COMPETENCES & RH

Supplément de L'Economiste N°4714

Arabisation, la grande chimère

(Ph. Fotolia)

- **Basée sur des motivations identitaires, mais irréalisable sur le terrain**
- **Les deux tiers des élèves sont faibles à moyens en arabe classique**
- **Associée à la religion, à la littérature et aux jobs mal payés, beaucoup ne s'en soucient pas**

Pages IV & V

Se faire voler par ses salariés… tolérance zéro!

LES vols en entreprise sont plutôt fréquents. Cela va du matériel aux liquidités, en passant par les informations sensibles et bases de données clients… Le seuil de tolérance face à ces actes illégaux varie d'une entreprise à l'autre, mais mieux vaut se montrer intransigeant. Il est aussi préférable d'agir en amont. Identifier les profils à risque, protéger ses stocks et données stratégiques, mettre en place des systèmes de contrôle interne et de management des risques… Plusieurs mesures peuvent être prises, mais elles ne peuvent réussir que grâce à une implication active de la direction des ressources humaines. ❑

Page VII

■ **La batterie «remplissable», dernière trouvaille de Rachid Yazami**

Page III

■ **Contre les CV trompeurs, mettez vos candidats en situation**

Page VI

■ **Forum des études en France: Les filières scientifiques plébiscitées**

Page II

Une bonne orientation: La clé du succès!

■ **Tournée de promotion des établissements français**

■ **Dédiée aux étudiants marocains**

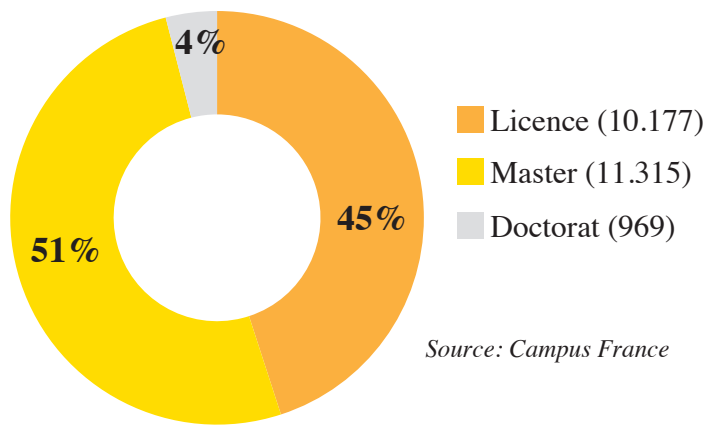
■ **Objectif: Savoir diriger son projet professionnel**

EN France, 1 étudiant sur 10 est étranger. Et parmi ces étudiants étrangers, 11% sont marocains. Pour sa 2è édition, une caravane «Forum des études en France», organisée par l'Institut français du Maroc/espace campus France Maroc, vient de sillonner Casablanca, Rabat et Marrakech. Dans ces trois villes, près d'un millier de visiteurs pour chacune est venu à la pêche aux informations. Pour sa dernière étape dans la ville ocre, l'évènement a déployé ses stands au sein de la faculté des sciences Semlalia.

Dans la bouche des étudiants eux-mêmes, le mot qui revient le plus pour justifier des envies de départ est l'expérience. Mais ils sont aussi nombreux à regretter que les établissements français représentés sont des établissements privés. Alors pour beaucoup, la visite s'arrête là. En effet, les établissements publics en France ayant moins de peine à remplir leurs amphis, ils sont donc peu enclins à se déplacer à l'étranger pour leur promotion. Mais le sens voulu à cette caravane est, plus que de permettre à l'étudiant d'y trouver une formation, de lui offrir par cette opportunité, tous les éléments utiles à son orientation.

Il s'agit avant tout d'un outil pour diriger leur projet professionnel. Comme il se murmure sur le salon, les étudiants en général peu matures, peinent à chercher et à se renseigner par eux-mêmes. Et la tâche se complique encore avec la pression des parents. Ce qui explique sûrement l'engouement général pour les filières scientifiques, seuls remparts au chômage, dans l'inconscient collectif. L'orientation est donc essentielle. Car «ce ne sont pas les notes qui doivent primer» affirme une responsable de Campus France Maroc. «Il s'agit donc de leur ouvrir des horizons auxquels ils n'auraient pas forcément pensé mais qui correspondent mieux à leurs aptitudes et ambitions futures» rajoute-t-elle. Elle reconnaît en même temps la compétence des universités marocaines et de leurs conseillers d'orientation. «Nous avons exactement la même façon de voir les choses. Nous travaillons main dans la main suivant une vision commune. Ils font un travail extraordinaire malgré le manque de moyen. Même si l'idéal serait qu'ils puissent recevoir individuellement l'étudiant».

Les sciences, une filière prisée au Maroc comme en France



Source: Campus France

Suivant les données 2013-2014, 33.899 étudiants marocains poursuivent leurs études en France. En majorité concentrés en Master et en Licence, avec une large préférence pour les filières sciences et STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives), suivies par l'économie et l'AES (administration économique et sociale)

Un diplôme français mais au Maroc

AUX côtés d'établissements essentiellement basés en France, deux autres, présents pour ce salon, sont établis au Maroc. Les cours y sont donnés par des professeurs français et délivrant des diplômes français. Il s'agit d'InsaEuromed à Fès, qui a ouvert ses portes à la rentrée 2015, et de l'Institut supérieur de l'électronique et du numérique, toujours à Fès, créé en 2011. On constate en effet que de plus en plus d'écoles françaises veulent se délocaliser, suivant des accords de gouvernement à gouvernement entre les deux pays. Une bonne manière de résoudre les problèmes de visas et de mobilité. ❏

L'institut français a présenté son package de cours de langue dispensés au sein de Semlalia. Les 30 heures, découpées en 4 heures par semaine, ne coûtent que 380 DH. Pourtant, comme l'avoue une animatrice du stand de l'institut, «malgré ce prix plancher, il n'y a pas foule, car beaucoup d'étudiants ont du mal à boucler leur budget et même à manger jusqu'à la fin du mois». Si autrefois, l'oralité suffisait, les établissements français ont fait part des difficultés rencontrées par les étudiants une fois admis. C'est pourquoi la barre a été rehaussée. Pour être apte au départ, il faut cumuler les critères de notes, mais aussi une bonne maîtrise de la langue française et la cohérence de leur projet. Un ensemble essentiel pour leur bien-être et leur réussite. ❏

Stéphanie JACOB

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Les managers qui bougent

M'hamed Tazi prend la com et les RP de Nissan

■ **Pour la région Afrique du Nord et Egypte**

■ **Zineb El Jazouli le remplace pour la com et la RSE de Renault Maroc**

BELLE promotion pour M'hamed Tazi. Le jeune cadre qui a piloté la communication et la RSE du groupe Renault Maroc pendant sept ans, vient d'être nommé directeur de la communication et des RP de la région Afrique du Nord et Egypte du groupe Nissan. Basé au Caire, il devra gérer la communication, les RP, l'événementiel et les activités digitales de Nissan sur six marchés: Maroc, Algérie, Libye, Tunisie, Egypte et Soudan. Tazi sera également membre du comité de direction de la région.

