



L'art de combiner business et responsabilité



(Ph. Fotolia)

- Générer un max d'impact positif, le nouvel état d'esprit des entrepreneurs américains
- Au Maroc, à peine une trentaine d'entreprises ont acheté la norme Iso sur la RSE
- Bientôt une nouvelle norme pour tirer les TPE-PME vers le haut

Pages IV & V

Formation des cadres africains: Mobilisation toute!

POUR positionner le Maroc en hub de la formation pour les cadres africains, les organes de l'Etat se mobilisent. Douane, ONDA, ONCF, ONEE... sont montés en puissance ces cinq dernières années. La formation dédiée aux cadres du continent (plus de 8 pays) représente, par exemple, le tiers des activités de l'Institut de l'eau et de l'assainissement (IEA) relevant de l'ONEE. Par ailleurs, plus de 850 cadres sont sortis du cycle international de formation des inspecteurs de l'Administration des douanes. □

Page III

■ Recrutement: Anticipez les aptitudes de vos candidats

Page VI

■ De nouvelles alliances pour Sup'management

Page II

L'ECONOMISTE

Retrouvez votre dossier

COMPETENCES & RH

à partir du mois de septembre

Sup'management s'allie avec Sophia Antipolis

■ Le groupe s'associe aussi avec l'Université Alas Peruanas

■ Formation, recherche, échange...une coopération élargie

LE groupe Sup'management vient de sceller un double partenariat avec deux universités de renommée: l'université «Sophia Antipolis» de Nice et l'université Alas Peruanas de Lima au Pérou. «Ce partenariat est conforme à notre stratégie qui vise à entourer notre groupe par des universités de renommée mondiale, à la pointe des innovations et de l'excellence académique», indique Abdesalam Idrissi Erkik, président de Sup'management. «Il ne s'agit nullement de concrétiser des partenaires de plus, mais d'une alliance stratégique dans la vie de notre institution qui en est à sa 21e année d'existence», explique-t-il. Le partenariat avec Sophia Antipolis et Alas Peruanas constitue un nouveau tournant du plan d'action 2016-2020 du groupe installé à Fès, et un peu partout en Afrique. La coopération

avec ces deux universités porte sur plusieurs axes, dont notamment le volet académique, la recherche, l'innovation, l'échange des professeurs et des étudiants, ainsi que l'organisation d'événements scientifiques communs. «Ce qui nous permettra de bâtir un modèle académique type dont la parti-

souligne Erkik. Et de poursuivre: «notre plan stratégique quinquennal 2016-2020, soit le 5e dans la vie du groupe, inclut entre autres, 2 projets phares: l'installation d'un campus universitaire sur Fès (sur 15 à 30 hectares), construit aux normes standards internationales, et l'extension du groupe à 3

développement et à l'excellence, ainsi qu'à la vie estudiantine, au soutien académique, aux langues vivantes, à la recherche & aux publications scientifiques (qui réunit actuellement des dizaines de chercheurs répartis sur 3 équipes de recherche), à la formation continue, à l'entrepreneuriat et aux actions de développement social.

A ce titre, les actions découlant du double-partenariat avec Nice et Lima intéresseront également plusieurs institutions de la «Conférence intercontinentale des universités et des grandes écoles», fraîchement créée à l'initiative de Sup'management. Celle-ci se penche, avec ses nouveaux partenaires, sur une co-diplômation pour les niveaux «Master», avec la possibilité pour les étudiants d'étudier pendant un semestre à Lima ou à Nice. Enfin, l'axe de la recherche n'est pas en reste. «Il est prévu de monter en commun des cellules de recherche sur des thématiques innovantes», conclut le président du groupe Sup'management. □

