

## CURRICULUM VITAE

1. Rôle proposé dans le projet :
2. Catégorie :
3. Staff de :
4. Nom de famille : EI HALLAM
5. Prénoms : Halim
6. Date de naissance : 09/08/1967
7. Nationalité : Marocaine
8. Diplômes :

Institution (Date de début - date de fin)	Diplômes obtenus
Ecole Mohammadia d'Ingénieurs (09/1985-06/1990)	Ingénieur d'Etat (Bac+5, equiv. Master) en génie des procédés
Institut des Ressources Humaines (IRH) 2001/2002	Formation en management des ressources humaines

### 9. Connaissances linguistiques :

Langue	Lu	Parlé	Ecrit
Arabe	C2	C2	C2
Français	C2	C2	C2
Anglais	C1	B2	B2

**10. Membre d'une association ou d'un corps professionnel :** SHRM (Society Of Human Resource Management) ; Ex Délégué Technique à Worldskills international (2010-2015) ; Membre de l'association AFECTI (2018-2020)

**11. Autres compétences :** Word, Excel, MS Project, Powerpoint, HR Access, AgiRH

**12. Situation actuelle :** Consultant indépendant

**13. Années d'ancienneté:** 32 ans

### 14. Qualifications principales :

- Expérience professionnelle de plus de (32) ans réussie en tant que dirigeant et Expert aussi bien dans le secteur privé que le secteur public. Excellente connaissance des systèmes d'enseignement technique et de formation professionnelle et de leur articulation avec l'éducation, l'emploi et le marché du travail (y compris approche par compétences) et des meilleures pratiques internationales (Politiques, Gouvernance, financement, Gestion budgétaire, Méthodes de planification, Cadres de qualification, Référentiels des compétences, Ingénierie de formation...) acquise par le pilotage de plusieurs projets d'assistance aux pays africains et par son rôle de Délégué technique (2011-2015) à Worldskills International (75 pays membres).
- Ex DRH au Maroc et à l'international, il dispose de solides compétences en GRH et en renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles et a conduit plusieurs projets de réformes organisationnelles et de refonte des processus et référentiels de gestion des entités stratégiques et opérationnelles. Ses riches années d'expérience lui ont permis de développer une approche managériale à la fois stratégique au regard de l'évolution des organisations, mais aussi opérationnelle dans la conduite de la structuration, motivation et gestion de la performance de ses équipes.
- Après quinze (15) années d'expérience dans le secteur industriel privé au sein d'entreprises nationales et multinationales, sa passion pour le développement des compétences des jeunes et son envie de les aider à intégrer le monde du travail et de promouvoir leur employabilité et leur insertion socioprofessionnelle, lui ont poussé à intégrer, en 2006, le secteur de la formation professionnelle au Maroc en tant que directeur régional de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT), pilotant ainsi un réseau de vingt (20) centres de formation professionnelle dans la région du Nord (Tanger/Tetouan) avant d'être promu en 2008 Directeur des Ressources Humaines de cette institution publique ;
- Ses différentes responsabilités au sein de cette institution publique (Directeur régional, DRH et responsable des centres de développement des compétences, Inspecteur général PI, DG par intérim) lui ont permis de piloter et participer à la définition et à la mise en œuvre des politiques et stratégies de formation professionnelle et d'inclusion sociale pour faire face au défi majeur de plusieurs catégories de personnes (déscolarisés, chercheurs d'emploi, personnes à besoins spécifiques, populations défavorisées, ...);
- Dans un rôle de facilitateur de changement, a représenté l'institution auprès de plusieurs instances (nationales et internationales) et dans différentes commissions, en vue de développer le capital humain au Maroc et de promouvoir la coopération internationale, a piloté plusieurs projets stratégiques, y compris ceux réalisés dans le cadre des partenariats public privé et ceux financés par des donateurs internationaux
- Excellente maîtrise et longue expérience démontré dans les thématiques et les domaines suivants :

## Curriculum vitae

- Appuis aux réformes institutionnelles/réglementaire, acquis en tant que responsable pour la création, le redimensionnement et la réforme de directions (fonctions, procédures, réglementation, financement, etc.) de structures de FP ;
- Appui à l'amélioration de la gouvernance et pilotage de dispositifs de formation et la gestion de centres de formation, acquis notamment dans un contexte de décentralisation ;
- Ingénierie de dispositifs de formation insertion et notamment l'ingénierie pédagogique de type APC, démontré en tant que directeur, chef de projet, formateur et expert dans le cadre de multiples projets, y compris des projets de professionnalisation et de formation des formateurs ;
- Grande expérience en matière d'accompagnement d'opérateurs de formation (centres de formation, centres sociaux, centres d'orientation et d'insertion, etc.) dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de dispositifs de FP ;
- Ses capacités d'analyse des situations et sa profonde connaissance des enjeux socio-économique du Maroc, lui ont facilité, dans son rôle de cadre dirigeant du secteur public, le contact, le dialogue et la concertation avec le tissu associatif notamment lors de la mise en œuvre des partenariats avec structures privées, ONG et associations visant la prise en charge des personnes vulnérables ;
- Excellente connaissance des systèmes de FP et de leur articulation avec l'éducation, l'emploi et le marché du travail (y compris approche par compétences) et des meilleures pratiques internationales (Politiques, Gouvernance, financement, Gestion budgétaire, Méthodes de planification, Cadres de qualification, Référentiels des compétences, Ingénierie de formation...) acquise par le pilotage de plusieurs projets d'assistance aux pays africains et par son rôle de Délégué technique (2011-2015) à Worldskills International (75 pays membres) ;
- En tant que chef de projet jumelage Union Européenne (2013-2014) « Renforcement des capacités institutionnelles de l'OFPPPT » avec l'objectif d'accélérer la déconcentration régionale et les capacités institutionnelles, a contribué à la réussite de ce projet qui a aidé à professionnaliser 320 acteurs, à élaborer un référentiel qualité et un manuel d'audit, et a permis un échange fructueux sur des pratiques d'organisations régionales (Allemagne, Belgique, France) de la FP ;
- Grâce à sa participation dans plusieurs projets de coopération en tant qu'expert et coordinateur, il a pu acquérir :
  - Une excellente connaissance des outils et procédures de gestion de projet, et du travail en équipes multinationaux, acquis par exemple en tant que chef de mission d'appui technique pour le renforcement des capacités des cadres et agents de l'Office de promotion des petites et moyennes entreprises congolaises (projet financé par la BAD), chef d'un projet de jumelage Union Européenne « Renforcement des capacités institutionnelles de l'OFPPPT », chef de mission d'un projet de renforcement des compétences digitales de quinze administrations publiques marocaines (financement ENABEL), expert longue durée en renforcement des capacités d'une entreprise publique guinéenne (financement de la Banque Mondiale) et chef de mission d'un projet d'élaboration d'un guide méthodologique en matière d'intégration de l'égalité entre les sexes dans les processus clés de la GRH de la fonction publique marocaine (recrutement, nomination, mobilité, promotion et évaluation du rendement), projet financé par ONU Femmes ;
  - Solides connaissances de la Gestion axée sur les résultats et de théories de changement ainsi que les règles en passation de marchés et en rédaction de termes de références (Banque Mondiale, ENABEL, BAD,...) ;
  - Solides expériences liées au financement de la FP publique et privée et à la gestion de Partenariats publics-privés, ainsi que quelques connaissances de méthodes et outils d'analyse des métiers/emplois/qualifications.
- Connaissance avérée de l'approche pédagogique par alternance par la mise en place du partenariat avec SES (Senior Experten Service) et la mobilisation d'une cinquantaine d'experts allemands lui ont permis de connaître profondément le Système de FP Allemand (DUAL) et les clefs de sa réussite ;
- Expérience avec la consolidation des systèmes de certification/accréditation à travers l'élaboration d'un référentiel Qualité et d'un manuel d'Audit de la formation professionnelles, la mise en place de 100 Microsoft Académie avec des cursus de formation et certification des stagiaires et formateurs et la création du 1er centre de formation et certification en Afrique pour les métiers de l'usinage à commande numérique ;
- Délégué technique (2011-2015) à Worldskills International (75 pays membres), représentant le Maroc au sein de l'assemblée générale et au comité technique ;
- Ses années d'expérience à ST Microelectronics, entreprise multinationale du secteur des semi-conducteurs pionnière dans la mise en place du Total Quality Management, lui ont permis de s'imprégner de la culture client, de la démarche de l'amélioration continue, de l'assurance qualité de l'empowerment des acteurs et aussi d'acquérir de solides compétences en matière de gestion de projets complexes, d'installations d'infrastructures industrielles, et de management des systèmes intégrés de la Qualité, de l'Environnement, de la Santé et de la Sécurité au Travail ; Ceci lui a permis de jouer un rôle clés dans la mise en place des systèmes de management de la qualité au sein des centres de formation de l'OFPPPT et qui a permis à cette institution de remporter trois fois le Prix National de la qualité (2009,2012 et 2014) ;
- Capacités avérées de communication démontrant une aisance en situation d'animation de groupe avec une grande capacité d'adaptation à l'auditoire ;
- Dans son rôle de formateur, il a animé plusieurs séminaires et actions de formation dans des thématiques différentes (Pilotage des projets, Leadership, Organisation individuelle et collective du travail, GAR, Gestion du temps, GRH, ...)

