

Appel à projets – Maroc

Date limite : 18 février 2022

Le Challenge Fund for Youth Employment (CFYE) souhaite altérer la situation de travail stagnante des jeunes marocains. Ainsi, nous lançons un appel à projets innovants au profit des organisations du secteur privé qui créent, améliorent ou « matchent » des emplois décents pour les jeunes Marocains avec un focus particulier sur les femmes. Merci d'envoyer toutes vos demandes et/ou questions spécifiques au Maroc à l'adresse électronique : Morocco@cfye.nl.

La problématique

Le Maroc, un pays de 36,5 millions habitants, s'est révélé être un centre important du pôle industriel. Sa situation géographique a permis également d'assurer une efficacité sur le plan des coûts et des délais pour desservir les marchés d'Afrique, d'Europe et du Moyen-Orient.

En dépit des efforts considérables du Gouvernement pour réduire la dépendance au secteur agricole et moderniser l'économie à travers de réformes soutenues, la croissance du secteur privé n'a pas suivi le rythme de l'offre de main-d'œuvre. Ces dernières années, la population en âge de travailler a augmenté en moyenne d'environ 400 000 personnes par an, contre 140 000 (environ) nouveaux emplois créés chaque année.

Une main-d'œuvre peu qualifiée mais en croissance, une faible création d'emplois et l'insuffisance d'une culture entrepreneuriale ont conduit à une croissance ralentie et constituent des obstacles majeurs qui empêchent le Maroc d'atteindre son plein potentiel économique avec près de la moitié (46 %) de sa population qui a moins de 25 ans. Les établissements d'éducation et les programmes de formation professionnelle produisent des résultats mitigés, et les jeunes qui arrivent nouvellement sur le marché du travail ne sont pas suffisamment préparés aux compétences techniques et générales requises pour les emplois disponibles.

Cette situation de faible demande d'emploi et d'inadéquation des compétences donne lieu à des chiffres de chômage alarmants ; **dans les zones**

urbaines, le chômage des jeunes est d'environ 40 %. Dans les zones rurales, où l'emploi des jeunes est principalement stimulé par des emplois informels dans le secteur agricole, le taux de chômage reste moins élevé et est de 11,3 %. Plus de la moitié des femmes urbaines sont au chômage (50,9 %). Paradoxalement, ces chiffres sont encore plus élevés pour les femmes diplômées, ce qui confirme un manque de structures de soutien et de la persistance de normes conservatrices vis-à-vis de l'emploi des femmes.

Nous observons quatre défis majeurs à l'emploi des jeunes au Maroc : la faible création d'emplois, le manque d'inclusion, l'inadéquation des compétences et la mauvaise qualité des emplois.

Des mesures sont nécessaires pour stimuler la croissance économique, aborder le problème d'inadéquation des compétences sur le marché du travail, lutter contre l'exclusion des femmes et des jeunes de la population active et améliorer la décence des emplois existants.

Le Challenge Fund for Youth Employment portera principalement sur le cofinancement d'initiatives ayant un impact à court et moyen termes, tenant compte des obstacles structurels et testant des approches innovantes qui ont des effets indirects au niveau systémique/ macro-économique.

L'Appel à projets

Sur la base de l'étude de cadrage (Scoping research) menée au Maroc en 2021, et tenant compte de l'impact qu'a eu la pandémie du Covid-19 sur l'économie et l'emploi, notre appel à projets vise à promouvoir l'emploi décent **à travers l'appui des PME au sein de la chaîne de valeurs des Secteurs manufacturiers à forte croissance**. Notre appel à projets vise également à offrir des opportunités d'emplois numérisés / en offshoring et à grande échelle, au profit des jeunes Marocains.

Le CFYE souhaite co-investir dans des initiatives innovantes, menées par les organisations du secteur privé, qui permettent aux entreprises de créer, de « matcher » ou d'améliorer l'emploi des jeunes. **Tous les projets doivent aboutir à un emploi décent des jeunes (âgés de 18 à 35 ans), en particulier les jeunes femmes.**

CFYE cherche des solutions structurées autour **des axes non-exclusifs**, détaillés ci-dessous.

Nous travaillerons, par l'intermédiaire d'entreprises du secteur privé, dans des secteurs à fort potentiel, mettant en œuvre des solutions durables pour la

création d'emplois pour les femmes et les jeunes, et intégrant : le principe de décence du travail, les aspirations des jeunes, l'autonomisation des femmes, la sensibilité au genre et autres exigences d'inclusion, et la conformité avec la législation du travail du Maroc.