Y. S. A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Saga africaine

QUELQUE 520 nouveaux lauréats des cycles Bachelor et Master viennent de décrocher leur sésame au titre de la 20e promotion du groupe Sup'management. L'Ecole a déjà formé plus de 4.500 lauréats de 23 nationalités. Beaucoup d'entre eux ont brillé par les projets de création d'entreprises qu'ils ont pu réaliser ou par les postes importants qu'ils ont pu décrocher au Maroc mais aussi sur différents pays du continent (ministres, membres de cabinets présidentiels, directeurs centraux, etc.). A noter que l'Afrique est un terrain connu pour le groupe, qui, en plus d'avoir inauguré des Centres Associés dans 13 capitales africaines, a aussi réalisé plusieurs missions dans 18 pays du continent et ce pour une multitude d'événements. Y figurent des rencontres scientifiques, graduations, cérémonies de remise de distinctions mondiales avec l'EIU ou l'OMJ (chefs d'état et ministres), forums, et programmes de partenariat avec des universités & écoles, etc. □

cularité réside dans l'expérience réussie du groupe en matière de relation assez poussée avec l'Afrique et le nouvel échange avec une institution sud-américaine qui constitue une première dans le secteur»,

nouveaux pôles pour la santé, l'agriculture, l'aéronautique, spatial, naval, automobile & ferroviaire».

En attendant, une attention particulière a toujours été accordée à l'innovation, au

Des compétitions pour inciter les jeunes à entreprendre

■ Bilan positif pour le Startup Maroc Roadshow et la compétition nationale Enactus Morocco

■ Des centaines de participants y ont pris part

■ «Ferme» intelligente, poubelle connectée... Des projets à la fois originaux et écolo

L'AVENTURE entrepreneuriale intéresse de plus en plus les jeunes. En témoigne l'engouement de ces derniers pour deux compétitions de grande envergure qui se sont récemment tenues au sein du Royaume: la 29e escale du Startup Maroc Roadshow et la 13e édition de la compétition nationale Enactus Morocco. Des événements majeurs qui ont permis de soutenir de jeunes entrepreneurs en herbe et de valoriser des projets innovants sur les thèmes de l'écologie et du développement durable.

Les deux compétitions ont attiré une foule de candidats, ce qui démontre bel et bien l'intérêt des jeunes pour l'entrepreneuriat. Ainsi, le Startup Weekend a



Le Startup Maroc Roadshow et la compétition nationale Enactus Morocco, qui ont récemment eu lieu au sein du royaume, ont attiré une foule de jeunes entrepreneurs en herbe. Ils ont pu créer des projets à la fois originaux et visant à améliorer l'économie verte du royaume (Ph. Enactus Morocco)

accueilli un parterre de pas moins de 256 participants. Près de 15 équipes ont travaillé conjointement avec 21 mentors durant 54 heures pour pouvoir donner vie à leurs projets. La compétition Enactus Morocco, quant à elle, comportait plus de 1.500 participants!

Côté organisation, le Startup Weekend a permis à une quinzaine d'équipes de

bénéficier d'une journée de mentoring au cours de laquelle plusieurs mentors se sont succédés pour les guider et les conseiller dans la réalisation de leur business modèle ainsi que leurs canaux de distribution, leur offre ou encore leurs segments de clients. Des détails qui ont ensuite été présentés à un jury. Lors de la compétition Enactus, près de douze équipes demi-finalistes re-

présentant différentes universités et écoles d'enseignement supérieur et porteurs d'une quarantaine de projets de développement durable se sont affrontées. Elles ont été départagées par de hauts dirigeants de grandes entreprises nationales et internationales tels que Unilever Maghreb ou encore Ford.

Des concours qui ont permis aux participants de créer des projets à la fois originaux et écologiques, prouvant clairement leurs talents dans le domaine. Ainsi, le premier prix du Startup Weekend a été raflé par le projet Clean M. Il s'agit plus exactement d'une carte connectée pouvant rendre une poubelle intelligente. Le second prix, quant à lui, a été remporté par le projet Hydro Clean, lequel consiste en un dispositif permettant de purifier l'eau. Le troisième prix a par ailleurs été décerné au programme Firma Fdar. Un projet particulièrement original et abordable permettant à chacun de nous de transformer les petits espaces dans les appartements en de véritables «jardins» producteurs. L'équipe gagnante de la compétition Enactus Morocco, Enactus EHTP, représentera quant à elle le royaume à l'Enactus World Cup qui aura lieu du 28 au 30 septembre à Toronto au Canada. □

K. A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Le Maroc forme des cadres africains

■ Une action qui s'inscrit dans la coopération Sud-Sud prônée par le Maroc

■ Elle concerne divers secteurs: eau, aéroports, chemin de fer, nucléaire, douane...

