**Projet de Stratégie d’Employabilité des Jeunes dans les Métiers Verts (YES Green)**

***Youth Employment Strategy – YES GREEN***

**Rapport FINAL de la mission 1**

**identification des besoins en compétences par secteurs prioritaires et métiers verts porteurs**

Octobre 2012

|  |
| --- |
| **SOMMAIRE** |

[1. RESUME EXECUTIF 5](#_Toc346204613)

[2. INTRODUCTION GENERALE 9](#_Toc346204614)

[2.1. Contexte général 9](#_Toc346204615)

[2.2. Contexte spécifique du projet YES Green 10](#_Toc346204616)

[2.2.1. Objectif global 10](#_Toc346204617)

[2.2.2. Résultats attendus du projet 11](#_Toc346204618)

[2.3. Contexte de la présente étude 11](#_Toc346204619)

[2.3.1. Objectif spécifique 11](#_Toc346204620)

[2.3.2. Résultat attendu 11](#_Toc346204621)

[2.3.3. Consistance de l’étude 12](#_Toc346204622)

[2.3.4. Durée et période de l’étude 12](#_Toc346204623)

[2.3.5. Lieu de l’intervention 12](#_Toc346204624)

[3. METHODOLOGIE D’APPROCHE 13](#_Toc346204625)

[3.1. Etape 1 : Cadrage de la mission 13](#_Toc346204626)

[3.1.1. Au niveau central 13](#_Toc346204627)

[3.1.2. Au niveau régional 13](#_Toc346204628)

[3.2. Etape 2 : Analyse documentaire 14](#_Toc346204629)

[3.3. Etape 3 : Méthodologie des investigations au niveau du terrain 15](#_Toc346204630)

[4. INVESTIGATIONS AU NIVEAU DU TERRAIN 16](#_Toc346204631)

[4.1. Institutions contactées 16](#_Toc346204632)

[4.1.1. Acteurs institutionnels 16](#_Toc346204633)

[4.1.2. Opérateurs Economiques et Associations 18](#_Toc346204634)

[4.1. Rencontres organisées avec les Comités Régionaux de Suivi et d’Orientation 20](#_Toc346204635)

[4.1.1. Région de l’Oriental 20](#_Toc346204636)

[4.1.2. Région de Tanger - Tétouan 21](#_Toc346204637)

[4.2. Rencontres organisées avec les Acteurs Régionaux (Oriental et Tanger / Tétouan) 22](#_Toc346204638)

[5. RESULTATS DES INVESTIGATIONS 23](#_Toc346204639)

[5.1. Besoins en profils et métiers des recruteurs 23](#_Toc346204640)

[5.1.1. Déchets ménagers et assimilés (Recyclage) 23](#_Toc346204641)

[5.1.2. Eau et Assainissement liquide 25](#_Toc346204642)

[5.1.3. Energies renouvelables (Photovoltaïque, Efficacité énergétique et Eolien) 25](#_Toc346204643)

[5.1.4. Paysage et espaces verts 27](#_Toc346204644)

[5.1.1. Agriculture (éco-conseil et gestion-valorisation des déchets agricoles) 27](#_Toc346204645)

[5.1.2. Services écologiques en milieu naturel avec focus sur l’éco-tourisme 28](#_Toc346204646)

[5.2. Besoins en Profils et métiers des recruteurs 28](#_Toc346204647)

[5.2.1. Secteur : Déchets ménagers et assimilés (Collecte) et nettoiement/ Balayage 29](#_Toc346204648)

[5.2.2. Secteur : Déchets ménagers et assimilés – Décharge Contrôlée/ Centre de stockage des Déchets 30](#_Toc346204649)

[5.2.3. Secteur : Eau et Assainissement 31](#_Toc346204650)

[5.2.4. Secteur : Energies – Efficacité Energétique (Photovoltaïque et Eolien) 33](#_Toc346204651)

[5.2.5. Secteur : Eco-tourisme 34](#_Toc346204652)

[5.3. Besoins en formation continue 35](#_Toc346204653)

[6. PROJET DE PROTOCOLE D’ACCORD 44](#_Toc346204654)

[7. ANNEXES 45](#_Toc346204655)

[7.1. Compte rendu des réunions avec les acteurs de la Région de l’Oriental 45](#_Toc346204656)

[7.2. Compte rendu des réunions avec les acteurs de la Région de l’Oriental 49](#_Toc346204657)

[7.3. Compte rendu d’autres entrevues réalisées 54](#_Toc346204658)

[7.4. PROJET DE PROTOCOLE D’ACCORD 57](#_Toc346204659)

[7.5. Personnes rencontrées 60](#_Toc346204660)

**ABREVIATIONS**

|  |  |
| --- | --- |
| AGR | Activité Génératrice de Revenu |
| APC | Approche Par Compétences |
| ANAPEC | Agence Nationale de Promotion de l’Emploi et des Compétences |
| AZIT | Association de la Zone Industrielle de Tanger |
| CGEM | Confédération Générale des Entreprises du Maroc |
| CNEDD | Charte Nationale de l'Environnement et le Développement Durable |
| CRI | Centres Régional d’Investissement |
| CTB | Coopération Technique Belge  |
| DE | Département de l’Environnement |
| DFCAT | Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques |
| DRH | Directeur des Ressources Humaines |
| EIE | Etudes d’Impact sur l’Environnement |
| ENCG | Ecole Nationale de Commerce et de Gestion |
| ENSAT | Ecole Nationale des Sciences Appliquées de Tanger |
| FP | Formation Professionnelle |
| FST | Faculté des Sciences et Techniques |
| GIZ | Coopération Internationale Technique Allemande |
| INDH | Initiative Nationale de Développement Humain |
| JICA | Agence Japonaise de Coopération Internationale |
| L | Licence |
| LP | Licence Professionnelle |
| OFPPT | Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail |
| OMD | Objectifs du Millénaire pour le Développement |
| PNDM | Programme National de Gestion des Déchets Ménagers et assimilés |
| PNMEC | Programme National de Mise à Niveau Environnementale des Mosquées et des Ecoles Coraniques |
| OREDD | Observatoire Régional de L’Environnement et de Développement Durable |
| PDI | Programme de Dépollution industrielle |
| T | Technicien |
| TdR | Termes de Référence |
| TS | Technicien Spécialisé |

# RESUME EXECUTIF

Le gouvernement du Maroc a lancé un plan d'urgence pour la création d'emplois basé sur des stratégies et programmes sectoriels et décentralisés.

Le projet YES Green envisage de contribuer à cette dynamique nationale multisectorielle en **développant des compétences dans les métiers verts, en renforçant les capacités des jeunes pour améliorer leur employabilité** **et en stimulant l’employabilité parmi ces jeunes.**

Il s’inscrit dans le programme global multi-pays du PNUD « *Youth Employment Generation Programme  in Arab Transition Countries* ». Il vise les pays arabes en transition - Algérie, Egypte, Libye, Tunisie et Maroc.

Le produit 2 du projet a pour résultat attendu la mise en place de **5 modules thématiques**, la **formation d’au moins 50 formateurs et 500 jeunes** sur des secteurs spécifiques d’emploi vert.

Le présent travail correspond à la mission 1 du produit 2. Il s’agit de négocier avec les recruteurs potentiels dans les régions du projet par secteurs prioritaires et métiers verts.

Les secteurs ou domaines prioritaires retenus par le projet lors de la phase de formulation sont les suivants:

**Secteur 1** : Déchets ménagers et assimilés (et industriels) avec un focus sur le recyclage

**Secteur 2** : Eau et Assainissement liquide

**Secteur 3** : Energies renouvelables avec un focus sur le photovoltaïque, l’efficacité énergétique et l’éolien

**Secteur 4** : Paysage et espaces verts

**Secteur** **5** : Agriculture (éco-conseil et gestion-valorisation des déchets)

**Secteur 6** : Services écologiques en milieu naturel avec focus sur l’éco-tourisme.

La zone du projet est constituée des régions de l’Oriental et celle de Tanger / Tétouan.

Avant de mener le travail de terrain, trois réunions de cadrage ont eu lieu avec les acteurs institutionnels concernés par le projet.

Les investigations au niveau de la zone du projet ont eu lieu du 24 au 28 septembre 2012 dans la région de l’Oriental et du 3 au 8 octobre 2012 dans la région de Tanger / Tétouan.

Des réunions ont ainsi été tenues avec les différents acteurs ciblés par le projet (acteurs institutionnels, opérateurs économiques,….) et des visites d’entreprises ont été réalisées.

Les résultats des investigations ont permis d’identifier les métiers verts porteurs par région ainsi que l’effectif des jeunes en quête d’emploi à former.

Les critères de choix de ces métiers se sont articulés sur les aspects suivants : (i) métiers porteurs, (ii) bassin d’emploi sur le plan régional, (iii) Opportunités d’emploi et (iv) faisabilité opérationnelle dans les délais impartis (plate formes pédagogiques, formateurs, etc.)

Les métiers identifiés dans les travaux d’investigation sont comme suit:

**Région de l’Oriental :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Secteur Prioritaire** | **Métiers** | **Effectif** |
|
| 3 | Agent – Conseiller en Efficacité Energétique | 164 |
| 2 | Chef d’exploitation d’une STEP  | 30 |
| Chef de la maintenance d’une STEP  | 30 |
| 1 | Chef de Maintenance d’une décharge contrôlée | 10 |
| Chef d’exploitation d’une décharge contrôlée | 6 |
| 6 | Animateur nature | 10 |

**Région de Tanger / Tétouan :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Secteur Prioritaire** | **Métiers** | **Effectif** |
|
| 3 | Agent – Conseiller en Efficacité Energétique | 152 |
| 2 | Chef d’exploitation d’une steppe | 30 |
| Chef de la maintenance d’une steppe | 30 |
| 6 | Animateur nature | 20 |
| 1 | Chef de Maintenance d’une décharge contrôlée | 10 |
| Chef d’exploitation d’une décharge contrôlée | 8 |

La ventilation par secteur prioritaire pour les deux régions se présente comme suit :

La ventilation globale par secteurs prioritaires se présente comme suit :



# INTRODUCTION GENERALE

# Contexte général

Le Maroc a connu ces dernières années un essor économique soutenu grâce au développement des secteurs économiques vitaux, notamment l’agriculture, l’industrie, la pêche, le développement urbain, les infrastructures et le tourisme. Cependant, ce développement n’a pas manqué d’induire des répercussions négatives sur la qualité de l’environnement.

Le projet YES Green envisage de contribuer à cette dynamique nationale multisectorielle en développant des compétences dans les métiers verts, en renforçant les capacités des jeunes pour améliorer leur employabilité et en stimulant la création d’entreprises parmi ces jeunes.

Ce projet s’inscrit dans le programme global multi-pays du PNUD « *Youth Employment Generation Programme  in Arab Transition Countries* ». Il vise les pays arabes en transition - Algérie, Egypte, Libye, Tunisie et Maroc.

Les événements politiques et sociaux dans ces pays ont exacerbé la nécessité d’une meilleure inclusion de la jeunesse, aussi bien au niveau de la participation civile, que de l’intégration professionnelle.

Le gouvernement du Maroc a lancé un plan d'urgence pour la création d'emplois basé sur des stratégies et programmes sectoriels et décentralisés.

L'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH) a également été étendue récemment, avec un accent particulier mis sur la réduction de la pauvreté et la création d'emplois. En parallèle, le Maroc a adopté la **Charte Nationale de l'Environnement et le Développement Durable**, qui devra constituer la référence de toutes les politiques publiques dans ces domaines.

Afin d’établir des liens entre la nécessité d’une génération de l’emploi et les possibilités d'emplois verts parmi les politiques actuellement mises en œuvre et les stratégies, le Département de l'Environnement est actuellement en train d'élaborer une ébauche de stratégie de développement des compétences dans les métiers verts.

La capacité d’absorption de la «croissance verte » ainsi que l'intégration de ces projets dans le développement local pour la création d'emplois et de richesses, notamment en bénéfice des populations les plus vulnérables, représente une question centrale.

Cette stratégie aura ainsi pour but d’identifier les meilleures opportunités d’emplois verts visant les populations les plus vulnérables à travers la sélection de zones regroupant les taux de chômage les plus élevés, les plus importants potentiels de création d’entreprises et d’emplois dans ce secteur et la disponibilité d’acteurs locaux et privés compétents.

Elle vise dès lors à développer et mettre en œuvre un plan de renforcement des capacités des jeunes hommes et femmes en vue d’accroître leur employabilité. Les emplois ciblés seront dans les métiers verts et axés sur la demande des différents secteurs. Cette approche favorisera la création des emplois dans ces domaines. Le corollaire étant la réduction de la pauvreté, l'autonomie économique des jeunes femmes, et l'amélioration générale des niveaux de vie. Elle permettra aussi de faire avancer le développement humain et accélérer la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

Les programmes de formation se centreront ainsi sur l’économie verte, l’élaboration de plan d’affaires, le management et le leadership.

