Coiffure	Kénitra	> 06 ans
6	H	52	DFP	TPE	Plomberie sanitaire	Salé	> 5 ans

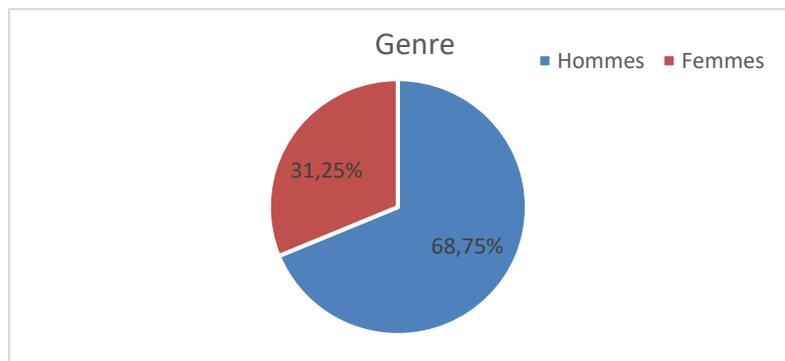
**Source : auteurs de l'étude.**

**DFP\* : Diplôme de Formation Professionnelle.**

Le tableau N°2 ci-dessus expose un récapitulatif des profils des 6 employeurs interrogés qui ont un casier judiciaire, en récapitulant leurs principales informations.

### 3.1.1 Le genre :

**Figure N°1 : Enquêté par genre**

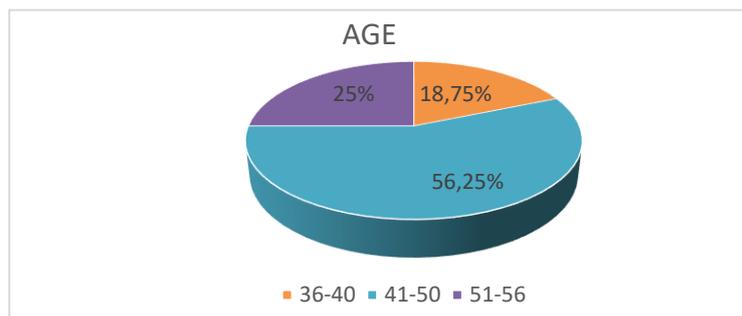


Source : auteurs de l'étude.

La figure N°1, représente la catégorie d'âge de l'échantillon interviewé ; 69% d'hommes et 31 % de femmes, cela indique que la population cible est principalement composée d'hommes.

### 3.1.2 L'âge :

**Figure N°2 : Enquêté par groupe d'âge**

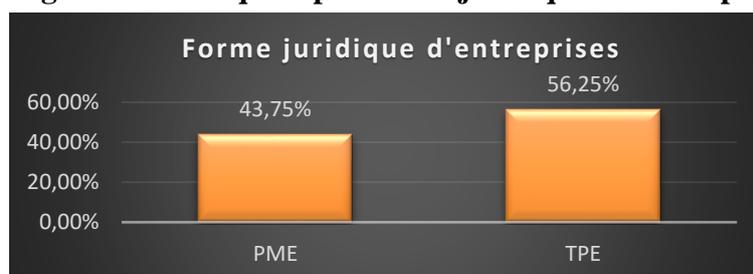


Source : auteurs de l'étude.

La tranche d'âge de notre échantillon de l'étude dans la figure N°2 est divisée en 3 intervalles : 56% des participants à l'étude sont âgés de 41 à 50 ans, 25% ont entre 51 et 56 ans et une minorité de 18% ont entre 36 et 40 ans.

### 3.1.3. Forme juridique des entreprises

**Figure N°3 : Enquêté par forme juridique des entreprises**



Source : auteurs de l'étude.

Le graphique de la figure N°3 ci-dessus montre les différentes formes juridiques des entreprises. Plus de 56% sont des TPE, et 43,75% sont des PME.

Après avoir cité et étudié les caractéristiques démographiques et les formes juridiques des entreprises, les données recueillies dans la première partie sont divisées en 3 éléments : compétences professionnelles, critères essentiels pour l'embauche des jeunes ex-détenus et la préparation à l'emploi.