■ Plusieurs pays africains concernés

LE renforcement de la coopération avec les pays africains figure parmi les composantes stratégiques de la nouvelle politique étrangère du Maroc. La formation des cadres constitue un exemple édifiant de cette coopération Sud-Sud par laquelle le Maroc s'engage à partager son expérience et son savoir-faire dans plusieurs secteurs. Sur ce volet, on signale la coopération dans le domaine de l'eau et de l'assainissement pilotée par l'Office national de l'électricité et de l'eau (ONEE) à travers son Institut de l'eau et de l'assainissement (IEA). Parmi les pays concernés par les programmes de formation et de développement des capacités de l'IEA, le Burkina Faso, le Cameroun, la Guinée Conakry, le Mali, le Niger, le Sénégal, la Mauritanie et le Soudan.

Les actions de partenariat en matière de formation et de développement des capacités en Afrique ont connu ces cinq dernières années une montée en puissance considérable. Ces actions représentent aujourd'hui le tiers des activités de l'institut au côté de ses activités de base, à savoir la formation des agents de l'ONEE (branche eau) et de la R&D en partenariat avec les universités et les écoles d'ingénieurs marocaines, est-il

indiqué auprès de la direction de l'IEA. En 2015, cet institut a réalisé 18 sessions de formation au profit de près de 220 participants de plusieurs pays d'Afrique. A noter qu'une partie de ces actions de formation est réalisée dans le cadre de programmes confiés par des organismes internationaux à l'institut marocain eu égard à son expertise confirmée. Il s'agit à titre d'exemple des programmes pluriannuels de formation financés par la Jica (Japon) au profit des opérateurs d'eau et d'assainissement dans une quinzaine de pays d'Afrique subsaharienne. D'autres organismes publics marocains sont engagés dans le chantier de la coopération Sud-Sud. Il s'agit de l'Administration des douanes et impôts indirects à travers son institut de formation. Celle-ci a mis en place en 2000 un cycle international de formation des inspecteurs des



Les cadres africains sont fortement présents dans les sessions de formation réalisées par l'IEA de l'ONEE au profit des étrangers (Ph. ONEE)

est mené également par l'Onda dans le domaine de la gestion des aéroports à

Le nucléaire aussi

LE nucléaire figure également parmi les domaines de coopération au profit des pays amis africains. Une mission assurée notamment par le Centre d'études nucléaires de la Maâmora (Cnesten). Un centre reconnu par l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) en tant que centre de formation et d'expertise à l'échelle nationale et régionale notamment dans les domaines de la sûreté radiologique et la sécurité nucléaire. Dans le volet de sûreté radiologique, le Cnesten a formé durant la dernière décennie plus de 200 professionnels africains qui sont aujourd'hui de hauts responsables dans leurs pays. Ce qui a permis à une vingtaine de pays francophones africains d'initier et de développer leurs propres capacités nationales en sûreté radiologique pour accompagner le développement des applications nucléaires dans les divers secteurs socio-économiques. Par ailleurs, en collaboration avec l'AIEA, des centaines de professionnels africains ont été formés par le Cnesten au niveau de la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de leurs propres systèmes nationaux de sécurité nucléaire. □

douanes en collaboration avec l'Agence marocaine de coopération internationale (Amci). Le nombre de cadres africains qui ont bénéficié de ce cycle de formation dépasse les 850 personnes. Un travail similaire sur le plan de la coopération

travers son établissement de formation, l'Académie internationale Mohammed VI de l'aviation civile (Aiac). Pour les années 2015 et 2016, une douzaine de modules de formation ont été dispensés par cet établissement, portant notamment

sur le management, la maintenance, la navigation, l'exploitation et la sûreté aéroportuaire. Une formation à laquelle avaient participé des cadres et techniciens en provenance du Gabon, Mauritanie, Côte d'Ivoire, Djibouti... A cela s'ajoutent trois programmes de formation en cours. Le premier porte sur un projet de partenariat de formation au profit du personnel de la Société de gestion et d'exploitation de l'aéroport de Conakry. Les deux autres sont destinés au personnel des aéroports de Mali et ceux de la Côte d'Ivoire. L'ONCF s'est, de son côté, engagé à partager son expertise dans le domaine du rail avec plusieurs réseaux ferroviaires africains via notamment la formation de leurs cadres. Parmi les actions menées, 5 sessions de formation au profit de plus de 120 cadres des réseaux africains, assurées par des experts de l'ONCF. □

