



Caravane Emploi & Métiers

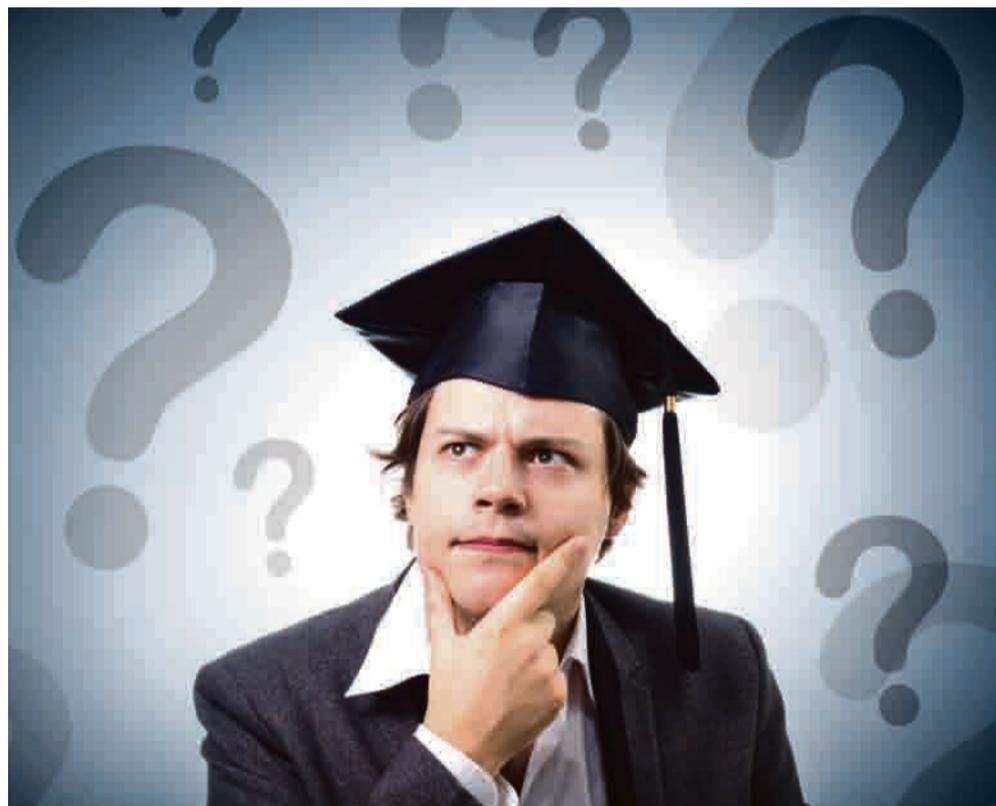
La seconde édition fait un tabac!

- **32.000 visiteurs pour les 6 étapes nationales**

- **Le chercheur d'emploi type: Un diplômé bac+5 de la fac âgé de 20 à 30 ans**

- **Optimistes à souhait : 83% sont confiants dans leur avenir professionnel**

Pages IV & V



(Ph. Archives de L'Economiste)

Université internationale de Rabat Les premières distinctions

A PRÈS une première phase de démarrage, l'Université internationale de Rabat (UIR) entame une nouvelle étape de consolidation de ses acquis.

L'établissement vient d'être désigné première institution marocaine en matière de dépôts de

brevets. Une distinction qui lui a permis de décrocher le premier Prix national de l'innovation décerné par l'Ompic. Le programme d'investissement 2010-2017 de l'organisme est quant à lui réalisé à près de 45% et atteint près de 1,2 milliard de DH. □

Page VI

- **Bourses universitaires: Daoudi fait le point!**

Page III

- **Une association pour régler le métier de recruteur**

- **Développement personnel: Le collège Romand ouvre ses portes**

Page II

Recrutement

Une association pour professionnaliser le secteur

■ L'AMCR vient d'être créée

■ Elle vise à promouvoir la diffusion des bonnes pratiques du métier

DEPUIS près d'une dizaine d'années, le métier de «conseil RH» s'est considérablement développé au Maroc, de plus en plus de directions des ressources humaines externalisant leur activité. S'il est vrai que les conseillers en recrutement se rencontrent, ces derniers demeurent néanmoins dispersés. C'est pour y remédier et pour mieux régler ce métier au Maroc que vient d'être créée l'Association marocaine du conseil en recrutement. Un organisme dont l'objectif consiste avant tout à professionnaliser la pratique du recrutement au sein du Royaume et à promouvoir la diffusion des bonnes pratiques dans le domaine. La naissance de l'AMCR et la constitution de ses différents membres ont été annoncées lors d'une conférence de presse qui s'est tenue au Hyatt le 5 juin dernier en présence de DRH et de dirigeants d'entreprises de divers secteurs.

L'occasion pour l'association de présenter sa charte et ses statuts, mais aussi d'échanger avec l'assistance sur les

moyens de mieux organiser le secteur. L'organisation est présidée par Hamid El Otmani, DG d'ORH Assessment (groupe LMS), et regroupe une dizaine de membres parmi les cabinets les plus importants du secteur, dont notamment Gesper Services, Diorh, Idoine, Bil Consulting et ORH Assessment. Le bureau de l'association comprend, entre autres, Saâd Benkirane, 1er vice-président, Wassila Kara-Ibrahimi, 2e vice-présidente, Mehdi El Yousfi, secrétaire général, et Ali Serhani, trésorier.

L'AMCR a de multiples objectifs. Tout d'abord, l'association vise à «professionnaliser les pratiques inhérentes à l'exercice du métier de recrutement au Maroc et à promouvoir le respect et le suivi des bonnes pratiques», souligne El Otmani.

