

1^{er} SYMPOSIUM INTERNATIONAL

3 et 4 Avril 2018
ESTEM – Casablanca, Maroc

**Évolution de la Fonction RH dans les Entreprises Marocaines
au 21^{ème} Siècle : État des Lieux et Perspectives**



Le Centre de Recherche de l'**ESTEM – Maroc** – CITRS –
& le Centre de Recherche de l'**Université de Versailles** St Quentin en Yvelynes
– France – LAREQUOI – organisent

le 1^{er} Symposium « Ressources Humaines »

les 3 et 4 Avril 2018

à la **Bibliothèque Universitaire « SEKKAT »** - Casablanca.

0522 . 260 . 260

communication@estem.ma | www.estem.ma

4-6 rue Moussa Bnou Nouceir, Bd. Moulay Youssef Quartier Gauthier - Casablanca Maroc

**Le Centre de l'Innovation Technologique de l'ESTEM/ Equipe de Recherche en Management et Gestion – Maroc,
Et le Laboratoire de Recherche de l'Institut Supérieur de Management
LAREQUOI de l'Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines – France**

Organisent, dans le cadre de leur coopération en matière de Recherche Scientifique, leur 1^{er} Symposium sous le thème :

« Evolution de la Fonction RH dans les entreprises marocaines au 21^{ème} siècle : état des lieux et perspectives »

Contexte et problématique

Depuis 1989 date des premiers colloques en Gestion des Ressources Humaines, les rencontres aussi bien académiques que scientifiques relatives à la fonction RH se sont multipliées au Maroc.

L'Association professionnelle AGEF, s'est particulièrement illustrée depuis le début des années quatre - vingt dix à nos jours par des manifestations de haute teneur académique et empirique, tant au niveau national qu'au niveau africain et international. Les Universités suite à la mise en place des Masters et à de multiples thèses en GRH ont aussi contribué ces quinze dernières années à la réflexion autour de cette fonction.

Certes la fonction, cantonnée au début aux grandes entreprises privées, s'est progressivement étendue à l'ensemble des secteurs économiques et à certaines PME. La CGEM y a largement contribué au cours de ces dix dernières années.

Les Pouvoirs Publics, eu égard à la nécessaire modernisation de l'Administration ont à leur tour mis en place une Gestion Publique des RH depuis le début des années 2000.

Néanmoins au – delà de cette évolution apparente, un diagnostic actuel et prospectif est plus que nécessaire et ce pour plusieurs raisons :

- Les mutations technologiques, l'ouverture grandissante du marché marocain à la concurrence mondiale, les changements socio –**

économiques et socio – culturelles sont autant de facteurs qui influencent la fonction RH dans les différents secteurs d'activité.

Quels sont les impacts de ces multiples changements sur la fonction RH au Maroc ?

- **La fonction RH a évolué au niveau international vers une fonction de plus en plus stratégique. Mais au Maroc par – delà l'existence au niveau de l'organigramme de cette fonction, qu'en est-il réellement ? A – elle un rôle symbolique ? Est-elle comme dans d'autres lieux une fonction alibi ou véritablement une fonction stratégique ?**
- **L'apparition et le développement prodigieux des technologies de l'information et de la communication – TIC – constituent-ils une opportunité nouvelle pour la transformation des pratiques GRH ? Si oui à quels niveaux ? Comment ? Et quel devenir ?**
- **L'internet, l'intranet, le groupware, les applications en commerce électronique et les logiciels type ERP introduisent des transformations dans l'entreprise au niveau des processus modifiant ainsi son organisation et mettant en évidence de nouvelles situations de travail : ces changements ne nécessitent-ils pas de nouvelles stratégies de management des compétences ?**
- **Les Centres d'appels et les centres de télé- services se développent au Maroc dont les entreprises tendent à devenir internationales : quel bilan en matière de GRH pour ces nouvelles activités ?**
- **Ainsi la fonction RH est profondément interpellée aussi bien dans ses logiques, ses pratiques que ses outils.**

OBJECTIFS

Le symposium a pour objectif à travers les regards croisés, ceux des académiciens-chercheurs, ceux des professionnels et ceux des politiques, à produire une réflexion multiple pouvant déboucher sur :

- **Une cartographie de l'existant en matière de pratiques GRH**
- **Une analyse prospective permettant d'entrevoir, non seulement les futurs métiers mais surtout les probables modalités nouvelles de GRH, notamment pour des entreprises marocaines qui ambitionnent de devenir de plus en plus internationales.**

- Spécifier les pratiques innovantes et adaptées aux PME constituant la majorité du tissu entrepreneurial
- Constituer une opportunité pour les jeunes chercheurs à confronter l'état d'avancement de leurs réflexions scientifiques

Axes et thèmes

Le symposium s'articulera autour de ces deux axes d'analyse :

Axe 1 : Quelle cartographie des pratiques de GRH au Maroc

L'objectif de cet axe est d'aboutir à travers les communications et les débats à une synthèse des pratiques publiques et privées en matière de Politiques RH

- **Sous – axe 1-1** Politique Publique des RH : quel bilan ?

Les Pouvoirs Publics ont initié plusieurs orientations stratégiques en matière de Gestion Publique des RH ces dix dernières années : quel bilan pouvons-nous établir pour envisager quelques pistes prospectives ?

- **Sous – axe 1-2** L'entreprise marocaine et la fonction RH : Quelles pratiques ?