Nouredine EL AISSI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

BRÈVES

■ L'EMI de Rabat accueille le docteur Maya Soetoro-Ng

L'Université Mohammed V et l'Association d'études et de recherches pour le développement ont récemment accueilli le docteur Maya Soetoro-Ng pour une conférence à l'Ecole Mohammadia des ingénieurs de Rabat sous le thème: «Les jeunes, l'éducation et le développement durable». Une rencontre organisée dans le cadre de la «4e rencontre internationale du Forum des jeunes».

■ ILCS fête ses lauréats

L'Institute for leadership and communication studies vient d'organiser à la médiathèque de la Fondation Mohammed VI sa cérémonie annuelle de remise des diplômes pour la promotion 2015-2016 sous le thème: «L'entrepreneuriat: une opportunité pour les jeunes». La cérémonie était marquée par la présence d'invités d'honneur dont notamment Mehdi Boukhari, rédacteur en chef adjoint des éditions Econews au sein de la chaîne 2M, ainsi que Mohamed Amine Zariat, fondateur et président de TIBU basketball academy. Ces derniers ont partagé leur expérience d'entrepreneurs avec les lauréats et leur ont prodigué des conseils en rapport avec ce domaine. □

Demandes & Offres d'Emploi

DIRECTEUR GENERAL ADJOINT OU TECHNIQUE OU DES PROJETS

DIRECTEUR GENERAL ADJOINT
OU TECHNIQUE
OU DES PROJETS HÔTELLERIE - RÉSIDENTIEL
Emiste 26 ans d'expérience
Cherche de nouveaux challenges
e-mail: mourad_benchekroun@yahoo.fr

D164

GSM : 0618 53 17 82

JH 36 ans - Infographiste

11 ans d'exp.
maîtrise logiciels sur Mac:
InDesign, Quark, photoshop,
Freehand, Illustrator, ...
Cherche poste Free-lance

DGML

GSM : 06 63 50 77 81

Directeur Administratif et Financier

41 ans, 17 ans d'expérience dans grandes structures
Expertise comptable France
Master en Audit et contrôle de gestion
Cherche poste de responsabilité

DGKM

GSM : 06 61 94 86 98

JH Marié

Gde expérience comme chauffeur
poids lourd et longs trajets
Chauffeur urbain casa / Chauffeur permanent
CTM/LN / Chauffeur royal air Maroc
Disponible de suite
Mobilité géographique
Permis de conduire catégories B-C-D.

DGSD

GSM : 0671 99 08 46

RSE: Business et impact social, le nouveau mindset

■ C'est la tendance chez la nouvelle génération d'entrepreneurs américains

■ Mais qui émerge à peine au Maroc

■ En 5 ans, moins de 30 entreprises ont acheté la norme ISO 26000 sur la RSE!

LES entreprises les plus performantes ne sont plus celles qui réalisent les meilleurs résultats financiers, mais celles qui ont le plus d'impact sur leur environnement. C'est désormais dans cet état d'esprit que les entrepreneurs se lancent dans le business à la Silicon Valley. Ces dernières années, une nouvelle génération d'hommes d'affaires «responsables» est née aux Etats-Unis. Facebook, par exemple, qui abrite près de 50 millions de pages de petits business, selon son fondateur Mark Zuckerberg, offre des outils gratuits aux petites entreprises qui démarrent (programme FbStart).

