



Internet: Ultra-connectés? Attention, danger!



- Stress, fatigue mentale, instabilité émotionnelle, ... les risques
- Baisse de la concentration et manque d'efficacité aussi
- Gare au «Hiki Komori»

Page X

Augmentation de salaire: Partez à la conquête du boss!

DISCUITER d'une augmentation de salaire est souvent perçu comme un moment désagréable à passer, pouvant aisément tourner au conflit. Afin de bien la négocier, il est essentiel de prendre une longueur d'avance sur son patron en analysant sa place sur le marché, en quantifiant clairement la valeur ajoutée apportée à l'entreprise et en choisissant le bon timing. Argumentation solide à l'appui, partez à la conquête de votre employeur. □

Page XI

■ Course à l'innovation: Le réveil des universités

Pages IV & IX

■ Création d'entreprises: Un concours pour stimuler les jeunes

Page II

■ Manager avec la PNL

Page XI

Création d'entreprises

Un concours pour stimuler les jeunes

■ **Les trois premiers projets primés et accompagnés par l'EST d'Oujda**

■ **L'entrepreneuriat est perçu comme une exception plutôt qu'une règle**

INIITIATIVE originale pour l'Ecole supérieure de technologie de l'université Mohammed Ier d'Oujda (Esto) qui vient d'organiser (du 27 au 29 décembre dernier) un concours pour accompagner de jeunes étudiants et lauréats universitaires dans la création de leurs propres entreprises. Une com-

pétition qui encourage l'implantation d'entreprises innovantes et soutient les projets qui permettent à divers secteurs d'exploiter les nouvelles technologies pour booster l'économie locale. Ce

concours est présenté sous forme d'appel à projets pour la création d'entreprises dans le cadre du séminaire «Entreprendre comme moyen d'intégrer le monde du travail».

Le but étant de sensibiliser les jeunes à l'esprit entrepreneurial et d'ériger ce choix en solution alternative à l'emploi salarié. De même, l'Esto propose une démarche différentielle pour que l'entrepreneuriat soit perçu comme une exception plutôt qu'une règle.

Les réussites comme les revers doivent être perçus comme éléments formateurs à la carrière d'entrepreneur. Il fallait cependant répondre à trois critères pour participer au concours: pertinence de l'idée proposée, l'impact prévisionnel sur la détection et/ou l'accompagnement de projets innovants et le potentiel de capitalisation à partir de l'action proposée. «Sans entrepreneurs, l'entrepreneuriat n'aurait pas de sens! Il est donc primordial de créer des entrepreneurs avant de créer des entreprises. Et de définir par la même occasion, les caractéristiques d'un entrepreneur et faire en sorte que celles-ci deviennent des valeurs partagées par la collectivité», souligne l'argumentaire du séminaire. Toutefois, «face aux différentes contraintes budgétaires et culturelles que supportent les jeunes entrepreneurs, le processus entrepreneurial nécessite la mobilisation de tout un ensemble varié de moyens et de compétences», ont précisé plusieurs membres du jury de cette compétition. De même, il est nécessaire de stimuler la fibre entrepreneuriale et de sensibiliser sur les avantages de se prendre en charge. Ce qui a valu aux trois premiers projets sélectionnés d'avoir été primés et de pouvoir bénéficier d'un accompagnement matériel et au niveau de la gestion.

De leur côté, les différents partenaires de cette action, à savoir le Centre national pour la recherche scientifique et technique, la faculté des lettres d'Oujda, l'association Ibtikar, la CGEM Oriental, l'Anapec, le CRI, SUP MtiI et l'EST Meknès ont rappelé que la création des entreprises par les jeunes diplômés demeure un sujet préoccupant qu'il s'agisse de création nouvelle, de reprise, ou encore de développement. Réussir ce processus long et complexe n'est pas une tâche évidente, mais le soutien existe. Il faut savoir en profiter. □

Nature des encouragements

LES dotations remises aux lauréats ont atteint le montant de 30.000 DH (15.000 DH pour le premier candidat, 10.000 DH pour le second et 5.000 DH pour le troisième candidat) complétées, le cas échéant, par les partenaires de l'appel à projets sous la forme de prêt bonifié, participation au capital, subvention et accès à l'offre de services.

Les candidats retenus bénéficieront aussi d'une mise à disposition de locaux réservés à cette fin et ce pour une durée d'une année. Ils auront aussi la possibilité en fonction de la nature de leur projet d'être présentés aux partenaires susceptibles de bonifier la dotation par des apports de nature diverse. □

Créer une dynamique de recherche relative à l'emploi

■ **Les services d'aide à l'emploi sont inefficaces**

■ **Des mémoires de fin d'études sans relation avec le monde du travail**

- **L'Economiste: Quelles sont les actions préventives à mener pour remédier au problème de l'inadéquation des formations universitaires et les attentes du monde du travail?**

- **Rachid Hajbi:** La transition-insertion des jeunes lauréats universitaires devient de plus en plus compliquée car les services d'aide à l'emploi sont inefficaces et les systèmes d'information fragmentés. D'une part, les filières de formations n'aboutissent pas et n'assurent pas de compétences pointues. Et d'autre part, l'absence de contact et de concertation permanente avec le marché rend inutile les stages de l'emploi. De plus, les mémoires de fin d'études sont sans relation avec le monde du travail. Cette déconnexion entre la croissance des systèmes éducatifs et la transformation des marchés du travail contribue à faire percevoir le passage de l'école à la vie active comme étant de plus en plus difficile et incertain.