### 15. Expérience spécifique dans la région :

Pays	Date de début – date de fin
Guinée	2021- Présent
Maroc	1991 – présent
Guinée	2017 – 2018
RDC	2020
Cote d'Ivoire	2014
Mali	2014

**CURRICULUM VITAE**

**16. Expériences professionnelles:**

Date de début – date de fin	Lieu	Société et références <sup>1</sup> (nom et contact)	Position	Description
05/2021-07/2024	Guinée	Expertise France - Groupe AFD	Assistant Technique en appui à la mise en œuvre du PRODEG (Programme Décennal de l'Education en Guinée 2020-2029)	<p>Dans le cadre d'un contrat du Fonds Commun d'Education/ Budget d'Affectation Spéciale (BAS/FCE) mis en place par le gouvernement guinéen et ses partenaires techniques et financiers (Partenariat Mondial de l'Éducation, l'Agence Française pour le développement et l'UNICEF), je participe, en tant qu'expert International résident, à une mission de longue durée visant l'appui à la mise en œuvre du Programme Décennal de l'Education. Le PRODEG qui concerne les trois composantes du système de l'éducation et de la formation (l'Enseignement Pré-universitaire, l'Enseignement supérieur et l'Enseignement Technique et la formation professionnelle), constitue la stratégie unique des politiques éducatives du pays et une réponse systémique aux principaux défis auxquels doit faire face le secteur éducatif guinéen.</p> <p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les capacités organisationnelles des administrations centrales et déconcentrées par le développement des compétences individuelles, de l'organisation du travail et des mécanismes institutionnels</li> <li>- Garantir une véritable capitalisation et un réel transfert de compétences</li> <li>- Impulser une dynamique autour du BAS/FCE du ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (METFPE) pour s'assurer du respect de l'ensemble des procédures et de la bonne exécution des activités</li> <li>- Appuyer la planification annuelle du METFPE qui retrace l'ensemble des activités avec les sources de financement du Budget national, du BAS/FCE, des projets et des partenaires techniques et financiers (PTF) hors BAS/FCE</li> <li>- Participer à la mise en place du Comité BAS/FCE en collaboration avec les ministères financiers et les Partenaires Techniques et Financières du BAS/FCE</li> <li>- Renforcer le suivi par les directions de l'exécution des activités financées sur le BAS/FCE du METFPE</li> </ul> <p><b>Quelques réalisations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Réalisation d'un diagnostic du METFPE et élaboration d'un plan de renforcement des capacités</li> <li>+ Réforme de l'ETFPE : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception du projet « Réforme du capital humain »</li> <li>- Reforme recrutement des formateurs et enseignants</li> <li>- La formation concernant les métiers clés réalisé dans le cadre d'un appel d'offre international au profit des agents des directions métiers (Préparation des TDR, lancement d'un AO et mise en œuvre d'un plan de formation prioritaire de 334 jours expert) :</li> <li>- Réalisation d'une étude diagnostique organisationnel et institutionnel du METFPE (Animation d'un atelier de 3 jours en présence de l'ensemble des services centraux ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueil et analyse des textes et cadres organiques</li> <li>• Diagnostic RH</li> <li>• Analyse de la Politique et des stratégies de développement du METFPE (Politique Nationale de l'Emploi – la Stratégie de développement de l'ETFPE , la Stratégie de digitalisation)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

## Curriculum vitae

- Recommandations
- Elaboration et partage d'une méthodologie pour identifier les besoins en formateurs tenant compte des masses horaires de chaque filière, le nombre de groupes, la charge horaire des formateurs

### + Réforme des Etablissements Publics à caractère administratifs (EPA) sous tutelle du METFPE

- Elaboration des Décrets portant statuts de l'ONFPP, de l'ENPETP, du CNPG et de l'AGUIPE
- Elaboration des contrats de programmes des EPA pour une durée de 3 années, assortis d'engagements des différentes parties notamment l'engagement financier de l'Etat dans le cadre d'un dialogue de gestion construit sur des bases solides, saines et durables entre ces EPA et leurs tutelles
- Appui à la mise en œuvre desdits Contrats
- Animation d'un atelier Synergie des EPA
- Réalisation d'un benchmark concernant les Organismes de financement de la formation continue et à l'apprentissage (Revue des textes règlementaires, Comparaison des dispositifs de gouvernance, des modalités de financements, des processus de collecte des fonds,...)
- Animation d'un atelier relatif à la convergence et à la cohérence entre les actions des EPA sous tutelle du METFPE