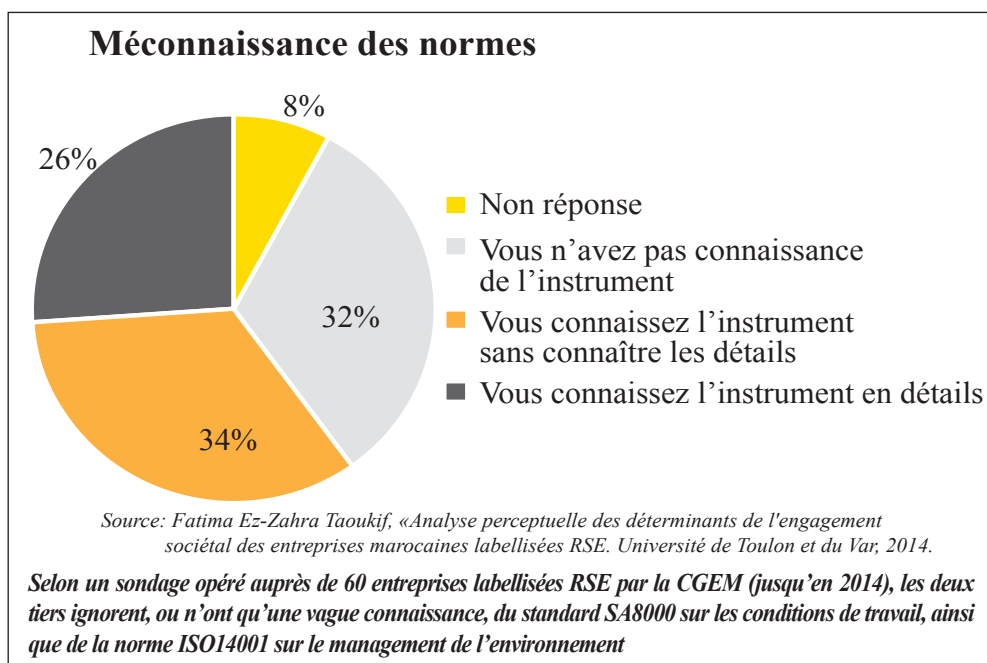
Le réseau social organise aussi des workshops à travers le monde afin de les aider à utiliser ses outils. Google, lui, s'est engagé à former 5,5 millions de personnes aux digital skills, avec un budget de 120 millions de dollars, dont un million en Afrique, dès l'année prochaine. Au Maroc, hormis les grands groupes, la majorité des entreprises n'ont pas vraiment conscience de leur responsabilité sociale. «Beaucoup pen-

sent que la RSE est une question quasi exclusive des grandes entreprises et multinationales», a relevé Mohamed Aziz Derj, président de l'association pour le développement de la responsabilité sociétale des organisations, RSO Maroc, lors d'une rencontre récemment organisée à Casablanca autour de la RSE. Beaucoup confondent même RSE et philanthropie. Or la responsabilité sociétale des entreprises englobe à la fois la responsabilité économique, sociale et environnementale.

A peine une cinquantaine de sociétés sont, par exemple, aujourd'hui certifiées à la norme ISO 14001 relative au management environnemental au sein des organisations, chez l'Institut marocain de normalisation, Imanor. Par ailleurs, moins d'une trentaine ont acheté la norme ISO 26000, liée à la responsabilité sociétale des organi-