### 3.1.4 Identification des Soft skills

**Tableau N°3 : % et importances des Soft skills recherchées**

Employeur	% de l'importance des soft skills	5 Soft skills fondamentales à l'entreprise
01	70%	Adaptabilité, Communication (écrite et orale), Confiance professionnelle, Gestion du stress.
02	80%	Adaptabilité, Gestion du stress, Persévérance, Résolution de problèmes, Capacité d'apprentissage.
03	70%	Confiance professionnelle, Adaptabilité, Motivation et engagement, Respect, Persévérance.
04	75%	Adaptabilité, Communication (écrite et orale), Capacité d'apprentissage, Travail en équipe, Gestion du temps.
05	80%	Confiance professionnelle, Adaptabilité, Gestion du temps, Gestion du stress, Résolution de problèmes.
06	80%	Confiance professionnelle, Communication (écrite et orale), Adaptabilité, Capacité d'apprentissage, Collaboration.
07	75%	Adaptabilité, Confiance professionnelle, Résolution des problèmes, Capacité d'apprentissage, Travail en équipe.
08	80%	Confiance professionnelle, Communication, Adaptabilité, Gestion du temps, Motivation.
09	85%	Adaptabilité, Confiance professionnelle, Gestion du temps, Engagement, Travail en équipe.
10	80%	Motivation et engagement, Communication (écrite et orale), Respect, Gestion du temps, Résolution des problèmes.
11	75%	Motivation et engagement, Communication (écrite et orale), Adaptabilité, Persévérance, Travail en équipe.
12	70%	Engagement, Gestion du temps, Confiance professionnelle, Respect, Travail en équipe.
13	70%	Motivation et engagement, Capacité d'apprentissage, Respect, Gestion du stress, Résolution de problèmes.
14	75%	Confiance professionnelle, Communication, Adaptabilité, Capacité d'apprentissage, Gestion du temps.
15	75%	Adaptabilité, Gestion du temps, Motivation et engagement, Capacité d'apprentissage, Persévérance.
16	70%	Gestion du temps, Communication, Motivation et engagement, Gestion de stress, Confiance professionnelle.

**Source : auteurs de l'étude.**

Le tableau N°3 ci-dessus expose un récapitulatif des pourcentages de l'importance des soft skills dans l'entreprise y compris les 5 Soft skills nécessaires pour l'embauche.

Pour réaliser notre analyse, nous avons commencé par réécouter à plusieurs reprises les enregistrements des entretiens. Ensuite, nous avons organisé les données collectées par thèmes pour les analyser, comme le montre le tableau ci-dessus.

#### **4. Résultats**

##### **4.1. Compétences professionnelles : Condition professionnelle d'embauche**

Pour qualifier les candidats ex-détenus à l'embauche, le niveau de formation minimum le plus souvent mentionné par les employeurs est le diplôme d'une formation professionnelle dans le domaine d'activité de l'entreprise ou la maîtrise du métier.

Les exigences en matière de niveau d'étude varient selon les employeurs : certains ne demandent qu'un diplôme collégial ou secondaire, tandis que les employeurs ayant un casier judiciaire n'imposent aucun niveau d'études minimum, mais exigent que le candidat ait au moins 18 ans.

En ce qui concerne la question sur l'importance du diplôme de la formation professionnelle et l'expérience antérieure des jeunes ex-détenus, les deux types d'employeurs ont également indiqué que le diplôme de la formation professionnelle est nécessaire pour qualifier les candidats à un poste adéquat à ses compétences professionnelles. Nous avons constaté que n=8 employeurs PME/TPE ont confirmé que l'expérience antérieure peut faire la différence entre les candidats. En outre, n=6 employeurs des PME sans casier judiciaire ont mentionné que les formations ou des diplômes spécifiques sont nécessaires pour l'embauche à l'entreprise. Enfin, n=2 des employeurs TPE ayant un casier judiciaire ont affirmé que le diplôme et l'expérience antérieure n'étaient pas aussi cruciaux, car l'entreprise fournirait la formation nécessaire en cours d'emploi.

Les employeurs des PME du secteur de la production textile, notamment dans la fabrication de vêtements, ont souligné l'importance pour les jeunes ex-détenus d'avoir au moins une expérience minimale en réparation de vêtements, même si celle-ci se limite à des services rendus à leurs amis ou à leur famille.

D'autres employeurs de très petites entreprises TPE dans les services, tels que la coiffure, l'électricité automobile et la mécanique automobile, ont décrit certaines tâches spécifiques dont les jeunes ex-détenus seraient responsables, comme le maintien de la propreté du poste de travail, le respect du client, et la maintenance préventive ..., des tâches de base essentielles dans ces métiers.

Des compétences techniques telles que l'utilisation de l'équipement et la sécurité ont également été évoquées par les deux types d'employeurs, qu'ils soient dans le secteur de la production ou de service.

La grande majorité des employeurs, en particulier ceux qui possèdent des entreprises PME de production, ont mentionné qu'ils cherchaient des candidats qui s'intéressaient véritablement à leur travail.

Pendant toute l'enquête et les entretiens, les employeurs PME/TPE ont expliqué que les expériences professionnelles antérieures les intéressent particulièrement, car elles démontrent des savoir-faire dans les secteurs d'activité spécifique de l'entreprise.

