CAHIER DES CHARGES

I. Informations générales

Intitulé de la mission	Conception d'un dispositif d'information et formalisation d'un parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers marocains.
Bénéficiaire(s)	Expertise France – projet THAMM+ Équipe France, en collaboration avec l'ANAPEC et l'OFII.
Pays	Maroc et France, selon les besoins de la mission.
Durée totale des jours prévus	96 jours : 36 jours pour la phase I et 60 jours pour la phase II sur une période de 12 mois à partir de la date de notification du contrat

II. Contexte et justification du besoin

Le projet THAMM+ Équipe France (Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility), financé par l'Union européenne, l'Agence Française pour le Développement (AFD) et le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères est mis en œuvre par Expertise France. Ce projet vise à renforcer les dispositifs de mobilité professionnelle circulaire entre le Maroc et la France dans une logique de bénéfices mutuels pour les travailleurs, les employeurs ainsi que les deux pays partenaires. Dans ce cadre, le projet accompagne les institutions marocaines et françaises dans le renforcement des mécanismes favorisant une mobilité régulière, sécurisée et mieux accompagnée.

La migration saisonnière constitue l'un des principaux dispositifs de mobilité professionnelle entre le Maroc et la France. Afin de garantir le bon déroulement de ce parcours, il est essentiel que les travailleurs saisonniers, les employeurs et les institutions concernées disposent d'une information claire, fiable et harmonisée sur les différentes étapes du processus, les droits et obligations des parties prenantes, ainsi que les démarches administratives à accomplir avant le départ, pendant le séjour en France et au retour au Maroc. Au-delà de l'accès à l'information, l'enjeu est également de formaliser et d'harmoniser l'ensemble du parcours de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, depuis le traitement des offres d'emploi et la mobilisation des candidats jusqu'à leur retour au Maroc.

Dans ce contexte, le projet THAMM+ Équipe France en étroite collaboration avec l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) et l'ANAPEC, souhaite objectiver avec précision les points de friction rencontrés dans ces parcours et contribuer, à la conception de réponses opérationnelles permettant de les réduire.

La mission devra notamment capitaliser sur l'expérience acquise par l'ANAPEC et l'OFII, dans le cadre de leurs compétences et responsabilités respectives, en matière de traitement des offres, de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, afin d'identifier les pratiques ayant fait leurs preuves, celles restant à formaliser, les points de friction et les outils manquants. Cette démarche vise à améliorer l'accès à une information

pratique et adaptée aux besoins des bénéficiaires, à faciliter les démarches administratives et à contribuer à une meilleure sécurisation des parcours de mobilité. Elle s'inscrit également dans une démarche de capitalisation des outils existants et de développement d'une « boîte à outils » adaptée aux besoins des différents publics concernés.

Afin d'accompagner ce processus, le projet prévoit le recrutement d'un(e) Consultant(e) dont l'intervention sera structurée en deux phases complémentaires. Une première phase sera consacrée à l'analyse des pratiques et outils existants, à l'identification des besoins et des points de friction ainsi qu'à la conception, au test et à la validation d'une « boîte à outils » adaptée aux différents publics concernés. Une seconde phase visera, sur la base des enseignements de cette première étape, à formaliser un parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, précisant les différentes étapes du parcours, les rôles et responsabilités des acteurs, les procédures à suivre et les outils à mobiliser. La mission du consultant portera sur l'ingénierie du dispositif, la définition des contenus et la conception fonctionnelle et pédagogique des outils, jusqu'à leur expérimentation et leur validation. La production graphique, audiovisuelle ou technique des supports de communication finalisés sera assurée dans un second temps par des prestataires spécialisés, mobilisés séparément par le projet.

Le dispositif devra tenir compte des spécificités des différents secteurs et profils de travailleurs, notamment des différences entre les travailleurs saisonniers agricoles et ceux relevant d'autres secteurs tels que l'hôtellerie-restauration, ainsi qu'entre primo-partants, travailleurs expérimentés et travailleurs de retour.

III. Objectifs et résultats poursuivis

1) Objectif général

L'objectif général de cette mission est d'accompagner la structuration et la formalisation du parcours de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers marocains des secteurs de l'agriculture (saisonniers peu ou pas qualifiés) et de l'hôtellerie, tourisme, restauration (saisonniers qualifiés) entre le Maroc et la France, à travers deux phases complémentaires et successives.