sations, sortie en 2010. Or elle coûte moins de 300 DH. Les formations mon-

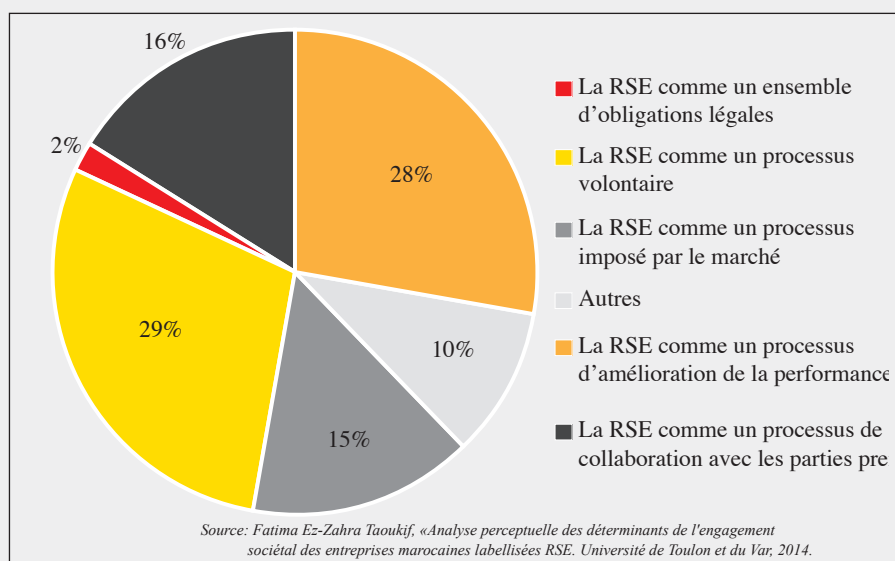
la confiance est installée avec les partenaires, l'entreprise concentrera son énergie sur l'excellence au lieu de perdre son temps à résoudre des conflits», estime Mohamed Fikrat, PDG de Cosumar. Ces dernières années, le sucrier, qui traite avec près de 80.000 agriculteurs le fournissant en betterave et canne à sucre, a placé la RSE au cœur de sa stratégie. Le groupe a adopté trois piliers: respect des hommes, préservation de la nature et partage des richesses (people, planet et profit). «Si l'entreprise n'est pas responsable vis-à-vis de ses partenaires, par exemple, elle risque de se retrouver dans des rapports de force qui ne sont pas forcément à son avantage», souligne Fikrat. Les différentes certifications disponibles peuvent permettre aux entre-



Une démarche volontaire, mais aussi imposée

LES entreprises s'engagent-elles dans la RSE par conviction, par effet de mode, par obligation ou bien parce que c'est bon pour leur réputation? La question a toujours fait débat.

Selon une analyse menée à l'Université de Toulon et du Var auprès de 60 entreprises titulaires du label RSE de la CGEM, 29% déclarent qu'il s'agit d'une démarche volontaire. 28% avancent que c'est avant tout un processus d'amélioration de la performance. D'autres pensent que c'est une obligation. 17% estiment, en effet, que la démarche est imposée par le marché ou par le droit, tandis que 16% la considèrent comme un processus de collaboration avec les parties prenantes. □



mées par des experts marocains, n'intéressent pas grand monde non plus.

Pourtant, l'engagement sociétal peut permettre aux entreprises d'améliorer leurs performances. «Pour intégrer la RSE, la prise de conscience seule ne suffit pas. Trois ingrédients sont nécessaires: la responsabilité, l'engagement et la confiance. Si, par exemple,

prises d'être plus responsables. Cela dit, elles demeurent méconnues (voir illustration). □

Ahlam NAZIH



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

LES GRANDES SIGNATURES SONT DANS L'ECONOMISTE

Prix Nobel
Personnalités du monde de la finance,
des affaires et de la politique
Éminents chercheurs,
penseurs et universitaires
livrent tous les jours leur analyse du monde

L'ECONOMISTE

LA RÉFÉRENCE
AU QUOTIDIEN



RSE: Une certification light pour TPE-PME



■ Une norme devrait être adoptée avant la fin de l'année

■ Environnement, sécurité, qualité,... elle fixe le minimum à respecter

■ Une autre arrive, sur le management anti-corruption en entreprise

AFIN de permettre aux TPE et PME de se mettre à niveau de manière progressive sur différents aspects, l'Institut marocain de normalisation, Imanor, est en train de concevoir une nouvelle norme qui leur est spécialement dédiée. Baptisée QSES (qualité, sécurité, environnement et responsabilité sociétale), elle devrait être adoptée avant la fin de l'année. «Elle reprend les différentes normes internationales, ISO 9001 sur la qualité, 14001 sur l'environnement, OHSAS 18001 sur la