#### **4.2. Déroulement de l'embauche**

Nous avons demandé aux participants de nous citer les types d'expériences qu'ils recherchaient chez les jeunes ex-détenus chercheurs d'emploi, en dehors des compétences précédentes. Les réponses les plus fréquentes sont les expériences spécifiques au secteur d'activité de l'entreprise, les stages professionnels, les références professionnelles, les valeurs personnelles et professionnelles, et les actions sociales. Cela pourrait contribuer à accroître l'employabilité des jeunes ex-détenus dans le marché de l'emploi.

Au cours des entretiens, tous les employeurs des PME ont également espéré recevoir des lettres de recommandation, des copies des diplômes et des attestations de stages. Ainsi ils ont souligné que posséder un permis de conduire offrait des opportunités d'avancement dans différents postes en termes de compétences supplémentaires pour l'emploi.

Les questions liées à l'adaptabilité, à la confiance et à l'honnêteté ont été fréquemment soulevées, notamment par les employeurs sans casier judiciaire, qui souhaitent s'assurer que les candidats ont bien accompli ce qu'ils prétendent avoir réalisé et qu'ils sont capables de maîtriser de nouveaux outils, de s'adapter à de nouvelles pratiques, voire d'apprendre une nouvelle tâche.

En raison de leur petite taille, les employeurs des TPE se montrent plus prudents dans le choix de leurs recrues, en particulier lorsqu'il s'agit des références des jeunes ex-détenus. Cela s'explique par le fait qu'ils embauchent moins de personnel chaque année.

En revanche, Les entreprises PME recrutent plus d'employés chaque année et offrent une grande variété de postes pour les débutants, notamment les entreprises qui travaillent dans le secteur de production, ce qui permet d'augmenter le nombre d'emplois disponibles. C'est la raison pour laquelle sont souvent tenus de respecter le protocole et la politique de l'entreprise

en ce qui concerne la vérification des antécédents, afin d'évaluer les compétences professionnelles, l'adaptabilité, l'esprit d'équipe, le niveau d'apprentissage.

### **4.3. L'employabilité des jeunes ex-détenus**

Les employeurs de TPE/PME ont été interrogés sur les actions qu'un jeune ex-détenu pourrait entreprendre pour maximiser ses chances de recrutement. Tous les employeurs sans casier judiciaire ont affirmé que la réinsertion des jeunes ex-détenus dépendait du type d'infractions commises.

Lors des entretiens, tous les employeurs ont mentionné que certaines infractions pénales, telles que le meurtre, le vol qualifié, les délits graves et l'agression sexuelle armée, pouvaient constituer un frein à la réinsertion socioprofessionnelle, notamment dans les PME exigeant un casier judiciaire. C'est pour ça vient l'importance de prendre en compte les antécédents criminels des candidats lors de l'entretien de recrutement, car il est impossible de confier des tâches liées à leurs antécédents criminels, comme la gestion du magasin de l'entreprise, à une personne ayant des antécédents de vol qualifié.

Par contre les employeurs ayant un casier judiciaire ont expliqué qu'ils étaient plus disposés à recruter des jeunes ex-détenus sans condition afin de donner une deuxième opportunité, pour qu'ils puissent témoigner de regrets pour leurs actes, qu'ils se sont rétablis et veulent maintenant apporter leur contribution à la société.

Les résultats de l'étude montrent que les bonnes pratiques pour un programme de formation professionnelle en milieu carcéral se concentrent principalement sur le développement des soft skills, notamment la communication, la résolution de problèmes, la gestion du temps et l'adaptabilité.

Certains employeurs ont insisté sur l'importance d'axer la formation sur l'acquisition de compétences pratiques, en exposant les jeunes à des situations de travail réelles et proches de celles rencontrées en entreprise.

Tous les employeurs révèlent que les détenus qui suivent une formation professionnelle aient une vision réaliste de la véritable nature d'un emploi avant leur libération. Ils désirent que les jeunes ex-détenus aient des attentes claires et réalistes en ce qui concerne la progression de leur carrière.