- **Comment assurer une meilleure transition entre la formation et le monde du travail?**

- Cette transition doit être analysée



Pour Rachid Hajbi, enseignant à l'ESTO, les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics ne sont pas rentables et se heurtent aux stratégies des acteurs qui cherchent avant tout leurs propres intérêts (Ph. A.K.)

comme la résultante d'interactions complexes à deux niveaux: institutionnel et individuel. Et pour mesurer son efficacité, il faut répondre à trois questions clés: Quels sont les cheminements dans le système éducatif, et quels sont les facteurs déterminant la gradualité dans les niveaux atteints? En deuxième lieu, il faut aussi s'interroger sur les facteurs qui déterminent une entrée réussie sur le marché du travail. Et enfin comprendre comment les processus, les modèles et les effets d'une entrée rapide dans la vie active ont eu une incidence sur les résultats obtenus sur le marché du travail et la carrière des jeunes à un stade ultérieur de leur vie.

- **Que préconisez-vous alors comme solution?**

- Deux propositions font l'unanimité des formateurs. Sur le plan administratif, il est impératif d'inventorier le corps des métiers transition/insertion dans l'université.

Il faut aussi créer et renforcer les structures et les manuels de procédures par des ressources humaines stables. Comme il faut aussi faire appel à d'autres acteurs pour compléter le corps du métier via des partenariats public-privé et le recrutement de nouveaux profils (experts, sociologues, psychiatres, coaches, conseillers, animateurs, accompagnateurs...).

Sur le plan pédagogique, il est temps de développer l'expertise universitaire, créer une dynamique de recherche relative à l'insertion au travail, aux affaires sociales (laboratoires, équipes de recherches, observatoire...).

En parallèle, travailler par domaine d'activité pour une optimisation des formations tout en liant les filières de formation aux secteurs qui génèrent de l'emploi. □

Propos recueillis par
A. K.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Ali KHARROUBI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

L'Université Cadi Ayyad, une référence en Afrique

■ **L'établissement n'en finit pas de se démarquer**

■ **Et gagne 33 places dans le classement des universités des Brics**

UN bond de 33 places! L'Université Cadi Ayyad (UCA) de Marrakech vient de décrocher la 50e place du classement du Times Higher Education (THE), réalisé par Thomson Reuters, des 100 meilleures universités issues des pays des Brics – Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud – et des économies émergentes. L'année dernière, l'établissement s'était hissé à la 83e place parmi les 700 universités retenues. Ce palmarès est consécutif à son entrée à la 301e place du classement des meilleures universités mondiales, publié en octobre dernier par le magazine britannique.

L'analyse repose sur les notations de 13 critères, comme la recherche universitaire et le volume des recherches éditées

par l'université, l'influence et l'impact de la recherche, l'ouverture à l'international, ou encore l'environnement d'apprentissage.

Certifiée Iso 9001 version 2000, pour l'ensemble de ses activités, l'UCA

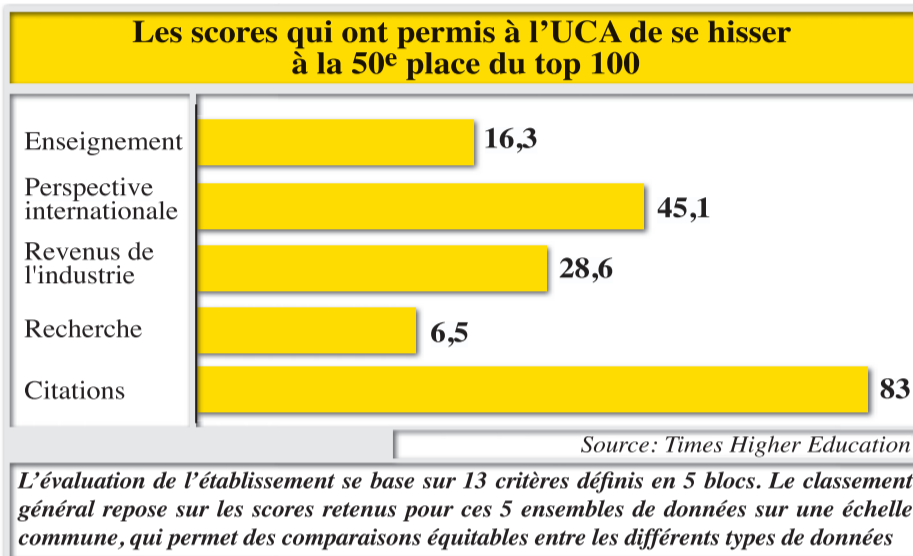
Programmes-cadres de recherche et développement (PCRD) soutenus par l'UE. Dotée d'une réputation mondiale de son enseignement des mathématiques et de son équipe de chercheurs de haut niveau en sciences de biologie et de géologie,

forme d'apprentissage, développée par l'UCA, basée sur des cours massifs en ligne et en accès libre. Cadi Ayyad, ce ne sont pas moins de 13 établissements répartis sur 4 villes (Marrakech, Safi, Kalaâ des Sraghna et Essaouira), dont 8 facultés à Marrakech, comme celle des Sciences à Semlalia, la Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, l'Ecole nationale de commerce et de gestion, la Faculté de médecine et de pharmacie, la Faculté des lettres et des sciences humaines ou l'Ecole normale supérieure.

