



Managers, vos salariés dépriment



- Plus de la moitié manque de motivation
- Les 2/3 se sentent peu engagés envers leur entreprise
- Evolution de carrière, formation, lien avec la hiérarchie,... les points noirs

Pourquoi la R&D ne décolle pas

MALGRÉ tous les efforts consentis sur les quinze dernières années, la R&D peine à décoller. Le Maroc a même perdu sa troisième place en la matière en Afrique, pour dégringoler à la 6ème, loin derrière des pays comme l'Egypte, le Nigéria, le Kenya ou encore la Tunisie. Il existe un grand décalage entre les inputs et les outputs du système de recherche et d'innovation. De nombreux freins persistent, comme l'absence d'une stratégie globale, le manque de chercheurs, l'insuffisance des dépenses, la faiblesse de l'implication du secteur privé, la non-maîtrise de l'anglais,... Retour sur l'état des lieux. □



Crise dans les RH: Vos salariés

■ **Les rapports difficiles avec la hiérarchie et la culture du secret les démobilisent**

■ **De même que le peu d'opportunités de formation et d'évolution de carrière**

■ **Les résultats d'une enquête auprès de 2.377 cadres et employés**

VOS cadres et salariés ne sont pas heureux de travailler pour vous, et encore moins motivés pour réaliser leurs missions! C'est ce que vient de révéler la dernière enquête du cabinet Invest RH en partenariat avec le site Emploi.ma. L'étude a été réa-

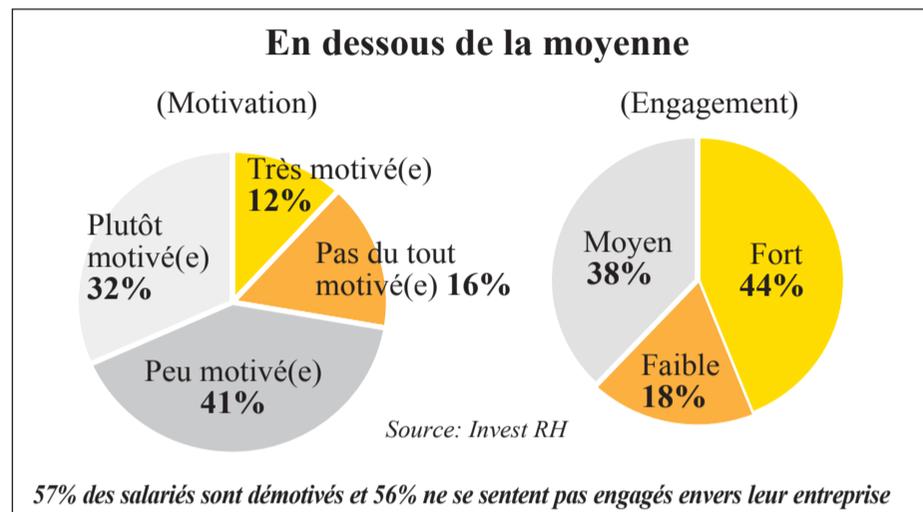
lisée auprès de 2.377 personnes entre novembre et décembre 2015. Près de 79,3% des répondants sont des jeunes de 18 à 34 ans (dont un tiers de femmes) et 68% de

Près d'un tiers des sondés est en situation de mal-être au travail. Tandis qu'un deuxième tiers attribue une note de seulement 5 à 6/10 à son bien-être en entreprise.

Le moral des collaborateurs n'est pas non plus au top. 57% sont peu à pas du tout motivés. Comment demander à des personnes qui ne sont pas heureuses d'être engagées? 56% décrivent leur engagement envers leur société comme étant faible à moyen. Et ce, même s'ils croient à l'intérêt de leur travail (74%).

S'ils sont globalement satisfaits de leurs relations avec leurs collègues (71%), ils ne le sont pas vraiment de leurs rapports avec leur hiérarchie directe et leur entreprise de manière générale. Environ la moitié en sont insatisfaits. Par ailleurs, seulement 54% apprécient l'ambiance générale de travail.

Cela renvoie vers une urgente remise en question des pratiques RH et de la qualité du management des carrières. Notamment avec l'émergence de cette nouvelle



cadres travaillant à hauteur de 66% dans des entreprises et organismes nationaux (privés et publics).

«Une culture, avant tout»

- **L'Economiste: Qu'est-ce qui explique, selon vous, ce niveau moyen de motivation et d'engagement des salariés?**

- **Khadija Boughaba:** Ce constat prouve qu'il existe un décalage entre les attentes des salariés et leur environnement de travail. Les témoignages recueillis relèvent un mécontentement lié avant tout aux pratiques de management dépassées, face à des jeunes salariés aspirant à un modèle en phase avec leur contexte actuel.