#### 4.4. Pourcentage de l'efficacité des soft skills en entreprise

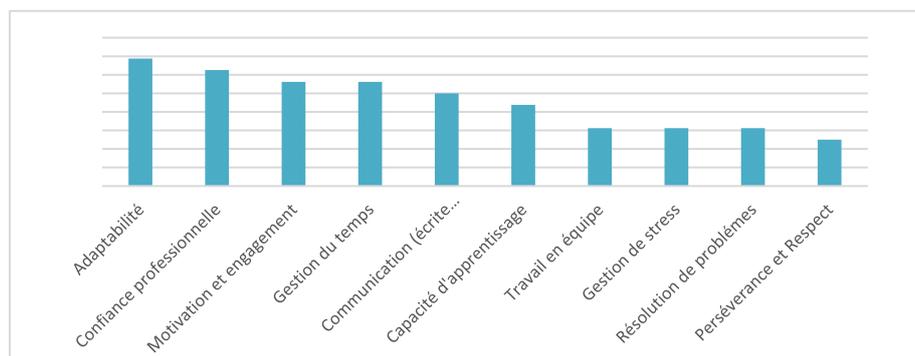
Nous avons demandé aux différents employeurs d'estimer en pourcentage l'efficacité des soft skills chez les jeunes ex-détenus pour faciliter leur réintégration sur le marché du travail. Il en ressort que les soft skills jouent un rôle crucial dans l'employabilité de ces jeunes. (**Tableau N°3. Page 11**)

En moyenne, un taux de 77,5 % a été attribué pour souligner l'importance des soft skills dans l'employabilité des jeunes ex-détenus au sein des PME/TPE. Tous les employeurs interrogés ont unanimement confirmé que les soft skills sont plus déterminantes pour la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes ex-détenus au Maroc.

#### 4.5. Soft skills recherchées par les entreprises

Nous avons demandé à chaque employeur de citer les cinq soft skills essentielles à l'employabilité, classées par ordre d'importance, qu'ils jugent primordiales chez les jeunes ex-détenus pour favoriser leur réinsertion professionnelle. (**Tableau N°3. Page 11**)

**Figure N°4 : soft skills recherchées par les employeurs**



**Source : auteurs de l'étude.**

La majorité des réponses ont mis l'accent sur des soft skills liées aux compétences interpersonnelles et comportementales, notamment l'adaptabilité, la confiance professionnelle, la gestion du temps, ainsi que des compétences sociales, en particulier la gestion du stress et la communication (orale et écrite). Le travail en équipe et des compétences méthodologiques, telles que la capacité d'apprentissage, la résolution de problèmes, la motivation et l'engagement, ont également été mentionnés.

N=12 des employeurs ont indiqué que l'adaptabilité revêt une grande importance dans l'entrepreneuriat. De nos jours, il est essentiel de s'adapter, sinon cela devient très difficile. Quant à la confiance professionnelle, n=10 des employeurs ont expliqué le marché du travail à

besoin des jeunes candidats honnêtes qui prouvent la bonne foi, la droiture et la sincérité dans le milieu du travail.

Tous les employeurs des TPE/PME se sont mis d'accord que les compétences soft skills de l'engagement, la gestion du temps, la communication et le travail en équipe sont dans la même mesure, l'une est en harmonie avec l'autre.

D'autres soft skills ont aussi été régulièrement évoquées telles que, la capacité d'apprentissage, la résolution des problèmes, la gestion du stress, la persévérance et le respect. Il est clair qu'il manque d'autres soft skills qui pourraient être bénéfiques pour la réinsertion des jeunes ex-détenus telle que le sens de la responsabilité, l'empathie, l'acceptation des critiques, l'estime de soi, la confiance en soi, la fiabilité, la flexibilité, le maintien d'un aspect professionnel et la patience. Cela est principalement causé par le fait que nos questions aux employeurs ont été limitées à 5 compétences soft skills primordiales pour l'employabilité des jeunes ex-détenus.

Nous constatons que les employeurs des entreprises PME/TPE reconnaissent l'importance d'acquérir différentes compétences soft skills, ce qui les pousse à recruter davantage des employés qualifiés, notamment les jeunes ex-détenus bénéficiant d'une formation professionnelle.

## **5. Discussion et perspective**

Cette étude révèle que les employeurs ont exprimé leur volonté de soutenir l'employabilité des jeunes ex-détenus au sein de leurs entreprises. Toutefois, certains employeurs, notamment les propriétaires de PME sans casier judiciaire, ont souligné que certaines infractions pénales, telles que le meurtre, le vol qualifié, les crimes graves et l'agression sexuelle armée, pourraient compliquer cette réinsertion. En effet, ces infractions exigent la présentation d'une fiche anthropométrique pour chaque candidat. Ils ont également précisé que la première infraction pouvait être perçue comme une faute involontaire, plutôt qu'un signe d'un comportement prédisposant à la récidive.)

Dans le cadre de la première partie de cette étude, portant sur les compétences professionnelles susceptibles de favoriser l'employabilité des jeunes ex-détenus, les employeurs ayant eux-mêmes un casier judiciaire se montrent prêts à les embaucher sans aucune condition. Ils souhaitent ainsi leur offrir une seconde chance, permettant aux jeunes de manifester leurs regrets pour leurs actes passés et de contribuer positivement à la société.