En tête de ce classement 2015 du THE, on retrouve deux établissements chinois, la Peking University et la Tsinghua University, déjà premières l'année précédente, la Middle East Technical University de Turquie, l'University of Cape Town en Afrique du Sud et sur la 5e marche, gagnant 5 places cette année, la Lomonosov Moscow State University de Russie. □

Stéphanie JACOB

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com



propose à ses étudiants des enseignants-chercheurs de qualité, régulièrement cités dans les meilleures revues scientifiques internationales, qui lui permettent de participer à des projets européens, et aux

l'établissement reçoit chaque année toujours plus de demandes d'inscription. Pour y faire face, plusieurs méthodes, comme le futur campus de Tamansourt ou l'expérience UC@Mooc, une plate-

Daoudi parraine la 6e promotion de l'UPF

■ **Pour le ministre, le secteur privé est partenaire**

■ **A peine 700.000 étudiants au Maroc, le pays est très en retard**

IL avait autorisé l'Ecole polytechnique de technologie à devenir la première université privée de Fès (UPF) en décembre 2013. Il a procédé, fin décembre 2014, à la remise des diplômes à ses lauréats. Lahcen Daoudi veut montrer qu'il encourage aussi l'enseignement supérieur privé. Pour lui, «c'est un partenaire privilégié pour former les cadres de demain». Ainsi, le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Formation professionnelle et de la Recherche scientifique veut renforcer ce partenariat afin d'augmenter le nombre d'étudiants profitant de «formations de qualité». «Nous sommes plus de 35 millions de Marocains et n'avons malheureusement que 700.000 étudiants alors que d'autres pays comme la Corée du Sud ou l'Iran comptabilisent simultanément 3,5 et 5 millions d'étudiants». Une comparaison qui montre que le Maroc est très en retard par

rapport au ratio «nombre d'étudiants/population». Elle vise aussi à encourager les jeunes à aller à «la recherche du savoir». S'exprimant au cours de cette visite, le ministre n'a pas manqué de signaler combien «les étudiants marocains étaient dépendants de leurs parents» et qu'il fallait les «pousser à travailler en période d'été, effectuer des stages, et accepter tout emploi pour se forger une personnalité et acquérir une première expérience».

Pour lui, les universités marocaines, aussi bien publiques que privées, sont appelées à passer de l'étape de l'éducation-formation à celle de la valorisation de la recherche et développement (R&D). Devant les invités de la cérémonie de graduation de la 6e promotion de l'UPF, Daoudi a souligné que «la mise à niveau du secteur de l'enseignement privé est devenue une nécessité afin de préparer les étudiants à relever les défis de la mondialisation».

A ce titre, le premier campus universitaire privé de Fès répond à toutes les exigences de qualité d'un enseignement moderne aux normes internationales. Orientée vers les métiers de l'avenir, l'UPF propose aux bacheliers la possibilité d'intégrer quatre grandes écoles d'ingénieurs, de management, de tourisme, d'architecture et du bâtiment dans



Lahcen Daoudi a posé pour une photo souvenir avec les 143 lauréats de l'Université privée de Fès. Le ministre de l'Enseignement supérieur affiche son ambition de doper les chiffres des étudiants marocains dans les secteurs public et privé (Ph. YSA)

un espace (12.000 m²) équipé aux dernières technologies de la formation et de l'enseignement supérieur. Son initiateur, Somagef, un groupe qui a à son actif 26 ans d'expérience dans la formation et les nouvelles technologies, assure également les classes préparatoires aux grandes écoles d'ingénieurs et de commerce. Selon Mohamed Aziz Lahlou, son président, «l'UPF a déjà formé quelque 744 lauréats». Et rien que pour la promotion

parrainée par Lahcen Daoudi, 143 diplômés ont été remis. Y figurent 51 ingénieurs en génie civil, génie industriel et génie informatique, 39 masters en comptabilité, contrôle et audit (CCA), en administration des entreprises (MAE), et 51 licences en management. □

Youness SAAD ALAMI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

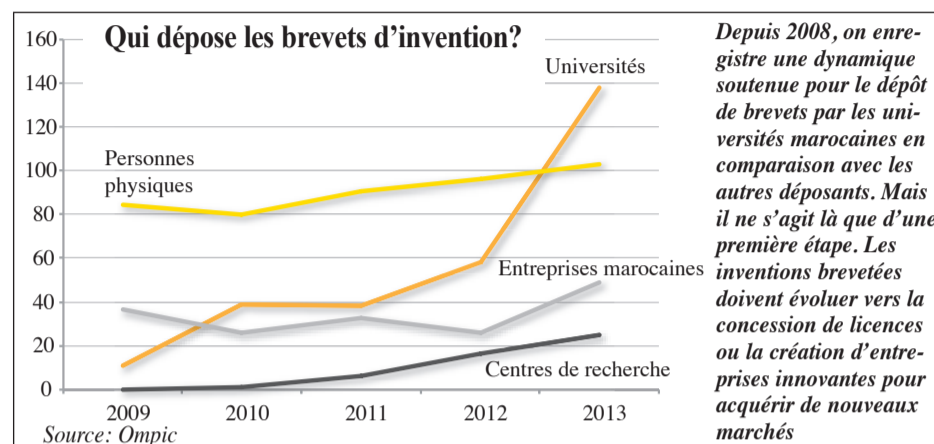
Les universités marocaines s'ouvrent sur le monde de l'innovation

■ Un brevet déposé en 2008 contre 138 en 2013

■ Une performance mieux que celle enregistrée par les entreprises

■ Beaucoup de travail reste à faire pour la valorisation des brevets via le marché

OUTRE l'enseignement et la recherche, les universités marocaines se lancent, depuis quelques années, dans le domaine de l'innovation en commençant par le premier pas, celui du dépôt des brevets. Des efforts ont été déployés dans ce sens permettant ainsi de créer une dynamique et développer des partenariats entre



