



Une enquête de Rekrute.com

Le moral des salariés



(Source: Fotolia)

- Le sondage effectué auprès d'un échantillon de 3.371 personnes
- Ecoute, dialogue, reconnaissance, plans de carrière... ce qui les anime
- Salaire variable et avantages, leurs principales sources d'insatisfaction

Pages IV & V

Entrepreneuriat: Un premier mapping des acteurs

INJAZ Al-Maghrib vient d'achever la première cartographie des acteurs opérant dans l'entrepreneuriat. Une initiative inédite qui a permis à l'ONG d'identifier 108 opérateurs (associations, incubateurs, banques, investisseurs, fondations,...) actifs sur les 4 maillons de la chaîne de valeur de l'entrepreneuriat: L'éducation & préparation au marché de l'emploi, la pré-incubation, l'incubation et le financement. Les associations sont les plus représentées sur le créneau. Elles sont aussi les seules, avec les incubateurs, à investir tous les maillons de la chaîne. □

Page II

■ Des assises pour l'emploi saisonnier

Page VI

■ Medersat.com: Zéro déperdition scolaire

Page III

■ Le sport, pour booster votre carrière

Page VII

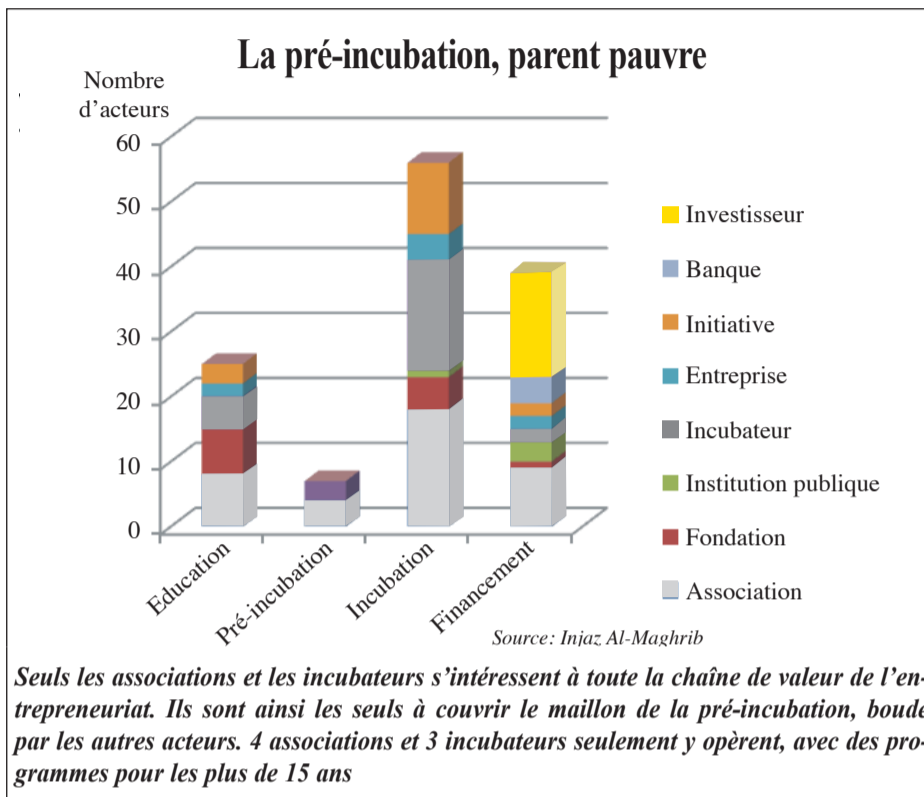
Entrepreneuriat: Mapping inédit des acteurs

■ Injaz Al-Maghrib identifie 108 opérateurs dans le domaine

■ Les associations championnes, suivies des incubateurs

■ Les banques et entreprises peu présentes

C'EST un travail inédit que vient de réaliser Injaz Al-Maghrib. L'association spécialisée dans l'encouragement de l'esprit d'entrepreneuriat chez les jeunes a récemment élaboré une cartographie des principaux acteurs opérant dans le domaine. L'objectif est double. Il s'agit à la fois pour l'ONG, membre du réseau Junior Achievement Worldwide, de préciser les contours de l'écosystème entrepreneurial, et de «soutenir la réflexion» sur son propre positionnement stratégique. «Ce



Seuls les associations et les incubateurs s'intéressent à toute la chaîne de valeur de l'entrepreneuriat. Ils sont ainsi les seuls à couvrir le maillon de la pré-incubation, boudé par les autres acteurs. 4 associations et 3 incubateurs seulement y opèrent, avec des programmes pour les plus de 15 ans

mapping a été construit pour des fins de veille, de stratégie, de partenariat et de sui-

vi de l'évolution de l'écosystème d'entrepreneuriat. Il a été réalisé entre décembre 2014 et avril 2015», précise Emmanuelle Lavenac, directrice des Partenariats.

Les premiers résultats, basés sur une veille informationnelle (supports médias) ainsi que sur les réseaux de Injaz, ont permis d'identifier 108 opérateurs agissant sur les quatre maillons de la chaîne de valeur de l'entrepreneuriat. A savoir, l'éducation & préparation au marché de l'emploi, la pré-incubation, l'incubation

prononcée dans la phase incubation, où des services de conseil, mentoring/coaching, réseaux & networking et co-working spaces sont proposés pour les plus de 15 ans. Dans cette phase, les banques et les investisseurs, plutôt frileux par rapport aux risques, ne sont pas présents. Les institutions publiques, aussi, y sont faiblement représentées, notamment à travers du mentoring et du conseil.

La partie financement est couverte par la totalité des opérateurs, surtout des investisseurs (à hauteur de 41%) et des associations (26%). Avec toutefois de très faibles apports pour l'amorçage de start-up.

