Appel à Manifestation d'Intérêt

Pour contribuer au déploiement du projet C4EE - Coaching pour l'emploi et l'entrepreneuriat

Avril 2025

Liste des acronymes

Acronymes	Signification
C4EE	Coaching pour l'Emploi et l'Entrepreneuriat
NEET	Not in Education, Employment or Training
HSLU	L'Université des sciences appliquées et des arts de Lucerne
CAS	Certificate of Advanced Studies – Certificat d'études avancées
ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
AG	Assemblée Générale
CA	Conseil d'Administration

Introduction

Swisscontact, la fondation Suisse pour la coopération technique est une fondation privée et indépendante suisse fondée en 1959 et représentée dans 36 pays, elle travaille exclusivement dans le domaine de la coopération internationale et du développement et met en œuvre ses propres projets ainsi que des projets sous mandat.
Afin de rendre nos processus plus efficaces et pour notre propre amélioration continue, Swisscontact applique une mesure d'impact systématique. Le contrôle et la mesure uniformes des résultats dans les différents projets font partie intégrante de l'approche de gestion de projet et de l'assurance qualité de Swisscontact.

Swisscontact met en œuvre 133 projets dans 41 pays. Nous avons obtenu ces résultats à large échelle.

1. Contexte du projet

La situation du marché du travail au Maroc a été profondément impactée par la crise économique de 2020, entraînant une hausse préoccupante du chômage et de l'inactivité, en particulier parmi les femmes et les jeunes. En 2023, le taux de jeunes NEETs (Not in Education, Employment, or Training) est estimé à environ 25%[1] (selon une étude du Haut-Commissariat au Plan), soulignant l'urgence d'interventions ciblées pour faciliter leur intégration dans le marché du travail.

D'une manière générale, les décideurs marocains sont conscients de la problématique de l'emploi des jeunes. Des études et des rapports divers décrivent et analysent la situation des jeunes NEETS face au marché de l'emploi et de l'entreprenariat. Des stratégies ont été formulées mais d'une manière fragmentaire (multiplicité des acteurs). L'ANAPEC se veut l'acteur majeur visant à structurer le marché de travail (Offre et demande) et ceci au moins concernant les secteurs formels. Une plateforme est mise en place, des conseillers au service des chercheurs d'emploi sont mobilisés au niveau local, régional et national. Au sein de l'Anapec, il existe une division chargée du déploiement des prestations spécialement au profit des jeunes qui sont à la recherche d'emploi, il s'agit de « Division Prestations aux chercheurs d'emploi ».

Parallèlement, il existe de nombreuses associations locales et nationales qui sont impliquées dans la problématique d'insertion des jeunes ayant des difficultés à s'insérer sur le marché de travail. Ces associations sont très hétérogènes. Leurs capacités financières et administratives sont généralement limitées. Toutefois, certaines de ces ONG ont gagné en

[1] Selon l'étude du Haut Commissariat au Plan. https://aujourdhui.ma/societe/le-hcp-decortique-le-profil-et-les-determinants-des-jeunes-neet-au-maroc

crédibilité et présentent des aspects de fonctionnement conformément aux exigences des bailleurs de fonds.

2. Description du projet

Le projet C4EE (Coaching pour l'emploi et l'entrepreneuriat) vise à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés au Maroc. Il est mis en œuvre par Swisscontact Maroc en partenariat avec l'ANAPEC (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences), l'université de Lucerne, la Fondation Ababou, l'INSAF (Institut national de solidarité avec les femmes en détresse) et AQJ (Association qualification des jeunes).

Ce projet bénéficie de l'appui financier de la fondation Ursula Zindel-Hilti et de la DDC (Direction du développement et de la coopération). Il est prévu de s'étendre sur une période de 2025 à 2028.