Depuis 2008, on enregistre une dynamique soutenue pour le dépôt de brevets par les universités marocaines en comparaison avec les autres déposants. Mais il ne s'agit là que d'une première étape. Les inventions brevetées doivent évoluer vers la concession de licences ou la création d'entreprises innovantes pour acquérir de nouveaux marchés

les différents établissements. La 2e édition de la journée d'innovation (2014) a été une occasion de primer les champions en présence du chef du gouvernement. Parmi eux figure l'Université internationale de Rabat (UIR) en tête en 2013 avec 56 brevets déposés dont 47 au niveau national et le reste à l'international, selon le PCT. C'est l'université Moulay Ismail qui arrive en 2e po-

sition avec 35 brevets déposés. A rappeler qu'en 2008, un seul brevet avait été déposé pour passer à 138 en 2013. Durant cette période, on enregistre une nette évolution par rapport aux autres déposants. Ainsi en 2013, la part des universités a avoisiné les 44% contre uniquement 16% pour les entreprises. Pour l'année 2014, cette dynamique se poursuit et les perspectives laissent croire que les réalisations de l'année précédente pourraient être dépassées. Selon le rapport de l'Ompic (Office maro-

guez à partir de cette année universitaire, brigue aussi la tête de classement. «Pour le dépôt de brevets, le bilan est encourageant avec un accroissement soutenu passant de 8 brevets en 2008 à 55 demandes en 2014», indique Fatima Zaoui, directrice du Centre universitaire d'innovation et d'incubation, à l'université Mohammed V de Rabat (UM5R). Les brevets déposés concernent quatre domaines. Ainsi, sur 85 brevets déposés, 41 demandes de dépôt concernent la mécanique, 10 la chimie, autant la mécanique et 24 sont issues de la pharmacologie. Mais pour Zaoui, le dépôt de brevet reste un moyen et non une finalité pour renforcer le processus de l'innovation. Il faut passer à la valorisation de ces brevets sur le marché, ce qui va permettre d'en tirer profit pour la collectivité. Pour ce faire, «les inventions brevetées doivent évoluer vers la concession de licences ou la création d'entreprises innovantes pour acquérir de nouveaux marchés». Mais pour Zaoui, «nous n'en sommes pas encore là. Il est primordial de construire l'écosystème en interne des universités

groupe
ECO•MEDIAS

Cherche personne minutieuse et cultivée pour entretenir les données

Ayant un goût prononcé pour l'information par l'image

Excellent français et sens de l'observation exigés

Nous vous offrons une rémunération attractive et la possibilité de vous investir et d'évoluer au sein d'un groupe leader en pleine expansion.

Envoyer votre CV & lettre de motivation + photo par mail : rrizki@leconomiste.com

groupe
ECO•MEDIAS
L'ECONOMISTE | الاقتصادي | L'ECONOMISTE
70, Bd Massira Khadra - Casablanca

Accompagnement

ENTRE l'éducation et l'entrepreneuriat existe une forte corrélation dont la mise en œuvre nécessite des structures adéquates pour développer cette relation. Sur ce volet, Zaoui rappelle le cas du centre d'innovation et d'incubation de l'UM5R. Ce dernier constitue une plateforme dédiée à l'accompagnement des projets d'entreprises ayant un fort potentiel de transfert sur le marché. Cet accompagnement commence à donner ses fruits avec 5 projets de création d'entreprises innovantes en cours de maturation. Côté marketing, «chaque année l'UM5R organise un événement en vue d'exposer son offre technologique aux industriels dans l'objectif de la commercialisation des résultats de la recherche», indique Zaoui. Mais cette dernière est consciente que beaucoup de travail reste à faire pour rapprocher l'université du monde de l'entreprise. «En l'absence d'outils modernes de gestion financière des universités, la création d'entreprises innovantes et technologique sera difficile», souligne-t-elle. □

cain de la propriété industrielle et commerciale) pour les 5 premiers mois de l'année, «les demandes de brevet d'invention provenant des universités ont connu une augmentation de 12% par rapport à la même période de 2013». Ainsi 57 dépôts ont été réalisés au cours des cinq premiers mois de 2014 contre 51 durant la même période de 2013. Toutefois, le rapport de l'Ompic relève que plus de 90% de ces dépôts n'ont été effectués que par trois universités. Pour connaître le champion de l'année 2014, il faut attendre la publication des statistiques définitives de l'Office. Selon une source proche du dossier, l'UIR pourrait maintenir sa position de leader en matière de dépôts de brevets. A ne pas négliger dans cette course à la pole position, l'université Mohammed V de Rabat qui, après l'opération de fusion entre les deux universités de la capitale (Agdal et Souissi) mise en vi-

avant de promouvoir le transfert vers le marché». Dans ce cadre, elle rappelle que durant les quatre années précédentes des actions ont été menées en vue de sensibiliser les chercheurs à la protection de la propriété intellectuelle. Sur le plan national, il faut signaler que l'année 2014 a été marquée par la signature de trois conventions de partenariat et de valorisation de la recherche par dépôts de brevets entre l'Ompic et les universités Mundiapolis, Universiapolis et Al Akhawayn, apportant ainsi le total des conventions signées avec les universités et les centres de recherche à 35 conventions depuis 2006. □

N.E.A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Le brevet, gage de confiance pour les investisseurs

■ L'UIR et l'université de Rabat peuvent constituer un pôle d'excellence en innovation

■ Plus de 140 brevets déposés par l'UIR

■ Développer des réseaux de partenariat au Maroc et à l'international, une priorité

- L'Economiste: L'innovation et la R&D figurent parmi vos priorités. Quel bilan faites-vous de vos réalisations dans ces domaines?

