

RAPPORT DE STAGE



Table de matières

Introduction	4
Secteur Hôtelier: Ibis, Groupe Accor	
I- Présentation globale du groupe Accor	5
I-1- Historique du Groupe	5
I-2- Philosophie du groupe	5
I-3- Stratégie d'exploitation du groupe	7
I- Présentation de l'hôtel IBIS Meknes	9
II-1- Fiche technique de l'hôtel	9
II-2- Présentation de l'entreprise	9
II-2- L'organigramme de Ibis Moussafir	10
II-5- Différentes Missions du stage	10
II-6- Bilan global de l'apport du stage	12
II- Conclusion du secteur	12
Secteur Agricole au Maroc : Direction Régionale de l'Agriculture, Chambre de l'Agriculture Meknès Tafilalt	
I- Présentation globale des Directions Régionales d'Agriculture.....	13
I- 1- La finalité derrière la réforme.....	13
I- 2- Le principe de la réforme	13
I- 3- Principaux apports de la réforme	13
II- Présentation de la DRA Meknès.....	15
II-1- Fiche technique de la direction	15
II-4- Organigramme de la direction.....	15
II-5- Différentes Missions du stage	17
II-6- Bilan global de l'apport du stage	20
III- Conclusion du secteur	20
Conclusion du Rapport	
Annexes	

REMERCIEMENT

Je souhaite remercier messieurs les directeurs de l'hôtel Ibis et de la Direction Régionale de l'Agriculture de Meknès pour m'avoir prise en stage et pour leur confiance, le personnel des deux enseignes pour leur accueil et leur aide ainsi que toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement de cette expérience professionnelle.

Introduction

L'économie marocaine a toujours dépendu de l'agriculture et de la pêche maritime. Des investissements massifs ont été consacrés au développement de ce secteur et environ 50% de la population active opère dans ce domaine. Ce n'est qu'à partir de 1995 que le secteur des services, notamment le tourisme, commence à prendre de l'ampleur dans l'économie du Maroc. La contribution du tourisme s'élève à 7,8% du PIB, chose qui motive les stratégestes marocains à mettre en place toute une vision pour promouvoir les rentes.

Entre la régression de la part de l'agriculture dans le PNB et la progression ou la quasi-stabilité des recettes du tourisme, le gouvernement marocain tente d'améliorer ses performances dans les deux secteurs avec des plans stratégiques à savoir le plan Maroc Vert, l'INDH et les projets de stations balnéaires.

J'ai donc réparti ma période de stage entre la Direction Régionale de l'Agriculture et l'hôtel Ibis Moussafir pour évaluer le fonctionnement des ces deux enseignes.

La première partie de ce rapport traitera du tourisme à travers la présentation du groupe Accor, puis Accor Ibis et Ibis Moussafir Meknès. La deuxième partie sera consacrée au secteur de l'agriculture avec la présentation des directions régionales de l'agriculture et la participation de la réforme régionale dans le Plan Maroc Vert.

Secteur Hôtelier : Ibis, Groupe Accor

I- Présentation globale du groupe Accor

I-1- Historique du Groupe

1967 : création de la SIEH (Société d'Investissement et d'Exploitation Hôtelières) par Paul Dubrulle et Gérard Pélison et ouverture du premier Novotel à Lille

1974 : ouverture du premier Ibis à Bordeaux et rachat de la marque Courte Paille

1975 : rachat de la marque Mercure

1980 : reprise du groupe Sofitel comptant 43 hôtels et 2 centres de thalassothérapie

1982 : prise de contrôle de Jacques Borel International

1983 : naissance du groupe Accor

1985 : lancement des hôtels Formule 1

1990 : reprise du Motel 6 aux Etats-Unis. Accor devient leader mondial de l'hôtellerie

1991-1997 : diversification du groupe avec l'acquisition de la Compagnie Internationale des wagons-lits et du tourisme et de la SPIC, ex Accor Casinos

1999 : acquisition de différentes enseignes telles Red Roof Inns, de Westin demeures Hotels et du Groupe CGIS ; lancement de accorhotels.com et Suite Hôtel en Europe

2005 : introduction en bourse du groupe Accor

I-2- Philosophie du groupe

a) Marque du groupe

Le groupe Accor dispose d'un des plus riches et plus complets portefeuilles de marques hôtelières puisqu'il couvre presque tous les segments de marché. Le groupe dispose d'une maturité et d'un savoir-faire qui lui de gagner en notoriété. Le défi reste d'insuffler une nouvelle dynamique au secteur et de lancer de nouvelles offres pour les clients et les actionnaires d'Accor.

Accor détient les droits de onze marques au niveau du secteur hébergement :



Pullman est une marque hôtelière de haut de gamme détenue par le groupe Accor. La chaîne était l'enseigne de la CIWLT. Accor la fusionne avec sa marque Sofitel en 1993.



Composée exclusivement d'hôtels de 4 étoiles, Sofitel couvre l'hôtellerie de luxe dans la section du groupe. La chaîne devient une entité autonome en 2007 et met en place un plan de positionnement international ambitieux.



La chaîne est axée sur la personnalisation de service et de l'accueil. Mercure compte en 2003, 20 après sa création, plus de 700 hôtels dans 47 pays différents.



Novotel constitue la chaîne d'hébergement moderne et confortable avec des facilités de restauration et un parking.



Ibis est la chaîne d'hôtels de moyenne gamme, entre 2 étoiles en France à 3 dans d'autres pays. Les hôtels Ibis sont généralement implantés à la périphérie des grandes villes ou près de leurs centres de transports.