Si certaines entreprises industrielles et commerciales liées aux enjeux internationaux ont amorcé depuis la fin des années quatre - vingt dix une véritable stratégie de modernisation de leur politique de gestion du personnel et de prise en compte du rôle des Parties prenantes, anticipant ainsi les changements, la majorité des PME restent en apparence prisonnière d'une gestion du personnel traditionnelle, pour ne pas dire archaïque.

Qu'en est-il en réalité ? Pouvons-nous en élaborer une cartographie des pratiques ?

Quel lien y-a-t-il entre la Gestion du Personnel et la « pluristructuralité » du marché du travail ?

AXE 2 : La fonction RH : quel devenir pour la Maroc de demain ?

Cet axe a pour objectif d'apporter un éclairage prospectif DE LA Fonction RH eu égard aux changements que connaît et connaîtra le système productif marocain dans les prochaines années.

- **Sous – axe 2-1** La fonction RH face aux Nouvelles Technologies

L'irruption des Nouvelles Technologies profondément les nouvelles formes de statut d'emploi, non seulement dans les Pays occidentaux mais de plus en plus au niveau des économies intermédiaires : Quel impact au niveau du tissu productif marocain ?

- **Sous – axe 2-2** Gestion des compétences et formation dans les prochaines années : quelle dynamique ?

La gestion prospective des compétences ne peut être déconnectée des différentes Politiques de Formation : comment cette articulation doit –

Elle être corrélée pour relever les multiples défis managériaux et socio-économiques ?

Public cible

- Enseignants Chercheurs de l'ESTEM et de l'ISM Versailles
- Enseignants Chercheurs des Laboratoires de Recherche des Universités marocaines
- Doctorants en sciences de gestion
- Professionnels et Consultants en RH

Organismes sollicités à participer

Organismes Publics :

- Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail – OFPPT ;
- Ministère du Travail
- Agence Nationale de Promotion de l'Emploi
- Conseil Economique et Social –CES- Maroc

- **Université Hassan II Casablanca**
- **Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Casablanca**
- **Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Ain Sbâa**
- **Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales de Mohammedia**
- **Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales - Settat**

Associations Professionnelles :

- **Commission des RH de la CGEM**
- **Association des Gestionnaires Formateurs du Personnel - AGEF**

Laboratoires universitaires marocains :

- **Laboratoire d'études et de recherche en Sciences économiques et de Management (LERSEM) ENCG Université Chouaib Doukkali El jadida**
- **Laboratoire de Recherche en Stratégie et Management des Organisations (LASMO) ENCG Settat**
- **Laboratoire LINKS Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales Université Hassan II Casablanca**
- **Laboratoire Contrôle de Gestion et Processus décisionnel (CGPROD) EST Casablanca**
- **Laboratoire de Recherche en Management et Développement (LRMD) FSJES Settat**
- **Laboratoire de Recherche « Entrepreneuriat et Management des Organisations - EMO- FSJES Casablanca**

Types de contribution

Ce symposium est l'occasion d'innover dans la diffusion des recherches mais aussi dans sa structuration. Ainsi, en plus des propositions de communications, de tables rondes ou de panels d'experts, toute autre proposition visant l'avancement/consolidation des connaissances, ou des questionnements dans les champs liés à la GRH peut être soumise au Comité Scientifique.

- 1) Les communications soumises peuvent présenter des résultats d'études empiriques, la proposition de nouveaux cadres conceptuels, une réflexion sur l'état des connaissances actuel. Deux types de communications sont acceptés : communications pour présentation seulement (7 pages maximum, y compris les notes de fin de document, la bibliographie et les annexes), et communications pour présentation avec soumission d'un article long (20 pages maximum, y compris les notes de fin de document, la bibliographie et les annexes).**

Seules les communications avec article long pourront, si les évaluateurs jugent leur contribution significative ou originale, être soumises pour diffusion dans l'un des trois medias suivants: une des revues classées partenaires, la revue électronique du Centre de Recherche de l'ESTEM « CITRS » ou dans les actes du symposium.

Le corps de la proposition de communication pour les recherches empiriques doit comprendre trois sections :

- La première section présente la revue de littérature pertinente, l'objectif, la question de recherche principale et la contribution de la proposition.
- La deuxième section présente la méthodologie.
- La troisième présente les contributions pratiques potentielles, les résultats lorsqu'ils sont disponibles, les limites de l'étude ainsi que les pistes de réflexions pour les recherches futures.

Les références, les tableaux et les figures seront présentés à la fin du document.

La proposition de communication de nature théorique/conceptuelle devra comprendre une revue de littérature pertinente et une démonstration claire de sa contribution par rapport à la littérature existante. Tout comme les propositions empiriques, les références, les tableaux et les figures devront être présentés à la fin de l'article.

Les propositions de tables rondes ou panels visent à réunir des experts reconnus dans leur domaine, qu'ils soient chercheurs, gestionnaires, dirigeants ou membres d'associations professionnelles et ce, autour d'une thématique importante et pertinente au domaine particulier de la fonction RH. Ces propositions seront étudiées par le Comité Scientifique.

Chaque proposition de table ronde doit comporter en 3 pages maximum, le titre, l'objectif et la pertinence par rapport au thème du symposium.

Le Comité Scientifique statuera sur les tables rondes à retenir.

Chaque table ronde se déroulera en 90 minutes dont 30 minutes seront consacrées au débat et aux échanges avec l'auditoire.

Le responsable de chaque table ronde pourra soumettre une synthèse des échanges, synthèse qui pourra figurer dans les travaux du symposium.