- **Abdelaziz Benjouad:** Parmi les principales réalisations, nous avons conclu une douzaine de contrats de recherche avec un montant total qui dépasse les 40 millions de DH. Ces projets de recherche appliquée, menés en partenariat avec des organismes nationaux et étrangers, académiques et industriels, sont alignés sur les priorités nationales comme le plan Emergence industrielle, le plan Energie, Maroc Numérique, Maroc Vert, l'INDH, etc. Plus de 120 brevets ont été déposés au niveau national et une vingtaine à l'international. Cela nous a valu une reconnaissance au niveau national et international de l'index global de l'innovation 2014 ainsi que le témoignage de l'Isesco et de la Banque mondiale qui a considéré l'UIR comme un modèle innovant dans la région Mena.

- **Le dépôt de brevet n'est pas une fin en soi, il faut passer à sa valorisation via le marché pour en tirer profit. Où en est l'UIR dans ce chantier?**

- Les brevets constituent un indicateur de mesure de la capacité des institutions et des entreprises d'un pays à innover. C'est un outil de visibilité et d'attractivité et un gage de confiance pour attirer les investissements et les industriels. Concrètement, l'UIR met aujourd'hui en place ce qu'on appelle un TTO (bureau/office de transfert de technologie) pour professionnaliser le métier de valorisation et de transfert. D'ores et déjà, l'UIR fait de certains de ses brevets un outil de liaison et de confiance avec le marché. Elle a ainsi signé des accords de partenariat avec des entreprises nationales pour le co-développement de nouveaux produits et/ou pour l'amélioration de la performance de produits connus sur la base du portefeuille de la propriété intellectuelle de l'UIR. En outre, certaines innovations font l'objet de prototypage et de qualification avec comme objectifs



Pour Abdelaziz Benjouad, vice-président à l'UIR (Université internationale de Rabat), le renforcement du partenariat université-entreprise s'impose pour contribuer à l'essor de l'innovation (Ph. Benjouad)

la création de spins off de l'université et/ou la concession de licences. Avec la mise en place récente de l'incubateur de l'université, comme membre du réseau Maroc d'incubation et d'essaimage le RMIE, (ndlr: réseau qui regroupe les incubateurs universitaires), nous nous atelons à offrir l'accompagnement idoine aux jeunes porteurs de projets innovants, dont notamment les lauréats de l'université pour créer leurs entreprises sur la base des brevets de l'université, dont bon nombre est copropriété des étudiants.

- **Le dynamisme de l'UIR a créé de l'émulation en matière de dépôt de brevets. Mais un consortium entre universités ne serait-il pas plus avantageux?**

- Le caractère international de la recherche impose la création de masses critiques et de pôles d'excellence pour être visible, attractif et compétitif au niveau mondial. Depuis sa création, l'UIR s'est engagée à créer des consortiums solides autour des thématiques prioritaires pour le développement du Maroc, et ce, en partenariat avec les universités et les entreprises nationales. L'UIR met également à profit son réseau international, établi notamment grâce au corps professoral issu de la diaspora, pour labelliser lesdits consortiums sous forme de laboratoires internationaux et les insérer dans des réseaux internationaux. En plus de la visibilité, cela facilitera l'obtention des financements auprès des bailleurs de fonds étrangers. Aujourd'hui, la quasi-totalité des projets de R&D de l'université est menée en partenariat avec des universités, des institutions et des entreprises marocaines. Nous nous devons tous, ensemble, nous inscrire dans les réseaux mondiaux d'innovation, de plus en plus larges et ouverts, qui accompagnent la

mondialisation du marché de l'économie du savoir et des compétences hautement qualifiées.

- **Quels sont les secteurs prometteurs au Maroc en matière de dépôts de brevets et d'innovation?**

- Le Maroc est l'un des rares pays du continent qui a mis en place des stratégies sectorielles pour son développement (énergie, industrie, aéronautique, automobile, numérique/TIC, agriculture, ...). Les institutions et les entreprises marocaines doivent ainsi démontrer leur capacité à innover et à se protéger par le biais de la propriété industrielle dans ces différents secteurs, mais également dans les secteurs et niches où le savoir local et spécifique (ressources naturelles, plantes médicinales, textile, architecture, produits du terroir...) permettrait de donner un avantage compétitif aux entreprises nationales et d'attirer des multinationales. □

Propos recueillis par
Noureddine EL AISSI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

groupe

ECO•MEDIAS

Recherche dans le cadre
de son développement

JOURNALISTES (H/F)

PROFIL :
De formation supérieure (Economie / Gestion / Droit / Finances / Journalisme), vous justifiez d'une première expérience média réussie. Vous êtes curieux, persévérant, rigoureux, parfaitement francophone et disposez d'une bonne culture générale. Vous avez de plus, un très fort esprit d'initiative et de synthèse, le sens du travail en équipe et êtes doté d'un excellent relationnel.

MISSIONS :
En charge de la couverture de l'information économique, politique, sociétale ou financière, vous assurerez avec objectivité, densité et richesse la rédaction de dossiers, d'analyses, d'enquêtes, de reportages et d'articles.

Nous vous offrons, outre une rémunération attractive et une formation performante, la possibilité de vous investir et d'évoluer au sein d'un groupe leader en pleine expansion.

Envoyer votre CV & lettre de motivation +
photo par mail : redacr@leconomiste.com

ECO•MEDIAS
L'ECONOMISTE **المعتمد** L'ECONOMISTE

Internet

Ultra-connecté? Attention, danger!

