



**PROCÈS-VERBAL DE LA COMMISSION
ENSEIGNEMENT ET FORMATION
DU LUNDI 4 FEVRIER 2020**

Présents :

Mmes : Soumaya BELKASSEH, Samia BENJELLOUN ZAHR, Naima BENNANI, Wafâa FILALI, Samira SEKKAL.

MM. : Rédouane ALLAM, Adane BALBOUL, Yassine BEL KHADIR, Chakib BENSALID, Abdellatif CHOUFANI, Philippe CROS, Said EL KARDOUDI, Abdellatif EL QUORTOBI, Olivier RANDONNEIX, Marouane TAJOUAT.

Excusés :

Mmes : Sofya BENCHEKROUN, Elisabeth ZERAHIAN.

MM. : Alain ANDRÉ, Mustapha MOUTOUT, Mahjoub SAHABA, Dominique VASTEL.

Ce compte-rendu n'a pas vocation à être exhaustif.

Il s'efforce simplement de relater les points essentiels abordés, les décisions prises et les actions à mettre en œuvre.

L'ensemble des échanges ne saurait être en effet rapporté in extenso.



Jean-Marc PONS, Secrétaire Général de la Chambre, souhaite la bienvenue aux membres et leur présente ses meilleurs vœux pour l'année 2020.

I. Présentation du nouveau cycle de la Commission Enseignement, Formation et Ressources Humaines :

Le Secrétaire Général présente **le nouveau fonctionnement de la Commission**, qui sera désormais scindée en deux thématiques distinctes mais complémentaires :

- Une Commission **enseignement et la formation**, dédiée à des thématiques relatives aux compétences des collaborateurs et renvoyant à la formation initiale ou continue.
- Une Commission **capital humain**, axée sur le développement des ressources humaines.

Les membres présents sont invités à indiquer sur la feuille de présence à quelle Commission ils souhaitent adhérer, sachant qu'une participation simultanée est possible.

- Philippe CROS et Jean-Marc PONS soulignent l'importance de la contribution des Commissions pour structurer et dynamiser l'animation de la vie associative de la Chambre.
- Les Commissions permettent ainsi de mener des réflexions conjointes avec les adhérents sur leurs attentes et leurs problématiques. Cette expertise se traduit par une restitution auprès des membres via différents formats de rencontre (petits-déjeuners d'information, conférences et Forum Adhérents).
- **20 février 2020 : organisation d'un Forum Adhérents qui sera animé par M. Saaïd AMZAZI, Ministre de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, sur la thématique « Système éducatif : réformes et perspectives).**
- Grâce aux contacts privilégiés de la Chambre auprès de différents Ministères, les Commissions seront également forces de proposition dans le cadre des réflexions menées actuellement par la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (CSMD).

II. Tour de table des membres présents :

- **Rédouane ALLAM** est en charge de l'ingénierie de la formation continue au **CEFOR entreprises** (centre de formation continue de la Chambre) : élaboration des contenus pédagogiques, identification des intervenants, mise en place et suivi des plans de formation.
- **Larbi BENRAMDANE**, ancien Professeur de l'enseignement supérieur, travaille actuellement dans le privé mais continue à être intervenant à l'Université.
- **Marouane TAJOUAT**, responsable de site à **Eolane Maroc**, entreprise productrice de composants électroniques, est adhérent à la Chambre depuis 2006. Membre actif au sein d'associations militant pour le développement en milieu rural et ancien formateur vacataire, il est particulièrement intéressé par les thématiques liées à l'éducation et à la formation.
- **Adnane BALBOUL**, est Directeur des opérations à **CGI Inc. Casablanca**, filiale d'une compagnie canadienne d'informatique (78 000 collaborateurs à travers le monde dont 1 000 au Maroc). Confronté dans son métier à la pénurie des ingénieurs dans le nearshoring, il s'intéresse particulièrement à la formation. Il a déjà participé à des initiatives menées conjointement avec l'Anapec et MEDZ pour le lancement de programmes de formation et souhaite identifier d'autres partenariats de ce type.
- **Abdellatif EL QUORTOBI**, expert-comptable et intervenant à l'ISCAE, est aussi bien intéressé par la thématique de la formation que par celle du capital humain.
- **Abdellatif CHOUFANI** travaille dans un cabinet de formation



