TERMES DE RÉFÉRENCE

Formateur(ice) en Soft skills

Lieu de la mission :	Maroc, Salé
Type de la mission :	Formation en soft skills
Nom de projet appuyé :	**« HANDI-FEMME Ontij »**
Financement de la mission :	Fondation DROSOS

I. CONTEXTE GÉNÉRAL

Il est indéniable que la Constitution de 2011[1] a marqué un pas notable vers la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination, et a forgé le socle d'une société solidaire basée sur le respect des droits de l'Homme et la justice sociale. Cependant, jusqu'au moment présent, elle n'a pas réussi à améliorer d'une manière concrète et palpable la situation des femmes au Maroc, en effet, le classement international sur l'écart de genre place le Maroc au 133ème rang sur 142 en 2014 (127ème en 2010[2]), ainsi, plus de la moitié des femmes sont analphabètes (52%) et moins d'un tiers (33%) sont diplômées.

⇨ ***Le projet propose des activités de formation des femmes pour développer leurs aptitudes et compétences professionnelles.***

La participation économique des femmes a régressé ces dernières années (le taux d'activités des femmes est passé de 28% en 2000 à 22% en 2013).
Les femmes résident majoritairement en milieu urbain (60%) et le taux d'activité des femmes y est plus faible (17,5% - 25% au niveau national).

⇨ ***Le projet vise la sensibilisation sur les opportunités et l'accompagnement vers l'emploi des femmes vivant en milieu urbain.***

Les femmes diplômées ou qualifiées sont plus exposées au chômage (8 femmes sur 10 au chômage sont diplômées), elles ont peu accès aux postes de décisions.

⇨ ***Le projet cible aussi les femmes diplômées victimes de discrimination sur le marché de l'emploi et de violence économique.***

Cette situation tend à accroître la vulnérabilité des femmes qui n'ont pas accès à un contrat de travail (37% des femmes actives citadines ont un contrat de travail), au marché formel du travail, à la couverture médicale (53% des femmes n'en disposent pas en milieu urbain).

⇨ ***Le projet prévoit à la fois une mobilisation et une sensibilisation des potentiels employeurs et un accompagnement individualisé des femmes comprenant l'accès à l'information sur leurs droits, le code du travail, l'accès au RAMED, à la CNSS avant et après insertion professionnelle.***

---

[1] Notamment dans son préambule et ses articles 19 et 164 et la création de l'APALD - Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (Loi 79.14)

[2] Les données sont extraites de : Rapport 2014 « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique » du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE)

⇨

Parallèlement au salariat, l'accès à l'auto-emploi[3] et l'entrepreneuriat féminin est limité par le manque d'accès au financement. En 2012, seulement 0,8% des femmes actives sont des entrepreneurs soit 10% du nombre total des entrepreneurs.
Le taux de bancarisation des femmes est inférieur à 30% et enregistre un écart de 25% avec celui des hommes. Le microcrédit est une source de financement alternative mais le plafond légal est 50 000 MAD. On constate un manque de crédits alternatifs au niveau des banques.

⇨ ***Le projet permettra d'appuyer les femmes à mobiliser les fonds nécessaires au montage, d'une micro entreprise, coopérative ou start-up. Les banques et les institutions de micro-crédit, le fonds de cohésion sociale de l'Entraide Nationale (pour personnes handicapées), l'Office du Développement de la Coopération seront mobilisés. Un fonds de subvention d'amorçage sera également disponible.***

Les coopératives connaissent une évolution exponentielle grâce à l'INDH[4], les stratégies sectorielles telles que Maroc Vert et les programmes comme Moukawalati, Min Ajliki. Actuellement, 12 000 coopératives rassemblent 450 000 membres.

⇨ ***Accompagnement, formation, coaching et monitoring des coopératives féminines***

Un projet de loi-cadre sur l'économie sociale et solidaire (ESS) est à l'étude. L'ESS connaît une véritable dynamique (15700 coopératives ESS), 3 fois plus qu'il y a 10 ans.

REGARD SUR LE PROJET ''HANDI-FEMME Ountij''

I. RÉSUMÉ DU PROJET

Le projet « HANDI-FEMME ONTIJ », constitue une initiative d'appui aux efforts accomplis par l'Etat Marocain en vue d'améliorer la participation des personnes en situation de handicap, spécialement les femmes défavorisées en situation de handicap et mères d'enfants handicapés. Le présent projet s'inscrit également dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie fixée par le CLIO de l'association Bouregreg pour les cinq prochaines années qui s'articule autour des trois axes suivants :

- Education Inclusive des enfants en situation de handicap ;
- Plaidoyer et promotion des droits des personnes handicapées ;
- Insertion socioéconomique des personnes en situation de handicap.

Le projet a pour objectif de produire des modèles d'insertion économique afin d'améliorer les conditions de vie des femmes en situation de handicap et mères d'enfants handicapés, en proposant la mise en œuvre de trois axes d'activités présentés ci-dessous :

- Favoriser l'accès à l'emploi et à la participation socioéconomique des femmes en situation de handicap et mères d'enfants handicapés, à travers la formation, coaching et le renforcement de leurs capacités professionnelles, ainsi que la mobilisation et la sensibilisation des acteurs économiques de la région de RSK
- Plaider pour les droits des personnes en situation de handicap pour une politique régionale, provinciale et communale inclusive cohérente avec les objectifs de la politique nationale et la régionalisation avancée au niveau des programmes d'extension d'insertion socioéconomique au Maroc.