■ Stress, fatigue mentale, instabilité émotionnelle... les risques

■ Baisse de la concentration et manque d'efficacité aussi

■ Gare au «Hiki Komori»

VOUS êtes sur Facebook, Twitter, LinkedIn, Viadeo, Whatsapp, Viber, Instagram... vous êtes connecté 18h/24, pratiquement joignable à toute heure et par plusieurs canaux à la fois, y compris via appels téléphoniques, SMS et e-mails! Cela vous permet d'être en relation constante avec vos collaborateurs, clients, connaissances et proches, d'être hyper réactif, ultra informé et «IN». Fier de vous? Attention, vous ne vous rendez peut-être pas compte, mais vous vous exposez à de gros risques.

Eh oui, être tout le temps en mode «actif» sur la toile vous empêche de lâcher prise, de décrocher de votre travail et d'accorder du repos à votre cerveau. In fine cela augmente votre stress et vous fait sombrer vers une vraie fatigue mentale. Petit à petit vous vous sentirez



Abdellatif Salhi, psychologue, professeur de psychologie du travail à l'université de Barcelone: «L'homme orchestre capable de se concentrer sur une multitude de tâches à la fois n'existe pas! La loi qui régit notre cerveau est celle du tout ou du rien» (Ph. L'Economiste)

épuisé et vous commencerez à sentir un mal «diffus». «L'utilisation de tous ces gadgets augmente la vulnérabilité des individus vis-à-vis du burn out et aggrave leur instabilité émotionnelle. Ils deviennent plus nerveux et plus sensibles», prévient Abdellatif Salhi, psychologue,

professeur de psychologie du travail à l'université de Barcelone.

Côté efficacité, cela n'est pas bon non plus. D'abord, votre processus décisionnel s'en trouve biaisé, puisque les décisions sont souvent prises de manière hâtive. Par ailleurs, à moins que vous ne

soyez un surhomme, il est prouvé de manière scientifique que le «multitâche» est contre-productif. Il vous permet peut-être de gagner du temps, mais vous fait perdre, à coup sûr, en efficacité. «L'homme orchestre capable de se concentrer sur une multitude de tâches à la fois n'existe pas! La loi qui régit notre cerveau est celle du tout ou du rien. Autrement, votre attention est éparpillée entre plusieurs actions, et au final, vous n'en réussissez aucune», explique Salhi. Selon le psychologue, mieux vaut prévenir que guérir. L'usage des nouveaux moyens de communication doit être limité aux cas extrêmes. Rien ne vaut le contact humain, toujours plus enrichissant. Vous paraîtrez probablement un peu «old school», mais vous préserverez votre psychique. D'autant plus que d'autres problèmes peuvent se poser, à leur tête, le «Hiki Komori», c'est-à-dire l'isolement social.

Les personnes sensibles, manquant de sécurité de base, peuvent se confiner dans leur bulle virtuelle, car c'est là qu'elles peuvent s'affirmer sans difficulté. D'autres développeront une addiction à internet et aux réseaux sociaux. Dans les deux cas, la vie sociale réelle en prend un coup. □

Ahlan NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

■ Et si votre patron vous invitait sur Facebook?



Ali Serhani, consultant associé au cabinet Gesper Services (Ph. A.S.)

En personne ultra-connectée, vous êtes chaque soir devant votre écran en train de consulter Facebook, et soudain, vous recevez une invitation de... votre patron! Les idées se bousculent dans votre tête: Mon patron a-t-il de la sympathie pour moi? Souhaite-t-il disposer d'un moyen d'être en contact permanent avec ses collaborateurs? Ou bien cherche-t-il à les surveiller? Que faire?... Est-il

possible de décliner son invitation sans que cela ne soit mal pris?

Pas de panique, dans l'absolu, vous n'êtes pas obligé de le rajouter à votre liste, qui reste du domaine privé, et il n'a pas à se sentir vexé. Mais attention, gardez-vous bien d'en parler avec lui ou d'aller le raconter partout. «Il n'y a cependant pas de mal à accepter l'invitation, cela peut même représenter un garde-fou vous obligeant à vous tenir droit sur les réseaux sociaux», pense Ali Serhani, consultant associé au cabinet Gesper Services. Selon l'expert RH, se connecter avec des contacts professionnels sur Facebook ne pose pas de problème, à condition de bien filtrer ce que vous y publiez. Certaines règles sont à observer. «Ne révélez jamais votre état d'esprit», conseille Serhani. En postant des avis sur différents sujets vous offrez à vos contacts (parmi lesquels des recruteurs potentiels pourraient se cacher) la possibilité de déceler des facettes de votre personnalité. Cela pourrait éventuellement nuire à votre image.

Contrôlez aussi vos paramètres de confidentialité. Ne permettez pas, par exemple, à vos contacts de vous tagger, de vous identifier sur des photos ou de

vous rajouter dans des groupes. Et pour finir, ne partagez pas de photos dévoilant votre vie privée.

■ Surveillez vos propos sur les réseaux sociaux!



Rachid Diouri, avocat au barreau de Casablanca (Ph. R.D.)

Les réseaux sociaux ne sont pas des espaces de totale liberté. Ce que vous y dites peut être utilisé contre vous. «Il n'y a pas à ce jour de législation spécifique, mais les réseaux sociaux s'apparentent à des médias publics», précise Rachid

Diouri, avocat au barreau de Casablanca. Par conséquent, toute diffamation, violation du secret professionnel ou de l'obligation de discrétion (vis-à-vis des collègues ou managers) sur ces espaces peut servir de base à des poursuites ou à des sanctions de l'employeur.