### + Appui à la mise en place d'une démarche de performance au sein du METFPE

- Animation d'ateliers sur la démarche de performance du gouvernement de la transition et son ancrage au sein du METFPE
- Elaboration des Contrats de performances pour l'ensemble des directions nationales et des services et EPA sous tutelle
- Conception d'un dispositif de suivi & évaluation

### + Renforcement de la fonction de planification (approche GAR)

- Elaboration des outils de planification
- Elaboration d'un guide méthodologique pour la rédaction des TdR et des notes conceptuelles
- Appui à l'élaboration des Cadres de Dépenses à Moyen Terme du METFPE
- Appui à l'élaboration des Plan d'Action Annuels Budgétisés

### + Appui aux initiatives de l'emploi

- Appui à la conception du Programme Accélééré d'Appui à la Création d'Emploi (40 Millions de \$) :
  - Aide directe à l'emploi et aux activités à Haute intensités de Main d'œuvre (HIMO) : ce volet comprend deux composantes (i) Aide directe à l'emploi visant à accompagner 6 000 jeunes guinéens et guinéennes (âgés de 18 à 35 ans), pour acquérir une première expérience professionnelle et améliorer ainsi leur employabilité (ii) Aide aux activités à HIMO : visant à soutenir la création de 6 000 emplois salariés, dont 1 200 emplois permanents, grâce à la réalisation de Chantiers HIMO.
  - Accompagnement des MPME : cet axe vise à accompagner et favoriser la croissance de 1 000 MPME afin de leur permettre de créer 3 000 nouveaux
  - Professionnalisation et à l'Auto-Emploi (Statut de l'Auto-Entrepreneur) : ce volet vise la préparation, l'accompagnement et le mentorat de 5 000 jeunes porteurs de projets pour les aider à créer leur propre emploi.

## Curriculum vitae

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appui au démarrage de la Maison de la Formation, de l'Emploi et de l'Entreprenariat dans le cadre d'un programme visant à mettre en place un réseau national de MFEE offrant un accès facilité à une large gamme d'opportunités en matière d'emploi, de formation et d'accompagnement entrepreneurial</li> <li>-</li> </ul>
03/2020-03/2021	Maroc	L'Observatoire des Métiers et Compétences des Branches Professionnelles et GIAC BTP	Expert RH et en prospective des métiers	<b>Analyse stratégique et élaboration d'une stratégie et d'un portrait des métiers pour accompagner la mutation de la branche professionnelle du préfabriqué</b> (analyse de la chaîne de valeur, caractérisation des vecteurs d'évolution de la branche, l'évaluation de l'impact de la transformation numérique, de la transition écologique, et des accords de libre-échange, benchmark international, définition et caractérisation d'un scénario stratégique, répertoire des métiers de la branche professionnelle).
02/2020-04/2021	RDC	SETYM International, Montréal, Canada Larbi BENNOUNA, PDG bennouna@setym.com	Chef de mission	<b>Appui technique pour le renforcement des capacités des cadres et agents de l'Office de promotion des petites et moyennes entreprises congolaises « OPEC » et du Secrétariat général du ministère des petites et moyennes entreprises, dans le cadre du Projet d'Appui au Développement du Secteur Privé et à la Création d'Emploi (PADSP-CE)</b> financé par la Banque Africaine de Développement (BAD) qui vise à promouvoir le développement du secteur privé et de l'entrepreneuriat pour une croissance inclusive et génératrice d'emplois durables.
02/2020 – 12/2020	Maroc	ENABEL (Agence belge de coopération) Abderrahmane ELBHIOUI Chargé de Programmes, ENABEL +212 661 32 73 24 <a href="mailto:Abderrahmane.elhiooui@enabel.be">Abderrahmane.elhiooui@enabel.be</a>  Mohammed AMOR Chef de la division digitalisation au Ministère de la Fonction Publique  <a href="mailto:m.amor@mmsp.gov.ma">m.amor@mmsp.gov.ma</a>	Chef de mission	<b>Élaboration des plans de renforcement des compétences digitales dans les quinze administrations bénéficiaires du programme « e-TAMKEEN » MOR1688811.</b> Dans le cadre du « <b>Programme de renforcement des compétences des fonctionnaires (F/H) au niveau central et local</b> » de la coopération bilatérale maroc-belge, l'intervention « e-TAMKEEN » a été lancée en juillet 2019 avec la volonté de <b>centrer l'appui à la réforme de l'administration publique sur la transformation digitale</b> au niveau des partenaires de mise en œuvre dudit programme
12/2019-07/2020	Maroc	ONU Femmes Sacha Belle-Clot Chargée de projet <a href="mailto:Sacha.belleclot@unwomen.org">Sacha.belleclot@unwomen.org</a>  Taoufiq Azarual Directeur de la Fonction Publique <a href="mailto:t.azarual@mmsp.gov.ma">t.azarual@mmsp.gov.ma</a>	Chef de mission	<b>Élaboration d'un guide méthodologique en matière d'intégration de l'égalité entre les sexes dans les processus clés de la gestion des ressources humaines de la fonction publique (recrutement, nomination, mobilité, promotion et évaluation du rendement).</b> Projet financé par <b>ONU Femmes</b> . <ul style="list-style-type: none"> <li>- Benchmark international qui a permis l'identification de bonnes pratiques internationales au niveau d'un nombre important de pays (15) notamment ceux qui ont un niveau de développement similaire de celui du Maroc.</li> <li>- Analyser les contraintes rencontrées et les réponses apportées par les gestionnaires des ressources humaines de quelques entreprises marocaines.</li> <li>- Analyse du cadre juridique et des pratiques GRH de la fonction publique</li> <li>- <b>Élaboration d'un guide méthodologique servant de « boîte à outils » pratique à la disposition des responsables ressources humaines en mesure de leur faciliter l'intégration des outils genre dans la conduite des différentes activités et opérations liées à la gestion des composantes clé de leur fonction.</b></li> </ul>