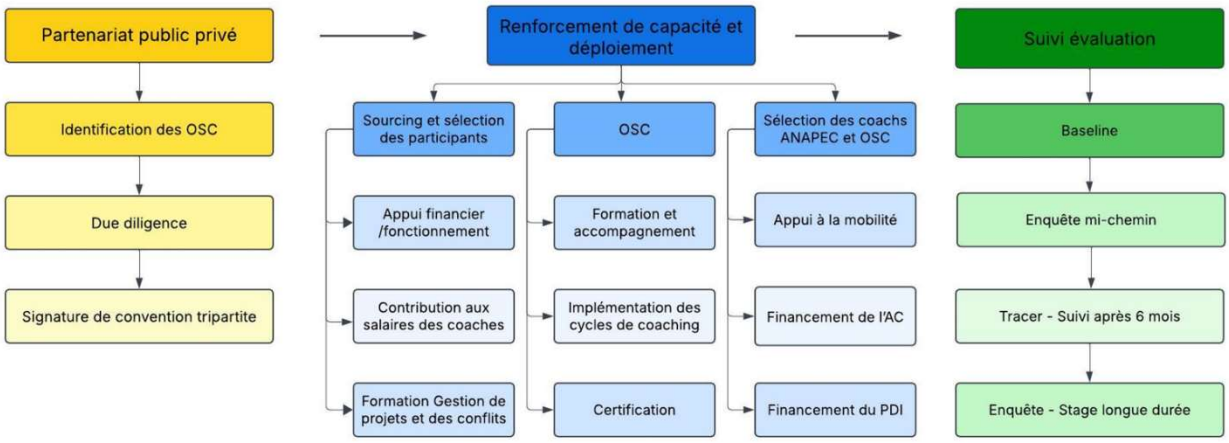
Le projet vise à permettre aux jeunes défavorisés au Maroc de trouver un emploi ou de créer leur propre entreprise, afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins et devenir autonomes sur le plan financier.

Les axes d'intervention du projet sont les suivants :

A. **Insertion des jeunes NEETs sur le marché du travail :** Le projet se concentre sur les jeunes NEETs (Not in Education, Employment, or Training) qui sont exclus du système éducatif et du marché du travail. Il vise à les aider à acquérir les compétences nécessaires, à les orienter vers des opportunités d'emploi et de formation et à les accompagner tout au long du processus d'insertion professionnelle.

B. **Institutionnalisation du projet C4EE et renforcement des capacités des associations partenaires :** Le projet vise également à renforcer les capacités des associations partenaires impliquées dans sa mise en œuvre. Il s'agit de consolider les structures et les mécanismes de gouvernance du projet afin de garantir sa durabilité à long terme.

C. Processus de renforcement de capacités des associations partenaires :



Le projet C4EE met l'accent sur le coaching et l'accompagnement des jeunes défavorisés, en leur fournissant des formations adaptées, des conseils et un suivi personnalisé pour les aider à développer leurs compétences professionnelles et à trouver des opportunités d'emploi ou de création d'entreprise.

Le principe de coaching est un des piliers de la méthode adoptée dans le cadre de C4EE Maroc. La méthode a fait ses preuves dans d'autres cas similaires au Maroc en matière d'insertion de jeunes NEETs dans le marché de travail.

Cette approche de coaching jugée innovante s'est avérée motivante pour les jeunes NEETs à suivre la formation proposée basée sur le renforcement des compétences des jeunes en situation d'échec face au marché du travail.

La méthodologie de coaching est construite autour d'un programme de formation de coaches en les dotant des outils en termes de savoir et savoir-faire pour accompagner des jeunes NEETs jusqu'à leur insertion dans la vie professionnelle.

La phase pilote du projet C4EE, lancée en 2021, a déjà permis à plus de 1 500 jeunes de bénéficier de programmes de formation, avec un taux d'insertion dans l'emploi de 74%. De plus, plus de 300 projets ont été financés .

La deuxième phase du projet C4EE s'articulera autour des avancées réalisées dans la première phase, où nous avons préparé un terrain fertile propice à une récolte abondante pour assurer la pérennité de notre initiative. L'objectif ultime de cette nouvelle étape, qui s'étendra sur quatre ans, est de renforcer l'institutionnalisation du projet et d'assurer la durabilité de son impact.

Notre plan d'action s'articule autour de quatre grandes activités, toutes axées davantage sur la première phase du projet pour garantir la pérennité du projet.