Si jamais vous mentionnez le nom de la structure qui vous emploie ainsi que le poste que vous occupez sur votre profil, vos propos peuvent-ils engager la responsabilité de votre entreprise? «Il n'est pas interdit de divulguer le nom de la société ainsi que la fonction exercée. Cela n'engage aucunement la responsabilité juridique de cette société», rassure Diouri. Il suffit donc d'être prudent et d'éviter soigneusement d'évoquer ses activités. Certaines personnes (notamment détenant des postes sensibles) précisent sur leur profil que leur compte et tout ce qu'il contient ne représente en aucun cas l'entité qui les emploie. Ce n'est pas obligatoire, mais le juriste le conseille tout de même.

En cas de piratage de votre compte, avertissez tout de suite la communauté web afin de vous dédouaner de toute responsabilité. □

A. Na

Négociez votre augmentation de salaire!

■ Choisir le bon timing, préparer un argumentaire solide... les conseils à suivre

■ Se montrer agressif, accepter trop rapidement... les pièges à éviter

■ Une préparation au préalable pour analyser sa place sur le marché

DEMANDER une augmentation de salaire est souvent envisagé comme un moment désagréable à passer. Parfois même perçue comme un conflit, cette demande est pourtant nécessaire à votre évolution professionnelle. Afin de la réussir, il est

important de savoir négocier, de choisir le bon timing et de préparer son argumentaire afin d'avoir une longueur d'avance sur son patron. «Une augmentation de salaire se définit, selon la consultante coach à Cap RH Nezha Hami Eddine Mazili, comme la récompense des efforts déployés durant l'année».

Pour la décrocher, un travail doit être réalisé au préalable par le salarié, bien avant de soumettre sa demande au patron. L'employé doit tout d'abord se renseigner sur le secteur de l'entreprise et ses tendances. En effet, s'il est en déclin ou que le groupe connaît des difficultés financières, alors les chances d'obtenir une augmentation de salaire seront moins importantes. «Il est essentiel de bien connaître la situation économique de l'entreprise et de savoir si elle est en expansion ou en difficulté», souligne Nezha Hami Eddine Mazili. Le salarié doit également analyser sa place sur le marché en comparant son salaire actuel à ceux pratiqués au sein de la profession. Il



Pour réussir une demande d'augmentation de salaire, il est essentiel de suivre une démarche bien précise. L'employé doit choisir le bon moment pour s'y prendre, développer une argumentation convaincante et soigner la forme de son discours (Conception fotolia)

sa demande par des chiffres ou des réalisations. Il doit demeurer factuel dans ses propos», explique Nezha Hami Eddine Mazili. La forme est également un élément crucial à soigner lors d'une demande d'augmentation de salaire. Il est essentiel de favoriser un échange conciliant et ferme et d'adopter un discours positif, constructif, réaliste et solidaire.

Il convient aussi de consulter les offres d'emploi sur le même type de poste en prenant en considération l'expertise demandée, la zone géographique ou encore le niveau de responsabilité. Avant de rencontrer le patron, l'employé doit également quantifier clairement la valeur ajoutée qu'il apporte à l'entreprise. Une démarche qui consiste à noter l'ensemble des formations récemment suivies, les dernières réalisations ainsi que les compétences acquises et à mettre en évidence ce qu'elles ont apporté au groupe. Pour réussir à obtenir une augmentation de salaire, il faut suivre une démarche bien précise. Le salarié doit avant tout choisir le bon moment pour effectuer sa demande. Il convient notamment de profiter du bilan annuel ou d'organiser l'entretien à un moment où le supérieur hiérarchique est

convient aussi de consulter les offres d'emploi sur le même type de poste en prenant en considération l'expertise demandée, la zone géographique ou encore le niveau de responsabilité. Avant de rencontrer le patron, l'employé doit également quantifier clairement la valeur ajoutée qu'il apporte à l'entreprise. Une démarche qui consiste à noter l'ensemble des formations récemment suivies, les dernières réalisations ainsi que les compétences acquises et à mettre en évidence ce qu'elles ont apporté au groupe. Pour réussir à obtenir une augmentation de salaire, il faut suivre une démarche bien précise. Le salarié doit avant tout choisir le bon moment pour effectuer sa demande. Il convient notamment de profiter du bilan annuel ou d'organiser l'entretien à un moment où le supérieur hiérarchique est

Manager avec la PNL

■ Un moyen d'accroître la cohésion et la productivité des salariés

■ Des techniques qui requièrent à la fois autorité et empathie

TOUT manager est amené à évoluer dans sa carrière et à encadrer différents types de personnalités. Sa réussite ainsi que celle de son entreprise passent par la compréhension de ces différentes personnalités afin de mieux fonctionner ensemble. L'ouvrage «Manager avec les outils du développement personnel» des auteurs Martine Bouana et Micheline Lefèvre présente en quoi le recours aux outils du développement personnel permet une meilleure gestion du groupe et accroît sa productivité. Les salariés d'une entreprise doivent adopter un comportement d'ouverture, d'acceptation des autres et de flexibilité, tout en demeurant rapides et rentables. L'ouvrage apporte des réponses concrètes au manager débutants ou confirmés pour surmonter ces contraintes en offrant des ressources accessibles et simples à mettre en œuvre.

Concrètement, le livre propose pas moins de dix cas étudiés de manière ap-

profondie. Pour chaque situation, des outils sont proposés sous forme théorique, pratique puis illustrée. Près de 21 outils sont présentés, allant de l'Analyse transactionnelle (AT) à la Programmation neurolinguistique (PNL) en passant par la communication générale. Des mécanismes et des techniques permettant de faciliter et de favoriser les échanges entre les salariés, de susciter la motivation des différentes équipes et de permettre aux employés de s'épanouir dans leurs fonctions.

