



Rabat, Le 14/07/2025

Décision N° 81- 25

Appel à candidature

**La Directrice Générale de la Fondation Marocaine du Préscolaire
Décide**

Afin de renforcer notre équipe centrale, et dans le cadre du développement de nos activités, nous recrutons un (01) Responsable développement RH.

Poste à pourvoir en CDI à Rabat.

1. Présentation de la Fondation

La Fondation Marocaine du Préscolaire (FMPS) incarne l'engagement indéfectible envers la généralisation de l'enseignement préscolaire au Maroc.

Depuis 2019, notre fondation a connu une expansion remarquable, passant d'un réseau de 350 à 24 000 classes préscolaires.

La Fondation opère pour le compte du ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports et assure la gestion de 70% du préscolaire public Marocain. Nous nous engageons à offrir aux enfants âgés de 4 à 6 ans les bases essentielles pour un parcours éducatif de qualité.

En collaborant avec le secteur public, semi-public et privé, ainsi qu'en assurant la gestion et la formation du personnel éducatif, nous façonnons l'avenir de l'éducation préscolaire au Maroc.

Le pilotage du réseau est assuré par une administration centrale qui compte 150 cadres centraux et une administration territoriale qui compte approximativement 900 cadres territoriaux travaillant en étroite collaboration.

Rejoignez-nous dans cette mission essentielle pour bâtir un avenir éducatif prometteur pour chaque enfant au Maroc. Pour en savoir plus sur nos efforts et nos réalisations, visitez notre site web : www.fmps.ma

2. Poste

Rattaché(e) à la Direction des Ressources Humaines, vous avez principalement pour mission de :

Recrutement et intégration

- Élaborer, déployer et superviser la politique de recrutement de la FMPS.
- Développer et mettre en œuvre des programmes d'intégration adaptés pour faciliter l'accueil et l'adaptation des nouvelles recrues à la culture de la FMPS.
- Assurer une veille sur les tendances du marché de l'emploi et les pratiques innovantes en matière de recrutement.
- Préparer des rapports réguliers sur l'état d'avancement des projets de recrutement et les présenter à la direction.
- Renforcer la marque employeur de la FMPS en développant une stratégie alignée avec les valeurs, la vision et la mission de la Fondation.

Mobilité interne et promotion

- Concevoir, mettre en place et piloter la stratégie de mobilité et de promotion interne.
- Ajuster régulièrement la politique de mobilité en fonction des retours d'expérience des collaborateurs.

Gestion des carrières

- Élaborer et mettre en œuvre une politique de gestion des carrières alignée sur la stratégie globale de la FMPS.
- Anticiper les évolutions de carrière des collaborateurs à moyen et long terme à travers des plans de gestion prévisionnelle des effectifs.
- Développer et animer les processus de gestion de carrière (entretiens annuels, bilans de carrière...).
- Définir et piloter, en coordination avec le Centre Marocain de Formation dans les Métiers de la Petite Enfance, les plans de formation en adéquation avec les besoins des métiers et les évolutions du marché ;
- Créer ou mettre à jour les outils RH structurants : référentiels métiers, cartographie des emplois, référentiels de compétences, fiches de poste, descriptions de fonctions.

Évaluation des compétences

- Préparer, mettre en place et assurer le suivi du processus d'évaluation annuelle.
- Concevoir et déployer des outils d'évaluation des compétences adaptés (grilles, tests...).



- Communiquer les résultats des évaluations et en assurer l'analyse.
- Garantir la transparence et l'équité du processus d'évaluation dans le cadre des recrutements internes, ou mettre en place un dispositif alternatif si nécessaire.

Reporting et veille RH

- Suivre les indicateurs RH et sociaux (bilan social, pyramide des âges, taux de turn-over, organigrammes, absentéisme...).
- Effectuer une veille sur les nouvelles pratiques et tendances en matière de développement RH.
- Assurer l'élaboration et l'exécution des projets et plans d'actions relevant de son périmètre et en assurer le reporting.

Le Responsable développement RH pourra être amené à exécuter des missions autres que celles susmentionnées.

3. Profil recherché

- Titulaire d'un bac +5 au minimum en gestion des Ressources Humaines ou équivalent.
- Se justifie d'une expérience réussie de cinq (5) ans minimum dans un poste similaire.
- Pratique des outils de gestion RH (SIRH).
- Connaissance des techniques et des outils de gestion de projet.

4. Dossier de candidature

Le dossier de candidature doit contenir les pièces suivantes :

- ✓ Un Curriculum Vitae.
- ✓ Lettre de motivation adressée à Madame La Directrice Générale de la FMPS précisant la motivation du candidat.
- ✓ Copie du diplôme.

5. Émission des dossiers

Les personnes intéressées, remplissant les conditions requises doivent émettre leurs dossiers de candidature version électronique en postulant sur le site : <https://fmeps.ma/index.php/fr/rh/offre-emploi>
Date limite de dépôt des candidatures est le **28/07/2025 à 23h59**. Aucun dossier ne sera traité après cette date.

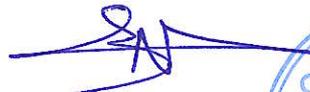
6. Commission de sélection

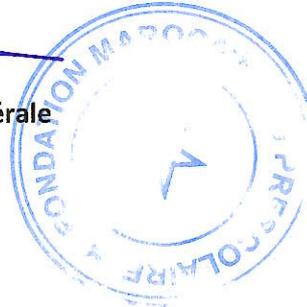
Une commission, désignée par La Directrice Générale, sera chargée de vérifier les candidatures éligibles et de mener les entretiens avec les candidats retenus.