- **Wafaâ FILALI**, est Docteur en commerce international, intervenante dans des établissements de l'enseignement supérieur, consultante en bien-être, compétences et soft skills et experte métiers et coach auprès d'une banque de la place.
- **Amina OUDGHIRI** est consultante RH au sein du cabinet de recrutement **Eumatech** depuis 13 ans.
- **Samira SEKKAL**, fondatrice du cabinet de recrutement, de coaching et de formation **Top manager**, est spécialisée dans les soft-skills.
- **Soumaya BELKASSEH** directrice d'agence **Tectra** (recrutement temporaire) couvrant les sites de Lissasfa, Sidi Maarouf, Bouskoura et Nouasseur, gère une équipe de 10 collaborateurs et supervise 1 400 intérimaires, d'où un intérêt pour les 2 thématiques. Elle dispense des cours dans le cadre associatif et préside l'Association Nationale pour la Promotion des Emplois Verts (ANAPEV).
- **Chakib BENSAID** est gérant d'**Audit Conseil Formation et Recrutement Consulting (ACFR)**, cabinet spécialisé en recrutement, audit d'organisation et stratégie commerciale. Par ailleurs, il est passionné de mathématiques, matière qu'il enseigne depuis de nombreuses années.
- **Said EL KARDOUDI** est directeur commercial de la holding **Interedec**, opérant dans les secteurs hôtelier et de l'agroalimentaire. Lauréat de l'ISCAE et de l'École Hassania des Travaux Publics, il manifeste un intérêt particulier pour la thématique du bien-être, notamment d'un point de vue sportif.
- **Samia BENGELLOUN ZHR** est conseil en stratégie marketing et communication (digital, couverture médiatique, branding, marketing direct) depuis 15 ans. Certifiée en tant que formatrice par le CEFOR Entreprises, elle a eu l'occasion d'enseigner en tant que vacataire.
- **Olivier RANDONNEIX**, ancien Directeur de l'EFA et distributeur au Maroc de la méthode Arc-en-Ciel RH, dont ont bénéficié les étudiants de l'EFA.

III. Présentation par Jean-Marc PONS du déroulé de la réunion de la Commission :

- Cette réunion est l'occasion d'une prise de contact et permettra l'identification des thématiques qu'il serait pertinent d'aborder dans le cadre des deux Commissions.
- L'élection du Président et du Vice-Président de chacune des 2 Commissions se déroulera lors des prochaines réunions.
- Contexte : bouleversement par la digitalisation des habitudes de travail et des méthodes de management → d'où des sujets à débattre pour contribuer à nourrir une réflexion (celle des pouvoirs publics notamment) sur des thématiques telles que l'apport de compétences.
- Intimement liées au développement de la Chambre, les Commissions verront de plus en plus leurs travaux promus à l'échelle régionale (10 Délégations régionales dont un Bureau de représentation à Paris), grâce notamment à la diffusion des événements en streaming → Restitution aux adhérents d'outils pratiques allant au-delà de simples apports théoriques.

Nouvelle configuration des Commissions :

- Comme évoqué précédemment, la Commission Enseignement, Formation et Ressources Humaines, est désormais segmentée en **2 Commissions** réparties entre les thématiques suivantes :
 - o **Capital humain,**
 - o **Enseignement et formation.**
- La **Commission Juridique et fiscale** est maintenue.



- Lancement d'une Commission intitulée « **Services aux Entreprises** », englobant les thématiques transverses des Commissions Médiation, Économique et Financière, Développement des Services et Appui aux Entreprises.

