AMEM : Appui à la migration équitable pour le Maghreb

Axe 2 : Consolider le dialogue social sur la migration de travail

Termes de référence

Assistance technique des partenaires sociaux marocains pour la promotion de la protection des droits des travailleurs migrants au Maroc

1. OBJET ET OBJECTIFS DE LA MISSION

Mise à disppsotion des partenaires sociaux imliqués dans le cadre du projet AMEM d'une assitance technique ciblée pour développer une Charte et une stratégie de plaidoyer communes pour la promotion de la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrants au regard de l'ensemble du cadre législatif marocain (droit du travail, droits fondamentaux, etc.) et des normes internationales du travail et le renforcement du dialogue social sur la migration de travail au Maroc.

Cette assistance technique visera les objectifs spécifiques suivants :

- renforcer les capacités des partenaires sociaux en matière de stratégie de plaidoyer et de lobbying ;
- appuyer les partenaires sociaux à analyser le contexte actuel national et international et à identifier les priorités pour le renforcement de la protection des droits des travailleurs migrants (immigré-es et émigré-es) ;
- identifier les éléménets de convergence et de synergie entre les partenaires sociaux, en termes d'intérêts et de mobilisation dans la cadre du dialogue social national sur la migration de travail ;
- élaborer un projet de charte commune et une stratégie conjointe de plaidoyer des partenaires sociaux pour la promotion de la protection des droits des travailleurs migrants et le renforcement du dialogue social sur la migration de travail.

2. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Maroc est aujourd'hui un pays d'émigration, de transit et de destination. Conscient de l'importance de protection des droits des travailleuses et travailleurs migrants, le Maroc a ratifié la Convention internationale pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille en 1993. Trois ans après la création de son ministère chargé de la communauté marocaine à l'étranger, en 2007, le Maroc a créé au plus haut niveau politique et institutionnel, le Conseil de la Communauté Marocaine à l'Etranger (CCME) en tant qu'institution consultative chargée de surveiller et évaluer les politiques publiques nationales en ce qui concerne les ressortissants émigrés. Le Maroc a également ratifié en 2019 la Convention 97 de l'OIT relatives à la protection des droits des travailleurs migrant-es et a entrepris le processus de ratification de la convention de l'OIT C143.

Son leadership en matière migratoire fait partie d'une stratégie plus large de relations internationales qui a vu sa réintégration à l'Union africaine en 2017, et sa candidature à la Communauté économique des Etats

d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) en préparation. Le Maroc a aussi porté l'idée d'un Observatoire africain pour les Migrations et le Développement installé dans sa capitale, Rabat, et qui a été approuvé par l'Union africaine en janvier 2019.

Le gouvernement marocain, saisissant les enjeux multiples de ces transformations, a été particulièrement dynamique sur les questions migratoires cette dernière décennie. En 2013, le Maroc a adopté une Stratégie Nationale de l'Immigration et de l'Asile (SNIA) ainsi qu'une Stratégie Nationale des Marocains du Monde, (SNMDM) dans le cadre de sa Nouvelle Politique Migratoire (NPM). La SNIA vise à contribuer à une meilleure intégration des migrants réguliers au Maroc. Elle a différents axes d'intervention (Education et culture, Jeunesse, Santé, Logement, Assistance sociale et humanitaire, Formation professionnelle et Emploi, Mesures contre la traite des personnes). En 2013 et 2018, le gouvernement marocain a entrepris deux campagnes de régularisation de masse débouchant sur la régularisation de plus de 50 000 migrants, essentiellement d'Afrique sub-saharienne (Sénégal, Mali et Congo R.D.).

Aux côtés du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP), les services publics de l'emploi (ANAPEC), le Ministère chargé des Marocains Résidents à l'Etranger et des Affaires de la Migration (MCMREAM) et le Ministère des Affaires étrangères (MAEC), parmi d'autres parties prenantes, jouent un rôle important dans la définition de la stratégie du Maroc en ce qui concerne les questions liées aux migrations, comme à titre d'exemple, la mise à niveau des divers services et fonctions du MTIP (l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences « ANAPEC », inspection du travail, droit du travail, entre autres), la mise en place et révision des mécanismes de protection sociale au profit des MRE, notamment ceux qui ne seraient pas couverts par des accords de sécurité sociale, la mise en place d'un poste d'attaché social au sein des consulats marocains et le renforcement de la cohérence politique et l'articulation entre la migration et la promotion de l'accès à l'emploi.

