



Marché du travail

Histoires de galères



Source: Fotolia

- Les jeunes issus de milieux défavorisés enchaînent les emplois précaires
- Sans contrat, ni protection sociale, ni visibilité sur leur avenir
- Témoignages de ces profils faiblement qualifiés rêvant d'un simple CDI

Pages VI à VIII

Supérieur privé Les écoles présentent leur version de l'équivalence

LE projet du ministère de l'Enseignement supérieur d'accorder l'équivalence des diplômes du privé, à travers la reconnaissance d'établissements triés sur le volet, ne passe pas chez tous les opérateurs. Les élus de l'enseignement supérieur privé, réunis samedi dernier, estiment que l'équivalence devrait être accordée à tous les diplômes décernés dans le cadre de filières accréditées, conformément aux articles 51 et 52 de la loi 01-00. Pas besoin donc de toute une procédure de reconnaissance avec un cahier des charges difficile à remplir. Ils comptent bien défendre leur dossier. □

Page II

■ Renault formera 600 managers à l'horizon 2017

Page X

■ TPE: Communication, pourquoi faire?

Page V

■ L'entrepreneuriat féminin recule

Page IV

Equivalence des diplômes

Les écoles privées préparent leur riposte

■ Elles demandent que les filières accréditées ouvrent la voie à l'équivalence

■ Selon les dispositions des articles 51 et 52 de la loi 01-00

■ «Mêmes les universités publiques ne remplissent pas les critères de la reconnaissance étatique»

RANGS serrés dans l'enseignement supérieur privé. Le secteur prépare sa riposte après l'ouverture de la reconnaissance des établissements privés par le ministère de l'Enseignement supérieur, dont les dispositions ont déçu. La réunion des six élus de l'enseignement supérieur privé, membres de la Commission de coordination de l'enseignement supérieur privé (COCESP), samedi dernier, a permis de revenir sur les principales

revendications du secteur. A leur tête, l'application des articles 51 et 52 de la loi 01-00 encadrant le secteur, qui stipulent clairement que l'accréditation d'une filière donne le droit à l'équivalence du

La principale arme de la fédération ne sera autre que les lauréats du privé, dont certains étaient présents lors de la réunion. Le secteur compte en mobiliser un maximum pour faire la pression

mandés». Le président de la Fédération marocaine de l'enseignement supérieur privé, Jacques Knafo, lui, considère, non sans ironie, que «le décret d'application relatif à la reconnaissance a été fait sur mesure pour une seule université privée». Par exemple, il figure parmi les critères un seuil d'enseignants par spécialité: 1 prof pour 10 étudiants en sciences de la santé, 1 prof pour 20 en sciences et 1 pour 25 en gestion et commerce.

Des taux très difficiles à assurer dans les établissements publics. Cependant, ce dossier ne sera pas une priorité pour le secteur. «La reconnaissance est celle du client final: les entreprises qui recrutent nos lauréats», estime Amine Zniber, directeur de Supinfo. D'ailleurs, le secteur avance l'idée de mettre en place un système de reconnaissance par les entreprises. Mais pour le moment, tout l'effort du secteur se concentrera sur l'application des articles relatifs à l'équivalence des filières accréditées (51-52).□

Mehdi LAHDIDI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Restructuration!

LE secteur veut mettre de l'ordre dans ses troupes. «Il est aberrant que les syndicats de taxis puissent terrifier le gouvernement alors que nous n'arrivons pas à obtenir que le ministère honore les rendez-vous qu'il nous donne» s'indigne Jacques Knafo, président de la Fédération Marocaine de l'enseignement supérieur privé. L'idée donc est de renforcer l'action syndicale. Cela se fera à travers la réactivation de la fédération de l'Enseignement privé au sein de la CGEM, dont le bureau a éclaté il y a à peu près 15 ans. Cela servira à unifier les rangs des opérateurs, à mobiliser le maximum d'écoles, obtenir le soutien du patronat, mais surtout, à crédibiliser le secteur. Parmi les idées qui mûrissent aujourd'hui au sein de la fédération, effectuer une tournée aux niveaux des régions pour recruter le maximum d'écoles afin d'unifier le secteur.□

diplôme obtenu. Des représentants de plusieurs dizaines d'écoles et d'établissements étaient présents. Les professionnels n'excluent pas un recours en justice, au cas où le département de Lahcen Daoudi refuserait d'appliquer la loi. Il serait aussi question d'encourager les étudiants demandant l'équivalence à le faire.

au ministère, étant donné qu'ils sont les principaux concernés.

La reconnaissance de l'Etat reste toutefois une autre paire de manches. Les voix des représentants des écoles est unanime: «Le cahier des charges est insurmontable, même les universités publiques ne remplissent pas les critères de-

Injaz Al-Maghrib monte en puissance

■ Elle devient associée à la stratégie RSE de la SNI

■ Attijariwafa bank lui promet 1.000 cadres bénévoles sur 3 ans

■ Elle couvrira 6 nouvelles villes dans les prochains mois

L'ONG Injaz Al-Maghrib, spécialisée dans l'entrepreneuriat des jeunes, se renforce. La holding SNI, qui vient d'axer sa stratégie RSE sur l'entrepreneuriat, l'a choisie en tant que partenaire pour déployer sa politique. «C'est une reconnaissance qui nous ouvrira un monde d'opportunités», se réjouit M'hamed Abbad Andaloussi, son président. D'ores et déjà, le groupe Attijariwafa bank, l'un de ses principaux «réservoirs» de cadres bénévoles, promet de l'accompagner de manière encore plus soutenue sur les prochaines années. «Je m'adresserai très prochainement à l'en-



Le groupe Attijari représente un gisement de plus de 16.700 compétences. Jeudi dernier, 70 de ses collaborateurs ayant accompagné Injaz Al-Maghrib sur les deux dernières années ont reçu une attestation «Citoyen responsable» (Ph. Attijariwafa bank)

semble des collaborateurs pour un nouvel appel à bénévolat ciblant Injaz Al-Maghrib, afin de mobiliser au minimum 1.000 bénévoles sur 3 ans», a annoncé le président du groupe, Mohamed El Kettani jeudi dernier. Il intervenait à l'occasion d'une cé-

rémonie organisée en l'honneur des cadres bénévoles qui ont accompagné Injaz sur les deux dernières années. 70 d'entre eux ont reçu une attestation «Citoyen responsable». «Le soutien à l'entrepreneuriat revêt une importance stratégique pour notre groupe», in-

siste El Kettani. En effet, Attijariwafa bank a récemment lancé le programme d'accompagnement «Ana maak» en faveur des TPE et des auto-entrepreneurs. En 2014, le groupe bancaire a réservé une enveloppe de 5 milliards de DH pour le financement de 20.000 nouveaux projets TPE. L'engagement a été renouvelé pour 2015.

Injaz Al-Maghrib, pour sa part, voit grand. Depuis 2007, l'ONG a accompagné 50.000 jeunes. Elle prévoit de monter à 120.000 d'ici 2017 et de développer sa présence dans six nouvelles villes pour en couvrir un total de 20.