7. Décision de la commission

Les résultats de la commission seront publiés sur le site web de la FMPS. ✍

Nisrine IBN ABDELJALIL


Directrice Générale



FICHE DE POSTE Responsable développement RH

IDENTIFICATION DU POSTE	
Intitulé du poste	Responsable développement RH
Grade	Cadre supérieur
MISSIONS ET ACTIVITES DU POSTE	
Mission principale	Le Responsable développement RH aura pour principale mission de concevoir, piloter et évaluer les politiques et projets de développement des ressources humaines de la Fondation, en veillant à leur cohérence avec les orientations stratégiques de la Fondation et à leur efficacité opérationnelle.
Missions	<p>Les principales missions d'un Responsable développement RH sont :</p> <p>Recrutement et intégration</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer, déployer et superviser la politique de recrutement de la FMPS. - Développer et mettre en œuvre des programmes d'intégration adaptés pour faciliter l'accueil et l'adaptation des nouvelles recrues à la culture de la FMPS. - Assurer une veille sur les tendances du marché de l'emploi et les pratiques innovantes en matière de recrutement. - Préparer des rapports réguliers sur l'état d'avancement des projets de recrutement et les présenter à la direction. - Renforcer la marque employeur de la FMPS en développant une stratégie alignée avec les valeurs, la vision et la mission de la Fondation. <p>Mobilité interne et promotion</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir, mettre en place et piloter la stratégie de mobilité et de promotion interne. - Ajuster régulièrement la politique de mobilité en fonction des retours d'expérience des collaborateurs. <p>Gestion des carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer et mettre en œuvre une politique de gestion des carrières alignée sur la stratégie globale de la FMPS. - Anticiper les évolutions de carrière des collaborateurs à moyen et long terme à travers des plans de gestion prévisionnelle des effectifs. - Développer et animer les processus de gestion de carrière (entretiens annuels, bilans de carrière...). - Définir et piloter, en coordination avec le Centre Marocain de Formation dans les Métiers de la Petite Enfance, les plans de formation en adéquation avec les besoins des métiers et les évolutions du marché ; - Créer ou mettre à jour les outils RH structurants : référentiels métiers, cartographie des emplois, référentiels de compétences, fiches de poste, descriptions de fonctions. <p>Évaluation des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparer, mettre en place et assurer le suivi du processus d'évaluation annuelle. - Concevoir et déployer des outils d'évaluation des compétences adaptés (grilles, tests...). - Communiquer les résultats des évaluations et en assurer l'analyse. - Garantir la transparence et l'équité du processus d'évaluation dans le cadre des recrutements internes, ou mettre en place un dispositif alternatif si nécessaire. <p>Reporting et veille RH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivre les indicateurs RH et sociaux (bilan social, pyramide des âges, taux de turn-over, organigrammes, absentéisme...). - Effectuer une veille sur les nouvelles pratiques et tendances en matière de développement RH. - Assurer l'élaboration et l'exécution des projets et plans d'actions relevant de son périmètre et en assurer le reporting.
Positionnement de l'agent dans l'organigramme	Le Responsable développement RH est rattaché à la Direction des Ressources Humaines.

Lieu de travail	Le Responsable développement RH est affecté au siège de la Fondation, à Rabat.
Mobilité	Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Responsable développement RH sera amené à se déplacer sur tout le territoire Marocain et à l'étranger.
PROFIL DE POSTE ET COMPETENCES REQUISES	
Profil du poste	<ul style="list-style-type: none">- Titulaire d'un bac +5 au minimum en gestion des Ressources Humaines ou équivalent.- Se justifie d'une expérience réussie de cinq (5) ans minimum dans un poste similaire.- Pratique des outils de gestion RH (SIRH).- Connaissance des techniques et des outils de gestion de projet.
Compétences	<p>Les « savoirs » :</p> <ul style="list-style-type: none">- Excellente connaissance des pratiques de développement RH.- Maîtrise des outils et méthodes de gestion de projet RH.- Connaissance des outils digitaux RH (SIRH, plateformes de recrutement, outils d'évaluation...).- Bonnes notions en gestion du changement et accompagnement managérial.- Maîtrise des différentes techniques d'évaluation.- Capacité à mettre en place un dispositif RH et l'animer.- Pratique des outils de gestion RH. <p>Les « savoir-faire » :</p> <ul style="list-style-type: none">- Capacités rédactionnelles avérées en français et arabe, à l'écrit comme à l'oral.- Analyse des données RH synthèse et reporting.- Maîtrise parfaite du pack office.- Capacité à manager et à mobiliser des équipes.- Disposer des outils nécessaires de communication qui garantissent une communication ascendante et descendante avec l'ensemble des parties prenantes de l'entité.- Esprit pragmatique et méthodique. <p>Les « savoir-faire » comportementaux :</p> <ul style="list-style-type: none">- Doté d'excellentes qualités humaines.- Sens aiguisé d'organisation et prise d'initiative.- Force de proposition et orientation solutions.- Esprit de travail en équipe avéré.- Agilité et sens de responsabilité.- Sens de l'intérêt général et de l'organisation collective.- Rigueur et respect des délais assignés.- Sens d'engagement et d'implication.

Handwritten signature or mark.