

25. – 26. Oktober 2013



Colloque International à Tanger autour du thème : Les relations sociales à l'ère des mutations socioculturelles : quels enjeux pour les managers ?

L'Association des gestionnaires et formateurs d'entreprises (AGEF), en partenariat avec la Confédération générale des entreprises du Maroc - Région du Nord (CGEM-Nord) et la Fondation Konrad Adenauer (KAS), une entité politique proche de l'Union chrétienne-démocrate d'Allemagne, organise, les 25 et 26 octobre courant à l'Hôtel Husa Solazur à Tanger, un important colloque international des Ressources Humaines sous le thème : « Les relations sociales à l'ère des mutations socioculturelles : quels enjeux pour les managers ? ».

A l'heure où nous mettons sous presse hier vendredi, les travaux de cette rencontre se sont ouverts en première séance plénière, parallèlement à divers ateliers, tables rondes, stands et autres activités ciblant un grand public constitué notamment de directeurs et responsables de ressources humaines, d'inspecteurs de travail, de représentants syndicaux, d'universitaires, de médiateurs et d'experts nationaux et internationaux. Selon les organisateurs, ce colloque tient au fait que l'on soit aujourd'hui conscients que la compétitivité des organisations, et donc économique, ne peut atteindre le niveau exigé sans une réelle stabilité des rapports sociaux. Les changements que connaissent l'économie et la société marocaines ne manquent pas, comme ailleurs, d'influer sur les rapports entreprises/salariés. Les perturbations de ces relations, même si elles ont toujours existé, changent, aujourd'hui, de caractère (sit-in, occupation des lieux, baisse volontaire du rendement...) et requièrent d'être abordées d'une manière différente de celle adoptée jusqu'à maintenant. Les acteurs sociaux ne semblent pas avoir changé d'approche face à ces tensions, et ce malgré les nouvelles données économiques, démographiques, sociales et culturelles. La non prise en considération de ces mutations génère des coûts fortement élevés pour la société, l'économie, les salariés et les entreprises. Le temps est venu pour que les acteurs concernés par les relations sociales- États, chefs d'entreprises, décideurs en ressources Humaines (DG, DRH, RRH, Managers opérationnels...), partenaires sociaux, enseignants chercheurs, Institutions du dialogue et de concertation...) échangent sur les transformations que la société et l'économie marocaines connaissent, ainsi que sur l'impact de celles-ci sur les relations du travail et sur la manière de les gérer, et mènent ensemble une réflexion sur les conditions à mettre en place et les actions nécessaires à mener pour instaurer une paix sociale durable, pouvant favoriser à la fois le développement des entreprises et l'épanouissement des salariés, estime-t-on.

La séance inaugurale des travaux d'hier vendredi devait se dérouler en présence du ministre de l'Emploi, Ahmed Seddik ; du président national de l'AGEF, Abdelkarim Guerguachi ; de la présidente de l'AGEF Chamal, Najat Lailai ; du vice-président national de la CGEM, Jamal Belahrach ; du président de la CGEM-Nord, Kamal Mazari ; du représentant résident de la Fondation Konrad-Adenauer-Stiftung, le Dr Helmut Reifeld, et du président de la commission emploi, relations sociales et médiation CGEM Nord, Salaheddine Sabik, entre autres personnalités issues du monde entrepreneurial et de la société civile. □Après l'intervention du ministre, plusieurs thèmes devaient être développés lors de cette séance plénière de la journée divisée en trois parties, la première focalisée sur l'état des lieux relations sociales au Maroc, modérée par le journaliste Saïd Arabi ; la seconde traitant de la vision favorisant un mode efficace de management des relations sociales, modérée par Brahim Kerzazi, et la troisième axée sur les expériences Internationales en matière de management des relations sociales, modérée par le président du groupe EHECT, Youssef Mensoum. □Parmi les nombreux sujets qui devaient être traités, citons : l'état des lieux du mode de management des relations sociales au Maroc animé par Larbi Koullou ; l'évolution du contexte socio-économique au Maroc développé par l'économiste Mohamed Chiguer ; les lacunes du système de représentation des salariés au Maroc, animé par l'universitaire Mohamed El Korri ; quelles contributions du système éducatif à la mise en place du modèle de management des relations sociales pertinent et efficace, développé par le président de l'observatoire des transformations sociales, Youssef Sadik ; le rôle des médias sociaux dans la promotion des relations sociales adéquates, animé par Brahim Kerzazi ; les conditions et mesures susceptibles de favoriser l'instauration de relations sociales sereines et durables au Maroc, développé par le directeur du travail, Ahmed Bouharrou ; vers un mode de management prévisionnel des relations sociales efficace, animé par le président de l'Union PME (petites et moyennes entreprises) et membre du CESE (Conseil économique, social et environnemental), Moncef El Kettani, □Ensuite, après le témoignage du directeur général de l'usine Renault Nissan de Tanger, Tunç Basegmez, et celui du directeur Général APM Terminals Tanger, Hartmut Goeritz, l'assistance devait suivre le déroulement de la troisième partie des travaux lors de laquelle devaient successivement intervenir sur les expériences de leurs pays, MM Abdoukarim Ndiaye (Sénégal) ; Bruno Dupuis (France) ; Daniele Terranova (Belgique) ; Matthias Schäfer (Allemagne) et M. Thomas Hübertz (Danemark). Les travaux de la journée d'hier devaient s'achever sur la lecture d'un poème donnée, pour la circonstance, par Mlle Doha Hassouni. Enfin, les participants étaient conviés à un dîner de gala. □Les travaux de ce samedi, deuxième et dernier jour du colloque, s'articulent autour du programme ci-après.