Le portefeuille de marque Accor est assez unique. Les chaînes Accor sont implantées dans 90 pays, avec 4100 hôtels et environ 500000 chambres. Le positionnement des marques est clairement défini

	STANDARDISÉ	NON STANDARDISÉ	LONGS SÉJOURS	EXPERTISES ASSOCIÉES
LUXE		SOFITEL LUXURY HOTELS		LENÔTRE PARIS
HAUT DE GAMME		pullman LUXURY HOTELS dubai	M Grand Mercure Apartments	Thalassa RESORTS
MILIEU DE GAMME	NOVOTEL LUXURY HOTELS	Mercure	adagio APARTMENTS	
ÉCONOMIQUE	ibis HOTEL	all HOTELS		
TRÈS ÉCONOMIQUE	Etap HOTEL En Europe 6 Aux États-Unis & au Canada	HOTEL FORMULE 1 Hors Europe hotel F1 En France	studio 6 Aux États-Unis & au Canada	

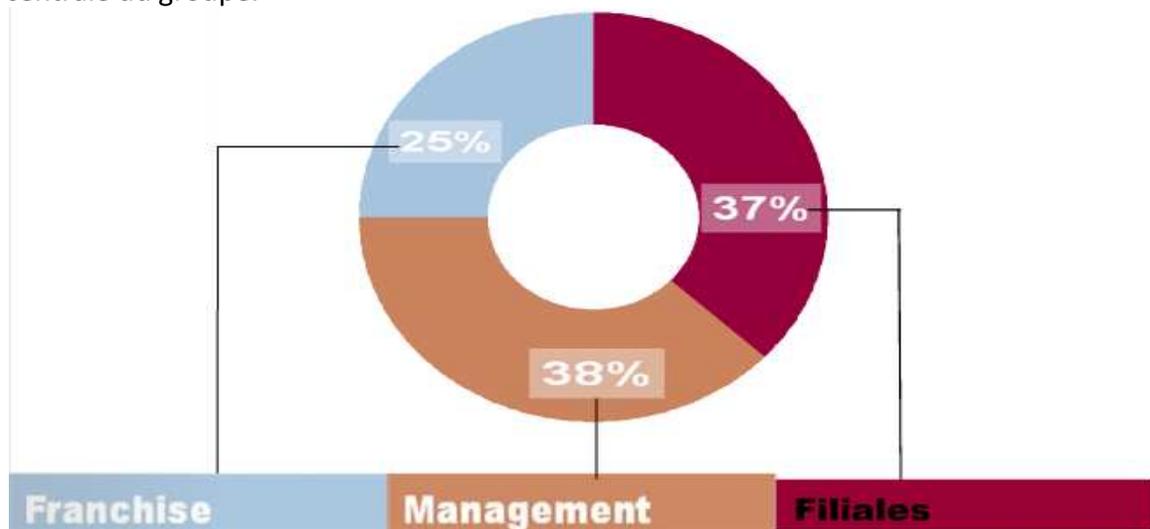
Source : <http://www.accor.com/fr/groupe/accor-en-bref.html>

I-3- Stratégie d'exploitation du groupe

a) Les différentes manières de gestion des différentes marques

a) 1 – La gestion du groupe Accor Hospitality

Le groupe Accor est in des plus performant au niveau de la gestion de ses différentes filières en hôtellerie. Le groupe est très conforme à la structure de son organigramme et veille à la bonne définition des différents postes et la précision des tâches par poste. Vue la complexité de cette organisation qui reste liée aux nombres de missions par poste et la décision centralisée par le groupe et pour donner plus de flexibilité aux différents sites, le groupe a créé un nouveau concept de gestion en créant une structure de gestion régionale et sectorielle des responsabilités, tout en conservant la décision centrale du groupe.



LES DIFFERENTES MANIERES DE GESTION DU GROUPE ACCOR

Source « Le Groupe Accor en bref »



POSITIONNEMENT DES DIFFERENTES MARQUES PAR MODE DE GESTION

Source « Le Groupe Accor en bref »

a) 2- Accor en chiffre

	Résultats 2008	Résultats2009	R. semestriels 2010
Hôtellerie en 2009	4 111 hôtels / 492 675 chambres	4 111 hôtels / 492 675 chambres	4 163 hôtels / 498 617 Chambres
Chiffre d'affaires total	7 065 ME	7 065 ME	2 849 ME
Résultat net part groupe 2009	282 ME	282 ME	- 64 ME
Services en 2009	33 M utilisateurs/an	33 M utilisateurs/an	
Résultat avant impôt et éléments non récurrents	448 ME	448 ME	116 ME
Capitalisation boursière (au 31 décembre 2009)	8,6 ME	8,6 ME	5 666 ME

b) la gestion de la chaîne IBIS

La marque Ibis s'installe de plus en plus dans de différents pays. Elle est passée de 35 pays entre 2007 et 2009, à 45 pays en 2010. Elle compte aujourd'hui 879 hôtels et 104782 chambres.

(Voir annexe : Ibis au Monde)

En ce qui est de la vision de la marque Ibis, la chaîne cherche à s'identifier par son service standardisé avec un très bon rapport qualité/prix. Le groupe met en œuvre des outils de mesure globaux pour garantir à ses clients une qualité de produits et services à savoir des audits de marque (à partir du 5 mars), des audits d'hygiène (3 fois par an), un audit ISO (début Mai) et une enquête qualité GSS.

Concernant le profil du client Ibis, la marque s'adresse à une clientèle d'affaires se déplaçant fréquemment (53%) et à une clientèle de loisirs en couple ou en déplacement privé (32%).

(Voir annexe: Ibis Fact Sheet)