En février dernier, ses conseillers bénévoles ont monté, à l'initiative de la présidente du directoire de Wafasalaf, Laïla Mamou, un club des conseillers bénévoles. Injaz en a mobilisé à aujourd'hui 1.750. La mission du club sera de «les fédérer, les fidéliser et les valoriser», et d'en attirer de nouveaux. Ses membres joueront aussi le rôle de mentors de ceux qui seront recrutés.□

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Emploi/Personnes en situation de handicap

Les grands comptes recrutent

■ Des quotas d'embauches dans le privé en perspective

■ Plus de 50 postes créés lors du 1^{er} forum Handicap Maroc

UN énorme pas vient d'être franchi pour les personnes en situation de handicap. Ce sont plus d'une vingtaine de grandes entreprises qui se sont engagées à recruter cette catégorie de la population souvent laissée pour compte. Pour ce faire, l'organisateur du 1^{er} forum pour le recrutement et l'entrepreneuriat dédié aux personnes en situation de handicap (qui s'est tenu le 12 octobre à Casablanca) a regroupé les directeurs de ressources humaines de vingt entreprises, notamment: Vinci Energies, Danone, Méditel, SNTL, Lafarge, Poste Maroc, HPCDG, RAM... CGI, Wafa Assurances ou encore BMCI. Pour l'association Espoir Maroc, le challenge est d'ouvrir un débat avec le gouvernement pour instaurer un



Les centres d'appels font partie des premières entreprises à avoir ouvert l'embauche à des personnes en situation de handicap, notamment les non-voyants (Ph. Webhelp)

quota d'embauche dans le secteur privé au profit des candidats souffrant de handicap comme c'est déjà le cas pour le public. «Les personnes en situation de handicap sont généralement bien formées, il est nécessaire de changer d'approche à leur égard. C'est-à-dire permettre de passer dignement un entretien avec un DRH», explique Karim Idrissi Kaitouni, président de l'association Espoir Maroc. Aujourd'hui, l'exercice d'une activité professionnelle pour une personne à besoins

spécifiques au Maroc représente un facteur important de survie, d'autonomie, de reconnaissance et de dignité au sein de sa famille et de sa communauté. Cette catégorie de la population représente, rappelons-le, près de 4 millions de personnes selon le HCP. «L'on s'attend à accueillir plus de 2.500 candidats pour cette 1^{re} rencontre.

Pour l'heure, les entreprises participantes n'ont pas pris d'engagements particuliers, mais elles comptent engager entre 50 et

60 candidats, soit 3 à 4 personnes par entreprise», annonce Idrissi Kaitouni. Des espaces pour le recrutement, le coaching et la formation étaient ouverts aux candidats afin de les accompagner dans leur projet professionnel. Des activités auxquelles s'ajoutent, des ateliers pratiques autour de la rédaction de CV et de lettres de motivation. Ce forum de l'emploi est aussi l'occasion pour les employeurs et formateurs d'être sensibilisés à des outils leur permettant de mieux lutter contre les discriminations dans leurs politiques de recrutement. Les DRH ont aussi suivi des formations sur les modalités pour passer des entretiens avec des candidats ayant un handicap autre que moteur. «L'objectif de ce forum est avant tout l'insertion des personnes en situation de handicap. Une population qui était jusque là obligée d'aller manifester devant le parlement et les ministères pour se faire entendre», précise Karim Idrissi Kaitouni. □

A.At

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

UNIQUE !

SÉMINAIRE DIRIGEANTS

ENTRAÎNEMENT AU LEADERSHIP
DES FORCES SPÉCIALES DE LA MARINE FRANÇAISE

DU 19 AU 22 OCTOBRE 2015 À LORIENT

ASSOCIATION POUR LE

APD

PROGRÈS DES DIRIGEANTS

LE PROGRES DE L'ECONOMIE
PAR LE PROGRES DES CADRES DIRIGEANTS

05 22 43 49 80

CONTACT@APDMAROC.COM

in f t g+ /APDMAROC

Entrepreneuriat féminin: Ça recule!

■ En 15 ans, les principaux indicateurs sur leur contribution économique ont chuté

■ Elles ne travaillent pas quand elles sont mariées, selon le Cesem

■ L'Afem fait le point

MALGRÉ l'idée reçue que, sur le plan économique, la situation de la femme s'est améliorée, il n'en est rien. «Sur 15 ans, la participation de la femme à l'économie a même reculé au Maroc». C'est du moins ce qu'a avancé Driss Ksikes, directeur du centre de recherche de HEM (CESEM), lors de la rencontre organisée par l'Association des femmes entrepreneurs du Maroc à l'occasion de la journée nationale de la femme, le jeudi 8 octobre.

La tendance est avérée à travers deux éléments. Le premier: «Le taux de l'activité des femmes (la proportion de la population ayant

une activité génératrice de revenus) qui était à près de 30% au niveau national et 20% dans les villes, il y a 15 ans. Aujourd'hui, il est de 25,5% au national et 18,1% pour

Lobbying

APRÈS avoir renouvelé ses instances et élu sa nouvelle présidente, l'Afem veut faire du lobbying auprès des politiques pour améliorer la situation des femmes entrepreneurs. «Nous avons une certaine visibilité grâce à nos multiples représentations (CGEM, Maroc PME, etc.). Nous voulons faire en sorte que les politiciens prennent conscience de l'enjeu d'encourager les femmes à entreprendre», insiste la nouvelle présidente. Pour ce, l'organisation compte collaborer avec plusieurs partenaires dont d'autres associations féministes. □

le monde urbain», indique-t-il, citant une enquête internationale. Le deuxième élément ressort à travers la comparaison par sexe des chiffres du chômage. Ce dernier touche 31,1% des femmes (qui ne sont ni employées, ni étudiantes, ni chercheuses d'emplois) contre 11,3% des hommes. «Le problème devient plus grave quand on décortique ces chiffres. Nous nous rendons compte que l'activité féminine est surtout entravée par leur situation matrimoniale», assure le chercheur. Selon les chiffres, 39% des femmes qui travaillent sont divorcées,

alors que seulement 11% parmi elles sont mariées. Plus grave, plus elles sont diplômées, moins leur taux d'activité est élevé. Le tableau s'assombrit davantage quand on

se rend compte qu'il s'agit d'une participation à l'économie qui amène à peine à une sortie de la précarité.

Selon l'analyse des chercheurs du Cesem, ces résultats sont dus à plusieurs raisons. D'abord, l'incapacité à transformer le principe constitutionnel d'égalité entre les sexes en pratique politique et politique publique. En effet, le fait que le travail de la femme soit entravé par la domesticité est un vieil argument, et le Maroc ne dispose pas de mesures dédiées et concrètes pour encourager l'emploi féminin. Pourtant, des mesures comme la garde publique d'enfants avec allocation, la garde à domicile ou la mise en place de crèches solidaire sont devenues

évidentes pour aider les femmes à travailler. La 2e raison évoquée concerne l'affaiblissement du mouvement des droits de la femme au cours de cette dernière décennie. «Les associations féministes ont cessé d'être puissances depuis que le féminisme est devenu une orientation politique de l'Etat après l'intervention royale au profit de la Moudawana en 2003», explique le chercheur. Ajoutons à cela les réalités culturelles et religieuses qui font que le travail de la femme est mal vu par la société.

La situation des femmes entrepreneurs n'est pas mieux. Seulement 10% des créateurs d'entreprises sont des femmes. L'ex-ministre de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles technologies, Ahmed Reda Chami, relativise. «Ce n'est pas un problème uniquement marocain. Au niveau mondial, seulement 1% des entreprises sont créées par des femmes», assure-t-il. De nouvelles études du Cesem donnent toutefois une lueur d'espoir. Elles indiquent que les femmes sont de plus en plus perçues comme de bons managers et que 56% des femmes entrepreneurs ont commencé toutes seules, sans l'appui de la famille. □

M. L.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Perspectiv'

crit

recherche

Pour accompagner ARaymond dans la poursuite de leur croissance et dans le cadre de leur implantation à Casablanca, CRIT recherche

le Directeur Site H/F

ARaymond

Leader mondial des systèmes de fixation et d'assemblage sur le marché automobile. Présent dans 22 pays - 6500 collaborateurs
Depuis cent cinquante ans, La réussite de la société ARaymond tient à leur recherche d'excellence, leur expertise du marché, leur capacité d'innovation, et leur ouverture à l'international.

Missions ■ Rattaché(e) au Directeur des Opérations Groupe, vous serez porteur du projet d'entreprise en mettant en place la politique générale de la structure en termes d'organisation et de développement. Vous serez responsable de la filiale dans son ensemble (revenus, résultats, objectifs, équipes...), et assurerez les responsabilités suivantes :

- Définir les orientations financières de la structure et assumer les responsabilités de gestion administrative, économique, financière et comptable du site,
- Piloter les directions stratégiques de la structure en relation avec les filiales d'ARaymond (apporteurs d'affaire),
- Suivre, analyser les données d'activité de la structure et proposer des axes d'évolution
- Optimiser la performance et la compétitivité du site,
- Mettre en place des chantiers d'amélioration continue et systèmes qualité
- Etre le garant de l'image de la société, en terme de développement et représenter l'entreprise auprès des clients partenaires et institutions locales
- Motiver et fédérer l'équipe autour du plan stratégique.

