



---

# *Larache* **JRH**

Rapport d'activité sur :

## LA JOURNÉE DES RESSOURCES HUMAINES DE LARACHE

Tenue à la FPL, le 21 avril 2016

---

Omar TIJANI

Coordonnateur de la JRH

[jrhlarache@gmail.com]

Faculté Polydisciplinaire de Larache

## *Remerciements*

Les organisateurs de la Journée des Ressources Humaines de Larache remercient M. le Doyen de la Faculté Polydisciplinaire de Larache, Professeur Bouchta El Moumni pour sa contribution généreuse à la réussite de la journée.

Les remerciements s'adressent également à l'Initiative Nationale du Développement Humain de Larache et à la société SOLANOR (Groupe Hammani).

La JRH a connu un succès grâce à la participation des Professeurs universitaires, Chefs d'entreprises, Directeurs des RH et Responsables des établissements publics dans la région de Loukous, qu'ils soient ainsi remerciés.

Un grand merci finalement aux étudiants qui font partie du comité d'organisation pour leur initiative et le beau travail qu'ils ont réalisés.

## INTRODUCTION

Dans une belle journée du printemps à Larache, jeudi 21 avril 2016, il s'est tenu dans les locaux de la Faculté Polydisciplinaire de Larache la première édition de la Journée des Ressources Humaines de Larache, sous le thème : « La compétence dans la région de Loukous : Défis et perspectives ».

Les organisateurs de la Journée des Ressources Humaines de Larache estiment que la région de Loukous (Ksar El Kebir et Larache) dispose suffisamment de richesses naturelles et de potentiels agricoles, industriels et touristiques qui demeurent, hélas peu valorisés ; Les retombés économiques de ces potentiels en termes de développement et de niveau de vie restent faibles. Néanmoins, le facteur humain nécessite une attention particulière, il s'agit du seul facteur capable de valoriser, d'exploiter, de développer et de préserver les potentiels précédemment cités. En plus la région dispose d'une population de 495 030 habitants, dont 61 % entre 15 et 59 ans

et 175 797 est une population active<sup>1</sup>, représentant 49.5 % des plus de 15 ans. Une population jeune, certes, mais, hélas, avec des niveaux d'instruction très alarmantes (4 % seulement ayant un niveau d'éducation supérieur et 40.4 % n'a aucun niveau d'éducation, avec un taux d'analphabétisme de 36.5 %<sup>2</sup>).

*LE NIVEAU D'EDUCATION  
DANS LA PROVINCE DE  
LARACHE EST TRÈS  
ALARMANT : 4 %  
SEULEMENT DE LA  
POPULATION A UN NIVEAU  
D'EDUCATION SUPERIEUR,  
40.4 % N'A AUCUN NIVEAU  
D'EDUCATION, AVEC UN  
TAUX D'ANALPHABETISME  
DE 36.5 %.*

<sup>1</sup>Population active = actifs occupés + chômeurs, âgée de 15 ans et plus.

<sup>2</sup>Données du HCP (pour la province de Larache)

Le défi est donc de qualifier la population afin d'être au niveau des défis du développement, c'est ainsi que se justifie l'idée de la JRH et son thème.

La compétence est le levier du développement local. Nulle politique économique ne peut réaliser ses objectifs en l'absence de compétences stratégiques nécessaires. Sur le plan individuel, la compétence considérée aujourd'hui comme la solution face aux défis de l'employabilité des jeunes. Rappelons que

*LA COMPETENCE EST  
CONSIDÉRÉE AUJOURD'HUI  
COMME UNE SOLUTION FACE  
AUX DEFIS DE L'EMPLOYABILITÉ  
DES JEUNES.*

sachant que le taux de chômage dans la région de Loukous est de 14.6 %. Par conséquent, la vocation de la première édition de la JRH est de mettre la lumière sur ce concept extrêmement important dans le processus de développement territorial d'une région en quête de démarrage, en l'occurrence, la région de Loukous.

Enfin, la JRH Larache, en tant que manifestation académique et professionnelle a suscité beaucoup d'intérêt auprès des parties prenantes économiques dans la région de Loukous. Les intervenants et les assistants ont souligné l'importance et la nouveauté de l'initiative, dont la richesse des enseignements et des conclusions doivent être capitalisés, d'où la pertinence de ce rapport.