3. Objet de l'appel à projets

Face à ces enjeux, nous lançons un appel à manifestation d'intérêt pour identifier 3 associations engagées, Associations et Réseaux des associations, qui souhaitent contribuer à cette initiative essentielle pour l'avenir des jeunes au Maroc.

Ces partenaires doivent satisfaire les critères d'éligibilité des organismes et les orientations données dans le présent appel à projets.

La sélection des partenaires se fera en deux phases : une première phase de présélection et une seconde phase de sélection finale. Les modalités de sélection sont décrites plus en détail dans la partie 4.2 du présent appel à manifestation d'intérêt.

4. Critères d'éligibilité

4.1. Gouvernance des projets

Le projet C4EE a pour objectif de faciliter l'insertion et le maintien en emploi formel des jeunes NEETs (Not in Education, Employment, or Training) qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail. Pour atteindre cet objectif, le partenaire soumissionnaire doit être en mesure de proposer des coachs qualifiés qui répondent aux critères spécifiés dans le point 4 de cet appel à propositions.

Le partenaire doit justifier d'une expérience avérée dans la gouvernance des projets de coaching pour l'emploi des jeunes, il devra également superviser la mise en œuvre du cycle de coaching destiné aux jeunes NEETs. Cela implique non seulement la sélection et la formation des coachs, mais aussi la création d'un environnement propice à l'apprentissage et au développement personnel et professionnel des participants.

En outre, il est essentiel que le partenaire mobilise activement ces jeunes, en les engageant dans le processus de coaching et en veillant à leur accompagnement tout au long des neuf mois prévus. L'approche du cycle de coaching devra être appliquée de manière systématique, garantissant ainsi un soutien continu et adapté aux besoins spécifiques de chaque participant.

Cet accompagnement doit inclure des sessions de coaching individuelles et collectives, des ateliers pratiques, ainsi que des suivis réguliers pour évaluer les progrès et ajuster les interventions en fonction des besoins des jeunes. L'objectif final est de favoriser leur autonomie et leur intégration durable sur le marché du travail.

4.2. Eligibilité des organismes

Les entités suivantes sont éligibles pour bénéficier des subventions offertes par le projet C4EE :

- **Les ONG et associations nationales :** Ces organisations, qui œuvrent pour l'insertion socio-économique des jeunes, peuvent soumettre des propositions de projets visant à soutenir l'insertion des jeunes NEETs. Leur expérience et leur connaissance du terrain sont des atouts précieux pour la mise en œuvre efficace des initiatives.

- **Les réseaux d'associations :** Les regroupements d'associations, qui partagent des objectifs communs et collaborent pour maximiser leur impact, sont également éligibles. Ces réseaux peuvent apporter une approche collective et synergique, facilitant ainsi la mise en œuvre de programmes à plus grande échelle.

Ces organismes doivent démontrer leur capacité à mobiliser les jeunes, à fournir un accompagnement adapté et à mettre en œuvre des activités conformes aux objectifs du projet C4EE. Leur engagement et leur expertise seront déterminants pour assurer le succès des initiatives visant à améliorer l'employabilité des jeunes en difficulté.

Les critères d'éligibilité

Structuration de l'association :

STRUCTURATION (STATUTS, RI, ORGANIGRAMME, PROCÉDURES)
L'association a une vision, une mission et des buts clairement définis et qui sont en lien avec l'action qui leur a été confiée
L'association est légalement enregistrée
L'association dispose d'un siège identifiable et fonctionnel
L'association possède un organigramme et un document qui définit clairement les rôles et les responsabilités au sein de l'association
Les instances statutaires (AG, CA, CS) existent et sont régulièrement tenues, avec des PV bien rédigés et archivés
L'association dispose de procédures de gestion mises en application
L'association dispose d'un registre des membres à jour
L'association dispose des listes des membres du CA et du CS
Les femmes sont représentées dans les instances de prise de décisions
Les jeunes sont représentés dans les instances de prise de décisions

L'association dispose d'un système d'information interne et externe mis en application

Management :

