



Appel à consultation

**Coaching en leadership des femmes travailleuses
domestiques de la Région Rabat-Salé-Kenitra**

Projet : KARAMATI

2024

Appel à consultation

Conception de Formation et coaching en leadership.

L'Association Marocaine Chantiers-écoles pour le développement (AMC) lance un appel à consultation pour recruter un.e expert.e, dans le cadre du projet KARAMATI, en coaching en leadership des travailleuses domestiques de la Région Rabat-Salé-Kenitra.

Les détails sur cet appel sont inclus dans les Termes de Références (TDR) inclus de celui-ci.

L'offre de prestation de services doit comprendre les éléments suivants :

- a) Proposition technique ;
- b) Proposition financière ;
- c) CV détaillé.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le document des Termes de Références (TDR) joint à cet appel.

Termes de référence pour la réalisation d'ateliers de coaching en leadership au profit des femmes travailleuses domestiques de la Région Rabat-Salé-Kénitra

1. Contexte

Le projet KARAMATI vient renforcer les politiques publiques d'inclusion socio-économique des femmes et des jeunes dans le cadre de la loi 19-12 relative aux travailleurs et travailleuses domestiques. Ce projet est mis en œuvre par l'Association Marocaine Chantiers-écoles pour le développement (AMC) avec l'appui technique de l'ONG belge Echos Communication, en coopération avec la Région Rabat-Salé Kénitra, l'École de Jardinage Bouregreg Med o Med, l'Organisation Démocratique du Travail et avec le soutien financier de BI -Brussels International.

Le Maroc compte une population de plus de 36 millions d'habitants, dont les femmes représentent une part significative, avec plus de 50,3 % de la population totale, selon les données du Haut-Commissariat au Plan (HCP) en 2019. Cela témoigne de la contribution vitale des femmes à tous les aspects de la société marocaine. Cependant, malgré cette forte présence numérique, les femmes du Maroc continuent de faire face à des défis majeurs en matière d'emploi et de protection sociale, qui affectent particulièrement les jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans, parmi lesquels 62,7 % n'ont pas de contrat formel, ainsi que les personnes sans diplômes, dont 74,4 % exercent un travail non déclaré. Cette réalité met en évidence la nécessité urgente de mettre en place des mesures pour améliorer les conditions de travail, la protection sociale et l'égalité des opportunités pour les femmes et les jeunes travailleurs, dont les migrant.es, au Maroc.

Dans ce contexte dynamique, le projet KARAMATI prend une importance capitale. Il vise à renforcer les politiques publiques d'inclusion socio-économique des femmes et des jeunes travailleurs au Maroc, dont les migrant.es, en mettant un accent particulier sur les travailleuses et travailleurs domestiques, notamment ceux exerçant les métiers d'aide-ménagère et de jardinier(e) dans la région de Rabat-Salé-Kenitra (RSK), couvrant les préfectures et les provinces de Rabat, Salé, Skhirat-Témara, Kénitra, Khémisset, Sidi-Kacem et Sidi-Slimane.

2. Justification

Ce projet ambitieux, qui collabore avec les partenaires publics et professionnels concernés, s'articule autour de plusieurs axes clés. Il s'engage à œuvrer pour le respect des droits au travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques, en garantissant la formalisation de leurs contrats de travail et en veillant à ce qu'ils bénéficient de la protection sociale à travers leur inscription à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale - CNSS. Cependant, cette étape essentielle vers la réduction des inégalités sociales et la réalisation des Objectifs de Développement Durables (ODD) nécessite d'être accompagnée par un renforcement des capacités des femmes en matière de droits et de leadership, les préparant ainsi à prendre un rôle actif dans le marché du travail où les droits et les opportunités sont accessibles à tous, indépendamment de leur genre, de leur origine, ou de leur statut social.

KARAMATI ambitionne de contribuer à l'effectivité de la loi 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques (adopté le 26 novembre 2018) dont les défis à relever restent nombreux, tels que :