Autre but visé, assister, dans la limite des moyens mis à contribution, les cadres et les jeunes candidats en matière d'information et d'orientation. L'organisme



Une association marocaine du conseil en recrutement vient d'être créée. L'organisme aura pour but de clarifier et de détailler la fonction de cabinet RH qui consiste en des conseils rigoureux, un véritable processus d'évaluation ou encore un outil concret d'aide à la décision (Ph. Khalifa)

a aussi pour objectif de clarifier la fonction et la proposition de valeur du cabinet qui dépasse la simple transmission de CV et consiste en des conseils rigoureux, un processus d'évaluation ou encore un outil concret d'aide à la décision. L'association

visé également à entretenir des échanges sur le métier entre ses différents membres afin d'améliorer la qualité des prestations et d'accroître la satisfaction des clients conformément aux normes déontologiques internationales. L'association possède d'ores et déjà son propre site internet. Une plateforme destinée aux entreprises et aux candidats communiquant sur l'identité et les règles de l'association et répondant aux interrogations des internautes sur les modalités de fonctionnement de l'organisme. □

K. A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Les avantages de l'externalisation

POUR réussir un recrutement, il est conseillé de recourir à des cabinets de conseil, beaucoup plus bénéfiques pour l'entreprise comme pour le candidat. «Les grandes entreprises ont déjà compris l'avantage que représente l'externalisation de la prestation de recrutement. Un cadre mal choisi ou mal orienté peut faire perdre près d'un million de DH à une entreprise», affirme Hamid El Otmani. «Pour un candidat, le passage par un cabinet sera d'autant plus sécurisant», ajoute le président. □

Développement personnel

Le Collège Romand Maroc lance son cycle de formation

■ Cinq cursus prévus pour 2014 et 2015

■ Un programme de développement personnel labellisé

LE Collège Romand Maroc, qui a ouvert ses portes en mars 2014, lancera dès septembre prochain un cycle de formation de haut niveau dans le domaine du développement des individus et des organisations. Objectif: aider les participants à atteindre leurs objectifs et à améliorer leurs compétences. Le collège, qui représente le Collège Romand, leader en développement personnel et professionnel en Suisse francophone depuis près de vingt ans, offrira des formations en développement personnel de qualité dédiées aux individus mais également aux entreprises. Elles seront en effet labellisées par des certifications reconnues à l'échelle internationale. Par ailleurs, les compétences et les savoir-faire seront dispensés par une équipe de renommée in-

ternationale et particulièrement performante dans ce domaine.

Au total, près de cinq formations sont prévues et répondront aux besoins des participants en termes de développement personnel. Le Collège PNL Maroc, prévu pour 2014, permettra aux participants de ne plus être spectateurs, mais acteurs de leur propre vie, et de pouvoir y insuffler des changements durables rapidement. Le Collège Santé Maroc, prévu pour la même période, permettra aux participants de décoder les causes psychologiques ou émotionnelles de leur maladie



Le Collège Romand Maroc, qui existe depuis mars 2014, proposera dès septembre prochain un cycle de formation de haut niveau. Des cursus qui permettront aux participants d'améliorer leurs compétences et de se sentir bien dans leur peau. Ci-contre une photographie du Collège Romand Suisse, basé dans la ville de Denges (Ph. Collège Romand Suisse)

pour pouvoir en guérir plus facilement. Trois autres formations sont prévues pour 2015. Le Collège Coach Maroc consistera, comme son nom l'indique, à apporter les compétences nécessaires pour accompagner des personnes pour un coaching de vie ou de groupe. Ce cursus permettra aussi aux participants de diriger plus efficacement une équipe. Le Collège Hypnose Maroc, pour sa part, apprendra aux personnes concernées à se servir de leur inconscient pour opérer un changement profond et de longue durée. Les participants pourront également bénéficier du Collège Systémique, une formation qui leur transmettra la capacité d'orienter un système donné vers l'équilibre et l'harmonie.

Un programme qui permettra aux participants de bénéficier d'outils efficaces afin de réaliser leurs objectifs, d'améliorer leurs performances, de développer leurs potentiels et de se sentir bien dans leur peau. □

K. A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

«Bourses de la polémique»: Daoudi s'explique!

■ Les bourses ne seront octroyées qu'aux dossiers n'ayant pu en bénéficier en 2013/2014...

■ ...mais écartés à défaut de moyens de l'Etat

■ L'enveloppe budgétaire passe de 1,4 milliard à 2 milliards de DH

HALTE à la polémique sur l'octroi des bourses. Non, elles ne seront pas «délivrées à tout le monde», rectifie Lahcen Daoudi, ministre de l'Enseignement supérieur, qui estime qu'il s'agit là de désinformation pure et dure. «Vous pensez que j'irai donner des bourses à des personnes qui ont des moyens?» martèle le ministre. En réalité, Daoudi explique à L'Economiste que ses propos ont été mal interprétés. Les dossiers qui bénéficieront systématiquement d'une bourse au titre de l'année scolaire



2014/2015, «sont tous les dossiers examinés par les conseils régionaux au début de cette année scolaire, qui ont été jugés éligibles et qui n'ont pas pu obtenir de bourse faute de moyens de l'Etat», précise le ministre de tutelle, annihilant ainsi l'information selon laquelle les bourses universitaires seraient octroyées à tous les demandeurs au titre de l'année prochaine. S'exprimant

lors de la séance des questions orales à la Chambre des représentants la semaine dernière, le ministre a indiqué que l'enveloppe accordée aux bourses universitaires est de plus en plus consistante. Elle est passée de 700 millions de DH il y a deux ans à 1,4 milliard pour l'année en cours, et devrait atteindre les 2 milliards de DH l'année prochaine. C'est d'ailleurs cette nouvelle hausse qui

permettra de financer « les bourses de la polémique ». Le nombre de bénéficiaires doit aussi continuer son ascension. Près de 230.000 boursiers en 2013/2014, soit plus du double des bénéficiaires, il y a une dizaine d'années. Daoudi a aussi souligné qu'une partie des fonds dédiés au soutien des étudiants, et surtout des plus démunis d'autres eux, émanent des économies réalisées par le gouvernement grâce à la décompensation des prix du carburant.