Profil ■ De formation supérieure, vous justifiez d'une expérience de management confirmée d'une dizaine d'année dans le secteur exigeant de l'industrie automobile. Vous possédez des compétences dans domaine de la plasturgie. Vous êtes trilingue Arabe, Français et Anglais
Autonome, leadership fédérateur, votre sens du relationnel, votre esprit entrepreneurial ainsi que vos compétences managériales vous permettront de réussir dans cette fonction.



Déposez directement votre candidature sur notre site www.crit-maroc.com

Les banques trop frileuses

- **L'Economiste: Les femmes entrepreneurs rencontrent-elles les mêmes problèmes que leurs homologues hommes?**

- **Asmae Mourin Azzouzi:** Toutes les démarches sont pareilles et les obstacles à gérer aussi. Sauf quand il s'agit de financement. Il arrive souvent que les banques refusent de soutenir des projets en raison du genre. Bien sûr, elles ne le disent pas directement, mais quand le ton du banquier change en apprenant qu'une femme entend gérer son entreprise «toute seule», il est évident de déduire les raisons du refus. D'ailleurs, le fonds «Ilayki» que la Caisse centrale de garantie a accordé aux femmes entrepreneurs, qui garantit jusqu'à 90% de leurs besoins financiers, n'est pas utilisé parce qu'il faudrait d'abord que les banques accordent ces financements.

- **Comment pousser la gent féminine à entreprendre plus?**

- Pour les femmes dont le besoin est de survivre et de gagner leur vie, il est surtout question de les encourager à passer de l'informel au formel. Et elles sont prêtes à cela. Pour les autres, il faut déjà qu'elles sachent que c'est possible. A côté de notre travail de sensibilisation, nous les accompagnons au

niveau de nos incubateurs à Casablanca, Rabat, Tanger Meknès, et prochainement à Tétouan et Marrakech. Nous offrons l'hébergement et l'accompagnement à travers des coachings et des formations. Aujourd'hui, une centaine de femmes en profitent. C'est peu, mais l'essentiel pour nous en ce moment c'est de faire parler de ce problème. C'est une véritable cause nationale. Si les femmes commencent à entreprendre, c'est des points du PIB de gagnés.

- **La CGEM fait-elle un effort de sensibilisation dans ce sens?**

- L'Afem siège à la CGEM avec la responsabilité de sensibiliser les autres membres. Il ne suffit pas de sensibiliser la CGEM, mais il faut aller voir les entreprises chez elles. Ce ne sont pas les gens qui gravitent au sein des conseils d'administration qui vont changer les choses. La pré-

sidente est complètement ouverte à la question. Elle fait en sorte que la parité soit présente là où elle va. Mais la CGEM n'est pas que sa présidente. C'est aussi tout le tissu économique qui la constitue. Et c'est là où l'Afem a un rôle à jouer. □

Propos recueillis par Mehdi LAHDIDI



Asmae Morine Azzouzi, présidente de l'Afem (Ph. L'Economiste)

Les TPE s'allient aux écoles et universités

■ Afin de réaliser des études sur des problématiques qui les touchent

■ Un 1er partenariat avec l'ENCG de Casablanca et une étude sur la com

■ 46% des TPE consacrent à peine 5.000 DH par an à la pub!

LES petites structures manquent de visibilité sur leurs contraintes et réalités. Faute de se diriger vers des cabinets spécialisés, pour elles hors de prix, elles ont choisi de s'allier à des écoles et universités, afin de réaliser des recherches sur différentes thématiques qui touchent à leur activité. La Confédération marocaine de TPE-PME a récemment signé un premier partenariat avec l'ENCG de Casablanca, qui a abouti à une étude sur la communication des très petites et moyennes entreprises. L'étude, à laquelle la Confédé-

munication. Seul un quart d'entre elles déclare recourir très fréquemment à de la publicité et à de la promotion. Les autres

communication, les TPME ont fait appel à Internet, suivi du marketing direct, puis des médias, notamment la radio et

Mais une grande partie ne dispose pas encore d'un site électronique», nuance Elfergui.

Le coût associé à la communication continue de dissuader de nombreuses entreprises à s'y investir pleinement. L'étude a d'ailleurs montré que les TPME fondent leurs décisions marketing sur des critères purement budgétaires, et non pas selon leurs besoins en termes d'image et d'objectifs stratégiques. Mais c'est aussi une question de mentalité. Beaucoup préfèrent compter sur leur réputation et sur le bouche-à-oreille, et allouer le budget communication à d'autres rubriques. Les petites structures ont un autre défaut. Elles ne procèdent pas souvent à la veille commerciale, et n'accordent que peu d'intérêt à la communication de leurs concurrents. □

Ahlam NAZIH

De multiples thématiques à traiter

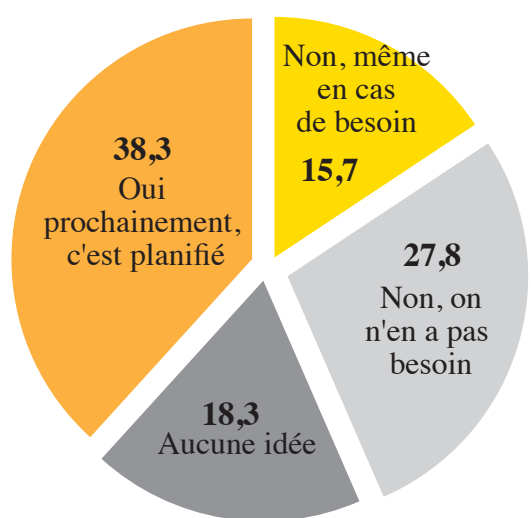
A partir de 2016, la Confédération marocaine des TPE-PME prévoit de faire appel à d'autres établissements de l'enseignement supérieur, afin de réaliser de nouvelles études leur permettant de trouver des réponses à des problématiques particulières. Il s'agira, par exemple, de décortiquer les raisons derrière le taux élevé de mortalité des TPME, ou encore, d'analyser les facteurs de leur quasi exclusion des marchés publics. «Même si la loi nous garantit l'accès à 20% des marchés publics, la mesure n'est pas appliquée. Par ailleurs, nous ne savons pas qui est garant de ce taux. Est-ce le ministère de l'Industrie ou celui des Finances?» relève Abdellah Elfergui. «Il existe aussi une confusion autour de ce taux. Doit-il être appliqué sur le nombre des marchés ou leur montant global?» poursuit-il. La confédération souhaiterait aussi se pencher sur les profils et parcours des patrons de TPE, et des obstacles qu'ils rencontrent, surtout durant les deux premières années du lancement de leur activité. □

sont partagées entre celles qui le font de temps à autre (27,8%, surtout des TPE), très rarement (24,3%) ou jamais (23,5%). «C'est d'abord un problème de budget et d'inexistence d'offres adaptées aux TPE. Ceci est aussi valable pour d'autres secteurs comme les assurances, la banque ou les télécoms, où il n'y a que des packages pour les PME et pas pour les TPE», regrette Abdellah Elfergui, président de la Confédération marocaine de TPE-PME. D'ailleurs, l'étude révèle que les budgets annuels consacrés à la publicité, par exemple, sont encore dérisoires. 46% des TPE qui optent pour la publicité y consacrent moins de 5.000 DH par an. 28,8% y allouent entre 5.000 et 10.000 DH et 25% plus de 10.000 DH. Au niveau des PME, les deux tiers dépensent plus de 10.000 DH par an.

Pour leurs campagnes publicitaires, la majorité des TPE-PME font appel à leurs ressources et moyens internes, même si elles n'ont pas toujours les compétences nécessaires pour le faire,

les journaux. «Avec le programme Infatah favorisant l'équipement des TPE en TIC et le programme Maroc Numérique, les entreprises s'intéressent plus à Internet.

Campagne de communication? Non merci!