Aussi, la stratégie vise à soutenir l’entreprenariat jeune dans ce secteur à travers une facilitation de l’accès au financement de projets verts grâce à la conception, en partenariat avec des acteurs nationaux et des institutions financières, de schémas de crédits et de bourses spécifiques à l’entreprenariat dans ce secteur.

# Contexte spécifique du projet YES Green

# Objectif global

**Stimuler l’emploi et l’entreprenariat chez les jeunes marocains dans les métiers verts, en particulier dans les régions et les groupes les plus vulnérables.**

Cet objectif doit être atteint à travers l’élaboration d’une « Ebauche de stratégie d’employabilité pour les métiers verts » centrée sur un renforcement des capacités - aussi bien des institutions que des jeunes bénéficiaires - et sur une facilitation de l’accès au financement de projets dans ce secteur.

Les maîtres mots dans cet objectif sont l’employabilité et l’entreprenariat. Ces ceux processus ne se décrètent pas mais se réalisent avec la création de la richesse.

C’est pour cette raison que toutes les investigations permettant d’identifier les besoins existants ou potentiels en compétences dans les métiers verts (ou économie verte), seront menées en concertation avec les partenaires institutionnels et économiques, faisant de la démarche une œuvre basée sur un vrai partenariat.

Ce n’est qu’ainsi que l’on peut identifier les niches présentant des opportunités de création de richesses et par conséquent génératrices d’emplois utiles.

# Résultats attendus du projet

L’atteinte de l’objectif global se fera à travers la réalisation des activités liées aux quatre résultats suivants :

**Résultat R1 :**

**Eléments de stratégie d’emplois verts sont développés et validés par les principaux partenaires**

**Résultat R2 :**

**Cinq modules de formation thématiques mis en place, au moins 50 formateurs et 500 jeunes formés sur des secteurs spécifiques d’emploi vert**

**Résultat R3 :**

**Mécanismes de financements appropriés identifiés et accessibles aux jeunes**

**Résultat R4 :**

**Au moins 10 nouveaux projets verts initiés (Start –up), et 90 projets définis et mis dans le circuit de financement avec parité genre et focus sur les jeunes les plus vulnérables**

# Contexte de la présente étude

# Objectif spécifique

**Etablir un plan de renforcement de capacités des formateurs des institutions de formations et des jeunes au chômage, basé sur la demande du marché d’emploi vert, et particulièrement dans les secteurs prioritaires.**

# Résultat attendu

**Cinq modules de formation thématiques mis en place, au moins 50 formateurs et 500 jeunes formés sur des secteurs spécifiques d’emploi vert**

Ce travail doit se faire en partenariat avec les institutions concernées par la formation dans les régions de l’Oriental et de Tanger-Tétouan, considérées comme zones pilotes d’intervention.

La consultation des recruteurs potentiels dans les deux Régions est essentielle pour définir les besoins de ces acteurs en métiers par secteurs, profils des jeunes à identifier pour bénéficier des formations.

Les besoins pressentis auprès de ces recruteurs potentiels, permettront l’élaboration des termes référence relatifs à la conception des modules et des manuels de formation par des experts thématiques à recruter, pour former les formateurs desdites institutions de formation.

# Consistance de l’étude

* **Mission 1:** Négocier avec les recruteurs potentiels par secteurs prioritaires et métiers verts ;
* **Mission 2:** Consulter des institutions de formation et identifier 50 formateurs ;
* **Mission 3:** Identifier 500 jeunes bénéficiaires à former ;
* **Mission 4:** Elaborer des Termes de Référence des experts thématiques à contracter pour la formation des formateurs dans les métiers verts retenus.

# Durée et période de l’étude

La durée totale de l’étude est de 30 jours étalée sur une période calendaire de 2 mois et 12 jours à compter de 28 Septembre 2012.

# Lieu de l’intervention

L’étude se déroulera aussi bien à Rabat (Partenaire national de mise en œuvre : Département de l’Environnement et PNUD) ainsi qu’au niveau des zones d’intervention du projet (Région de Tanger-Tétouan et de l’Oriental).

# METHODOLOGIE D’APPROCHE

La première mission de l’étude a été réalisée en trois étapes

**Etape 1** : Cadrage de la mission

**Etape 2** : Analyse documentaire

**Etape 3** : Investigations au niveau du terrain

# Etape 1 : Cadrage de la mission

Pour mieux cerner les attentes des différents acteurs impliqués dans le projet, trois réunions de prise de contact, d’information et de cadrage ont été réalisées, une au niveau central et deux autres dans les zones d’intervention du projet (Oujda et Tanger) (*voir liste des personnes présentes en annexe 1*).

# Au niveau central

**Objectif de la réunion:**

* Prendre contact avec l’Equipe de la Direction Nationale du Projet ;
* Expliciter les différentes composantes du projet, leur état d’avancement ainsi que les attentes du Département de l’Environnement (Agence d’Exécution Nationale) et de son partenaire (PNUD) par rapport à la présente étude ;
* Expliquer en détail la compréhension des termes de référence de l’étude et la vérification de sa corrélation par rapport aux attentes des différents acteurs ;
* Détailler et planifier les actions à entreprendre :
* Discussions sur la méthodologie d’approche en matière d’investigations sur le terrain ;
* Mesures à entreprendre pour faciliter la mission du consultant sur le terrain, notamment en matière d’officialisation de l’intervention et de prise de contact avec les acteurs opérationnels et institutionnels ;
* Définir le planning prévisionnel de réalisation de la mission en tenant compte des différentes contraintes.

# Au niveau régional

**Objectif des deux réunions:**

* Prendre contact avec les acteurs régionaux pour les impliquer dans le projet ;
* Présenter la démarche méthodologique de l’étude, par le consultant, et en particulier ce qui suit :
* Objectif spécifique du produit 2 ;
* Activités à réaliser ;
* Domaines prioritaires retenus ;
* Acteurs cibles (Institutionnels et opérateurs économiques) ;
* Approche.

# Etape 2 : Analyse documentaire

Pour capitaliser sur les travaux déjà réalisés, une analyse documentaire a été effectuée avant d’entamer les investigations.

Cette analyse a permis d’exploiter les données à valeur ajoutée pour l’étude.

Il s’agit notamment de :

* Etat de l’environnement au Maroc ;
* Documents du Programme de Gestion et de Protection de l’Environnement ;
* Programme National des Déchets Ménagers (PNDM) ;
* Synthèse des besoins dans les domaines du bâtiment ;
* Guide des compétences vertes ;
* D’autres documents.

# Etape 3 : Méthodologie des investigations au niveau du terrain



# INVESTIGATIONS AU NIVEAU DU TERRAIN

# Institutions contactées

# Acteurs institutionnels

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institutions** | **Villes** | **Focus des entrevues et réunions** |
| **Rabat** |
| **PNUD** | Rabat | Partenaire du projet  |
| **Département de l’Environnement** | Rabat | Cadrage, pilotage et coordination de l’étude |
| **Mohammedia** |
| **GIZ – PGPE** (Programme de Gestion et de Protection de l’Environnement) | Mohammedia | Besoins en compétences liés à la gestion environnementale profitable |
| **Région de l’Oriental** |
| **PNUD (Programme Art Gold)** | Oujda  | Coordination et appui à l’étude |
| **Département de l’Environnement** | Service Régional de la Région de l’Oriental | Coordination et appui à l’étude |
| **ANAPEC** | Agence régionale à Oujda | Bases de données des candidats potentiels à la formation |
| **CGEM** | Oujda | Facilitation des prises de contact avec les opérateurs économiques |
| **CRI** | Oujda  | Opportunités d’emploi dans la régionFacilitation des prises de contact avec les opérateurs économiques |
| **Ministère de l’Emploi** | Délégation Régionale à Oujda  | Opportunités d’emploi dans les métiers verts dans la région |
| **Wilaya** | Oujda  | Pilotage du Comité Régional d’Orientation et de Suivi |
| **Commune** **d’Oujda** | Oujda | Opportunités d’emploi et de formation dans les domaines de la collecte et le traitement de déchet |
| **OFPPT** (Direction Régionale) | Oujda  | * Besoins en compétences dans la région
* Cartes régionales de la Formation Professionnelle (FP)
* Base de données des formateurs
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institutions** | **Villes** | **Focus des entrevues et réunions** |
| **Conseil** **Régional**  | Oujda | * Mobilisation des différents acteurs
 |
| **OREDD** (Observatoire Régional de l’Environnement et du Développement Durable) | Oujda  | * Opportunités de formation dans les métiers verts
 |
| **Ministère de l’Agriculture** (DPA) | Oujda | * Opportunités de formation dans les métiers verts liés à l’agriculture
 |
| Office de Mise en Valeur Agricole de la Moulouya (**ORMVAM**) | Berkane | * Opportunités de formation dans les métiers verts liés à l’agriculture
 |
| **Université Sidi Mohamed 1er**  | Oujda | * Filières en liaison avec les métiers verts dispensées par le réseau
* Potentiel de formation et des formateurs
 |
| **Ministère de la Jeunesse et Sport** | Oujda  | * Synergies à développer par le projet YES Green avec le Département
 |
| **AGROPOLE** | Berkane | * Opportunités d’emploi chez les entreprises de l’AGROPOLE de Berkane
 |
| **Commune de Nador** | Nador | * Opportunités d’emploi et de formation dans les domaines de la collecte et le traitement de déchet
 |
| **Région de Tanger / Tétouan** |
| **PNUD (Programme Art Gold)** | Antenne à Tanger  | * Coordination et appui à l’étude
 |
| **Département de l’Environnement** | Service Régional de la Région de Tanger-Tétouan | * Coordination et appui à l’étude
 |
| **ANAPEC** | Agence régionale à Tanger | * Bases de données des candidats potentiels à la formation
 |
| **CRI** | Tanger | * Opportunités d’emploi dans les deux régions
* Facilitation des prises de contact avec les opérateurs économiques
 |
| **Ministère de l’Emploi** | Délégation Régionale à Tanger | * Opportunités d’emploi dans les métiers verts (MV) dans la région
 |
| **Wilaya** | Tanger  | * Pilotage du Comité Régional d’Orientation et de Suivi
 |
| **Commune** | Tanger | * Opportunités d’emploi dans les MV (Collecte et valorisation des déchets) dans la ville
 |
| **OFPPT** (Direction Régionale) | Tanger  | * Besoins en compétences dans la région
* Cartes régionales de la Formation Professionnelle (FP)
* Base de données des formateurs
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institutions** | **Villes** | **Focus des entrevues et réunions** |
| **Conseil** **Régional**  | Tanger | * Mobilisation des différents acteurs
 |
| **OFPPT** (Direction Régionale) | Tanger  | * Besoins en compétences dans la région
* Cartes régionales de la Formation Professionnelle (FP)
* Base de données des formateurs
 |
| **Conseil** **Régional**  | Tanger | * Mobilisation des différents acteurs
 |
| **OREDD** (Observatoire Régional de l’Environnement et du Développement Durable) | Tanger | * Opportunités de formation dans les métiers verts
 |
| **Ministère de l’Agriculture** (Eaux et Forêts) | Tanger et Tétouan | * Opportunités de formation et d’emploi dans les métiers verts liés à l’éco tourisme, éco-conseil et gestion-valorisation des déchets
 |
| **OFPPT** (**ISTA de Bab Sebta**) | Tétouan | * Opportunités d’emploi dans les métiers verts chez les partenaires
 |
| **OFPPT** (**ISTA de Tourisme Tamouda Bay**) | Fnideq | * Opportunités de formation et d’emploi en éco tourisme
 |
| **Université Abdelmalek ESSADI** | Tétouan | * Filières en liaison avec les métiers verts dispensées par le réseau
* Potentiel de formation et des formateurs
 |

# Opérateurs Economiques et Associations

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institutions** | **Villes** | **Focus des entrevues et réunions** |
| **Rabat** |
| **ONEE** (Institut International de l’Eau et l’Assainissement) | Rabat | * Formations dispensées dans les domaines de l’eau
* Liste des formateurs pouvant être impliqués dans le projet
 |
| **Région de l’Oriental** |
| **RADEO** (Traitement des eaux et assainissement liquide) | Oujda | * Besoins en compétences et profils dans les stations de traitement des eaux usées
* Opportunités de recrutement des jeunes formés
 |
| **SITA** (Société Délégataire de Collecte des déchets et de Nettoiement) | Oujda | * Besoins en compétences et profils dans la collecte et le tri des déchets
* Opportunités de recrutement des jeunes formés
 |
| **CSDCRB** (Société Délégataire de Gestion de du Centre de Stockage des Déchets) | Oujda | * Besoins en compétences et profils dans la gestion d’un Centre de Stockage des déchets
* Opportunités de recrutement des jeunes formés
 |