C'est un parcours sans faute pour le jeune directeur. Diplômé de l'Ecole supérieure de commerce de Sophia Antipolis, M'hamed Tazi a démarré sa carrière en tant que chargé de projets audiovisuels chez l'agence Optimum Media Direction. Il a ensuite intégré la mission diplomatique du Maroc à Paris, où il a dû travailler, entre autres, sur la promotion des investissements au Maroc, à travers le groupe d'impulsion France-Maroc. Tazi rentre au Maroc en 2007, pour prendre la direction de la communication du groupe Eco-Médias (L'Economiste, Atlantic Radio, Assabah). Au bout de deux ans, il est débauché par Renault Maroc en tant que directeur com. Une mission qu'il réussira avec brio. Dès le 1er mars 2016, monsieur com de Renault au Maroc cèdera sa place à Zineb El Jazouli, un profil made in Renault. Elle a débuté sa carrière dans le groupe en 2006, en tant qu'attachée de communication. Elle y gravira les échelons pour devenir, à partir de 2013, conseiller commercial, chef des ventes personnel groupe et chef des ventes Dacia à la succursale de Casablanca. En 2015, elle prend le poste de chef de produit gamme I à la direction marketing.❏

M'hamed Tazi

Ph. Renault

Zineb El Jazouli

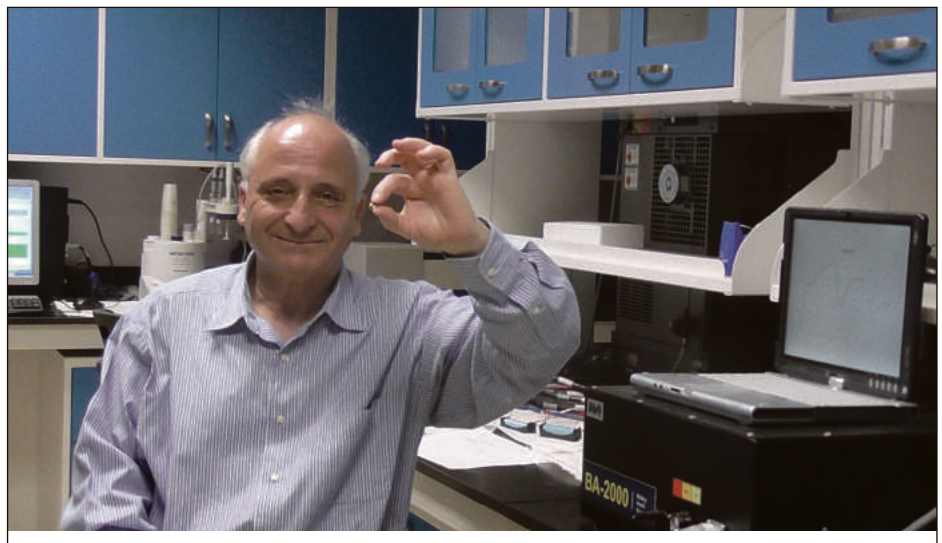
A.Na

La batterie «remplissable», la nouvelle trouvaille de Yazami

■ **L'inventeur marocain a déjà déposé 12 brevets pour protéger son invention**

■ **Un grand groupe pétrolier mise sur ses technologies**

C'est sans doute le plus célèbre inventeur marocain du moment. Depuis qu'il a remporté le prix Draper en 2014, l'équivalent du prix Nobel de l'ingénierie, dont il ne connaissait pas, pour l'anecdote, l'existence, Rachid Yazami sillonne le monde. Durant son bref passage à Rabat la semaine dernière, pour la session annuelle de l'Académie Hassan II des sciences et techniques, il nous a fait part de sa dernière trouvaille, la batterie «remplissable» destinée à la voiture électrique. Une technologie nouvelle qui promet de bouleverser, encore une fois, l'industrie des batteries.



Rachid Yazami, professeur et scientifique principal à Nanyang Technological University de Singapour: «Aujourd'hui, les batteries sont à électrodes solides, si vous les transformez en liquide, vous pouvez aller dans des stations de remplissage et non de recharge» (Ph. RY)

- L'Economiste: Depuis le prix Draper, qu'est-ce qui a changé pour vous?

- Rachid Yazami: Quand vous recevez ce prix, cela bouleverse votre vie! Vous devenez, que vous le vouliez ou non, une personne mondialement connue, invitée partout. Par exemple, après cette réunion de l'Académie Hassan II, je dois partir en Californie pour assister à une rencontre de la Gordon Research Conference. Ma recherche en a aussi bénéficié. Plus d'investisseurs s'intéressent à mes travaux et sont prêts à les financer.

- La puce intelligente pour recharger les batteries sera-t-elle bientôt commercialisée?

- J'ai en fait développé plusieurs inventions, mais il y en a deux qui sont plus connues que les autres. L'invention pour laquelle j'ai reçu le prix est celle relative à la batterie au lithium que vous avez dans votre téléphone. Je l'ai mise au point en 1980, je n'avais que 25 ou 26 ans. J'ai inventé une composante essentielle, le pôle moins que l'on appelle l'anode, et qui a permis à la batterie au lithium de fonctionner.

La nouvelle invention depuis le Draper est celle de la puce électronique intelligente, qui va à l'intérieur de la batterie pour se renseigner sur un certain nombre de données fondamentales pour son fonctionnement. Ce qui a le plus retenu l'attention de la presse, c'est la courte durée de la charge, à savoir 10 minutes. Mais pour moi, le plus important c'est que les batteries durent plus longtemps, qu'elles soient sûres et qu'elles ne vous explosent pas à la figure, ce qui arrive malheureusement de plus en plus.

- Sera-t-elle bientôt sur le marché?

- J'ai fondé une société à Singapour qui s'appelle KVI (kelvin Volta Inc), qui dispose d'une licence pour exploiter tous les brevets, et en particulier celui de la puce électronique. Avec le financement qui va arriver d'ici quelques mois, je recruterai une cinquantaine de chercheurs, de différentes nationalités, afin de travailler dessus. Grâce à l'association future avec des géants de l'électronique et de l'industrie du silicium, le semi conducteur, j'espère que d'ici 2017 ou 2018 nous pourrons lancer cette invention sur le marché.

- Quelle est la source de ces financements?