Pour autant, si le nombre de bénéficiaires augmente, le montant des bourses reste limité par rapport au niveau de vie. Les premières années, il s'établit à 630 DH, et atteint 730 DH par mois pour les étudiants en 2e cycle, pour une période de 10 mois. Les doctorants, eux, bénéficient de 1.000 DH par mois pendant toute l'année. Les étudiants doivent préparer leurs dossiers incessamment. Bacheliers, à vos plumes! Les dossiers de demande (bleus) sont disponibles dans les librairies. Ils doivent être déposés auprès des centres régionaux ou délégations à la mi-juin. □

Rime AIT EL HAJ

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Les managers qui bougent

• Jamal Belhach nommé administrateur du BIT

Le président de la Commission Emploi et Relations sociales de la CGEM, Jamal Belhach, vient d'être désigné administrateur du Bureau international du travail (BIT). Une première pour la CGEM, qui sera désormais représentée au niveau de la plus haute instance de cet organe exécutif de l'Organisation internationale du travail (OIT). Grand défenseur de la lutte contre le chômage au Maroc et des droits des salariés, il a mis en place la couverture maladie, la bancarisation pour les salariés temporaires et le projet de loi sur le travail temporaire. Il a notamment réalisé le pacte national pour l'emploi avec 20 mesures clés dans le cadre de la CGEM dont deux ont été approuvées. Le président du ManpowerGroup Maghreb a fondé en 2001 le Centre des jeunes dirigeants au Maroc (CJD). En 2009, il a été nommé président de la Commission Emploi et Relations sociales de la CGEM. Plus récemment, en mai 2014, il a été désigné président du conseil d'affaires Maroc-Tunisie.



• Nominations à de hautes fonctions

Lors de sa dernière réunion, le Conseil de gouvernement a adopté plusieurs propositions de nominations à de hautes fonctions. Il s'agit tout d'abord d'Omar Chraïbi qui a été désigné directeur du Centre régional d'investissement de la Région de Tanger-Tétouan. Le Conseil a également validé, au niveau du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Formation des cadres, la nomination de Mohamed Nabil Benchekroun en tant que directeur de l'Ecole nationale de commerce et de gestion (ENCG) de Casablanca-Université Hassan II à Mohammadia et celle de Mabrouk Benhamou en tant que directeur de l'Ecole nationale supérieure des Arts et métiers (ENSAM) de Meknès-Université Moulay Ismail à Meknès. □



Entreprises du secteur **TÉLÉCOMMUNICATIONS**.
 Concentrez-vous sur votre métier.



TRAVAIL TEMPORAIRE - INTERIM GARDIENNAGE - PROTECTION NETTOYAGE INDUSTRIEL

RMO
 SIEGE SOCIAL : Résidence Le Joyau IV
 Rue Ibnou Al Mouââz Belvédère
 Casablanca-Maroc
 • Tél. : +212 (0) 522 24 85 35
 • Fax : +212 (0) 522 24 75 46
 • Site web : www.rmo-maroc.com
 • E-mail : info@email.rmo-maroc.com

Le niveau de sécurité et de flexibilité que vous propose RMO Maroc vous permet de faire face à votre développement.

Sur les chantiers, dans les agences au sein de vos équipes administratives ou de vos call centers, RMO Maroc met à votre service l'expérience de ses gestionnaires des ressources humaines, issues de plus de 18 ans de collaboration avec les plus grandes entreprises mondiales.

RMO Maroc, certifié ISO 9001, version 2000, vous permet d'engager des projets d'externalisation du personnel, du gardiennage ou du nettoyage en toute sécurité.

La croyance en la valeur des hommes.

Caravane de l'emploi

Carton plein pour la deuxième édition!

■ 32.000 visiteurs, 160 exposants et 2.200 kilomètres parcourus pour couvrir les 6 étapes

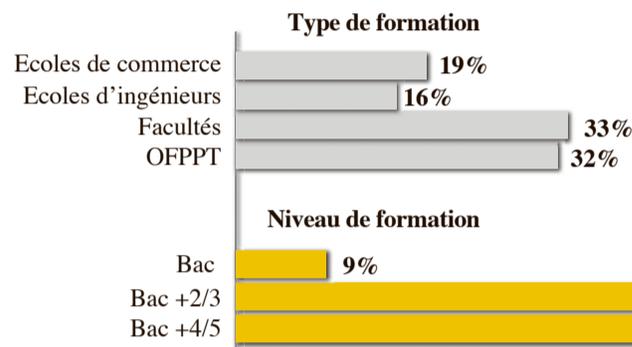
■ Offshoring, services, automobile, finances et logistique: les secteurs qui recrutent

LA deuxième édition de la Caravane emploi et métiers, organisée par le cabinet de recrutement en ligne Amal Job, a terminé son épopée nationale à la cathédrale du Sacré-Cœur de Casablanca. La ville terminus a accueilli, à elle seule, près de 10.000 chercheurs d'emploi, venus à la rencontre des entreprises, institutionnels et établissements de formation.