## Curriculum vitae

		Latifa Benayad Chef de service Genre <a href="mailto:l.benayad@mmsp.gov.ma">l.benayad@mmsp.gov.ma</a>		
Oct 2019 Avril 2020	<b>Maroc</b>	Idoine Maroc Kamal Baroudi Directeur Général Sepalumic Maroc  <a href="mailto:kbaroudi@sepalumic.ma">kbaroudi@sepalumic.ma</a>	Consultant senior	<b>Accompagnement dans le renforcement de la cohésion interne de l'entreprise SEPALUMIC :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse des opportunités, menaces, forces et faiblesses de l'entreprise selon le modèle d'excellence 7S de McKinsey</li> <li>Identification du potentiel d'amélioration et définition des <b>grandes orientations du changement</b></li> <li><b>Élaboration de l'organisation cible</b>, Formalisation de 6 à 8 méga-processus clé</li> <li>Définition des fiches d'emplois et du référentiel des compétences de la nouvelle organisation</li> <li><b>Renforcement de la cohérence des instances de gestion</b></li> </ul>
Avril – juin 2019	<b>Maroc</b>	Idoine Maroc Consultant Senior Saad BENKIARANE: +212 661 45 62 58	Chef de projet	<b>Mission d'accompagnement de LCI Education Afrique</b> en matière de conception de l'organisation cible du <b>Collège LaSalle</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Diagnostic Organisationnel</b> - Benchamarking et enseignements</li> <li>Élaboration d'un <b>Organigramme Cible</b></li> <li>Élaboration des fiches de postes issus de cet organigramme</li> <li>Recommandations de déploiement et <b>conduite de changement</b>.</li> </ul>
Janvier-juin 2019	<b>Maroc</b>	London Academy Casablanca Samir Benmakhlouf sam@londonacademy.com	<b>Consultant indépendant</b>	Accompagnement de London Academy Casablanca (LAC) Etablissement est créé en juillet 2017 : <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Élaborer un Manuel des procédures</b></li> <li>Assurer le conseil sur l'ensemble des processus RH</li> <li>Assister le client aux actes de gestion opérationnelle du personnel</li> <li>Assurer l'appui aux relations avec l'administration publique</li> </ul>
Aout 2017- Octobre 2018	<b>Guinée</b>	Groupe VEOLIA Leader Mondial dans son domaine Justine Mora DRH Veolia Afrique et Moyen Orient + 33 (0)1 85 57 70 00 <a href="mailto:Justine.mora@veolia.com">Justine.mora@veolia.com</a>  <b>Abdenbi Attou</b> <b>Adminsitrateur Général</b> <b>EDG</b> <b>+212 661 23 44 43</b>	<b>Expert RH et Renforcement des Capacités DRH et Membre du Comité Exécutif de l'entreprise publique EDG Membre du comité QSE</b>	Dans le cadre d'un contrat de gestion financé par la Banque Mondiale, j'ai participé, en tant qu'expert RH et Renforcement des capacités, à une mission de longue durée visant le redressement d'une <b>entreprise publique guinéenne (EDG)</b> <u>Objectifs :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic de la fonction RH - <b>Renforcer les capacités du personnel dans les fonctions clefs de l'entreprise</b></li> <li>- <b>Évaluer les ressources humaines</b> et les réaffecter en fonction des besoins prioritaires</li> <li>- Identifier les besoins RH d'EDG et prendre les mesures nécessaires pour les satisfaire (recrutement, redéploiement, reconversion, ...) - Mise en place d'un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - Réaliser l'Ingénierie de formation - Définir et mettre en œuvre les actions de formation dans tous les métiers de l'entreprise - Perfectionner les gestionnaires RH pour améliorer leur niveau de maîtrise des processus et des outils spécifiques à la fonction RH</li> </ul> <b>Quelques réalisations :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Élaboration et mise en œuvre d'une <b>politique de formation</b> reposant sur les leviers suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La <b>formation des formateurs internes labellisés</b> par le Campus Veolia véritable levier de transfert de compétences vers le personnel d'EDG (Cycles et modules de formation au profit des formateurs internes). Ce corps formateur a permis la formation de 400 personnes</li> <li>- La formation concernant les métiers clés réalisé dans le cadre d'un appel d'offre international au profit des agents des directions métiers (Préparation des TDR, lancement d'un AO et mise en œuvre d'un plan de formation prioritaire de 334 jours expert) :</li> </ul> </li> </ul>

## Curriculum vitae

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- La <b>formation en immersion à l'étranger</b> qui a permis le renforcement des capacités dans des domaines variés.</li> </ul> <p>+Élaboration et démarrage de la mise en œuvre du <b>Projet Renforcement des capacités</b> : (Transformation et Restructuration + Développement des compétences dans le cadre d'un financement additionnel de la Banque Mondiale de 7M\$) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Conception d'un schéma organisationnel</b> plus efficient dans l'objectif <b>d'amorcer la régionalisation</b> afin de mieux encadrer les territoires et répondre aux besoins organisationnels, aux enjeux du redressement interne ainsi qu'à l'amélioration des performances.</li> <li>- Définition des mesures d'accompagnement du redéploiement de la nouvelle organisation</li> <li>- Définition des besoins en RH, Évaluation des cadres, identifications des talents, redéploiement et mise en poste des agents, identification des postes de cadres dirigeants nécessaires à la relève (<b>Plan de préparation de la relève/ Rajeunissement/ Promotion interne/ Plan de Recrutement...</b>)</li> <li>- Élaboration des TDR, lancement d'une consultation internationale (Assistance pour le recrutement de 44 Cadres supérieurs en ciblant les éléments de la diaspora)</li> <li>- Élaboration du Plan de Passation des Marchés relatifs aux projets</li> </ul>
08/2008 - 04/2016	Maroc	<p><b>OFPPT (Office de la FP et de la Promotion du Travail)</b>  <b>1er Opérateur de la FP au Maroc</b>          10 000 personnes          330 EFP dont 50 centres pénitentiaires          Slassi Mohamed, ex membre du <b>Conseil d'administration de l'OFPPT</b>          (+212) 661 13 18 65  <a href="mailto:m.slassi@soliattec.com">m.slassi@soliattec.com</a></p> <p>Christian GREUIN          Chargé de mission auprès du DG <b>Centre international d'études pédagogiques, Paris (CIEP)</b>          +336 17 65 16 49  <a href="mailto:greuin@ciep.fr">greuin@ciep.fr</a></p> <p>Margarèthe Niedermeier  <b>Senior Experten Service,</b>          Allemagne (+212) 661 45 63</p>	<p><b>Coordonnateur de l'ensemble des directions centrales et régionales et assurant régulièrement l'intérim de la direction générale</b></p>	<p>En tant que <b>cadre dirigeant</b> de cette institution publique (DRH et responsable des centres de développement des compétences, DG par intérim et Directeur d'audit), il a <b>piloté</b> et participé à la définition et à la mise en œuvre des <b>politiques et stratégies de développement des ressources humaines, de formation professionnelle et d'inclusion sociale, d'évaluation des performances organisationnelles, de renforcement des capacités institutionnelles, de diagnostic des systèmes de la FP initiale et continue et de proposition des scénarios d'amélioration de leur financement et de leur pilotage</b> :</p> <p>-Pilotage des travaux d'élaboration et suivi de la mise en œuvre du <b>contrat programme visant la formation d'un million de bénéficiaires</b> pour la période de 2010-2016 dans l'objectif de (i) <b>Faciliter l'insertion professionnelle</b> des jeunes déscolarisés (ii) <b>Accompagner les projets sectoriels</b> et les besoins du marché du travail en RH nécessaires (iii) Diversifier les modes de formation pour un <b>ancrage dans le milieu professionnel</b>.</p> <p>La mise en œuvre de ce Plan a été axée principalement sur les dimensions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une <b>dimension sociale pour soutenir les populations à besoins spécifiques</b>, notamment en partenariat avec la Fondation Mohammed V pour la Solidarité (FM5) en créant des Centres Mixtes de formation et d'aide à l'insertion des populations handicapés moteur, la Fondation Mohammed VI pour la réinsertion des Détenus, à travers la généralisation de la formation dans le milieu pénitentiaire ainsi que l'appui de l'INDH</li> <li>• Une <b>dimension de « proximité » où il s'agit de développer le service de la Formation professionnelle au niveau local</b>, en privilégiant la création de centres dans les nouvelles villes et celles dépourvues de structures de formation, et en renforçant la formation par Unités Mobiles dans les zones éloignées et le milieu rural</li> <li>• Une <b>dimension « promotion de l'emploi » pour développer l'Entrepreneuriat et l'employabilité des jeunes</b> à travers la Formation Qualifiante et l'appui à la création d'entreprises</li> </ul> <p><b>-Pilotage de l'élaboration du plan de développement de l'OFPPT 2015-2020 « La Formation Professionnelle un levier stratégique pour le développement économique et social ».</b>          Le budget nécessaire à la réalisation des différentes composantes dudit Plan s'élève à 20 745 MDH (<b>2 milliards de USD</b>) dont <b>400 M\$ pour l'investissement</b>. 7% d'augmentation moyenne des dépenses prévisionnelles du fonctionnement par an malgré une importante évolution moyenne de l'offre de formation (12% par a.</p>