La pré-incubation, quant à elle, est délaissée par la majorité (voir illustration). Il s'agit de la période durant laquelle le projet est formalisé, sur le plan financier, technique, juridique et marketing.

Au niveau de l'éducation (entrepreneuriat, financière et de préparation au marché de l'emploi), les associations et les fondations y sont les plus actives (58% des acteurs). Les banques, institutions publiques et investisseurs, pour leur part, en sont complètement désintéressés.

Les entreprises, même si elles s'y investissent, n'agissent pas du tout sur la préparation des jeunes au marché de l'emploi. La majorité des initiatives sont dédiées au plus de 15 ans. L'Heure Joyeuse et Injaz Al-Maghrib sont les seules à prévoir des programmes d'éducation pour les moins de 15 ans.

Le Collectif pour l'éducation se renforce

L'ÉTUDE de Injaz devrait être partagée avec le Collectif des associations pour l'éducation et l'entrepreneuriat (Capee), formé d'une quinzaine d'associations parmi les plus grandes au Maroc. Vendredi dernier, le Collectif a réuni près de 70 cadres associatifs pour des formations autour de différentes thématiques (community management, communication, fundraising, ...). Des représentants de Ceed, Enactus, Sanady, EFE, CARE Maroc, ... y ont pris part. «C'est la première fois qu'une telle rencontre de formation et d'échange d'expériences entre acteurs associatifs est organisée», souligne M'Hammed Abbad Andaloussi, président de Injaz, qui a initié l'évènement. □

et le financement. Huit types d'acteurs ont été repérés au total. Les associations sont les plus nombreuses à investir le créneau. Elles représentent plus du quart des effectifs des acteurs (26%). Les incubateurs sont deuxièmes (16%), suivis des investisseurs (15%), des fondations (13%) et des initiatives telles que des forums et événements récurrents (12%). Les institutions publiques se placent juste après, avec une part de 10%. Les entreprises, de même que les banques, dernières du classement, restent peu présentes dans le développement de l'entrepreneuriat, avec une part égale de 4%.

Tous les intervenants n'investissent pas l'intégralité de la chaîne de valeur. Les associations et les incubateurs sont les seuls à le faire, avec une présence plus

Concernant le positionnement de Injaz, l'ONG est présente dans les deux maillons les moins investis: l'éducation et la pré-incubation. Elle cible à la fois les moins de 15 ans et les 15-25 ans. C'est le seul acteur à dispenser des formations financières pour les moins de 15 ans.

Grâce aux conclusions de son étude, l'association pourra réajuster ses actions et cibler de nouveaux partenariats.

L'étude, considérée comme une radiographie «à froid», devrait être complétée avec des questionnaires, focus groups et interviews, afin d'apprécier la «profondeur des actions des intervenants». □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

groupe ECO•MEDIAS

Recherche dans le cadre de son développement

CORRESPONDANT REGIONAL (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, le sens du travail en équipe et êtes doté d'un excellent relationnel.

MISSIONS :

Correspondant de nos rédactions (L'Economiste / Assabah et Atlantic Radio), vous aurez en charge la couverture et le traitement de l'information régionale, à partir de Taza, Berkane, Nador, Tétouan, Ouarzazate, Laâyoune ou Dakhla.

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

Medersat.com: Quand l'enseignement public fonctionne

■ Zéro déperditions et un taux de redoublement d'à peine 2%

■ Offre intégrée, nouvelles technologies, profs formés et motivés,...

■ Déjà 4 établissements en Afrique subsaharienne, d'autres arrivent

ET encore une! La fondation BMCE Bank a inauguré la 65e école primaire (du préscolaire à la 6e année) de son réseau Medersat.com, mercredi dernier à Béni Chiker (Nador). Une grande cérémonie a été organisée à cette occasion, à laquelle la présidente de la fondation, Leila Mezian Benjelloun, le président du groupe BMCE Bank, Othman Benjelloun, le DG de l'Agence de



Les classes du réseau ne dépassent pas 25 élèves. Elles sont également dotées d'écrans interactifs favorisant l'éveil et la motivation des enfants (Ph. ANA)

semaine sont réservées à l'enseignement de la langue amazighe, de la maternelle jusqu'à la 6e année. Les élèves sont aussi initiés aux nouvelles technologies.

Les écoles du programme sont très exigeantes côté rendement. «La moyenne par classe ne doit pas être inférieure à 7 sur 10», relève le superviseur de l'école de Béni Chiker.

Les profs, pour leur part, sont formés pendant une année supplémentaire après leur recrutement. Ils bénéficient aussi d'une indemnité d'encouragement, et de formations continues tout au long de l'année.

Le réseau compte aujourd'hui 9.800 élèves et 420 enseignants. Le concept a été exporté en Afrique subsaharienne. Trois écoles sont déjà ouvertes au Sénégal, au Mali et au Congo. Une quatrième est en cours de développement en Côte d'Ivoire. D'autres devraient bientôt voir le jour.

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com



Très impliqués dans l'éducation dans le monde rural, la présidente de la fondation BMCE Bank, Leila Mezian Benjelloun, et le président du groupe BMCE Bank, Othman Benjelloun, ont inauguré mercredi dernier la 65e école du programme Medersat.com. Elle est située à Béni Chiker, dans la province de Nador (Ph. Mokhtari)

l'Oriental, Mohamed M'Barki, ainsi que de nombreuses personnalités ont pris part. C'est le quatrième établissement ouvert dans la province de Nador en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, et qui vise à «accompagner les efforts de la tutelle en matière d'implantation en milieu rural».

Le modèle adopté est celui des écoles communautaires avec une offre intégrée, englobant des logements équipés pour les enseignants, et des équipe-

ments complets, alimentés en énergie solaire. Les classes sont dotées d'écrans interactifs et de matériels multimédias.