- Une grande compagnie du Moyen-Orient qui opère dans l'énergie et qui s'intéresse beaucoup aux nouvelles technologies. De plus en plus de groupes pétroliers pensent à préparer l'avenir. Conscients que d'ici une cinquantaine d'années les réserves de pétrole commenceront à s'épuiser, ils misent sur la diversification. Par ailleurs, ils savent très bien qu'en mettant un dollar aujourd'hui, ils en gagneront dix dans 5 ans.

- Sur quoi travaillez-vous en ce moment?

- Sur la voiture électrique, et plus précisément sur une batterie avec des électrodes liquides que nous n'aurons pas besoin de recharger, mais de remplir. Aujourd'hui, les batteries sont à électrodes solides, si vous les transformez en liquide, vous pouvez aller dans des stations de remplissage et non de recharge. Cela prendra 5 minutes.

- Avec quoi faudra-t-il les remplir?

- Avec des liquides spéciaux que j'ai inventés. Contrairement à un réservoir d'essence qui se vide après 500 km, quand vous remplissez ma batterie, elle garde le même volume. On utilise la matière qui est dedans mais ce n'est pas consommable. Il s'agit juste d'un transfert. Après, on la vide et on la remplit à nouveau.

- A quel stade en êtes-vous?

- Je travaille sur le prototype. De manière générale, entre le moment où vous trouvez une chimie d'une batterie et le moment où vous la commercialisez, il se passe 10 ans, si vraiment tout va bien. Quand les Japonais ont commencé à travailler sur la batterie au lithium, ils ont commencé en 1983 et ils ne l'ont commercialisée qu'en 1991. Chaque compagnie avait mobilisé 50 personnes.

J'attends qu'un investisseur y mette un financement pour recruter une équipe de 5 ou 8 chercheurs. Il faut donc attendre au moins 5 ans avant de pouvoir l'utiliser. Nous avons déjà déposé 12 brevets uniquement sur cette invention.❏

Propos recueillis par Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Un master à l'université Mohammed VI polytechnique

ACTUELLEMENT installé à Singapour, Rachid Yazami est prêt à partager son expérience dans la recherche sur les batteries au Maroc. En partenariat avec des chercheurs des universités de Rabat et de Marrakech, il a monté un master sur le stockage de l'énergie et les sciences des matériaux à l'université Mohammed VI polytechnique de Benguerir. Le programme a démarré en 2015.❏

Parité professionnelle

Sanofi donne l'exemple

DES études menées dans plusieurs pays ont montré que les entreprises comportant une proportion importante de femmes au sein de leurs organes de décision sont plus performantes et plus compétitives. Au Maroc, la parité homme-femme en entreprise n'est pas encore suffisamment appliquée. C'est dans ce sens que Sanofi Maroc vient de mettre en place en collaboration avec la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) un plan d'action concret destiné à améliorer l'égalité hommes-femmes au sein de la filiale. Sanofi Maroc a ainsi récemment tenu au siège de la CGEM son «Comité Gender Diversity». Une trentaine de collaborateurs étaient de la partie, en présence de membres de la commission «RSE And Labels» de la confédération. Lors de cette séance de travail, le cabinet Management Systems International (MSI), rattaché à la CGEM pour l'application du projet «Wad3éyati», a présenté les résultats du diagnostic mené portant sur les principaux indicateurs liés à la mixité hommes femmes au sein de Sanofi Maroc. Le projet «Wad3éyati», auquel a adhéré Sanofi, consiste à mettre à la disposition d'entreprises marocaines des solutions de diagnostic d'évaluation et de mise en place d'actions adaptées afin d'améliorer leurs performances en termes de mixité professionnelle.

Au terme de cette journée d'étude, un véritable plan d'action a été élaboré pour la filiale marocaine du leader mondial de la santé. Plusieurs mesures concrètes ont ainsi été prises, dont notamment le développement du leadership des collaboratrices, l'engagement du Senior Management ainsi que des pratiques RH en faveur de la mixité. Et ce n'est pas tout. Les deux parties ont aussi décidé d'équilibrer davantage vie professionnelle et vie privée et de valoriser autant que possible les talents féminins parmi les collaborateurs du groupe. Le projet permettra également d'identifier les obstacles à leur promotion.❏

K.A.

Apprentissage des langues

Arabisation, la grande chimère!

■ Les deux tiers des élèves sont moyens à faibles en arabe

■ Mais ils ne s'en soucient pas, puisque leur réussite à l'université n'en dépend pas!

■ Pour plus de 80%, il s'agit de la langue de la religion, et non de la science et du progrès

DEPUIS son introduction dans les années 80, l'arabisation a fait couler beaucoup d'encre. Mais a-t-on déjà demandé aux élèves et aux enseignants ce qu'ils en pensaient? Un travail de recherche commun entre l'Université Mohammed V de Rabat (faculté des sciences de l'éducation) et celle de l'Alabama (Marouane Zakhir et Jason L. O'Brien) s'est justement intéressé à cette question, notamment pour l'enseignement des sciences. Une étude a été réalisée entre avril et décembre 2015 auprès de 199 personnes, dont 136 élèves candidats au baccalauréat, âgés entre 16 et 21 ans, choisis dans des cours de sciences de la vie et de la terre (SVT). 63 enseignants, justifiant d'une expérience allant de 11 à 20 ans, ont également été interrogés, dont 21 spécialisés en arabe classique et 42 en sciences (maths, physique-chimie et SVT). Les répondants sont à la fois issus du public et du privé.

Les résultats sont édifiants. Ils confirment d'abord l'échec patent de la politique d'arabisation, dont les motivations étaient d'abord idéologiques et identitaires, abstraction faite de la faisabilité du projet sur le terrain (manque d'enseignants, absence d'un travail d'adaptation terminologique aux sciences, non adhésion des universités,…). Près de la moitié des élèves (public et privé) jugent leur niveau de compétence en langue arabe moyen, et pratiquement le quart se dit faible en la matière. Une bonne partie de ces élèves (le quart de ceux du public et un sur cinq de ceux du privé) ne semblent pas vraiment préoccupés par leur faible maîtrise de la langue du coran. «Mon niveau en arabe classique est moyen et j'en suis satisfait. De toutes les façons, je n'en aurai pas besoin après le baccalauréat, pourquoi donc devrais-je m'évertuer à l'apprendre», soutient un élève d'une école privée. Pragmatiques, les jeunes ont compris que leur réussite à l'université ne dépendra pas de leur compétence en langue arabe. Chez ceux issus du système public, l'arabe est même considéré comme un frein à la réussite (plus de six sur dix). «L'arabe mène à des métiers qui ne sont pas bien rémunérés. Pour de meilleures opportunités de carrière, je préfère le français», a relevé un jeune élève. Ceux du privé sont moins nombreux à le penser (12,5%). «Cela peut s'explique par le fait que les élèves du privé proviennent souvent de milieux favorisés et pensent bénéficier de plus de chances de s'en sortir», explique l'étude. Ils sont, cela dit, convaincus que la langue officielle ne leur ouvrira pas les portes du succès pour autant. «Je voudrais être ingénieur ou médecin. Je ne pense pas que l'arabe m'aidera à réaliser mes rêves. Son statut dans la société est faible», argue un élève du privé.