## Curriculum vitae

		<p style="text-align: center;">21 mfriedermeier@gmail.com</p> <p>John Ulrich Fimpel <b>GIZ GmbH, Ex Project Manager</b> composante formation professionnelle (DKTI) <a href="mailto:john.fimpel@giz.de">john.fimpel@giz.de</a></p>		<p>-Coordination de l'ensemble des directions centrales et régionales (2009-2015) -Présidence régulière des réunions du Comité de Direction (2009-2015) -<b>Coordonnateur de la cellule en charge de l'élaboration annuelle du budget de l'OFPPT et des négociations avec les départements du Ministère des Finances (Budget annuel d'environ de 320 M\$)</b> -Membre suppléant (représentant l'OFPPT) au niveau du Conseil d'Administration CNOPS) -Président du Comité de pilotage du Forum annuel des Métiers et de la Formation -Coordonnateur de l'ensemble des projets d'assistance des pays de l'Afrique de l'Ouest dans le cadre de la coopération Sud-Sud -Délégué Technique et Président de jury à Worldskills International</p>
<p>08/2008 - 04/2016</p>		<p>Siham Kharbouche <b>France&amp;MEA Area sales LEAD Microsoft</b> (+212) 6 61 19 48 49 <a href="mailto:sihamk@microsoft.com">sihamk@microsoft.com</a></p> <p>BAKARY DAHO Ex Directeur de cabinet du Président de l'<b>Assemblée Nationale de Côte d'Ivoire</b> (+225) 07 47 54 56 <a href="mailto:bdaho2009@yahoo.fr">bdaho2009@yahoo.fr</a></p>	<p style="text-align: center;"><b>DRH</b></p>	<p><b>Management de tous les aspects ressources humaines d'une organisation de 10 000 personnes (Recrutement, Formation, Gestion administrative, Gestion budgétaire et financière, Gestion des relations sociales, Gestion des contrats couverture médicale, Accident du travail, Responsabilité civile,...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration d'un <b>manuel des procédures</b> de la GRH</li> <li>• Élaboration du <b>Répertoire Emplois Métiers</b> (qui résume la cartographie des Domaines fonctionnels, Emplois types et Postes de l'office) et le Référentiel Emplois Compétences, Outils au service de la performance de l'OFPPT et de la stratégie du développement de ses ressources humaines, 113 fiches de poste, 40 emplois types et 8 domaines fonctionnels- Accompagnement au niveau central, régional et local afin de garantir une meilleure utilisation de ces outils</li> <li>• Mise en place d'une stratégie de recrutement en adoptant des mesures ayant permis de drainer et de recruter un effectif très important en ressources humaines de profil ingénieur et lauréats des Grandes Ecoles de Gestion et de Commerce</li> <li>• Mise en place d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences</li> <li>• Lancement d'un <b>chantier de réorganisation</b> à court terme pour permettre aux entités de mieux fonctionner en <b>renforçant ses capacités organisationnelles</b> : Création d'une direction de l'Audit et de Contrôle de Gestion, Scission de la Direction des Moyens Généraux en deux directions centrales : Direction de l'Approvisionnement et de la Logistique, Direction du Patrimoine en vue de préserver les actifs de l'OFPPT et de mieux gérer son budget, Création de la Direction de la Communication, Redimensionnement de la Direction du Grand Casablanca afin de faciliter le pilotage à travers sa scission en deux directions régionales (Casa Sud et Casa Nord) pour permettre un renforcement de la capacité du dispositif de la région du Grand Casablanca pour assurer avec efficacité ses missions de support des Établissements de la Formation, Renforcement de la DRH par la création du service Formation et service de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences Création de structures régionales de la GRH pour accompagner le processus de la régionalisation d'une part et permettre aux régions d'assurer une gestion de RH de proximité</li> <li>• Mise en place d'une <b>politique de formation</b>, tenant compte des besoins réels de l'institution, permettant un <b>saut qualitatif et quantitatif de la formation du personnel</b> (2134 bénéficiaires, hors personnel enseignant, en 2015 contre 328 pour toute la période de 2002-2008) et <b>Développement des cycles de formation spécifiques</b> : Cycle de formation sur la <b>performance managériale</b> (14 Jours de formation, 214 bénéficiaires Managers et jeunes talents), Cycle de formation sur la <b>gestion pédagogique</b> de la formation (12 Jours de formation, 272 bénéficiaires Gestionnaires de la formation),</li> </ul>