Dates clés :

- **Le lancement** : Notre appel à projets sera lancé au Maroc le 14 janvier.
- **Webinaire d'information** : Nous organiserons un webinaire d'information le 21 janvier. Un enregistrement de cet atelier sera disponible sur cette page.
- **Date limite** : La date limite pour soumettre les notes conceptuelles est fixée au 18 février 2022.

Durant la première semaine de février, nous organiserons un deuxième webinaire pour vous fournir plus d'informations détaillées sur le processus de soumission.

Les axes :

Nous avons identifié deux axes qui constituent des opportunités clés de création d'impact sur l'emploi des jeunes au Maroc. Une préférence sera accordée aux demandeurs qui proposent un plan commercial concret et qui s'inscrit dans l'un des deux axes qui suivent :

Notez bien : Les plans business qui sont commercialement et techniquement viables, qui répondent aux critères d'éligibilité minimum mais qui ne font pas partie de l'un des deux axes décrits ci-dessous seront également considérés.

Les projets proposés doivent montrer un parcours clair vers la création ou l'amélioration d'emplois.

Co-investissement dans les PME à forte croissance au sein de la chaîne de valeurs des Secteurs manufacturiers (automobile, aéronautique, textile, pharmaceutique et agro-industrie)

Cet axe se concentre sur la mobilisation du capital humain pour des emplois moyennement à hautement qualifiés dans les secteurs industriels en croissance, en particulier pour les PME de la chaîne d'approvisionnement de ces secteurs à forte croissance. Les PME des secteurs clés à haute valeur ajoutée ont besoin d'employés qualifiés pour stimuler l'innovation, la croissance et la compétitivité sur le marché d'exportation. Il existe un potentiel d'impact significatif sur la création d'emplois, là où les associations sectorielles ont des objectifs ambitieux de création d'emplois. Le CFYE voit également une opportunité pour les secteurs à prédominance masculine d'enlever les barrières à l'entrée et améliorer les opportunités pour les femmes moyennement à hautement qualifiées, dans ces secteurs.

1. Les candidatures visant à élargir les opportunités d'emploi dans **les régions moins développées** seront considérées favorablement lors de l'évaluation.
2. L'adoption par les candidats de pratiques respectueuses de l'environnement, telles que les énergies renouvelables, et une stratégie intégrée d'inclusion sociale (par exemple, travailler avec des fournisseurs dirigés par des femmes ou l'inclusion communautaire) serait également considérée favorablement lors de l'évaluation.

Des exemples d'idées de projets peuvent concerner :

- Créer : Les solutions des partenaires de mise en œuvre pour la création de nouveaux emplois dans ces secteurs peuvent concerner, par exemple, la création d'opportunités de travail avec une orientation managériale ou technique pour les rendre plus attrayantes pour les jeunes. Les institutions financières pourraient envisager de s'associer aux PME en leur donnant accès au financement avec un rapport de causalité directe à la création d'emplois tout en les encourageant à embaucher les jeunes marocains.
- Matcher : les instituts de formation professionnelle opérant dans ces secteurs ou d'autres plateformes privées de 'Matching' (d'insertion des jeunes) peuvent s'associer à des PME pour leur fournir les

compétences requises et matcher les jeunes aux opportunités appropriées ou encore concevoir des opportunités d'apprentissage suivies d'un emploi. **Remarque** : le CFYE ne financera pas les projets axés uniquement sur la formation. Les établissements de formation ou les plateformes de « Matching » doivent s'associer avec des entreprises du secteur privé dont la demande d'emplois est confirmée.

- Améliorer : les solutions de cette catégorie se concentreront particulièrement sur l'amélioration de la décence ou de la qualité des emplois dans lesquels les jeunes sont actuellement employés. Les idées de projet pourraient inclure : L'intégration d'entreprises informelles dans le secteur formel, permettre aux femmes de travailler de manière flexible, et la promotion de l'agenda du travail décent pour les employés du secteur manufacturier, en se focalisant sur plusieurs aspects, comme décrits ci-dessous :

1. Revenu de base/Salaire, en particulier avoir pour objectif de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes en aidant les femmes à accéder à des emplois dans des secteurs et des professions mieux rémunérés ou à des postes de direction au sein des entreprises et à améliorer leurs perspectives de carrière en général. Cette catégorie comprend également l'introduction de politiques visant à garantir une rémunération contre les heures supplémentaires travaillées et le transport.

2. La sécurité sur le lieu de travail, y compris les dispositions relatives à la sécurité physique qui tiennent compte des besoins particuliers des femmes (par exemple, un transport sûr vers et depuis le travail, des services sanitaires appropriés) et une protection contre les risques psychosociaux tels que le harcèlement sexuel ou la discrimination (par exemple, les systèmes de soutien social pour les employés).