Si son usage n'était pas obligatoire, près du quart des élèves du public et près des deux tiers de ceux du privé ne s'en seraient pas du tout souciés! Pour la majorité (plus de 80%), il s'agit d'abord de la langue de la religion, ou encore de la littérature (à 80% pour le privé et 61,4% pour le public). Seuls 14,5% des jeunes du public et 10% de ceux du privé la considèrent comme une langue du progrès et de la modernité, et moins de 10% la perçoivent comme une langue de sciences.

Ils préfèrent le français!

(Quelle langue préférez-vous pour étudier les sciences à l'université?)

	Arabe classique	Français	Anglais	Vide
Ecole publique	30,20%	58,33%	9,37%	2,08%
Ecole privée	10%	65%	22,50%	2,50%

Source: Marouane Zakhir et Jason L. O'Brien 2015

Le français est de loin la langue plébiscitée par les élèves pour l'apprentissage des sciences à l'université, car elle leur ouvre des horizons à l'international, notamment en Europe. Aux yeux d'une large partie d'entre eux, l'arabe n'intéresse pas grand monde dans le domaine des sciences. D'autant plus que les ressources bibliographiques et les travaux de recherche en arabe sont une denrée rare. Au lycée, la majorité estime qu'elle apprendrait mieux les sciences si elles étaient enseignées en français.

L'arabe, une langue en déclin

(Profs d'arabe classique: Quelles sont vos prévisions quant au statut futur de l'arabe en éducation?)

	En développement	En déclin	vide
Ecole publique	27,27%	63,63%	9,09%
Ecole privée	0%	100%	0%

Source: Marouane Zakhir et Jason L. O'Brien 2015

Les enseignants d'arabe classique ne sont pas optimistes quant au statut futur de la matière qu'ils enseignent dans le système d'éducation. L'on observe pratiquement la même tendance auprès des profs de sciences

Les profs des sciences s'y opposent!

L'arabisation de l'enseignement des sciences, ils la voient d'un mauvais œil. Moins du quart des élèves du public et uniquement 12,5% de ceux du privé la trouvent positive. La majorité préfère une arabisation «partielle». Pour les profs de sciences, qui ne sont pas tous «excellents» en arabe, surtout du côté du public, l'arabisation de l'apprentissage des sciences est loin d'être plébiscitée. Près des deux tiers de ceux du public et la moitié de ceux du privé sont contre. La totalité des profs des écoles privées optent pour une arabisation partielle. Ceux du public, pour leur part, penchent plutôt pour une application complète. L'usage de l'arabe comme véhicule d'enseignement des sciences n'est pas toujours de tout repos. Entre 40 et 50%, probablement eux-mêmes formés en français, trouvent des difficultés à lire, expliquer ou écrire en arabe durant les cours, et ce de manière fréquente. «Le problème de la terminologie fait partie des principales lacunes de l'arabisation. Parfois, nous trouvons des termes français avec trois équivalents en arabe ou plus», explique un prof du public. Néanmoins, même s'ils préfèrent le français, les enseignants, pour la grande majorité, s'opposent à ce que la langue de Molière supplante l'arabe ou que les livres de sciences soient publiés uniquement en français. «Les profs sont déchirés entre leur perception du statut puissant du français, et l'arabe comme étant à la fois une langue à faible terminologie et une partie de leur identité», relève l'étude.

Les enseignants d'arabe classique se trouvent face à des élèves généralement moyens à faibles. Plus de la moitié de ceux du public et 100% de ceux du privé affirment que leurs élèves ne s'intéressent pas à leur spécialité. Ils sont pour une arabisation complète de l'enseignement, peut-être pour des raisons identitaires, mais ne se font pas d'illusions quant à la valeur ajoutée que cela peut apporter sur le marché du travail. Plus de 80% pensent qu'il s'agit d'un frein à l'employabilité des jeunes. Avec la vision stratégique 2015-2030 pour l'enseignement, le Maroc s'est enfin débarrassé de cette «obsession» qu'est l'arabisation. Cette vision consacre à la fois l'arabe, l'amazigh, le français et l'anglais. Cela dit, la mise en œuvre de cette diversité linguistique risque d'être difficile, tant les défis à relever sont nombreux (déficit en profs, classes encombrées, absence de coordination entre les différents intervenants, une approche pédagogique à revisiter …). ❑

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Apprentissage des langues

«Les enseignants doivent s'approprier la réforme»

■ **Alternance et diversité linguistiques pour former des bacheliers trilingues**

■ **Après les rencontres régionales, 20 ateliers avec les acteurs du système**

Tant de polémiques et de divergences autour de l'enseignement des langues, entre pro et anti-arabisation. Le Conseil supérieur de l'éducation, pour sa part, a déjà posé les principes de base de la réforme. Deux règles y sont prédominantes: l'alternance et la diversité linguistiques. Pour son président, Omar Azziman, peu importent les modalités d'application qui peuvent «varier à l'infini». Le plus important c'est le résultat final: des bacheliers trilingues, pouvant jongler entre arabe, français et anglais. Azziman insiste aussi sur l'implication des enseignants.

Omar Azziman, président du Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique: «L'université peut très bien s'organiser pour enseigner à la fois en arabe, français et anglais, en fonction des disciplines»
(Ph. Bziouat)

- L'Economiste: La question de l'apprentissage des langues a suscité beaucoup de polémiques. Comment vous positionnez-vous par rapport à cela?

- Omar Azziman: Sur ce point, notre vision est très claire. Evidemment, parce qu'il existe une sensibilité particulière autour de la question linguistique, cela a fait l'objet de quelques polémiques, mais la vision qui a été acceptée, adoptée par tous, validée par le gouvernement, repose sur deux éléments fondamentaux: la diversité linguistique, et l'alternance linguistique. Avec ces deux principes, vous faites ce que vous pouvez et ce que vous voulez, l'essentiel est que le bachelier, d'ici quelques années, connaisse parfaitement bien l'arabe, et qu'il puisse poursuivre des études supérieures en arabe. Et pareil pour le français et l'anglais. Nous pouvons y parvenir de différentes manières, mais il faudra beaucoup de souplesse, car il faut laisser aux praticiens la possibilité d'adapter leur programme en fonction des contraintes qu'ils rencontrent. L'objectif final est de former un bachelier trilingue, qui peut effectuer des études au Maroc ou à l'étranger, et qui jouit d'un accès facile à toutes les universités dans différentes langues.