## Curriculum vitae

			<p>Cycle de formation sur les <b>aspects psychopédagogie</b> de la fonction gestion de la vie scolaire et le développement des compétences professionnelles des responsables (04 jours de formation, 479 bénéficiaires)</p> <p>Cycle de formation pour les <b>assistantes de direction et secrétaires</b> pour développer leur confiance et leur potentiel en renforçant leur image et pour leur faire comprendre tout l'intérêt de la concordance entre leur personnalité et l'image qu'elles projettent (04 Jours de formation, 90 bénéficiaires)</p> <p>Formation sur les <b>outils d'amélioration de la productivité</b> MOS : Microsoft Office Spécialiste (339 certifications),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Refonte du système d'appréciation à travers l'instauration de l'entretien de progrès sur la base d'indicateurs de performance</b> afin de mieux réussir les objectifs du contrat programme 2012-2016: Organisation de séminaires de réflexion " Défis du Million de stagiaires" dans l'objectifs d'identifier les valeurs communes de l'OFPPT</li> <li>Organisation <b>d'ateliers de formation sur la fixation des objectifs</b> et démarrage des actions de <b>mobilisation du personnel et d'inculcation d'une culture de recherche de performance</b> dans la <b>fixation des objectifs et une ambition de progrès dans le développement des compétences</b></li> <li>Élaboration d'une <b>nouvelle procédure de fixation des objectifs et d'appréciation des performances et instauration de l' "entretien du progrès "</b></li> <li>Rendre le processus d'octroi de la prime de rendement annuel basé sur le mérite tenant compte des performances exceptionnelle. Ceci a permis aux talents qui délivrent un haut niveau de performance d'avoir un salaire variable en adéquation avec leur engagement et leurs réalisations (Prime allant jusqu'à 400% du salaire mensuel)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un <b>processus permettant la promotion interne des talents avec différents parcours professionnels</b></li> <li>• <b>Optimisation des RH et maîtrise des effectifs indirects</b> : Réduction du Ratio Effectif Indirect de 35% en 2008 à 27% en 2014 grâce à la mise en place d'une politique de redéploiement/reconversion du personnel en sous activité et ce tenant compte des profils de base des concernés et du résultat de leurs bilans des compétences</li> <li>• Chef de projet mise en œuvre d'un progiciel intégré de la GRH (cartographie cible, Élaboration des processus fonctionnel, Correspondance processus existants/processus cibles, Préparation du dossier d'appel d'offre, invitation éditeurs pour présenter leurs solutions,)</li> </ul>
2008 - /2015	Maroc	Expert en stratégie de formation professionnelle	<p><b>Contribution à la stratégie de l'État en matière d'emploi et de développement social et tenant compte du marché de travail matérialisée principalement au travers : Planification d'un système de formation assurant une augmentation de la capacité d'accueil des stagiaires en formation en vue de faciliter leur insertion socio-professionnelle contribuant ainsi à la mise en œuvre des politiques d'emploi et de développement humain initiées par les pouvoirs publics ;</b> Contribution au programme de « Initiative nationale pour le développement humain » (INDH) traduit par le développement des structures d'accueil, en vue <b>d'élargir l'accessibilité à la formation des populations rurales, notamment les filles</b> ; Création de <b>Centres de proximité</b> en partenariat avec les Autorités et Collectivités Locales ; Création et extension d'internats pour encourager la formation et la qualification des jeunes originaires des zones rurales ; <b>Aide à la création de très petite entreprise ; Appui à l'élaboration de la stratégie nationale de développement de la FP 2021 ; Représentant de l'OFPPT aux différents travaux pour l'élaboration de la Stratégie Nationale de Développement de la FP 2021.</b></p>
09/2014 06/2015	Maroc	Conseiller en stratégie formation professionnelle	<p><b>Membre de la commission désignée par le Chef de gouvernement pour les travaux de préparation du pacte2 Millenium Challenge Corporation (MCC) : Appui à la formulation et à la conception du projet « Éducation et Formation pour l'Employabilité » : L'appui à l'opérationnalisation de la réforme de la formation professionnelle, la promotion de l'emploi inclusif par des financements innovants, la création d'un fonds pour le financement des initiatives de création de nouveaux</b></p>

## Curriculum vitae

				centres. Préparation d'une note conceptuelle pour la commission chargée de la préparation du 2ième compact MCC s'articulant autour du <b>renforcement de la qualité de la formation pour une meilleure adéquation formation/emploi</b> (Développement de la formation dual et des CDC) et développement de la formation continue des petites et moyennes entreprises.
10/2013 - 09/2014	Maroc		<b>Chef Projet de Jumelage Union Européenne</b>	« <b>Renforcement des capacités institutionnelles de l'OFPPT</b> », projet financé par l'UE dans le cadre du P3AIII (Programme d'Appui au Plan d'Action Maroc), budget de 900 000 Euros. <u>Objectifs</u> : a) Contribuer au succès des plans de développement par la formation du personnel qualifié b) Participer à la création d'emplois qualifiés et à la réduction du chômage c) Participer à la modernisation des services publics. <u>Résultats</u> : Appui à l' <b>élaboration d'un référentiel Qualité et d'un manuel d'Audit</b> de la formation professionnelles, mise en œuvre d'un plan de formation de 319 formateurs et 20 responsables. Ledit référentiel prend en compte : a) Le pilotage de l'offre de formation par la demande du secteur économique et productif ; b) La promotion de la FP permettant l'accès au plus grand nombre de personnes dans le dispositif de formation notamment les groupes les plus vulnérables c) L'amélioration de l'employabilité et le suivi de l'insertion professionnelle.
06/2012-06/2015	Maroc		Chef de projet	(PPP) OFPPT / Microsoft "Déploiement du « Microsoft IT Academy » en vue d'amélioration de l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes. Création, à l'OFPPT, de 100 Microsoft IT Academy ; Mobilisation de 8 experts pour la formation et la certification de 420 enseignants ; Formation et certification de 50 000 jeunes ; Mise en place d'un programme d'alphabétisation numérique de 30 heures de formation, sanctionné par une évaluation et une certification.
02/2015 - 04/2016	Maroc		Chef de projet	Pilotage de la mise en place de partenariat Microsoft/Silatech/OFPPT (Silatech est une ONG qui cherche à créer les emplois et les opportunités économiques pour les jeunes). Appui à la <b>préparation et lancement du premier portail d'employabilité des jeunes au Maroc</b> permettant aux jeunes d'accéder à des formations afin de développer leurs compétences professionnelles et favoriser leur accès au marché du travail. Aidant les petits et micro-entrepreneurs à promouvoir leurs outils de formation à l'entrepreneuriat, acquérir des compétences dans le domaine des affaires et créer leur propre entreprise.
2013 - /2015	Maroc		<b>Conseiller en formation professionnelle</b> Chargé des projets	<b>Développement de la FP partenariat OFPP/ (Senior Experte Service), coopération allemande BMZ (2013-2015)</b> . Appui aux projets de développement de la FP en adoptant le référentiel allemand. Mise en place de nouvelles filières en vue de répondre aux besoins du marché du travail et d'améliorer l'insertion des jeunes dans le milieu du travail ; Formation et perfectionnement des formateurs en améliorant leurs pratiques pédagogiques.
01/2010 - 07/2015	Maroc		<b>Responsable des Centres de développement des compétences (CDC)</b>	<b>Pilotage des CDC, pôles d'ingénierie de formation, d'analyse sectorielle, de veille technologique et pédagogique, de formation des formateurs et coordination des activités des différents ateliers de la qualité. Formulation et appui à la mise en œuvre d'une politique qualité</b> pour une meilleure adéquation Formation/Emploi (Ingénierie de formation, formation et certification des formateurs). <ul style="list-style-type: none"> <li>● Définition et mise en œuvre des plans annuels de formation des formateurs</li> <li>● Mise en place d'un Partenariat Public-Privé OFPPT/HAAS(USA) et création du 1er centre de formation et certification en Afrique pour les métiers de l'usinage à commande numérique</li> <li>● Certification de 1 300 formateurs (Microsoft, CISCO, CNAM, HAAS)</li> <li>● Élaboration et Implantation des programmes de formation selon l'approche par compétence (APC)</li> <li>● Refonte du système de suivi et évaluation du plan de formation à travers l'instauration de l'entretien de progrès sur la base d'indicateurs de performance</li> <li>● Mise en place d'un corps de formateurs animateurs régionaux chargé de la formation des formateurs</li> <li>● Accompagnement du projet de mise à niveau de la filière datte par la formation des formateurs et des encadrant pédagogiques des jeunes défavorisés des villes de Zagoura et Figuig. (Projet en partenariat de CTB et ANDOZA)</li> <li>● Développement des formations en hôtellerie au sein des structures d'hébergement dédiés aux jeunes du monde rural notamment la jeune fille</li> </ul>