L'Analyse transactionnelle est en fait une théorie de la personnalité et de communication qui étudie les phénomènes intrapsychiques à travers les échanges relationnels appelés «transactions». Pour que ces méthodes soient opérationnelles et efficaces, le manager doit faire preuve à la fois d'autorité et d'empathie mais également de rigueur et de souplesse.

Coach certifiée PNL, Analyse transactionnelle et médiateur, Martine Bouana est spécialisée en développement personnel et accompagne les managers en entreprise dans les domaines de la communication interpersonnelle, de la médiation et de la conduite du changement. Ayant près de 25 années d'expérience en direction d'entreprise et en coaching, elle est coach individuel et d'équipe, anime des séminaires de groupe pour dirigeants et managers et des formations de formateurs. □

K. A.

Des avantages non financiers également

SI l'augmentation de salaire est refusée, le salarié peut demander d'autres avantages comme acquérir un véhicule de fonction ou obtenir des tickets restaurant, des remboursements de pleins d'essence ou encore des chèques cadeaux. Suivre une formation financée par son entreprise peut permettre de renouveler sa valeur sur le marché et d'accroître ainsi son employabilité. Enfin, l'employé peut négocier plus d'heures flexibles, du télétravail ou des congés supplémentaires, lui offrant ainsi plus de temps libre pour sa vie privée. □

particulièrement réceptif. «Il est crucial de choisir le bon moment pour demander une augmentation de salaire. Il ne faut pas tenter de le voir rapidement après une réunion. La demande se doit d'être officielle», précise la consultante. Afin d'obtenir le salaire souhaité, le salarié doit également développer une argumentation solide et convaincante. Il est conseillé de présenter et d'accumuler des éléments factuels, aussi bien qualitatifs que quantitatifs, qui permettront de mesurer sa performance comme par exemple les économies réalisées, les revenus générés, les erreurs évitées ou encore l'augmentation de la productivité. Des preuves qui montreront au supérieur hiérarchique la valeur ajoutée apportée par l'employé. «Pour argumenter, le collaborateur peut appuyer

de négocier une augmentation de salaire, il faut éviter de s'emporter ou de s'en prendre à son supérieur. Le collaborateur doit se focaliser sur ses réalisations passées et futures», confie la consultante RH. Le salarié doit également accepter trop rapidement une augmentation, surtout si le chiffre ne correspond pas à ses attentes. Il est possible de faire encore monter les enchères en appliquant la technique de l'écho, qui consiste à répéter le chiffre et à marquer un temps de silence. Une méthode qui oblige son interlocuteur à reprendre la parole et à justifier sa proposition. □

K. A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Votre calendrier de formation

■ **Cycles: DAF, chef comptable, trésorerie, contrôle de gestion et audit**

Date : janvier
Tél. : 0522 48.65.79
E-mail : audina@menara.ma

■ **Le contrôle de gestion**

Date : 6 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Ergonomie, optimisation des postes et chronométrage**

Date : 7-8 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **La gestion de la production et la productivité**

Date : 8-9 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Les techniques de communication**

Date : 8-9 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Version 2015, les nouvelles exigences de l'Iso 9001**

Date : 12-13 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Le Lean manufacturing, principes et mise en oeuvre**

Date : 14-16 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Les nouvelles dispositions fiscales et douanières de la loi de Finances 2015**

Date : 14 janvier
Tél. : 05.22.20.26.52
E-mail : learning@artemis.ma

■ **Manager la formation Y au quotidien**

Date : 15-16 janvier
Tél. : 06.61.25.39.04
E-mail : caprh.formation@gmail.com

■ **Exigences et démarche des normes Iso 9001 v. 2008**

Date : 14-15 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **La fonction technico-commercial**

Date : 15-16 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Ingénierie plans de formation et sa rentabilisation**

Date : 14-15 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Familiariser les chefs des services à élaborer budgets**

Date : 14-15 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Les bilans de compétences du personnel**

Date : 15-16 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Le management des objectifs**

Date : 15-16 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **L'Amdec: Principes et mise en oeuvre**

Date : 21-22 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **L'approche processus et leurs indicateurs version 2008**

Date : 22-23 janvier
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Outils juridiques pour sécuriser la valorisation de la société cible**

Date : 2 mars
Tél. : 05.22.23.74.85
E-mail : fidrissi@amic.org.ma

■ **Organiser juridiquement les relations des investisseurs financiers avec les autres actionnaires/dirigeants**

Date : 12 mai
Tél. : 05.22.23.74.85
E-mail : fidrissi@amic.org.ma

Contact:
Mohamed EL OUADI IDRISI
melouadi@leconomiste.com

ESJC ECOLE SUPERIEURE
DE JOURNALISME
ET DE COMMUNICATION
Casablanca - 05 22 26 26 06 - www.esjc.ma *100% d'emploi*



Préparez votre **MASTER** (en 2 ans) de
l'Ecole Supérieure de **Journalisme** et de
Communication (formation en cours du soir)

Devenez un **vrai manager** du monde de la
Communication et des **Médias** à travers une
formation aux normes internationales assurée par
des professionnels du métier.

Conditions d'accès :

- Minimum Bac+3
- Etude de dossier
- Entretien oral

37, rue Tata (à côté de Bank Al Maghrib) - Casablanca
Tél : 0522-26-26-06 - Fax : 0522-26-20-60 - Site web : www.esjc.ma