

Réf : 001327

Casablanca, le 18 OCT. 2024

Décision d'Appel à Candidature Interne et Externe Chef(fe) du Département Développement RH Direction Capital Humain

Le Directeur Général de l'Office National Des Aéroports

- Vu la Loi n°14.89 du 1er Joumada II 1410 (30 DEC 1989) transformant l'Office des Aéroports de Casablanca en Office National Des Aéroports ;
- Vu le Décret n° 2.89.480 du 1er Joumada II 1410 (30 DEC 1989) pris pour l'application de la Loi n°14.89 ;
- Vu la Loi n°35-09 modifiant la Loi n°25-79 telle qu'elle a été modifiée du 26 Safar 1431 (11 février 2010), relative à l'Office National Des Aéroports ;
- Vu le Dahir n° 1.1.24.31 du 10 Dhou Al Hijja 1445 (17 Juin 2024) portant nomination de Monsieur Adel EL FAKIR en qualité de Directeur Général de l'Office National Des Aéroports ;
- Vu l'organisation de l'Office National Des Aéroports en vigueur ;
- Vu la circulaire du Chef de Gouvernement n° 07.2013 du 29 Avril 2013 et la procédure n°DCH.PS09.9.028/03 portant sur le processus de nomination aux postes de responsabilité au sein des établissements publics ;

DECIDE

ARTICLE UN/- OBJET

L'Office National des Aéroports lance un appel à candidature interne et externe pour occuper le poste de **Chef(fe) du Département Développement RH au sein de la Direction Capital Humain**. L'appel à candidature est ouvert au profit des candidats (es) internes et externes remplissant les conditions d'éligibilité stipulées au niveau de l'article trois de la présente décision.

ARTICLE DEUX/- MISSIONS ET ACTIVITES DU POSTE

1 Mission :

- Participer à la définition de la politique de développement des ressources humaines en cohérence avec la stratégie de l'établissement et en assurer le déploiement.

2 Activités principales :

2.1 Volet « Technique » :

- Assurer la définition et la mise en œuvre de la politique de recrutement en cohérence avec la stratégie de l'établissement et en assurer le déploiement :
 - Définir les orientations en matière de recrutement en adéquation avec les axes stratégiques de développement et des objectifs fixés ;
 - Définir les besoins en recrutement ;
 - Définir la stratégie de sourcing ;
 - Assurer l'accueil et l'intégration des nouvelles recrues au sein de l'établissement ;
 - Superviser et piloter l'activité des prestataires RH.
- Elaborer, proposer et mettre en œuvre la politique de développement des talents de l'établissement et moderniser le parcours de formation en adéquation avec les différents métiers :
 - Veiller à l'identification et au recensement des besoins en formation ;



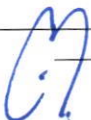
- Assurer la conception, l'élaboration et la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue ;
- Mesurer les effets concrets de l'investissement en termes de formation ;
- Gérer les relations avec l'ensemble des partenaires professionnels et institutionnels de la formation.
- Contribuer à la conception et au pilotage des projets de développement et de modernisation RH, en assurer le suivi, l'accompagnement et l'évaluation :
 - Intervenir sur des problématiques de reconversion et de redéploiement, restructuration ou réorganisation ;
 - Analyser les activités et les processus RH et veiller à l'amélioration de la qualité RH dans le respect des normes et exigences de la qualité ;
 - Assurer une veille en matière des pratiques RH ;
 - Recueillir auprès des directions leur vision et leurs attentes en matière de projets RH ;
 - Piloter les projets RH stratégiques notamment :
 - Gestion des carrières : détection des hauts talents potentiels, élaboration des plans de carrière et de succession, actualisation des REC ;
 - Elaboration des plans de succession ;
 - Mise en place et déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - Système d'évaluation de la performance et Management par Objectifs ;
 - Dimensionnement pluriannuel des Effectifs ;
 - Rémunération et avantages sociaux : benchmark, suivi de la masse salariale ;
 - SIRH : mise en place et en œuvre des outils de reporting et d'évaluation des actions RH (tableaux de bord, bases de données, progiciels).
 - Assurer le suivi, l'accompagnement et l'évaluation des projets RH ;
 - Assurer le reporting auprès de la hiérarchie sur les conditions de déroulement des projets et les obstacles rencontrés.