Emergence du format Club :

- Certaines Commissions se sont fermées par domaines d'expertise en se constituant sous le format plus restreint de Club.
- Le **Club des Industries Agroalimentaires (IAA)**, lancé en 2017, avait démarré son activité sur la thématique de la formation.
- Le **Club de l'International Maroc (CIM)** a consacré des réflexions sur les courants d'affaires dans le monde (notamment avec l'Afrique) et a organisé en décembre 2018 une rencontre de ses membres avec les Ambassadeurs d'Afrique en poste au Maroc.
- Le **Club Santé**, piloté conjointement avec le Service Economique Régional (SER) de l'Ambassade de France au Maroc, couvre des domaines variés allant des équipements hospitaliers à la formation des personnels de santé.
- Le succès de ce format pourrait laisser envisager la création d'un Club des DRH ou des experts de l'enseignement.

Contexte :

- Prise de conscience au Maroc des enjeux que représente le capital immatériel.

Priorités identifiées en 2018 par la Commission Enseignement, Formation et Ressources Humaines :

- 2018 : Sous l'impulsion de la Commission, une enquête menée par le Service Marketing de la Chambre avait mené une enquête auprès de 1 800 adhérents pour identifier une feuille de route des thématiques prioritaires à aborder.
- 3 axes ont ainsi pu être identifiés : le développement des ressources humaines, la gestion des carrières et la gestion des rémunérations.

Réalizations de la Commission Enseignement, Formation et Ressources Humaines :

- Outre des publications d'experts dans la revue Conjoncture, la Commission avait initié l'organisation de réunions d'information d'envergure telles que « les cadres de demain » en 2018, qui avait été animée, entre autres intervenants, par Meryem CHAMI, Directrice Générale d'Altran, qui dirige plusieurs centaines de jeunes ingénieurs.
- Autre thématique abordée en matière d'enjeux managériaux : le bien-être au travail (ex : existence d'une Direction du bonheur au sein de Maphar).

A l'issue de cette présentation, un échange s'instaure entre les membres concernant les aspects suivants :

La fidélisation des collaborateurs, un enjeu dans les secteurs de l'offshoring et du nearshoring :

- Adnane BALBOUL, Directeur des opérations à **CGI Inc. Casablanca**, décrit cet enjeu auquel il est régulièrement confronté, à savoir la fidélisation d'ingénieurs aspirant à effectuer une expérience professionnelle à l'étranger.
- Lancement par la CGI de « l'Université du Développeur » à Fès en 2018, ciblant les titulaires de niveau bac+ 2 rencontrant des difficultés à s'insérer dans le marché de l'emploi. Formation de 18 mois assurant à son terme l'employabilité.
- L'offre de mobilité à l'international permet également d'attirer et de fidéliser des ingénieurs.

Étude sur le rôle des soft skills dans le développement du business :

- Évoquant une étude en cours menée par son cabinet, Samira SEKKAL décrit les effets de paramètres tels que le stress pouvant mener à une inadéquation entre les attentes des candidats à l'emploi ou les collaborateurs et celles de l'entreprise.



Bienfaits du sport en entreprise :

- Said EL KARDOUDI décrit les bienfaits d'instaurer une culture sportive au sein d'une entreprise → L'organisation de manifestations sportives telles que la préparation collective d'un marathon favoriserait la cohésion sociale, le sentiment d'appartenance et le bien-être des collaborateurs.
- Lors d'une sélection pour un recrutement, l'exercice d'un sport par un candidat peut constituer un point différenciant en sa faveur.
- Faire bénéficier les salariés d'un abonnement sportif peut représenter, selon lui, un avantage en nature gagnant-gagnant.

Propositions par Soumaya BELKASSEH de thématiques pour la Commission Capital Humain :

- Le recrutement ou comment attirer des ressources fiables et compétentes ? → Il s'agira également de lier cette thématique à la digitalisation, devenue incontournable.
- La fidélisation du capital humain via l'attractivité des perspectives d'évolution proposées par les entreprises.
- Les attentes des collaborateurs en termes d'évolution → Cette thématique devra inclure les intérimaires, population de travailleurs ayant particulièrement besoin d'être sécurisée et considérée.
- Les outils managériaux du capital humain face à la nouvelle génération de collaborateurs.