Au total, la caravane aura parcouru quelque 2.200 kilomètres et drainé 32.000 visiteurs entre Agadir, Marrakech, Fès, Tanger, Rabat et Casablanca. Ils auraient été plus nombreux encore si l'étape Oujda n'avait pas été annulée à la dernière seconde pour des raisons de sponsoring, comme le déplore Hicham Lakhmiri, directeur général d'Amal Job et cheville ouvrière du projet. Pour autant, celui-ci reste confiant, et promet de rattraper le public oujdi dès la prochaine édition.

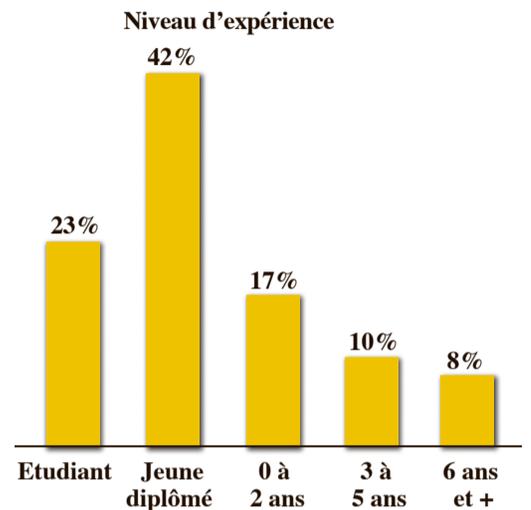
Les chercheurs d'emploi ont été accueillis par près de 160 exposants, ma-

Des chercheurs d'emploi hétéroclites



Source: Caravane Emploi & Métiers

Un jeune diplômé disposant d'un bac +2 ou 3 à la faculté. Tel serait le profil type du chercheur d'emploi, selon les statistiques des visiteurs de cette deuxième édition de la Caravane de l'emploi



Source: Caravane Emploi & Métiers

ajoritairement des entreprises (66%). Le recrutement était au cœur du process, mais d'autres activités étaient à l'ordre du jour, dont la communication sur les métiers, l'information sur les formations ou l'orientation professionnelle. D'ailleurs, la caravane a prévu 5 zones en plus de «l'espace recruteurs», dédiés à l'aide à la recherche d'emploi, à la formation, aux métiers, à l'entrepreneuriat et la création d'entreprise, et à la culture.

La composition des exposants représentait un microcosme du monde de l'entreprise aujourd'hui. Hicham Lakhmiri

explique que «les secteurs les plus présents étaient l'offshoring, les services, l'automobile, les finances et la logistique, les métiers mondiaux du Maroc. Le côté «grandes entreprises» attire aussi les chercheurs d'emploi qui, CV à la main,

leur formation, le tiers des visiteurs est un produit des facultés (33%) et l'autre tiers provient de l'OFPPT (32%). Les écoles de commerce et d'ingénierie se partagent le tiers restant, avec, respectivement, 19 et 16%. Seul 9% d'entre eux se sont arrê-

Bruits de couloirs

LA Caravane de l'emploi a permis à 32.000 chercheurs d'emploi de rencontrer quelque 160 entreprises, institutionnels et établissements de formation. Mais elle a aussi permis aux exposants de se rencontrer, de partager leurs expériences et d'échanger des conseils. Parmi les bruits de couloirs glanés ici et là, il semble que le profil d'ingénieur soit particulièrement recherché en ce moment, notamment en génie civil. Les entreprises ont tellement du mal à trouver les bons candidats qu'elles seraient de plus en plus nombreuses à externaliser leur recrutement. Pourtant, les écoles d'ingénierie continuent à produire des candidats tous les ans, et ceux-ci découvrent, au même titre que leurs camarades dans d'autres formations, les affres du chômage. Beaucoup sont même prêts à se reconverter dans «n'importe quoi». Il y a là deux sons de cloches qui relatent un vrai «malaise RH»: Une communication médiocre entre l'offre et la demande. Mais aussi, peut-être, une nostalgie des ingénieurs qui maîtrisaient autant le technique que les soft skills. □

attendaient leur tour pour passer un entretien chez Renault, Inwi et bien d'autres groupes d'envergure.

Le stand de l'Usaid, l'agence américaine pour le développement international, (soutien inconditionnel de l'évènement), ne désemplissait pas non plus. La fascination des jeunes marocains pour les Etats-Unis se révèle plus intense d'ailleurs à chaque salon ou évènement international.

Les chercheurs d'emplois sont hétéroclites. Des hommes et des femmes, des jeunes et des moins jeunes, des expérimentés et des jeunes diplômés (en surnombre). Toutefois, l'équipe de la Caravane de l'emploi a pu dresser une esquisse précise des profils accueillis tout au long des six étapes. Pour ce qui est de

tés au bac. Pour le reste, 50% du total des visiteurs ont poussé leurs études jusqu'à deux à trois années après le bac, et 41% d'entre eux ont décroché un bac+4, voire un master.

Quant au niveau d'expérience, les jeunes diplômés représentent 42% des effectifs. Ils sont suivis des étudiants (23%). Pourtant, les expérimentés ont aussi répondu présent à l'évènement. 17% des visiteurs avaient 0 à 2 ans d'expérience, 10% de 3 à 5 ans, et 8% cumulaient plus de six années de vie professionnelle. □

Rime AIT EL HAJ

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com



Les chercheurs d'emploi gardent espoir



■ 83% des sondés sont confiants en leur avenir professionnel

■ Portrait robot du chercheur d'emploi: diplômé bac+5 de la fac âgé de 20 à 30 ans

■ Enquête sur le travail des jeunes menée sur un échantillon de 8.400 personnes

AMAL Job rempile avec son enquête sur l'emploi des jeunes, véritable mine d'informations sur le profil des chercheurs d'emploi et leurs aspirations.

le Net... un outil que les moins jeunes maîtrisent peu.