Khadija Boughaba,
DG d'Invest RH
(Ph. Invest RH)

- **Généralement, quelles sont leurs attentes?**

- Elles portent d'abord sur une meilleure qualité de vie au travail, porteuse de sens. En dehors des conditions

matérielles d'exercice, c'est le besoin d'exister au sein de son entreprise et d'être reconnu, de voir ses idées prises en compte, d'être respecté, d'apprendre de nouvelles choses, de s'épanouir dans son travail et d'avoir une visibilité sur son évolution professionnelle. Il est également important pour les salariés d'être informés sur ce qui se passe dans leur entreprise, d'avoir de bonnes relations avec leurs collègues et la hiérarchie, et de jouir d'un équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle.

- **Comment une entreprise peut-elle redresser la barre?**

- Le bon vivre dans une entreprise ne s'obtient pas par un coup de baguette magique. C'est un travail sur la durée, un état d'esprit, une culture d'entreprise reposant sur des valeurs fortes. Elle émane bien sûr de la volonté du top management qui doit en faire son cheval de bataille. Ce sentiment est bâti sur des liens de confiance réciproques et une écoute permanente permettant de déployer les actions adéquates au moment où il le faut. □

Propos recueillis par Ahlam NAZIH

■ Une journée de la recherche à l'université d'El Jadida

L'université Chouaib Doukkali a organisé le 20 janvier à l'amphithéâtre de l'Ecole nationale de commerce et de gestion d'El Jadida la «journée de la recherche et de l'évaluation institutionnelle de l'UCD». Un événement dont l'objectif consiste avant tout à mettre en avant les activités de recherche des enseignants-chercheurs de l'université comprenant entre autres des projets, des brevets déposés ou encore la production de publications scientifiques. Durant la journée, un hommage a également été rendu aux enseignants-chercheurs primés à l'international au titre de 2015. Enfin, l'événement était marqué par la proclamation des résultats du «Prix de la recherche dans sa seconde édition». Ont été notamment dévoilés le Prix de la meilleure structure de recherche en sciences et techniques ou encore le Prix de la meilleure structure de recherche en lettres et sciences humaines et sociales. □

groupe
ECO•MEDIAS
Recherche dans le cadre
de son développement
JOURNALISTES (H/F)

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

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

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

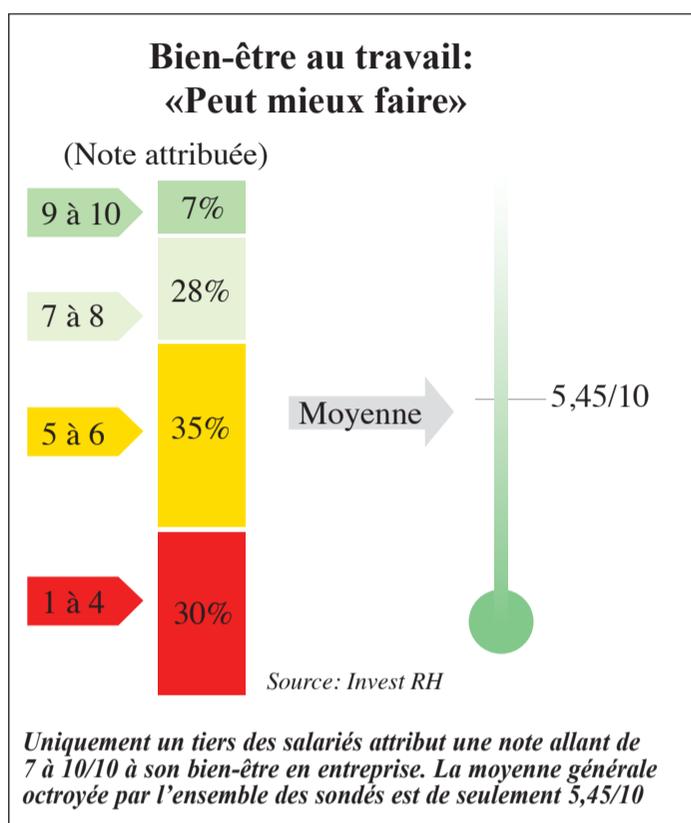
Envoyer votre CV & lettre de motivation + photo par mail : redaction@leconomiste.com

groupe
ECO•MEDIAS
L'ECONOMISTE **القتصادي** L'ECONOMISTE **اقتصادي**

démotivés et désengagés!

génération de travailleurs, en quête d'épanouissement et de développement personnel, et soucieuse de son équilibre de vie. «Il semble bien que les patrons n'ont pas assez, ou parfois pas du tout, conscience de l'urgence de la situation, selon les témoignages recueillis», relève Khadija Boughaba, DG d'Invest RH. Vivent-ils dans leur bulle loin des préoccupations de leurs ressources humaines? «L'enjeu est pourtant de taille, car le bien-être au travail impacte directement la performance de l'entreprise.