***NB :*** *La liste des contacts ci dessus cités n’est pas exhaustive****.*** *D’autres contacts ont eu lieu avec des Responsables d’autres bassins d’emploi tels que : Agropole de Berkane, Projet Mare Chica, Communes de Nador, de Berkane et autres. Les contacts continueront d’ailleurs pour le reste du projet.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Institutions** | **Villes** | **Focus des entrevues et réunions** |
| **COLAIMO** (Production de laits et dérivés) | Oujda | * Besoins en compétences et profils en optimisation des ressources, valorisation des déchets et efficacité énergétique
* Opportunités de recrutement des jeunes formés
 |
| **Peintures Midi** (Production de peintures) | Oujda |
| **EPSOL** (Energies renouvelables) | Oujda | * Besoins en compétences Métiers Verts et profils en énergies renouvelables
 |
| **Association KANNINE (**Extraction d’huile d'olive) | Régiond'Oujda | * Besoins en compétences Métiers Verts et profils en recyclage des déchets
 |
| **Association Nature et Environnement** (Eco Tourisme et autresactivités) | Oujda | * Besoins en compétences Métiers Verts et profils en éco tourisme
 |
| **AGROPLE** | Berkane | * Opportunités d’emploi chez les entreprises de l’AGROPOLE de Berkane
 |
| **MARCHIKA** | Nador | * Opportunités d’emploi et de formation dans les métiers verts
 |
| **SOLAAROUM (**Energie Solaire) | Nador | * Besoins en compétences Métiers Verts et profils en énergie solaire
 |
| **Région de Tanger / Tétouan** |
| **AMENDIS** (Eau et Assainissement liquide) | Tanger | * Besoins en compétences et profils dans les stations de traitement des eaux usées
* Opportunités de recrutement des jeunes formés
 |
| **AMENDIS** (Eau et Assainissement liquide) | Tétouan |
| **APM TERMINALS** (Gestion du terminal containers)  | Tanger-Med. |
| **TECMED** (Collecte des déchets) | Tanger |
| **MARJANE** (Espace de distribution de produits) | Tétouan |
| **MGC** (Conseil dans les domaines de l’environnement) | Tanger | * Besoins en compétences dans l’éco conseil
 |
| **CTB** (Projet dans l’éco tourisme) | Chefchaouen | * Synergies à développer entre les projets en éco tourisme
 |
| **MNED** (Maroc Nord Énergie Durable) | Chefchaouen | * Synergies à développer entre les projets en énergies renouvelables
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 24 Septembre 2012 (10h30 à 13h) |
| **Lieu** | : | **Conseil Régional de l’Oriental (Oujda)** |
| **Personnes rencontrées :** | Membres du Comité d’Orientation et de Suivi (Voir liste en annexe) |
| **Synthèse des discussions** |
| * L’économie verte est porteuse d’opportunités d’emplois
* YES Green est un projet modèle qui pourrait contribuer à booster l’emploi dans les métiers verts dans la Région
* Tous les partenaires ont applaudi l’initiative et promettent de soutenir la réussite du projet
* La région de l’Oriental a un besoin d’appui pour l’amélioration de l’employabilité des jeunes et dispose d’atouts socio économiques et naturels indéniables qui peuvent favoriser la réussite du projet :
* Dans le cadre de la territorialisation du Plan Emergence, **trois sites industriels** sont lancés dans la Région : **Technopole d**’Oujda – **Agropole** de Berkane et le **Parc Industriel** de Selouane
* La Région de l’Oriental est la première éco région du Royaume compte tenu de ses potentialités
* Nécessité d’impliquer d’autres acteurs pour favoriser la réussite, notamment les acteurs locaux
* Nécessité de capitaliser sur les acquis des autres expériences réalisées avec d’autres bailleurs de fonds
* Les dispositifs de formation et d’enseignement de la Région disposent d’un important vivier de jeunes (24.000 étudiants dans l’Université et 21.000 à l’OFPPT)
* L’ANAPEC dispose d’une base de données et est disponible à lancer un appel à candidature en cas de besoin
* Nécessité de sensibiliser les Chefs d’entreprises sur les problèmes liés à l’environnement
* La création d’entreprise pourrait constituer une niche de développement des métiers verts
* Nécessité de réfléchir au financement des projets à créer car les expériences passées ont buté sur ce problème
* Le calendrier est serré dans le temps et pourrait constituer un handicap
 |

# Rencontres organisées avec les Comités Régionaux de Suivi et d’Orientation

# Région de l’Oriental

# Région de Tanger - Tétouan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 3 Octobre 2012 (10h à 13h30) |
| **Lieu** | : | **Observatoire Régional de l’Environnement et du Développement Durable (Tanger)** |
| **Personnes rencontrées** | Membres du Comité d’Orientation et de Suivi (Voir liste en annexe 1) |
| **Synthèse des discussions** |
| * Le projet YES Green est ambitieux
* Nécessité de capitaliser sur ce qui se réalise et ce qui a été réalisé
* Nécessité d’introduire des modules de protection de l’environnement dans les cursus scolaires
* L’ANAPEC dispose d’une base de données et est disponible à lancer un appel à candidature en cas de besoin. Prendre contact avec les incubateurs de projets des FST et des ENCG. Assurer l’affichage sur le projet dans les viviers d’emploi.
* Nécessité de sélectionner les profils
* L’OFPPT est partie prenante malgré la contrainte temps qui pourrait handicaper le projet. Son potentiel est consistant (350 formateurs et plus de 20.000 stagiaires
* Les filières assainissement, Energie Renouvelables et Eco Tourisme pourraient présenter des opportunités
* Nécessité de prendre contact avec les associations qui travaillent dans le domaine (ASVT notamment qui travaille sur l’éco tourisme, les plantes médicinales et cosmétiques)
* Ne pas omettre l’approche genre dans les différentes phases du projet
* Nécessité de collaborer avec les Universités pour le choix des formateurs (FST, ENSAT, ENCG), notamment pour les filières liées à l’environnement
* L’absence des Représentants de la Zone Industrielle (AZIT) a été déplorée
 |

# Rencontres organisées avec les Acteurs Régionaux (Oriental et Tanger / Tétouan)

Les synthèses des réunions avec les acteurs institutionnels et opérateurs économiques de la Région de l’Oriental sont jointes en annexe (Chapitre 7.2).

Globalement, les acteurs rencontrés ont été bien informés sur les objectifs du projet et des résultats attendus. Ils ont tous applaudi l’initiative et ont donné leurs points de vue sur les possibilités d’amélioration de l’employabilité dans les métiers les concernant.

Chaque acteur a indiqué également au Consultant d’autres personnes ressources pouvant compléter les informations ou donner davantage de détails.

C’est à travers ces discussions qu’il a été possible d’identifier les métiers porteurs qui ont été retenus et dans lesquels les jeunes sélectionnés seront formés.

# RESULTATS DES INVESTIGATIONS

# Besoins en profils et métiers des recruteurs

Les secteurs ou domaines prioritaires retenus par le projet dans sa phase de formulation sont les suivants:

* Déchets ménagers et industriels avec un focus sur le recyclage ;
* Eau et Assainissement liquide ;
* Energie : Energies renouvelables avec un focus sur le Photovoltaïque, Efficacité Energétique et Eolien ;
* Paysage et espaces verts ;
* Agriculture (éco-conseil et gestion – valorisation des déchets agricoles) ;
* Services écologiques en milieu naturel avec focus sur l’éco-tourisme.

# Déchets ménagers et assimilés (Recyclage)

Le recyclage est un procédé qui permet de réintroduire, dans le [cycle de production](http://fr.wikipedia.org/wiki/Production) d'un produit, des [matériaux](http://fr.wikipedia.org/wiki/Mat%C3%A9riau) qui composaient un produit similaire arrivé en fin de vie, ou des résidus de fabrication

Dans le cadre de la mise en œuvre du PNDM, le Département de l’Environnement (DE) et la Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques (DFCAT) du Ministère de l’Intérieur ont mis en place en 2011 un programme de formation permettant le développement des compétences du personnel des collectivités locales dans le domaine de la gestion des déchets ménagers et assimilés (GDM).

Le principal objectif de ces formations était d’assurer le transfert de savoir et de savoir-faire entre collectivités territoriales afin de permettre aux participants (Personnel des administrations territoriales en exercice, dans le domaine de la gestion des déchets ménagers et assimilés) d’améliorer la gestion de leurs services.

**Apport du projet YES Green dans ces formations dédiées au personnel des communes (Gestion communale des déchets)**

Ces formations sont très intéressantes mais s’adressent à des personnes en activité dans les communes.

Dans la zone du projet, il n y a pas d’opportunités de recrutement dans ces postes

Le projet YES Green s’adresse à des jeunes au chômage. Il améliore leur employabilité dans des secteurs recruteurs ou potentiels.

**Conclusion : Le projet ne doit pas s’engager dans cette même voie**

*Par ailleurs, le recyclage des déchets, ne comportant pas de structures organisées, ne peut pas recruter des jeunes.*

*Une telle activité ne peut être promue que par le biais de création de micro entreprises ou coopératives dans le domaine.*

**Collecte des déchets**

Par contre, des besoins en compétences, ayant un profil de technicien, existent chez l**es sociétés de collecte des déchets**:

* **Chef de balayage et de nettoiement ;**
* **Chef de collecte des déchets.**

Ces deux Responsables sont chargés de la gestion de leurs équipes respectives. Il s’agit notamment des chefs de secteurs pour le premier et des agents de balayage et nettoiement (15 à 20 par secteur) et des collecteurs et des chauffeurs de camions pour les seconds. Ils assument la supervision de l’exécution des prestations contractuelles dans leurs domaines d’action et s’assurent du respect des engagements vis-à-vis du délégant.

**Décharges contrôlées**

Le contexte réglementaire et le contexte de raréfaction des ressources donnent des perspectives de croissance forte à la filière de gestion des déchets. Des filières constituent également des relais de croissance lorsque le gisement peut être mieux mobilisé ou que les déchets peuvent être mieux valorisés.

C’est la composante **valorisation énergétique des déchets mis en décharges contrôlées** qui pourra intéresser le projet YES Green en tenant compte des opportunités d’emplois qu’il offrira dans la zone du projet.

Les emplois identifiés au niveau de la décharge d’Oujda se présentent comme suit :

* **Directeur d’Exploitation ;**
* **Chef d’exploitation/Technicien en gestion d’une décharge contrôlée ;**
* **Technicien d’exploitation ;**
* **Pointeur ;**
* **Aiguilleur (ou convoyeur) ;**
* **Opérateurs d’exploitation.**

Aussi, des besoins en compétences existent dans les domaines de la gestion des décharges contrôlées.

Les savoirs à dispenser s’articulent autour des thèmes génériques liés à la valorisation des déchets*.*

# Eau et Assainissement liquide

L’épuration des eaux est un ensemble de techniques qui consistent à baisser la charge polluante qu’elles contiennent, soit pour se conformer aux normes de rejets en [milieu naturel](http://fr.wikipedia.org/wiki/Milieu_naturel), soit pour leur réutilisation après traitement dans l’industrie ou l’agriculture.

Dans le cadre du Programme National d’Assainissement liquide et d’épuration des eaux usées plusieurs actions sont prévues, notamment l’équipement de 330 villes et centres urbains en stations d’épuration des eaux usées.

C’est pour cela que le traitement de l’eau présente de réelles opportunités en matière d’emplois.

Aussi, les entreprises sont de plus en plus contraintes (loi 10.95) de mettre en place des stations de pré-traitement des eaux industrielles.

Les contacts avec les personnes responsables des stations de traitement des eaux usées dans la zone du projet ont permis d’identifier les besoins en compétences nécessaires pour réaliser des activités ou gérer ces stations.

Il s’agit notamment des métiers suivants:

* **Chef d’Exploitation ;**
* **Technicien de Laboratoire;**
* **Technicien d’Exploitation.**

# Energies renouvelables (Photovoltaïque, Efficacité énergétique et Eolien)

L’efficacité énergétique ou efficience énergétique est un état de fonctionnement d’un [système](http://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me) pour lequel la consommation d’énergie est minimisée pour un service rendu identique.

C’est un cas particulier de la notion d’[efficience](http://fr.wikipedia.org/wiki/Efficience) et un élément de la [performance environnementale](http://fr.wikipedia.org/wiki/Performance_environnementale).

L'efficacité énergétique permet de réduire les coûts écologiques, économiques et sociaux liés à la production et à la consommation d’énergie.

Par ailleurs, l’efficacité énergétique, parallèlement au développement des énergies renouvelables (solaire, éoliennes, etc.), constitue une priorité majeure dans la stratégie énergétique nationale.

L'ambition de cette stratégie est d'économiser 12% en 2020 et 15% en 2030 de la consommation d'énergie. Dans cette perspective, des plans d'action d'efficacité énergétique ont été mis en place dans tous les secteurs clés notamment les transports, l'industrie et le bâtiment. A cet effet, un projet de loi cadre est en cours d’approbation, visant dans son ensemble la mise en place d’une réglementation sur l’efficacité énergétique.