3. La protection sociale des familles, qui ne consacre pas les rôles et responsabilités traditionnels des femmes mais contribue à la transformation des relations de genre dans les sphères économiques et sociales (par exemple, congé de maternité, garde d'enfants ou subventions aux mères qui travaillent ou aux pères célibataires pour accéder à la garde d'enfants).

4. Perspectives de développement personnel et d'intégration sociale en effectuant des évaluations des risques liés à un emploi ou une promotion dans un emploi existant et comment ceux-ci pourraient affecter la perception et le traitement d'un employé au sein de sa famille et de sa communauté, en déployant également des stratégies pour réduire d'éventuels préjudices (à titre d'exemple, des activités de sensibilisation pour protéger les femmes employées contre les récriminations domestiques liées au travail).

La création d'emplois à grande échelle intégrant les TIC et l'Offshoring dans tous les secteurs de services.

Les services de développement de business digital utilisant des technologies pour créer de la valeur dans les modèles commerciaux, les expériences client et les capacités internes qui soutiennent ses opérations principales, ont un potentiel élevé d'impact sur les emplois à grande échelle. Cet axe couvre le e-commerce ainsi que les acteurs traditionnels de « la brique et du mortier » qui transforment leurs entreprises grâce aux technologies numériques. Il existe également un bon potentiel pour offrir des opportunités aux femmes, notamment à travers le travail à distance et la flexibilité des horaires. De plus, selon nos recherches de cadrage, les emplois numériques correspondent fortement aux aspirations des jeunes. Alors que les modèles

commerciaux numériques directs sont généralement déployés dans les zones urbaines et semi-urbaines, cela peut également être une solution viable pour se connecter aux marchés ruraux.

Des exemples d'idées de projets peuvent concerner :

- Créer : les entreprises peuvent créer des opportunités d'emploi pour les jeunes en fournissant ou en utilisant de nouveaux outils numériques de gestion d'entreprise pour la prestation de services B2B. Un autre exemple dans cette catégorie concerne les entreprises qui adoptent des modèles de livraison B2C de commerce électronique et qui offrent des emplois numériques ou logistiques.
- Matcher : les plateformes de « Matching » des compétences peuvent s'associer à des PME pour fournir une formation dans les compétences numériques et ainsi matcher les jeunes à des opportunités d'emploi auprès d'employeurs faisant partie du consortium. Remarque : Le CFYE ne financera pas les projets axés uniquement sur la formation. Les établissements de formation ou les plateformes d'adéquation des compétences doivent s'associer avec des entreprises du secteur privé dont la demande d'emplois est confirmée.
- Améliorer : Offrir aux mères actives l'accès à des modalités de travail flexibles, à des services de garde d'enfants et à un transport sûr, etc. Égalité des chances et de traitement, par exemple, appliquer une optique de genre et d'inclusion aux pratiques RH des entreprises, en particulier aux stades de l'embauche et de la promotion (éviter un langage fortement masculinisé dans les descriptions de poste, éviter les biais inconscients dans la formation, établir des critères d'évaluation clairs, etc.).

Critères d'éligibilité

1. **Principes directeurs** : Vous devez adhérer aux [principes directeurs et aux priorités](#) du CFYE.
2. **Critères d'exclusion** : Le projet et les organisations engagées dans la réalisation du projet doivent se soumettre aux [critères d'exclusion de la FMO](#).
3. **Critères opérationnels** :
 - Le candidat principal, ou au moins, un des partenaires du consortium, doit avoir une présence locale et opérationnelle dans le pays d'intervention.
 - Le demandeur doit être en mesure de commencer les activités du projet en octobre 2022, au plus tard.
4. **Profil du candidat** :
 - Nous encourageons vivement les projets développés dans le cadre de partenariats ou de consortiums.
 - Nous encourageons vivement les candidatures des entreprises du secteur privé. Nous estimons que la participation du secteur privé est le moyen le plus efficace de développer et de tester des solutions basées sur le marché et qui répondent au défi de l'emploi des jeunes.
 - Les accélérateurs d'entreprises / incubateurs et les investisseurs d'impact sont également éligibles.
 - Les entités à but non lucratif (ONGs) peuvent également postuler. Cependant, si elles sont le principal demandeur, elles doivent postuler avec un partenaire du secteur privé dont la demande de main-d'œuvre est confirmée.
 - Nous avons une préférence considérable pour les Petites et Moyennes Entreprises (PMEs) à fort potentiel de croissance.
5. **Type d'emploi** : les projets peuvent privilégier l'emploi rémunéré ou l'emploi indépendant partiel (travail avec les agents).
6. **Décence des emplois** : Pour tous les emplois créés, matchés ou améliorés, le revenu mensuel minimum doit être de 2830 dirhams marocains, ne couvrant pas plus de 48 heures/semaine de travail et maintenus pendant au moins 6 mois
7. **Objectifs minimums de création d'emploi pour les jeunes** : Le projet doit répondre aux critères d'éligibilité minimums de création d'emploi

à travers une combinaison de catégories du CFYE : Créer, Matcher ou Améliorer. Les critères minimums sont décrits ci-dessous :

- ✓ Axe 1: **250** emplois
- ✓ Axe 2: **500** emplois

Des objectifs de création d'emplois plus ambitieux et qui présentent un bon rapport coût-efficacité seront évalués favorablement.