L'approche pédagogique déployée est la même que celle du système public, mais avec quelques ajustements qui font toute la différence. «Nous sommes en train de développer un contenu qui pourrait servir de modèle pour l'enseignement dans le mode rural. Le Conseil supérieur de l'éducation pourrait s'en inspirer pour sa réflexion sur la ré-

forme», estime Mohamed Ould Dada, directeur du programme. «Le taux de déperdition dans nos écoles est nul. Le taux de redoublement, lui, ne dépasse pas 2%», ajoute-t-il. Dans les autres écoles publiques, le taux de déperdition au primaire est de 2,5%. Celui d'abandon culmine à 11%.

La langue française est, par exemple, enseignée dès le préscolaire. Des séances de mathématiques et de sciences sont également dispensées en français. Par ailleurs, cinq heures par

DEMANDES & OFFRES D'EMPLOI

<p>JH 27 ANS</p> <p>Ingénieur en automatismes & informatique industrielle Exp. 1 ans</p> <p>D180</p> <p>Tél : 06 96 02 87 44</p>	<p>Formation en expertise comptable</p> <p>25 ans d'expérience en cabinet de conseil, entreprises et banques Cherche poste à temps partiel ou mission pour restructuration et organisation.</p> <p>D175</p> <p>Tél : 06 61 91 01 28</p>
<p>Responsable Ressources humaines</p> <p>Bac + 5 MRH +10 ANS d'exp. poste de responsabilité dans gdes structures nationales et multinationales Etudie toute proposition / Disponibilité immédiate</p> <p>D184</p> <p>Tél : 0663 241 119</p>	<p>JF Juriste</p> <p>Master en droit des affaires Expérience justifiée dans le domaine notarial (rédaction d'acte juridique, constitution de société) Toute autre démarche de la vie juridique de la société) cherche poste motivant</p> <p>DGKM</p> <p>Tél : 06 14 83 05 83</p>

Enquête: Les salariés font grise mine

■ Peu motivés et peu satisfaits de leur situation professionnelle, selon un sondage de Rekrute.com

■ Salaire, primes et bonus, ne figurent pas en tête de leurs stimuli

■ Ecoute, dialogue, reconnaissance et plan de carrière d'abord

PAS très rassurants les résultats de la dernière enquête de Rekrute.com sur la motivation au travail. La moyenne attribuée par les 3.371 personnes sondées par le cabinet de recrutement à leur motivation est d'à peine 5,47/10. Qu'il s'agisse de cadres, employés ou managers, tous sont «moyennement motivés». Avec des troupes peu enthousiastes, difficile pour les entreprises d'atteindre leurs objectifs.

Chez 38% des répondants, la motivation reste stable, tandis que pour 37%



Pour motiver leurs salariés, les entreprises n'ont pas besoin de déboursier de gros budgets, mais plutôt de politiques RH favorisant le dialogue, la reconnaissance et le développement des compétences (Conception Fotolia)

causes de cette ambiance générale de démotivation. Mais elle s'est intéressée aux ingrédients de la motivation des salariés.

dans l'exercice des fonctions, l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle et les relations avec les collègues. Salaire variable, primes et bonus sont classés 11e, juste après les possibilités de formation. En bas du classement, l'on retrouve le dialogue social. Seuls 31%

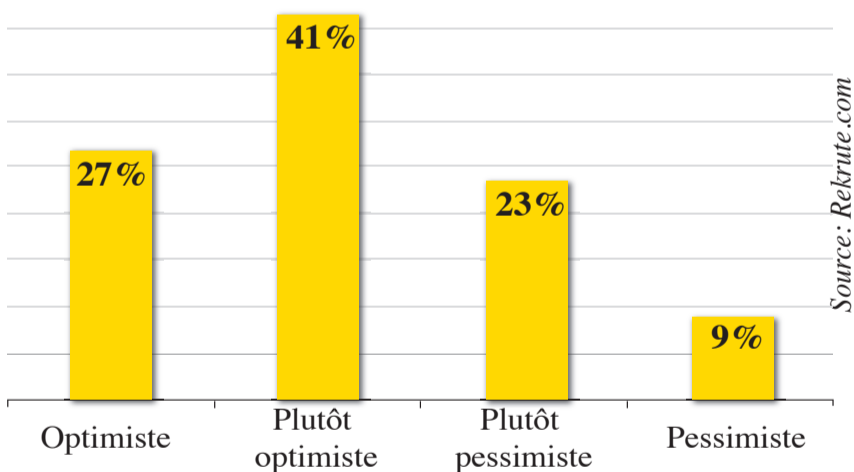
salariés sont prêts à faire des sacrifices, si les autres éléments de motivation sont garantis.

Après des chercheurs d'emploi, aussi, ce sont les facteurs de motivation individuelle qui l'emportent. Le salaire variable, primes et bonus ne sont placés qu'en 8e position dans l'ordre d'importance des critères sélectionnés. Le salaire fixe, lui, est classé 10e, après les relations avec les collègues. En revanche, les chercheurs d'emploi sont très à cheval sur les avantages sociaux qu'ils placent en premier. D'ailleurs, l'absence de protection sociale fait partie des raisons poussant les jeunes à préférer le secteur public.

A l'instar des travailleurs en poste, la relation avec le management compte beaucoup à leurs yeux. Elle est placée deuxième, suivie de la stabilité de l'emploi, de l'existence de plans de carrière, de la reconnaissance des efforts fournis et des possibilités de formation. Les chercheurs d'emploi manifestent eux aussi peu d'intérêt pour le dialogue social, classé dernier, après l'emplacement géographique du travail et les avantages en nature.