La première phase sera consacrée à la conception, au test et à la validation des outils nécessaires à l'information, à la préparation et à l'accompagnement des travailleurs saisonniers, des employeurs et des acteurs concernés. Elle aboutira à la constitution d'une « boîte à outils » structurée et adaptée aux différents publics et aux différentes étapes de la mobilité. Cette boîte à outils comprendra les contenus validés et les propositions de supports conçues et testées. La production graphique, audiovisuelle ou technique des supports définitifs sera ensuite assurée par une agence de communication.

La seconde phase s'appuiera sur les outils développés et les enseignements de la première phase pour formaliser un parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, depuis le traitement de l'offre d'emploi et la mobilisation des candidats jusqu'à l'accompagnement au retour au Maroc. Ce parcours devra préciser les différentes étapes du processus, les rôles et responsabilités des acteurs, les procédures à suivre et les outils à mobiliser.

La mission devra capitaliser sur les pratiques et dispositifs existants, notamment sur l'expérience acquise par l'ANAPEC et l'OFII, dans leurs domaines de compétence respectifs, afin d'aboutir à un parcours institutionnel harmonisé, reproductible et opérationnel.

2) **Objectifs spécifiques**

Plus spécifiquement, la mission devra permettre de :

Phase 1 – Conception, expérimentation et validation des outils

- Réaliser un état des lieux des outils, supports et dispositifs d'information existants destinés aux travailleurs saisonniers marocains et à leurs employeurs, y compris ceux développés dans le cadre d'initiatives antérieures, afin d'identifier les éléments pouvant être valorisés, adaptés ou complétés ;
- Capitaliser sur l'expérience acquise par l'ANAPEC et l'OFII en matière de traitement des offres, de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, afin d'identifier les pratiques ayant fait leurs preuves, celles restant à formaliser, les points de friction, les besoins d'harmonisation et les outils manquants ;
- Analyser les besoins d'information et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, des employeurs et des principaux acteurs intervenant dans le parcours de mobilité, notamment l'ANAPEC et l'OFII, en distinguant les besoins propres au secteur agricole et ceux des autres secteurs concernés, notamment l'hôtellerie-restauration, ainsi que les différents profils de travailleurs (primo-partants, saisonniers expérimentés et travailleurs de retour) ;
- Identifier les principales difficultés rencontrées par les travailleurs saisonniers au cours des différentes étapes de leur parcours, en mettant en évidence les besoins d'information et d'accompagnement non couverts ;
- Analyser les modalités générales d'accès aux droits sociaux et aux services administratifs en France, notamment les démarches auprès des préfectures et les principaux dispositifs de protection sociale applicables aux travailleurs saisonniers, selon leur secteur d'activité (agriculture, hôtellerie-restauration), et identifier les besoins d'information et d'accompagnement des travailleurs ;
- Développer des outils d'information et de sensibilisation en amont du recrutement permettant aux candidats de comprendre les caractéristiques de l'emploi saisonnier à l'international, les conditions et contraintes de la mobilité, les critères et prérequis d'accès ainsi que les droits et obligations associés, en définissant les contenus et les modalités d'utilisation de ces outils, sans inclure leur production graphique ou audiovisuelle définitive ;
- Élaborer une « boîte à outils » composée de modules et de supports d'information et d'accompagnement, adaptés aux besoins des travailleurs saisonniers, des employeurs et des institutions partenaires, structurés par étape du parcours (avant ; pendant, et au retour) et par public cible, en privilégiant des formats variés et complémentaires et adaptés notamment aux différents niveaux de maîtrise de l'écrit et des outils numériques, en précisant les contenus, les objectifs pédagogiques et les formats recommandés pour chaque support, en vue de leur production ultérieure par une agence de communication ;
- Élaborer un guide d'accompagnement destiné aux institutions partenaires et aux employeurs, précisant les principales étapes du parcours de mobilité, les démarches administratives, le cadre légal, les droits et obligations des différentes parties prenantes, ainsi que les rôles et responsabilités des acteurs concernés ;

- Élaborer et tester un module de formation destiné à un groupe pilote de conseillers de l'ANAPEC, dans une logique de formation de formateurs, accompagné des supports et outils nécessaires pour faciliter sa réplication au sein du réseau de l'ANAPEC ;
- Tester les outils développés auprès d'un échantillon de bénéficiaires et des conseillers de l'ANAPEC ainsi que, selon les outils concernés, auprès des équipes de l'OFII, et recueillir leurs observations afin d'en apprécier la pertinence, la compréhension, l'accessibilité et l'utilité pratique, puis les finaliser sur la base des résultats de cette expérimentation en concertation avec l'ANAPEC et l'OFII, en validant les contenus et les propositions de supports avant leur production définitive par une agence de communication.