Des études récentes prouvent que des salariés heureux et motivés au travail font augmenter jusqu'à 30% la performance de leur entreprise, fidélisent les clients et sont plus attachés à leur employeur!» assure Bou-



ghaba. Disposer d'une vraie stratégie RH n'est plus un luxe mais bel et bien une nécessité, dans un environnement ultra concurrentiel où la productivité et la compétitivité sont les maîtres mots.

La surcharge de travail et la faiblesse des conditions matérielles d'exercice (plus de la moitié le pensent) assombrissent encore plus le tableau. D'ailleurs, un salarié sur deux n'arrive pas à établir un équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Les possibilités d'évolution de carrière offertes sont également source de contrariété. 61% estiment être devant des portes fermées, sans perspectives de promotion à venir, alors que la rémunération proposée est en deçà de leurs espérances

(six sur dix le pensent). Autre motif d'insatisfaction, le manque d'opportunités de formation déploré par les deux tiers des sondés. Là encore ce n'est pas le fort des entreprises. Selon le HCP, seuls 1,6% des salariés en ont bénéficié en 2014.

Dans cette conjoncture morose, difficile de changer d'employeur dans l'espoir de trouver mieux. Plus de la moitié des enquêtés pense qu'il sera malaisé de dénicher un nouveau job, et quatre sur dix sont pessimistes par rapport à la stabilité de leur emploi. Le peu d'informations qui circule en entreprise et la culture du secret qui persiste toujours renforcent, malheureusement, le sentiment d'insécurité et mène à la démobilité générale. A peine le quart des salariés se dit «bien informé» de ce qui se passe au sein de son lieu de travail. □

A. Na.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com



SAFIEC, opérateur dans le domaine de l'énergie, recrute :

UN INGENIEUR MAINTENANCE MECANIQUE MACHINE	UN INGENIEUR MAINTENANCE MECANIQUE CHAUFFERIE	UN INGENIEUR MAINTENANCE INSTRUMENTATION ET CONTROLE	UN INGENIEUR MAINTENANCE ELECTRIQUE
Rattaché à la direction Maintenance, vosre mission sera d'assurer la gestion des activités globales de la maintenance mécanique machine ; de gérer la planification et la préparation des arrêts forcés et des arrêts programmés ; d'assurer la maintenance préventive et corrective des équipements et des circuits à eau et le suivi des buts et des objectifs de la Direction de la Maintenance.	Rattaché à la direction Maintenance, vosre mission sera d'assurer la gestion des activités globales de la maintenance mécanique chaufferie ; de gérer la planification et la préparation des arrêts forcés et des arrêts programmés ; d'assurer la maintenance préventive et corrective des équipements de chaufferie ; d'assurer le suivi des buts et des objectifs de la Direction de la Maintenance	Rattaché à la direction maintenance, vosre mission sera d'assurer l'administration et la gestion des activités globales de la maintenance de l'instrumentation et du système de contrôle commande ; de gérer la planification et la préparation des arrêts forcés et des arrêts programmés ; d'assurer la maintenance préventive et corrective des équipements et participer activement à la réalisation des buts et des objectifs de la Direction de la Maintenance.	Rattaché à la direction de maintenance, vosre mission sera d'assurer l'administration et la gestion des activités globales de la maintenance électrique ; de gérer la planification et la préparation des arrêts forcés et des arrêts programmés ; d'assurer la maintenance préventive et corrective des équipements et participer activement à la réalisation des buts et des objectifs de la Direction de la Maintenance.

Vous êtes ingénieur, motivé, dynamique, vous avez le sens du relationnel et le goût du challenge, ayant minimum trois ans d'expérience professionnelle dans une centrale thermique à charbon ou une société équivalente en tant qu'ingénieur spécialisé dans le poste concerné, nous vous invitons à prendre contact avec notre partenaire recrutement MEN-MEYER CONSULTING 05 22 94 19 37 ou par mail: meyerconsultsafi@gmail.com



Etudiants et doctorants s'intéressent aux jobs verts

■ Plus de 80.000 emplois à créer d'ici 15 ans

■ L'association Mawarid de Marrakech mise sur la new generation

■ Et démarre une campagne de sensibilisation dans les universités

À la veille de la tenue de la conférence sur le climat prévue à Marrakech, les actions de sensibilisation se multiplient. C'est auprès des étudiants et les doctorants, futurs acteurs et entrepreneurs que l'association Mawarid préfère prêcher en organisant une journée de formation sur les métiers et l'entrepreneuriat vert en collaboration avec le ministère de l'environnement, l'ambassade des Etats-Unis au Maroc et l'Université Cadi Ayyad. Objectif:

stimuler l'emploi et l'entrepreneuriat vert chez les jeunes marocains, et les aider à acquérir l'expertise, et l'attitude à adopter dans cette phase de transition. En effet, la dynamique environnementale enclenchée au Maroc dans différents secteurs économiques, notamment à travers la mise en