«L'école» reste le plus grand pourvoyeur de profils, 41% des chercheurs d'emploi étant de jeunes diplômés. Pour ceux qui ont embrassé le monde professionnel, la tendance est claire: plus les candidats y passent de temps, plus leur disposition au sédentarisme s'accroît. L'enquête relève 19% de chercheurs d'emploi parmi ceux qui ont moins de deux années d'expérience, 13% entre 3 et 5 ans, 7% chez les 5 à 10 ans, 3% pour les 10 à 20 ans, et 1% seulement pour ceux qui cumulent plus de 20 ans d'expérience. Phénomène intéressant, 16% des chercheurs d'emploi sont des étudiants. L'enquête ne dit pas s'ils cherchent des jobs étudiants, ou si les futurs diplômés s'y prennent plus tôt dans leurs recherches pour raccourcir la période de chômage post-diplôme.

Contrairement aux visiteurs de la Ca-



Le fourmillement à la Caravane de l'emploi et l'afflux de visiteurs sont un indicateur de la volonté des jeunes de trouver un emploi, par eux-mêmes, laissant derrière eux la mentalité d'assistés de l'Etat et du «besoin» d'un «piston» (Ph. Amal Job)

pent devant le Parlement et «exigent» de travailler «pour l'Etat» et «sans concours».

Le résultat choc, c'est indéniablement l'optimisme entêté des chercheurs d'emploi. 83% des 8.400 personnes sondées voient leur avenir professionnel en rose. 12% tempèrent et préfèrent ne pas se prononcer sur la question, et seuls 5% broient du noir en pensant au lendemain. Dans la même veine, 71% d'entre eux désirent créer leur entreprise. Comme le rappelait Hicham Lakhmiri, directeur général d'Amal Job, «en soi, c'est une

bonne nouvelle. Mais à condition que cet espoir ne soit pas déçu et qu'il y ait un véritable travail en amont».

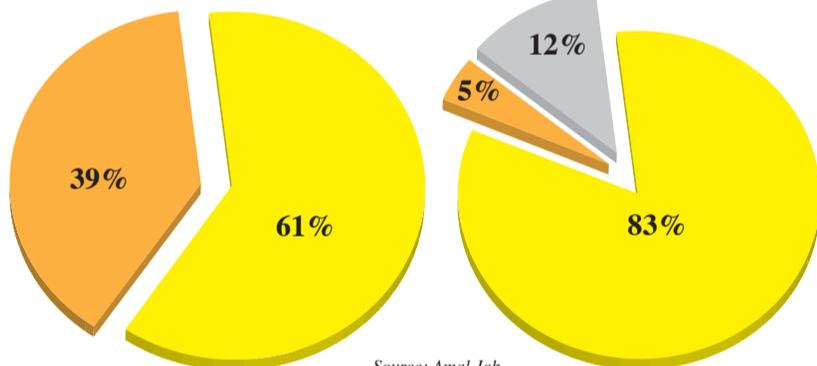
Toujours dans la même lignée, si 64% d'entre eux estiment que leur région ne présente pas suffisamment d'opportunités de travail, 83% des chercheurs d'emploi sont simplement prêts à la quitter pour d'autres zones plus pourvoyeuses.

Rime AIT EL HAJ

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Prêts à mettre la main dans le cambouis

■ Oui ■ Non ■ Sans opinion ■ Pessimiste ■ Optimiste



Source: Amal Job

83% des chercheurs d'emploi sont optimistes. Pourtant, même s'ils sont nombreux à être titulaires de masters, quelque 60% d'entre eux sont prêts à suivre une formation pour exercer un métier manuel, si cela leur permet d'accéder plus rapidement au marché de l'emploi

La première bonne nouvelle de cette enquête publiée en fin de semaine dernière et portant sur l'année en cours, c'est que la parité est quasi respectée dans l'imposant échantillon de 8.400 personnes sondées. En effet, 45% des candidats à l'emploi sont des femmes. La «première mauvaise nouvelle», c'est que le chômage des jeunes continue de

ravane de l'emploi, qui ont globalement poussé leurs études jusqu'à deux, voire trois années après le bac, les répondants de l'enquête sur l'emploi des jeunes sont majoritairement des bac+5 (38%). Par contre, et conformément au profil type du visiteur de la Caravane de l'emploi, 33% des chercheurs d'emploi émanent des facultés, 21% de l'OFPPT, et les diplômés

Un optimisme «désespéré»?

LA bonne volonté des répondants a pourtant quelque chose de désespéré. Quelque 60% se disent prêts à suivre une formation pour un travail manuel qui permette d'accéder plus facilement au marché du travail, principalement en tourisme et hôtellerie (54%), en santé, en artisanat ou en agriculture. Pourtant, près de 40% des sondés sont titulaires d'un bac +5.

faire rage. Près de 80% des demandeurs d'emploi ont 20 à 30 ans, loin devant les 30-40 ans (14%) et les 40-50 ans (4%). Pour autant, il faut relever un important facteur méthodologique qui pourrait avoir légèrement biaisé ce résultat: les informations ont été recueillies sur

des écoles d'ingénierie et de commerce sont ex aequo cette fois (16%).