Phase 2 – Formalisation du parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement

- Sur la base des outils développés, testés et validés lors de la première phase, formaliser un parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, depuis le traitement de l'offre d'emploi jusqu'au retour au Maroc ;
- Définir les différentes étapes de ce parcours, notamment le traitement et l'analyse des offres d'emploi, l'information des employeurs, l'information et la mobilisation des candidats, le sourcing, la présélection, la sélection, la préparation des candidats retenus, l'accompagnement dans les démarches préalables, la préparation au départ, l'information et l'accompagnement pendant le séjour en France ainsi que l'accompagnement au retour au Maroc ;
- Préciser, pour chaque étape du parcours, les objectifs et résultats attendus, les actions à réaliser, les acteurs concernés et leurs rôles respectifs, notamment ceux de l'ANAPEC et de l'OFII, dans le respect de leurs compétences et prérogatives, les informations à communiquer aux travailleurs et aux employeurs, les procédures applicables, les outils à mobiliser ainsi que les principaux points de contrôle et de vigilance ;
- Prévoir des parcours et des niveaux d'accompagnement différenciés selon le profil et l'expérience des travailleurs, notamment pour les primo-partants, les saisonniers expérimentés et les travailleurs de retour, ainsi qu'en fonction des spécificités des secteurs concernés ;
- Élaborer un référentiel opérationnel du parcours de recrutement, de préparation et d'accompagnement, permettant de formaliser et d'harmoniser les pratiques et de disposer d'un cadre institutionnel reproductible et directement opérationnel ;
- Formuler des recommandations pour la mise en œuvre, le déploiement, l'actualisation et la pérennisation du parcours global et des outils associés.

3) Champ d'analyse et périmètre de la mission

L'analyse devra couvrir l'ensemble des dimensions du parcours migratoire du saisonnier. Elle servira dans une première phase, à la conception des outils d'information, de préparation et d'accompagnement et, dans une seconde phase, à la formalisation du parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers marocains.

L'analyse portera notamment sur les outils, supports et dispositifs d'information existants, les besoins des différents publics cibles, les modalités actuelles de diffusion de l'information, ainsi que les principales difficultés rencontrées tout au long du parcours de mobilité. Elle devra également capitaliser sur les pratiques et l'expérience acquises par l'ANAPEC et l'OFII, dans leurs domaines de compétence respectifs, en matière de traitement des offres, de

recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, afin d'identifier les pratiques ayant fait leurs preuves, celles restant à formaliser, les points de friction, les besoins d'harmonisation et les outils manquants.

Une attention particulière sera accordée aux différentes étapes du parcours de mobilité, notamment : l'information et la sensibilisation en amont du recrutement ; le traitement et l'analyse des offres d'emploi ; l'information des employeurs ; la mobilisation et le sourcing des candidats ; la présélection et la sélection ; la préparation au départ depuis le Maroc ; les démarches administratives préalables au départ ; les conditions d'accueil et de séjour en France ; l'accès aux services administratifs et à la protection sociale ; les droits et obligations des travailleurs saisonniers et des employeurs ; l'accompagnement pendant le séjour en France ; les démarches à accomplir au retour au Maroc ; ainsi que les mécanismes d'accompagnement mis en place par les institutions concernées.

L'analyse devra distinguer les besoins et les parcours selon les secteurs concernés, notamment entre les travailleurs saisonniers agricoles et ceux relevant d'autres secteurs, en particulier l'hôtellerie-restauration. Elle devra également tenir compte des différents profils et niveaux d'expérience des travailleurs, notamment les primo-partants, les saisonniers expérimentés et les travailleurs de retour et ceux approchant de la retraite et devant engager les démarches correspondantes, afin d'identifier les niveaux d'information, de préparation et d'accompagnement les plus adaptés à chaque public. Elle intégrera une approche sensible au genre, en identifiant les besoins, les risques et les obstacles spécifiques rencontrés par les femmes travailleuses saisonnières. Une étude spécifique sur le genre étant prévue dans le cadre d'une autre consultance, une coordination étroite avec le·la consultant·e chargé·e de cette étude sera essentielle afin d'assurer la complémentarité et la cohérence.