Néanmoins, la législation nationale, notamment le code du travail devront également être revus et mis à niveau en vue de favoriser une meilleure harmonisation avec les normes internationales et les protocoles sous-régionaux. La cohérence des politiques sera également favorisée ainsi que l'intégration des questions de migration dans les plans de développement national afin d'améliorer la sécurité et l'insertion des travailleuses et travailleurs migrant-es dans le marché du travail. Ces éléments sont primordiaux pour assurer la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrant-es et la liaison entre les processus de migration et ceux du développement. Dans ce contexte, les migrations au Maroc (qu'il s'agisse des MRE ou des immigrés) posent de nouveaux défis en termes de mise en place des mécanismes politiques et des dispositifs législatifs relatifs à la gouvernance et à la gestion des flux de migration de la main-d'œuvre et du marché de l'emploi, ainsi qu'à la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrant-es. La complexité de ces défis, tend à s'accentuer, créant de nouveaux besoins au niveau des capacités institutionnelles et techniques dans ce domaine.

Le rôle des partenaires sociaux est important dans le processus de définition, d'élaboration et de mise en œuvre des politiques pubiques relatives à la migration de main d'œuvre et dans l'objectif de promouvoir la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrant-es. Ce rôle pourait consister à :

- développer et mener des actions de lobbying pour une bonne gouvernance de politiques migratoires intégrées dans les stratégies de développement et de planification nationales et régionales tout en renforçant la coopération avec les institutions gouvernementales, les organismes de la Société Civile (OSC) et les organisations régionales et internationales ;
- mettre en œuvre des actions de plaidoyer auprès des institutions gouvernementales afin de soutenir la ratification et l'application effective des conventions internationales relatives aux droits des travailleuses et travailleurs migrant-es et de leurs familles ;

- contribuer de façon significative aux discussions et négociations au niveau national et régional, notamment dans le cadre des partenariats de mobilités, des accords bilatéraux en matière de migration de travail ou des programmes en gestion des migrations menés par les organisations internationales ;
- et la mise en place des campagnes de sensibilisation et d'information sur les droits des travailleuses et travailleurs migrant-es ainsi que les risques d'exploitation par le travail et la traite d'êtres humains, en particulier de travailleuses et travailleurs domestiques ou travailleuses et travailleurs migrant-es dans l'agriculture, les services et tout le secteur informel.

Le dialogue social constiute le cadre institutionnel et juridique nécessaire à la partcipaiton active des partenaires sociaux qui leur permet de jouer pleinement leur rôle. Il est un instrument clé de la promotion et de la réalisation du travail décent, du développement inclusif et de la cohésion sociale. Il englobe toutes formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale1.

Plusieurs consultations menées entre le BIT et les partenaires sociaux marocains (Syndicats : CDT, UGTM, UMT et employeurs : CGEM), ont permis de mettre en exergue l'importance de développer des stratégies efficaces et pertinentes pour intégrer la question de la migration de main d'œuvre dans le processus du dialogue social national au niveau triprtite et au niveau bipartite. Ceci pour renforcer les efforts fournie par les partenaires sociaux, mais aussi institutionnels en matière de protection des droits des travailleuses et travaileurs migrant-es et en matière de leur ccompagnement dans leur accès au marché du travail décent. Deux processus ont été identifiés et validés avec eux pour ce faire : l'élaboration et la signature par les partenaires sociaux d'une charte commune pour la protection des droits des travailleuses et le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de plaidoyer et lobbying visant à influencer les décision politiques au niveau national en faveur de la protection des travailleuses et travailleurs migrant-es.

AMEM (« Appui à la Migration Equitable pour le Maghreb »), projet de coopération internationale financée par l'Agence italienne de développement et mis en œuvre par l'Organisation Internationale du Travail, vise principalement à renforcer les capacités des acteurs gouvernmentaux et non gouvernementaux de trois pays cibles (Maroc, Mauritanie, Tunisie) et des acteurs non gouvernmentaux en Libye, à mieux gérer la migration de travail et à assurer un continuum de protection des droits des travailleurs migrants, qu'il s'agisse de leurs nationaux émigrés à l'étranger ou de migrants d'autres pays employés sur leurs territoires. En particulier, les trois objectifs suivants sont visés :

Objectif.1 : La gestion de la migration de travail est mieux informée grâce à l'élargissement de la base de connaissance.

Objectif.2 : Les connaissances et capacités des acteurs non gouvernementaux (partenaires sociaux: organisations de travailleurs et d'employeurs et OSC) ainsi que le rôle d'interlocuteur avec les instances gouvernementales, en matière d'inclusion socio-économiques des migrants et de défense et protection de leurs droits, sont renforcés.

Objectif.3 : La cohérence d'approche entre les services publics et privés de l'intermédiation et ceux de la protection sociale est renforcée, au profit de la facilitation de l'accès des Travailleurs Migrants à un travail décent et à une protection de leurs droits.