Pour les besoins en compétences à développer chez des jeunes de la région du projet, il est plus recommandé de former dans le solaire pour les besoins de création d’entreprises TPE dans le secteur (installateurs de chauffes eau solaires, notamment)

Par contre, les besoins en compétences dans les domaines de l’efficacité énergétique sont bien réels et interpellent toutes les entreprises (industrielles, touristiques et autres) notamment celles qui consomment de grandes quantités d’électricité, de gaz, de fuel, d’air comprimé ou d’autres utilitaires.

Toutes les entreprises des zones industrielles de l’Oriental et de la Région de Tanger Tétouan sont concernées :

**Oriental :**

* Zone franche intra-portuaire et extra portuaire de Nador ;
* Parc industriel de Selouane, de Madagh ;
* Technopôle d’Oujda ;
* Agropole de Berkane ;
* Projet Méditerrania – Saïdia ;
* Autres.

**Région de Tanger Tétouan[[1]](#footnote-1) :**

* Zone industrielle Gzenaya, M’ghogha, Al Majd, Martil, El Hostal, Hjar Enhal, Ain Dalia Kebira, Chaouia, Had Gharbia ;
* Zone franche de Tanger (TFZ) :
* Zone industrielle sous douane ;
* Zone logistique.
* Zone Franche logistique de Tanger Med ;
* Zone franche industrielle Melloussa I et Melloussa II.

L’efficacité énergétique, étant un métier transversal et complémentaire aux activités de maintenance, peut être assurée par un technicien spécialisé en électrotechnique (ou ingénieur éventuellement en fonction de la taille de l’entreprise) : **Technicien en Efficacité Energétique.**

La formation en efficacité énergétique permettra aux bénéficiaires de développer des compétences technico-économiques au sein des entreprises qu’ils intégreront pour apporter des solutions efficaces et innovantes aux nouveaux enjeux énergétiques.

A l’issue de leurs formations, les jeunes bénéficiaires seront en mesure d’analyser une situation énergétique donnée et mettre en place un plan d’action pour l’optimisation de la consommation.

Ils peuvent ensuite créer leurs propres entreprises de conseil dans les domaines énergétiques (audit et assistance en efficacité énergétique) auprès des entreprises et administrations.

# Paysage et espaces verts

Il est incontestable que l’aménagement des espaces verts dans la zone du projet constitue un atout pour la promotion touristique de ces régions.

C’est ainsi que la politique communale de ces régions s'est traduite clairement par l'aménagement des jardins déjà existants mais également par la création de nouveaux espaces verts dans divers quartiers résidentiels et axes névralgiques des différentes cités de manière à garantir un meilleur cadre de vie à la population locale. L’exemple le plus édifiant est l’axe Tétouan – Mdiq et Fnideq.

Tous ces espaces ont été dimensionnés et préparés par des sociétés spécialisées en la matière.

L’entretien est malheureusement confié à des petites structures moins chères mais préférant n’embaucher qu’une main d’œuvre gratuite, même analphabète. Ce qui serait souhaitable c’est que celles-ci emploient des ouvriers et des techniciens en mesure d’interpréter et de traiter des données, des connaissances des systèmes vivants, d’avoir des connaissances dans la chimie, la physique du sol et de l’environnement, d’analyse des paysages ainsi que des végétaux et physiologie des plantes.

Les investigations sur le terrain ont montré que de tels profils ne sont suffisamment bien demandés pour les intégrer dans les programmes de formation de YES Green.

Par conséquent, il est recommandé d’engager des chantiers dans ce domaine dans les zones du projet.

# Agriculture (éco-conseil et gestion-valorisation des déchets agricoles)

La [gestion et](http://fr.wikipedia.org/wiki/Gestion_des_d%C3%A9chets) la valorisation des déchets agricoles par le processus de fermentation aérobie permet la production du compost, utilisé comme amendement des sols et permets d’améliorer le statut organique des sols.

Les investigations sur le terrain confirment que l’éco conseil n’est pas bien développé dans la zone du projet et ne présente donc pas d’opportunités d’emploi.

Par conséquent, il est considéré que dans la situation actuelle, le projet YES Green ne peut pas former des jeunes en quête d’emploi dans ces domaines.

# Services écologiques en milieu naturel avec focus sur l’éco-tourisme

Les régions de l’Oriental et de Tanger/ Tétouan sont dotées d’avantages comparatifs incontestables pour développer l’écotourisme :

De telles opportunités offrent de réelles perspectives de promotion de l’emploi dans les métiers liés à l’éco tourisme : randonnées, transport, hébergement, restauration, animation, loisirs, valorisation des produits du terroir.

Le projet YES Green pourrait contribuer à la formation  des profils d’animateurs en nature.

# Besoins en Profils et métiers des recruteurs

Les besoins en compétences  identifiés dans le chapitre précédent ont permis de déterminer en grande partie les profils des candidats qui bénéficieront des formations dans le cadre du projet.

# Secteur : Déchets ménagers et assimilés (Collecte) et nettoiement/ Balayage

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Métiers** | **Missions** | **Principales activités** | **Niveau de formation requis** |
| **Chef de balayage et de nettoiement**  | * Gérer une équipe de balayage / de collecte des déchets
* Assumer la responsabilité de l'ensemble des travaux effectués dans son domaine
* S'assurer du respect des engagements qui lui sont impartis (qualité, délai, volume)
 | * Manager une équipe d’agents (Chefs de secteurs et agents de propreté / Chauffeurs)
* Planifier et organiser le travail des équipes, notamment les camions pour le Chef d’équipe de collecte
* Optimiser les moyens humains et logistiques, et contrôler l’état du matériel
* Superviser les plannings prévisionnels d’activité et de ressources
* Mettre à jour et transmettre les outils de reporting hebdomadaire
* Veiller au respect de la réglementation et à la bonne application des procédures (Qualité/Sécurité)
* Assurer la transmission d’informations ascendantes et descendantes
* Garantir la bonne exécution de la prestation, et prendre en charge le relationnel client
* Plus généralement, veiller à la bonne exécution du contrat de Propreté Urbaine, en organisant et suivant le travail de ses équipes.
 | Technicien ou Licence Professionnelle |
| **Chef de collecte des déchets**  |

# Secteur : Déchets ménagers et assimilés – Décharge Contrôlée/ Centre de stockage des Déchets

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Métiers** | **Missions** | **Principales activités** | **Niveau de formation requis** |
| **Chef d’exploitation d’une décharge contrôlée**  | * Gestion opérationnelle de la décharge
 | * Piloter le site
* Suivre quotidiennement les différentes activités de la décharge
* Gérer et organiser le travail des équipes
* Contrôler l'application des procédures et règles d’Hygiène, Sécurité, Qualité et Environnement
* Vérifier le fonctionnement des équipements et des installations.
* Veiller au respect des procédures et aux engagements vis-à-vis des clients
 | * Licence Professionnelle en Environnement et Génie Civil;
* Licence Professionnelle en Hygiène Sécurité et Environnement
* Licence en Sciences et Techniques en Génie Industriel, Génie Biologique, Biologie et Santé
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Vie, Sciences de la Terre et de l’Univers
* Diplôme Universitaire de Technologie en Génie Biologique
* Autres diplôme similaires.
 |
| **Chef de Maintenance d’une décharge contrôlée** | * Responsable du bon fonctionnement et de l’entretien des installations et des équipements de la décharge
 | * Assurer et maintenir en bon état de fonctionnement les installations et les équipements de gestion et d’exploitation
 | * Licence en Sciences et Techniques en Maintenance Industrielle, Electronique Electrotechnique Automatique;
* Technicien Spécialisé en automatisation et instrumentation industrielle,
* Technicien Spécialisé en Maintenance des Machines Outils et autres machines de production automatisées;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Autres diplômes similaires.
 |
| **Agent bascule** | * Pesage et Enregistrement des données
 | * Réceptionner les camions
* Réaliser le contrôle qualité des déchets reçus
* Peser les camions
* Réaliser les formalités requises (saisie des données : camion, stock, etc.)
* Mener le suivi administratif
 | Niveau Bac |

# Secteur : Eau et Assainissement

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Métiers** | **Missions** | **Principales activités** | **Niveau de formation requis** |
| **Chef d’exploitation d’une STEP** | * Organisation des activités de la station
* Gestion des équipes
* Prélèvement des échantillons et réalisation des analyses
 | * Organiser et diriger le fonctionnement de l’unité de traitement d'une station d'épuration.
* Définir les procédés de traitement en respectant les normes et réglementations en vigueur
* Programmer l'entretien des équipements
* Assurer le suivi et le contrôle de la qualité de l'eau.
* Encadrer une équipe d'agents et de techniciens sous sa responsabilité.
* Assurer le relationnel avec les organismes extérieurs, les collectivités, les laboratoires.
* Effectuer des prélèvements et échantillons d’eaux et de boues de la station
* Réaliser / suivre l’exécution des analyses normatives ou micro-méthodes de points de mesures analytiques de l'installation
* Valider les résultats d’analyse et de la signature des bulletins d’analyse
* Gérer et suivre au quotidien le laboratoire (consommables, respect des procédures, qualité, ...)
 | * Licence Professionnelle en Sciences et Technologie de l’Eau, Environnement et Génie Civil ;
* Licence Professionnelle en Gestion de l’Assainissement en Milieu Urbain ;
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Matière Chimie, Sciences de la vie, Sciences de la Terre et de l’Environnement ;
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Matière Chimie, Sciences de la Vie ;
* Licence en Sciences et Techniques en Génie Biologique, Génie Chimique, Biologie et Santé ;
* DUT en Génie biologique ;
* Autres diplômes similaires*.*
 |
| **Chef de maintenance d’une STEP** | * Maintenance 1er niveau des équipements
* Responsable du bon fonctionnement et de l’entretien des installations et des équipements de la station
 | * Assurer l'entretien métrologique des équipements et des matériels de laboratoire et de prélèvements du site
* Respecter les normes de qualité et de sécurité au sein du laboratoire  Rédiger les procédures et mettre à jour les rapports analytiques
* Suivre l’évolution des techniques d’analyses et des normes à respecter pour les appliquer dans son laboratoire
* Organiser et mettre en œuvre la maintenance du site conformément aux exigences du contrat,
* Organiser le travail de l'équipe en relation avec le responsable exploitation,
* Superviser et coordonner les travaux effectués par les entreprises extérieures,
* Etablir les bilans de fonctionnement et participer aux réunions internes et client,
* Elaborer et gérer le budget maintenance
* Etc.
 | * Licence en Sciences et Techniques en Maintenance Industrielle ou en Génie Industriel, Electronique Electrotechnique Automatique;
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle
* Technicien Spécialisé en Maintenance des machines outils et autres machines de production automatisées;
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien Spécialisé en Electromécanique des Systèmes Automatisés;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Autres Diplômes similaires.
 |

# Secteur : Energies – Efficacité Energétique (Photovoltaïque et Eolien)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Métiers** | **Missions** | **Principales activités** | **Niveau de formation requis** |
| **Agent – Conseiller en Efficacité Energétique** | * Audit énergétique
* Accompagnement et assistance
 | * Analyser les consommations liées aux différents usages d'énergie et autres consommables (froid, chaleur, éclairage, eau, matières premières, etc.)
* Etudier et proposer des solutions pour l’optimisation de ces consommables
* Estimer le coût des solutions et conception d'hypothèses de retour sur investissement
* Participer à la rédaction du cahier des charges du projet, inclure des contraintes de consommation d'énergie
* Participer au pilotage d'audits d'efficacité énergétique
* Assurer la veille technologique et les relations régulières avec les industriels afin de détecter les produits innovants
 | * Licence Professionnelle en Energétique
* Licence en Sciences et Techniques en Electronique, Electrotechnique et Automatique;
* Licence professionnelle en énergies renouvelables;
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Technicien en maintenance des machines outils et autres machines de production automatisées;
* Autres diplômes similaires.
 |

# Secteur : Eco-tourisme

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Métiers** | **Missions** | **Principales activités** | **Niveau de formation requis** |
| **Animateur Nature** | * Accueil et accompagnement des touristes
 | * Concevoir la visite guidée par la préparation des commentaires, le repérage des lieux
* Réceptionne et renseigner les participants sur l'organisation de la prestation d'accompagnement
* Présenter les particularités culturelles, géographiques, et historiques des lieux
* Sensibiliser de manière pédagogique la découverte de la faune, la flore et du patrimoine culturel aux touristes et aux randonneurs afin de les sensibiliser à la protection et au respect de l’environnement
* Prévoir et suggérer des activités de divertissement (animation, spectacles, ...) en fonction du programme et de la demande des participants
* Dresser le bilan de la prestation d'accompagnement et repérer de nouveaux projets, des adaptations (logique d’amélioration continue)
* Etc.
 | * Licence Professionnelle en Ecotourisme et Développement Durable, Tourisme et Nouvelle Technologie de l’Information et de la Communication;
* Technicien en Stratégie et Management des Organisations Touristiques;
* Technicien spécialisé en Animation Touristique;
* Autres diplômes similaires.
 |