Programme de ce samedi 09 : 00 Plénière 4 : le rôle des syndicats dans l'instauration d'une paix sociale durable • L'expérience de l'Union Marocaine de Travail (Mohamed Zefzaf, Secrétaire Régional de l'UMT) ; • L'expérience de la Confédération démocratique du travail (Driss EL Ouafi, Secrétaire Régional de la CDT) ; • L'expérience de l'Union générale des travailleurs marocains (Moulay Abdelouahed El Alaoui Secrétaire Régional de UGTM) ; • L'expérience de la Fédération démocratique de travail (Abdessalam Bensalah, Secrétaire Régional de la FDT) ; Modérateur M. Abdelhak Aqallal 11 : 30 Plénière 5 : Pratique du Management des relations sociales au Maroc, « L'intersyndicale » l'un des leviers de l'amélioration du climat social (M. Omar Mouttaki, DRH-OCP) ; • Modèle de management des relations sociales de Central laitière (M. Hicham Zouanate, DRH Central Laitière) ; • Modèle de management des relations sociales d'APM Terminals Maroc (M. Mohamed Assid Houbbane, DRH-APM Terminals) ; • Pour un nouveau type des relations sociales : expérience de Sews Cabined Maroc (M. Abdellah Chenguiti, DRH Sews Cabined Maroc) • Modèle de management des relations sociales de Veolia Maroc (M. Abdessamad Boularbah, DRH Veolia Maroc) ; • Synthèse : Vers un modèle de management des relations sociales efficace et équilibré ; 13 : 30 Clôture du colloque.



FRS sensibilisé aux changements socioculturels du Maroc

Communiqué de presse - publié le Lundi 28 Octobre 2013 à 23:20

Tarifa, 28 octobre 2013. La compagnie de navigation FRS a participé les 25 et 26 octobre 2013 au séminaire "Les relations sociales à l'ère des mutations socioculturelles : quels défis pour les managers", organisé par l'association AGEF Chamal et au cours duquel les responsables des ressources humaines ont pu évoquer les défis auxquels ils sont confrontés, à l'ère des mutations socioculturelles au Maroc.

FRS a participé activement au séminaire en tant que l'une des principales compagnies de navigation du détroit de Gibraltar, chargée de connecter les deux rives de la Méditerranée et faire le pont entre les cultures espagnoles et marocaines.

L'intégration socioculturelle constitue un véritable objectif pour FRS, avec un personnel composé d'opérateurs espagnols et marocains qui cohabitent en parfaite harmonie et font de la compagnie de navigation une référence dans le Détroit.