En lien avec ces objectifs, le projet escompte trois (3) résultats princiapux :

1 Le Dialogue Social Tripartite au Niveau National. Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance

1. des systèmes d'information sur la migration de main-d'œuvre sont améliorés ;
2. le Dialogue social sur la migration de travail est consolidé (*stratégies internes au sein des partenaires) ;*
3. une meilleure cohérence d'approche entre services publics et privés de l'intermédiation et ceux de la protection sociale.

La mission, objet de ces TdR, s'inscrit dans le cadre du deuxième objectif du projet et plus précisément dans le cadre de son deuxième résultat ci-dessus.

3. METHODOLOGIE

La mission s'effectuera selon l'approche suivante :

- consultaiton large des partenaires sociaux impliqués (strctures nationales, régionales et sectorielles) pour identifier les priorités et les besoins en renforcement des capacités en matière de protection des droits des travailleurs migrants et le renforcement du dialogue social sur la migration de main d'œuvre ;
- sur la base des résulats des consultations et des consensus possibles, élaborer :
    - **1)** un projet de charte commune ;
    - et **2)** une stratégie conjointe de plaidoyer des partenaires sociaux pour la promotion de la protection des droits des travailleurs migrants et le renforcement du dialogue social sur la migration de travail ;
- organisation d'un atelier (présentiel ou à distance selon l'évolution du contexte relatif aux restrictions sanitaires et de rassemeblement) qui devra permettre de :
    - Présenter les résultats des consultations effectuées ;
    - Analyser le contexte actuel national et international en matière de protection des droits des travailleuses et travailleurs migrant-es (immigré-es et émigré-es) ;
    - Identifier les éléménets de convergence et de synergie entre les partenaires sociaux, en termes d'intérêts et de mobilisation dans la cadre du dialogue social national sur la migration de travail ;
    - Réviser/valider et adopter **1)** un projet de charte commune (Vision, mission, objectifs, mesures prioritaires, etc.) et **2)** une stratégie conjointe de plaidoyer (Objectifs et résultats escomptés, Cibles de plaidoyer / Carte du Pouvoir, Actions de palidoyer, etc.) des partenaires sociaux pour la promotion de la protection des droits des travailleurs migrants et le renforcement du dialogue social sur la migration de travail ;
- Elaborer un plan d'action de mise en œuvre de la stratégie conjointe de plaidoyer des partenaires sociaux pour la promotion de la protection des droits des travailleurs migrants et le renforcement du dialogue social sur la migration de travail.

En termes **d'encadrement de la mission**, le (s) consultant-e (s) s'engage(nt) à :

- Être en relation régulière (hebdomadaire) avec l'équipe du BIT pour le projet AMEM : le coordinateur national pour le Maroc, le conseiller technique principal du projet, les spécialistes migration et normes du BIT ;

- Fournir un bref rapport mensuel par mail indiquant l'état d'avancement de la mission, les obstacles rencontrés ;
- Se rendre disponible dans la mesure du possible pour toute présentation au Comité National Tripartite de Suivi (CNTS) du projet à l'issue de la consultance ou à l'un des mandants marocains qui en ferait la demande dans une période de 12 mois à l'issue du contrat de consultance, tout frais de déplacement étant couvert par le BIT.

Le (s) consultant-e (s) devra mener la mission dans une dynamique participative et interactive. Dans ce sens, la description de la démarche et de l'approche participative devra être mise en exergue. Elle devra prendre en considération dans sa mise en œuvre le contexte actuel relative à la pandémie Covid-19.

4. RESULTATS /LIVRABLES DE LA MISSION

A. Note méthodologique expliquant de façon détaillée le processus d'exécution de la consultance, les approches, les méthodes et les outils qui seraient utilisés, les compétences du ou des consultants et les références internationales essentielles et un plan de travail ;

B. Présentation de la note méthodologique (PPT) dans ses aspects méthodologiques et techniques aux partenaires sociaux impliqués dans le cadre du projet AMEM, lors d'une réunion de coordination au début de la mission (Présentiel ou à distance selon l'évolution du contexte dû à la Covid-19) ;

C. Rapport succinct sur les résultats des consultations des partenaires sociaux ;

D. Un projet de charte commune (Vision, mission, objectifs, mesures prioritaires, etc.)- Document consensuel sur la base des consulatations des partenaires sociaux ;

E. Un projet d'une stratégie conjointe de plaidoyer (Objectifs et résultats escomptés, Cibles de palidoyer / Carte du Pouvoir, Actions de palidoyer, etc.) .)- Document consensuel sur la base des consulatations des partenaires sociaux ;

F. PPT de présentation de la Charte Commune et de la stratégie du plaidoyer et de lobbying, aux partenaires sociaux impliqués, pendant l'atelier de validation et de signature de la Charte Commune.