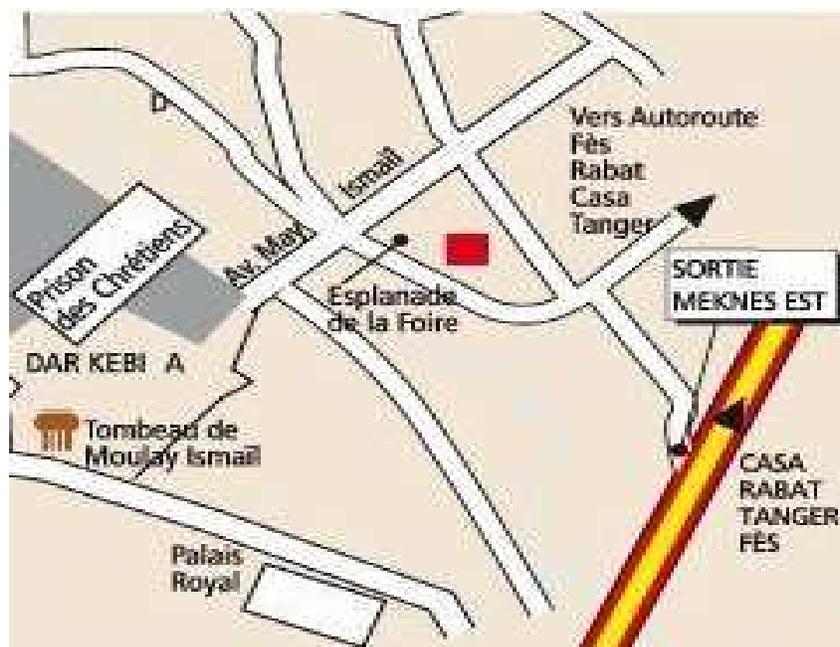
I- Présentation de l'hôtel IBIS Meknes

II-1- Fiche technique de l'hôtel

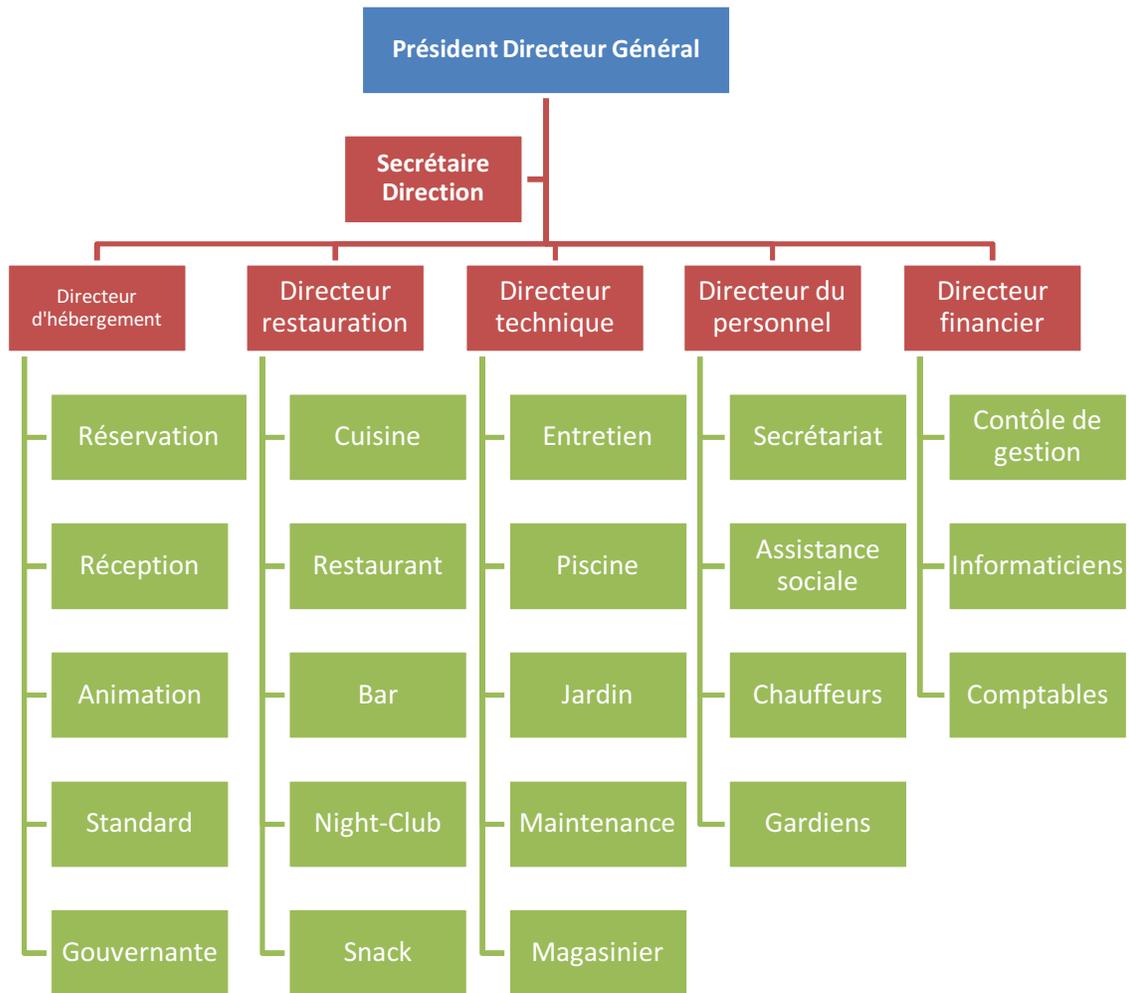
Nom de l'entreprise	Ibis Moussafir Meknès
Dénomination	IBIS ***
Forme juridique de l'entreprise	SA
Adresse	Avenue des F.A.R – 50000 MEKNES
Téléphone	(+212)535/404 141
Fax	(+212)535/404 242
E-mail	H3362@accor.com
Type de services	Hôtellerie Restauration
Produits commercialisé	Hébergement Boisson En-cas
Segmentation des clients	Clients de passage Groupes sportifs Représentants commerciaux

II-2- Présentation de l'entreprise

Ibis Moussafir Meknès est situé entre la vieille Médina et la ville contemporaine. Il est à 50mn de l'aéroport de Fès, à 30 mn de Volubilis et Moulay Idriss. Il contient une piscine, une terrasse, un bar, un restaurant, un parking gratuit et un service en-cas 24h/24. Il y a aussi une salle de réunion pour 25 personnes.



II-2- L'organigramme de Ibis Moussafir



II-5- Différentes Missions du stage

J'ai été affectée au service financier dès le premier jour de mon stage. Le responsable financier, M. Abdel-Ilah, m'a expliqué en premier lieu les sources des recettes quotidiennes de l'hôtel, le passage de la comptabilisation allant de l'enveloppe de l'économiste à l'écriture au compte ibis international sur Accor ORACLE, puis, en un second lieu, les enregistrements de fin de journée.

Les recettes de l'hôtel :

L'hôtel puise ses ressources de son activité principale qui est l'hébergement, et de la commercialisation des produits de restauration, des boissons et du service en-cas.

Secteur Hôtelier

L'hôtel propose des facilités de paiement en monnaie nationale, en devise, en carte bancaire nationale, en visa ou American express ou encore par un paiement online (carte client).

L'économe se charge du recensement de l'ensemble des entrées qu'il note au dos d'une enveloppe. Il est tenu d'y joindre l'ensemble des justificatifs qu'il reçoit de la banque.