Le but de ce singulier séminaire était de démontrer qu'il est possible d'assurer en même temps le développement de l'entreprise et celui de ses employés. Conscients de ce fait, les participants du séminaire ont exposé leurs cas particuliers ou leurs besoins spécifiques, afin de mieux connaître les avantages dont pourrait bénéficier leur entreprise en tenant compte des changements sociaux et économiques du pays. Le séminaire a eu lieu à l'hôtel Husa Solazur de Tanger, et s'est étalé sur deux journées de tables rondes, d'ateliers et d'activités parallèles, auxquels ont participé des inspecteurs du travail, des représentants syndicaux, des cadres, des universitaires, des médiateurs et des experts nationaux et internationaux.

AUJOURD'HUI

LE MAROC

Vers une évolution des rapports entre entreprises et salariés ?



Du 25 au 26 octobre, Tanger accueille le colloque international des ressources humaines. L'occasion de débattre des changements que connaissent l'économie et la société marocaine et de leur impact sur les rapports entreprises/salariés.

Sozialpartnerschaft und Interessenausgleich in marokkanischen Unternehmen



Mit den politischen Umbrüchen in der MENA-Region werden auch die Forderungen nach Sozialstandards in Unternehmen und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft höher. Insbesondere die turbulenten Jahre 2011 und 2012 haben zu zahlreichen Konflikten und gegenseitigen Misstrauen zwischen Unternehmern und Gewerkschaftlern geführt, das es nun gilt, durch Dialoge und Verhandlungen sowie durch gesetzliche Regelungen (wie das geplante Gesetz zum Streikrecht) abzubauen.

Das von der KAS und AGEF Chamal am 25. und 26. Oktober 2013 in Tanger veranstaltete Symposium zum Thema "Verhandlung sozio-ökonomischer Interessen in Unternehmen" hat die verschiedenen Akteure, die am sozialen Verhandlungsprozess in Unternehmen beteiligt sind, zusammengebracht, um (auch anhand von internationalen Beispielen) Lösungsmodelle für einen nachhaltigen Sozialpakt und einen strukturierten sozialen Dialog zu diskutieren. Teilnehmer des Symposiums waren private Unternehmer und Personalleiter vor allem auch aus der Region Tanger-Tetouan, Politiker und staatliche Vertreter, Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter sowie internationale Experten.

Der marokkanische Minister für Arbeit und soziale Angelegenheiten, Abdesslam Seddiki, hob den beträchtlichen wirtschaftlichen und sozialen Wandel (demografischer Wandel, Ausbau von Universitäten und Infrastruktur) in Marokko hervor, der auf allen Ebenen beobachtbar ist. Insbesondere die Stadt und Region Tanger sind ein Symbol dieses Wandels. Während Tanger früher nur als Ansammlungspunkt für auswanderungswillige Marokkaner bekannt gewesen sei, hat sich der Raum nun auch zu einem attraktiven Investitionsstandort für Industrie oder Wissenschaft sowie zum zweitstärksten Wirtschaftsraum Marokkos entwickelt.

Für einen nachhaltigen sozialen Interessenausgleich hob er, neben der Verantwortung des Staates, auch die soziale Verantwortung von Unternehmen hervor. Ein Unternehmen sei ein soziales Gebilde, in dem sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern Rechte und Pflichten zukommen. Das arabische Wort für "Unternehmen" (scharika) beinhalte schon im Wort eine gewisse Partnerschaftlichkeit. Für einen nachhaltigen sozialen Frieden und einen sozialen Zusammenhalt sei, laut Seddiki, eine ausgeglichene Beziehung im Sinne einer Win-Win-Beziehung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen notwendig. Marokko sei in dieser Hinsicht, zumindest im Vergleich zu seinen Nachbarländern wie Tunesien oder Algerien, auf einem guten Weg.

Vom marokkanischen Unternehmerverband CGEM, vertreten durch Kamal Mazari, (Präsident der CGEM Nord) wurde die Notwendigkeit eines nachhaltigen und direkten sozialen Dialogs zwischen Unternehmern und Gewerkschaften betont. Der CGEM gehe es in erster Linie um den gesicherten Fortbestand des Unternehmens. Der Staat könne und solle zudem als Mediator zwischen den verschiedenen Interessen wirken.