L'analyse prendra également en considération les modalités de coordination entre les principaux acteurs impliqués dans la gestion de la migration saisonnière, en particulier l'OFII, l'ANAPEC, et les autres institutions compétentes, en prévoyant des échanges réguliers avec ces deux institutions tout au long du diagnostic, afin d'identifier les complémentarités, les éventuelles lacunes dans les dispositifs existants et les pistes d'amélioration en vue de la formalisation d'un parcours cohérent, coordonné et opérationnel. Le diagnostic veillera également à capitaliser sur les outils et bonnes pratiques déjà développés par les partenaires du projet et d'autres initiatives similaires, lorsqu'ils pourront être adaptés au contexte marocain.

La mission portera sur la conception, l'expérimentation et la validation des contenus et des outils. Leur production graphique, audiovisuelle ou technique sera ensuite assurée par une agence de communication.

4) **Résultats à atteindre**

- Diagnostic des dispositifs existants et des besoins d'information et d'accompagnement réalisé.
- Boîte à outils structurée, testée, ajustée et validée, disponible en formats modifiables, avec un guide d'accompagnement et un module de renforcement des capacités destiné aux conseillers de l'ANAPEC.
- Parcours global opérationnel et harmonisé de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers formalisé.
- Rapport final présentant les résultats, les recommandations et les éléments nécessaires à la mise en œuvre et à la pérennisation du dispositif.

IV. Description de la mission

1) Méthodologie

Le consultant proposera une approche participative de co-construction, centrée sur les besoins des bénéficiaires et orientée vers la conception d'outils pratiques et opérationnels ainsi que la formalisation d'un parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers. La méthodologie devra combiner l'analyse documentaire, la consultation des parties prenantes, la collecte de données auprès des bénéficiaires et la capitalisation des outils, pratiques et expériences existantes afin de proposer des outils adaptés aux différents publics et un parcours institutionnel cohérent, harmonisé, reproductible et pouvant être mis en œuvre par les institutions partenaires, dans le respect des compétences et des prérogatives de chacune d'entre elles.

La méthodologie devra respecter la logique séquentielle de la mission. Une première phase de travail sera consacrée à l'analyse des besoins et des pratiques existantes ainsi qu'à la conception, à l'expérimentation et à la validation des outils. Une seconde phase s'appuiera sur les résultats et les enseignements de cette première phase pour formaliser le parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers.

La mission sera conduite en étroite concertation avec l'équipe du projet THAMM+ Équipe France, et l'ANAPEC et l'OFII, dans le respect de leurs compétences et prérogatives respectives, ainsi que les autres institutions concernées. Une attention particulière sera accordée à l'association des principaux acteurs tout au long de la mission, afin de garantir la pertinence des outils, leur appropriation et leur utilisation effective par les partenaires. Les travailleurs saisonniers, les employeurs et les conseillers de l'ANAPEC devront également être associés aux étapes pertinentes de la mission, notamment lors du diagnostic, de l'expérimentation et de la validation des outils.

La méthodologie devra également tenir compte des spécificités des différents secteurs et profils de travailleurs concernés. Elle distinguera notamment, lorsque cela est pertinent, les besoins des travailleurs saisonniers agricoles de ceux relevant d'autres secteurs, notamment l'hôtellerie, le tourisme et la restauration (HTR), ainsi que les besoins des primo-partants, des saisonniers expérimentés et des travailleurs de retour.

La méthodologie devra comprendre les étapes suivantes :

I. Cadrage, revue documentaire et diagnostic des besoins

Cette première phase sera consacrée au cadrage de la mission, à la revue des outils, supports et pratiques existants ainsi qu'à l'analyse des besoins et des principaux défis rencontrés tout au long du parcours de mobilité saisonnière. Le consultant capitalisera notamment sur l'expérience acquise par l'ANAPEC et l'OFII, dans leurs domaines de compétence respectifs, et autres partenaires, en matière de traitement des offres, de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, afin d'identifier les pratiques existantes, les besoins d'harmonisation et les éventuels outils manquants. Des consultations seront menées auprès des institutions concernées, des conseillers de l'ANAPEC, des travailleurs saisonniers et des employeurs.