L'enveloppe passe au service comptable pour vérifier les montants. Le comptable aurait de ce fait déjà saisi dans un dossier Excel les factures émises au même jour.

Si les montants sont équivalents, le comptable tire la saisie et la cachète puis la signe en mentionnant la date.

L'opération de l'enregistrement ne s'arrête pas à ce stade. Le service financier par la suite accède à l'intranet Accor, rubrique finance, région Afrique, pays Maroc. Il dispose d'un identifiant et un mot de passe qui permettent au système de reconnaître l'enseigne dans laquelle il opère. Il est tout de suite affecté au compte Ibis Moussafir Meknès. Il commence la saisie des entrées au compte caisse puis au compte banque. Après l'enregistrement des nouvelles entrées, il est lieu d'annuler les sommes entrées et les sommes que le banquier a déjà enregistrées.

La difficulté de l'opération réside dans l'affectation des bonnes sommes aux bons comptes. Effacer ou modifier tout enregistrement présentent beaucoup de complication. La personne chargée doit connaître les codes comptes les plus utilisés pour économiser le temps.

Les charges de l'hôtel :

Les charges quotidiennes de l'hôtel sont majoritairement constituées des consommations en matières premières de la cuisine, des boissons et des produits d'hygiène.

Ma mission était de recevoir l'enveloppe de l'économe, vérifier les sommes et saisir les entrées.

II-6- Bilan global de l'apport du stage

Mon stage à l'hôtel Ibis Moussafir présent, en fait, ma première expérience dans un service financier. J'ai pu ressentir la lourdeur de la responsabilité que ce genre de poste peut présenter. Chaque document comporte la signature de la personne qui la produit ce qui constitue une motivation, dès fois stressante, de faire un travail en bonne et due forme.

J'ai malheureusement pas pu participer à des opérations plus développées en finance, mais je crois qu'il est à mentionner que l'écriture au journal telle que enseignée à l'école est différente de celle que j'ai effectuée durant mon stage. La méthode archaïque scolaire est très dépassée par la méthode pragmatique appliquée, compte tenue du développement de logiciels conçus pour service cette cause.

II- Conclusion du secteur

A travers mon stage, j'ai pu évaluer, en chiffres, l'ampleur du secteur touristique au Maroc. J'ai effectué mon stage durant le mois de Ramadan. Le secteur connaît durant ce mois ci une récession, en principe. Toutefois, les rentes de l'hôtel étaient assez importantes.

Contrairement à toute attente, l'hôtel recevait toujours des clients et pouvait couvrir ses charges. Il va sans dire que la chaîne Ibis au Maroc s'impose par le savoir-faire qu'elle hérite du groupe Accor. J'ai pu comprendre, à travers les impressions de quelques camarades ayant effectué un stage dans un hôtel, que la gestion du patrimoine humain et financier des enseignes touristiques appartenant à des particuliers n'est pas la meilleur, et que les stratégies ne se font pas d'une manière étudiée.

Le tourisme est un secteur prometteur au Maroc. Cela est appuyé par l'augmentation continue de la participation des rentes des secteurs de services dans la formation du PIB.

Secteur Agricole au Maroc : Direction Régionale de l'Agriculture, Chambre de l'Agriculture Meknès Tafilalt

I- Présentation globale des Directions Régionales d'Agriculture

I- 1- La finalité derrière la réforme

Plusieurs facteurs rendent aujourd'hui le plein accomplissement des missions de la chambre d'agriculture ardu. Nous citerons parmi ces facteurs :

- Répartition géographique inadaptée
 - Répartition généralement provinciale
 - Absence de synergie entre les provinces à cause de l'absence de vision régionale de la stratégie agricole
- Faible représentativité de la profession agricole au sein des instances de gestion des chambres
- Difficultés d'organisation (absence d'organigramme, de règlement intérieur)
- Ressources humaines et financières limitées
 - Absence de budget propre (recettes issues essentiellement des subventions de l'État)

Il est donc lieu de penser à une réforme qui facilitera le bon fonctionnement des chambres agricoles au Maroc.

I- 2- Le principe de la réforme

(Voir Annexe : le principe de la réforme de la chambre d'agriculture)

I-3- Principaux apports de la réforme

RENFORCEMENT DES MISSIONS

Renforcement des missions des chambres d'agriculture dans le processus de développement agricole

- Exécuter des travaux d'intérêt public dans le cadre de contrat de concession de service public conclus avec l'État ou les collectivités locales et notamment être chargées de services d'intérêt général tels les services d'appui au développement agricole et rural,

- Contribuer à la vulgarisation des informations scientifiques, techniques et économiques agissant des méthodes modernes de travail au profit des agriculteurs et des jeunes promoteurs et du développement des techniques de production et de commercialisation

- Encourager les agriculteurs et les éleveurs à s'organiser dans le cadre d'organisations professionnelles pour défendre leurs intérêts, à développer leurs capacités internes.

RENFORCEMENT DE LA DIMENSION REGIONALE

D'une implantation géographique déséquilibrée et non uniforme, la nouvelle répartition territoriale est basée sur le découpage des régions du Royaume.
(Voir annexe : La nouvelle répartition territoriale)

Le renforcement de la dimension régionale de la chambre d'agriculture permettra un meilleur pilotage stratégique et un développement en synergie avec les autres organismes.

RENFORCEMENT DE LA DIMENSION REGIONALE

Le renforcement de la dimension régionale ne peut pas se faire au détriment de la proximité provinciale et du souci de toujours être plus proche des agriculteurs.

