

sequa gGmbH est une organisation de développement à but non lucratif opérant à l'échelle mondiale. Depuis 1991, sequa mène des programmes et des projets de coopération internationale en étroite collaboration avec le secteur privé allemand. sequa offre un savoir-faire et une expérience de longue date dans le développement des capacités pour les chambres et associations (BMOs), l'enseignement et la formation professionnels, le développement du secteur privé et la promotion commerciale. L'organisation est basée à Bonn, en Allemagne. sequa emploie plus de 100 personnes (2025) et a déclaré un chiffre d'affaires de 56 millions d'euros en 2024.

Nous offrons une opportunité à court terme basée sur un projet suivant

## Consultant senior : Expert National en Stratégie RH, Organisation et Développement du Capital Humain – Secteur Industriel

Lieu : Rabat, Maroc

Période de mission **jusqu'à 15 jours – La mission peut commencer dès que possible.**

Projet : Programme de soutien aux PME dans le cadre de l'initiative spéciale de la GIZ « Un travail décent pour une transition juste »

### Le projet

Dans le cadre de l'initiative spéciale du programme de la GIZ « Travail décent pour une transition juste », sequa met en œuvre le projet « Programme d'appui aux PME », ciblant les PME orientées vers la croissance au Maroc. Dans ce cadre, sequa vise à faciliter la croissance des entreprises et la création d'emplois au sein des petites et moyennes entreprises (PME) marocaines en augmentant leur compétitivité et leur productivité afin que leurs produits et services satisfassent la demande des marchés locaux et internationaux. Un accent particulier sera mis sur les PME appartenant à des femmes, la création d'emplois et la formation à l'employabilité pour les femmes.

Les entreprises bénéficiaires reçoivent un soutien flexible et orienté vers la demande en matière de conseil en gestion, de formation technique, de développement des compétences financières, de planification commerciale, de qualification et d'activités de recherche appliquée. Le programme de soutien vise à stimuler la gestion du changement et la croissance des entreprises parmi les PME sélectionnées en renforçant la compétitivité et la création d'emplois, tout en améliorant la littératie financière et la préparation à l'investissement pour étendre leur présence sur les marchés et accéder au financement. Il favorise également le réseautage d'affaires national et international, en particulier entre les entreprises marocaines.

sequa a sélectionné Atlantic Gulf Company via un processus de vérification. AGCO est une entreprise marocaine fondée en 1992 et spécialisée dans l'exportation de fruits et légumes frais, s'est développée sur les marchés internationaux notamment au Moyen-Orient, en Afrique et en Asie du Sud-Est en mettant l'accent sur la qualité, la sécurité alimentaire et la performance logistique, et elle engage aujourd'hui une nouvelle phase de croissance avec la création d'une station de conditionnement à Larache visant à renforcer ses capacités, répondre à la demande croissante et soutenir son expansion vers l'Europe et les Amériques.

## Les Objectifs de la mission :

L'objectif global de cette mission est d'accompagner Atlantic Gulf Company dans la structuration complète de sa fonction Ressources Humaines. Les objectifs spécifiques sont :

- Analyser l'environnement interne et externe afin d'identifier les enjeux RH liés au projet.
- Définir les besoins en ressources humaines à court, moyen et long terme.
- Structurer une organisation RH efficiente et adaptée à l'activité agro-industrielle.
- Élaborer une stratégie de recrutement alignée avec les objectifs de production et de développement.
- Mettre en place des outils et processus RH opérationnels.
- Sécuriser le lancement de la station à travers une gestion efficace du capital humain.

## Les tâches et responsabilités

### Phase 1 – Diagnostic Stratégique RH

Cette phase vise à réaliser une analyse approfondie du contexte organisationnel, opérationnel et humain du projet.