tion, il faut des profils qualifiés sur le sol marocain. Plusieurs ministères concernés ont soutenu la mise en place de politiques d'acquisition, et de programmes de formations techniques et professionnelles en compétences spécialisées dans différents domaines. «Malgré tous ces efforts

tées par certaines entreprises pour réduire leur impact environnemental et promouvoir les pratiques de développement durable, demeurent dans l'ensemble freinées par des incertitudes critiques sur leur rôle et leur avenir dans la co-construction de l'économie verte et, en particulier sur les moyens de transformer la contrainte environnementale en une opportunité de performance économique et sociale», estime Fatima Arib, professeur en économie du développement durable à l'université Cadi Ayyad. Mais, tout comme elles ont besoin d'incitations, les entreprises ont besoin de nouvelles compétences et expertises pour relever les nouveaux défis. Le job vert n'est donc plus une chimère d'autant plus que les programmes nationaux engagés en économie verte (plan solaire, plan national d'assainissement, le programme national de déchets ménagers...) laissent envisager un potentiel de 85.000 emplois. □

Perspectives		
Programme	Budget	Potentiel d'emploi
Plan solaire et éolien intégré	100 milliards de DH	23.000 emplois (2020)
Plan national d'assainissement liquide PNAL	43 milliards de DH	10.000 emplois directs (2020)
Programme national des déchets ménagers PNDM	37 milliards de DH	11.000 emplois directs (2020)
Stratégie nationale de l'efficacité énergétique	21 milliards de DH	40.000 emplois directs (2030)

Source: Fatima ARIB/Faculté de Droit, Marrakech

Les différents programmes lancés par le royaume devraient créer un total de 85.000 emplois

œuvre de programmes et politiques stratégiques vise à apporter des solutions durables aux grands enjeux environnementaux. Et pour réussir cette transition vers une économie verte axée sur un développement durable et équitable, susceptible d'ouvrir de nouvelles opportunités d'emplois verts et décents pour la jeune généra-

consentis, l'insertion des étudiants issus de ces programmes de formation sur le marché du travail demeure faible et longue», indique Yassine Zegzouti, président de Mawarid. L'entreprise, foyer de production et source de consommation, joue et jouera un rôle central dans le succès de cette transition. «Les démarches volontaires adop-

Badra BERRISSOULE

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

CABINET RECRUTE POUR PLUSIEURS CLIENTS LES POSTES SUIVANTS :

Responsable Grandes Comptes

Référence : A08

Rapportant directement au Directeur Commercial, vous aurez pour mission de :

- ✓ Mettre en place un système et des outils de gestion de nos clients grands comptes.
- ✓ Collecter et consolider les informations commerciales Grands Comptes et assurer la fluidité des informations.
- ✓ Animer et coordonner les actions et le suivi des comptes ou prospects avec le directeur commercial
- ✓ En lien avec votre hiérarchie, identifier la stratégie client et décliner cette stratégie en plan d'actions commercial
- ✓ Recueillir, analyser et comprendre les besoins des clients grands comptes (explicites ou implicites) et détecter les axes de développement et les nouvelles opportunités de business

Profil :

De formation supérieure commerciale avec 5 ans d'expérience minimum dans une fonction commerciale avec une expérience solide de négociation avec des grands comptes. Excellentes compétences interpersonnelles et de communication. Vous êtes organisé et avez le gout du challenge. Disposant d'une personnalité affirmée mais diplomate avec un esprit d'équipe et de leadership et une capacité de négociation à développer de solides partenariats

Responsable des Systèmes d'information

Référence : A09

Mission : Rattaché à la direction générale, vous aurez en charge l'ensemble des aspects relatifs aux systèmes d'information de l'entreprise et à ce titre vous aurez pour mission de :

- ✓ Faire évoluer le système d'information de l'entreprise suivant les directives de la direction générale.
- ✓ Superviser l'infrastructure du système d'information, son bon fonctionnement et en garantir la sécurité.
- ✓ Veiller au respect des dispositions et procédures d'exploitation du système d'information.
- ✓ Définir la politique en matière de sécurité informatique et proposer les mesures à prendre.
- ✓ Définir les normes et les standards des bases de données, des outils utilisés, des systèmes et réseaux.
- ✓ Veiller à la maîtrise des budgets relatifs aux modifications et améliorations du système d'information.
- ✓ Assurer la conduite et la surveillance des équipements informatiques.

Profil :

De formation Bac +5 en informatique, vous disposez d'une expérience réussie de 3 à 5 ans dans un poste similaire avec une parfaite maîtrise des systèmes ERP et notamment Sage X3 (Module Production, Achats, Ventes, Finance,...) et aussi des articulations existantes entre les différents métiers de l'entreprise. Des connaissances fonctionnelles relatives à la finance sont souhaitables (comptabilité analytique, contrôle de gestion,...)