- La décision du ministre de l'Education nationale d'enseigner certaines matières techniques en français au lycée rentre dans cette vision?

- Absolument. Tant que nous agissons dans le cadre de cette vision-là, les modalités d'application peuvent varier à l'infini. Ce qui compte ce n'est pas la manière mais le principe. A partir de là, il est possible d'adapter, de combiner et de faire de son mieux pour que le bachelier puisse suivre des études supérieures dans l'une des trois langues, ou les trois, pourquoi pas. L'université peut très bien s'organiser pour enseigner à la fois en arabe, français et anglais, en fonction des disciplines. Les étudiants continueront donc à étudier avec les trois langues, et à l'issue de leur cursus, ils pourront travailler avec les trois. Qui dit mieux!

- Mais il faudra qu'il y ait de la coordination entre l'Education nationale et l'Enseignement supérieur, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui…

- Tout à fait, par la force des choses. Néanmoins, vous l'avez remarqué, nous parlons d'une réforme qui s'étale sur 15 ans. Nous ne nous alignons pas sur l'existant, mais sur ce que nous souhaitons réaliser. Si nous nous alignons sur les problèmes actuels, nous ne pourrons rien faire à cause d'un système qui ne marche pas.

- Après les rencontres régionales, quelle est la prochaine étape pour le Conseil?

- Nous organisons une série d'ateliers où nous réunirons cette fois-ci des gens du métier. Des enseignants, des éducateurs, des inspecteurs, des spécialistes de l'orientation scolaire, mais aussi des élèves, des étudiants, des parents, et même des personnes qui s'intéressent à l'enseignement de l'extérieur. Nous les rassemblerons autour d'une vingtaine de thèmes qui constituent l'essentiel de la vision. L'idée est de recueillir leur avis sur la manière la plus appropriée d'atteindre certains objectifs. Cela nous permettra d'écouter les gens du terrain en fonction de leur vécu, expérience et réalité. Nous leur demanderons d'abord de nous signaler les difficultés éventuelles que nous n'aurions pas vues, et dans un deuxième temps, de faire preuve de créativité et de partager les bonnes pratiques qu'ils ont mises au point. Ce sera la troisième phase du programme consistant à faire connaître la vision.

- Comment cet échantillon sera-t-il choisi?

- Nous prendrons en considération les différents métiers, les catégories intéressées, les appartenances régionales, le genre, les expériences … Evidemment, nous ne pouvons pas prétendre à des échantillons représentatifs dans les ateliers, car nous ne pouvons dépasser une cinquantaine de participants dans chacun d'entre eux. Cela dit, quand nous aurons additionné les 20 ateliers, nous auront recueilli par mal de bonnes pratiques et d'expériences.

- Quelle en est la finalité, un nouveau rapport?

- C'est de permettre à l'exécutif, pour la mise en œuvre de la stratégie, de connaître le point de vue des praticiens. Jusqu'ici, le problème avec les différentes réformes que nous avons tenté de faire passer, c'est que le plus souvent elles partaient du centre. Elles devaient être exécutées par des personnes qui n'en avaient même pas connaissance. Désormais, nous essayons d'inverser la démarche. C'est-à-dire d'associer toutes les parties intéressées et tous ceux qui ont leur mot à dire sur la question éducative. Il y a des gens qui sont très motivés, qui font du très bon travail et qui ont découvert beaucoup d'astuces. Nous leur demanderons de les partager avec nous.

- Le ministère de l'Education nationale a déjà mené une enquête auprès de 100.000 acteurs éducatifs en 2014…

- Le ministère travaille avec la même démarche. Nous essayons de plus en plus, afin d'éviter de tomber dans ce que nous avons déjà connu auparavant, d'être dans une démarche participative. Nous réussirons la réforme, non parce que nous aurons bien ou mal fait notre travail, mais parce que les enseignants dans les classes ou les amphis auront bien fait le leur. Ces derniers doivent non seulement connaître parfaitement la réforme dans tous ses volets et chapitres, mais aussi se l'approprier. Le meilleur moyen est de leur dire que ce n'est pas notre réforme mais la leur. A ce moment là, nous n'aurons aucune difficulté à leur demander de l'appliquer.❏

Propos recueillis par Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

«Apprendre quand on ne comprend pas»

VOILÀ maintenant deux ans que l'idée a été défendue par le fondateur de l'association Zakoura Education, Nabil Ayouch: commencer l'école avec la langue maternelle de l'enfant, à savoir la darija ou l'amazigh, notamment au préscolaire. Ayouch s'était attiré les foudres des défenseurs de l'arabe classique. Dans sa note d'orientation, «Comment apprendre quand on ne comprend pas?», publiée à l'occasion de la Journée internationale de la langue maternelle (21 février), l'Unesco insiste sur l'importance de démarrer la scolarité avec la langue maternelle, et cela pendant au moins six ans. L'organisation soulève aussi la nécessité de former les professeurs à enseigner en deux langues et recommande aux Etats de reconnaître la langue maternelle dans leurs politiques éducatives. Dans le monde, 40% des élèves n'accèdent pas à l'éducation dans une langue qu'ils comprennent, ce qui minimise leurs chances de réussite scolaire, notamment dans les milieux démunis, selon l'Unesco. Au Maroc, 43% des élèves qui parlaient chez eux la «langue d'évaluation» à l'école ont acquis les rudiments de la lecture, contre seulement le tiers de ceux parlant chez eux une autre langue. L'adoption de l'amazigh comme langue de «communication» à l'école dans la vision stratégique 2015-2030 pourrait peut-être réduire ce gap, mais la mesure serait-elle suffisante?❏