Sécurité sanitaire des produits alimentaires :

Said EL KARDOUDI engage une discussion sur l'enjeu que représente la sécurité sanitaire des produits alimentaires (restauration, commerces, traiteurs, etc.) :

- Malgré des avancées législatives grâce notamment à la loi 28-07 relative à la sécurité sanitaire des produits alimentaires, ces progrès concernent essentiellement les grandes entreprises. Enjeu : la sécurité sanitaire des consommateurs.
- Les prérogatives de la police administrative et de l'Office National de la Sécurité Sanitaire des Aliments (ONSAA) se heurtent à une pénurie en matière de formation et un retard au niveau de l'application de la loi.
- Rédouane ALLAM informe les membres que des formations en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire (HACCP) seront prochainement dispensées par le CEFOR Entreprises et déclinées à l'échelle régionale. Les groupes d'apprenants sont en cours de constitution.

Validation des Acquis en Entreprise (VAE) :

- Interrogé sur la procédure à suivre pour une VAE, Rédouane ALLAM indique que la procédure consiste à renseigner un dossier qui est à retirer auprès du CEFOR Entreprises, qui mène ensuite une instruction.
- 10 VAE ont été effectuées par le CEFOR Entreprises courant 2019.

Débat sur l'importance du niveau de diplomation des salariés :

- Samia BENGELLOUN ZAHR considère qu'indépendamment du diplôme, il est primordial de permettre aux étudiants de se projeter dans le monde du travail.
- Il s'agit d'aller plus loin que les stages et les travaux pratiques en leur offrant des outils qui leur permettent de ne pas être dans une simple posture d'attente au sein de l'entreprise. Enjeu : des profils qui puissent être rapidement opérationnels pour prendre en main le projet auquel ils sont associés.
- Outre le diplôme, les paramètres dont il faut tenir compte sont les atouts personnels, la capacité de travailler en équipe, la communication, l'investissement personnel et la satisfaction personnelle.



- Importance de la communication interpersonnelle au sein même des équipes mais également entre les collaborateurs et le management pour agir sur le turnover.
- L'humanisation des rapports au sein de l'entreprise, approche manquante, est primordiale : La valorisation et la reconnaissance des différentes ressources humaines permet au manager de se positionner dans la relation elle-même (en allant au-delà des simples perceptions) et pas seulement sur le périmètre de l'exigence et de l'évaluation.

Attente des entreprises et des collaborateurs :

- Les attentes du côté des salariés sont complexes et globales. Elles sont de plus en plus liées à une recherche de motivation et de bien-être intérieur, aussi bien sur le plan personnel que professionnel.
- Exemple d'outil de profiling : l'hypnothérapie, qui permet de mieux cerner les personnes.

Périmètre de la gestion des ressources humaines :

- La gestion des RH renvoie à un large paramètre nécessitant une diversité de compétences.
- La période d'intégration d'une recrue nouvellement diplômée aboutit généralement à un résultat mitigé (manque de soft-skills aussi bien du côté du management que des nouvelles recrues).
- Un débat s'instaure sur le panel des avantages en nature susceptible d'être proposé par l'entreprise aux collaborateurs (abonnements sportifs, cours de perfectionnement linguistique, etc.), généralement dans un souci pédagogique. Ces offres de prise en charge doivent être diversifiées en tenant compte des différents centres d'intérêt et des sources de motivation propres à chaque salarié.
- Les membres reconnaissent unanimement l'importance de l'adhésion des collaborateurs à la culture d'entreprise. Cette culture d'entreprise, basée sur des valeurs communes, implique également la mise en commun des objectifs identifiés par le management.

Avant de clore les discussions, le Secrétaire Général remercie les membres présents pour la qualité de leurs échanges et souligne les aspects suivants :

- Lien permanent entre les problématiques liées à la formation et celles relatives aux attentes des entreprises, d'où la nécessité de mettre en commun les réflexions menées dans les 2 commissions nouvellement instituées.

L'ordre du jour étant épuisé, Jean-Marc PONS lève la séance. Les dates de réunion des Commissions « Capital humain » et « Enseignement et Formation » seront communiquées ultérieurement.