Il est crucial pour les employeurs que les jeunes ex-détenus répondent aux conditions de l'entreprise, qu'ils soient dotés de compétences professionnelles et de qualités personnelles et qu'ils possèdent des soft skills fondamentales pour l'emploi.

Par ailleurs, en accord avec les conclusions précédentes (Cerda, et al., 2015 ; Clark, et al., 2020 ; Sarup, et al., 2023), selon les employeurs, l'augmentation de la possibilité de l'employabilité des jeunes ex-détenus dépend aussi du délit commis et la nature du crime.

De ce fait, tous les employeurs PME/TPE interviewés considèrent que les programmes de formations professionnelles consacrés aux jeunes ex-détenus devraient être convenables et appropriés à la demande des offres d'emploi des employeurs. De plus les programmes de la formation pour la préparation à la réinsertion doivent inclure un programme de formation en soft skills, telles que l'adaptabilité, la confiance professionnelle, la ponctualité, la gestion du temps, la gestion de stress, la communication (orale et écrite), le travail en équipe, la capacité d'apprentissage, résolution de problèmes, la motivation et engagement. (Lipsey, 2009 ; Stouwe, et al., 2021 ; Lorenzo, et al., 2021). En adoptant une approche d'apprentissage axée sur le développement des compétences relationnelles, la formation doit également prendre en compte tous les facteurs de risque ayant entravé le processus de réinsertion socioprofessionnelle.

Les employeurs PME/TPE de notre recherche ont également souligné l'importance des expériences par les stages professionnels, les valeurs personnelles et professionnelles de l'individu et les activités sociales. D'après (Cerda, et al., 2015), tous les employeurs confirment que l'expérience antérieure des jeunes ex-détenus a un impact positif dans l'employabilité.

La préparation des jeunes ex-détenus à l'employabilité doit se focaliser plus sur les soft skills, sans sous-estimer l'importance des compétences professionnelles car elles se complètent, et contribuer à un apprentissage plus rapide des compétences professionnelles serait également possible grâce aux soft skills. Lewis (2020) évoque la corrélation étroite entre les compétences professionnelles et les compétences soft skills, dans le but de faciliter au maximum l'employabilité. Sheely (2020) souligne également que les jeunes ex-détenus peuvent perfectionner leurs compétences de communication en cours d'emploi grâce à des expériences de formation dans le monde réel.

En réponse à notre deuxième partie sur l'identification des soft skills primordiales pour l'employabilité des jeunes ex-détenus au Maroc, au préalable, il est important de noter que les soft skills sont cruciales dans la réinsertion des jeunes ex-détenus qui ont bénéficié d'une

formation professionnelle. Les entretiens menés avec 16 employeurs PME/TPE dans le monde professionnel ont confirmé cela à la fois dans la revue de littérature et lors des entretiens.

L'employabilité des jeunes ex-détenus est similaire à celle des autres études. (Cerda et al., 2015 ; Clark & al., 2020 ; Sarup R. Mathur et coll., 2023), ont montré que les soft skills liées aux compétences interpersonnelles et comportementales pourraient favoriser l'employabilité des jeunes ex-détenus.

En moyenne, les employeurs des PME/TPE ont attribué une importance de 77,5 % aux compétences interpersonnelles et comportementales pour l'employabilité des jeunes ex-détenus sur le marché du travail. Cela démontre que les employeurs reconnaissent largement la valeur des soft skills chez ces jeunes pour faciliter leur réinsertion socioprofessionnelle et leur intégration dans le monde de l'emploi.

L'élaboration d'un référentiel des compétences en soft skills au profit des jeunes détenus bénéficiant d'une formation professionnelle dans le milieu carcéral nécessite d'inclure des perspectives et des points de vue des employeurs PME/TPE. D'une part pour développer les programmes de la réinsertion des détenus et d'autre part l'amélioration de l'employabilité des jeunes ex-détenus au Maroc, de sorte que les employeurs des PME/TPE offrent des opportunités ainsi que des compétences transversales uniques, exceptionnelles et fiables en vue de permettre aux jeunes ex-détenus de se doter des outils nécessaires afin de s'intégrer efficacement dans le marché de l'emploi.

Les résultats de notre recherche peuvent être influencés par la taille et la constitution des échantillons. Nous avons interviewé 7 employeurs qui représentent des PME et 9 employeurs qui représentent des TPE. Ces derniers manquent de diversité et de nombreux éléments pour représenter le marché de l'emploi de la région Rabat-Salé-Kenitra au Maroc des jeunes ex-détenus libérés des établissements pénitentiaires. La collecte des données s'est limitée aux employeurs des TPE/PME de la région Rabat-Salé-Kenitra du Maroc.