Changement de cap en matière de secteur. Les trois quarts des chercheurs d'emploi préfèrent travailler dans le privé plutôt que dans le public. Allusion faite aux diplômés chômeurs qui cam-

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)

Université internationale de Rabat Les premières consécérations

■ 1re institution marocaine en matière de dépôts de brevets

■ 1er Prix national de l'innovation décerné par l'Ompic

■ Investissements, recettes, chantiers de formation... le bilan

APRÈS la phase de démarrage, l'Université internationale de Rabat (UIR) passe à l'étape de consolidation des acquis pour la poursuite de la réalisation des objectifs fixés... et commence déjà à collectionner les distinctions. En matière de dépôt de brevets, l'Université Internationale de Rabat a été classée première en 2012 dans le rang des universités, pour devenir en 2013 la première institution marocaine, indique fièrement son président, Nouredine Mouaddib. Ce qui lui a permis de recevoir dernièrement des mains du chef du gouvernement le 1er Prix national de l'innovation décerné par l'Ompic.

A ce jour, l'UIR a enregistré 79 dépôts de brevets avec une nette progression en 2013 avec 47 brevets dont 8 à l'international. Un message fort destiné à conforter



La plupart des filières programmées par l'établissement sont ouvertes et comptent actuellement un effectif d'étudiants qui avoisine les 1.400 personnes. L'objectif est d'en atteindre 5.000 en 2017 (Ph. Archives de L'Economiste)

les partenaires de l'Université, présents lors de la 2e édition de la journée du consortium organisée vendredi dernier et dont les travaux ont été lancés par Lahcen Daoudi, ministre de l'Enseignement supérieur.

«Pour notre programme d'investissement (2010-2017) qui porte sur 1,2 milliard de DH, les réalisations avoisinent les 45%», poursuit sur sa lancée Mouaddib. Les travaux sont en cours pour l'ouverture en septembre prochain d'une piscine

couverte olympique, ajoute de son côté Mohamed Abdellaoui, vice-président aux affaires générales de l'UIR. A cela s'ajoute une enveloppe de 100 millions de DH consacrée aux équipements et aux laboratoires.

En matière de budget de fonctionnement, l'université enregistre encore un déficit et compte atteindre l'équilibre en 2016. Concernant le volet académique, la plupart des filières programmées sont ouvertes avec un effectif d'étudiants qui

avoisine les 1.400 personnes pour un objectif de 5.000 étudiants en 2017. «L'année prochaine, on prévoit l'ouverture de l'Ecole de droits des affaires», annonce également Abdellaoui. Ce dernier tient aussi à rappeler les résultats encourageants enregistrés par les premières promotions des classes préparatoires. La formation continue constitue une niche pour l'UIR, d'une part pour améliorer ses recettes, et d'autre part pour ren-

forcer ses relations avec le monde de l'entreprise. Le chiffre d'affaires réalisé durant l'année universitaire 2013-2014 avoisine les 24 millions de DH. La rencontre a été également une occasion de présenter la nouvelle identité visuelle de l'établissement ainsi que celles de ses pôles. □

N. E. A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Les recettes pour renforcer la crédibilité à l'international

■ Des professeurs de l'UIR publient au même titre que ceux des grandes universités mondiales

■ Le prix IBM international décroché par un chercheur de l'établissement

- L'Economiste: Quel est l'objectif du consortium académique organisé par votre université?

- Nouredine Mouaddib: C'est un rendez-vous pour rencontrer nos partenaires académiques, institutionnels et industriels nationaux et étrangers. Une occasion de faire le point sur nos réalisations et en même temps de parler des projets futurs. C'est aussi une opportunité pour conforter nos partenaires dans leur choix. Cela bien entendu à travers les résultats réalisés par notre établissement au regard de nos engagements notamment en matière de mobilité des étudiants entre l'UIR et nos partenaires étrangers. De

même, pour le double diplôme qui est actuellement en vigueur.

- Le développement de la recherche et développement figure parmi les ambitions de l'UIR. Ou en êtes-vous?

- La recherche et développement, c'est notre fierté aujourd'hui eu égard aux résultats obtenus en quelques années. En plus de la formation, la crédibilité d'une université se mesure également par la qualité de sa production scientifique et son implication dans le domaine de l'innovation. Tout cela donne de la visibilité à l'UIR avec en conséquence un impact positif sur le volet académique ainsi que sur la crédibilité de ses lauréats. Nous avons des professeurs qui publient au même titre que ceux des grandes universités mondiales comme Harvard.

- Concrètement, quelles consécérations avez-vous obtenu?

- Je commence par le prix d'IBM International décroché par un chercheur



Pour Nouredine Mouaddib, président de l'UIR, outre le volet enseignement, la crédibilité d'une université se mesure également par sa production scientifique et ses projets d'innovation (Ph. NEA)

de l'UIR face à plus de 70 concurrents appartenant aux différentes grandes universités mondiales. Cette performance constitue un indicateur qui va contribuer à rendre notre université plus visible à l'international.

- On reproche à l'UIR de privilégier la fracture sociale en favorisant les jeunes issus de couches aisées...