MANAGEMENT (PLANIFICATION, SUIVI-EVALUATION, CONTRÔLE)
L'association développe et met en œuvre des programmes en adéquation avec ses orientations identitaires (vision, mission, objectifs, domaines d'intervention)
L'association dispose d'une stratégie d'intervention claire en adéquation avec ses orientations identitaires (vision, mission, objectifs)
Le plan d'action de l'association s'intègre dans les plans d'actions national, ~~et~~ régional et local
Les indicateurs d'évaluation sont établis pour chaque objectif
Les groupes cibles et les zones d'intervention de l'association sont clairement identifiés
L'association dispose d'une stratégie de gestion des risques liés à la mise en œuvre des programmes
L'association a une expérience de publication sur ses résultats

5. 5. Résultats attendus par le projet C4EE

5.1. Résultats attendus

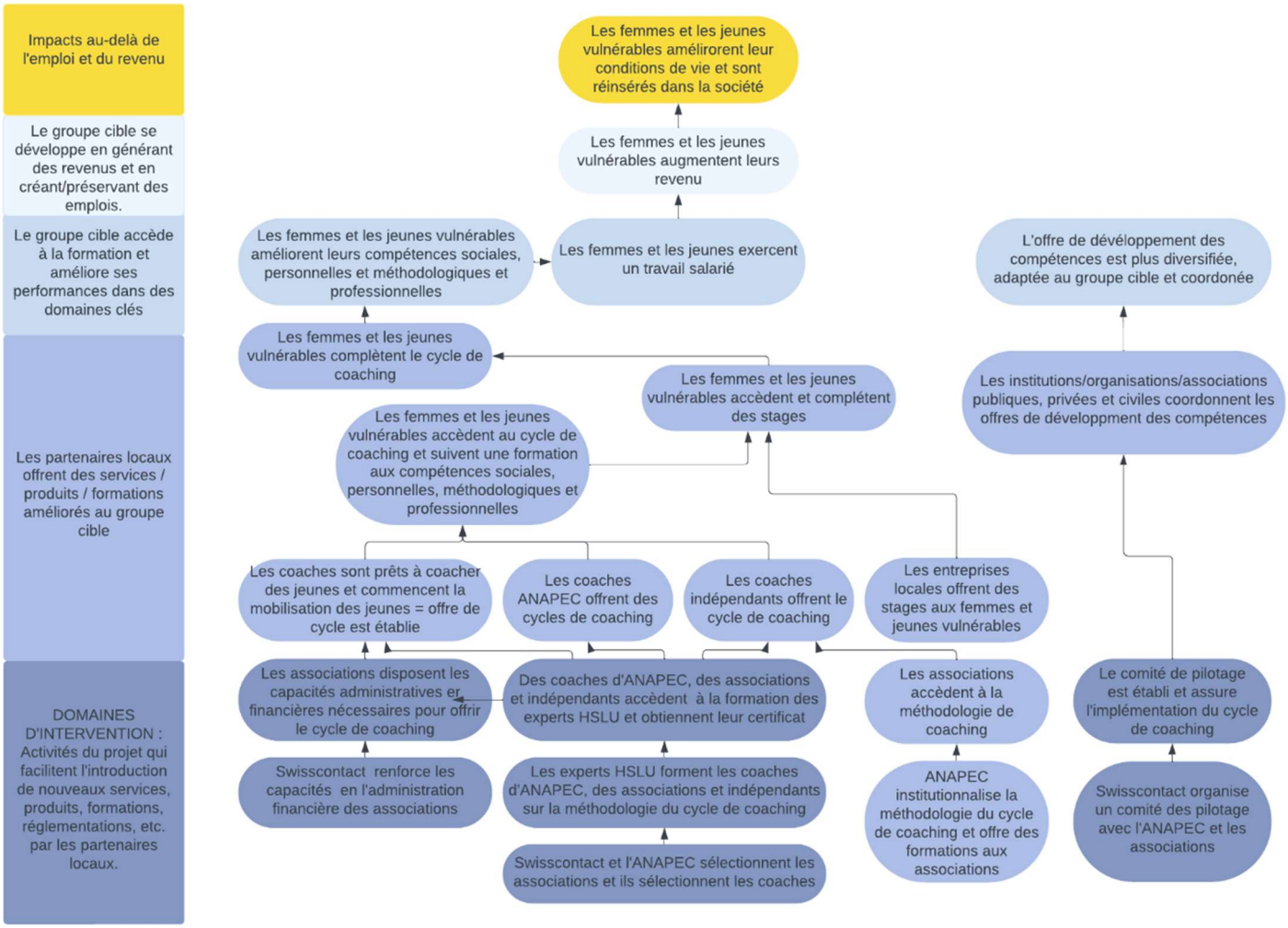
Les résultats attendus par le projet C4EE sont les suivants :