II. Conception des outils d'information, de préparation et d'accompagnement

Sur la base du diagnostic réalisé, le consultant développera une boîte à outils couvrant les principales étapes du parcours de mobilité et adaptée aux différents publics concernés. Elle comprendra notamment des supports d'information et de préparation destinés aux travailleurs saisonniers, un guide d'accompagnement destiné aux institutions partenaires et aux employeurs, ainsi qu'un module de renforcement des capacités destiné aux conseillers de l'ANAPEC. Les formats proposés devront être simples, accessibles et adaptés aux différents profils de travailleurs.

Le consultant aura également la responsabilité de définir le corpus d'information à transmettre et de recommander les formats et vecteurs de communication les plus adaptés. Il élaborera les contenus et les propositions de supports nécessaires à leur expérimentation et à leur validation. L'équipe du projet THAMM+ Équipe France fera ensuite appel à une agence de communication pour la production des différents supports (guide, vidéo, flyer, etc.). Les supports devront être développés progressivement afin de pouvoir être testés et ajustés, si nécessaire, sur la base des retours recueillis.

III. Expérimentation, ajustement et validation des outils

Les outils développés feront l'objet d'une expérimentation auprès des principaux publics concernés, notamment des travailleurs saisonniers et des conseillers de l'ANAPEC et, lorsque pertinent, des employeurs. Les lieux et le calendrier des différentes expérimentations seront définis en concertation avec les partenaires concernés, notamment au niveau des bureaux régionaux de l'ANAPEC et, le cas échéant, des sites de l'OFII. Cette expérimentation permettra d'évaluer leur pertinence, leur compréhension, leur accessibilité et leur utilité pratique. Les équipes de l'OFII seront également associées à l'analyse des retours d'expérience, en fonction des outils et des étapes du parcours relevant de leurs compétences. Les retours recueillis permettront d'ajuster les contenus et les formats avant leur validation avec l'ANAPEC, l'OFII, l'équipe THAMM+ Équipe France et les autres partenaires concernés.

IV. Formalisation du parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement

Sur la base du diagnostic, des outils développés et des enseignements de leur expérimentation, le consultant formalisera un parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, depuis le traitement de l'offre d'emploi et la mobilisation des candidats jusqu'au séjour en France et au retour au Maroc. Ce parcours précisera, pour chaque étape, les principales actions, les rôles et responsabilités des acteurs, notamment de l'ANAPEC et de l'OFII, en concertation avec ces deux institutions et dans le respect de leurs compétences et prérogatives respectives, les procédures à suivre, les outils à mobiliser ainsi que les principaux points de vigilance. Il intégrera, lorsque pertinent, des modalités différenciées selon les secteurs et les profils des travailleurs.

Cette phase aboutira à l'élaboration d'un référentiel opérationnel visant à harmoniser les pratiques et à fournir aux institutions partenaires un cadre commun, reproductible et pérenne pour le recrutement, la préparation et l'accompagnement des travailleurs saisonniers.

2) **Livrables attendus**

Phase	Livrables	Date de livraison
Phase 1	Livrable 1 : Note méthodologique	31 décembre 2026
	Livrable 2 : Rapport intermédiaire de diagnostic	31 janvier 2027
	Livrable 3 : Version provisoire de la boîte à outils	31 mars 2027
	Livrable 4 : Boîte à outils finalisée et validée	30 avril 2027
Phase 2	Livrable 5 : Parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement et rapport final	31 décembre 2027
La phase 2 sera exécutée sur la base de bons de commande émis au fur et à mesure des besoins, conformément aux prestations et aux livrables qui seront détaillés dans les bons de commandes.		

Le consultant sera chargé de produire les livrables suivants :

Livrable 1 : Note méthodologique

Au démarrage de la mission, le consultant élaborera une note méthodologique précisant sa compréhension de la mission, l'approche proposée ainsi que les différentes étapes de sa mise en œuvre. Cette note présentera notamment les méthodes et outils de collecte des données, les parties prenantes à consulter, en particulier les modalités de concertation avec l'ANAPEC et l'OFII aux différentes étapes de la mission, les outils d'enquête envisagés, le calendrier prévisionnel de la mission ainsi que les modalités de validation des différents livrables. Elle précisera également les modalités d'expérimentation et de validation des outils développés. Elle sera soumise à validation par Expertise France et les partenaires avant le lancement de la phase de diagnostic.