## **Conclusion**

En raison du grand changement qui se produit dans l'environnement socioéconomique, et face aux difficultés à la réinsertion socioprofessionnelle pour prévenir la récidive. Les programmes de réinsertion des détenus doivent être convenables et adéquats à la demande du marché de l'emploi dans la région des jeunes ex-détenus, notamment l'acquisition des compétences soft

skills, dans le but d'améliorer leur préparation à la réinsertion dans le tissu socio-économique et de renforcer la sécurité publique.

Les résultats de notre étude montrent que les perceptions des employeurs sont indispensables pour définir des perspectives concrètes concernant l'employabilité des jeunes ex-détenus bénéficiant d'une formation professionnelle, ainsi l'élaboration du premier jet d'un référentiel des compétences en soft skills pour renforcer les programmes de la réinsertion des détenus dans les établissements pénitentiaires au Maroc. En outre, les programmes de la formation peuvent adopter une approche réfléchiée et méthodique, afin de déterminer et développer les compétences professionnelles et les compétences soft skills que les jeunes détenus doivent acquérir pour augmenter leur employabilité.

En effet, nous avons découvert lors de notre investigation, que la connaissance d'un domaine professionnel n'est pas aussi essentielle sur le marché du travail que les soft skills, et les programmes de formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires au Maroc, ne suit pas le rythme des transformations des exigences actuelles du monde du travail.

Les résultats de cette étude soulignent l'importance d'offrir aux jeunes détenus la possibilité d'acquérir des compétences soft skills liées au marché de l'emploi, telles que L'adaptabilité, la confiance professionnelle, la motivation et l'engagement, Gestion du temps et la Communication, offrent aux jeunes ex-détenus les meilleures chances d'obtenir un emploi et de devenir des membres plus productifs de la société.

Pour améliorer l'employabilité des jeunes ex-détenus, les programmes de la réinsertion des détenus notamment de la formation professionnelle doivent posséder en amont un référentiel des compétences soft skills. Il est évident que l'OFPPPT à la capacité d'accomplir cette mission, et que les centres de formation professionnelles au sein des établissements pénitentiaires deviennent un lieu propice à l'acquisition de ces compétences transversales, cela nécessite la capacité de mettre en place un dispositif pédagogique de formation convenable et adapté à la demande actuelle sur le marché de l'emploi. Ainsi, améliorer la préparation des jeunes ex-détenus à la réinsertion socioprofessionnelle et à la prévention de la récidive.

Toutefois, il faut dire que l'un des points faibles des programmes de la réinsertion des détenus du système pénitentiaire au Maroc est l'absence d'un référentiel de compétences soft skills efficaces pour la réinsertion socioprofessionnelle, pendant la formation et après la sortie de l'établissement pénitentiaire. De plus, aucune statistique officielle ni étude n'a encore été menée, que ce soit pour évaluer l'efficacité du programme de formation ou pour identifier les besoins en soft skills des jeunes détenus en milieu carcéral.

Notre travail se concentre sur la proposition de deux points clés sur lesquels les employeurs des TPE/PME peuvent agir pour suggérer les compétences professionnelles et les soft skills nécessaires pour assurer une meilleure employabilité des jeunes ex-détenus dans le tissu socioéconomique. Cela fait partie des perspectives étudiées. Grâce à la contribution des employeurs, nous affinerons notre programme de préparation à la réinsertion socioprofessionnelle, afin de favoriser le développement des compétences soft skills appréciées par les employeurs, pour réduire l'écart entre la formation professionnelle en milieu carcéral et l'employabilité des jeunes ex-détenus au Maroc.

Même si cette recherche met en évidence les perceptions du processus de l'employabilité des jeunes ex-détenus et les soft skills primordiales à leur réinsertion socioprofessionnelle par les employeurs des TPE/PME pour l'élaboration du premier jet d'un référentiel des compétences transversales. Pour garantir l'intégration des soft skills en formation professionnelle dans le programme de la réinsertion des détenus en milieu carcéral au Maroc, nous recommandons les éléments suivants :

- Étendre les recherches à d'autres régions du territoire marocain pour obtenir une compréhension plus approfondie des dynamiques de réinsertion professionnelle des jeunes ex-détenus, en complément des résultats obtenus dans la région de Rabat-Salé-Kenitra. Cela permettra d'adapter les stratégies de réinsertion aux réalités locales et de maximiser leur efficacité à l'échelle nationale.
- Prioriser l'élaboration d'un référentiel de soft skills aligné sur les besoins des entreprises, afin d'améliorer la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes ex-détenus ayant suivi une formation professionnelle. Ce référentiel facilitera l'adéquation entre les compétences des ex-détenus et les attentes du marché du travail.
- Impliquer toutes les formes juridiques d'entreprises dans des initiatives visant à faciliter l'employabilité des jeunes ex-détenus, afin de contribuer à leur réintégration socioprofessionnelle et de renforcer la sécurité publique. Ce partenariat entre le secteur privé et les institutions de réinsertion favorisera une meilleure réinsertion sociale et la réduction des risques de récidive.
- Mettre en place un dispositif pédagogique intégrant la formation, l'orientation et l'accompagnement en soft skills, afin d'aider les jeunes à surmonter leurs difficultés et à renforcer leurs capacités de réinsertion socioprofessionnelle. Ce dispositif permettra de

développer les compétences interpersonnelles et comportementales essentielles pour leur intégration durable dans le monde du travail.