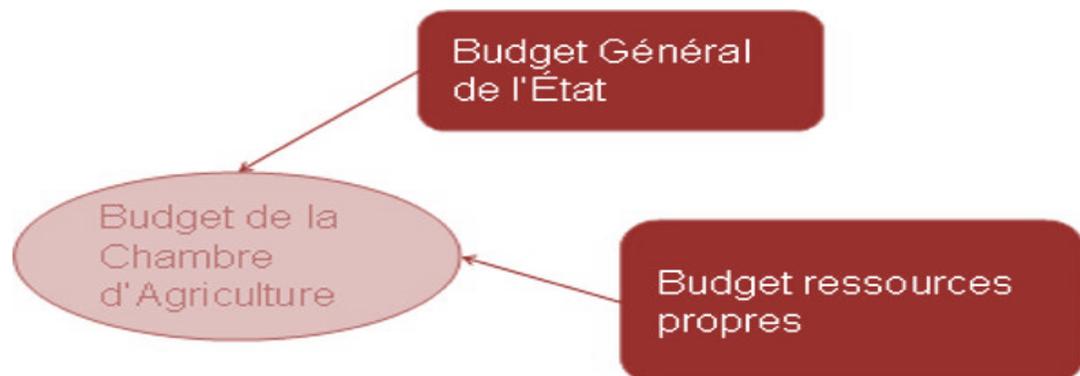
- La loi prévoit que les représentants de la chambre d'agriculture aux assemblés préfectorale et provinciale représentent également les chambres au niveau préfectoral et provincial pour toutes les affaires pour lesquelles ils recevront délégation du Président

- Cette proximité va donc concerner la totalité des provinces et préfectures et pas seulement la répartition actuelle des 37 chambres d'agriculture.

- Mise à disposition de moyens matériel, humain et financier pour renforcer le rôle du représentant de la chambre au niveau provincial ou préfectoral.

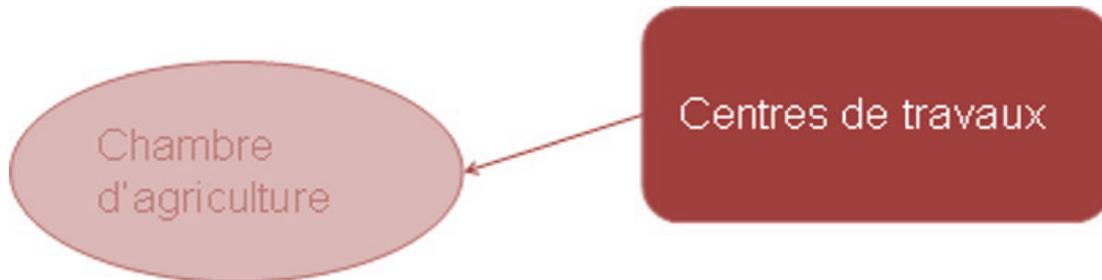
RENFORCEMENT DE L'ACTION DES CHAMBRES

1) MOYENS FINANCIERS



Budget propre constitué par : l'affectation de ressources par voie réglementaire et la perception de ressources provenant de projets de partenariat et de jumelage

2) MOYENS HUMAINS



Mise à disposition des chambres d'agriculture des centres de travaux de la région dont les modalités seront arrêtées ultérieurement renforcement de l'action des chambres sur le terrain

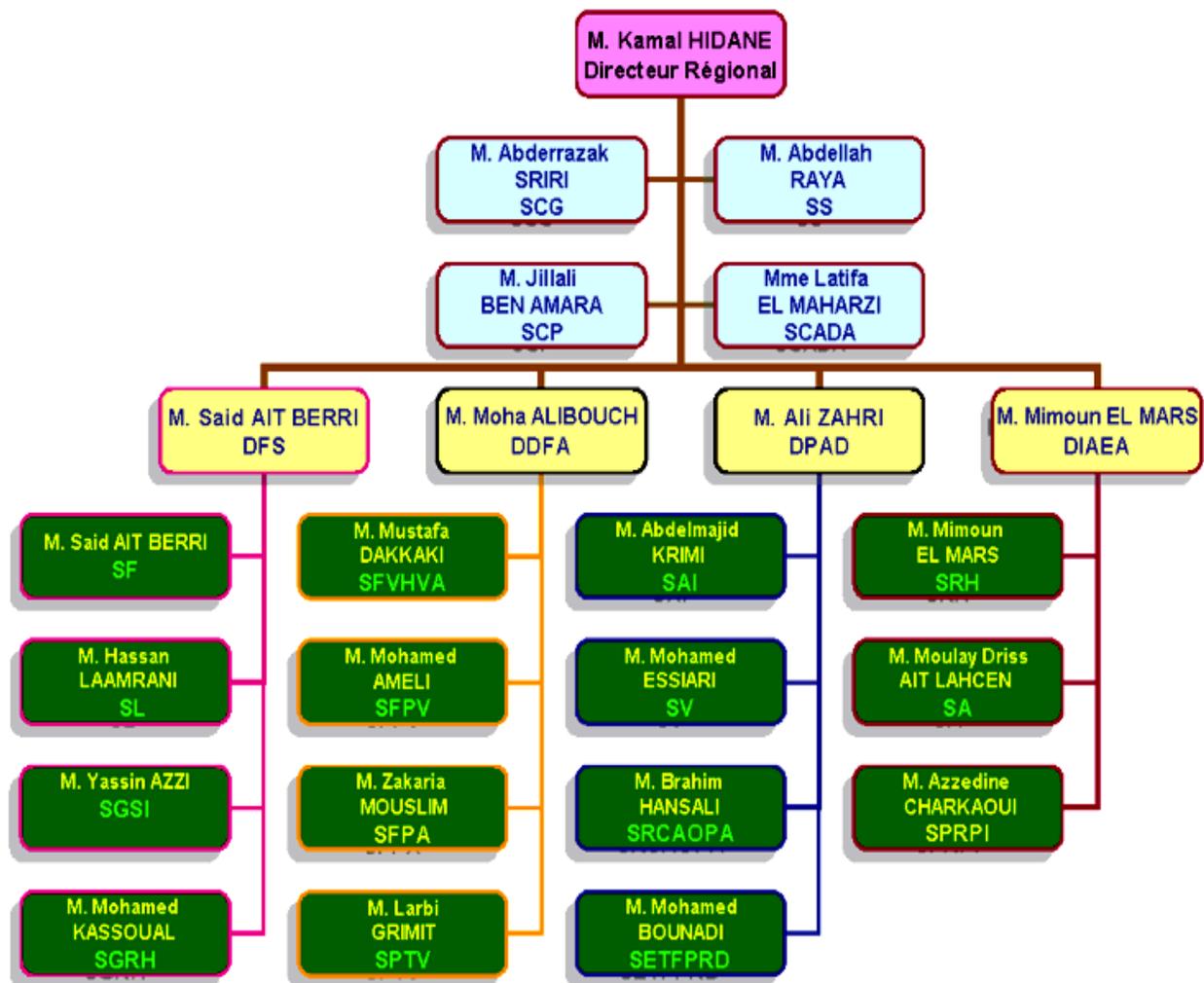
II- Présentation de la DRA Meknès

II-1- Fiche technique de la direction

Nom de l'administration	Direction Régionale d'Agriculture Meknès Tafilalt
Dénomination	DRAMT
Forme juridique de l'entreprise	Administration Publique
Adresse	Avenue Otman Bnou Affane N° 9, ville nouvelle Hamria, BP: S/88 - Meknès - MAROC
Téléphone	(+212)5.35.52.72.95 / 5.35.52.47.71
Fax	(+212)5.35.52.85.63
E-mail	drameknestaf@gmail.com