## SOMMAIRE

REMERCIÉMENTS	2
INTRODUCTION	3
INFORMATIONS GÉNÉRALES	8
LA CONFÉRENCE	9
LA TABLE RONDE	14
LES RECOMMANDATIONS DE LA JOURNÉE	17
CONCLUSION	20



## BIENVENUE



LA FACULTÉ POLYDISCIPLINAIRE DE LARACHE



### MATIN

**10h00** Cérémonie d'ouverture

**10h30** Pause-café

**11h00** Conférence inaugurale :

La compétence en milieu professionnel, enjeux et défis

**Intervenants :**

**Pr. Omar BELKHEIRI** : Enseignant chercheur à l'ENCG Tanger

**M. Adil ZIANI** : Directeur des Ressources Humaines du Groupe DAHER Aerospace

**Pr. Mohammed Amine MBARKI** : Enseignant chercheur à l'ENCG Tanger

**Modérateur :**

**Pr. Omar TIJANI**

**13h00** Déjeuner

### APRÈS-MIDI

**15h00** Table ronde

**17h00** Lecture des rapports et recommandations

## INFORMATIONS GENERALES

La première édition de la JRH a connu la présence de près de 87 participants, répartis comme suite :

Statut des participants	Effectif
Directeur général	4
DRH	2
RRH	4
Enseignant-chercheur	7
Etudiant	64
Responsable de service	2
Doctorant	2
Journaliste	1

Les participants à la  
JRH

Les étudiants ont constitué, logiquement, la majorité des participants, c'est normal, car ils étaient la cible numéro 1 de l'événement.



*Photo : Les étudiants procédant à l'inscription des participants*

## LA CONFERENCE INAUGURALE

La séance inaugurale a connu la participation de trois personnages issus du monde professionnel et académique : M. Adil Ziani, Directeur des Ressources Humaines du groupe Daher Aerospace, M. Mohamed Amine M'Barki, enseignant chercheur à l'Ecole Nationale de Commerce et de gestion et M. Abdelilah Bahraoui, Directeur de la société Kimia, en plus de M. Ahmed Ouazzani, enseignant-chercheur à la Faculté Polydisciplinaire de Larache et représentant le comité d'organisation.

La conférence inaugurale a été ouverte par M. Omar Tijani, enseignant-chercheur à la FPL et qui en a assuré la modération. M. Tijani a remercié M. le Doyen pour son soutien à l'événement, il a également remercié l'Initiative Nationale de Développement Humain de Larache et la société Sotantor pour leur contribution à la réussite de la journée ; ainsi que les assistants



*Photo : Les intervenants à la conférence*

(Enseignants, professionnels et Etudiants) pour leur présence et participation. Il a ensuite passé la parole à M. Ahmed Ouazzani qui a rappelé, au nom du comité d'organisation, le but de l'organisation de la JRH Larache. Il s'agit de rapprocher les regards entre les professionnels et les recruteurs d'un côté et les formateurs et les étudiants de l'autre.

En effet, nous assistons curieusement à une divergence des points de vue, les professionnels qui regrettent le manque de compétences et les jeunes qui déplorent le manque des opportunités d'accès au marché de travail.

Les circonstances de l'organisation et les objectifs de la journée rappelés, les trois conférenciers ont succédés au micro de la salle des conférences de la FPL. Leurs interventions sont récapitulées dans les pages suivantes.