8. **Objectifs établis en matière d'égalité du genre**
Sur le nombre total d'emplois pour les jeunes créés, matchés ou améliorés, au moins 33 % devraient être réservés aux femmes. Les projets privilégiant l'inclusion des femmes auront un avantage supplémentaire lors de l'évaluation.
9. **Directives budgétaires** :
 - L'apport minimum du fonds est de 100 000 €. Cela devrait être assorti d'un co-investissement au moins égal à la contribution demandée. Pour plus d'informations sur les sources de cofinancement éligibles, veuillez consulter les directives fournies dans le manuel d'instructions de la note conceptuelle, disponible sur notre site Web.
 - La contribution demandée au CFYE ne peut pas dépasser le chiffre d'affaires total du demandeur principal (au cours de l'année précédente - si le demandeur est opérationnel depuis plus d'un an).
 - Les candidatures proposant un co-investissement de CFYE inférieur à 50% seront favorablement évaluées. Nous proposons un co-investissement allant de 20 à 50%.
 - Les demandes de subventions ne sont pas plafonnées, mais nous examinerons si le budget proposé est réaliste et si le candidat peut obtenir le cofinancement requis. Nous évaluerons également si le coût de la subvention par emploi est compétitif.
 - La fourchette suggérée pour le coût de la subvention CFYE par emploi s'étend de 300 à 800 euros et est calculée sur la base du $(= \text{total du co-investissement CFYE} \div \text{nombre total d'emplois})$.

- Les projets dont le coût par emploi est supérieur à cette fourchette peuvent être envisagés s'ils sont justifiés par une additionnalité convaincante et réalisable (par exemple, une forte inclusion de femmes dans des emplois de haut niveau – ou une forte inclusion des jeunes dans des zones éloignées).
 - Les projets qui démontrent une optimisation des ressources et une meilleure rentabilité seront considérés favorablement lors de l'évaluation.
 - La contribution en nature du demandeur ne peut pas dépasser 30% de son co-investissement.
 - La demande d'investissement en capital (capex) du CFYE ne doit pas dépasser 33% de l'investissement total.
10. Les jeunes : Les emplois créés, matchés ou améliorés doivent être destinés aux jeunes de 18 à 35 ans. La proposition de projet doit démontrer que les aspirations et les besoins des jeunes ont été pris en considération dans le développement du concept.
11. **Additionnalité** : L'additionnalité constitue un critère décisif lors de l'évaluation des projets proposés. Le cofinancement du CFYE doit valoriser le projet proposé, c'est-à-dire que le financement est fourni pour mettre en place des activités et d'autres investissements dans l'emploi des jeunes qui n'auraient pas pu avoir lieu autrement (soit entièrement, de la même manière, dans les mêmes délais, à la même échelle, qualité ou délais). L'octroi d'un financement par le biais d'un contrat ou d'une convention de subvention ne doit pas se substituer ou remplacer le financement de base d'une organisation, ni évincer d'autres sources de financement.

Les grandes entreprises sont également invitées à postuler mais doivent démontrer une forte additionnalité du cofinancement du CFYE.

Vous souhaitez postuler ?

Téléchargez la brochure de candidature ci-dessous.

[BROCHURE INTERACTIVE D'APPLICATION](#)

Documents utiles

Vous voulez avoir des informations sur le processus de candidature ? Veuillez consulter les documents ci-dessous.

[MODÈLE DE NOTE CONCEPTUELLE ET SON MANUEL D'INSTRUCTIONS](#)

[MODÈLE DE BUSINESS CASE ET SON MANUEL D'INSTRUCTIONS](#)

[FOIRE AUX QUESTIONS \(FAQs GÉNÉRALES\)](#)

Un processus compétitif

Le Challenge Fund for Youth Employment va suivre un processus compétitif de sélection des projets qui seront subventionnés. Cela signifie que seuls les projets qui présentent un parcours d'accès à l'emploi convaincant et clair, entraînent des résultats significatifs et durables en matière d'emploi décent pour les jeunes, qui sont sensibles au genre et présentent un effet de levier élevé, seront sélectionnés.