- Mener des recherches approfondies sur les perceptions des formateurs (PRD) et des accompagnateurs sociaux concernant l'importance d'un référentiel de compétences en soft skills pour les jeunes détenus en formation professionnelle. Ces recherches permettront d'adapter et d'enrichir les dispositifs de réinsertion en fonction des besoins réels identifiés par les acteurs de terrain.
- Mettre en place des mesures incitatives, telles que des soutiens financiers, logistiques et des formations continues, afin d'encourager et de motiver les entreprises à embaucher des jeunes ex-détenus. Ces actions contribueront à leur réinsertion socioprofessionnelle tout en répondant aux attentes des employeurs.



## BIBLIOGRAPHIE :

- 1) Ahlin, E. M. (2019). Semi-structured interviews with expert practitioners: Their validity and significant contribution to translational research. In SAGE Research Methods Cases. <https://doi.org/10.4135/9781526466037>
- 2) Arat, M. (2014). Acquiring soft skills at university. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 4(3), 46-54.
- 3) Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- 4) Barreiro-Gen, M. (2012). La inclusión sociolaboral de la población reclusa de Galicia, España: principales obstáculos y propuestas para su superación. *Atlantic Review of Economics*, 1, 1-22.
- 5) Blanc, A., Drucker-Godard, C. & Ehlinger, S. (2014). Chapitre 17. Exploitation des données textuelles. Dans : Raymond-Alain Thiétart éd., *Méthodes de recherche en management* (pp. 551-573). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01.0551>
- 6) Carter, A. (2019). The consequences of adolescent delinquent behavior for adult employment outcomes. *Journal of Youth and Adolescence*, 48(1), 17–29. <https://doi.org/10.1007/s10964-018-0934-2>
- 7) Cerda, J. A., Stenstrom, D. M., & Curtis, M. (2015). The role of type of offense and work qualifications on perceived employability of former offenders. *American Journal of Criminal Justice*, 40(2), 317–335. <https://doi.org/10.1007/s12103-014-9244-8>
- 8) Cimatti, B. (2016). Definition, Development, Assessment of Soft Skills and their Role for the Quality of Organizations and Enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97-103. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- 9) Cinque, M. (2016). “Lost in translation”. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389. [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)
- 10) Deming, D. J. (2017). The value of soft skills in the labor market. *NBER Reporter*, 4, 7-11.
- 11) DELEGATION GENERALE A L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE ET A LA REINSERTION (DGAPR) – CSMD, Royaume du Maroc (2020), La question pénitentiaire et la prison de demain. Contribution aux travaux de la commission chargée d'élaborer le nouveau modèle de développement.
- 12) Fouad, N. A., & Santana, M. C. (2017). SCCT and underrepresented populations in STEM fields: Moving the needle. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 24–39. <https://doi.org/10.1177/1069072716658324>
- 13) García-Jarillo, M., Caravaca-Sánchez, F., Sánchez-Alcaraz, C., y Luna, A. (2016). Psychosocial stressors perceived in the process of social reintegration and compliance time remaining in prison sentence. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 18(2), 49-95. <https://doi.org/10.4321/S1575-06202016000200003>
- 14) Griffith, J. N., Rade, C. B., & Anazodo, K. S. (2019). Criminal history and employment: An interdisciplinary literature synthesis. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(5), 505–528. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2018-0185>
- 15) Harding D, Morenoff J and Wyse JB (2019) *On the Outside Prisoner Reentry and Reintegration*. Chicago: University of Chicago Press.
- 16) HASSHAS, D. (2024). Marché du travail et employabilité : conception et définition. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 7(2).
- 17) Haut-Commissariat au Plan, Budget Economique Exploratoire 2023, Les perspectives économiques en 2023 et 2024, Juillet 2022.
- 18) HILMI, Y., & HILMI, M. (2016). Le développement de l'employabilité, outil pour limiter l'inadéquation formation emploi: Cas du métier d'un responsable financier. *Revue Marocaine de recherche en management et marketing*, 1(13).
- 19) Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*.
- 20) <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- 21) Ikiss, F., Lahiala, A. et Fennane, MMA (2023). Formation en alternance et développement des soft skills : le cas des stagiaires de la formation professionnelle en énergies renouvelables. Dans *E3S Web de conférences* (Vol. 412, p. 01011). EDP Sciences.
- 22) Jain, S. & Anjuman, A.S.S., 2013, 'Facilitating the acquisition of soft skills through training', *IUP Journal of Soft Skills* 7(2), 32–39.
- 23) Lipsey, M. W. (2009). The primary factors that characterize effective interventions with juvenile offenders: A meta-analytic overview. *Victims & Offenders*, 4, 124–147. <https://doi.org/10.1080/15564880802612573>