1. **Absence de contrat de travail formel** : De nombreux travailleurs domestiques travaillent sans contrat de travail formel, ce qui les expose à des conditions de travail précaires et à l'incertitude quant à leurs droits et obligations.
2. **Salaires bas et non-paiement** : Les travailleurs domestiques peuvent être rémunérés avec des salaires très bas, parfois en dessous du salaire minimum légal, et certains rencontrent des problèmes de non-paiement de leur salaire de manière régulière.
3. **Longues heures de travail et heures supplémentaires non rémunérées** : Les travailleurs domestiques sont souvent amenés à effectuer de longues heures de travail sans recevoir de rémunération pour les heures supplémentaires, et ils peuvent ne pas bénéficier de périodes de repos adéquates.
4. **Manque d'accès à la sécurité sociale** : De nombreux travailleurs domestiques n'ont pas accès à la sécurité sociale, ce qui signifie qu'ils ne bénéficient pas de couverture médicale et d'autres prestations sociales.
5. **Discrimination et abus** : Certains travailleurs domestiques font l'expérience de discrimination basée sur leur genre, leur origine ou leur statut socio-économique. Ils peuvent également être victimes de mauvais traitements physiques, verbaux ou émotionnels.
6. **Manque de logement décent** : Certains travailleurs domestiques sont logés dans des conditions précaires, parfois dans des espaces restreints et peu confortables, sans accès adéquat à l'intimité et aux commodités de base.
7. **Isolement social** : Travaillant souvent au sein des foyers d'autres personnes, les travailleurs domestiques peuvent faire face à un isolement social et un manque de soutien extérieur.
8. **Manque de formation et de développement professionnel** : Les travailleurs domestiques ont souvent peu d'opportunités de formation et de développement professionnel, ce qui limite leurs perspectives d'avancement professionnel.
9. **Difficultés liées aux migrations internes** : Certains travailleurs domestiques migrent de régions rurales vers les zones urbaines pour trouver du travail, ce qui peut entraîner des problèmes tels que l'exploitation et le manque de réseaux de soutien.

Il est important de reconnaître ces défis et de travailler en collaboration avec les travailleurs domestiques, les employeurs, les organisations de la société civile, les services et acteurs étatiques concernés et les différentes parties prenantes pour améliorer leurs conditions de travail et garantir le respect de leurs droits fondamentaux. Une sensibilisation accrue à la loi 19-12 et à ses dispositions peut contribuer à une meilleure protection et à une meilleure reconnaissance des droits des travailleuses et travailleurs domestiques au Maroc.

3. Objectifs de la formation :

- Connaissance de leurs droits et recours possibles ;
- Développer les compétences en matière de leadership des femmes travailleuses domestiques, de communication et de gestion d'équipe ;
- Renforcer la confiance en elles et leur capacité à prendre des initiatives.
- Apprendre à gérer le temps et le stress ;
- Résoudre les problèmes et prendre des décisions efficaces ;
- Favoriser leur autonomisation et leur intégration sociale ;
- Encourager la participation active et l'engagement dans le processus de changement au sein de leur communauté ;
- Favoriser leur développement personnel et professionnel.

4. Public cible :

- 30 femmes travailleuses domestiques de la Région Rabat-Salé-Kenitra.

5. Profil du formateur :

- Expérience avérée dans la formation en leadership, de préférence avec des groupes en situation de vulnérabilité et pour la plupart très peu instruits voire analphabètes ;
- Compétences pédagogiques et capacité à s'adapter aux besoins spécifiques des participantes ;
- Connaissance des enjeux et des défis des travailleurs domestiques ;
- Capacité à fournir des supports pédagogiques et des outils pratiques et adaptés aux participantes.

6. Calendrier et durée de la formation :

Les ateliers de formation seront au profit de 30 femmes travailleuses domestiques déjà identifiées dans le cadre du projet KARAMATI, divisées en deux groupes de 15 personnes, et se tiendront respectivement dans les villes de Rabat et de Kénitra, comme détaillé dans le tableau suivant :

Groupe	Nombre de personnes	Lieu de formation	Dates prévues	Nombre de sessions de formation
A	15 femmes travailleuses domestiques	Rabat	13 & 14 & 20 Mai 2024	3 demi-journées en après-midi
B	15 femmes travailleuses domestiques	Kénitra	03 & 04 & 10 Juin 2024	3 demi-journées en après-midi

7. Livrables attendus :

- Un plan détaillé pour chaque session d'atelier, incluant les objectifs spécifiques, les activités proposées et les supports pédagogiques nécessaires (en arabe et en français) ;
- Des outils d'évaluation de l'impact des ateliers sur les compétences en leadership des participantes ;
- Rapport final de chaque atelier de formation (en français) ;
- Rapport général à la fin des ateliers (en français).

8. Langue d'animation : Arabe et dialecte marocain

9. Dossier de candidature :

- Le dossier de candidature devra comprendre un devis en français ainsi que le CV.

10. Critères d'évaluation des offres :

L'évaluation sera basée sur les éléments ci-dessous :

- Méthodologie pédagogique adaptée au public cible ;
- Pertinence et clarté du contenu proposé pour chaque session ;
- Expérience antérieure dans la conduite d'ateliers de coaching en leadership ;
- L'offre financière.

11. Budget :

- Fournir un budget, pour la réalisation de six ateliers de coaching en leadership, comprenant les honoraires de l'intervenant, les frais logistiques (déplacements, hébergement et autres dépenses associées).

12. Envoi des propositions :

Les candidat.e.s intéressé.e.s par cette consultation sont invité.e.s à envoyer leur dossier aux adresse suivante : amc.cet@gmail.com, Khadijabratti@gmail.com

Le délai de soumission des offres est fixé au 20 avril 2024, à minuit, heure marocaine (Rabat, GMT +1). Toute question concernant cette consultation peut être adressée par courrier électronique à amc.cet@gmail.com, Khadijabratti@gmail.com