# Besoins en formation continue

La synthèse des travaux d’identification des métiers porteurs se présente comme suit :

**Région de l’Oriental :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Secteur Prioritaire** | **Métiers** | **Pré Requis** | **Effectif** |
|
| 3 | Agent – Conseiller en Efficacité Energétique | * Licence Professionnelle en Energies Renouvelables et Efficacité Energétique, en Electronique Industrielle et Energie Solaire
* Diplôme Universitaire de Technologie en Génie Electrique – Energies Renouvelables
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien Spécialisé en Electromécanique des Systèmes Automatisées;
* Technicien Spécialisé en Froid et Génie Thermique;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Autres diplômes similaires.
 | 164 |
| 2 | Chef d’exploitation d’une STEP | * Licence Professionnelle en Sciences et Technologie de l’Eau, Environnement et Génie Civil
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Matière Chimie, Sciences de la vie, Sciences de la Terre et de l’Environnement
* Autres diplôme similaires.
 | 30 |
| Chef de Maintenance d’une STEP | * Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien Spécialisé en Electromécanique des Systèmes Automatisés;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Autres Diplômes similaires.
 | 30 |
| 1 | Chef d’exploitation d’une Décharge contrôlée | * Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien Spécialisé en Electromécanique des Systèmes Automatisés;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Autres Diplômes similaires.
 | 10 |
| Chef de maintenance d’une Décharge contrôlée  | * Licence Professionnelle en Environnement et Génie Civil;
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Vie, Sciences de la Terre et de l’Univers;
* Autres diplôme similaires.
 | 6 |
| 6 | Animateur Nature | * Technicien spécialisé en Animation Touristique;
* Autres diplôme similaires.
 | 10 |

**Région de Tanger / Tétouan :**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Secteur Prioritaire** | **Métiers** | **Pré Requis** | **Effectif** |
|
| 3 | Agent – Conseiller en Efficacité Energétique | * Licence Professionnelle en Energies Renouvelables et Efficacité Energétique, en Electronique Industrielle et Energie Solaire
* Diplôme Universitaire de Technologie en Génie Electrique – Energies Renouvelables
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien Spécialisé en Electromécanique des Systèmes Automatisées;
* Technicien Spécialisé en Froid et Génie Thermique;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Autres diplômes similaires.
 | 152 |
| 2 | Chef d’exploitation d’une STEP | * Licence Professionnelle en Gestion de l’Assainissement en Milieu Urbain
* Licence en Sciences et Techniques en Génie Biologique, Génie Chimique, Biologie et Santé
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Matière Chimie, Sciences de la Vie;
* DUT en Génie biologique;
* Autres diplômes similaires*.*
 | 30 |
| Chef de Maintenance d’une STEP | * Licence en Sciences et Techniques en Maintenance Industrielle ou en Génie Industriel, Electronique Electrotechnique Automatique;
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle
* Technicien Spécialisé en Maintenance des machines outils et autres machines de production automatisées;
* Autres diplômes similaires.
 | 30 |
| 4 | Animateur Nature | * Licence Professionnelle en Ecotourisme et Développement Durable, Tourisme et Nouvelle Technologie de l’Information et de la Communication;
* Technicien en Stratégie et Management des Organisations Touristiques;
* Autres diplômes similaires.
 | 20 |
| 1 | Chef de maintenance d’une Décharge contrôlée | * Licence en Sciences et Techniques en Maintenance Industrielle, Electronique Electrotechnique Automatique;
* Technicien Spécialisé en automatisation et instrumentation industrielle,
* Technicien Spécialisé en Maintenance des Machines Outils et autres machines de production automatisées;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Autres diplômes similaires.
 | 10 |
| Chef d’exploitation d’une Décharge contrôlée | * Licence Professionnelle en Hygiène Sécurité et Environnement;
* Licence en Sciences et Techniques en Génie Industriel, Génie Biologique, Biologie et Santé;
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Vie, Sciences de la Terre et de l’Univers;
* Diplôme Universitaire de Technologie en Génie Biologique;
* Autres diplômes similaires*.*
 | 8 |

**Secteur : Déchets ménagers et assimilés**

**Thème : Gestion des services de nettoiement et de collecte des déchets ménagers et assimilés**

**Publics ciblés :**

* Chef d’équipes de nettoyage
* Chef d’équipe de collecte des déchets

**Pré-requis :**

Diplôme de Technicien ou licence professionnelle

**Objectifs pédagogiques :**

Acquérir  des outils permettant d’aiguiser les capacités relationnelles ainsi qu'une bonne connaissance des entreprises, de la réglementation environnementale,

* Notions d’environnement et de recyclage
* Notions sur la réglementation environnementale
* Risques et dangers des déchets
* Techniques de communication
* Gestion et animation des équipes

**Approche méthodologique :**

* Animation interactive, alternant apports théoriques illustrés d’exemples et ateliers de travail.

 **Répartition du temps :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Exposés** | **Etudes de cas pratiques sur terrain**  |
|  |  |
| **40 %** | **60%** |

**Durée :**

* 5 journées

**Evaluation :**

* A Chaud moyennant un questionnaire
1. **Environnement:**
* Aperçu sur les aspects réglementaires (loi 28.00)
* Composantes de l’environnement.
* Moyens de protection de l’environnement
1. **Déchets**
* Caractérisation des déchets
* Degré de toxicité
* Impacts sur l’environnement
1. **Rôle du Chef d’équipe**
* Quels sont les outils de suivi et encadrement ?
* Quelle est la valeur ajoutée du Chef d’équipe ?
* Préciser ses responsabilités et ses domaines de contribution.
1. **Gestion des équipes :**
* Concept d’équipe.
* Techniques de base de gestion des équipes (Encadrement, suivi, évaluation, ..)
1. **Communication**
* Techniques de communication
* Communication ascendante et descendante
1. **Motivation et mobilisation des équipes**
* Techniques de motivation des équipes.
* Technique d e mobilisation.
1. **Cas pratiques**

*NB. : Le contenu ci-dessus peut être adapté en fonction des besoins spécifiques des populations cibles et des résultats attendus lors de la phase de cadrage (démarrage)*

**Secteur : Déchets ménagers et assimilés**

**Programme indicatif à prévoir**

**Thème : Gestion et exploitation d’une décharge contrôlée**

**Programme indicatif à prévoir**

1. **Environnement:**
* Notions de base
* Composantes de l’environnement.
* Moyens de protection de l’environnement
1. **Déchets**
* Définition et caractérisation des déchets
* Impacts sur l’environnement
1. **Gestion et exploitation d’une décharge contrôlée.**
* Description des infrastructures et équipements d’une décharge contrôlée
* Travaux d’exploitation
* Gestion et traitement des lixiviats
* Valorisation énergétique
* Suivi environnemental
1. **Un développement assuré sur le long terme**
* Une ressource énergétique non négligeable
* Un apport dans la valorisation des ressources et la protection de l’environnement
1. **Principe de fonctionnement des stations de valorisation énergétique des déchets**
* Processus de méthanisation
* Transport des gaz produits.
1. **Transformation énergétique :**
* Notion de base du moteur à combustion interne (fonctionnant avec du méthane)
* Techniques base des alternateurs
* Techniques de production d’énergie
1. **Liaison avec le réseau national**
* Surélévation de voltage
* Liaison.
1. **Cas pratiques**

*NB. : Le contenu ci-dessus peut être adapté en fonction des besoins spécifiques des populations cibles et des résultats attendus lors de la phase de cadrage (démarrage)*

**Publics ciblés :**

* Chef d’exploitation d’une décharge contrôlée

**Pré-requis :**

* Licence Professionnelle en Environnement et Génie Civil;
* Licence Professionnelle en Hygiène Sécurité et Environnement;
* Licence en Sciences et Techniques en Génie Industriel, Génie Biologique, Biologie et Santé;
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Vie, Sciences de la Terre et de l’Univers;
* Diplôme Universitaire de Technologie en Génie Biologique.

**Objectifs pédagogiques :**

Acquérir  des outils permettant d’aiguiser les connaissances et savoirs nécessaires sur les déchets et leur valorisation,

* Caractéristiques des déchets ménagers
* Plan d’exploitation d’une décharge contrôlée y compris gestion de lixiviats;
* Principe de fonctionnement des stations de valorisation énergétique des anciens déchets enfouis dans une décharge;
* Dispositif de gestion de la production et le transport de méthane ;
* Monitoring environnemental.

**Approche méthodologique :**

* Animation interactive, alternant apports théoriques illustrés d’exemples et ateliers de travail.

 **Répartition du temps :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Exposés** | **Travaux pratiques** | **étude****de Cas** |
|  |  |  |
| **70 %** | **25 %** | **5 %** |

**Durée :**

* 10 journées

**Evaluation :**

* A Chaud moyennant un questionnaire

**Secteur : Déchets ménagers et assimilés**

**Thème : Maintenance des équipements d’une décharge contrôlée**

**Publics ciblés :**

* Chef de Maintenance d’une décharge contrôlée

**Pré-requis :**

* Licence en Sciences et Techniques en Maintenance Industrielle, Electronique Electrotechnique Automatique;
* Technicien Spécialisé en automatisation et instrumentation industrielle,
* Technicien Spécialisé en Maintenance des Machines Outils et autres machines de production automatisées;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle.

**Objectifs pédagogiques :**

Acquérir  des outils permettant d’aiguiser les connaissances dans la maintenance des équipements d’une décharge contrôlée:

* Principe de fonctionnement et de gestion d’une décharge contrôlée;
* Maintenance des équipements et matériel divers d’exploitation et de gestion de la décharge contrôlée (engins, groupes électrogènes, motopompes, etc)
* Maintenance des équipements des stations de traitement des lixiviats et des équipements de stations de valorisation énergétique (réseau de collecte de biogaz, torchère, moteur à combustion interne, génératrice électrique, branchement au réseau de l’ONEE).

**Approche méthodologique :**

* Animation interactive, alternant apports théoriques illustrés d’exemples et ateliers de travail.

 **Répartition du temps :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Exposés** | **Travaux pratiques** |
|  |  |
| **60 %** | **40 %** |

**Durée :**

* 10 journées

**Evaluation :**

* A chaud moyennant un questionnaire

**Programme indicatif à prévoir**

1. **Maintenance des équipements des stations de valorisation énergétiques**

**Procédé de méthanisation:**

* Principe de base
* Transport et traitement du méthane avant utilisation

**Moteur à combustion interne :**

* Principe de fonctionnement (injection du gaz, combustion, asservissement, etc.)
* Bonnes pratiques pour l’entretien et la maintenance du moteur

**Génératrice électrique.**

* Principe de fonctionnement
* Transformation de l’énergie mécanique en énergie électrique
* Régulation et asservissement

**Liaison avec le réseau national (ONEE)**

* Transformation du voltage
* Branchement au réseau

**Maintenance des équipements :**

* Maintenance du moteur à combustion interne
* Maintenance de la génératrice
1. **Maintenance des équipements des stations de traitement des lixiviats**
* Principe de fonctionnement du réseau de collecte et de drainage de lixiviats des casiers vers les stations de traitement
* Principe de fonctionnement des stations de traitement des lixiviats
* Maintenance des équipements hydrauliques.
1. **Cas pratiques**

*NB. : Le contenu ci-dessus peut être adapté en fonction des besoins spécifiques des populations cibles et des résultats attendus lors de la phase de cadrage (démarrage)*

**Secteur : Eau et assainissement**

**Thème : Gestion et exploitation des stations de traitement des eaux usées**

**Programme indicatif à prévoir**

1. **Procédé de traitement des eaux:**
* Principe de base
* Pollution de l’eau
* Caractéristiques physico chimiques et bactériologiques des eaux
1. **Le traitement des eaux usées dans les stations d’épuration urbaines et industrielles (agro-alimentaires)**
* Voie biologique en mode intensif (boues activées, aérobie, anaérobie, digesteurs, lits fluidisés, lits de boues, biomembrane,…)
* Voie biologique en mode extensif (lagunage)
1. **Gestion des réactifs**
* Gestion qualitative des réactifs de traitement : spécification, stockage, sécurité
* Dosage et préparation des réactifs
1. **Origine et devenir des boues de stations d’épuration**
* Types,
* Digestion, conditionnement, incinération
* Traitement des lixiviats
* Filières de valorisation
* Etude de l’impact de
l’épandage de boue industrielle sur des sols agricoles (législation, normes)
1. **Cas pratiques**

*NB. : Le contenu ci-dessus peut être adapté en fonction des besoins spécifiques des populations cibles et des résultats attendus lors de la phase de cadrage (démarrage)*

**Publics ciblés :**

* Chef d’exploitation d’une station de traitement des eaux usées

**Pré-requis :**

* Licence Professionnelle en Sciences et Technologie de l’Eau, Environnement et Génie Civil ;
* Licence Professionnelle en Gestion de l’Assainissement en Milieu Urbain ;
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Matière Chimie, Sciences de la vie, Sciences de la Terre et de l’Environnement ;
* Licence d’Etudes Fondamentales en Sciences de la Matière Chimie, Sciences de la Vie ;
* Licence en Sciences et Techniques en Génie Biologique, Génie Chimique, Biologie et Santé ;
* DUT en Génie biologique.