Matthias Schäfer, Leiter des Teams Wirtschaftspolitik der Konrad-Adenauer-Stiftung, beschrieb die bestehende Sozialpartnerschaft in Deutschland auf der Basis von Vertrauen, Interessenausgleich sowie Koordination statt Unterordnung im Arbeitsverhältnis.

Auf der Basis des Grundsatzes der Tarifautonomie, festgeschrieben in Artikel 9 des Grundgesetzes, verhandeln Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Interessen ohne Einmischung des Staates.

Der Grundsatz der Tarifautonomie symbolisiert damit einen subsidiären und liberalen Ansatz des Interessenausgleichs, in dem die wirtschaftlichen und sozialen Akteure ihre Interessen eigenständig ohne staatliches Eingreifen verhandeln. Der soziale Interessenausgleich ist in Deutschland weitreichend strukturalisiert. Ca. 86 Prozent der deutschen Unternehmen haben einen Betriebsrat. Diese Strukturen bieten, so Schäfer, vor allem auch in Zeiten von Krisen eine gewisse Stabilität.

Die marokkanischen Teilnehmer wollten insbesondere auch "das Geheimnis" des deutschen Erfolges wissen. Herr Schäfer wies jedoch darauf hin, dass der deutsche Weg keineswegs durchgehend eine Erfolgsgeschichte war, sondern dass die soziale Sozialpartnerschaft sich über viele Krisen hinweg bewähren mussten. Für Marokko komme es darauf an, so Schäfer, sein System Schritt für Schritt zu verbessern. Das Ausbildungssystem biete hier beispielsweise viele Ansatzpunkte.

Zusammenfassend wurde von den Teilnehmern festgehalten, dass die Arbeitswelt von ihrem Wesen her eine konfliktuelle Welt sei. Umso wichtiger seien daher funktionierende Kommunikationswege und nachhaltige, strukturierte Dialoge zum friedlichen Interessenausgleich. Trotz der starken Beteiligung der Gewerkschaften bei den anhaltenden sozialen Protesten bleibt die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer in Marokko aufgrund des mangelnden Vertrauens in die formellen Strukturen gering.

Gleichzeitig wurde auf den tiefgreifenden sozialen und demografischen Wandel hingewiesen, der neue Antworten und Lösungswege erfordere. Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, die abnehmende Geburtenrate (die marokkanische Geburtenrate liegt bei 2,1 Kinder pro Frau) und der Trend zur Kernfamilie erfordern auch eine Anpassung der Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt. Positiv wurde angemerkt, dass auch ein Mentalitätswandel hinsichtlich des Arbeitnehmers stattgefunden habe. Der Arbeitnehmer werde heute als mündige und reflektierte Person mit Rechten und Pflichten wahrgenommen und nicht mehr nur als reine ausführende Arbeitskraft. Demgemäß solle auch der Gedanke einer sozialen "Partnerschaft", in dem jeder Sozialpartner eine verantwortungsvolle Rolle für das Wohl des Unternehmens als Ganzes übernimmt, im Vordergrund stehen. Letztendlich haben sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer ein Interesse an einem stabilen, lebensfähigen und wettbewerbsfähigen Unternehmen.

Dr. Ellinor Zeino-Mahmalat
Projektkoordinatorin

Partenariat social et équilibre des intérêts dans les entreprises marocaines

Les transformations politiques dans la région MENA vont de pair avec des exigences de plus en plus fortes pour des standards sociaux plus hauts dans les entreprises et un partenariat social qui fonctionne. Surtout les années turbulentes 2011 et 2012 ont conduit à de nombreux conflits et une méfiance mutuelle entre les entreprises et les représentants des syndicats. Pour cela il est maintenant indispensable de les diminuer par un dialogue, des négociations et des régulations législatives (comme la loi pour un droit de grève planifié).

Le symposium avec le thème « La négociation des intérêts socio-économiques dans les entreprises » organisé par le KAS et AGEF Chamal du 25 au 26 octobre 2013 à Tanger a rassemblé les différents acteurs qui participent aux processus de négociations sociales dans les entreprises afin de discuter (aussi à l'aide des exemples internationaux) des solutions pour un pacte social durable et un dialogue social structuré. Les participants du symposium étaient des entrepreneurs et des DRH surtout de la région Tanger-Tétouan, des politiciens et des représentants de l'Etat, des syndicats et des patrons ainsi que des experts internationaux.