Contact : Veuillez envoyer votre candidature (CV + lettre de Motivation) à l'adresse email : aboussiry@gmail.com en précisant la référence et le poste pour lequel vous postulez ; Confidentialité garantie.

Université/Entreprise, mêmes défis pour la qualité

■ La méritocratie, principal déterminant de l'efficacité de la formation

■ Sophistication des infrastructures, salaire, potentiel de recherche,... également cruciaux

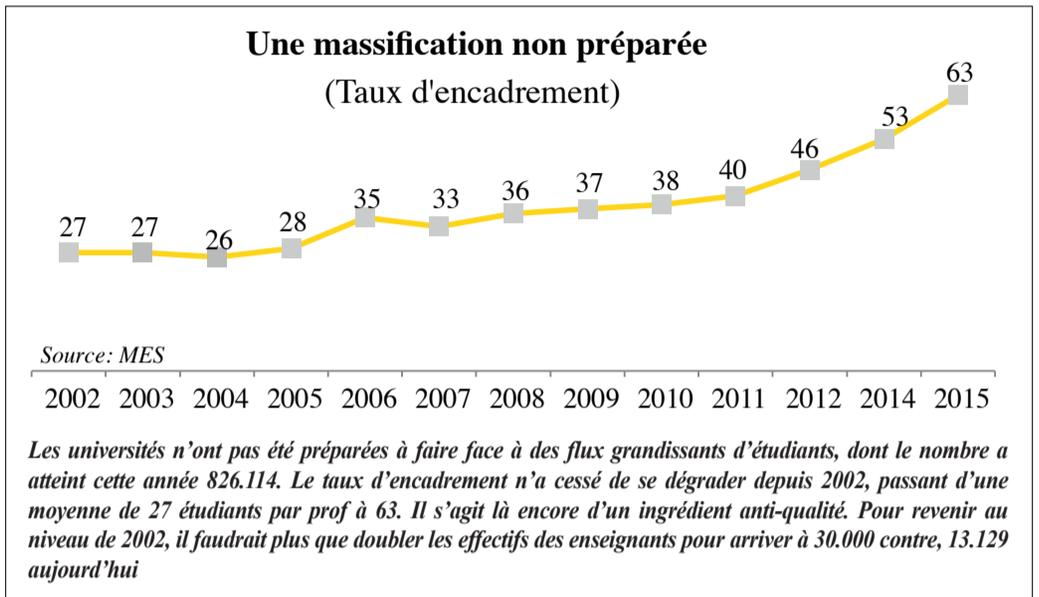
■ Quand la qualité se perd, les cerveaux s'envolent ailleurs!

SI l'université assure la formation initiale préparant les jeunes à affronter le monde du travail, l'entreprise, elle, offre un apprentissage tout au long de la vie. «L'entreprise est en fait le prolongement de l'université», relève Fatima Zaoui, enseignante-chercheuse à l'université Mohammed V de Rabat, consultante en innovation sociale et technologique. Intervenant au premier colloque du groupe d'enseignement, de recherche scientifique et d'innovation (Gersi), organisé la semaine dernière à Rabat, Zaoui a présenté quelques conclusions d'une étude (Zaoui, Jallal 2015) réalisée autour des déterminants de la qualité de la formation, à la fois à l'université et en entreprise, en partenariat avec un cabinet français. L'étude découle d'une analyse empirique illustrative basée sur les données de

l'enquête annuelle des dirigeants d'entreprises du Forum économique mondial (WEF). Grâce à des simulations, il a été possible de relever des tendances pour le Maroc.

En entreprise, où la formation continue est gage de performance et d'incitation à l'innovation, les déterminants de la qualité ont d'abord trait au mérite, lors du recrutement et à l'occasion des promotions internes. Ils sont aussi liés au degré de sophistication des plateformes technologiques, au salaire, d'efficacité et «d'efficacité», et à la qualité de l'éducation, notamment au niveau du lycée et du premier cycle universitaire. «Si ces ingrédients ne sont pas pris en compte, il en découle une fuite de

tour sur investissement profite à d'autres pays?», s'interroge Fatima Zaoui. «Les talents ne sont pas les seuls exclus de l'in-



Le code, la «vraie» langue d'apprentissage!