Livrable 2 : Rapport intermédiaire de diagnostic

Le consultant élaborera un rapport intermédiaire présentant les principaux résultats du diagnostic. Ce document analysera les outils, pratiques et dispositifs existants, les besoins des différents publics cibles, les principales difficultés rencontrées tout au long du parcours de mobilité ainsi que les bonnes pratiques pouvant être valorisées dans le cadre du projet. Il capitalisera notamment sur l'expérience acquise par l'ANAPEC et l'OFII, dans leurs domaines de compétence respectifs, afin d'identifier les pratiques existantes, les points de friction, les besoins d'harmonisation et les éventuels outils manquants. Il formulera également les premières orientations relatives à la conception des futurs outils d'information, de préparation et d'accompagnement. Il présentera également une première proposition de structuration de la « boîte à outils » et des différents supports qui la composeront.

Livrable 3 : Version provisoire de la boîte à outils

Sur la base des résultats du diagnostic, le consultant élaborera une première version de la boîte à outils d'information, de préparation et d'accompagnement couvrant les différentes étapes de la migration saisonnière. Cette version comprendra les différents supports proposés, leur contenu, les publics visés et les modalités de diffusion et d'utilisation par les institutions partenaires. Les supports seront présentés sous une forme permettant leur

expérimentation, sans nécessiter leur production graphique ou audiovisuelle définitive. Les outils devront être adaptés aux différents publics, secteurs et profils de travailleurs concernés, notamment en tenant compte des niveaux de maîtrise de l'écrit et du numérique. Cette version comprendra également un module structuré de renforcement des capacités destiné aux conseillers de l'ANAPEC et les supports pédagogiques nécessaires à sa réplication, ainsi que le guide d'accompagnement destiné aux institutions partenaires et aux employeurs.

Livrable 4 : Boîte à outils finalisée et validée

Le consultant procédera à l'expérimentation de la boîte à outils auprès des publics concernés, notamment des travailleurs saisonniers et des conseillers de l'ANAPEC et, lorsque pertinent, des employeurs. L'OFII sera également associé à cette expérimentation, selon les outils concernés et dans le cadre de ses compétences. Les résultats de cette expérimentation permettront d'ajuster les contenus, les formats et les modalités d'utilisation des outils. La boîte à outils révisée sera ensuite présentée aux partenaires concernés, notamment à l'ANAPEC et à l'OFII, pour validation avant sa finalisation.

Le consultant remettra une version finale et validée de la boîte à outils, comprenant l'ensemble des supports développés, le guide d'accompagnement destiné aux institutions partenaires et aux employeurs ainsi que le module de renforcement des capacités et les supports pédagogiques destinés aux conseillers de l'ANAPEC. Les contenus et les propositions de supports seront remis dans un format modifiable, afin de permettre leur production définitive par une agence de communication.

Livrable 5 : Parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement et rapport final

Sur la base du diagnostic, de la boîte à outils finalisée et des enseignements issus de son expérimentation, le consultant élaborera un parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, depuis le traitement de l'offre d'emploi et la mobilisation des candidats jusqu'au séjour en France et au retour au Maroc. Le parcours précisera, pour chaque étape, les principales actions à réaliser, les acteurs concernés et leurs rôles et responsabilités, notamment ceux de l'ANAPEC et de l'OFII, dans le respect de leurs compétences et prérogatives respectives, les procédures à suivre, les outils à mobiliser ainsi que les principaux points de vigilance. Il tiendra compte, lorsque pertinent, des spécificités des différents secteurs et profils de travailleurs.

Le rapport final présentera une synthèse du diagnostic réalisé, les principales recommandations formulées ainsi que les modalités proposées pour la mise en œuvre, le déploiement, l'actualisation et la pérennisation du parcours et des outils associés. Il comprendra également un plan d'action identifiant les principales étapes de mise en œuvre, les acteurs concernés ainsi que les recommandations permettant d'assurer la pérennité du parcours. Le consultant remettra également un référentiel opérationnel du parcours ainsi que l'ensemble des supports développés dans leur format modifiable afin de permettre leur appropriation et leur actualisation par les partenaires et leur production graphique ou audiovisuelle ultérieure, lorsque nécessaire.