*Photo : L'objectif de la conférence était d'écouter les professionnels*

## Résumé de l'intervention de M. Abdelilah Bahraoui

### *M. Bahraoui intervenant sur : « L'importance de la compétence en milieu industriel »*



- La compétence est demandée dans tous les domaines, que ce soit industriel ou autre.
- La Gestion des Ressources Humaines prend de plus en plus d'ampleur au sein des entreprises et intervient dans la gestion de production, la gestion de la qualité, la détection des besoins, l'élaboration des plans de formation, la mise en œuvre des actions de formation et l'évaluation des résultats, la gestion des moyens de communication (journal d'entreprise, affichage, audio-visuel, réunions systématiques)...
- Il ne suffit pas que les salariés possèdent des compétences. Encore faut-il qu'ils veuillent les utiliser, cette volonté sera en fonction des incitations que leur offre leur entreprise : rémunération, conditions de travail, perspectives d'évolution, autant d'aspects qu'il appartient au responsable RH de mettre en place pour stimuler les compétences internes.
- Un autre aspect primordial qui relève de l'aspect éthique : le sentiment d'appartenance, auquel à mon sens la GRH doit lui donner une grande priorité, en se posant des questions : comment nous pouvons préparer des Cadres Responsables pour le développement de l'entreprise et assurer une continuité ? comment capitaliser sur la valeur ajoutée sur et lutter contre le turnover ?
- Selon mon expérience sur le terrain, ce phénomène pourrait être évité si une vraie politique de communication est mise en place au sein de L'entreprise.

## Résumé de l'intervention de M. Mohamed Amine M'barki :

***M. M'Barki intervenant sur :  
« La place de la gestion des  
compétences dans la norme  
ISO 9001 version 2015 »***



En détaillant les exigences de la norme ISO 9001 v 2015, le professeur M'Barki s'est arrêté notamment dans la partie qui concerne le développement des compétences compétence dans la norme.

– **Compétence : De quoi s'agit-il ?**

- Selon : ISO 9000 (3.10.4) : Aptitude démontrée à mettre en œuvre des connaissances et savoir-faire pour l'obtention de résultats.
- Selon ISO 19011 : Qualités personnelles et capacités démontrées à appliquer des connaissances et des aptitudes

– **Par ailleurs, selon cette dernière norme l'organisme doit:**

- a) déterminer les compétences nécessaires de la ou des personnes effectuant, sous son contrôle, un travail qui a une incidence sur les performances et l'efficacité du SMQ;
- b) s'assurer que ces personnes sont compétentes sur la base d'une formation initiale ou professionnelle, ou d'une expérience appropriées;
- c) le cas échéant, mener des actions pour acquérir les compétences nécessaires et évaluer l'efficacité de ces actions;
- d) conserver des informations documentées appropriées comme preuves des dites compétences.

– **Toujours, dans la nouvelle norme, l'organisme doit s'assurer que les personnes effectuant un travail sous le contrôle de l'organisme sont sensibilisées:**

- a) à la politique qualité;
- b) aux objectifs qualité pertinents ;
- c) à l'importance de leur contribution à l'efficacité du SMQ, y compris aux effets bénéfiques d'une amélioration des performances;
- d) aux répercussions d'un non-respect des exigences du SMQ.

Finalement, M. M'barki a montré la place que doit prendre le processus RH dans l'organisation de l'entreprise.

## Résumé de l'intervention de M. Adil Ziani

***M. Ziani intervenant sur :  
« L'université et l'entreprise...  
pour une insertion réussie des  
jeunes diplômés »***



Après une intéressante présentation du groupe Daher et sa filiale société DL Aerotechnologie (historique, activités principales et perspectives), M. Ziani a préféré consacrer une grande partie de son intervention aux étudiants, nombreux dans la salle et assoiffés aux informations sur ce qui les attend après le diplôme. De par sa fonction de DRH, M. Ziani est bien placé pour orienter les étudiants, sans oublier de rappeler à l'université certaines actions susceptibles de renforcer les chances d'insertion de ses lauréats.

- La motivation...c'est la première attitude à avoir en vue d'une insertion, la motivation implique un objectif clair et une confiance en soi chez l'étudiant-lauréat. Ensuite, la richesse du CV se mesure par le nombre et la pertinence des expériences professionnelles, il ne faut donc pas hésiter à effectuer des stages ou des missions dans le cadre professionnel. Finalement, privilégier les candidatures ciblées plutôt que spontanées car les chances de l'adéquation poste-profile y sont plus nombreuses.
- Maîtriser les langues, notamment l'anglais, le français et éventuellement le chinois. M. Ziani a insisté sur les compétences communicationnelles en générale*i.e.* prise de parole, capacité d'écoute, capacités de rédaction, travail en réseau, leadership, etc. Ces recommandations ont été illustrées par des exemples réels issus de l'expérience de M. Ziani à la tête des RH du groupe Daher
- Concernant le rôle de l'université, M. Ziani a appelé à renforcer l'enseignement des modules à caractère pratique, notamment des modules qui s'intéressent au développement humain, il a même proposé de travailler en partenariat avec la FP Larache dans ce sens. Par ailleurs, l'implication de l'université dans les réseaux professionnels est une voie lucide à exploiter pour mettre plus de chances aux coté des institutions de formation au profit de leurs lauréats.