- Insertion en emploi formel, Cela fait référence à l'intégration des jeunes dans un emploi au sein d'un organisme qui est affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et qui a été dûment déclaré auprès de cette institution. Cet emploi formel garantit aux jeunes une couverture sociale et des droits liés à l'emploi, ce qui est essentiel pour leur sécurité financière et leur bien-être.

- Maintien en emploi formel, après avoir été insérés dans un emploi formel, les jeunes doivent maintenir cette position pendant une durée minimale de six mois consécutifs. Il est important de noter qu'un résultat de maintien en emploi peut être reconnu même si le poste occupé est différent de celui pour lequel le résultat d'insertion a été attribué. Cela permet une certaine flexibilité dans le parcours professionnel des jeunes, tout en assurant qu'ils bénéficient d'une expérience de travail stable et continue.

- Insertion en auto-emploi, pour les jeunes qui choisissent de créer leur propre projet entrepreneurial, l'insertion en auto-emploi est une option viable. Ce parcours permet aux jeunes de développer leurs compétences entrepreneuriales et d'accéder à des ressources pour lancer et gérer leur propre entreprise.

5.2. Chaîne des résultats du projet C4EE



6. Description du modèle d'intervention

6.1. Localisation des projets et éligibilité des participants du projet C4EE

6.1.1. Localisation des projets

La localisation géographique des projets, sera déterminée en fonction des résultats de la sélection finale des propositions reçues. Ce processus de sélection est essentiel pour garantir que le projet C4EE soit mis en œuvre dans des zones stratégiques, maximisant ainsi son impact et sa pertinence.
Il est important de noter que cette décision est soumise à l'approbation de notre partenaire institutionnel l'ANAPEC. Nous travaillerons en étroite collaboration avec eux pour nous assurer que les choix de localisation répondent aux critères établis et aux besoins des jeunes NEETs. Cette approche nous permettra d'aligner nos efforts avec les priorités de l'ANAPEC et d'optimiser les ressources disponibles pour atteindre nos objectifs communs.

6.1.3. Eligibilité des coachs au programme

Le coach recherché doit être une personne motivée pour travailler durablement avec des jeunes, afin d'assurer une proximité avec le groupe cible.

Il ou elle doit avoir un parcours professionnel pertinent (travail social, formation, psychologie, animation jeunesse, ou ONG),

être titulaire d'un Bac +2 minimum et justifier de deux ans d'expérience professionnelle, notamment dans le travail de groupe.

Le coach doit également être capable d'interagir directement avec les participants, faire preuve de solides compétences sociales, être disponible à mi-temps (2,5 jours par semaine), et être déjà salarié(e) de l'association.

6.1.2. Eligibilité des participants au programme

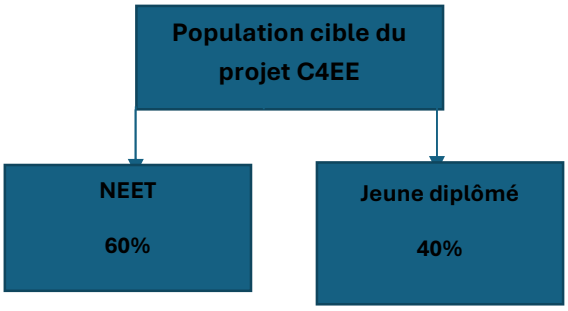
Le processus de sélection des participants débute par la formation d'une instance tripartite, qui prend la forme d'un comité de sélection. Ce comité est composé de représentants de Swisscontact, de l'ANAPEC, des coachs et des associations locales. Ensemble, ces acteurs collaborent pour identifier et choisir les participants de manière transparente et équitable.