**Objectifs pédagogiques :**

Acquérir  Connaitre les différents procédés de traitement et adapter la filière (intensive ou extensive) en fonction de la nature de l’effluent

**Approche méthodologique :**

* Animation interactive, alternant apports théoriques illustrés d’exemples et ateliers de travail.

 **Répartition du temps :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Exposés** | **Travaux pratiques** |
|  |  |
| **60 %** | **40 %** |

**Durée :**

* 8 journées

**Evaluation :**

* A chaud moyennant un questionnaire

**Secteur : Eau et assainissement**

**Thème : Maintenance des équipements d’une station de traitement des eaux uséesSecteur : Energie – Efficacité Energétique**

**Programme indicatif à prévoir**

1. **Génie des procédés de traitement des eaux**
* Principes de base
1. **Hydraulique**
* Principes de base de l’hydraulique
1. **Biologie, Microbiologie des eaux**
* Voies biologique de traitement des eaux
1. **Automatisme, Contrôle, Régulation**
* Structure des automatismes
* L’Automate Programmable Industriel (API)
* Automatismes industriels
* Contrôle des installations de la station
* Mise en œuvre de la régulation sur l’API Régulation
1. **Electrotechnique**
* Impédances et puissance en alternatif. Le facteur de puissance ou cos phi. Les régimes du neutre
* Couplages étoile / triangle. Puissances.
* Transformateurs, moteurs asynchrone, courant continu, pas à pas
* Schémas électriques commande et puissance
* Moteurs électriques asynchrones triphasés
1. **Maintenance**
* Maintenance des moteurs électriques
* Maintenance des pompes
1. **Efficacité énergétique**
* Optimisation des ressources

*NB. : Le contenu ci-dessus peut être adapté en fonction des besoins spécifiques des populations cibles et des résultats attendus lors de la phase de cadrage (démarrage)*

**Publics ciblés :**

* Chef de maintenance des équipements d’une station de traitement des eaux usées

**Pré-requis :**

* Licence en Sciences et Techniques en Maintenance Industrielle ou en Génie Industriel, Electronique Electrotechnique Automatique;
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Technicien Spécialisé en Maintenance des machines outils et autres machines de production automatisées;
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien Spécialisé en Electromécanique des Systèmes Automatisés;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle.

**Objectifs pédagogiques :**

Connaitre les différentes techniques pour assurer le bon fonctionnement et la maintenance des installations de la station

**Approche méthodologique :**

* Animation interactive, alternant apports théoriques illustrés d’exemples et ateliers de travail.

 **Répartition du temps :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Exposés** | **Travaux pratiques** | **étude****de Cas** |
|  |  |  |
| **70 %** | **20 %** | **10 %** |

**Durée :**

* 10 journées

**Evaluation :**

* A chaud moyennant un questionnaire

**Thème : Efficacité énergétique** **Secteur : Ecotourisme**

**Programme indicatif à prévoir**

1. **Audit énergétique**
* Energie dans l’industrie
* Energie dans le bâtiment
* Energie renouvelables
* Systèmes de gestion de l'énergie
1. **Techniques d’efficacité énergétique**
* Eclairage
* Appareillage de chaufferie
* Moteurs électriques, Mesures et contrôle
* Fours, sécheurs et fours de cuisson
* Systèmes à vapeur et condensats
* Ventilateurs et pompes et réseaux de distribution d'eau
* Compresseurs, turbines et réseaux de distribution d'air comprimé
* Accumulation thermique et isolation thermique
* Refroidissement et pompes à chaleur
* Chauffage, ventilation et conditionnement d'air
* Manutention des matériaux et transport sur place
* Froid et climatisation
1. **Cas pratiques**

*NB. : Le contenu ci-dessus peut être adapté en fonction des besoins spécifiques des populations cibles et des résultats attendus lors de la phase de cadrage (démarrage)*

**Publics ciblés :**

* Agent – Conseiller en Efficacité Energétique

**Pré-requis :**

* Licence Professionnelle en Energétique;
* Licence en Sciences et Techniques en Electronique, Electrotechnique et Automatique;
* Licence professionnelle en énergies renouvelables;
* Technicien Spécialisé en Automatisation et Instrumentation Industrielle;
* Technicien en Electricité de Maintenance Industrielle;
* Technicien en maintenance des machines outils et autres machines de production automatisées.

**Objectifs pédagogiques :**

D’acquérir des connaissances et savoirs nécessaires à l’optimisation des consommations (matières premières, électricité, gaz, fuel, air comprimé et autres utilitaires)

**Approche méthodologique :**

* Animation interactive, alternant apports théoriques illustrés d’exemples et ateliers de travail.

 **Répartition du temps :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Exposés** | **Travaux pratiques** | **étude****de Cas** |
|  |  |  |
| **70 %** | **20 %** | **10 %** |

**Durée :**

* 10 journées

**Evaluation :**

* A chaud moyennant un questionnaire

**Thème : Animation en milieu naturel**

**Programme indicatif à prévoir**

1. **Géographie touristique de la région**
* Géographie de l’Oriental
* Géographie Région Tanger / Tétouan
* Histoire et culture du Pays
1. **Patrimoine historique et culturel de la région**
* Interprétation du paysage
1. **Biologie végétale, horticulture et gestion des espaces naturels**
* Géologie et géomorphologie
1. **Classification, reconnaissance et évolution des espèces végétales de la région**
* Flore et faune de la région
* Agro diversité
1. **Environnement et milieux naturels**
2. **Communication / Accueil**
* Techniques de communication
* Techniques d’accueil
1. **Promotion de la destination**
* Technique de promotion et de vente

*NB. : Le contenu ci-dessus peut être adapté en fonction des besoins spécifiques des populations cibles et des résultats attendus lors de la phase de cadrage (démarrage)*

**Publics ciblés :**

* Animateur nature

**Pré-requis :**

* Licence Professionnelle en Ecotourisme et Développement Durable, Tourisme et Nouvelle Technologie de l’Information et de la Communication;
* Technicien en Stratégie et Management des Organisations Touristiques;
* Technicien spécialisé en Animation Touristique.

**Objectifs pédagogiques :**

D’acquérir les connaissances et savoirs pour préparer, organiser et animer des sorties ou voyages dans la nature à un petit groupe de touristes ou randonneurs pour leur faire découvrir la nature et le patrimoine naturel et culturel local

**Approche méthodologique :**

* Animation interactive, alternant apports théoriques illustrés d’exemples et ateliers de travail.

 **Répartition du temps :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Exposés** | **Sorties pratiques** |
|  |  |
| **50 %** | **50 %** |

**Durée :**

* 10 journées

**Evaluation :**

* A chaud moyennant un questionnaire

# PROJET DE PROTOCOLE D’ACCORD

Les investigations au niveau du terrain ont montré qu’il est recommandé de faire appel aux mécanismes de formation insertion pour favoriser l’accès des jeunes formés au monde du travail.

Un projet de Protocol d’accord est disponible en annexe 7. Ce document est donné à titre indicatif et pourra être effectif dans le cas ou des compromis d’insertion des jeunes formés, seraient proposées.

# ANNEXES

# Compte rendu des réunions avec les acteurs de la Région de l’Oriental

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 25 Septembre 2012 (14h à 16h30) |
| **Lieu** | : | **RADEO (Oujda)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Farid BENSEDDIK | Fonction | Directeur d’Exploitation de la station de traitement |
| **Synthèse des discussions** |
| * Le traitement des eaux et l’assainissement sont des métiers d’avenir
* Une vingtaine de stations d’épuration des eaux usées urbaines sont prévues dans la région
* Les entreprises polluantes sont contraintes de mettre en place des stations. Les EIE les recommandent chaque fois que de besoin.
* *C’est une opportunité de perfectionner des jeunes diplômés dans les métiers liés au traitement des eaux*
* **Emplois porteurs identifiés**: **Technicien en traitement des eaux – Technicien d’exploitation**

Compte tenu des niveaux choisis par le projet, seuls les emplois (ii) et (iii) concernent le projet* **Profils** **requis :**
* Technicien en traitement des eaux : Licence en génie des procédés, sciences de l’eau, génie sanitaire, Environnement, chimie ou chimie de l’eau
* Technicien d’exploitation : Technicien Spécialisé en électromécanique
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 26 Septembre 2012 (10h à 12h40) |
| **Lieu** | : | **SITA (Société Délégataire de la Gestion des Déchets de la ville d’Oujda)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Karim BOULAHROUZ | Fonction | Responsable d’Exploitation |
| **Synthèse des discussions** |
| * Nécessité de sensibiliser les citoyens en tant que consommateurs, usagers d’un service public et acteurs du tri sur les risques des déchets
* L’essentiel des métiers des sociétés de collecte de déchets se focalise dans la collecte et le nettoyage. Les personnes travaillant directement dans ces deux activités sont généralement sans diplômes, ni qualification requise (le métier n’est pas valorisant socialement). Ils reçoivent seulement des actions de sensibilisation à l’hygiène et à la sécurité
* Les seuls emplois qui requièrent des jeunes formés sont les responsables de collecte et les responsables de nettoiement
* **Emplois porteurs identifiés**: (**i) Technicien de nettoiement, (ii) Technicien de collecte**
* **Profils** **requis :**
* Technicien de nettoiement, Technicien de collecte: Niveau Bac ou Bac +2 (Toutes spécialités confondues)
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 26 Septembre 2012 (14h30 à 16h) |
| **Lieu** | : | **ASSOCIATION NATURE ET PATRIMOINE (Oujda)** |
| **Personnes rencontrées** | M. El Hassan TALBI | Fonction | Secrétaire Général |
| **Synthèse des discussions** |
| Par son étendue au sein du territoire national, l’Oriental offre une diversité exceptionnelle de biotope naturel. Elle est dotée d’avantages comparatifs incontestables pour développer l’écotourisme:* Plusieurs sites naturels d’intérêt biologique et écologique et un site RAMSAR (estuaire de la Moulouya)
* De nombreux sites historiques et archéologiques
* Un patrimoine architectural d’une grande beauté
* *C’est une opportunité de perfectionner des jeunes diplômés dans les métiers liés à l’éco tourisme*
* **Emplois porteurs** identifiés : (i) Animateur en nature, (ii) Gestionnaire de gîte
* **Besoins en compétences identifiés :**
* **Profils** **requis :**
* Animateur éco-interprète: Technicien en Accueil et Information Touristique (ou guide touristique[[2]](#footnote-2))
* Gestionnaire de gîte : Technicien Spécialisé en Gestion hôtelière
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 27 Septembre 2012 (10h à 13h40) |
| **Lieu** | : | **CSDCRB** (Société Délégataire de la Gestion et l’Exploitation du Centre de Stockage des déchets Ménagers et Assimilés (Région d’Oujda) |
| **Personnes rencontrées** | MM. Tayeb HAMADOU, et Mohamed KANDAR et Driss JANAH | Fonctions | Respectivement Chef d’Exploitation, son Adjoint et l’électricien, responsable technique du site |
| **Synthèse des discussions** |
| * Les métiers de l’exploitation d’un Centre de Stockage des déchets présentent des potentialités d’emplois dans les décharges contrôlées
* Nécessité de tenir compte des exigences réglementaires à respecter et la démarche à conduire pour la réhabilitation de décharge et son intégration en milieu.
* *Les opportunités d’emploi se situent à tous les stades de la gestion d’un Centre de Stockage des déchets*
* **Emplois porteurs identifiés : (i) Responsable du Centre de Stockage des déchets, (ii) Technicien d’exploitation**
* **Profils requis :**
* Responsable /Technicien en gestion d’une décharge: Licencié en Environnement ou en Biochimie
* Technicien d’exploitation : Technicien Spécialisé en électrotechnique ou en Electricité Automatisme
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 27 Septembre 2012 (14h à 17h20) |
| **Lieu** | : | **COLAIMO – Production de laits et dérivés (Oujda)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Ennacer BOUFELJA  | Fonctions | Président |
| M. Hassan ETTAHIRI  | Directeur Général  |
| M. Abdelhadi MOUNTASSIR  | Chef de Département de Production |
| M. Ayad LOTFI  | Chef du Département Qualité |
| **Synthèse des discussions** |
| * COLAIMO est de création récente. C’est la plus grande coopérative dans [L'Oriental](http://fr.wikipedia.org/wiki/L%27Oriental).
* *Les opportunités d’emploi se situent au niveau de l’efficacité énergétique*
* **Emplois porteurs identifiés** **: (i) Technicien en efficacité énergétique**
* **Profils requis**
* Technicien en efficacité énergétique : Diplôme de Technicien Spécialisé en Génie électrique ou thermique
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 28 Septembre 2012 (9h à 11h30) |
| **Lieu** | : | **EPSOL – Energies renouvelables / Solaire Thermique (Oujda)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Mustapha QORCHI  | Fonctions | Gérant |
| **Synthèse des discussions** |
| **La technopole d’Oujda** située à proximité de l’aéroport est dédiée à diverses activités à valeur ajoutée. C’est la première plateforme industrielle intégrée **dédiée aux activités de fabrication des équipements des énergies renouvelables**. La première tranche abrite, entre autres, le parc industriel **cleentech**, dédié aux activités de fabrication des équipements pour le développement durable, en particulier ceux relatifs aux énergies renouvelables et à l’efficacité énergétique, sur une superficie de 38 ha pour la première tranche et 56 pour la seconde (soit 90 au total).* **Emplois porteurs identifiés** : Le parc industriel Cleentech n’ayant pas encore démarré, des opportunités d’emploi n’existent pas actuellement dans ce site. Des formations similaires ont été réalisées par d’autres projets et n’ont permis d’aboutir qu’à la création des TPE dans l’installation des chauffes eaux solaires. Cette composante pourrait être intéressante pour la composante 3 du projet YES GREEN. Les formations à dispenser s’articuleraient autour des aspects suivants :…
* **Profils requis**
* Installateur de chauffe eau solaire : Licence professionnelle ou Bac +2 (Génie électrique)
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 28 Septembre 2012 (16h30 à 19h30) |
| **Lieu** | : | **SOLAROUM – Energies renouvelables / Solaire Thermique (Nador)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Said EL AROUMI  | Fonctions | Gérant |
| **Synthèse des discussions** |
| * Mêmes conclusions qu’avec M. QORCHI
* M. AROUMI a insisté sur l’accompagnement total des projets de création d’entreprises. Il a cité le modèle de l’ONEP qui a formé une vingtaine de jeunes dans les métiers d’adduction d’eau et de réparation des installations et leur a garanti du travail en leur sous traitant ces activités.
 |