Motiver ses salariés, ce n'est donc pas une question d'argent. Grâce à des mesures simples et peu coûteuses, les entreprises peuvent garantir l'enthousiasme et

Ils restent optimistes, malgré tout



Les salariés et chercheurs d'emploi enquêtés sont certes démotivés, mais ils restent optimistes. 68% gardent espoir quant à l'amélioration de leurs conditions de travail pour les prochains mois

d'entre eux, elle diminue. Seul un quart affirme qu'elle est en augmentation. Du côté des seniors (5 à 10 ans d'expérience), la moitié estime qu'elle est en baisse.

L'enquête s'est également intéressée au degré de satisfaction par rapport à la situation professionnelle. Là encore, 61% sont peu satisfaits à insatisfaits, notamment parmi les cadres moyens et les employés.

Pourquoi une telle morosité? Re-lents de crise, gel des salaires, précarité de l'emploi, déficit de management...? L'enquête ne s'est pas penchée sur les

Et contre toute attente, les facteurs monétaires, ce n'est pas ce qui les anime, mais plutôt «la motivation individuelle». La qualité des relations avec le management est ainsi placée en tête des 22 facteurs de motivation définis par Rekrute.com. Les salariés accordent une grande importance au sens de l'écoute et au dialogue avec leurs supérieurs. Ils évoquent ensuite la reconnaissance de leur travail, les perspectives d'évolution professionnelle, les avantages sociaux (retraite, mutuelle...) et la stabilité de l'emploi à long terme. La rémunération fixe ne vient qu'en 9e position, après le degré d'autonomie

Profil des sondés

LES 3.371 répondants à l'enquête de Rekrute.com sont en majorité des jeunes. 52% sont des 25-34 ans, et 25% ont moins de 25 ans. Il s'agit aussi en grande partie d'hommes (67%), célibataires (61%), en situation d'emploi (61%), travaillant dans une grande entreprise (52%, contre 34% dans des PME et 12% dans des TPE) et toujours juniors (54% justifient d'une expérience entre 1 et 5 ans). 40% sont des cadres moyens, 35% sont des employés et 21% sont des managers. □

des répondants en poste le considèrent comme important ou très important. Ce qui confirme le peu d'intérêt qu'ont les travailleurs marocains pour l'action syndicale (uniquement 3% sont syndiqués ou membres d'une organisation professionnelle, selon le HCP). La localisation géographique du travail et la prise en compte de la situation personnelle sont respectivement 20e et 21e, ce qui montre que les

l'adhésion de leurs ressources humaines à leurs projets. Il est néanmoins nécessaire d'élaborer une politique RH bien ficelée, ce qui manque à la majorité des PME... □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

• Etudes en Allemagne: Nouveau programme de soutien

Le programme allemand Aramco (www.aramcogermany.com) vient de s'installer au Maroc. Objectif: faciliter les formalités pour la poursuite des études en Allemagne pour les étudiants qui le souhaitent. Concrètement, il s'agit d'un programme de parrainage intégral qui accompagne les étudiants dès le début des démarches d'inscription, jusqu'à la recherche du logement, en passant par toutes les informations sur les démarches administratives, le choix de l'université, l'initiation à la langue... Aramco offre ses services dans quatre domaines différents. Outre l'accompagnement des étudiants désireux de poursuivre leurs études en Allemagne, le programme cible aussi les médecins souhaitant compléter leurs spécialités. De même, il offre des possibilités d'emplois aux infirmiers et accompagne les patients qui veulent suivre un traitement en Allemagne. □

Enquête

Bien-être au travail: Globalement satisfaits

■ Par rapport au cadre d'exercice et aux conditions de confort

■ Mais moins des facteurs monétaires et de motivation individuelle

■ Fortes attentes en matière d'évolution par la méritocratie

IL est vrai que les Marocains sont peu motivés et pas vraiment contents de leur situation professionnelle, mais ils semblent plutôt satisfaits de leur qualité de vie au travail. Cela est probablement lié à l'échantillon traité, formé essentiellement de salariés de grandes entreprises. Première source de satisfaction, les relations avec les collègues.

77,38% considèrent que l'ambiance au bureau est «très ou moyennement satisfaisante». Pareil pour la localisation géographique du travail, la situation économique de l'entreprise, sa stratégie et la qualité de ses locaux. Les salariés sont également assez satisfaits de leur degré d'autonomie au travail, des avantages sociaux perçus, de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle et de leur charge de travail. Par ailleurs, plus de la moitié (52,46%) apprécient leurs relations avec le management de leur entreprise. Pour rappel, cela fait partie des principaux facteurs de motivation, cité en premier par les répondants en poste, et placé 2e (sur 22 critères) par ceux à la recherche d'un emploi.

En matière de reconnaissance de leur travail par leur hiérarchie, les avis sont partagés. Une moitié des travailleurs se dit satisfaite, tandis que la deuxième exprime son mécontentement. Or, il s'agit là aussi d'un paramètre crucial aux yeux des salariés.

Au niveau des sources de mal-être au travail, les avantages en nature sont les plus évoqués (68,84%). Ils sont suivis du salaire variable, primes et bonus, du dialogue social, des opportunités de formation, des perspectives d'évolution de carrière et du salaire fixe. Le manque de partage d'informations au sein de l'entreprise et de prise en compte du stress et de la gestion de la pression est également relevé.