Source: ENCG

Seules 38,3% des TPME envisagent de lancer une campagne de communication durant les prochains mois. 43,5% disent ne pas en avoir besoin ou refusent carrément d'y investir. Au-delà du manque de budget, beaucoup d'entreprises préfèrent s'appuyer sur leur réputation sur le marché

ration ainsi qu'une agence média ont été associées, a concerné 115 entreprises qui ont reçu un questionnaire par mail (également publié sur internet), dont près de 61% sont des TPE (moins de 10 salariés). Le reste est formé de PME (entre 10 et 250 employés). L'opération a été menée entre mars et juin 2015.

Sans surprise, les petites structures ne sont pas encore très portées sur la com-

au lieu de passer par des agences de communication ou agences média.

En termes de supports de communication, les TPE préfèrent les campagnes de marketing direct (emailing, flyers, prospection téléphonique,...). Internet vient juste après, suivi des magazines. Les PME, elles, privilégient les magazines et l'affichage.

Lors de leur dernière campagne de

Dans le cadre de l'accomplissement de sa mission stratégique en tant qu'outil de mise en œuvre opérationnel de la stratégie nationale de développement et de promotion des exportations, Maroc Export, établissement public basé à Casablanca, recrute au titre de l'année 2015 les profils suivants :

Poste	Profil/spécialité	N	Conditions requises
CHEF DEPARTEMENT JURIDIQUE	Licence en droit privé en français + Master en droit des affaires en français	1	Expérience minimum de 4 ans (hors stages) dans le juridique de préférence dans des établissements publics/semi publics + Maîtrise parfaite de l'anglais
CHEF DE SERVICE INFORMATIQUE	Ingénieur en développement informatique ou Bac+5 en informatique, de préférence dans la gestion de projets informatiques	1	Expérience minimale de 4 ans dans le domaine de gestion de projets informatiques (hors stages). Maîtrise parfaite de la langue anglaise
CADRE EN FINANCE - COMPTABILITE	Titulaire d'une Licence (diplôme national ou équivalent) en sciences économiques et gestion	6	Maîtrise parfaite de la comptabilité générale et budgétaire et des dispositions du règlement général de la comptabilité publique. Une 1ère expérience dans le secteur public est souhaitée
CADRE AUDITEUR INTERNE	Master national reconnu ou équivalent en Comptabilité Contrôle Audit (CCA)	1	Maîtrise parfaite des normes professionnelles d'audit + 1ère expérience dans l'audit interne est souhaitée
CADRE MARKETING INTERNATIONAL	Bac+5 en commerce international, Marketing international ou Diplôme équivalent en Distribution et Merchandising	3	Une 1ère expérience en Commerce et/ou Marketing international est souhaitable. Maîtrise parfaite des 3 langues : Arabe, Français et Anglais (très avancé)
CADRE ASSISTANT A LA DIRECTION GENERALE	Licence en sciences linguistiques (Anglais ou Allemand)	1	Trilingue : Français, anglais et allemand
CADRE ACHETEUR JUNIOR	Licence en sciences économiques et gestion de préférence en logistique ou diplôme équivalent en Distribution et merchandising	3	Une première expérience professionnelle est souhaitable. Trilingue : Arabe, Français et anglais
CADRE JURISTE	Licence universitaire en droit privé marocain en langue française ou droit des affaires en français	1	Expérience minimum de 4 ans dans le juridique de préférence dans des établissements publics ou semi publics (hors stages). Maîtrise parfaite de l'anglais
ASSISTANTE DE DIRECTION	Bac + 2 spécialité Secrétariat de direction (diplôme étatique)	2	Parfaite maîtrise de : l'outil bureautique, le Français et l'Arabe. La maîtrise de l'anglais est un atout.
ASSISTANTE DE DIRECTION EN RH	Bac+2 en gestion du personnel ou gestion d'entreprise (diplôme étatique)	1	Parfaite maîtrise de : l'outil bureautique, le Français et l'Arabe + Minimum une année d'expérience justifiée dans les ressources humaines (hors stages). La maîtrise de l'anglais est un atout pour ce poste
TECHNICIEN ENTRETIEN ET MAINTENANCE	Titulaire d'un brevet + un diplôme de technicien en Electricité de maintenance industrielle	1	Expérience minimale de 2 ans dans le domaine de la maintenance industrielle (hors stages)
AGENT EXECUTION/ CHAUFFEUR	Niveau Brevet + permis B obligatoire	2	1ère expérience dans le transport touristique souhaitable + Maîtrise du Français et de l'Arabe

Exigences communes :

Les candidats doivent être de nationalité marocaine.

Seuls les diplômes des universités et des écoles publiques (formation fondamentale) et ceux disposant d'attestation d'équivalence délivrée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur seront éligibles.

Seules les candidatures déposées via le lien internet : <http://www.concours-diorh.com> seront traitées

Tout dossier incomplet ou ne correspondant pas au profil recherché sera automatiquement écarté (les pièces demandées sont à légaliser et scanner pour les joindre sur un même fichier PDF à la candidature)

Les candidats n'ont pas le droit de postuler à plus d'un poste au risque de se trouver écartés du concours

Les profils nécessitant une expérience, doivent justifier ces expériences telles que exigées par des attestations de travail légalisées.

Les dossiers de candidature doivent comprendre obligatoirement les pièces suivantes :

CV selon le modèle téléchargeable sur le site www.concours-diorh.com; 1 copie légalisée de chacun des documents suivants : CIN, Baccalauréat/Brevet, diplôme avec spécialité exigée, attestation de travail justifiant l'expérience demandée ; attestation d'équivalence nominative pour les diplômes non délivrés par un établissement d'enseignement public.

Les candidats intéressés par cette offre doivent renseigner leurs candidatures au plus tard le 27 octobre 2015 sur le lien précité : <http://www.concours-diorh.com>

Marché du travail: Prêts à

■ Les jeunes issus de milieux précaires malmenés sur le marché de l'emploi

■ Ils enchaînent les petits boulots sans visibilité sur leur avenir

■ Postes précaires, salaires dérisoires,... ils continuent de se battre

CECI n'est pas l'histoire de jeunes qui ont réalisé de brillants parcours à Stanford, Harvard, Polytechnique, ou tout autre établissement de prestige, et qui ont réussi à accomplir des exploits grâce à des dons exceptionnels. Nous avons choisi de présenter les parcours de jeunes tout à fait ordinaires,

qui ne font pas partie du club des «filles et fils de». Des jeunes issus de milieux défavorisés à qui la chance n'a pas beaucoup souri, victimes d'un système scolaire défaillant et d'une école qui, au lieu d'être un ascenseur social, s'est transformée en machine à «reproduction sociale». Une école incapable d'offrir aux enfants une chance d'atteindre un niveau social meilleur que celui de leurs parents. Ayant quitté, pour plusieurs, le système avant de décrocher leur baccalauréat, ils ont choisi de suivre des formations à l'OFPPPT, leur permettant de s'insérer rapidement sur le marché du travail. Certains, devant subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, n'ont même pas pu terminer leur formation à l'Office. Mais une fois sur le marché, leurs ennuis ont commencé. Des emplois précaires avec de petits salaires (entre 1.500 et 2.500 DH par mois) où ils exercent le plus souvent sans contrat et sans CNSS, instabilité, pénibilité des tâches à exécuter, ... Ils enchaînent les stages et les petits bou-

lots. Dans leur «carrière», il y a rarement de suite logique. Ils évoluent çà et là, dans des domaines qui n'ont rien à voir avec leur formation de base ou leur ancienne fonction, au gré des opportunités qui se présentent. A la longue, leur seule préoccupation devient de trouver un emploi stable avec un salaire régulier, peu importe le secteur.

Leur parcours traduit parfaitement la dureté du marché du travail, avec tous ses travers et toutes ses incohérences. Pour rappel, 88,5% des 15-24 ans et près de 70% des 25-34 ans travaillent sans contrat, selon le HCP.