3) **Coordination**

Expert migration national sera l'interlocuteur unique pour la mise en œuvre de projet.

V. Lieu, Durée et Modalités d'exécution

1) Période de mise en œuvre : Mission d'une durée de 12 mois à compter de la date de notification du contrat. Cette durée permettra de conduire de manière successive les deux phases de la mission : une première phase consacrée à la conception, au test et à la validation des outils, suivie d'une seconde phase dédiée à la formalisation du parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers.
2) Date de démarrage souhaitable : 11 décembre 2026 (estimatif)
3) Durée effective : 96 jours de travail, dont 36 jours pour la phase I et 60 jours pour la phase II, sur une période de 12 mois.
4) Planning/calendrier : le calendrier prévisionnel est précisé dans la note méthodologique (Livrable 1) et validé par Expertise France et les partenaires.

Le calendrier prévisionnel d'exécution des missions se présente comme suit :

Missions	**Expert.e.s**		**Observations / Livrables & jalons**
	Nombre d'expert·e·s	**Nombre de jours par expert·e**	
Livrable 1 : Note méthodologique			
Préparation et cadrage de la mission	1	2	Réunion de cadrage avec l'équipe projet, l'ANAPEC et l'OFII ; définition de l'approche méthodologique, des outils de collecte, des parties prenantes à consulter, du calendrier et des modalités d'expérimentation et de validation. **Livrable** : Note méthodologique validée avant le lancement du diagnostic.
Livrable 2 : Rapport intermédiaire de diagnostic			
Diagnostic des dispositifs existants et des besoins d'information et d'accompagnement	1	10	Analyse des pratiques et outils existants ; consultations de l'ANAPEC, de l'OFII et des publics concernés ; identification des besoins, difficultés et bonnes pratiques ; premières orientations et proposition de structuration de la boîte à outils. **Livrable** : Rapport intermédiaire de diagnostic.
Livrable 3 : Version provisoire de la boîte à outils			
Conception des contenus et des outils d'information, de préparation et d'accompagnement	1	14	Définition des contenus, des publics cibles et des formats adaptés ; élaboration d'une première version des supports à expérimenter, du guide

			d'accompagnement et du module de renforcement des capacités destiné aux conseillers de l'ANAPEC. **Livrable** : Version provisoire de la boîte à outils, prête à être expérimentée.
Livrable 4 : Boîte à outils finalisée et validée			
Expérimentation, ajustement et validation de la boîte à outils	1	10	Expérimentation auprès des publics concernés, en concertation avec l'ANAPEC et l'OFII ; collecte et analyse des retours ; ajustement et validation des contenus et des outils. **Livrable** : Boîte à outils finalisée et validée, remise en formats modifiables pour sa production ultérieure par une agence de communication.
PHASE I (sous-total)	**-**	**36**	**-**
Livrable 5 : Parcours global de recrutement, de préparation et d'accompagnement et rapport final			
Formalisation du parcours global et élaboration du rapport final	1	60	Définition des étapes du parcours, des rôles et responsabilités des acteurs, notamment l'ANAPEC et l'OFII, des procédures et des outils à mobiliser ; recommandations et plan d'action pour la mise en œuvre et la pérennisation du dispositif. **Livrable** : Référentiel opérationnel du parcours global et rapport final, accompagnés des supports en formats modifiables.
PHASE II (sous-total)	**-**	**60**	**-**
TOTAL	**-**	**96**	**-**

La mission se déroulera sur une période de 12 mois, répartie en deux phases successives : une première phase de 4 mois, correspondant à 36 jours de travail, soit 9 jours par mois, consacrée à la conception, à l'expérimentation et à la validation de la boîte à outils ; suivie d'une seconde phase de 8 mois, correspondant à 60 jours de travail, dédiée à la formalisation du parcours global et à l'élaboration du rapport final.

VI. Expertise et profil demandés

1) **Nombre d'experts par mission : 1**

2) **Profil de l'expert désigné en charge de l'exécution du contrat**

A. Formation

- Le consultant devra être titulaire d'un diplôme universitaire de niveau Master (Bac+5) au minimum en sciences sociales, politiques publiques, migration, relations internationales, droit, développement international ou dans tout autre domaine pertinent.

- Une spécialisation dans les domaines de la migration internationale, de la mobilité professionnelle, des politiques publiques de l'emploi, de l'intermédiation sur le marché du travail ou de l'ingénierie de formation constituera un atout.