Le ministre marocain pour le travail et les affaires sociales Abdesslam Seddiki a souligné le très important changement économique et social au Maroc (changement démographique, expansion de l'éducation universitaire et de l'infrastructure) qui est visible dans tous les domaines. Surtout la ville et la région de Tanger sont un symbole pour ce changement. Tandis que Tanger avait été antérieurement seulement connue comme un point de ralliement pour des Marocains qui voulaient émigrer, cette zone s'est désormais transformée en un lieu d'investissement attractif pour l'industrie et la science. Elle est d'ailleurs le deuxième espace économique au Maroc.

Pour un équilibre des intérêts sociaux durables il a insisté sur la responsabilité de l'état mais aussi sur la responsabilité sociale des entreprises. Une entreprise est une formation sociale au sein de laquelle les employeurs comme les employés ont des droits et des devoirs. Le mot arabe pour « entreprise » (scharika) incluait déjà un certain partenariat. Pour la paix et la cohésion sociale durable, M. Seddiki a affirmé qu'une relation équilibrée entre les intérêts des employés et des employeurs dans le sens d'une situation gagnant-gagnant était nécessaire. Selon le ministre, le Maroc se trouvait sur la bonne voie au moins en comparaison avec les pays voisins comme la Tunisie ou l'Algérie.

L'association des entrepreneurs CGEM, représenté par Kamal Mazari (le président de la CGEM Nord), a insisté sur la nécessité d'un dialogue social direct et durable entre les entreprises et les syndicats. La CGEM voulait tout d'abord sécuriser l'existence des entreprises. L'état pouvait et devait jouer le rôle d'un médiateur entre les intérêts différents.

Matthias Schäfer, le chef du département politique économique au sein de la Fondation Konrad Adenauer a décrit le partenariat social existant en Allemagne sur la base de la confiance, d'un équilibre des intérêts et la coordination au lieu de subordination dans l'emploi.

Le principe de l'autonomie tarifaire symbolise ainsi une approche subsidiaire et libérale de l'équilibre des intérêts au sein de laquelle les acteurs économiques et sociaux négocient leurs intérêts à part entière sans intervention de l'état. L'équilibre des intérêts sociaux en Allemagne est depuis longtemps structuré. Environ 86% des entreprises allemandes disposent d'un comité d'entreprise. Ces structures offrent selon Schäfer une certaine stabilité, surtout dans les périodes de crise.

Les participants marocains voulaient en particulier apprendre « le secret » du succès allemand. A cela, Monsieur Schäfer a expliqué que le modèle allemand n'avait pas du tout été une histoire de succès permanente mais que l'économie et la société allemande ainsi que le système du partenariat social avait dû faire ses preuves et traversé des périodes de crises. Pour le Maroc il faut améliorer le système petit à petit. Dans le système de l'éducation il y a par exemple des bases de départ.



En résumé, les participants ont constaté que le monde de travail était marqué de conflits. Pour cela il était encore plus important d'avoir des voies de communication qui fonctionnent et des dialogues structurés et durables pour un équilibre paisible des intérêts. Malgré la forte participation des syndicats aux manifestations sociales toujours en cours, l'organisation syndicale au Maroc reste faible à cause d'un manque de confiance dans les structures formelles.

En même temps on a insisté sur le fait que le changement social et démographique exige de nouvelles réponses et solutions. L'activité professionnelle croissante des femmes, le taux de natalité diminuant (2,1 enfants par femme au Maroc) et la tendance d'avoir une petite famille exigent aussi une adaptation des conditions générales de travail. Le changement de mentalité de l'employé était considéré comme positif. Aujourd'hui il est vu comme une personne majeure et reflétant avec des droits et des devoirs et plus seulement comme une seule force de travail. De cette façon l'idée d'un « partenariat » social dans lequel chaque partenaire social se charge d'un rôle responsable pour le bien-être de l'entreprise entière devait être au premier plan. Finalement les employeurs comme les employés ont un intérêt commun d'une entreprise stable, viable et compétitive.