Globalement, les facteurs psychologiques (relations avec les collègues), de confort au bureau et économiques (situation et stratégie de l'entreprise), sont ceux

Les plus fortes sources de motivation sont les moins satisfaites

Facteurs de motivation	Importance	Satisfaction	Ecart
Le salaire fixe	71%	45%	-26%
Les relations avec le management	78%	52%	-26%
La reconnaissance du travail par les supérieurs et l'entreprise	78%	49%	-29%
Les avantages en nature	61%	31%	-30%
Les possibilités de formation	71%	40%	-31%
Les perspectives d'évolution professionnelle	77%	42%	-35%
Le salaire variable, les primes, les bonus	71%	33%	-38%

Source: Rekrute.com

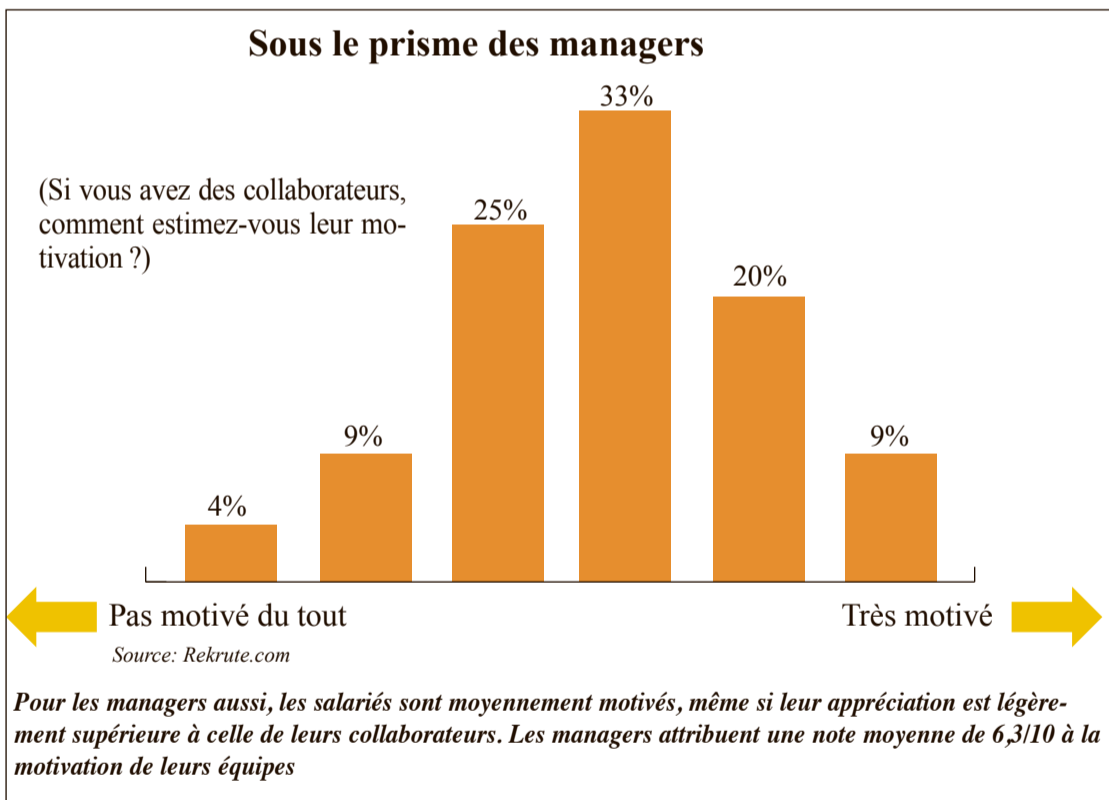
Les plus fortes sources de motivation pour les salariés semblent être les moins assurées en entreprise. Elles enregistrent les plus grands écarts entre l'importance accordée et le degré de satisfaction. C'est le cas par exemple des relations avec le management, de la reconnaissance du travail, des perspectives de carrière et du salaire variable

«Il existe un fort besoin de reconnaissance du travail par la méritocratie, à travers l'évolution des rétributions liées au mérite, l'appréciation du travail par les supérieurs et la définition d'un plan de carrière», conclut l'étude. Malheureusement pour les travailleurs, ce sont là les facteurs où l'écart entre l'importance accordée et le degré de satisfaction est le plus important (voir tableau ci-joint).

A priori, les managers sont conscients de l'enjeu de la stimulation et de l'enthousiasme de leurs équipes. 78% reconnaissent que cela permet d'aboutir à un meilleur climat de travail, et 69% estiment que cela améliore leur engagement. Pratiquement la même proportion

croit que la motivation assure des résultats opérationnels plus solides et une grande performance collective. Ses vertus ne s'arrêtent pas là, selon eux. Ils sont aussi nombreux (61%) à penser qu'elle dope la capacité à innover, redore l'image de l'entreprise (59%), renforce la compétitivité par rapport à la concurrence, constitue un argument pour l'attractivité de nouveaux talents (44%), ... Mais jusqu'à quel point les managers s'engagent-ils dans l'encouragement et la motivation de leurs collaborateurs? Au regard des résultats de l'enquête, pas suffisamment... □

A.Na



qui récoltent le plus d'avis positifs. Par contre, les éléments monétaires (salaire variable et avantages en nature) et de mo-

tivation individuelle (formations, perspectives d'avenir) sont les plus décriés par les salariés.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

• **La Caravane Emploi et Métier clôture sa tournée**

Après avoir fait escale dans cinq villes et reçu 20.000 visiteurs, la Caravane Emploi et Métiers, lancée par Amal Job, clôture sa tournée à Casablanca, pour une dernière étape du 28 au 30 mai. Amal Job promet une clôture en «grande pompe», riche en recrutements, conseils et rencontres, avec 8.000 visiteurs attendus.

• **Al Akhawayn accueille le programme «Impact camp»**

Les experts de l'entrepreneuriat social se donnent rendez-vous du 19 au 26 juillet prochain à l'université Al Akhawayn. Eiréné4Impact, le spécialiste marocain de l'appui aux entrepreneurs à fort impact sociétal, et l'ESSEC Business School, qui a également développé une expertise dans le domaine, y organisent «l'Impact camp».

Le programme, étalé sur 6 jours, sera dédié à «l'entrepreneuriat qui change le monde».