Malgré leurs parcours divers, ils ont une chose en commun, leur hargne et leur envie de réussir, en dépit de tous les écueils qu'ils rencontrent. Les difficultés de la vie, même si beaucoup d'entre eux sont passés par des phases de découragement et de questionnements, les ont transformés en «warriors» prêts à tout pour s'en sortir. Suivre des formations complémentaires, développer leurs compétences en langues et communication, l'un de leurs plus grands handicaps, explorer de nouveaux secteurs, ... Ils sont disposés à donner le meilleur

d'eux-mêmes, pourvu que leurs conditions s'améliorent. D'ailleurs, ils ont tous été inscrits dans un programme de formation de l'association Al Ikram, qui se veut un intermédiaire entre les jeunes issus de milieux difficiles et le marché de l'emploi. Al Ikram propose un suivi personnalisé sur 12 mois, à travers des formations dispensées par des experts métiers bénévoles, dans différents domaines (vente, grande distribution, immobilier, agroalimentaire,...). Des stages et sessions de speed recruiting sont également organisés. Pour ces jeunes, intégrer Al Ikram a été une «chance en or», selon leurs propres mots, qui les a totalement transformés.

Si d'autres opportunités de formation se présentent, tous se disent prêts à s'y inscrire. L'avenir leur fait évidemment peur, car ils n'arrivent pas à s'insérer de manière durable dans le monde professionnel et à bénéficier d'une protection sociale. Mais ils n'iront jamais manifester pour qu'on leur donne un travail. Ils se retrousseront toujours les manches pour en chercher un. □

Ahlam NAZIH

RECRUTEMENT MEDECIN SUR CASABLANCA

Nouveau centre d'oncologie sur Casablanca,
recherche :

- Un médecin oncologue à plein temps
- Des médecins oncologues à temps partiel

Pour plus d'informations, veuillez nous contacter par :

Mail : recrutement@solutions-rh.ma

Ou par : Téléphone au 06 30 041 051

Solutions **RH**

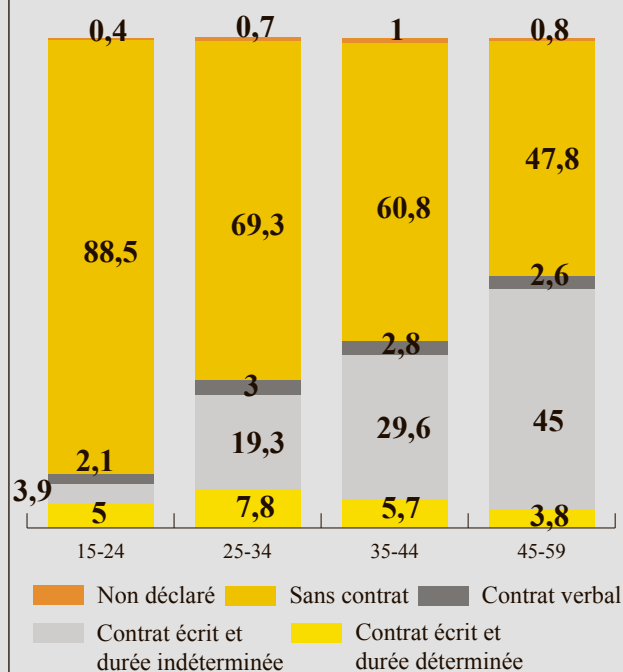
Reprendre confiance en soi

BEAUCOUP

de ces jeunes qui alternent les périodes de chômage (qui peuvent durer des années) et d'emploi précaire passent par des moments difficiles où ils sont envahis par des pensées «noires». Ils perdent confiance en eux-mêmes et en l'avenir. Mais heureux sont ceux qui, sur leur chemin, rencontrent des associations comme Al Ikram ou L'Heure Joyeuse qui leur offrent la possibilité de se mettre à niveau par rapport aux exigences des employeurs. Grâce à des cours en life skills dispensés par des professionnels, sans compter les modules techniques dans différents secteurs, ces jeunes renaissent de leurs cendres. Ils reprennent petit à petit confiance

en eux-mêmes et commencent à reconsidérer leur perception de l'avenir. Aujourd'hui, seule la société civile, appuyée par des cadres bénévoles engagés, est là pour les accompagner. Mais les associations ne peuvent prendre en charge qu'une petite catégorie. Qu'en est-il des autres qui se comptent par centaines de milliers? □

CDI, faut pas trop rêver!



Seuls 3,9% des 15-24 ans et 19,3% des 25-34 ans arrivent à travailler en mode CDI. La majorité exerce sans contrat de travail. Les sans diplôme, qui représentent quelque 60% de la population active, sont les plus touchés par le phénomène: 84,9% travaillent sans contrat, contre 64% pour les diplômés de niveau moyen et 18,9% pour ceux de niveau supérieur

tout pour s'en sortir

Quand le sort s'acharne...

RIEN n'a jamais été facile pour M'hamed, 27 ans. Plus jeune, il quitte l'école à la 1ère année du bac. Il s'oriente ensuite vers une formation en électricité et entretien industriel à l'OFPPPT, où il alterne cours et stage en entreprise. Mais contraint de trouver du travail, il n'ira pas au bout de son diplôme. En 2008, il devient serveur dans un restaurant coté à Casablanca. Il gagne le SMIG, mais les pourboires qu'il reçoit lui permettent d'empocher jusqu'à 5.000 DH par mois, un revenu inespéré pour un jeune dans sa condition. Il passe dans ce restaurant les deux meilleures années de son parcours professionnel, où il se familiarise à la relation avec la clientèle et améliore son français. Coup du sort, en raison d'un incident, l'établissement écope d'une interdiction de servir de l'alcool, qui représente une grosse part de son revenu, et se retrouve obligé de se séparer d'une partie de son personnel. M'hamed fera partie des licenciés, le restaurant ayant privilégié les plus anciens.

Grâce à un ami, il obtient un poste de serveur dans un restaurant en Turquie, à Istanbul. Faute de maîtrise des langues étrangères et ne pouvant supporter la cherté du coût de la vie à Istanbul, l'aventure tourne court. Après deux mois, il rentre au Maroc. A partir de là, il passe deux longues années au chômage. Une période



noire de sa vie, où sa seule consolation était le football. C'est d'ailleurs grâce à ces matchs de foot avec ses amis qu'il se fait repérer par M'Dina Bus qui le recrute dans son équipe.

La société lui propose même un poste de receveur en CDD. Il travaillait le matin et s'entraînait l'après-midi. Après six mois, il est victime de chômage technique.

L'entreprise remplace ses receveurs par des machines. Les plus anciens bénéficient de formations pour devenir contrôleurs, tandis que les autres sont remerciés. En décembre 2013, M'hamed recourt à un bureau d'intérim qui lui propose un poste de préparateur de produits pour une société de peinture. Il y passe 4 mois de dur labeur. L'entreprise, sise à Had Soualem, assurait le transport du personnel qui le récupérait à 7h du matin pour un trajet d'une heure et demie. Le salaire s'élevait à 4.000 DH, dont la moi-

tié revenait au bureau d'intérim. Sur les 2.000 DH qui lui étaient dus, il devait lui-même s'acquitter de la CNSS. Au final, il en restait environ 1.600 DH.

D'avril 2014 à janvier 2015, aucune occasion ne s'est présentée à lui. Mais encore une fois, via son réseau de joueurs de foot, il obtient un job de 15 jours, pour effectuer un sondage téléphonique dans un centre d'appels (10 DH par questionnaire soumis).

Le jeune semblait petit à petit dans la dépression, jusqu'au jour où il s'inscrit au programme de l'association Al Ikram début 2015. «C'était pour moi une renaissance. Cette formation m'a redonné confiance en moi-même», confie-t-il. Juste après, il passe un entretien avec une enseigne de prêt-à-porter qui l'engage en CDI dans sa boutique à AnfaPlace. «Au moins un emploi stable», lance-t-il. Aujourd'hui, il appréhende l'avenir de manière plus sereine. □

Une cuisinière multi-casquettes

CELA fait plus d'un an que Kaoutar Boujad, 28 ans, est au chômage. Son dernier job, cuisinière dans un restaurant pendant trois mois. Avant, la cuisine était pour elle une vocation. Mais depuis qu'elle l'a exercée en tant que métier, elle s'est rendue compte de la difficulté de la pratiquer à une échelle industrielle. Il s'agit en effet d'un métier généralement d'hommes, qui demande force et endurance, et qui fonctionne selon des horaires très durs.