Konrad-Adenauer-Stiftung
Dr Ellinor Zeino-Mahmalat
Chargée de projets

La ville du détroit accueillera, les 25 et 26 octobre, la première édition du Colloque international des ressources humaines, sous le thème «Les relations sociales à l'ère des mutations socioculturelles: quels enjeux pour les managers ?».

Cette rencontre, organisée par l'Association des gestionnaires et formateurs de personnel (Agef-Chamal) en partenariat avec la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM)-section Nord et la fondation Konrad Adenauer, se déroulera sous forme de conférences plénières et tables rondes traitant des différentes dimensions du management des relations sociales au sein des organisations en quête de régulation.

Le colloque réunira autour de ses tables rondes les différents partenaires et acteurs œuvrant dans le domaine des relations sociales (PDG, DRH, experts internationaux et managers), indique un communiqué des organisateurs, notant que les débats et conclusions issus de ce colloque devront contribuer à renforcer le rôle du manager à réguler et à édifier un nouveau mode de management.

Selon l'AGEF, les changements que connaissent l'économie et la société marocaines ne manquent pas d'influer sur les rapports entreprises-salariés, et les perturbations de ces relations, même si elles ont toujours existé, changent, aujourd'hui, de caractère (sit-in, occupation des lieux, baisse volontaire du rendement) et requièrent d'être abordées d'une manière différente de celle adoptée jusqu'à maintenant.

Cette rencontre a pour but de réunir les acteurs concernés par les relations sociales (Etat, chefs d'entreprises, décideurs RH, partenaires sociaux) afin d'échanger sur les transformations que la société et l'économie marocaines connaissent, ainsi que sur l'impact de celles-ci sur les relations du travail et sur la manière de les gérer. Il s'agit de favoriser une réflexion sur les conditions à mettre en place et les actions nécessaires à mener pour instaurer une paix sociale durable, pouvant favoriser à la fois le développement des entreprises et l'épanouissement des salariés. ALM Le : 2013-10-25 N° : 3035

LE MATIN.ma

Colloque international des RH de Tanger

Relations sociales, quels enjeux pour les managers ?

La région du Nord réalise un taux de croissance économique des plus importants au Maroc, grâce notamment au développement du tissu industriel.



Le processus de croissance des entreprises se trouve au cœur de cette progression. On assiste ainsi à une importante dynamique de création d'entreprises et à une optimisation de la gestion du capital humain. C'est dans cette même lignée que s'inscrivent les efforts de l'AGEF Chamal qui, depuis sa création en 1994, œuvre pour le développement et la valorisation du capital humain et la promotion de la fonction de management des ressources humaines dans la région. Antenne active de l'Association nationale des gestionnaires et formateurs des ressources humaines (AGEF), la section Nord s'engage auprès des managers de la région pour la valorisation des ressources humaines, élément central dans la réussite des projets économiques structurants à forte valeur ajoutée.

C'est dans cette même optique que l'AGEF Chamal, en partenariat avec la CGEM Nord et la fondation Konrad Adenauer, prépare la première édition du colloque international des ressources humaines à Tanger, les 25 et 26 octobre 2013. Pour cette première édition, les organisateurs ont opté pour le thème «Les relations sociales à l'ère des mutations socioculturelles : quels enjeux pour les managers ?». En effet, la gestion des relations sociales est une composante essentielle de la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise pour laquelle les managers devront mener ensemble «une réflexion sur les conditions nécessaires pour instaurer une paix sociale durable, pouvant favoriser à la fois le développement des entreprises et l'épanouissement des salariés», comme l'explique Otman El Qacemi, vice-président de l'AGEF Chamal. Dans un communiqué de l'association, les organisateurs notent que ce colloque international se déroulera sous forme de conférences plénières et tables rondes, avec les différents partenaires et acteurs qui œuvrent dans le domaine des relations sociales, traitant les différentes dimensions du management des relations sociales au sein des organisations en quête de régulation.

LA VIE **éco**

L'AGEF-Chamal réactive le débat sur les relations sociales au Maroc

L'Association des gestionnaires et formateurs de personnel (AGEF- Chamal) et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM-Nord) organisent, en partenariat avec la Fondation Konrad Adenauer Stiftung, un colloque international sur le thème des «relations sociales : à l'ère des mutations socioculturelles, quels défis pour les managers», les 25 et 26 octobre à Tanger.