• **Nouvelle patronne des patronnes**



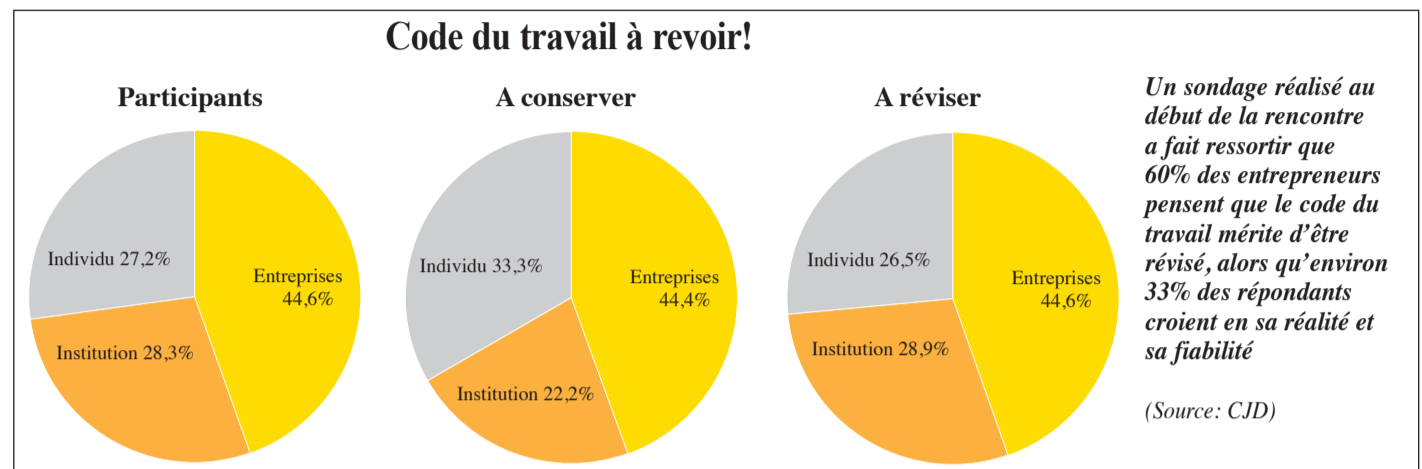
Asmaa Morine Azzouzi, c'est le nom de la future présidente de l' Afem (Association des femmes chefs d'entreprises). L'unique candidate pour la présidence du patronat féminin, dirigeante d'un cabinet de conseil et d'accompagnement des investisseurs (CAIS consulting), est actuellement en campagne dans les régions afin de recueillir les attentes des patronnes. L'assemblée générale électorale aura lieu le 5 juin à Casablanca. Asmaa Morine Azzouzi succèdera donc à Laila Miyara, qui a décidé de ne pas se représenter pour un second mandat. □

Emploi: Bientôt des assises sur la saisonnalité

■ Une annonce faite par Seddiki, lors du think tank coffee du CJD

■ Date retenue, novembre prochain à Agadir, après les échéances électorales

DANS la région Sous Massa, plus de 290.000 salariés, tous régimes confondus, sont déclarés à la CNSS. Sur ce chiffre, près de 100.000 sont actifs dans le domaine agricole. Ce qui positionne la région à la première place au niveau national en termes de salariés déclarés. Des chiffres rapportés lors de la plénière du Centre des jeunes dirigeants (CJD) d'Agadir, organisée sous le thème «Dirigeants-collaborateurs: démarrez le moteur de confiance». L'occasion aussi de soulever la problématique de la saisonnalité à laquelle sont confrontés différents secteurs. «La saisonnalité n'exonère pas l'employeur de la déclaration», a déclaré Abdeslam Seddiki, ministre de l'Emploi et des Affaires sociales. Il s'agit en effet de préserver les droits du travailleur saisonnier. Il faut rappeler, dans ce sens, qu'une réunion d'urgence entre les responsables de la CNSS et les professionnels du secteur agricole du Sous avait abouti, en 2013, à la mise en place d'un



système de déclaration adapté au monde rural et à la saisonnalité de l'activité. Il s'agissait, pour chaque ouvrier, d'adopter un carnet sur lequel seraient apposés des vignettes correspondantes aux déclarations des journées de travail réalisées. De cette manière, le travailleur saisonnier peut changer d'employeur mais rester toujours déclaré (cf L'Economiste du 14/02/2013). Toutefois, le débat fait ressortir que la problématique de la saisonnalité reste posée avec force d'où la proposition d'organiser des assises dans ce sens pour traiter de la question. Date retenue, novembre prochain à Agadir, après les échéances électorales, a proposé Abdeslam Seddiki.

Pour sa première plénière, le CJD d'Agadir a organisé la rencontre samedi dernier, selon un nouveau concept,

le «think tank coffee» qui réunit autour d'un café des personnalités imminentes. Et ils étaient 140 experts et personnalités à l'échelle nationale à participer à cette première rencontre du genre au niveau local. Des décideurs, intellectuels, entrepreneurs, porteurs de projets, experts et institutionnels dont les valeurs partagées sont, la réflexion, l'innovation et la progression. La thématique traitée révèle les aspects juridiques, professionnels et managériaux de la confiance entre les dirigeants, les collaborateurs et l'Etat. La réhabilitation de la confiance étant une condition sine qua non dans l'instauration d'une bonne gouvernance des relations professionnelles et d'une paix sociale durable. Le débat a aussi porté sur le code du travail, dix ans après sa promulgation. A ce propos, un sondage réalisé au début

de la rencontre a fait ressortir que 60% des entrepreneurs pensent que le code du travail mérite d'être révisé, alors qu'environ 33% des répondants croient en sa réalité et sa fiabilité. En tant que force de proposition, le CJD a remis à Abdeslam Seddiki les propositions des jeunes entrepreneurs d'Agadir discutées lors de l'événement et intitulées «Code du travail, 10 ans, 10 propositions». Enfin, trois conventions de coopération ont été signées entre le CJD, section d'Agadir et des partenaires locaux, dans l'optique de consolider l'ouverture sur l'environnement immédiat. □