Abderrahim Taïbi, DG de l'Institut marocain de normalisation, Imanor: «La norme sera révisée lorsque nous réussirons à tirer les entreprises vers le haut» (Ph. Bziouat)

sécurité au travail et la 26000 sur la responsabilité sociétale. Mais uniquement

les dispositions applicables aux TPE et PME», explique Abderrahim Taïbi, DG d'Imanor. Les petites structures n'auront à intégrer que le minimum requis pour chaque type de normes. Exit les procédures lourdes, la multitude de documentations à fournir et les politiques compliquées à mettre en place. Concernant la sécurité au travail, par exemple, les entreprises devront au moins identifier les dangers et les risques liés à leurs activités. Cela les sensibilisera d'abord à la question, et les incitera par la suite à commencer à y travailler.

En étant peu contraignante, la norme QSES sera plus accessible aux petites structures. Et contrairement à la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des organisations, elle

prévoit une certification, ce qui pourrait convaincre plus d'entreprises d'y souscrire. «Elle sera révisée lorsque nous réussirons à tirer les entreprises vers le haut», précise Taïbi.

Une autre norme, cette fois-ci internationale, arrive bientôt, l'ISO 37001 sur le management anti-corruption au sein des entreprises. Elle sera également certifiable. «Contrairement à la norme que nous préparons, et à travers laquelle nous cherchons à éduquer les gens et à les préparer, cette dernière pourrait être prise comme référentiel dans le commerce international», nuance le DG d'Imanor. «Nous ne souhaitons pas que l'entreprise marocaine soit défavorisée sur le marché international, surtout qu'elle dispose de tous les atouts lui permettant de se conformer à cette nouvelle norme et d'aller de l'avant», poursuit-il. Les PME-TPE joueront-elles le jeu de la transparence sachant qu'une bonne partie préfère évoluer dans le noir? □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Responsabilité et religion

■ Le protestantisme à l'origine des premières réflexions sur la RSE

■ Des fondements existent dans l'islam, mais la théorisation fait défaut

C'EST aux Etats-Unis, vers la fin du XIXe siècle, que la RSE est née. Ses premiers penseurs ont notamment puisé leur source d'inspiration auprès de la religion protestante. Les églises y ont même joué un rôle central en commanditant des études autour de l'éthique chrétienne dans l'économie.

Dans la religion musulmane, la responsabilité est présentée comme «l'essence de la création». Selon les textes religieux, Dieu a créé la terre pour que l'Homme puisse y vivre, mais ce dernier a l'obligation d'en prendre soin. «Il existe une responsabilité verticale envers le divin, et une responsabilité horizontale, envers ses semblables et les autres créatures», insiste Abdellah Cherif Ouazzani, enseignant-chercheur, docteur en droit musulman. Cette responsabilité peut se décliner à l'échelle d'un Etat, d'une organisation ou d'une famille.

La notion d'entreprise n'existait pas au tout début de l'islam, mais le commerce devait toujours être régi selon une éthique

religieuse, avec des principes bien précis: ne pas présenter à la vente un produit avec des vices cachés, interdiction de vendre un produit qui n'est pas palpable, partage des richesses,... «Les principes islamiques ont toujours été au juste milieu, réfutant à la fois le capitalisme sauvage et le socialisme qui fait abstraction de l'effort personnel et de la prise d'initiative», précise Cherif Ouazzani. Certains concepts étaient également utilisés dans l'encadrement du monde des affaires, comme celui de la «hisba». Selon ce concept, l'on fait appel à un «mouhtassib», un professionnel à qui l'on reconnaît la compétence dans un domaine particulier et la crédibilité, chargé de faire respecter les normes éthiques dans les échanges commerciaux. Il avait l'autorité de contrôler, statuer dans des différends et de sanctionner.