# Compte rendu des réunions avec les acteurs de la Région de l’Oriental

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 3 Octobre 2012 (15h à 17h30) |
| **Lieu** | : | **ANAPEC (Tanger)** |
| **Personnes rencontrées** | Mme Latifa RABBAJ | Fonction | Directrice Régionale |
| M. Tahar EL HANINE | Fonction | Chef de Service |
| **Synthèse des discussions** |
| * L’ANAPEC Régionale procède à l’évaluation des besoins en compétences et met en place des programmes de formation pour adapter les formations des bénéficiaires
* Elle peut mettre à la disposition du projet les outils de collecte des informations
* Elle a mené des études sectorielles relatives aux secteurs du Tourisme, Logistique, Offshoring et Automobile
* Elle met à la disposition du projet sa base de données pour la sélection des candidats
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 4 Octobre 2012 (13h à 14h30) |
| **Lieu** | : | **Commune (Oujda)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Abderrahim MOUHSINE | Fonction | Ingénieur Chargé du suivi de la gestion déléguée de collecte |
| **Synthèse des discussions** |
| * Il existe une opportunité de recruter 80 Agents de propreté (Collecte et Nettoiement)

L’opportunité *se situe à ce niveau** **Les emplois porteurs** et les besoins en compétences y afférents ont été déjà définis dans le compte rendu de la réunion avec les Responsables de SITA à Oujda
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 4 Octobre 2012 (15h à 17h30) |
| **Lieu** | : | **AMENDIS (Société Concessionnaire des Services de l’Eau, l’Assainissement et l’Electricité de la ville de Tanger)** |
| **Personnes rencontrées** | Dr. Imane EL HATIMI | Fonction | Chef de service Environnement |
| **Synthèse des discussions** |
| * Le traitement des eaux et l’assainissement sont des métiers d’avenir et requièrent le développement des compétences
* Les emplois porteurs et les besoins en compétences y afférents ont été déjà définis dans le compte rendu de la réunion avec les Responsables de RADEO à Oujda
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 5 Octobre 2012 (10h à 12h) |
| **Lieu** | : | **TECMED (Société Délégataire de la Gestion des Déchets Ménagers et Assimilés de la ville de Tanger)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Abderrahim ZGHIGH | Fonction | DRH |
| **Synthèse des discussions** |
| * Les seuls emplois qui requièrent des jeunes formés sont les responsables de collecte et les responsables de nettoiement
* Ces métiers nécessitent de bonnes capacités de travail en équipe et de communication, des notions d’environnement et de recyclage, ainsi qu’une bonne connaissance des matériaux collectés
* Les emplois porteurs et les besoins en compétences y afférents ont été déjà définis dans le compte rendu de la réunion avec les Responsables de SITA à Oujda
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 5 Octobre 2012 (14h30 à 17h) |
| **Lieu** | : | **APM (Zone Industrielle Tanger)** |
| **Personnes rencontrées** | Ali BENALI | Fonction | Directeur Technique |
| Bret Roderic WINFIELD | Fonction | Manager des Opérations |
| Hicham EL ALAMI | Fonction | Responsable de la planification |
| Hamza Merzouk ZEROUALI | Fonction | Responsable Formation |
| **Synthèse des discussions** |
| * En lançant le Complexe Portuaire Tanger-Med qui s’articule autour du port, des zones franches et des infrastructures de connexion, l’Etat Marocain a voulu donner une nouvelle dimension au développement de la région du Nord. Lequel développement est générateur de richesses et d’emplois
* Leader mondial dans la gestion de terminaux de conteneurs, APM Terminals opère dans plus de 40 ports ayant généré plus de 25 millions d’EVP (Equivalent 20 Pieds) au service de 60 compagnies maritimes. APM Tanger œuvre à la réalisation et au développement d’un terminal à conteneurs de classe mondiale, leader sur le bassin méditerranéen.
* L’entreprise est respectueuse de l’environnement et est soucieuse de l’efficacité énergétique.
* Les opportunités d’emploi se situent au niveau de l’efficacité énergétique
* **Emplois porteurs identifiés** : (i) Technicien en efficacité énergétique. Le profil a été déjà déterminé.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 6 Octobre 2012 (10h à 12h) |
| **Lieu** | : | **INSTITUT DE TOURISME TAMUDA BAY (Mdiq)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Rachid BENAMRANE | Fonction | Directeur |
| **Synthèse des discussions** |
| * C’est un institut spécialisé dans les métiers du tourisme. 15 filières y sont dispensées dont 13 en hôtellerie – restauration dont:
* Technicien Spécialisé en Gestion Hôtelière
* Gestion Hôtelière Option : Restauration / Hébergement
* Accueil et Information Touristique
* Les discussions ont montré qu’il y a des opportunités d’emploi dans le tourisme rural dans la région :
* Animateur en nature
* Technicien en gestion hôtelière à perfectionner dans la gestion des gîtes et la démarche de qualité et de respect de l’environnement dans les hébergements touristiques ruraux
* Agent d’accueil touristique rural pour l’animation des kiosques d’information touristique
* Les profils requis ont été déjà identifiés
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 6 Octobre 2012 (15h à 17h30) |
| **Lieu** | : | **UNIVERSITE Abdelmalek ESSADI – Faculté des Sciences (Tétouan)** |
| **Personne rencontrée :** | M. Abdelouahab IDELHADJ | Fonction | Responsable du Département Tourisme Rural et Développement Humain |
| **Synthèse des discussions** |
| * La région du Nord recèle des potentialités naturelles et culturelles très forte lui permettant de disposer d’atouts considérables. Avec un taux de couverture forestière de 35%, une biodiversité parmi les plus riches au niveau national, et des paysages remarquables et divers, la région possède un réseau de **19 espaces protégés** dont le parc National de Talassemtane et les SIBEs de Bouhachem, de Ben Karrich, de Souk El Had , de Jbel Lehbib, de Brikcha et Jbel Mousssa.
* Le développement du tourisme rural et des métiers de montagne constitue donc une opportunité pour la population locale afin de créer des projets générateurs de revenus qui respectent l’environnement et la culture locale et développent l’image de marque de la région
* De ce fait, plusieurs initiatives ont été lancées. Aujourd’hui, ces efforts doivent être fédérés et surtout orientés directement vers des projets générateurs de revenu au profit des acteurs locaux dont la faisabilité technique et financière est bien étudiée.
* La capitalisation de toutes ces initiatives (aussi bien en développement touristique rural que la promotion de la région passe par la formation des formateurs à ces métiers afin de la positionner sur un développement endogène à partir de ressources humaines locales qui serviront de relais à transmettre ces connaissance et cette image de marque développée vers les jeunes locaux.
* **Les opportunités d’emplois sont existantes au niveau des 2 métiers du tourisme rural : Animateur en éco tourisme et Technicien en gestion hôtelière**
* Les profils requis ont été déjà identifiés
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 8 Octobre 2012 (10h à 13h) |
| **Lieu** | : | **AMENDIS (société Concessionnaire des Services de l’Eau, l’Assainissement et l’Electricité de la ville de Tétouan)** |
| **Personnes rencontrées** | Ahmed EL KHETTABI | Fonction | DRH |
| Abdelfadil EL ALLOUCH | Fonction | Directeur QSE |
| **Synthèse des discussions** |
| * Filiale de Veolia Environnement Maroc, Amendis est chargé depuis 2002 de la gestion déléguée des services d'assainissement liquide et de distribution d'eau potable et d'électricité de la Wilaya de Tétouan.
* En mai 2008, les efforts renouvelés d'Amendis dans sa démarche qualité ont été récompensés par l'obtention de la certification qualité ISO 9001 (version 2000). Des audits de suivi sont venu confirmer la qualité des standards et des processus adoptés par Amendis Tétouan, et atteste ainsi de la maturité du système de management de la qualité au sein de la filiale.
* AMENDIS a mis en place station de pré - traitement des eaux usées à Martil. C’est l’une des infrastructures les plus importantes dans le programme d’assainissement de la région de Tétouan.
* Elle envisage de valoriser les boues pour et les transformer en matières minérales et récupérer du biogaz pour produire de l’électricité. A terme, 1/3 des besoins en électricité seront satisfaits par cette production
* C’est une opportunité de perfectionner des jeunes diplômés dans les métiers liés au traitement des eaux
* Les profils y afférents ont été déjà définis
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 8 Octobre 2012 (14h30 à 16h) |
| **Lieu** | : | **COLAINORD – Production de laits et dérivés (Tétouan)** |
| **Personnes rencontrées** | M. Mohamed BELHACHEM  | Fonctions | DRH |
| Mme Meryem TALIHI  | Responsable Environnement  |
| **Synthèse des discussions** |
| * COLAINORD est une coopérative laitière située à Tétouan, emploie 580 personnes et produit annuellement environ 55 000 tonnes de produits laitiers et dérivés. Ses principaux produits comprennent le lait pasteurisé, le lait UHT, les yaourts, le lait fermenté, le beurre et le fromage frais.
* COLAINORD s’est engagée dans un processus d’optimisation des ressources et d’efficacité énergétique visant à identifier des opportunités d’utilisation rationnelle des ressources (eau et énergie), de valorisation des sous-produits, de réduction des coûts de production et de minimisation de la charge polluante
* Les actions réalisées ont permis à l’entreprise de réaliser un gain annuel d’environ 3 MDH, moyennant un investissement de 950.000 DH (soit un retour sur investissement de 3,6 mois).
* Les Responsables de l’entreprise insistent sur le fait que le besoin en efficacité énergétique est présent dans toutes les entreprises de la région
* Les besoins en compétences ainsi que les profils y afférents ont été déjà définis
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 9 Octobre 2012 (10h à 12h30) |
| **Lieu** | : | **MARJANE (Tétouan)** |
| **Personne rencontrée** | Mme Nada BENDRISS | Fonction | DRH du site |
| **Synthèse des discussions** |
| * La DRH considère qu’une formation en efficacité énergétique pourrait améliorer l’employabilité des jeunes techniciens souhaitant intégrer la chaîne.
* Les besoins en compétences ainsi que les profils y afférents ont été déjà définis

*Les contenus des formations en efficacité énergétique peuvent être adaptés aux besoins spécifiques des entreprises qui vont recruter (types de consommables et leur prédominance, formes d’énergies et utilitaires, etc.)* |