Fatiha NAKHLI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Terre & Humanisme forme à l'agroécologie

■ Un premier site à Rhamna en région rurale aride

■ Il sera ouvert aux populations locales et du monde

■ Inauguration officielle le 27 mai prochain

C'EST à Rhamna et plus exactement à douar Skoura que l'association Terre & Humanisme Maroc a choisi d'implanter son centre de formation et de diffusion de l'agroécologie au bénéfice de différents publics, Cipa (Carrefour des initiatives et des pratiques agroécologiques). Reconnue par les Nations Unies comme une solution aux problématiques d'environnement et de développement durable, l'agroécologie est une agriculture saine, respectueuse de l'environnement et de l'humain, une agriculture qui valorise les paysans et les paysannes, et les aide

à s'adapter aux défis actuels. C'est aussi une réponse au phénomène de désertification qui peut permettre de stabiliser les

la biodiversité, les traitements phytosanitaires naturels, la sélection des variétés les plus adaptées aux terres cultivées... A

10 ans d'existence

ET d'une pierre deux coups, l'association Terre & Humanisme va aussi fêter ses 10 ans d'existence au Maroc, pendant lesquels l'agro écologie a été au centre de son action, avec l'appui de Pierre Rabhi de son réseau de Terre et Humanisme France et de nombreux autres partenaires marocains et internationaux. Pour rappel, Pierre Rabhi, expert international pour la sécurité alimentaire, est un pionnier de l'agriculture écologique. En 1985, il a créé le premier centre de formation à l'agroécologie au Burkina Faso. Aujourd'hui, plus de 90.000 paysans burkinabés pratiquent ses méthodes. Il a initié l'association Terre & Humanisme qui œuvre depuis 1994 au développement de l'agroécologie pour l'autonomie alimentaire des populations, particulièrement les plus démunies et la sauvegarde des patrimoines nourriciers. □

populations dans les zones arides grâce à une gestion intelligente de l'espace et de l'eau. L'agroécologie qui souhaite réhabiliter des savoir-faire traditionnels propose avant tout des systèmes de production agricole basés sur les processus et non à la production à partir des intrants. Parmi ces pratiques, l'accroissement de

douar Skoura, le site d'expérimentation de trois hectares, qui sera officiellement inauguré le 27 mai prochain comprend 4 pôles: une ferme expérimentale pour démontrer la pertinence de l'agroécologie face à la désertification naturelle et humaine des régions rurales arides. Un pôle formation/pédagogie qui devra for-

mer des paysans, animateurs et acteurs territoriaux. Un autre pour accueillir des stagiaires résidents de tous pays et des séjournants solidaires pour favoriser ainsi les échanges culturels. Le dernier pôle est dédié à la diffusion des savoir-être et savoir-vivre écologiques, le plus important axe à nos yeux, insiste Abdelfettah Derouiche, co-président de Terre & Humanisme Maroc qui depuis sa naissance dispense des enseignements, sensibilise et plaide auprès des autorités, du monde de la recherche et des agriculteurs.

L'association forme par exemple des animateurs, techniciens de terrain, capables de prodiguer des conseils dans leur région, de manière plus ou moins autonome. «Nous avons tous les types de profils: des petits agriculteurs analphabètes aux enseignants-chercheurs, en passant par des apiculteurs, des étudiants ou des retraités». □

Badra BERRISSOULE

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

«Le sport, un formidable atout en entreprise»

A 36 ans, Nadia Ben Bahtane est une jeune cadre au top. Briller dans une discipline sportive ou percer dans le monde de l'entreprise, elle n'a pas eu à choisir. Elle s'est même appuyée sur ses valeurs sportives pour réussir une belle carrière professionnelle. En fin de compte, dans l'un ou l'autre des deux domaines, les mêmes qualités sont requises. C'est du moins ce que pense celle qui vient d'intégrer le top 50 du classement «World's Most Adventurous Open Water Woman». Du 19 au 21 mai à Barcelone, elle fera partie des invitées de la grande conférence de l'Union pour la Méditerranée (UPM) sur la participation des femmes à l'économie.



Nadia Ben Bahtane, directrice marketing et communication du groupe Intelcia: «Je suis convaincue que le sport ne peut qu'inspirer et contribuer positivement au développement personnel des managers» (Ph. N.B)

- L'Économiste: Vous êtes à la fois cadre en entreprise et sportive de haut niveau. Comment peut-on assurer les deux?

- Nadia Ben Bahtane: La préparation de tout challenge sportif nécessite clairement de l'engagement et de la discipline, surtout pendant la durée de la préparation spécifique à l'épreuve. Etant maman de deux petites filles et cadre dirigeant du groupe Intelcia, il est clair qu'il a été parfois difficile de concilier ma passion, mes responsabilités professionnelles et mon rôle de maman, tout en accordant le temps nécessaire à chacun. Cela demande des efforts d'organisation,

de l'entreprise. Faire du sport avec des challenges nécessite de se fixer des objectifs de manière régulière, d'apprendre à découvrir son potentiel mais aussi à connaître ses limites, de se donner les moyens d'y arriver et de planifier sa préparation. Personnellement, le sport m'a aidée en étant un exutoire positif de stress, et m'a permis de m'imprégner de valeurs qui me semblent essentielles. Quand on

et le sens du partage que j'ai trouvé auprès d'autres sportifs.

- Le sport, est-ce un bon moyen de développement personnel pour les managers et chefs d'entreprises?

- Les valeurs nécessaires à la réussite dans le sport sont semblables à celles requises au sein d'une entreprise. La recherche de l'excellence, de la victoire grâce au jeu collectif, créer un climat de confiance au sein d'une équipe, garder ses coéquipiers ou son équipe motivés dans des situations d'adversité. Et surtout comme dans le sport, avoir de la passion vous permet de vous dépasser. Hegel disait à ce titre: «Rien de grand ne s'est fait sans passion».