LA seule langue qui compte dans le monde du savoir et de la technologie est celle du code, selon Fatima Zaoui. «Tout le reste n'est que question de cohésion sociale», estime-t-elle. Savoir coder et décoder les langages informatiques sera à l'avenir incontournable, et c'est là que les efforts devraient se concentrer. «La psychologie cognitive a démontré que les nourrissons reconnaissent l'algorithme et les formes. La première langue maternelle, c'est donc bien le code. La neuroscience a également établi que le langage à travers lequel notre cerveau fonctionne est celui du code», assure-t-elle. □

cerveaux. Quand les talents n'évoluent pas dans l'excellence, ils finissent par partir. A-t-on besoin de tant d'universités si l'on n'arrive pas à retenir des talents dont le re-

tégration économique. La gente féminine aussi. Or, il existe une forte corrélation entre le genre, l'innovation et la formation au sein de l'entreprise. Le coût de l'inégalité du genre engendre une perte en termes de revenu de 27%, soit 270 milliards de DH en 2014», poursuit-elle.

Malheureusement, la formation est aujourd'hui le parent pauvre des sociétés. Selon le HCP, pour l'année 2014, seuls 1,6% des salariés déclarent avoir bénéficié d'une formation prise en charge par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

A l'instar du monde de l'entreprise, pour les universitaires aussi, le principal déterminant de la qualité, c'est la méritocratie, à la fois dans le recrutement des apprenants et des formateurs. «A quelques exceptions près, le recrutement des enseignants chercheurs n'obéit pas au mérite. Il se déroule sous l'œil bienveillant du chef d'établissement et du syndicat local, pour recruter en fin de compte des clones, identiques à leurs aînés», regrette l'enseignante-chercheuse.

La qualité dépend, en outre, du potentiel de recherche universitaire. Sur ce volet, l'université marocaine manque clairement de moyens. Son stock de chercheurs, par exemple, n'était que d'environ 800 en 2013 pour un million d'habitants, alors que la moyenne de la région est de 1.977 chercheurs. Les pays leaders de l'innovation,

eux, disposent d'une moyenne de 6.492 chercheurs pour un million d'habitants. Les moyens financiers font également défaut. Le Maroc ne dépense toujours que moins de 0,8% de son PIB pour la R&D. «Nous sommes un pays pauvre, nous ne créons pas suffisamment de richesses. Or, la recherche scientifique exige beaucoup de moyens», souligne le président du GERSI, My Ismaïl Alaoui. La rétribution des chercheurs et cadres universitaires, les infrastructures et la gouvernance sont également captaux. Là encore, beaucoup reste à faire. «L'université a besoin d'une autonomie réelle. Peu de chercheurs ont, par exemple, envie de se battre pour ramener des financements étrangers, car ils savent qu'ils ne pourront pas les gérer convenablement», soutient le directeur de l'association R&D Maroc, Mohamed Smani. En effet, les fonds décrochés sont intégrés dans le budget de l'université au lieu d'être versés dans un compte hors budget, comme cela était d'usage auparavant.

Les études en médecine ont, aussi, perdu en qualité. «Dans les années 80 nous étions au sommet de la qualité au niveau mondial de l'enseignement de la médecine», rappelle l'ancien ministre en charge de l'Environnement, professeur universitaire, Ahmed Iraqi. «Mais cela était vrai quand l'objectif était social et non économique, avant de devenir aujourd'hui financier», poursuit-il. Réformes successives et «périssables», hyperspécialisation «entretenu par des lobbies pharmaceutiques», une identité médicale en opposition avec des «pouvoirs extra-universitaires»,... ce sont là des pièges qui ont porté un coup à la qualité de l'enseignement. Dernière réforme en date, celle du système LMD. Donnera-t-elle ses fruits? □

Ahlam NAZIH

Philippe Rocard, nouveau PDG d'Axa Assurance Maroc



Philippe Rocard deviendra à compter du 31 mars prochain le nouveau président directeur général d'Axa Assurance Maroc. Il succèdera ainsi à Michel Hascoet qui a occupé cette fonction durant près de 5 ans. L'expert en assurance des risques d'entreprise, qui bénéficie d'une expérience de près de 25 ans dans le secteur des assurances, aura également la responsabilité des activités du groupe en Afrique subsaharienne francophone. Il sera par ailleurs rattaché à Jad Ariss, DG de la zone Moyen-Orient / Afrique d'Axa. Diplômé de l'Ecole Polytechnique et de l'Ecole nationale supérieure des Mines à Paris, Rocard a débuté sa carrière dans le secteur des assurances au sein de Groupama-Gan en 1992 en tant que directeur de l'assurance dommages Entreprises. Dès 1999, il rejoint le groupe Axa et plus précisément Axa France en tant que DG de la région Sud-Ouest. Quelques années plus tard, en 2008, il est nommé Directeur Marketing et Actuariat à Axa France avant d'occuper la fonction de directeur général d'Axa Corporate solutions en 2009.