# Compte rendu d’autres entrevues réalisées

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 18 Septembre 2012  |
| **Lieu** | : | **PGPE - GIZ (Mohammédia)** |
| **Personne rencontrée** | M. Aziz LAMRANI | Fonction | Chef de Composante du Projet |
| **Synthèse des discussions** |
| * Le Programme GEP est un concept d’efficacité énergétique alliant formation et action sur le terrain et adapté aux entreprises pour la promotion de la gestion environnementale
* Il est constitué d’un ensemble de modules réalisés sous forme d’ateliers, couplés à des visites d’entreprises.
* Il comporte 3 modules : (i) Module de bonne gestion d’entreprise, (ii) Module de gestion des coûts selon des critères environnementaux et (iii) Atelier d’entreprise
* Il travaille avec des entreprises de Casablanca et Mohammédia
* Le coordonateur insiste sur l’apport du programme dans l’optimisation des ressources avec pour corollaire une protection de l’environnement.
* Il recommande de s’inspirer de ce modèle pour la formation des jeunes dans la zone du projet dans les domaines de l’efficacité énergétique.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 10 Octobre 2012  |
| **Lieu** | : | **CODESPA (Tanger)** |
| **Personne contactée** | M. Sébastien More CHEVALIER | Fonction | Coordonateur du Projet |
| **Synthèse des discussions** |
| * La Fondation CODESPA est une organisation Espagnole sans but lucratif qui gère et exécute, avec des partenaires marocains (associations), des projets de développement au Maroc depuis 1997. Le principal secteur d'actuation de Fondation CODESPA au Maroc est le secteur de formation professionnelle pour l'emploi notamment avec des femmes et jeunes.
* Géographiquement la Fondation CODESPA concentre ses actions au Nord du Maroc (Région de Tanger / Tétouan et région de l’Oriental)
* Elle travaille beaucoup plus avec les associations et les ONG
* Le coordonateur insiste sur les particularités des jeunes de ces régions et la nécessité de prévoir des sources de motivation pour les encourager à suivre tous les cursus de formation
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 10 Octobre 2012  |
| **Lieu** | : | **GERES (MNED) (Chefchaouen)** |
| **Personne contactée** | M. Philpippe WEISZ | Fonction | Coordonateur du Projet « Efficacité Energétique » |
| **Synthèse des discussions** |
| * Crée en 1976, le GERES - Groupe Energies Renouvelables, Environnement et Solidarités - est une association à but non lucratif.
* GERES mène actuellement deux projets au Maroc : MNED (Maroc Nord Énergie Durable) et FREEME (Promotion des Énergies Renouvelables et de l’Efficacité Énergétique par la Micro-finance).
* Le MNED est actif dans le monde rural et travaille avec les associations locales et les bénéficiaires directement dans le solaire, le thermique, etc.. Il ne s’intéresse pas aux entreprises
* Le coordonateur s’intéresse à notre projet et souhaite développer des synergies avec YES Green.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 10 Octobre 2012  |
| **Lieu** | : | **CTB (Chefchaouen)** |
| **Personne contactée** | Mme Nadia MANNAOUI | Fonction | Coordonatrice du Projet « Programme de promotion des micro entreprises rurales dans le nord du Maroc à travers l’appui au secteur du microcrédit » |
| **Synthèse des discussions** |
| * La CTB est l’agence belge de coopération au développement. Prestataire de services publics, elle soutient, pour le gouvernement fédéral belge et, plus précisément, pour le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, les pays en développement dans leur lutte contre la pauvreté.
* Le programme a engagé des actions d’accompagnement des acteurs locaux pour la mise en place des gîtes (création, formation, etc.)
* La Responsable considère que la formation d’un nombre limité de guides touristiques ruraux serait opportune.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 17 Octobre 2012  |
| **Lieu** | : | **INSTITUT INTERNATIONAL DE L’EAU ET DE L’ASSAINISSEMENT (AIEA) (ONEE - Akreuch)** |
| **Personne rencontrée** | M. Abderrafii MARDI | Fonction | Directeur de l’Ingénierie de Formation |
| **Synthèse des discussions** |
| * L’AIEA est la structure principale de formation de l’ONEP. IL a pour missions de contribuer au renforcement des capacités du secteur de l’eau potable et de l’assainissement à l’échelle nationale et régionale.
* L’Institut dispose d’une centaine de formateurs et de conférenciers professionnels et expérimentés issus des secteurs d’eau et d’assainissement mais aussi les industriels et les universitaires.
* Il dispose des infrastructures et des équipements pédagogiques appropriés :
* 2 unités mobiles de formation itinérante
* Un centre de conférences : 10 salles de formation, centre multimédia, etc.
* Il est implanté dans un important complexe à Rabat comprenant une station de traitement de l’eau potable, une station pilote d’épuration des eaux usées, un laboratoire de contrôle qualité.
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 18 Octobre 2012  |
| **Lieu** | : | **Commune de Nador** |
| **Personne contactée** | Hassan Mtaech  | Fonction | Ingénieur de la Commune de Nador chargé du suivi de la gestion déléguée |
| **Synthèse des discussions** |
| * La Commune de Nador met en place un Centre de Stockage des déchets.
* Des Opportunités existent dans la formation du personnel de la décharge.
 |

# PROJET DE PROTOCOLE D’ACCORD

**Article 1**: **Désignation des parties du protocole d’accord**

**Entre**

**Le Projet YES Green** mis en œuvre par le Département de l’Environnement en partenariat avec le PNUD et avec le soutien financier du Gouvernement Japonais**,** représenté par M. BENYAHIA Mohamed (Directeur du Partenariat, de la Communication et de la Coopération, Directeur National du Projet),

**D’une part**

**Et**

L’entreprise ou l’Association ci-après désignée « Le Recruteur» : ……………….……(Raison Sociale), domiciliée à ………………… (Adresse) Représentée par : …………………………..et agissant en qualité de ……...…………………….. (fonction) - N° d’affiliation à la CNSS…………………………..

N° RC :…………………. ……. Tél :………………………… Fax :……………………….

**D’autre part**

Conviennent d’organiser dans le respect des clauses ci-après, **une** **action de formation insertion** au bénéfice des candidats dont les noms figurent sur l’état en annexe et qui présentent les prés requis nécessaires dans l’objectif d’un recrutement par Le Recruteur.

**Article 2 : Objet de la convention**

Les signataires de cette convention (Entreprise, Département de l’Environnement), conviennent de s’engager à étudier les opportunités d’emploi pour les candidats chercheurs d’emploi retenus et qui ont bénéficié d’une formation dans le cadre du Projet YES Green leur permettant de répondre au mieux aux attentes des recruteurs.

La formation insertion vise à permettre aux candidats bénéficiaires d’acquérir les compétences complémentaires nécessaires pour occuper l’emploi/métier, objet du présent protocole d’accord.

**Article 3 : Durée de la formation insertion**

La durée de la formation est de :………………heures.

Le contenu de cette formation est défini dans les fiches annexées à la présente convention « Fiche d’identification de l’action de formation »

et « programmes de la formation ».

**Article 4 : Engagements du « Recruteur »**

Le Recruteur………………………………, conformément à ses besoins en recrutements exprimés s’engage à :

* Sélectionner les candidats parmi ceux présélectionnés par le Projet YES Green ;
* Valider les contenus des programmes de formation et les ressources pédagogiques de l’opérateur de Formation ;
* Assurer un suivi du déroulement de la formation ;
* Accueillir les bénéficiaires en stage d’entreprise afin d’aiguiser leur savoir faire et désigner un tuteur chargé de leur encadrement ;
* Evaluer l’opération de formation ;
* Sélectionner les bénéficiaires ayant donné satisfaction à l’issue de la formation.

Le Recruteur contresigne l’ « Attestation de formation », délivrée par le Projet à chacun des bénéficiaires.

**Article 5 : Engagements du Projet YES Green**

Le Projet YES Green s’engage à :

* Identifier les plateformes pédagogiques et les formateurs pour réaliser la formation, objet de ce présent protocole ;
* Préparer une liste des candidats pré sélectionnés ayant les profils de base requis pour bénéficier de la formation ;
* Proposer cette liste des candidats en fonction des profils demandés par le Recruteur et assister à la sélection définitive et arrêter les candidats en concertation avec les acteurs concernés dans les régions d’intervention du projet ;
* Réaliser et assurer le suivi du déroulement de la formation ;
* Prendre en charge tous les frais inhérents à la formation.

En outre, le Projet réalise des opérations de contrôle au cours de l’exécution de la formation en vue de s’assurer de la réalisation effective des actions formations et en cohérence avec les objectifs identifiés et en améliorant l’employabilité des bénéficiaires,

**Article 6 : Délai d’exécution**

Le délai d’exécution est fixé à ……………. prenant effet à compter du lendemain du jour de la notification du présent protocole d’accord.

**Article 7 : Résiliation de la convention**

Le présent protocole d’accord peut cesser avant terme par la volonté de l’une des deux parties (Recruteur, Projet).

La partie qui prend l’initiative de la rupture adresse à l’autre une lettre recommandée indiquant le motif et la date de la rupture.

**Article 8 : Règlement des différends et mise en œuvre de la convention**

Chaque partenaire s’engage à porter sa contribution pour la bonne exécution de cette convention.

Tout différend qui surgit à propos de l’interprétation ou l’application du présent protocole doit être réglé à l’amiable par négociation directe entre les parties.

Le présent protocole n’est exécutoire qu’après sa signature par les deux parties et sa validation par le Maître d’Ouvrage.

Faite en quatre exemplaires à ……………………..Le …../….../ ………

|  |  |
| --- | --- |
| **Recruteur** | **Projet YES Green** |
|  |  |

# Personnes rencontrées

**Annexe 1 : Liste des personnes présentes lors des réunions de cadrage**

**Niveau central**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | **:** | **17 Septembre 2012** |
| **Lieu** | **:** | **Siège du Département de l’Environnement (Rabat)** |
| **Personnes présentes** |
| M. Mohamed BENYAHIA | Directeur National du Projet |
| M. El Hassane DOUMI | Chef de Service à la DPCC  |
| M. Rachid BENABBOU | Coordonateur du Projet |
| M. Abdellatif MOUTTAKI | Consultant chargé de l’étude |

**Niveau régional**

**Région de l’Oriental**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 24 Septembre 2012 |
| **Lieu** | : | Conseil Régional de l’Oriental (Oujda) |
| **Personnes présentes** |
| M. Mohamed CHBAATOU | Directeur Régional de l’ANAPEC |
| M. Mohamed BOURAKKADI | Délégué du Département de l’Emploi |
| M. Yahyat TABET | Chef de Service Environnement à la Wilaya |
| M. Omar AQAMOUR | Chef de Service des relations avec les entreprises (OFPPT) |
| Mme Salima DEMNATI | Représentante du Département de l’Environnement |
| M. Hafid BENSAAD | Représentant du Département de l’Environnement |
| M. Zakri BENYOUNES | Représentant du projet Art Gold PNUD |
| M. Mohamed KHIAR | Directeur de l’OREDDO |
| M. Mohamed ZEROUALI | Chargé de la Coopération (CRO) |
| M. Mohamed AYYADI | Représentant du Ministère de la Jeunesse et Sport |
| M. El Hassane DOUMI | Représentant de la DPCC du Département de l'Environnement |
| M. Rachid BENABBOU | Coordonnateur YES Green |
| M. Abdellatif MOUTTAKI | Consultant YES Green |

**Région de Tanger Tétouan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | : | 3 Octobre 2012 |
| **Lieu** | : | Observatoire National de l’Environnement et du Développement Durable (Tanger) |
| **Personnes présentes** |
| M. Latifa RABBAJ | Directrice Régionale ANAPEC |
| M. Tahar EL HANINE | Chef de service à l’ANAPEC |
| M. Samir YULAL | Conseiller à l’ANAPEC |
| M. Noureddine ASRIH | Conseiller à l’ANAPEC |
| M. Amor MLAHI | Délégué du Département de l’.Emploi |
| M. Ahmed EL MESLOUTI | Directeur Régional de l’OFPPT |
| M. Siraj NABIL | Chef de Service DR OFPPT |
| M. Lhoussein KHIDOUR | Chef de Service Régional du Département de l’Environnement |
| M. Anton LANDABURU | Chargé du Programme Jeunesse et Emploi - PNUD |
| M. Sophiane MEKIROU | Coordonnateur Art Gold PNUD |
| M. Jamal EL MESBAHI | Chef de Service Création d’Entreprises au CRI |
| Mme Fatima Ezzahra JAOUID | Responsable au CRI |
| M. Abdellatif BRITEL  | Responsable à la Direction Provinciale des Eaux et Forêts |
| M. Mohamed AMRANI | Représentant de l’OREDDT |
| M. Ahmed HAMADOU | Représentant de la Région |
| Mme Wafaa BENHRIMA | Représentante du Ministère de la Jeunesse et Sport |
| Mme Bouchra KHOUADRA TOUBALI | Représentante du Ministère de la Jeunesse et Sport |
| M. El Hassane DOUMI | Représentant de la DPCC du Département de l'Environnement |
| M. Rachid BENABBOU | Coordonnateur YES Green |
| M. Abdellatif MOUTTAKI | Consultant YES Green |

1. La région de Tanger-Tétouan se positionne comme deuxième pôle économique du Maroc après Casablanca. Elle concentre plus de 11% des établissements industriels du pays [↑](#footnote-ref-1)
2. Le titre de guide de tourisme au Maroc ne peut être attribué qu’après un examen professionnel ouvert aux candidats remplissant les conditions de qualification fixées par la Loi n° « 30-96″ du 16 Ramadan 1417 (25 Janvier1997) portant statut des **accompagnateurs de tourisme**, des **guides de tourisme**, des **guides de montagne et des guides d’Espaces Naturels.** [↑](#footnote-ref-2)