## LA TABLE RONDE

Après une pause-café-durant laquelle l'assistance n'a pas manqué l'occasion pour aborder des dialogues personnels avec les conférenciers- tout le monde a été appelé à rejoindre la salle D4 où devrait se tenir la table ronde...

Considéré comme l'activité phare de la JRH, le débat de table ronde est en revanche centré sur les aspects professionnels, pour le développement des compétences au service du développement local, en l'occurrence dans la région de Loukous. L'objectif est de réunir des académiciens et des responsables des établissements privés et publics afin d'entamer un débat professionnel sur les problèmes économiques

de la région, cependant le débat devrait converger vers des recommandations, voire des propositions de solutions. Par conséquent, la majorité des participants assis autour de la table ronde étaient des habitants des villes de Larache et Ksar El Kebir.

*SI LA CONFÉRENCE PLÉNIÈRE  
EST À CARACTÈRE GÉNÉRAL,  
LA TABLE RONDE EST EN  
REVANCHE CENTRÉE SUR LES  
PROBLÉMATIQUES LOCALES*



*Photo : Le débat de la table ronde était orienté solutions*

*Tableau : Les participants de la table ronde*

Karim El Attabi	<b>ANAPEC Larache</b>	Faridi Hassan	<b>ORMVAL</b>
Mohammed Hammani	<b>Sotanor</b>	Omar TIJANI	<b>Professeur FP Larache</b>
Abakoy Sunil	<b>Gilcomes</b>	Mohmed Amine M'barki	<b>Professeur ENCG Tanger</b>
Yassin Ahmed	<b>SFP Larache</b>	Ahmed Ouazzani	<b>Professeur FP Larache</b>
Filali Souad	<b>Professeur FP Larache</b>	Rihani Mohammed	<b>ORMVAL</b>
Fouad Ellesk	<b>Doctorant</b>	Otmane Abdoune	<b>Professeur FP Larache</b>
Youssef Ebakouri	<b>Felgar SARL</b>	Bouchra Badri	<b>Strugal</b>
Chakir Tajani	<b>Professeur FP Larache</b>	Khalid Krinat	<b>AZIL/Grenord</b>
Ibrahim Choubou	<b>CCM</b>	Zouhair El Mouhani	<b>AL FPL</b>
Abdelilah Bahraoui	<b>Kimia</b>	Hicham Touil	<b>Professeur FP Larache</b>
Zouhair El Attaoui	<b>Lauréat FPL</b>	Nora Labale	<b>Etudiante FP Larache</b>
<b>Fatima IbnChahid</b>	<b>Doctorante</b>	Hassan Naji	<b>Etudiant en Master</b>

La table ronde a démarré avec une introduction du Professeur Omar Tijani, rappelant l'objectif de la séance et insistant sur son caractère positif et optimiste ; en effet, la table ronde doit pousser vers des propositions de solutions sans rester aux simples lamentations et dénombrement des difficultés et problèmes de la région, problèmes connus de tout le monde d'ailleurs.

Vu la nature et la complémentarité des participants, l'événement peut être un rendez-vous marquant, porteur de recommandations aux autorités économiques et politiques de la province.

Agréablement surpris par le niveau élevé des discussions, les participants ont souligné la nécessité de rapporter les recommandations de la journée et de la table ronde en particulier. Néanmoins, avant de procéder, dans la page suivante à un récapitulatif des principales recommandations, il est à signaler que le problème de manque des compétences a été diagnostiqué par une grande partie des participants, les opérateurs économiques de la région vivent ce phénomène au quotidien, d'où la pertinence de cette journée des ressources humaines.