Habib Diop, DG Non Vie de la filiale sénégalaise de Wafa Assurance



Habib Diop vient d'être nommé directeur général Non Vie de la filiale sénégalaise de Wafa Assurance. Diplômé en 1995 de l'Institut des sciences financières et d'assurances, il a passé près de 20 années au sein de différentes fonctions dans le secteur de l'assurance à Paris. Diop a notamment occupé des fonctions managériales au sein de prestigieux cabinets de conseil parisiens. Il a par la suite monté son propre cabinet de conseil, spécialisé en actuariat. □

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

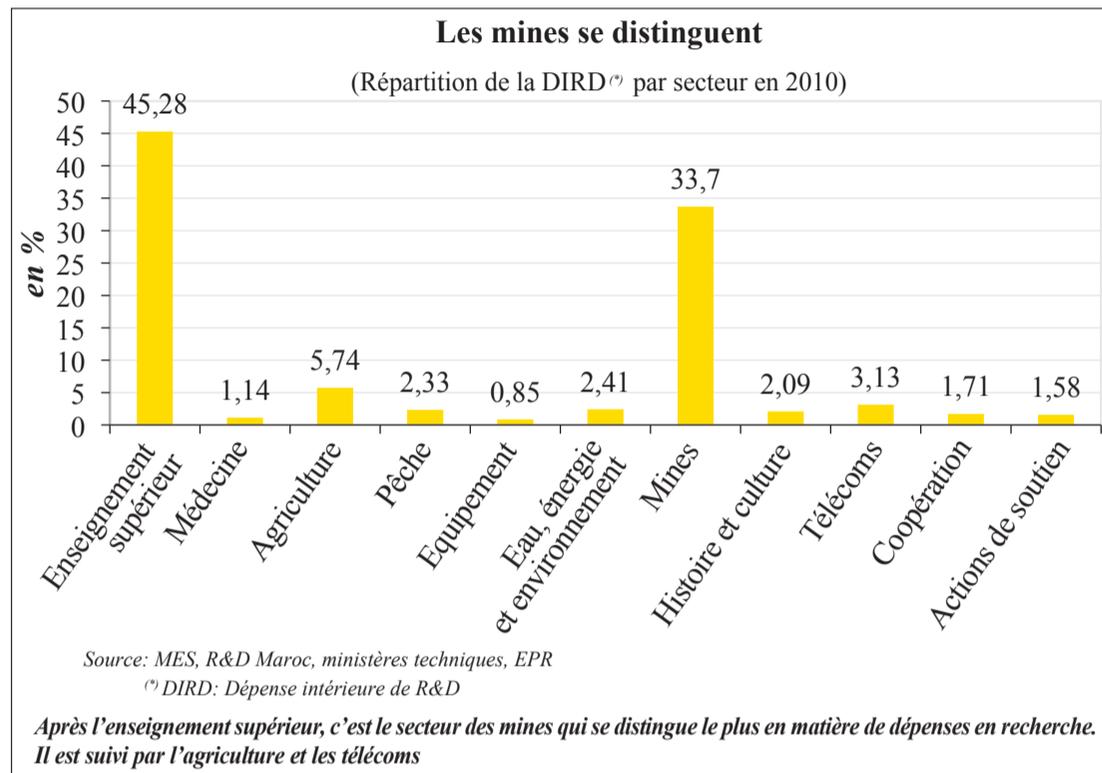
R&D: Gros décalage entre inputs et outputs

➔➔➔
Le Maroc intensifie ses efforts, mais n'arrive pas à engranger les bénéfices

Il dégringole de la 3ème à la 6ème place en Afrique

Langue, gouvernance, implication du privé, manque de chercheurs...les défis

CERTES, le Maroc a consenti de grands efforts en R&D sur les 15 dernières années. Ses dépenses pour la recherche sont, par exemple, passées de 0,55% du PIB en 2001 à 0,73% en 2010 (voir tableau). Sa production scientifique s'est également nettement améliorée. Les publications des chercheurs marocains dans des revues indexées (dans Scopus et Web Of Science) qui ne dépassaient pas 243 en 1987, sont montées à 4.887 en 2013. Pareil pour le personnel dédié à la recherche qui a grimpé de 26.039 en 2001 à 42.802 en 2014, dont 33.240 dans les universités (3.768 dans le secteur privé). Mais les résultats obtenus sont en dessous des attentes. Il existe un déséquilibre patent entre les



vation et créativité...). «Si nous analysons ce que produit notre système d'enseignement supérieur en termes de productions scientifiques, nous sommes très mal classés», fustige Mohamed Smani, directeur de R&D Maroc. Un jugement tempéré par Najib El Hatimi, de l'Académie Hassan II des sciences et techniques. Selon El Hatimi, la production scientifique nationale est très jeune. Les premières contributions sur le

plan international remontent à 1986 seulement. Mais le fonctionnement du système a besoin de plus de moyens, notamment humains. Sur ce volet, le Maroc a réalisé des progrès en comparaison avec les pays de la région. L'effectif du personnel actif (chercheurs, ensei-

gnant chercheur, ingénieurs, techniciens...) dans la recherche scientifique a évolué de près de 63% entre 2001 et 2014. Cela représente environ 3,3 chercheurs pour 1.000 habitants, un niveau qui reste très loin de celui enregistré dans les pays avancés. Le nombre de doctorats produits demeure aussi insuffisant, avec une moyenne entre 700 et 800 par an.