[3] Le statut de l'autoentrepreneur est fixé par la Loi 114-13 de février 2015.

[4] Initiative Nationale pour le Développement Humain

- Hisser les compétences du centre, grâce aux activités menées par le projet, pour devenir une source de référence dans le domaine d'insertion socio-économique des personnes en situation de handicap pour les sept provinces de la région de Rabat Salé Kenitra, tout en assurant un appui méthodologique et technique des acteurs institutionnels, des OPH et des OSC de la région, dans ledit domaine.

II. OBJECTIF GÉNÉRAL :

Les conditions socio-économiques des femmes en situation de handicap et mères d'enfants handicapés sont améliorées en favorisant leur accès à l'entrepreneuriat ou à l'emploi salarié dans la région de RSK.

III. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

1. Favoriser l'accès des femmes en situation de handicap et mères d'enfants en situation du handicap à l'emploi.
2. Plaider, former et sensibiliser les acteurs territoriaux clefs impliqués dans le domaine de développement économique et social de la région RSK.
3. Renforcer les capacités techniques et méthodologiques du CLIO pour devenir un centre référent dans l'accompagnement socio-économique dans la région de RSK

IV. RÉSULTATS ATTENDUS :

- **Résultat 1 :** Les femmes en situation de handicap et mères d'enfants handicapés développent des initiatives économiques à travers l'entreprenariat ou/et insérées en emploi salarié grâce la formation et à l'amélioration de leurs profils professionnelles.
- **Résultat 2 :** Les acteurs institutionnels de la région RSK sont sensibilisés et impliqués dans le domaine de l'Insertion professionnelle des femmes en situation de handicap.
- **Résultat 3 :** Le CLIO devient un centre référent dans l'accompagnement socio-économique des PSH dans la région de RSK.

REGARD SUR LA MISSION : Formation en Soft skills

I. OBJECTIF GLOBAL DE LA MISSION

Le renforcement de connaissances et de capacités en matière de compétences comportementales et techniques de communication en faveur des femmes en situation de handicap et mères d'enfants handicapés accompagnées dans le cadre du projet et trouvant des difficultés pour accéder au marché de l'emploi.

II. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE LA MISSION :

L'objectif spécifique 1 : affermir les compétences comportementales des participantes afin de les préparer à développer leurs propres initiatives économiques et être plus aptes et capables de confronter le marché d'emploi.

L'objectif spécifique 2 : booster les soft skills des participantes tout en les dotant des outils qui leur permettent de préparer le plus efficacement possible leurs candidatures et mener à bien le processus de recrutement chez l'entreprise.

III. RÉSULTAT ATTENDUS DE LA MISSION :

Outre les hard skills et les compétences techniques, les soft skills ou compétences douces, suscitent de plus en plus l'intérêt des entreprises et sont de plus en plus exigées et prise en considération dans le marché d'emploi, ou durant la phase de recrutement.

À travers de cette formation, les participantes améliorent leurs employabilité en maîtrisant les techniques suivantes :

- L'écoute active, l'art de convaincre, discipline de l'engagement professionnel.
- Flexibilité et ouverture aux changements, adaptation du discours et du comportement selon la situation et selon les personnes
- Créativité, proactivité, et prise des initiatives pour l'amélioration continue.
- Organisation, gestion du temps, du stress, et des priorités.
- L e savoir déléguer, motiver, et faire monter en compétence.

IV. PARTICIPANTS :

Les bénéficiaires de cette formation se répartissent en deux catégories :

- Femmes en situation de handicap et mères d'enfants handicapés en phase de création de leurs AGRs.
- Les femmes en situation de handicap et mères d'enfants handicapés diplômées désireuses d'accrocher un emploi salarié.

V. PÉRIODE ET DURÉE DE LA MISSION

groupe	durée	période	nombre de bénéficiaires
1er groupe	3 j	décembre 2021/janvier 2022	30 femmes
2ème groupe	3 j	décembre 2021/janvier 2022	30 femmes

VI. LIVRABLES :

- Un document contenant les outils et supports utilisés dans le cadre de la formation ;
- Un pré-test et post-test pour les participantes;
- Un rapport final de déroulement de la mission incluant le déroulé, la méthodologie et les outils, résultats des tests, les succès/points faibles de la formation, les débats/questionnements, les perspectives/besoins identifiés et non couverts (pour aller plus loin ou pour un prochain cycle de formation), les retours de satisfaction des participants.

VII. DOSSIER DE CANDIDATURE :

Les dossiers de candidature des consultants intéressés par la présente mission devront obligatoirement comporter les trois éléments suivants :

1)Une proposition méthodologique et technique présentant une description détaillée des modalités de réalisation de la mission incluant une proposition de calendrier.
2)Une proposition financière (en accord avec les présents termes de référence), incluant à minima le détail des honoraires de consultance et des coûts opérationnels de la mission.
3)Un CV du consultant (e) impliqué (formation, expertise et expériences dans les domaines mentionnés ci-dessus) ainsi que des références antérieures.

Ces documents sont à envoyer avant le : 25/11/2021 à l'adresse suivante :

recrutement@clio-bouregreg.com
fadwafendi4@gmail.com