G. Versions révisées (adoptée après l'atelier) :
- un projet de charte commune (Vision, mission, objectifs, mesures prioritaires, etc.)
- et une stratégie conjointe de plaidoyer (Objectifs et résultats escomptés, Cibles de plaidoyer / Carte du Pouvoir, Actions de plaidoyer, etc.)des partenaires sociaux pour la promotion de la protection des droits des travailleurs migrants et le renforcement du dialogue social sur la migration de travail.

5. CALENDRIER DU DEROULEMENT DE LA MISSION

La durée de cette étude est estimée à un volume de travail de 20 jours étalés entre le 22 février et le 30 avril 2021, selon le tableau récapitulatif ci-après.

Tableau récapitulatif des tâches et livrables attendus

	Tâches et livrables	Durée Jour/personne	Echéancier
A	Note méthodologique exécutive détaillée.	2	24 février 2021
B	Présentation PPT de la note méthodologique aux commanditaires au début de la mission lors d'une réunion.	1	1er mars 2021
C	Document de la Charte commune validée par les partenaires sociaux, et son plan d'action.	6	09 avril 2021
D	Document de la stratégie de plaidoyer et de lobbying, son plan d'action et son budget.	9	19 avril 2021
E	PPT de présentation de la Charte Commune et de la Stratégie du Plaidoyer et de lobbying, aux partenaires sociaux impliqués, pendant l'atelier de validation et de signature de la Charte Commune.	2	30 avril 2021
	TOTAL	**20 Jours**	

6. **PROFIL DU/DE LA CONSULTANT-E PRINCIPAL-E**

- Niveau académique : Master achevé ou équivalent dans un des domaines suivants : économie, sociologie du travail, sciences sociales, GRH ;
- Expérience d'au moins 10 ans dans la réalisation des missions d'appui au développement de stratégies, notamment de plaidoyer et de lobbying, de réseautage et de mobilisation citoyenne ;
- Expérience et réussite prouvée dans le développement et la conception d'outils de formations, d'accompagnement / assistance technique et de diagnostic organisationnel, avec publications à l'appui ; une expérience en amélioration de la performance des organisations ;
- Excellente maîtrise du français ; l'arabe et l'anglais seraient un atout.

7. **COMPETENCES REQUISES:**

- Connaissance en matière de dialogue social et tripartisme en général et de la dynamique du dialogue sociale et tripartite nationale en particulier, sera un atout ;
- Connaissance en matière de la migration en général et de la migration de main d'œuvre en particulier sera un atout ;
- Une très bonne connaissance du paysage institutionnel, politique marocain, sera un atout ;
- Très bonne capacité de produire des rapports de très bonne qualité rédactionnelle.

8. CONSTITUTION DE L'OFFRE

Les documents à remettre dans le cadre de la soumission de l'offre sont :

Documents administratifs

- CV des consultant-es et / ou profil du cabinet de consultance ;
- Patente / ICE et quitus fiscal à jour (pour les cabinets) ;
- Références des diplômes et des expériences similaires du /des consultant-es.

Offre technique

- Une note méthodologique :
  - Compréhension des travaux à réaliser ;
  - Démarche methodologique ;
  - Ajustements ou variantes proposées ;
  - Calendrier d'exécution ;
  - Moyens humains et matériels détaillés.
- Références de travaux précédents ;
- Les attestations de services rendus et autres titres pouvant appuyer la candidature ;
- CVs des consultant-es/expert-es et copies de diplômes.

Offre financière :

La soumission d'une offre détaillée précisant les honoraires (j/p) et une estimation des frais connexe de la mission.

9. CONDITIONS MATERIELLES ET FINANCIERES

a. Conditions financières

Les honoraires de la mission sont fixés soit en USD soit en MAD, selon la grille interne du BIT concernant les prestataires de consultation nationale toutes charges comprises.

b. Modalités de paiement

Le paiement des honoraires sera effectué à l'achèvement de la version finale des livrables (point 7 de ces TDR) à la satisfaction du BIT ; et ce de la façon suivante :

- Un paiement de 30% après validation du livrable A ;
- Un paiement de 70% après validation de tous les livrables B, C, D et E

10. DELAIS POUR LA SOUMISSION DES CANDIDATURES

- Les candidat-es intéressé-es devraient soumettre à l'attention du BIT à Rabat, une proposition technique et financière détaillée, accompagnée des documents demandés au plus tard **le 1er février 2021 à 23h59.**

- Les propositions devront être envoyées par e-mail simultanément aux deux adresses électroniques suivantes :

  amraoui@ilo.org

  tarfaouiz@ilo.org