## Curriculum vitae

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement du dispositif de formation et d'accompagnement des jeunes au milieu rural notamment la jeune fille (Institut de formation doté d'une structure d'hébergement à la commune rurale MirLeft dans le cadre d'un partenariat avec un donateur local. Le projet vise de freiner l'exode rural en développant les compétences des jeunes et en leur offrant un accompagnant en matière d'entrepreneuriat)</li> <li>• Accompagnement des pilotes des 7 Ateliers de la Qualité : Mobilisation des dizaines d'acteurs internes, Réalisation d'un état des lieux/Diagnostic avec les points forts et les points de vigilance ainsi que les recommandations relatives à tous les aspects de la formation (ingénierie de la formation et Approche par Compétences, Modes de formation (résidentiel, alterné et apprentissage), Formateurs, stages, Maintenance, Pilotage de la formation, Suivi et Évaluation).</li> <li>• Appui et assistance pour la mise en place des systèmes de management de la qualité et en matière des certifications ISO 9001 des établissements de la formation professionnelle. Ceci a permis à l'institution de remporter trois fois le Prix National de la Qualité dans la catégorie PME de service (2009, 2012 et 2014)</li> </ul>
2014-2015	Maroc		<b>Conseiller en formation professionnelle</b>	<p>Pilotage des <b>projets stratégiques de développement de la Formation Professionnelle et d'amélioration d'employabilité en Afrique (Mali, Cameroun, Gabon, ...)</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostic des systèmes de la formation professionnelle et des outils de l'amélioration d'employabilité</li> <li>• Élaboration et suivi de mise en œuvre des plans d'accompagnement,</li> <li>• Participation aux projets de mise en place des centres de formation (Abidjan, Bamako, Conakry, Libreville)</li> </ul>
04/2014 12/2015	Maroc		Chef de projet	<b>Chef de projet de formation des formateurs</b> dans le cadre du projet de création de 4 Ecoles Régionales d'Arts et Métiers en Guinée financé par le Fond Saoudien de Développement : <b>Formulation et négociation d'un accord de coopération (2M\$) - Conception et suivi de mise en œuvre d'un plan de formation de 70 futurs formateurs.</b>
02/2015	Mali		<b>Expert en formation professionnelle</b>	<b>Animation d'atelier relatif au choix des filières du centre de formation multisectoriel à Bamako (Mali) au profit des représentants des employeurs et du FAFPA (Fond d'Appui à la Formation Professionnelle).</b>
04/2014	Mali		<b>Conseiller en formation professionnelle</b>	<b>Participation aux travaux de l'Assemblée générale du Réseau Africain des Institutions et Fonds de FP (RAFPRO) à Bamako (Mali) en 2014. « Le développement des compétences au service de l'emploi : les programmes et les déterminants d'une insertion socio-économique réussie ».</b> Débats axés autour de quatre problématiques : <b>Rôle de la FP dans la création d'emplois, Financement des programmes d'insertion, Forces et faiblesses des programmes d'insertion existants et les déterminants d'un bon programme de création d'activités par ou pour les jeunes, partenariats nécessaires pour l'insertion réussie des jeunes.</b> <u>Principales recommandations</u> : a) Mise en place de cadre de <b>concertation entre les différents acteurs de l'emploi et la formation professionnelle</b> b) Mise en place de pacte social pour l'émergence de l'emploi c) Elaboration dans les pays de la charte de partenariat public-privé pour la promotion de la FP d) <b>Prise en charge de la dimension de l'équité et du genre dans l'accès à l'emploi</b> notamment des personnes en situation d'handicap e) <b>Professionalisation et amélioration de la gouvernance des structures d'appui à l'emploi et la formation.</b>
10/2014	Cote d'Ivoire		<b>Chef de mission</b>	<p>Réalisation d'un <b>diagnostic</b> de la GRH de l'<b>Assemblée Nationale</b> de Côte d'Ivoire et <b>Élaboration d'un Plan de Développement</b> des Ressources Humaines sur 03 années, visant le renforcement de ses capacités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La définition d'une <b>stratégie de conduite de changement</b></li> <li>• La <b>conception et la mise en œuvre d'un manuel de procédures,</b></li> <li>• La mise en œuvre d'une GPEC,</li> <li>• La mise en œuvre d'un <b>plan de formation pluriannuel</b></li> </ul> <p>La mise en place des mécanismes et outils nécessaires pour une mobilisation autour de valeurs communes et du principe de <b>management par objectifs.</b></p>