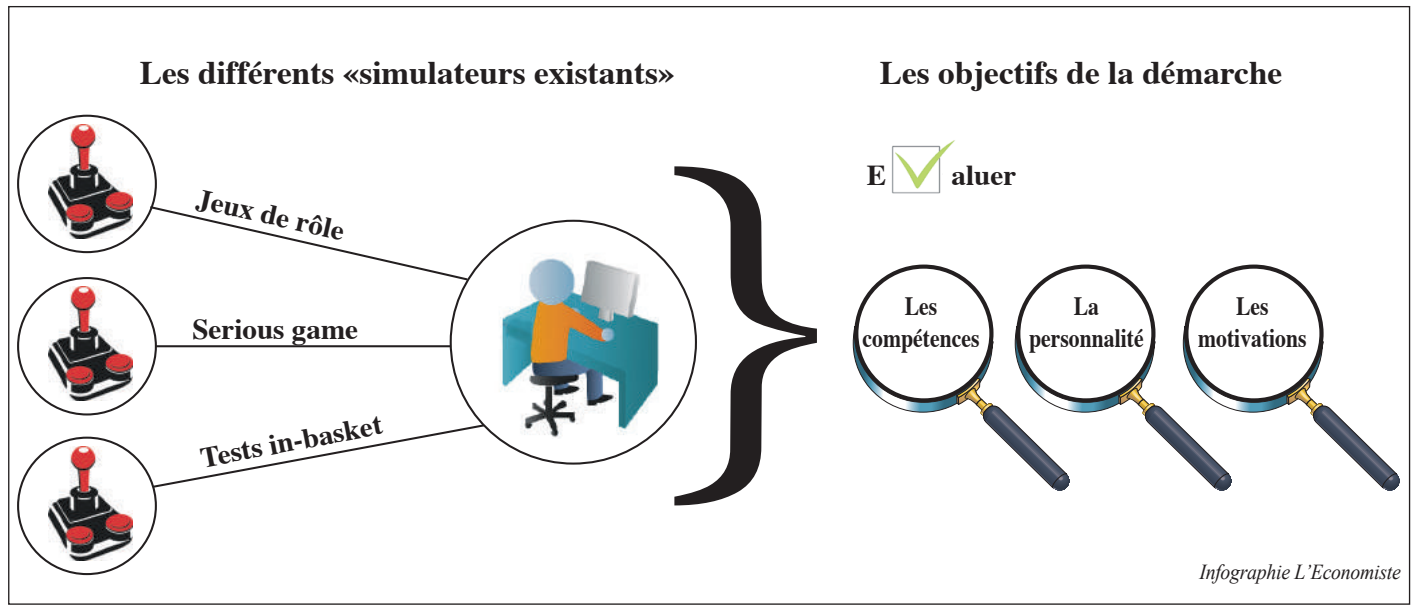
Recrutement

Mise en situation: Testez vos candidats sur le terrain

■ **Une démarche consistant à placer l'aspirant au poste dans une situation quasi réelle**

■ **Tests in-basket, jeux de rôle, serious game… Différents types d'exercices**

■ **Un moyen de révéler ses talents et ses compétences**



Infographie L'Economiste

ON estime aujourd'hui que plus de 70% des CV sont «trompeurs» et que la majorité des embauches «ratées» sont dues à la personnalité du candidat et à son inadéquation au poste pour lequel il a été embauché. Pour se prémunir contre ce type d'erreurs, il existe aujourd'hui une méthode de recrutement à la fois originale et redoutablement efficace: la mise en situation. Un exercice qui consiste à placer un candidat dans un contexte de travail pour évaluer ses savoir-faire et son savoir-être. Un moyen de mieux déceler les potentiels des futurs salariés mais qui ne remplace cependant pas l'entretien physique avec un DRH.

La mise en situation revient plus exactement à «mettre en scène» le candidat au cours d'une séquence de son futur poste, confie Adib Chikhi, DG d'Altitude RH et consultant en ressources humaines. «Le candidat est placé dans une situation pratiquement réelle afin de pouvoir se dévoiler», ajoute Ali Serhani, directeur associé chez Gesper Services. Il s'agit d'une situation hypothétique où l'on demande à la personne évaluée lors d'un entretien de recrutement de quelle façon elle réagirait en cas de prise de poste. Les employeurs peuvent alors vérifier au cours de cet exercice si l'individu comprend des processus particuliers ou encore la manière dont il interagit avec d'autres personnes possédant des compétences différentes. Ils détectent donc indirectement les savoir-faire et le savoir-être de la personne. Accueil d'un client, écoute d'un collaborateur, capacité à négocier avec un fournisseur… Une infinité de cas peuvent être proposés et suggérés. Et ce n'est pas tout. L'expérience peut être poussée encore plus loin via l'utilisation d'un «business case». Le candidat devra reproduire à l'identique des documents qui lui seraient demandés lors d'une journée de travail.

Un exercice le plus généralement dirigé par des cabinets de recrutement ou des «assessment centers». La démarche peut également être menée à l'intérieur même de l'entreprise par les responsables de recrutement ou encore par des managers. Une méthode de recrutement moderne qui vise dans un premier temps à révéler les potentiels et les capacités des aspirants à un poste. Elle permet aux recruteurs de repérer les compétences du candidat, mais aussi les failles à compléter, souligne Chikhi. Un panel des compétences assez large, allant de la capacité d'influence à l'ouverture au changement, en passant par la prise de décision, l'intégrité ou encore le travail en équipe. La mise en situation permet aussi au recruteur de déceler la personnalité ainsi que les motivations d'un candidat. Cette méthode permet une sélection plus «éthique» et plus équitable que le processus de recrutement traditionnel, évitant les préjugés. L'individu étant uniquement évalué sur ses réponses, tous les candidats seront placés sur un même pied d'égalité. Et ce n'est pas tout. La technique s'avère également particulièrement bénéfique pour l'entreprise. En effet, la démarche apporte une réelle valeur ajoutée en termes d'image de marque employeur. Les aspirants au poste ressortent généralement de cette expérience avec une vision positive du groupe concerné. Il existe différents types de «mise en situation». Les mises en situation de groupe sont très prisées par les cabinets de recrutement et conviennent particulièrement aux entreprises dont les équipes travaillent en interaction. Elles consistent plus exactement à rassembler un groupe de candidats autour d'une tâche préalablement déterminée, confie Chikhi. Il pourra s'agir de rechercher un consensus ou encore de prendre une décision collective. A l'inverse, les tests in-basket sont instaurés pour évaluer des compétences spécifiques. Le plus connu d'entre eux consiste en un exercice de classification de courrier durant lequel le candidat sera évalué sur la manière dont il s'organise et gère les priorités. Mise en situation très répandue, le jeu de rôle permet d'apporter un éclairage sur une compétence technique ou comportementale jugée essentielle afin d'occuper un poste donné. Enfin, les serious game sont quant à eux des mises en situation virtuelles basées sur le principe des jeux vidéos et conçues pour plaire aux jeunes diplômés.

Pour réussir ce type de test, l'aspirant au poste doit s'adonner à une véritable préparation en amont. En effet, contrairement à ce que l'on pourrait penser, plus l'on est rodé à l'exercice, plus on est naturel et spontané. Il est donc important de s'entraîner en travaillant sur des exemples d'études avant de passer le test. Par ailleurs, ce genre d'exercice visant à observer à la fois le comportement et les compétences techniques, il est conseillé de savoir écouter ou encore de se montrer flexible et diplomate. Les meilleurs communicants marqueront ainsi des points, précise Serhani.❏

Karim AGOUMI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Une démarche courante au Maroc!