Après avoir raté son baccalauréat, Kaoutar n'a pas eu le courage de retenter sa chance une deuxième fois. Elle a donc opté pour un diplôme en informatique à l'OFPPPT. Pendant ce temps, elle effectuait un stage, non rémunéré (qui a duré un an) au sein d'une école privée. Son diplôme en poche, elle s'est tout de suite inscrite pour une seconde formation en hôtellerie, toujours à l'OFPPPT. En même temps, elle a travaillé en tant qu'agent d'emballage pour une grande chocolaterie de la place, qui la payait 1.500 DH par mois. A l'issue de son dernier cursus, elle a effectué un stage de restauration, en tant que cuisinière à la Banque populaire. Entre 2011 et 2012, Kaoutar réussit à dénicher un poste de cuisinière au sein d'une cli-

nique, rémunéré 2.000 DH par mois. Mais se réveiller chaque jour à 4h du matin et galérer avec les transports publics pour y être à 6h, a fini par avoir raison de sa persévérance. Habitant en périphérie, le transport a toujours été handicapant pour elle. Au cours de 2012, l'Anapec lui débrouille un poste de montage au sein d'une usine de câblage à Aïn Sebaâ,

qui heureusement assure le transport de son personnel. La fonction n'a rien à voir avec ses qualifications, mais elle l'accepte sans se poser trop de questions. «Ce qui compte pour moi, c'est d'acquérir de nouvelles compétences. Chaque expérience pourrait m'apporter un plus dans ma carrière», estime-t-elle. Le salaire ne dépasse pas 2.000 DH, mais les conditions de travail sont plutôt correctes. Kaoutar y passe deux ans, jusqu'à ce que le câbleur décide de transférer ses lignes de production dans son usine de Berrechid. Elle ne pourra pas y déménager.

Elle recherche activement un emploi depuis octobre 2014, sans succès. Malgré tout, elle ne baisse pas les bras. Début 2015, elle s'inscrit pour la formation avec Al Ikram en techniques de vente, en espérant que cela lui ouvrira de nouveaux horizons. □

Tout sauf rester au chômage!

ABDERRAHIM, 25 ans, est le seul bachelier (série scientifique) de notre sélection. Son bac en poche en 2010, il s'inscrit à l'OFPPPT, dont il obtient un diplôme en automatisation et instrumentalisation industrielle (2013). Durant son cursus, il effectue deux stages (non rémunérés) dans deux sociétés de fabrication de coffrets et d'armoires électriques, ce qui lui permet de découvrir le monde de l'entreprise. Après le diplôme, il s'insère dans un troisième stage de formation au sein de Marsa Maroc, grâce à une connaissance. «Les coups de piston c'est tout une mentalité chez nous, ce qui nous rend la tâche encore plus difficile», regrette-t-il.

Depuis, et pendant près de deux ans, il ne réussit à trouver aucun poste en relation avec sa formation, ce qui le contraint

au chômage. Sa seule occupation était d'aider son père à tenir son épicerie. Chose qu'il fait toujours dès qu'il a du temps libre. Néanmoins, depuis qu'il a suivi le programme Al Ikram Lil Amal, où il a été initié aux techniques de vente, il s'est résolu à changer d'horizon. Ses nouvelles compétences lui ont donné le courage de convoiter d'autres secteurs. Juste après la fin du programme en juin, il réussit à se faire embaucher en tant que commercial dans une librairie, avec une promesse d'un CDI.

Abderrahim est payé 2.500 DH par mois, mais cela est loin de le décourager. «Je suis prêt à tout, du moment que je ne me retrouve pas au chômage», concède-t-il. De toutes les façons, ce n'est qu'un premier pas vers un avenir qu'il espère plus radieux. □

«Les coups de piston c'est tout une mentalité chez nous, ce qui nous rend la tâche encore plus difficile»

«Ce qui compte pour moi, c'est d'acquérir de nouvelles compétences. Chaque expérience est un plus dans ma carrière»

Marché du travail

Prêts à tout pour s'en sortir

Des stages à n'en plus finir

À 32 ans, Mohamed Raoudi n'a encore jamais occupé un emploi stable. Depuis qu'il a mis les pieds dans le monde professionnel, il enchaîne les stages allant de 2 à 10 mois. Pourtant, ce n'est pas faute de persévérance et de bonne volonté. «Je me suis longtemps posé la question, mais je n'ai jamais trouvé de réponse à cette situation. Une chose est sûre, quand on n'a pas de coup de piston, il est très difficile de trouver un emploi», pense-t-il.

N'ayant pas réussi son baccalauréat, Mohamed s'inscrit en 2007 à l'OFPPPT pour une formation en électromécanique, qu'il ne termine pas. Son désir de travailler le pousse à quitter ses études. Il parvient à trouver un stage de trois mois au sein d'une société œuvrant dans l'électroménager, où il préparait des réfrigéra-



teurs. Il était rémunéré 1.500 DH par mois. En 2009, le jeune homme s'inscrit dans un institut pour une formation en gestion informatique, dont il décroche un diplôme en 2011. Entre temps, il continue de saisir toute opportunité qui se présente. Il travaille, par exemple, pendant 10 mois, toujours en stagiaire, pour le compte d'un journal, en tant que superviseur de livraison. Sa rétribution était de 130 DH par jour. Il devient ensuite, pendant 8 mois, superviseur d'une équipe de vendeurs de cartes SIM pour une agence de publicité (100 DH/jour).

L'aventure s'arrête lorsque l'agence cesse de traiter avec son client opérateur

télécom. Et rebelote, juste après, un stage de 8 mois dans une autre agence de pub (220 DH/jour) où il a encore été superviseur durant une campagne publicitaire. Puis un cinquième stage de 2 mois, non rémunéré, de 8h30 à 22h, au sein de la préfecture de My Rachid, où il saisisait les données relatives à la campagne électorale. Mais peu importe, il est prêt à faire des sacrifices et à tenter de nouvelles expériences. Après sa formation avec Al Ikram, il est recruté à la fondation Khalifa Ibn Zaïd, où il est affecté au traitement des dossiers de mutuelle.

Mohamed est en stage de pré-embauche depuis maintenant un mois. Il espère que cette fois-ci sera la bonne, puisque tout s'est fait dans les règles de l'art. Avant, hormis son premier poste, il n'a jamais eu droit à un contrat de travail. A chaque fois, on ne lui demandait qu'une copie de sa CIN.

Plus tard, il aimerait se lancer en politique, pour défendre les intérêts des jeunes. □

Un bac raté 3 fois et 4 petits jobs

MALGRÉ son jeune âge, Kawtar N., 21 ans, comptabilise déjà 4 expériences professionnelles sur son CV. Son baccalauréat en lettres modernes, elle l'a raté trois fois. En 2012, elle s'inscrit dans une formation d'agent technique en vente à l'OFPPPT, tout en travaillant dans une pâtisserie assurant, entre autres tâches, le service à la clientèle (500 DH par semaine). Malheureusement, elle ne réussit pas sa formation non plus, mais elle ne perd pas espoir. L'année suivante, elle souscrit à un diplôme de cuisine.

En même temps, elle intègre une grande entreprise de produits d'entretien et d'hygiène, en tant qu'agent d'emballage, puis de production (2.000 DH par mois). En 2013, elle travaille un an pour le compte d'une multinationale spécialisée dans l'agroalimentaire, en tant qu'animatrice de sa gamme de

produits. Cela dit, c'était loin d'être un emploi stable. Tout dépendait des commandes. Elle touchait près de 125 DH par jour (3 à 4 jours par semaine). En 2014, elle termine son cursus de cuisinière. Elle n'a pu retravailler qu'en 2015, avec un

«Je n'ai pas de problème à essayer de nouveaux métiers. La diversité est une richesse»

poste d'agent de cuisine dans une enseigne de restauration rapide (2.200 DH par mois), la seule qui lui propose un contrat. D'après Kawtar, elle n'a jamais été déclarée à la CNSS dans ses anciens jobs. Dans cette enseigne, elle ne restera que trois mois. Elle continue de déposer son CV un peu partout en vue de se réinsérer rapidement sur le marché du travail. «A un certain moment, je suis passée par une période de déprime. Mais je me suis vite ressaisie. Je n'ai pas de problème à essayer de nouveaux métiers, ce ne pourrait m'être que bénéfique. La diversité est une richesse», assure-t-elle. □

«Un jour j'y arriverai!»