On utilise souvent des images empruntées au sport (Buts du Barça et le jeu collectif, courses de Hicham El Guerrouj, combats

de Mohammed Ali,...) pour illustrer ces valeurs dans le monde de l'entreprise, et à juste titre. Je suis convaincue que le sport ne peut qu'inspirer et contribuer positivement au développement personnel des managers qui sont amenés à motiver, à mobiliser comme des chefs d'équipes, à prendre des décisions parfois difficiles pour s'adapter à des changements d'environnement.

Et j'ai enfin une conviction profonde, que le sport peut aussi jouer un rôle primordial et très positif dans l'éducation. Les valeurs d'abnégation, de dépassement, de recherche d'excellence, de solidarité, ne peuvent pas être enseignées uniquement de manière académique... En revanche, elles peuvent clairement se transmettre à travers le sport. □

Propos recueillis par
Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Parcours

PASSIONNÉE des sports d'endurance, Nadia Ben Bahtane a été cette année la première marocaine à traverser le détroit de Gibraltar seule à la nage. En 2013, elle a été nommée parmi les femmes de l'année par la World Open Water Swimming Association. La jeune cadre compte à son actif plusieurs semi-marathons et marathons, ainsi que des courses de longue distance en eau libre. En parallèle, elle exerce depuis maintenant 15 ans dans le marketing et la communication. Diplômée de la business school de l'Iscae, Nadia Ben Bahtane a démarré sa carrière à Microsoft en 2000, où elle a enchaîné les postes de responsabilité. Elle a même reçu le «Microsoft Middle East and Africa Outstanding Achiever Award». En 2007, elle devient Marketing manager de Western Union, avant d'intégrer le groupe Logica en 2010. Nadia est depuis 2012 directrice marketing et communication du groupe Intelcia. □

de la détermination pour ne pas fléchir dans les moments difficiles et également l'adhésion et le soutien de ses proches. Maintenant, même si par moment c'est un exercice difficile, la pratique du sport est une source extraordinaire d'énergie, de vitalité et de sérénité qui permet de mener à bien tout le reste.

- Les valeurs sportives, qu'ont-elles apporté à votre carrière professionnelle?

- J'ai la chance de pratiquer le sport depuis longtemps. Et j'ai pu constater des similitudes entre le sport et le monde

de la nage en eau libre, par exemple, on doit être capable de s'adapter lors d'une même épreuve aux changements de météo, de s'accrocher et de continuer même si on sort de sa zone de confort, ou si on rencontre des éléments source d'inquiétude. Enfin, le sport est important pour moi pour deux raisons essentielles, l'humilité qu'il vous rappelle surtout lorsque vous devez composer avec la nature et la richesse des expériences et le partage. Le sport m'a permis de faire des rencontres de personnes formidables de zones géographiques et d'horizons très différents. J'ai beaucoup appris grâce à la solidarité

Offres ou Demandes d'emploi Bon de commande

à retourner à L'Économiste 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)

Votre calendrier de formation

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

Date : Mai – juin 2015
Tél.: 05.22.24.64.65

E-mail : m.chorfi@menara.ma

■ **Cycles : DAF, chef comptable, contrôle de gestion, Trésorerie, Ressources humaines**

Date : Mai 2015
Tél.: 05 22 48 65 79

E-mail : audina@menara.ma

■ **Maîtrise perfectionnement**

Date : 18-22 mai
Tél.: 05.22.27.74.77

E-mail : netover@netover.ma

■ **Iso 9001 v 2015 préparer la transition de votre SMQ**

Date : 19-20-21 mai
Tél. : 05.22.94.55.33

E-mail : Khanssa.ghafar@afnor.org

■ **Accueil et assistantat Classer utile, classer rapide, classer efficace**

Date : 22-23 mai

Email : l.sidahmane@tmis-conseil.com

■ **Auditeur qualité Irca - Qualification d'auditeur tierce partie Iso 9001**

Date : 25-29 mai
Tél.: 05.22.94.55.33

E-mail : Khansaa.ghafar@afnor.org

■ **Entreprise sous tension: traitement pluridisciplinaire des difficultés**

Date : 28 mai
Tél.: 05.22.23.74.85

E-mail : info@amic.org.ma

■ **Commerce international Gérer efficacement les crédits documentaires**

Date : 29-30 mai
Email : l.sidahmane@tmis-conseil.com

■ **L'art de déléguer**

Date : 1-2 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **La résolution de problèmes et la prise de décisions**

Date : 3-4 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **La gestion du stress**

Date : 3-4 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail: acting@acting.ma

■ **Management des risques selon l'Iso 31000: mettre en oeuvre une SMR**

Date : 10-11 et 12 juin
Tél. : 05.22.94.55.33

E-mail : Khanssa.ghafar@afnor.org

■ **Traitement des réclamations clients selon Iso 10002**

Date : 4-5 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **Diagnostic stratégique et plan de développement**

Date : 4-5 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **La gestion du temps et l'efficacité individuelle**

Date : 5 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail: acting@acting.ma

■ **Formation en analyse Transactionnelle «Certification 101»**

Dates : 5 et 6 juin
Site: www.bmhcoach.com

Tél: 05 22 20 97 20

E-mail: bmhcoach@gmail.com

■ **Exigences et démarche Iso 22000 sécurité alimentaire**

Date : 11-12 juin
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

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

Date : 16-17 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

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

Date : 17-18 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **Piloter et réussir le changement**

Date : 18-19 juin
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

Contact:
Mohamed EL OUADI IDRISI
melouadi@leconomiste.com

ES ECOLE SUPERIEURE
DE JOURNALISME
ET DE COMMUNICATION

Casablanca - 05 22 26 26 06 - www.esjc.ma *100% d'emploi*



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

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

Conditions d'accès :

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

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