## Curriculum vitae

2011 - 2015	Maroc		<b>Conseiller en formation professionnel</b>	<b>Formation et perfectionnement des formateurs et responsables de la FP dans le cadre de la coopération sud/sud :</b> Formation pédagogique de 8 formateurs burkinabés ; Renforcement de capacités d'une dizaine de Gestionnaires d'Établissements de FP burkinabés ; Perfectionnement de 41 formateurs mauritaniens ; Formation qualifiante d'une durée de deux mois au profit de (16) gestionnaires d'Établissements touristiques ivoiriens.
09/2013 - 10/2013	Maroc		Chef de projet	<b>Assurer le backstopping d'une mission d'audit du système de la FP au Cameroun.</b> Réaliser un <b>diagnostic du système de FP</b> existant ; Proposer des axes de développement de FP pour répondre aux besoins des entreprises et des jeunes ; Elaborer un plan d'action pour la mise en œuvre des orientations retenues. <u>Activités réalisées</u> : Étude documentaire et caractérisation des secteurs et les perspectives d'évolution, diagnostic du dispositif et des établissements de formation existants, <b>analyse du dispositif de formation et des structures de pilotage</b> , diagnostic de 5 centres de formation, restitution des résultats du diagnostic et présentation des axes de développement, production du rapport de la mission.
03/2006 - 07/2008	Maroc	<p>Direction Régionale de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail Tanger-Tétouan</p> <p>Zacharia El Harouchy Ex Training and Development Manager <b>APM Terminals Port Tanger Med</b> zachelharouchy@hotmail.com</p> <p>Moulay Youssef SBAI Training Supervisor +212 668939808</p>	Directeur Régional	<p>Assurant le dialogue permanent avec les entités territoriales et <b>assurant la planification annuelle de la FP en relation avec les politiques de l'emploi et le marché du travail.</b> Élaboration, <b>négociation et réalisation des contrat-programme</b> de la région permettant l'offre et la réalisation d'une carte annuelle de formation adaptée aux besoins des secteurs économiques de la région et aidant les jeunes à améliorer leur employabilité et insertion socio-professionnelle.</p> <p>Président du Conseil d'Administration du Centre de Formation, d'Orientation et d'Insertion Socioprofessionnelle Assabil à Tanger, centre construit par l'ONG espagnole Solidaridad Don Bosco au profit des jeunes des quartiers les plus défavorisés de la ville de Tanger et <b>de ses communes rurales. Définition des stratégies annuelles de formation et d'insertion des jeunes.</b></p> <p><b>Participation à la réalisation du plan gouvernemental</b> visant la formation et l'insertion de 400 000 jeunes en adoptant une stratégie fondée sur l'optimisation des moyens et des ressources et la maîtrise des dépenses de fonctionnement.</p> <p>Démarrage, dans le cadre de partenariat avec la fondation Mohammed V pour la solidarité de 2 centres sociaux de formation : Centre mixte de formation Tanger (permettant la formation et l'insertion des personnes à besoins spécifiques) et Centre de formation de la jeune femme à Chefchaouen (Centre cogéré avec l'association "Assayida Al Hourra : la femme libre" permettant la formation et l'accompagnement des femmes issues de milieux démunis et du milieu rural.</p> <p>Développement de la capacité d'hébergement offerte aux jeunes du monde rural leur permettant d'accéder au dispositif de formation dans les villes de Tanger, Tetouan, Larache et Ksar Kebir et faciliter leur insertion socio-professionnelle.</p> <p>Mise en place des formations qualifiantes, à la suite de <b>l'étude prospective sur l'emploi</b> pour trois secteurs (Hôtellerie/Tourisme, Offshoring et Transport), en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes et adultes.</p> <p>Participation à la réalisation du Plan de Développement Intégré de la Formation Hôtelière et Touristique, élaboré par les parties impliquées dans la vision 2010 en développant la formation en milieu professionnel dans le secteur de l'hôtellerie.</p> <p>Mise en place des partenariats avec les communes rurales pour former les jeunes, notamment les jeunes filles, en vue d'améliorer leur employabilité : Mise à la disposition des communes rurales des unités de formation mobile en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes notamment la jeune fille.</p> <p><b>Dans le cadre du projet MEDA II « Appui au développement de la FP », financé par l'UE :</b> Participation à la réalisation et au démarrage de 2 centres de formation sectoriels ; Mise en place de l'organisation technique et pédagogique nécessaire pour le démarrage des centres ; Accompagnement des responsables de centres à mettre en place les outils d'animation et de gestion de leurs établissements.</p> <p>Mise en place de trois Guichets d'Aide pour la Création d'Entreprises (GAPCE) à Tanger, Tétouan et Larache et un guichet mobile pour les communes rurales : Adoption du manuel de procédures au programme de formation et d'accompagnement à la création d'entreprises ; Formation des accompagnateurs des porteurs de projets ; Aide à l'élaboration des plans d'affaire des porteurs de projets sélectionnés et dépôts aux banques.</p>

## Curriculum vitae

				<p>Membre du Comité Régional d'Appui à la Création d'Entreprises (comité présidé par le Wali). Participation à la définition des objectifs de chaque guichet et sélection définitive des candidats proposés par les commissions de sélection.</p> <p>Développement de la formation alternée en partenariat avec les entreprises membres de l'Association des industriels de la TFZ (Tanger Free zone).</p>
1999 - 2006	Maroc	ST Mircroelectronics Multinationale	<b>Facilities&amp; EHS Manager</b>	Contribution au démarrage de l'usine d'assemblage de 80 000 m2 couverts avec une capacité de production de plus de 20 000 m2 de salles blanches et 15 Millions de composants électroniques par jour
<b>2001-2005</b>	Maroc	Progress Partner <b>Zoubida MOUFLOU</b> +212661107305 zoubida@progress.ma	<b>Animateur indépendant</b>	Au <b>profil d'entités publiques et privées</b> , j'ai animé plusieurs <b>séminaires</b> et <b>actions de formation</b> /accompagnement sur les thématiques suivantes : Pilotage de projets- Système de management intégré Qualité Environnement et sécurité- Juste à temps- Management de la maintenance- Outils de résolution des problèmes-...
<b>2004</b>		Groupement <b>INTERP/EMC</b>	<b>Animateur indépendant</b>	<p>Mission d'accompagnement de l'<b>Entreprise PETROM</b> (Acteur du secteur pétrolier au Maroc)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diagnostic stratégique et organisationnel</li> <li>➤ Élaboration d'un plan de développement et de modernisation de PETROM</li> <li>➤ Animation d'un team building pour l'encadrement de l'entreprise afin de lancer la dynamique de changement</li> <li>➤ Diagnostic de l'exploitation et la Maintenance du dépôt de stockage et de distribution du carburant</li> <li>➤ Élaboration des TdRs relatifs à la mise en place de la GMAO dans le cadre du projet de mise en place d'un Système d'information intégré (ERP)</li> </ul> <p>Animation de formation sur la gestion de la maintenance.</p>
1991 – 1998	Maroc	Industrie Cotonnière	<b>Directeur du site</b>	Directeur du site industriel d'une capacité de production de 26 tonnes/jour

### 17. Autres informations pertinentes (publications, etc...)

### 18. Contact de l'expert :

- +224 610 00 63 28
- WhatsApp +212 661 09 19 87
- halim.elhallam2012@gmail.com