MÊME s'il n'a pas pu obtenir son baccalauréat, Safyo (nom d'emprunt), 26 ans, a multiplié les formations. Conscient de ses lacunes, il saisit toutes les occasions qui se présentent à lui pour se mettre à niveau. Juste après son diplôme en électricité industrielle et maintenance en 2013 à l'OFPPPT, il enchaîne avec une formation en psychologie avec un cabinet de coaching, un domaine qui l'a toujours fasciné. Il s'inscrit ensuite dans deux programmes dédiés au renforcement des capacités des jeunes et à l'apprentissage des life skills avec L'Heure joyeuse en 2014, puis un troisième en techniques de vente avec Al Ikram en 2015. Ces expériences lui ont beaucoup appris. Safyo a également pris des cours de français, mais il reste difficile pour lui d'atteindre un bon niveau dans la langue de Molière, puisqu'à l'école il n'en a pas appris les bases dans les règles de l'art.

Actuellement, il est en train de passer son permis, afin de pouvoir briguer des postes où des déplacements en voiture sont exigés.

Pour se lancer dans le marché du travail, il a d'abord choisi le commerce sai-

sonnier. A chaque occasion (fête du mouton, Achoura,...) il achetait des bricoles qu'il revendait. Cela lui permettait de gagner entre 2.000 et 3.000 DH par mois.

Son premier contact avec le monde de l'entreprise s'est fait à travers un stage en maintenance industrielle, suivi par un poste de chargé d'installation électrique dans une société de construction, quitté brusquement après seulement deux mois, pour des «raisons personnelles».

Entre 2013 et 2014, il occupera trois fonctions (installation d'ascenseurs, suivi des caméras de surveillance, technicien de machines électriques) dans des entreprises, toujours sans dépasser quelques mois d'exercice.

A chaque fois, il peine à s'y retrouver. «Mais je me battrais jusqu'à ce que je réalise mes rêves. Un jour j'y arriverai», poursuit-il.

Pour le moment, il fait du «bricolage» en électricité, tout en étant en stage, en tant qu'électricien dans une société de bâtiment. Mais depuis sa formation avec Al Ikram, il souhaite changer complètement d'orientation, en choisissant les métiers de la vente. □

«Je me battrais jusqu'à ce que je réalise mes rêves»

L'ECONOMISTE

Bureau de Rabat

Chef de la Rédaction: Mohamed Chaoui

Adresse: Angle rue Al Khalil, Bd Mohammed V

Tél.: 05.37.26.28.46/47/48 - Fax: 05.37 26.28.45

E-mail: mchaoui@leconomiste.com

Renault formera 600 managers à l'horizon 2017

■ Et célèbre les 1ers lauréats de son Ecole de Management à Marrakech

■ L'épanouissement des collaborateurs, inscrit en priorité dans la vision du groupe

COMME toute première promotion, celle de l'école de Management du Groupe Renault Maroc a été fêtée dans les règles de l'art et lors d'une chaleureuse cérémonie en présence de l'ensemble de la direction de Renault. C'est à Marrakech au Cos de Renault que les 25 premiers lauréats, des chefs d'unités et d'ateliers ont obtenu leur certification après une formation de 4 semaines intensives. Le constructeur a créé ainsi une Ecole de Management, fruit d'un travail impulsé par Jacques Prost, directeur général du Groupe Renault Maroc, et conçu dans le cadre des travaux des groupes d'accélération de la performance. Mis en œuvre par l'Institut de formation aux métiers de l'industrie automobile (IFMIA) en collaboration avec le cabinet Horizon Manager, c'est une sorte de plateforme de développement des compétences qui devra former et coacher quelque 600 managers dans une durée de 18 mois. «Ces formations devront donner aux managers les moyens de jouer leur rôle plus efficacement, en centrant leurs actions sur l'animation de la



Les 25 premiers lauréats, des chefs d'unités et d'ateliers ont obtenu leur certification après une formation de 4 semaines à Marrakech, Casablanca et à Tanger. Ci-dessus, une photo du groupe à l'issue de la formation avec au centre, Jacques Prost, directeur général du Groupe Renault Maroc (Ph. Mokhtari)

performance mais aussi sur la motivation de leurs équipes», explique Prost. C'est ainsi la première promotion à bénéficier d'un parcours de formation qui a permis aux managers un réel accompagnement à travers du coaching situationnel, un travail personnel d'auto diagnostic et d'élaboration de son propre plan d'action personnel ainsi que des séances d'accompagnement individuel au besoin», expliquent les parrains de ce cycle. La première et la dernière semaine se sont déroulées en mode résidentiel à Marrakech et ont été dédiées

aux formations externes en partenariat avec des cabinets spécialisés. La 2e et la 3e semaine ont été plus académiques avec des formations internes Renault. Elles ont eu lieu à l'IFMIA de Tanger ainsi qu'au

Centre de formation Renault Academy à Casablanca, selon les sites d'affectation des collaborateurs de Renault Maroc. Cette école de Management s'inscrit dans l'axe «collaborateurs» de la vision 2016 de Renault Maroc et qui repose sur le développement de la qualité du management. Vision qui a pour objectif de consolider la volonté de Renault Maroc de se positionner en tant que constructeur qui produit et exporte des véhicules de qualité et de créer un groupe uni qui fédère intelligemment les différentes entités présentes au Maroc, à savoir Renault Commerce Maroc, l'usine Somaca de Casablanca, l'usine Renault-Nissan de Tanger et RCI Finance Maroc. L'épanouissement des collaborateurs a d'ailleurs été inscrit en 2e pilier de cette stratégie et est structuré autour de trois axes: la Qualité du management, la Gestion dynamique des compétences et l'Innovation sociale, dont la féminisation. D'où la création de cette école du Management dont la première promotion vient d'être célébrée. □

Badra BERRISSOULE

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Les managers qui bougent

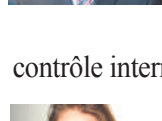
■ Nouvelles nominations à Ténor Group

Ténor Group, holding présent dans les secteurs de l'assurance, de la distribution, du transport et de la restauration, vient d'annoncer une série de nominations.

- Yassine Matjinouche a été désigné directeur délégué en charge du suivi opérationnel de certaines filiales. Il conserve cependant son poste de directeur général d'Accolade.



- Lotfi Kossemtini a été nommé directeur délégué en charge du capital humain et de l'administratif et reste à la tête de la direction juridique du groupe et de la direction financière des holdings.



- Radouane Ahliyat devient directeur financier et contrôle interne de l'ensemble des filiales.



- Caroline Saunier prend en charge la direction de la Fondation Ténor pour la culture. Elle restera toujours néanmoins directrice de la communication et du marketing du Groupe.

(Ph. Ténor Group)

■ Hatem Hariri, directeur général Afrique à Avaya

Avaya, leader mondial sur le marché des logiciels de communication d'entreprise, systèmes et services, vient de désigner Hatem Hariri nouveau directeur général pour l'Afrique. Il était avant cela DG pour le Nord, l'Ouest, l'Est de l'Afrique ainsi que l'Afrique centrale au sein de la même entreprise. Durant sa carrière chez Avaya, Hariri a joué un rôle considérable dans la conduite de la croissance au niveau de la région. Ayant ouvert de nombreux bureaux pour la société, il a entre autres mis sur pied une équipe efficace et accompagner plusieurs grands comptes sur le long terme. Auparavant, il a occupé la fonction de directeur général de Nortel en Arabie Saoudite et au Bahrein. □



WORLD BANK GROUP

JOB OPENING

The World Bank country office in Rabat, Morocco is seeking two dynamic Program assistants to join the Administrative and Client Support (ACS) team to carry out the full range of office support work, including managing processes and monitoring schedules related to their team's/unit's products and tasks.