- Le principe de l'ascension sociale via l'école fait partie de nos convictions et nous sommes décidés à l'intégrer dans le business plan de l'établissement. Concrètement, sur les 1.400 étudiants actuels, 400 bénéficient d'une bourse totale ou partielle. Pour certains boursiers de niveau très modeste, nous assurons même l'hébergement et la nourriture. Cela a permis à certains parmi eux d'accéder cette année aux grandes écoles d'ingénieurs françaises. □

Propos recueillis par
Nouredine EL AISSI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

La fonction RH prend du galon

■ **Les DRH plus impliqués dans la prise de décision, selon le dernier baromètre RH**

■ **Les solutions informatiques pour aligner les stratégies de l'entreprise**

■ **70% des entreprises interrogées se sont restructurées pendant les deux dernières années**

LA fonction RH gagne de plus en plus de reconnaissance dans les entreprises dans la région de l'Afrique de l'Ouest (Tunisie, Algérie, Côte d'Ivoire et Sénégal) et surtout au Maroc. C'est ce que révèle le Baromètre RH 2014 du cabinet HR Access présenté le jeudi 5 juin à Casablanca. L'étude indique que 72% des responsables des départements RH siègent toujours ou souvent dans le comité de directoire de leurs entreprises. Com-

pend surtout du secteur d'activité et son développement dans chaque pays. «Dans le tourisme par exemple, très rares sont les petites et moyennes entreprises qui disposent d'une personne dédiée à cette fonction particulièrement au Maroc», explique l'expert.

Désormais partenaires stratégiques de la direction générale, les DRH semblent relever le défi de l'alignement de leurs politiques avec la stratégie générale et

business de l'entreprise. En 2014, 74% de DRH et 66% des DG sondés trouvent que la stratégie de l'entreprise est alignée à plus de 50% avec celle des RH. Deux ans auparavant, ils n'étaient que 16% à affirmer ce postulat. Sur cet aspect, les chiffres confirment l'importance de la technologie pour atteindre cet alignement. La moitié des DRH disposant d'une solution informatique dédiée assurent qu'il est plus aisé de mettre en

adéquation les politiques de l'entreprise avec celles des départements RH. Ceux qui n'en disposent pas, ou qui ont recours à des solutions «fait maison», sont handicapés dans leurs ajustements structurels et accusent ainsi un lourd retard en matière d'alignement. □

Mehdi LAHDIDI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Méthodologie

CETTE enquête auto-administrée par Internet et par téléphone a été menée entre février et avril 2014. Elle a concerné 225 personnes travaillant dans les fonctions Ressources humaines, managériales et Direction générale en Tunisie, en Algérie, au Maroc, en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Au total, 199 entreprises ont été sondées. Parmi elles, 80% sont des entreprises du secteur privé et le reste du public. Dans le souci d'avoir des résultats homogènes, des entreprises de toutes les tailles et tous les secteurs ont été représentées. Toutefois, les sociétés qui emploient moins de 200 personnes et celles opérantes dans le secteur des nouvelles technologies y sont légèrement plus représentées. □

paré avec l'édition 2012 du baromètre, la proportion augmente ostensiblement: ils n'étaient que 52% à occuper cette position il y a deux ans. L'enquête révèle aussi que 59% des DRH déclarent qu'ils participent «toujours ou très souvent aux décisions stratégiques de la structure».

Les entreprises commencent ainsi à accorder plus d'intérêt à leur département RH et à leur importance dans le processus de direction et de prise de position. Une tendance remarquée surtout au Maroc où, selon Raouf Mhenni Managing Director International Operation de HR Access, «la fonction RH est plus valorisée et plus mature». Toutefois, cela dé-

Etablissement autorisé et accrédité

Assurez votre emploi dans les médias et la communication avec l'ESJC



communiquer

la meilleure formation pour apprendre à le faire

ESJC

ECOLE SUPERIEURE DE JOURNALISME ET DE COMMUNICATION



Une filiale du

groupe
ECO-MEDIAS

- L'ESJC forme l'élite dans un secteur d'avenir, la communication. Son enseignement développe votre culture générale et votre expertise professionnelle.
- Une filière en français, avec une première promotion opérationnelle, une nouvelle filière en arabe et un master.
- L'ESJC est une filiale d'Eco-Médias, premier groupe de presse privé au Maroc avec L'Economiste, Assabah et Atlantic radio.
- Un établissement autorisé et accrédité par le ministère de l'Enseignement supérieur.

37, rue Tata - Casablanca - Tél 212 (0)522 26 26 06 - info@esjc.ma - www.esjc.ma - www.esjcinfo.com

Votre calendrier de formation

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

Date: Juin
Tél.: 05.22.48.65.79
Email: audina@menara.ma

■ **Pratique de la comptabilité et fiscalité générale et immobilière, travaux d'inventaire, déclarations fiscales, états de synthèse et gestion fiscale de la paie**

Date: Juin
Tél.: 05.22.24.64.65
Email: m.chorfi@menara.ma

■ **Boîte à outils du manager**

Date: 11-12 juin
Tél.: 05.22.34.25.60
Fax: 05.22.34.25.61
Email: contact@nghdeveloppement.com

■ **Audit interne selon l'ISO 19011 (qualité, environnement)**

Date: 12-13 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Elaborer les prix de revient et maîtriser les dépenses**

Date: 12-13 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **PMP V5**

Date: 15, 16 et 22 juin
Tél.: 05.37.77.94.60
Email: seminaire@it6.ma

■ **Fiscalité des salaires**

Date: 17-18 juin
Tél.: 05.22.34.25.60
Fax: 05.22.34.25.61
Email: contact@nghdeveloppement.com

■ **Audit de systèmes intégrés (qualité, sécurité, environnement)**

Date: 17-18 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Appréhender et piloter le changement**

Date: 17-18 juin
Tél.: 05.22.48.61.16
Email: info@adequation.ma

■ **Piloter et réussir le changement**

Date: 19-20 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Smed: Principes et mise en oeuvre**

Date: 19-20 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **La maîtrise des dépenses par les chefs de services**

Date: 19-20 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Comité d'hygiène et de sécurité: rôle, missions...**

Date: 19-20 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Techniques de négociation et de vente, le pouvoir de négociateur**