II-4- Organigramme de la direction

a) Postes existants



(Voir annexe : Références des postes de la DRA)

b) Description de chaque Poste

Le Directeur Régional est chargé de décliner les orientations nationales du secteur agricole au niveau régional à travers l'élaboration de plans agricoles régionaux. Il s'assure de la bonne mise en œuvre de ces plans régionaux et coordonne l'action de l'ensemble des acteurs du secteur au niveau de la région. Il est également responsable de la bonne gouvernance de la Direction Régionale.

LES DIVISIONS :

1- DIVISION FINANCE ET SUPPORT

- Superviser et piloter la gestion des services supports au niveau régional
- Gérer les équipes sous sa responsabilité

2 - DIVISION DE L'IRRIGATION ET DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE AGRICOLE

- Planifier et suivre les ressources hydro agricoles

Secteur Hôtelier

- Planifier et suivre les projets d'aménagements (hydro-agricoles, fonciers et de parcours)
- Mettre en œuvre la politique de promotion et de régulation des PPP en irrigation

3 - DIVISION DE DEVELOPPEMENT DES FILIERES AGRICOLES

- Encadrer le développement des filières agricoles au niveau régional
- Assurer le suivi du développement des filières au niveau régional

4 - DIVISION DU PARTENARIAT ET APPUI AU DEVELOPPEMENT

- Piloter le système d'aides et d'incitations
- Superviser le traitement des requêtes
- Encadrer les organisations professionnelles et la Chambre d'Agriculture Régionale
- Animer la vulgarisation
- Animer et suivre l'enseignement technique et la formation professionnelle au niveau régional
- Orienter et suivre la recherche et développement au niveau régional

SERVICES RATTACHES :

1 - SERVICE CONTROLE DE GESTION

- Collecter et consolider les données de contrôle de gestion
- Analyser les données collectées et consolidées de contrôle de gestion

2 - SERVICE STATISTIQUES

- Réaliser les enquêtes statistiques et recensements
- Consolider les statistiques et gérer la base de données

3 - SERVICE COMMUNICATION ET PROMOTION

- Assurer la communication
- Mener des actions de promotion

4 - SERVICE DE LA COORDINATION AVEC L'ADA

- Assurer la coordination avec l'ADA
- Participer au suivi des projets de l'ADA

II-5- Différentes Missions du stage

Services Relations extérieures

Au début de mon stage, j'ai été chargée de préparer la version anglaise du site internet du Salon International des Dattes qui a eu lieu à Erfoud.

<http://www.salon-dattes.com/anglais/accueil-en.htm>

A la fin de ma première tâche, Mlle Laila, responsable relations externes, m'a confié la création d'une base de données qui regroupera les OPA (Organisations Professionnelles d'Agriculture).

La consigne consistait à créer une base de données contenant toutes les informations importantes sur les OPA. Le formulaire de la base serait utilisé à la fois par la responsable de la DRA et les présidents ou secrétaires des OPA.

Il était donc lieu de rendre le formulaire basique pour être facilement utilisable par toutes les personnes.

Avant même de commencer à concevoir les tables, je devais collecter les informations déjà disponibles sur les OPA. J'ai commencé par contacter le Haut Commissariat au Plan.

L'idée a été donc de créer un formulaire Excel externe pour faciliter la saisie des informations aux utilisateurs. Quelques entrées sont restreintes pour standardiser l'information comme le statut, le domaine de l'action, la localisation, etc. Les informations sont directement mises à jour dans la base.

Le responsable de la DRA peut à tout moment accéder aux formulaires et les modifier. Nous avons aussi prévu des requêtes dont le responsable DRA aurait besoin, comme l'OPA par statut, l'OPA par production annuelle, l'OPA par région, etc. Toute la difficulté résidait dans la collecte de l'information.

Services Ressources Humaines

La gestion des ressources humaines dans la DRA se limite à prendre des décisions concernant majoritairement :

- les congés
- les mutations
- les attestations de présence
- les allocations familiales

Outres ces dernières, le responsable doit revenir à la direction centrale de Rabat.

Le système de gestion des ressources humaines des DRA a connu plusieurs changements.

1) les EPC (les entretiens personnalisés de concertation). Ces entretiens étaient prévus dans des dates bien définies. Le DRG entretenait avec ses collaborateurs pour évaluer leurs connaissances et leurs performances. Toutefois, ce système n'a pas donné de résultat parce que les collaborateurs refusaient de répondre à l'intégralité du questionnaire prévu.

2) la GPEC (la gestion provisionnelle des emplois et compétences). La GPEC est un système lourd à installer. La performance de ce système se remarque à long terme, mais il est adéquat à la nature du métier dans lequel opèrent les DRA.

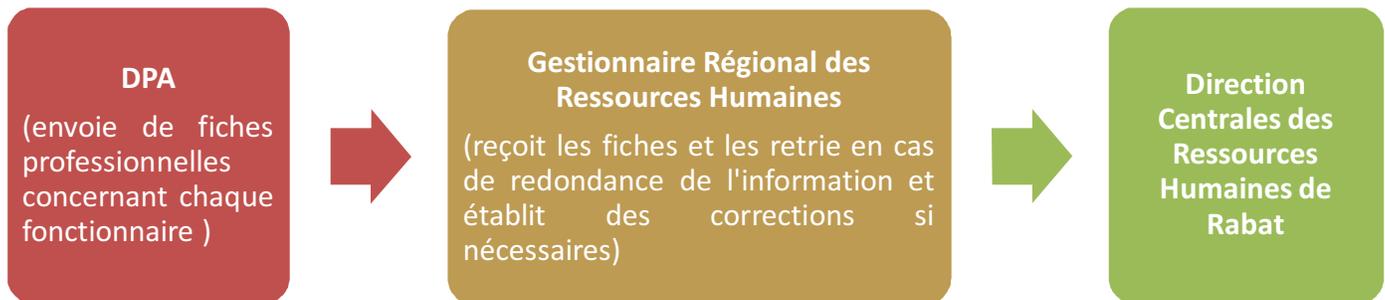
En ce qui concerne les évaluations, la DRA prévoit des évaluations selon l'échelle de la personne sujette à celle-ci :

Secteur Hôtelier

- Evaluations d'attitude professionnelle : conçues pour estimer les connaissances et performances professionnelles des employés. Pour les fonctionnaires dont l'échelle est moins ou égal à 9, l'évaluation se fait par des tests écrit et oral. Au-delà de l'échelle 9, l'évaluation est basée sur un rapport rédigé par le fonctionnaire.