## LES RECOMMANDATIONS DE LA JOURNÉE

- Le secteur privé est appelé à jouer un rôle dans le développement de la région, en réinvestissant davantage, notamment dans les ressources humaines (la formation), les nouvelles normes agricoles et industrielles exigent d'investir plus dans la formation de la main d'œuvre. La région de Loukous détient des potentialités énormes et l'Etat crée des infrastructures, mais c'est le privé qui doit exploiter et créer la valeur. Certes, la formation a des coûts, mais ses retombées économiques ne seront que bénéfiques. L'exemple a été donné de l'ORMVAL qui investit entre 7 et 8 millions DH chaque année.
- La FP de Larache est un opérateur d'excellence, or certaines pratiques peuvent orienter la formation davantage vers les problématiques réelles des entreprises, par exemple : introduire des modules adaptés aux besoins des opérateurs locaux, encourager les stages et les visites d'entreprises, apporter des applications pratiques aux cours théoriques, etc. généralement, une collaboration entre l'établissement de formation et les entreprises donnera certainement des résultats meilleurs. Par ailleurs, plusieurs participants ont recommandé le renforcement de la formation dans les compétences communicationnelles. Finalement, certains participants ont appelé à créer des filières de formation continue à la FP Larache, en exprimant leur intention de s'y inscrire.
- Le réseau professionnel interentreprises : les opérateurs économiques de la province de Larache sont appelés à s'organiser en réseaux sectoriels, à l'image des associations professionnelles à Tanger par exemple. L'objectif est de créer une synergie dans les efforts et communiquer d'une manière plus formelle.

## Verbatim

« Cette initiative démontre qu'il y a toujours de l'espoir...Non à la désespérance...»

« Nous vivons une crise de compétences...pas de décollage sans compétences... »

«Face au problème des compétences, il faut commencer à agir comme des professionnels ... »

« Impliquer les professionnels de la région dans les problématiques de développement... »

« La formation doit s'orienter vers des applications industrielles... »

« Former en liaison avec les problèmes de la région, la formation doit être lié avec le réel... »

« Orienter les étudiants vers le monde professionnel...les enseignants doivent connaitre le monde du travail...»



## ***Zoom sur l'intervention de M. Khalid El Attabi***

Tout comme la plupart des interventions de la table ronde, le directeur de l'Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences de Larache a eu une intervention très intéressante. Au regard des informations techniques qu'elle contient, elle est ici développé ;

Monsieur El Attabi a rappelé les programmes d'aide à l'insertion de l'ANAPEC **dédiés aux chercheurs d'emploi**, notamment le contrat insertion (ci-joint ; [http://institutionnel.anapec.org/preprod/flash/pdf/fiche\\_idmaj.pdf](http://institutionnel.anapec.org/preprod/flash/pdf/fiche_idmaj.pdf)), les contrats d'intégration professionnelle et les applications Smartphone (ANAPEC Mobile), ainsi que les programmes de formation **dédiés aux entreprises**, notamment la formation a la carte (Programme TAEHIL ; ci joint : [http://institutionnel.anapec.org/preprod/flash/pdf/fiche\\_taehil.pdf](http://institutionnel.anapec.org/preprod/flash/pdf/fiche_taehil.pdf)) et l'aide au montage des formation qualifiantes.

Finalement, Monsieur El Attabi a insisté sur la formation par immersion en favorisant la spécialité sur la polyvalence, il a terminé son intervention par le rôle important que doivent jouer les associations de la société civile dans l'encouragement des jeunes et du développement social dans la région.

*Photo : M.  
Khalid El Attabi  
pendant son  
intervention*



## CONCLUSION

La JRH Larache est le premier événement qui approche des problématiques propres à la région locale d'un point de vue des ressources humaines, en réunissant des académiciens et des professionnels. Cette première expérience était un vrai succès, en témoignage la qualité des assistants, les échos médiatiques (immédiats et nombreux dans la presse locale) et la pertinence des recommandations. Les participants ont appelé à maintenir ce rendez-vous soi chaque année. En conséquence de quoi les organisateurs donnent rendez à toutes les parties prenantes de la région **en mars 2016 pour la JRH2**.

Contacts :

- [jrhlarache@gmail.com](mailto:jrhlarache@gmail.com)
- [Facebook.com/Jrh Larache](https://www.facebook.com/JrhLarache)