

EDITORIAL

Responsabilités

C'EST avec un bel enthousiasme rénovateur que l'on s'était lancé, il y a moins de cinq ans, dans la réforme du processus des nominations pour les hauts fonctionnaires, les très hauts comme les moins hauts.

Il s'agissait de remplacer la lente sélection acquise grâce à la connaissance des cadres par des appels d'offres, comme dans les marchés publics: les candidats doivent proposer leur vision, leur programme; les supérieurs ou le ministre choisissent le projet qui leur convient le mieux.

L'idée était de standardiser les choix, de les rendre transparents. Peu de voix s'étaient élevées contre cette réforme. En tout cas, on les a disqualifiées en les accusant de vouloir rester dans le favoritisme, népotisme et autres combines.

Cinq ans plus tard, il faut faire un bilan honnête. En attendant, ce qu'on voit n'est pas très réjouissant.

D'abord, ce système d'appel d'offres s'applique dans un contexte global de pertes de compétences et d'initiatives, pertes qui viennent directement de la baisse de qualité de l'école. Le résultat ne peut être qu'à l'unisson de ce recul général du Maroc.

Deuxièmement, il n'y a pas de possibilité de corriger le mécanisme pour limiter les dégâts, en faisant intervenir des critères comme la personnalité, le leadership, la propension à l'innovation ou inversement à la conservation (selon le poste)... Démarches que le privé sophistique à l'infini pour éviter les coûteuses erreurs de casting. Le pouvoir politique, lui, n'en a que faire.

Ensuite, ce système contient une faute basique: ce ne sont pas des marchandises que l'on sélectionne, mais des hommes et des femmes.

Enfin, avec le recul, cette réforme trahit la vision politique de ses concepteurs: ils fuient devant leurs responsabilités. Ils préfèrent fabriquer une procédure, une machine sans intelligence, plutôt que d'avoir à s'engager, à choisir puis être jugés sur les résultats de ces choix. □

Nadia SALAH

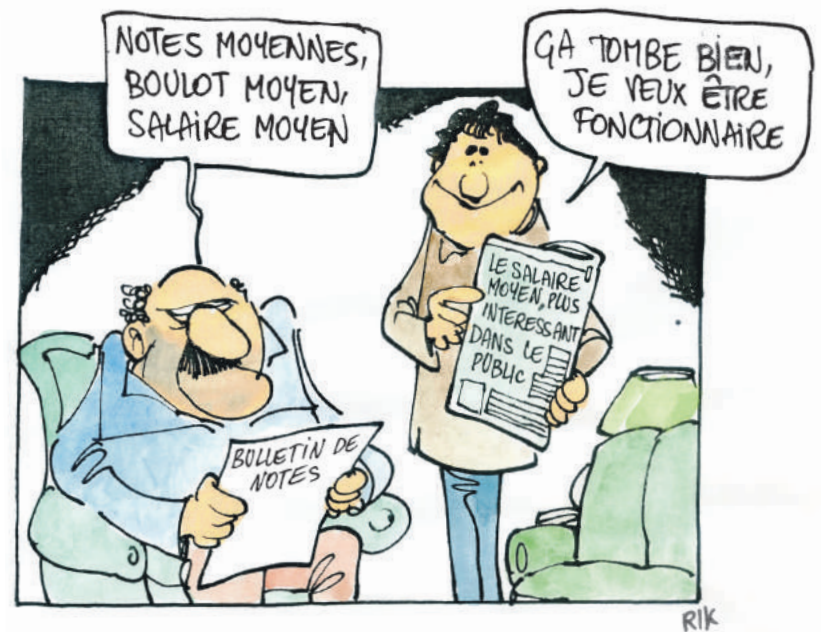
Salaires: Le match public-privé

- Plus de 60% des fonctionnaires gagnent plus de 6.000 DH net

- Seuls 14% des salariés du privé sont au-dessus de ce seuil en brut

- Mais les écarts sont importants

Voir pages 8 & 9



Cadres: Relancer sa carrière avec un MBA

DE plus en plus de cadres s'inscrivent dans des MBA afin de donner un coup d'accélérateur à leur carrière. Et ça marche! Plus de la moitié des lauréats du MBA de l'EHTP-ENPC (Ecole nationale des Ponts et Chaussées), par exemple, décrochent une promotion en interne, et 43% en externe. Néanmoins, s'inscrire dans un MBA a un prix. Les tarifs peuvent atteindre plus de 320.000 DH. Malgré son apport certain, seule une minorité d'entreprises accepte de participer au financement de ce diplôme. L'Etat, de son côté, n'encourage pas les formations, dites longues, des cadres. □

Voir Compétences & RH

■ La retraite des indépendants votée

■ Dialogue social: Les syndicats s'impatientent

Voir De Bonnes Sources

■ Les sidérurgistes arabes déclarent la guerre au dumping

Voir Analyse pages 2 à 5



Hammad KASSAL

Renouvelons nos élites!

Voir page 16



Journée mondiale du diabète

Le 14 novembre 2017

Un dépistage précoce du diabète ainsi qu'une prise en charge efficace et adéquate contribuent à une vie meilleure.

www.sanofi.ma

Voir page 3