B. Expérience professionnelle

Le consultant devra justifier d'au moins 8 années d'expérience professionnelle dans des domaines en lien avec la mission. Il devra notamment démontrer :

- une expérience confirmée dans la réalisation d'études, de diagnostics ou d'analyses portant sur la migration de travail, la mobilité professionnelle ou les politiques publiques de l'emploi ;
- une expérience significative dans la conception ou la formalisation de parcours, procédures ou dispositifs de recrutement, de placement, de préparation et/ou d'accompagnement des travailleurs ;
- une expérience significative dans la conception d'outils, de guides, de supports d'information et d'accompagnement destinés à différents publics, ainsi que dans leur expérimentation auprès des utilisateurs ;
- une expérience dans la conception de modules de formation et d'outils pédagogiques destinés à des professionnels ou agents de services publics de l'emploi ;
- une expérience dans la conduite de consultations, d'entretiens ou d'ateliers associant des institutions publiques et d'autres parties prenantes ;
- une bonne connaissance des enjeux liés à la migration saisonnière, à la mobilité professionnelle internationale et aux droits des travailleurs migrants ;
- une expérience de travail avec des institutions publiques marocaines et/ou françaises, notamment dans les domaines de l'emploi, de la migration, de la formation professionnelle ou de la protection sociale ;
- une expérience dans la mise en œuvre de projets financés par des partenaires techniques et financiers, notamment l'Union européenne ou d'autres bailleurs internationaux, constituera un atout.

C. Compétences techniques

Le consultant devra démontrer :

- une excellente connaissance des enjeux liés à la mobilité professionnelle internationale entre le Maroc et la France, notamment en matière de migration saisonnière ;
- une bonne compréhension des processus de recrutement, de placement, de préparation et d'accompagnement des travailleurs saisonniers, ainsi que du rôle des principaux acteurs impliqués dans leur parcours de mobilité ;
- une capacité à concevoir et à structurer des parcours, des outils d'information, de préparation et d'accompagnement adaptés aux différents publics notamment en matière de définition des contenus et de conception fonctionnelle et pédagogique des outils ;
- une capacité à concevoir des modules de formation et des outils pédagogiques destinés aux professionnels chargés du recrutement et de l'accompagnement des travailleurs saisonniers ;
- une bonne maîtrise des méthodologies de collecte et d'analyse de données qualitatives ainsi que des approches participatives ;
- une excellente capacité de rédaction de rapports, de guides pratiques et de documents de synthèse ;
- une capacité à intégrer l'approche genre dans l'analyse et dans la conception des outils
- une excellente maîtrise du français et de l'arabe

- une bonne maîtrise des outils bureautiques (Word, Excel, PowerPoint et autres outils).

D. Qualités personnelles

Le consultant devra faire preuve de :

- rigueur méthodologique et d'excellentes capacités d'analyse et de synthèse ;
- autonomie et sens de l'organisation, excellentes aptitudes relationnelles, d'écoute et de facilitation ;
- capacité à travailler avec des partenaires institutionnels et à animer des échanges multi-acteurs ;
- créativité dans la conception d'outils d'information et de communication adaptés aux besoins des différents publics ;
- capacité dans la conception d'outils d'information adaptés aux besoins des différents publics
- capacité à formuler des recommandations concrètes et directement opérationnelles ;
- engagement en faveur des principes de bonne gouvernance, du travail décent, de l'égalité entre les femmes et les hommes et du respect des droits humains.

VII. Compte-rendu de missions

Un compte rendu (suivant le modèle fourni) devra être remis par mail à l'issue de mission : il correspond au livrable rapport de diagnostic synthétique

VIII. Informations pratiques

- Lieu de la mission : Rabat et Casablanca, avec des déplacements réguliers entre les deux villes et des déplacements ponctuels dans les régions, en fonction des besoins de la mission. Des déplacements ponctuels en France pourront également être prévus afin de réaliser des échanges ou diagnostics auprès des employeurs et de mieux appréhender les conditions de vie et de travail des travailleurs saisonniers.
- Durée de la mission : 12 mois.
- Supervision : Equipe THAMM+ Équipe France, OFII, ANAPEC. Pour assurer un suivi et une validation régulière tout au long de l'élaboration des outils.
- Langues de travail : Français et arabe.