La commission administrative paritaire est une commission composée des personnes élues par les fonctionnaires. Elle a pour mission le reclassement des échelles et les avancements si nécessaires.

Comme déjà cité, la fonction RH dans la DRA est très restreinte. Le flux de l'information suit la succession suivante :



La procédure du licenciement se déclenche par la demande du N+1, ou N+2 de la personne en question. Un avis de mise à pied est tout de suite envoyé à la personne untel.

La décision est prise par le Conseil disciplinaire après l'interrogation du fonctionnaire avec présence de son avocat pour plaider en sa cause.

II-6- Bilan global de l'apport du stage

A travers mon expérience à la DRA, j'ai mis en pratique les connaissances que j'ai acquises en gestion de base de données. Il était très ardu de concevoir un formulaire à la fois exhaustif et adapté aux utilisateurs.

La finalité de la base de données était d'avoir un aperçu sur les performances des OPA, surtout celles partenaires à l'INDH. Pour ce faire, des informations sur leurs dernières assemblées générales, leurs productions annuelles, la réalisation de leurs activités prévues ainsi que le nombre de bénéficiaires de chaque activité réalisée étaient les data les plus parlantes pour juger. Cependant, une grande majorité s'abstenait de fournir de l'information.

III- Conclusion du secteur

L'agriculture s'est certes assignée une place prioritaire dans l'économie marocaine, mais le secteur manque d'organisation. La direction régionale est composée de personnel très performant mais il n'y a manque en management effectif.

Conclusion du rapport

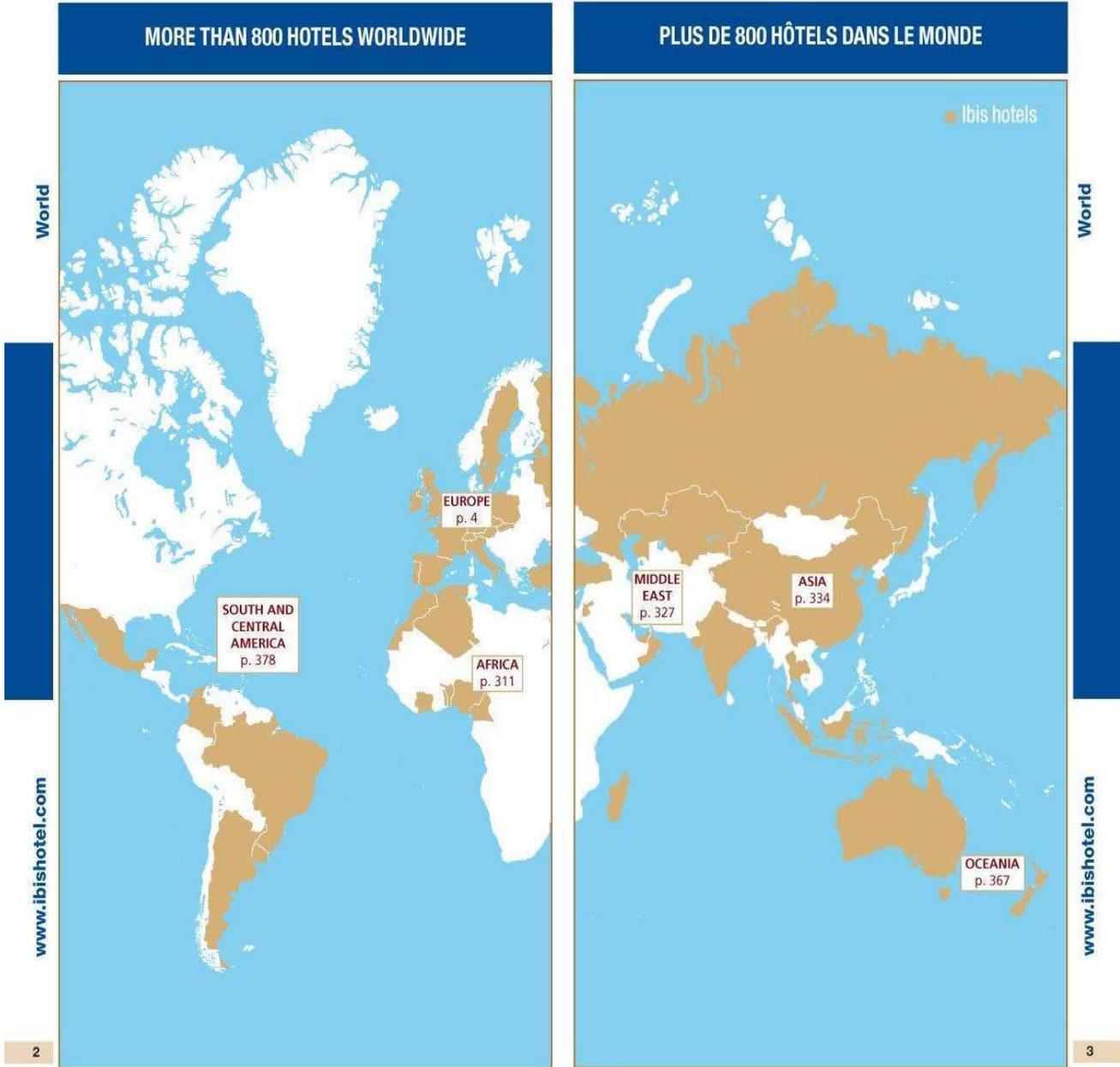
Pour conclure, je peux dire que j'ai eu la chance de travailler dans ces deux enseignes. J'ai eu l'opportunité d'expérimenter l'ambiance du travail et la motivation à produire de bons résultats. J'ai pu améliorer mes compétences communicationnelles et interpersonnelles, ma capacité à mener des projets et à être autonome et mon sens de l'engagement et de la responsabilité.