- 24) Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- 25) Lorenzo, M.; Quiroga-Carrillo, A.; García-Álvarez, J. (2022). Competencias transversales y empleabilidad. Un reto para la pedagogía penitenciaria. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 191-200.
- 26) Lewis, K. (2020). Technology in the workplace: Redefining skills for the 21st century. *The Midwest Quarterly*, 61(3), 348–356.
- 27) Mathur, SR, Griller Clark, H. et Gau, JM (2023). L'intégration technologique : un moyen prometteur d'atténuer la récidive des jeunes dans la justice pour mineurs. *Prévenir l'échec scolaire : éducation alternative pour les enfants et les jeunes*, 68 (2), 159-166. <https://doi.org/10.1080/1045988X.2023.2195360>
- 28) Mofrad, S., Foong, C. K., Koh, A. E., & Uba, I. (2013). Life skills development among freshmen students. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 232-238.
- 29) Nally JM, Lockwood S, Ho T and Knutson K (2014) Post-Release Recidivism and Employment among Different Types of Released Offenders: A 5-Year follow-up Study in the United States. *International Journal of Criminal Justice Sciences* 9(1): 16–34.
- 30) O'Sullivan, K., Spangler, D., Showalter, T., & Bennett, R. (2020). Job training for youth with justice involvement: A toolkit. National Youth Employment Coalition. <https://nyec.org/wp-content/uploads/2020/12/NYEC-Youth-with-Justice-Involvement-Toolkit.pdf>.
- 31) Patil, P., Mitra, G., & Mhavan, N. (2013). Study of life skill's level. *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*, Special Issue 9-10 February.
- 32) Petersilia J (2005) Hard time: Ex-offenders returning home after prison. *Corrections Today* 67(2): 66–71.
- 33) Phelps, M. S., & Pager, D. (2015). Inequality and punishment: A turning point for mass incarceration? *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 663(1), 185–203. <https://doi.org/10.1177/0002716215596972>
- 34) Ricciardelli R and Peters AM (eds) (2017) *After Prison: Navigating Employment and Reintegration*. Waterloo: Wilfrid Laurier University Press.
- 35) Rubio, F. J. (2012). Una mirada sociológica al desempleo. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 34(2), 1-16.
- 36) Sarup R. Mathur, Heather Griller Clark, Annee Grayson, Kristin Scott Robertson, (2023). Preparing justice involved youth for transition: Employer perceptions, *Children and Youth Services Review*, Volume 155.
- 37) Sheely, A. (2020). Criminal justice involvement and employment outcomes among women. *Crime and Delinquency*, 66(6–7), 973–994. <https://doi.org/10.1177/0011128719860833>
- 38) Taylor, M., & Spang, T. (2017). I'd prefer an applicant who doesn't have a delinquency history: Delinquents in the labor market. *The Journal for Juvenile Justice*, 6(1), 67–81.
- 39) Travis J (2005) *But They All Come Back: Facing the Challenges of Prisoner Reentry*. Washington: The Urban Institute.
- 40) Tripodi SJ, Kim JS and Bender K (2010) Is employment associated with reduced recidivism? The complex relationship between employment and crime. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 54(5): 706–720.
- 41) Touloumakos, A. K., (2020). Expanded Yet Restricted: A Mini Review of the Soft Skills Literature.
- 42) *Frontiers in Psychology*, 11. doi: 10.3389/fpsyg.2020.02207
- 43) Van der Stouwe, T., Gubbels, J., Castenmiller, Y. L., et al. (2021). The effectiveness of social skills training (SST) for juvenile delinquents: A meta-analytical review. *Journal of Experimental Criminology*, 17, 369–396. <https://doi.org/10.1007/s11292-020-09419-w>
- 44) Wong, B., Chiu, Y.-L.-T., Murray, O. M., & Horsburgh, J. (2022). End of the road? The career intentions of under-represented STEM students in higher education. *International Journal of STEM Education*, 9(1), 51. <https://doi.org/10.1186/s40594-022-00366-8>