

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° 1.24.31 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 appel_candidature@onda.ma (Veuillez mentionner en objet l'intitulé du poste pourvu),

du **28 AOUT 2025** au **11 Sept 2025** date de rigueur. *VR*

Adel El Fakir
Directeur Général
Office National Des Aéroports



Office National Des Aéroports



Office National des Aéroports
Direction Capital Humain

Fiche Synthétique du projet de développement du poste pourvu

Matricule :

Nom et Prénom :

Décrivez votre propre perception des missions du poste de Chef(fe) du
Département Développement RH au sein de la Direction Capital Humain :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tracez les grandes lignes du programme du travail et de l'approche que vous
sugéreriez pour la gestion du poste en question :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