L'événement sera l'occasion de débattre des évolutions socio-économiques qui ne manquent pas d'influer sur les rapports entreprises/salariés. Aujourd'hui, plus que jamais, les entreprises se trouvent confrontées à de forts enjeux de dialogue social. Du coup, cette problématique soulève plusieurs questions : Comment préparer les salariés aux changements brutaux ? Et comment construire et maintenir la paix sociale ?, etc.

Benchmark avec les pratiques étrangères

Dans cette perspective, les acteurs concernés par les relations sociales (Etats, chefs d'entreprises, décideurs RH, managers opérationnels et partenaires sociaux) doivent être concernés par les transformations de la société et de l'économie marocaines, ainsi que l'impact de celles-ci sur les relations sociales. Anticiper ces mutations et y apporter des réponses supposent, pour les entreprises, d'entraîner avec elles leurs partenaires sociaux dans une démarche prospective et constructive.

Parmi les thèmes retenus lors des deux journées, on notera ainsi l'état des lieux des relations sociales au Maroc, le benchmark avec les modèles de management des relations sociales étrangères, les modèles de management des relations sociales dans les entreprises marocaines...

2013-10-21



"L'Observatoire national de l'emploi sera lancé prochainement après l'achèvement des études le concernant, dans le but de contribuer à l'amélioration de la gestion du secteur de l'emploi et des compétences", a affirmé, vendredi à Tanger, le ministre de l'Emploi et des affaires sociales, Abdesslam Seddiki.

Intervenant à l'ouverture de la première édition du Colloque international des ressources humaines sur le thème "Les relations sociales à l'ère des mutations socioculturelles: quels enjeux pour les managers ?", M. Seddiki a indiqué que cet Observatoire permettra de mieux connaître le marché du travail au Maroc et d'analyser les tendances en matière d'offres et de demandes de l'emploi, afin de déterminer les besoins du marché en fonction desquels il faudra ajuster le système de formation.

Cet instrument aura aussi pour mission d'anticiper les conflits sociaux et de les traiter par la voie du dialogue et de la concertation entre les différents partenaires sociaux et institutions intervenant dans ce domaine, a ajouté M. Seddiki.

Par ailleurs, le nouveau gouvernement entend mettre en œuvre une politique de gestion efficace et ambitieuse des ressources humaines et des compétences, favorisant des méthodes modernes d'évaluation des rendements, de formation continue et de consécration de la transparence et de l'égalité des chances, a noté le ministre.

Le gouvernement œuvrera aussi pour la relance du dialogue social et l'accompagnement des partenaires sociaux, en donnant une place prépondérante aux commissions tripartites (gouvernement, syndicats et patronat), appelées à jouer le rôle d'espace de dialogue et de concertation sur les différents sujets touchant au monde du travail, a-t-il dit.

De son côté, Najat Lailai, présidente de la section Nord de l'Association des gestionnaires et formateurs des ressources humaines (AGEF-Chamal), organisatrice de ce colloque, a indiqué que cette rencontre constitue l'occasion d'approfondir la réflexion sur le rôle de la gestion des ressources humaines dans le renforcement de la paix et la cohésion sociales.

Elle permet aussi de réunir les acteurs concernés par les relations du marché de travail, afin d'échanger sur les transformations touchant la société et l'économie marocaines et l'impact de celles-ci sur les relations sociales et sur la manière de les gérer, a-t-elle ajouté.

Le colloque, qui se poursuit samedi, a pour but de déterminer les conditions à mettre en place et les actions à entreprendre pour instaurer une paix sociale durable pouvant favoriser à la fois le développement des entreprises et l'épanouissement des salariés.

Les débats sont organisés autour de plusieurs séances plénières, avec pour thèmes, notamment, "Les relations sociales au Maroc: état des lieux", "Pour une vision favorisant un mode efficace de Management des relations sociales", "Management des relations sociales: expériences internationales" et "Le rôle des syndicats dans l'instauration d'une paix sociale durable". -MAP