2.2 Gestion des moyens humains

- S'assurer de l'adéquation des profils aux fonctions occupées pour les postes-clés de son entité ;
- Définir les objectifs des responsables placés sous sa hiérarchie et procéder à leur évaluation ;
- Organiser la délégation de ses propres responsabilités ;
- Animer le personnel de son entité et veiller à son épanouissement ;
- S'assurer que le personnel relevant de sa responsabilité ait suivi les formations adéquates ;
- Identifier les risques relatifs aux dangers qui peuvent nuire à la santé ou détériorer les conditions de travail du personnel de son entité et mettre en place les actions correctives pour les réduire ;
- Être le(la) garant(e) principal(e) de la continuité de service dans les domaines relevant de sa compétence.

2.3 Contrôle interne et des performances

- S'assurer de l'identification et de l'évaluation des risques liés aux processus internes de son entité, et de la mise en place des plans de contrôle appropriés ;
- S'assurer du respect strict des procédures de son entité ;
- Elaborer et gérer les budgets d'investissement et de fonctionnement de son entité ;



- Veiller à la bonne gestion et à la préservation du patrimoine de son entité ;
- Veiller à l'élaboration du tableau de bord des performances de son entité et en assurer le suivi.

ARTICLE TROIS /- PROFIL RECHERCHE

Les candidats (es) doivent remplir les conditions suivantes :

Pour les candidats (es) internes :

Niveau d'étude requis	- Bac+5 ans au minimum (Master en gestion des Ressources Humaines ou équivalent ou Ingénieur d'Etat dans une option Technique) Ou classé(e) à une échelle supérieure ou égale à C4
Nature de l'expérience recherchée	- Expérience minimale de 8 ans en gestion des Ressources Humaines

Pour les candidats (es) externes :

Niveau d'étude requis	- Bac+5 ans au minimum (Master en gestion des Ressources Humaines ou équivalent ou Ingénieur d'Etat dans une option Technique)
Nature de l'expérience recherchée	- Expérience minimale de 8 ans en gestion des Ressources Humaines

ARTICLE QUATRE/- DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de candidature est constitué des pièces suivantes :

Pour les candidats (es) internes :

- CV détaillé (Formation, Expérience professionnelle, Projets réalisés, etc...);
- Lettre de motivation assortie obligatoirement de l'avis du chef hiérarchique sur les compétences professionnelles ;
- Projet de Développement de l'entité décrivant le plan d'action et l'approche que le candidat suggère pour le poste pourvu.

Pour les candidats (es) externes :

- CV détaillé (Formation, Expérience professionnelle, Projets réalisés, etc...);
- Lettre de motivation ;
- Copies du(es) Diplôme (s) ;
- Une attestation précisant la spécialité du diplôme le cas échéant ;
- Copies du(es) attestations de travail justifiant la nature et le nombre d'années d'expérience demandées ;
- Déclaration CNSS pour les personnes affiliées ;
- Projet de Développement de l'entité décrivant le plan d'action et l'approche que le candidat (e) suggère pour le poste pourvu.

ARTICLE CINQ ET DERNIER/- MODALITE DE CANDIDATURE

Les candidats (es) intéressés (es) par le poste doivent adresser leur dossier de candidature version électronique à contact@carlrogersconsulting.com (Veuillez mentionner en objet l'intitulé du poste pourvu), du 18 OCT 2024 au 01 NOV 2024 date de rigueur.

Adel El Fakir
Directeur Général
Office National Des Aéroports
المكتب الوطني للمطارات
Office National Des Aéroports

DCH.PS09.E.315/00