Difficile par ailleurs d'attirer les meilleurs, face à des pays qui misent le tout pout le tout. «Il existe une véritable guerre sur la mobilité des chercheurs. Plus du tiers de ceux de l'OCDE travaille aux Etats-Unis», relève l'économiste Ahmed Azirar.

Le Maroc a pu se positionner 3ème en Afrique en termes de production scienti-

des travaux dans la langue de Shakespeare. «Le choix de cette langue figure parmi les atouts des systèmes d'enseignement supérieur des pays qui ont devancé le Maroc en Afrique, comme l'Afrique du Sud, le Nigéria, l'Egypte et le Kenya», argumente un chercheur marocain. Certains de ces pays ont également mieux réussi car ils disposent de leurs propres revues indexées. Le Maroc n'en possède qu'une seule (Agadir).

Parmi les recommandations de ce colloque, l'on retient aussi la nécessité du rapprochement entre l'université du monde de l'entreprise. Ceci devrait permettre d'assurer plus de moyens financiers en faveur de la recherche. «La part du secteur privé dans la dépense intérieure de recherche et développement est de seulement 29%. Or, pour dynamiser le système de recherche national, elle devrait se situer à 40%», soutient El Hatimi. Il est, en outre, important de se doter d'une stratégie globale claire en recherche et innovation, afin de fédérer les actions de tous les intervenants. □

NEA & A.Na

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Financement: Le privé améliore sa participation

Part dans le PIB	1999	2010
Dépenses publiques dans la R&D	0,34%	0,5%
Dépenses privées dans la R&D	0,025%	0,22%
Contribution de la coopération	0,005%	0,01%
Total	0,37%	0,73%

Source: MES, R&D Maroc, ministères techniques, EPR

Le secteur privé a sensiblement amélioré ses dépenses en R&D durant la décennie écoulée. Même en termes de chercheurs, il en a mobilisé 3.768 en 2014, contre seulement 750 en 2001. Le public aussi. Cela reste, cela dit, insuffisant, comparativement aux efforts fournis par d'autres pays. La Turquie était, par exemple, au même niveau que le Maroc en 1999, avec des dépenses globales en R&D de 0,37% du PIB, avant de monter à 0,85% en 2010 et 0,94% en 2013

inputs et les outputs. Ce fut l'un des principaux constats des travaux du colloque organisé la semaine dernière à Rabat par le GERSI (Groupe d'enseignement, de recherche scientifique et d'innovation). Il avait pour thématique l'enseignement supérieur, la recherche scientifique et l'innovation au Maroc: réformer pour émerger.

En 2015, l'OMPI (Organisation mondiale de la propriété intellectuelle) a classé le Maroc 78ème sur 141 pays en matière d'innovation. Néanmoins, le score qui lui a été attribué pour ses inputs (capital humain, infrastructures, institutions, ...) a été fixé à 40,55/100 (76ème), contre seulement 25,84/100 (84ème) pour ses outputs (technologie, production de connaissances, inno-

gnant chercheur, ingénieurs, techniciens...) dans la recherche scientifique a évolué de près de 63% entre 2001 et 2014. Cela représente environ 3,3 chercheurs pour 1.000 habitants, un niveau qui reste très loin de celui enregistré dans les pays avancés. Le nombre de doctorats produits demeure aussi insuffisant, avec une moyenne entre 700 et 800 par an.

Difficile par ailleurs d'attirer les meilleurs, face à des pays qui misent le tout pout le tout. «Il existe une véritable guerre sur la mobilité des chercheurs. Plus du tiers de ceux de l'OCDE travaille aux Etats-Unis», relève l'économiste Ahmed Azirar.

Le Maroc a pu se positionner 3ème en Afrique en termes de production scienti-



Pour renforcer ses capacités de développement, le groupe delta holding recrute des profils à haut potentiel pour les postes suivants :

- Directeurs Administratifs et Financiers ;
- Responsables Administratifs et Financiers ;

Mission : veiller au déploiement maîtrisé des activités administratives et financières des sociétés.

Profil recherché :

- Formation Bac+4 au minimum, diplômé d'une école de commerce ou de gestion (ISCAE, ENCG, ou équivalent)
- Justifier d'une expérience réussie de plus de 5 ans dans un poste similaire.

Qualités requises : Rigoureux, organisé, avec bonnes facultés d'adaptation et de réactivité.

Merci d'adresser votre dossier de candidature via courriel à l'adresse suivante : crh_n@deltaholding.ma.