L'EXERCICE de «mise en situation» est largement pratiqué au Maroc. Il est le plus souvent mené par les cabinets de recrutement et les directions des ressources humaines des entreprises les plus structurées. Très «anglo-saxonne» et issue des méthodes de recrutement des espions durant la guerre froide, cette démarche est cependant réservée à des profils pointus, bien qu'elle demeure fortement plébiscitée.❏

BRÈVES

■ La Bourse de Casablanca soutient l'éducation financière des jeunes

La Bourse de Casablanca vient de récompenser les lauréats de la seconde édition du tournoi inter-écoles et universités «Les Champions de la Bourse». Ce jeu virtuel en ligne, organisé de novembre à décembre dernier, a permis aux étudiants de gérer durant un mois un portefeuille d'actions d'une valeur d'un million de dirhams et ce, dans des conditions très proches de la réalité du marché. Une édition à laquelle ont participé plus de 500 étudiants provenant de 24 écoles et universités privées et publiques d'enseignement supérieur.

■ Seconde édition pour la foire des universités turques au Maroc

Les villes de Tanger, Rabat et Casa accueilleront entre le 1er et le 7 mars la seconde édition de la foire des universités turques au Maroc. Un évènement destiné avant tout aux élèves et aux étudiants marocains souhaitant poursuivre leurs études en Turquie. La manifestation sera marquée par la présence de plusieurs personnalités de haut niveau dont le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, des spécialistes de l'éducation et des médias nationaux et internationaux. L'édition précédente avait attiré plus de 3.000 visiteurs et a connu la présence de 10 universités turques.❏

Vol en entreprise

Un phénomène à prendre au sérieux

■ Vol de matériel, de liquidité, de données… Plusieurs types de délits

■ Protéger ses entrepôts, détecter les profils déviants et les sanctionner… Les mesures à suivre

■ Un acte réalisé le plus souvent par jalousie et par frustration

LE vol est un phénomène de plus en plus courant en entreprise. Bon nombre de salariés dérobent régulièrement des marchandises, de l'argent, des données, des outils ou encore des blocs de feuilles, ce qui coûte beaucoup à l'entreprise, notamment sur le long terme. Tel est le sujet de l'ouvrage «En finir avec le vol en entreprise» de Meuleman François récemment paru aux éditions Broché. Un livre qui livre sans tabou les clés pour lutter voire éradiquer ce problème. Le seuil de tolérance en ce qui concerne les vols est en effet devenu beaucoup trop élevé dans le monde du travail, ce qui est anormal selon l'auteur. L'on tolère en effet que l'employé vole des fournitures et que l'ouvrier utilise à son gré le matériel de l'entreprise. Or, le vol ne doit pas être accepté dans le milieu professionnel. Il s'agit d'après l'ouvrage d'un acte totalement illégal et considérablement coûteux qui doit faire l'objet de sévères sanctions.

Il existe plusieurs délits de vol. L'on distingue notamment le vol de matériel ou de marchandises, le vol de liquidités et les intrusions extérieures, mais pas seulement. Les données de l'entreprise sont souvent piratées ou tout simplement volées par certains salariés du groupe, qui les vendent alors aux plus offrants ou les exploitent pour leur intérêt personnel. Les employés s'adonnent généralement à ce type de pratiques malsaines par jalousie ou par frustration, ou encore tout bonnement par simple envie. Pour éviter ce genre de phénomène, l'auteur conseille tout d'abord d'agir en amont en protégeant ses entrepôts, ses magasins et ses serveurs de données à l'aide de portes verrouillées, de codes virtuels ou encore d'agents de sécurité. Des mesures de prévention destinées à dissuader les voleurs et fraudeurs de la société. Autre démarche plus «directe», détecter les profils déviants et les traquer pour enfin les sanctionner. La hauteur de la sanction varie selon la gravité du vol, pouvant aller d'un simple avertissement à une mise à pied de plusieurs jours.

Le vol en entreprise devient de plus en plus courant. Il ne faut pourtant pas l'excuser pour autant voire même le sanctionner sévèrement. Dans son ouvrage «En finir avec le vol en entreprise», Meuleman François explique les mécanismes de ce phénomène et les solutions pour y mettre fin (www.lgdj.fr)

Meuleman François est un polytechnicien atypique, formé aux sciences psychologiques et commerciales. Il est diplômé de la Faculté de psychologie de Mons et de l'Ecole de Solvay. D'abord chercheur à l'Université Libre de Bruxelles, il exerce ensuite en tant que consultant et formateur. Sa société, Tamtam Technologies, est spécialisée dans la communication et la gestion des technologies Web.❑

K. A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Le salarié «coupable d'une infraction pénale»

■ Surfacturation, fraude comptable… Une multitude de formes de vols insoupçonnées

■ Politique de prévention de la DRH, formation des auditeurs… Divers moyens de contrôle

- L'Economiste: Le vol existe en entreprise. Jusqu'où vont les délits commis?

- Adib Chikhi: Ce phénomène peut prendre une multitude de formes. Les plus manifestes sont le vol de caisse ou de marchandise. On peut aussi incriminer la «surfacturation» mise au point grâce à la complicité d'un salarié de l'entreprise. Il peut aussi s'agir de vol de temps, comme le fait de prendre des pauses abusives, de bavarder avec ses collègues ou de faire semblant de travailler devant son ordinateur. Le vol d'informations fait aussi des ravages. L'exemple le plus illustrant est le vol des bases de données concernant les salariés et clients. La fraude comptable est aussi à pointer du doigt ainsi que la présentation de fausses notes de frais. Tous les départements de l'entreprise peuvent être victimes de vol en interne. La direction des ressources humaines connaît des phénomènes qui lui sont propres tels que «le salarié fantôme» qui perçoit un salaire sans fournir aucun travail.

- En dehors des caméras de surveillance, comment contrôler ce phénomène en entreprise?

- Il ne s'agit pas seulement de contrôler le phénomène, il faut notamment pouvoir l'identifier, le détecter et le combattre. Les caméras de surveillance jouent le rôle d'agent de la circulation. Seules, elles ne peuvent en aucun cas contrôler l'ensemble des mouvements. L'ingéniosité des fraudeurs appelle à la mise en place d'autres solutions de prévention et de constatation plus efficaces. Dans les grandes entreprises, l'implémentation d'un système de contrôle interne et de management des risques s'impose. Plusieurs solutions sont aussi possibles et réalisables. Toutefois, l'implication active de la direction des ressources humaines est un gage de la réussite de toute politique de prévention. Les praticiens des ressources humaines doivent ainsi axer davantage l'entretien de recrutement sur le savoir-être du salarié et sur son dossier personnel. Les mises en situation peuvent aussi aider les recruteurs à tester la transparence et la probité des candidats. Autre solution envisageable, former les auditeurs et contrôleurs internes sur les moyens de détection du vol en interne. Qui veut prévenir le vol et la fraude doit pouvoir apporter un contrôle rigoureux des dépenses et des rentrées.

Adib Chikhi, DG d'Altitude RH et consultant en ressources humaines (Ph. A.C.)

- Pris en flagrant délit, quelles sanctions? Soupçons de vol comment agir?