J'ai opéré avec des personnes provenant de différents backgrounds ce qui a enrichi mon intelligence sociale et a élargi mon réseau.

Ces stages m'ont aussi permis d'avoir une vision globale des différents postes, surtout celui du responsable financier qui m'intéresse particulièrement.

Annexes

Ibis au Monde



Le principe de la réforme de la chambre d'agriculture le principe
de la réforme de la chambre d'agriculture

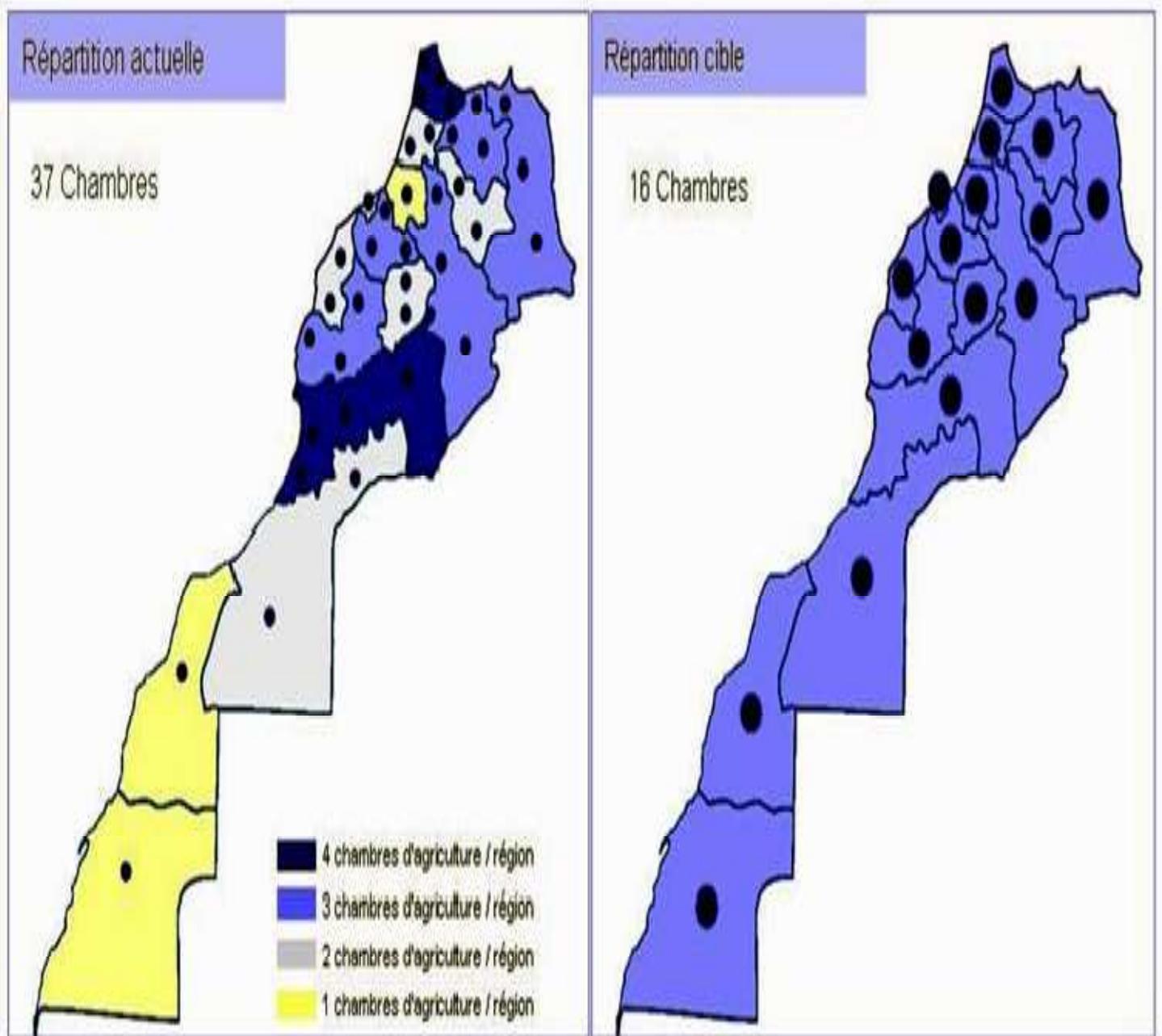
**Pour pallier ces contraintes, la réforme
des chambres d'agriculture vise à:**



**L'atteinte de ces objectifs est
conditionnée par:**



La nouvelle répartition territoriale



Références des postes de la DRA

DDFA	DIVISION FINANCIERE ET SUPPORT
SGSI	Service de la Gestion des systèmes d'information
SF	Service Financier
SL	Service de la logistique
SGRH	Service de la Gestion des Ressources Humaine
DIAEA	DIVISION DE L'IRRIGATION ET DE L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE AGRICOLE
SRH	Service des ressources hydro-agricoles
SA	Service des Aménagements
SPRPI	Service de la promotion et de la régulation du PPP en irrigation
DDFA	DIVISION DE DEVELOPPEMENT DES FILIERES AGRICOLES
SFVHVA	Service des filières végétales à haute valeur ajoutée
SFPV	Service de la filière de la production végétale
SFPA	Service de la filière de la production animale
SPTV	Service des produits terroirs végétaux
DPAD	DIVISION DU PARTENARIAT ET APPUI AU DEVELOPPEMENT
SAI	Service aides et incitations
SV	Service de vulgarisation
SRCAOPA	Service relation avec la chambre d'agriculture et les OPA
SETFPRD	Service Enseignement technique, formation professionnelle recherche et développement
SCG	SERVICE CONTROLE DE GESTION
SS	SERVICE STATISTIQUES
SCP	SERVICE COMMUNICATION ET PROMOTION
SCADA	SERVICE DE LA COORDINATION AVEC L'ADA