LANGUAGE REQUIREMENT: Arabic [Essential]; English [Essential]; French [Essential]

CLOSING DATE: 20-Oct-2015

For further information and to apply please go to:
www.worldbank.org/jobs

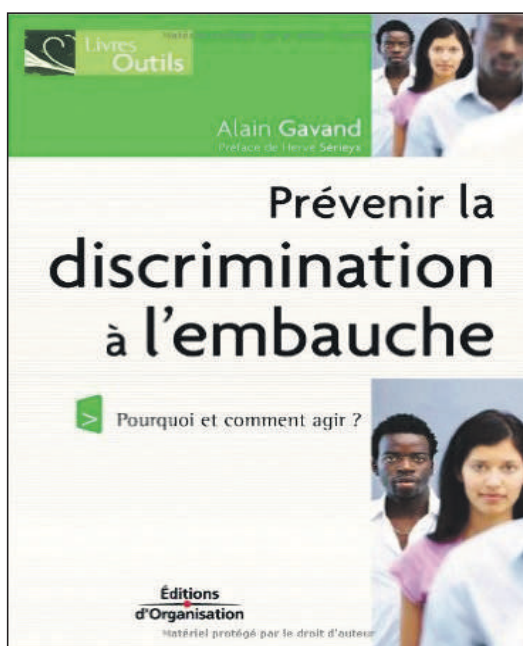
Eviter la discrimination à l'embauche!

■ Un ouvrage d'Alain Gavand donne les clés pour gagner en diversité

■ Stratégie d'égalité des chances, implication des salariés... les étapes

■ Un moyen de développer la créativité et la performance des équipes

MALGRÉ le risque juridique encouru par l'entreprise, la discrimination à l'embauche existe. Pourtant, diversifier le capital humain permet de développer la créativité ainsi que la performance des équipes et améliore l'image de l'entreprise. C'est pour sensibiliser à ce problème que Alain Gavand a publié son



La discrimination lors de l'étape du recrutement existe toujours à l'heure actuelle. L'ouvrage «Prévenir la discrimination à l'embauche: Pourquoi et comment agir?» d'Alain Gavand livre au lecteur les clés pour éviter ce problème et favoriser la diversité au sein de l'entreprise (www.amazon.fr)

ouvrage «Prévenir la discrimination à l'embauche: Pourquoi et comment agir?». Un livre qui présente au manager les outils pour favoriser la diversité au sein du groupe afin d'augmenter l'égalité des chances à l'embauche.

L'ouvrage se présente comme un guide pratique et opérationnel proposant au lecteur une méthodologie en 5 axes pour mettre en œuvre la diversité. L'auteur conseille dans un premier temps d'instaurer une stratégie d'égalité des chances. Il est ensuite suggéré d'impliquer et de former les salariés de l'entreprise à cette nouvelle vision et de réviser les différentes procédures de recrutement. Gavand propose ensuite d'agir en amont et en aval du processus de recrutement. Enfin, la dernière étape consiste pour le manager à faire le point sur sa politique de diversité ainsi que sur ses résultats.

Développer une stratégie visant

à favoriser la diversité au sein d'une entreprise s'avère réellement utile et bénéfique pour l'employeur autant que pour ses salariés. Cette démarche permet tout d'abord d'offrir une meilleure réponse aux attentes des clients. Elle permet également à l'entreprise de se prémunir d'une éventuelle pénurie de compétences à venir et améliore considérablement son image. Et ce n'est pas tout! Opter pour une politique de diversité lors du recrutement permet aux équipes de travail de devenir plus créatives et plus performantes. Du côté du salarié, instaurer une politique de non discrimination favorise l'égalité des chances lors de l'embauche.

Alain Gavand est précurseur dans les questions de politique de non discrimination. Avec «Le recrutement dans tous ses états» puis «Recrutement, les meilleures pratiques», il est l'un des premiers auteurs à avoir traité ce sujet. □

K. A.

*Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com*

Mettre les jeunes sur le chemin de la réussite

■ «Les voies de l'excellence», un forum d'orientation des élèves excellents

■ 500 seront encadrés par une centaine de personnalités et d'experts métiers

LE Club du 21^e siècle pour la promotion de la diversité et l'égalité des chances, créé en France en 2004, et l'association marocaine Amani pour l'accompagnement des élèves issus de milieux défavorisés s'associent pour lancer «Les voies de l'excellence». Une initiative placée sous le haut patronage de SM le Roi, destinée à orienter les jeunes lycéens vers les parcours d'excellence. «Nous croyons en l'ascension sociale par l'éducation. Pour nous, l'ascenseur social n'est pas en panne, il suffit d'en connaître les modes d'emploi», estime Haïba Ouaiissi, membre du Club du 21^e siècle. Le 31 octobre, une journée d'orientation sera organisée à l'EHTP, avec plusieurs ateliers autour de différentes spécialités (santé, marketing, droit,...). Une centaine d'intervenants, dont des ministres, patrons et cadres d'entreprises et experts métiers seront présents. Ils auront pour mission d'encadrer et d'inspirer quelque

500 jeunes excellents de lycées publics, de 1^{re} et 2^e année du baccalauréat. Ces élèves seront sélectionnés par l'Aref de Casablanca, ainsi que par des associations partenaires, dont Injaz Al-Maghrib et SOS Village d'enfants. Le programme détaillé est publié sur le site de l'évènement (lesvoies.ma).

Pendant la journée du 31 octobre, une deuxième sélection de jeunes aura lieu, afin de leur offrir la possibilité de se faire coacher par un mentor. «Les jeunes pourront ensuite compter sur leurs parrains pour les aider à rentrer dans le monde professionnel», explique Ouaiissi.

Des stages de 5 jours seront également proposés par les entreprises et institutions partenaires de l'initiative. «La wilaya de Casablanca ainsi que les différentes sociétés de développement local de la capitale économique sont disposées à prendre des stagiaires», confie Younès Slaoui, président de Amani.

Chaque année, une nouvelle ville rejoindra le programme. En 2016, ce sera au tour de Rabat.

«Les voies de l'excellence» a été lancé en France en 2005. Le forum a pu toucher 22.000 jeunes dans 15 villes, sur les dix dernières années. □

A.Na

*Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com*



do more
feel better
live longer

Industrie Pharmaceutique

GlaxoSmithKline RECRUTE

GlaxoSmithKline (GSK), laboratoire pharmaceutique leader dans le monde et 2^{ème} laboratoire pharmaceutique au Maroc, est l'un des acteurs majeurs de l'industrie pharmaceutique mondiale en terme de recherche et développement de médicaments innovants, dans de nombreux domaines thérapeutiques.

GSK découvre, développe, fabrique et distribue plus de **1 200 médicaments** de prescription, des vaccins et des produits de santé grand public, et emploie plus de **100 000 personnes dans 125 pays**.

GSK est devenu, grâce à la compétence de ses collaborateurs et à ses investissements dans l'innovation, l'un des premiers acteurs mondiaux de l'industrie pharmaceutique. Au cours des **70 dernières années**, **5 prix Nobel** s'inscrivent dans l'histoire de GSK.

Au Maroc, **GSK** est un **partenaire fiable** des professionnels de santé, œuvrant dans le bon usage des médicaments, pour l'intérêt des patients et ce, dans le respect des standards d'éthique et de qualité.

Dans le cadre de son développement stratégique, afin de renforcer son équipe, **GSK Maroc** recrute :

- Un Business Unit Director
- Un Medical Manager
- Un Medical Science Liaison
- Un Event Coordinator
- Un Quality Specialist
- Un Regulatory Affairs Specialist
- Des Délégués Médicaux
- Des Délégués Pharmaceutiques

Si vous êtes intéressés par l'un de ces postes, merci d'adresser vos candidatures à l'adresse mail suivante : oa62520@gsk.com