#### ❖ Activités Principales:

- Analyse du projet de création de la station (activité, capacité, saisonnalité, contraintes opérationnelles).
- Étudier l'environnement externe :
  - Marché de l'emploi dans la région de Larache.
  - Disponibilité des compétences.
  - Concurrence locale en matière de recrutement.
- Évaluer les besoins en ressources humaines en fonction des objectifs de production.
- Identifier les risques RH potentiels (pénurie de main-d'œuvre, turnover, compétences critiques, etc.).
- Définir les enjeux organisationnels et humains du projet.
- Proposer des orientations stratégiques RH adaptées.

### Phase 2 – Elaboration de la Feuille de Route RH

Cette phase consiste à transformer les conclusions du diagnostic en plan d'action opérationnel.

#### ❖ Activités Principales:

- Élaboration du plan de recrutement.
- Développement des outils et procédures RH.
- Définir les priorités RH en fonction des phases de lancement de la station.
- Structurer un plan de recrutement détaillé (volumes, profils, calendrier).
- Identifier les ressources nécessaires (humaines, organisationnelles et outils).
- Proposer un calendrier de mise en œuvre avec des milestones précis.
- Définir des indicateurs de performance (KPI) pour le suivi des actions RH.
- Intégrer les contraintes liées à la saisonnalité de l'activité agricole.

## Les principaux livrables attendus sont :

- Rapport de diagnostic stratégique RH, incluant :
  - L'analyse des besoins en ressources humaines.
  - L'étude du marché de l'emploi local.
  - L'identification des enjeux et risques RH.
  - Des recommandations stratégiques.
- Cartographie des emplois et des compétences, précisant :
  - Les fonctions clés de la station.
  - Les niveaux de qualification requis.
  - Les compétences techniques et comportementales attendues.
- Organigramme cible de la future station de conditionnement sur court terme et un autre sur moyen terme.
- Fiches de poste détaillées pour les principales fonctions (opérationnelles, techniques, administratives et encadrement).
- Plan de recrutement, comprenant :
  - Les profils à recruter.
  - Les volumes par phase.
  - Un calendrier de recrutement.
  - Les canaux de sourcing recommandés.
- Stratégie RH globale, intégrant :
  - Les axes prioritaires de développement RH.
  - Les recommandations organisationnelles.
  - Les dispositifs de gestion des ressources humaines.
- Feuille de route opérationnelle, avec :
  - Un plan d'actions détaillé.
  - Des Milestones de mise en œuvre.
  - Des indicateurs de suivi (KPI).
- Outils et procédures RH, tels que :
  - Processus de recrutement.
  - Parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.
  - Modèles de documents (grilles d'entretien, fiches d'évaluation, etc.).

## Profil de l'expert recherché

- Expert ou cabinet spécialisé en stratégie et mission de conseil en RH.
- Plus de 10 ans d'expérience dans le conseil aux entreprises privées.
- Expérience avérée dans le lancement d'une station de conditionnement de fruits et légumes, ou dans le secteur agro-alimentaire.
- Recensement sur le terrain de la situation RH dans la région de Larache.
- Solide capacité d'analyse stratégique et de traduction opérationnelle.
- Expérience en accompagnement de directions générales et comités de direction.
- Excellentes capacités de communication, de structuration et de pilotage de projets.

## Announce de consultation



Veillez nous envoyer une lettre de motivation, votre CV et des références pertinentes mettant en évidence vos réalisations avec d'anciens clients dans le même domaine. Merci de bien vouloir nous transmettre votre offre financière et méthodologique pour cette mission, en incluant votre tarif journalier en euros. À qualifications égales, personnes avec les besoins spécifiques bénéficieront d'une attention préférentielle.

Veillez nous envoyer votre candidature au plus tard le **9 juin 2026** à [applications.morocco@sequa.de](mailto:applications.morocco@sequa.de) en indiquant comme objet « **Expert national en Stratégie RH, Organisation et Développement du Capital Humain – Secteur Industriel** »

Nous procéderons aux entretiens au fur et à mesure de la réception des candidatures et pourrons les finaliser avant la date limite.