- Lorsqu'un salarié commet un vol sur son lieu de travail, il se rend coupable d'une infraction pénale. Dans ce cas, c'est le code pénal qui s'impose. D'autre part, le vol commis par un salarié sur son lieu de travail constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour faute grave. Le code du travail a en effet énuméré quelques exemples de fautes graves et parmi ces derniers, il cite le vol et abus de confiance. Or, en matière sociale, le pouvoir d'appréciation du juge est important. Donc, il revient à lui seul de qualifier le vol en tant que faute grave ou non. Dès lors, pour apprécier la gravité du vol commis par le salarié sur son lieu de travail, les juges prennent en compte un certain nombre d'éléments. On peut citer tout d'abord l'ancienneté du salarié. Ensuite, il y a le caractère isolé de la faute commise par le salarié et puis le préjudice subi. ❑

K.A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Votre calendrier de formation

■ **Cycles: Chef comptable, directeur financier, contrôle de gestion et audit, trésorerie**
Date : Février
Tél : 05 22 48 65 79
E-mail : audina@menara.ma

■ **La norme ISO 9001 version 2015**
Date : 24-25-26 février
Tél : 05 22 25 68 08
E-mail : formation.tmisconseil@gmail.com

■ **ISO 27001 Lead Auditor**
Date: Jusqu'au 26 février
Tél.: 05 22 52 63 69
E-mail: formation@lmps-consulting.com

■ **Bâtir efficacement un plan de trésorerie prévisionnelle**
Date : 24 février
Tél : 05 22 392 810
E-mail: contact@hkmconseil.com

■ **La gestion des déchets**
Date : 24 février
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Déploiement de la norme PCI DSS**
Date : 24 février
Tel : 05 22 218 390
Email : Ctouya@dataprotect.ma

■ **Métiers de RSSI**
Date : 24 février
Tel : 05 22 218 390
Email : Ctouya@dataprotect.ma

■ **Commercial pour cadres non commerciaux**
Date : 25-26 février
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Mise en conformité à la loi 09-08**
Date : 24 au 25 février
Tel : 05 22 218 390
Email : Ctouya@dataprotect.ma

■ **ISO 27005 Risk Manager avec Mehari**
Date: 29 février au 4 mars
Tél.: 05 22 52 6369
Mail : formation@lmps-consulting.com

■ **ISO 27005 Risk Manager avec Ebios**
Date: 29 février au 4 mars
Tél.: 05 22 52 6369
Mail : formation@lmps-consulting.com

■ **ISO 27005 Risk Manager**
Date: 29 février au 1er mars
Tél.: 05 22 52 6369
Mail : formation@lmps-consulting.com

■ **Recouvrement, Coûts de Revient, Gestion Budgétaire, Gestion des Risques**
Dates : Mars 2016
Tél : 05 22 48 65 79
E-mail : audina@menara.ma

■ **Iso 9001 v 2015 préparer la transition de votre SMQ**
Date : 2-3 mars
Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Techniques de vente**
Date : 2 au 3 mars
Tél : 05 22 392 810
E-mail : contact@hkmconseil.com

■ **Audit qualité interne**
Date : 9 au 11 mars
Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **L'analyse de la valeur et l'innovation créative**
Date : 10-11 mars
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Auditeur Irca - qualification d'auditeur tierce partie Iso 9001 v 2015**
Date : 14 au 18 mars
Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Formation à la norme ISO 9001, V 2015**
Date: 14 - 15 Mars 2016
Tél. : 0661.33.9546
Mail : my.qualite@gmail.com

■ **Formation à la norme ISO 14001, V 2015**
Date: 04 - 05 Avril
Tél. : 0661.33.9546
Mail : my.qualite@gmail.com

Contact:
Mohamed EL OUADI IDRISSI
melouadi@leconomiste.com

Offres ou Demandes d'emploi
Bon de commande

à retourner à L'Economiste au
70, Bd. Massira Khadra - Casablanca
Tél.: 05.22.95.36.00 -Fax: 05.22.36.59.26

Nom:.....

Adresse:.....

Téléphone:.....

• Parution: Mardi ❑

(prière d'écrire en majuscule)

• Demandes d'emploi

❑ **Règlement en espèces: 240 DH TTC pour 1 module / parution**

1 module = 4 cm (H) x 6 cm (L)

• Offres d'emploi

❑ **Je joins mon chèque de 1.800 DH TTC pour deux modules / parution**

2 modules = 8 cm (H) x 6 cm (L)

DEMANDES & OFFRES D'EMPLOI

Directeur Production/technique (H)
Ingénieur industriel (France)
+ cycle supérieur de gestion
19 ans d'exp. en gestion et suivi production,
Etude, ERP, SAV, Maintenance, méthodes, gestion de chantier, Process, Ingénierie, qualité, RH,
Achat, sécurité, logistique, management
et gestion de projet
D0032
Tel 06 63 70 91 39

MANAGER COMMERCIAL ISCAE
Ingénieur senior en Génie civil , longue expérience (Études &travaux) sur grands projets (BTP Tout secteur) cherche opportunité en Management de projet, Management de la construction , Direction de chantier ou de projet
Email : ds.m2sa@gmail.com
D0043
GSM : 0665 11 31 75

Office Manager - assistante de direction senior confirmée- gestionnaire administrative
longue expérience en assistanat, gestion des projets et responsible des appels d'offres
A l'écoute de toute proposition
(Casablanca et régions)
D0050
GSM : 0665 18 90 82

Consultant en Management des organisations
20 ans d'expérience professionnelle
dans les métiers de management
Expert en :
- Crédit Manager / Recouvrement
- Développement commercial
- Contrôle d'organisation
mail: didialaoui_salah@yahoo.fr
D0034
Tel 06 61 33 74 14 / 0667 23 11 03

Directeur Financier
Lauréat ISCAE + MBA en Finance
+ M2CCA + DSCG
+ longue expérience
en direction financière et audit
Cherche poste de DAF ou autres
D0052
GSM : 0678 662 003

JF 27 ans
Licence professionnelle en management des organisations
Technicien Spécialisé en Gestion des Entreprises)
Expérience profonde dans le management des entreprises :
- Organisation et suivi du stock (matériel, matières premières, stock disponible…..) / Suivi du règlement des fournisseurs / Gestion des commandes / Suivi du règlement des clients / Chercher des nouveaux fournisseurs au Maroc
Maitrise de l'outil informatique
DSDG
GSM : 0691 16 27 83

JH
CHAUFFEUR -LIVREUR-COURSIER
Permis Catégorie B
Disponible Immédiat
Cherche emploi
DGAH
GSM : 06 27 25 60 13

JH 42 ans
Formation en comptabilité
et fiscalité national et internationale
commerce et marketing
Cherche poste
DAJG
GSM : 06 74 40 27 94