Date: 19-20 juin
Tél.: 05.22.48.61.16
Email: info@adequation.ma

■ **5S: principes et mise en oeuvre**

Date: 20 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Cycle de formation en projet management et préparation à la certification PMP**

Date: 21 juin
Rens. Skynet Systems
Tél.: 05.2259.51.10
Email: contact@skynet-systems.com

■ **Expertise immobilière et valorisation du foncier**

Date: 24 juin
Tél.: 05.22.23.74.85
Email: info@amic.org.ma

■ **Commercial pour cadres non commerciaux**

Date: 25-26 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Systèmes d'évaluation des performances et primes**

Date: 26-27 juin
Tél.: 05.22.45.12.72
Email: acting@acting.ma

■ **Itil V3**

Date: 14-15 décembre
Lieu Rabat
Tél.: 05.37.77.94.60
Email: seminaire@it6.ma

Renseignements: Omar Jabre
e-mail: ojabre@leconomiste.com

DEMANDES & OFFRES D'EMPLOI

<p>Directeur commercial & Marketing</p> <p>JH 40 ans Formation Française (DESS, Mastère spécialisé Marketing), 14 ans d'expérience dans divers multinationales en France et au Maroc cherche poste de responsabilité</p> <p>D182</p> <p>GSM : 0661 28 74 92</p>	<p>Directeur Administratif et financier / DGA</p> <p>JH 42 ans + 20 ans d'exp. Grand Groupe opérant en industrie, commerce et services / Master C.G. ISCAE / Master C.C.A + MSTCF Bordeaux / Solide Réf. / Pilotage plusieurs projets Dévelop. Maîtrise ERP SAP et autres / Structuration plusieurs filiales entrant que Dir. B.U / longue Exp. Management / Finance / Compta / CG / Audit / Juridique / Info / Bon sens d'organisation et communication E-mail : rekrute@gmail.com</p> <p>D200</p> <p>GSM : 0654 50 38 60</p>	<p>Assistante de direction Sénior confirmée</p> <p>- Travaux d'assistantat - Gestionnaire administrative, RH et logistique - Gestionnaire des appels d'offres Formation universitaire - longue exp. au sein des DG (Casa et régions)</p> <p>D189</p> <p>GSM : 0665 18 90 82</p>	<p>Directeur Général</p> <p>JH 37 ans / MBA 14 ans d'expérience Industrie et services Développement commercial, Management, finance & RH Cherche poste de challenge E-MAIL : recrute2013kc@gmail.com</p> <p>D224</p> <p>GSM : 0649 54 49 46</p>
<p>Cadre comptable et financier</p> <p>JH Bac + 4 15 ans d'exp. Cherche poste de responsabilité Etudie toute propositions</p> <p>D248</p> <p>GSM : 0642 58 57 58</p>	<p>Directrice Administrative et financière</p> <p>JF, Diplômée de l'ISCAE 13 ans d'exp. en groupes privés et société multinationale en finance, contrôle de gestion, audit, contrôle interne et organisation Cherche poste de responsabilité</p> <p>D254</p> <p>GSM : 0627 95 47 57</p>	<p>Directeur financier et administratif</p> <p>& Directeur d'exploitation Format ISCAE - très longue exp 23 ans en management des entreprises Div. secteurs: indus, immobilier, service et négoce Etudie toute propositions adéquate Disponible</p> <p>D233</p> <p>GSM : 0664 78 74 43</p>	<p>JH 22 ans</p> <p>Licence professionnelle logistique & transport mail: hassan.bouknifi@gmail.com</p> <p>DAJG</p> <p>GSM : 0672 48 31 15</p>
<p>Responsable de la gestion</p> <p>Licence en sciences économiques et sociales Très longue expériences dans le secteur financier, comptabilité et gestion Cherche poste</p> <p>DGST</p> <p>GSM : 06 69 68 43 84</p>	<p>RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES</p> <p>Formation Supérieure Longue Expérience Divers Secteurs Libre de Suite E-mail : hajjajirh@gmail.com</p> <p>DGKM</p> <p>GSM : 06 52 37 33 72</p>	<p>JF</p> <p>Standardiste / SECRÉTAIRE DE DIRECTION Diplômée en secrétariat de direction Expérience dans l'assistantat / standard maîtrise de l'outil informatique Facilité de communication Cherche poste stable et évolutif</p> <p>DGSD</p> <p>GSM : 0660 09 58 85</p>	<p>Société 6 PO Industrie à Témara</p> <p>cherche</p> <p>Comptable confirmé (F)</p> <p>Bac + 4, Exp. min. 4 ans</p> <p>Envoyer CV + photo par fax : 0537 74 96 18</p> <p>ou par mail: 6point@gmail.com</p>
<p>JH 36 ans - Infographiste</p> <p>11 ans d'exp. maîtrise logiciels sur Mac: InDesign, Quark, photoshop, Freehand, Illustrator, ... Cherche poste Free-lance</p> <p>DGML</p> <p>GSM : 06 63 50 77 81</p>	<p>JF 22 ans</p> <p>Technicien spécialisé Gestion, conception et développement des applications Esprit d'équipe et d'analyse Cherche poste stable</p> <p>DBIG</p> <p>GSM : 06 33 41 91 89</p>	<p>JF 23 ans</p> <p>Bac (sci tech) + BTS en réseaux et télécommunication (ENSET) exp.: Télé-animatrice(TA) Formation en Agent technico-commercial (ESM) cherche poste stable Mail: anbari.sara17@gmail.com</p> <p>DHFG</p> <p>GSM : 0669 64 14 08</p>	