Ce comité de sélection ciblera les jeunes NEETs en difficultés d'insertion et répondant aux critères d'éligibilité suivants :

- Être âgés entre 18 et 35 ans ;

- Être des NEET[2] (ni en emploi formel/informel ou stage, ni en formation, ou au moins 6 mois de chômage pour les diplômés de la formation professionnelle ou de l'enseignement supérieur) ;
- Être des citoyens qui résident actuellement dans l'une des régions couvertes par le projet ;
- Ne pas être analphabètes.
- Être inscrits à l'Anapec

Outre les NEET diplômés, le projet cible également des personnes non diplômées, non titulaires du Baccalauréat ou d'un diplôme de formation professionnelle de niveau de Spécialisation, de Qualification ou de Technicien ou de diplôme de l'Enseignement Supérieur, avec une répartition de 60% de NEET et 40% de ces derniers (jeunes diplômés).



La présélection de jeunes se fera en fonction des critères d'éligibilité susmentionnés et sur la base d'un questionnaire d'inscription à remplir par les intéressés et qui serait disponible au niveau de l'ANAPEC et des associations.

La sélection des participants se fera sur la base d'entretiens individuels. Le comité de sélection assurera un équilibre en termes de genre, de géographie et de diversité des profils des participants sélectionnés. Une fois établie par le comité de sélection, la liste de candidats sélectionnés devra être communiquée avec Swisscontact pour réaliser les activités de vérification de l'éligibilité avant le démarrage du cycle de coaching. Celle-ci devra préciser pour chaque participant :

- Le nom et prénom ;
- Le numéro de carte nationale d'identité électronique (CNIE) ;
- Les données de contact (numéro de téléphone valide et adresse où le bénéficiaire est joignable) ;
- Une photocopie légalisée de la CNIE ;
- Une photocopie légalisée du diplôme pour les diplômés ou une déclaration sur l'honneur attestant le statut de non-diplômé.

Il est à noter qu'à des fins de vérification et de suivi, une inscription des candidats à l'ANAPEC sera demandée au démarrage du projet. Il ne s'agit cependant pas d'une condition préalable.

[2] Selon la définition de l'UNICEF au Maroc : https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc

Les prestataires peuvent donc mobiliser des chercheurs d'emploi qui ne sont pas préalablement inscrits à l'ANAPEC et faciliter leur inscription sur le portail de l'ANAPEC avant la validation de la liste des candidats par le comité de sélection.

7. Dossier de Candidature du Partenaire d'Implémentation

Le dossier de candidature doit comprendre les éléments suivants :

Dossier Administratif Complet

- Statuts de l'organisation
- Manuel de procédure
- Code de conduite
- Anciens rapports d'audit de certains bailleurs ou une version consolidée du rapport d'audit le plus récent

Proposition Technique

- Références et historique d'accompagnement des jeunes par votre organisation au cours des deux dernières années intégrant un récapitulatif chiffré des réalisations (2 pages maximum),
- CV des coachs à proposer (3 maximum).

Clauses Déontologiques et Code de Conduite

Le partenaire d'implémentation doit respecter les clauses déontologiques suivantes :

- **Absence de Conflit d'Intérêt :** Assurer que les décisions prises ne soient pas influencées par des intérêts personnels.
- **Respect des Droits de l'Homme :** Se conformer à la législation environnementale et aux normes fondamentales en matière de travail.
- **Tolérance Zéro :** Adopter une politique de tolérance zéro contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.
- **Lutte Contre la Corruption :** Respecter les lois, règlements et codes de conduite pertinents relatifs à la lutte contre la corruption.

Les candidats sont également appelés à fournir le dossier complet, par voie électronique en les adressant aux emails suivants :
Mar.achat@swisscontact.org
Loubna.tofik@swisscontact.org

et en mentionnant dans l'objet «C4EE 2025/Dénomination de l'association » avant le 09 mai 2025 à 16h00.