Néanmoins, sur le plan de la théorisation de la responsabilité des entreprises, peu d'efforts ont été fournis par les exégètes. «Nous avons beaucoup de normes, comme la hisba, qui auraient pu être développées, mais nous les avons abandonnées. Cela fait quatre ou cinq siècles que nous dormons d'un sommeil profond. Bien qu'il soit réparateur, dans notre cas, il a été destructeur», regrette le docteur en droit musulman. □

A. Na.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

BRÈVES

■ Recherche appliquée: Adalia school s'allie à TNS Maroc

Adalia school of Business et TNS Maroc viennent de conclure un partenariat pour joindre leurs expertises respectives en matière de recherche et d'études de terrain au Maroc. Adalia apportera à ce partenariat son programme «Grandes écoles» ainsi qu'Adalia Lab, un laboratoire de recherche appliquée sur le comportement des consommateurs. Ces outils techniques et humains sont nécessaires pour la réalisation d'études Eye Tracking. La société TNS Maroc, quant à elle, assurera la mise en œuvre du projet et apportera son expertise dans le domaine des études et des sondages.

■ CGI et l'UIR s'associent

L'Université Internationale de Rabat (UIR) et CGI, entreprise canadienne et 5e acteur mondial indépendant des services en technologies de l'information, viennent de signer une convention de partenariat. Un accord qui permettra avant tout de faciliter l'insertion professionnelle des étudiants diplômés de l'établissement mais aussi de créer des passerelles entre le monde universitaire et celui de l'entreprise. La convention en question permettra par la même occasion de soutenir chercheurs, enseignants et étudiants marocains.

■ Un forum dédié aux métiers verts

Le magazine Energies & Environnement a récemment organisé à l'hôtel Sofitel «Jardin des Roses» de Rabat la première édition du Forum marocain des métiers verts (FMV). Un événement qui a permis de réunir un parterre de 200 participants constitués de personnalités publiques marocaines, de professionnels et experts nationaux et internationaux, de décideurs économiques ainsi que d'acteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle. Plusieurs thématiques importantes ont été abordées parmi lesquelles le développement des métiers verts au Maroc, les mécanismes financiers pour la promotion des projets verts ou encore la promotion des profils verts. Plusieurs recommandations ont par ailleurs été données suite à cette rencontre. Un moyen d'apporter des réponses concrètes aux différents défis liés au développement des métiers verts au sein du Royaume. □

Recrutement prédictif

Anticipez les capacités de vos candidats

■ Une démarche qui consiste à prédire leurs performances au sein du groupe

■ Analyse des besoins de l'entreprise, modèle prédictif, recueil des données... Les étapes

■ Un moyen de réaliser un gain de temps et d'éviter les préjugés

ET si un algorithme pouvait prédire si un candidat est prédisposé ou non pour un poste ? Il ne s'agit pas là de science fiction mais bel et bien du concept d'un nouveau type de recrutement pour le moins futuriste appelé le recrutement «prédictif». Cette méthode innovante revient à croiser les critères de réussite des collaborateurs de l'entreprise avec les données des «nouveaux entrants» potentiels. Un formidable gain de temps qui permet de réduire les préjugés et de se concentrer sur l'essentiel, à savoir sur la personne elle-même.

Le recrutement prédictif consiste plus exactement en une méthode rationnelle et objective permettant d'identifier les candidats qui présentent la plus forte probabilité de répondre aux critères retenus par l'entreprise. Elle repose sur l'analyse et le traitement d'un grand nombre de données relatives à leurs performances, leurs compétences, leur parcours détaillé, leur personnalité ainsi que leurs capaci-

tés intellectuelles, précise Ali Serhani, directeur associé de Gesper Services. Il s'agit en fait de mettre à profit les données afférentes aux collaborateurs pour pouvoir prédire si un candidat a le potentiel d'être performant au sein d'un département ou d'une équipe, souligne Serhani. Plus les informations sont nombreuses et organisées, plus le résultat est fiable. Ces données objectives seront alors analysées au moyen d'un algorithme informatique.

Pour réaliser ce type de recrutement au sein de l'entreprise, il faut tout d'abord commencer par analyser les données connues provenant des collaborateurs. «Une étape qui consiste à analyser les besoins de l'entreprise pour pouvoir brosser le portrait du candidat type», explique Ali Serhani. Cela passe par une évaluation des salariés concernés et par la passation de tests d'aptitude et de motivations pour établir un lien entre leurs données et leurs performances.

Les avantages de la démarche



Les étapes à suivre



les meilleurs d'entre eux. Il est conseillé de ne sélectionner que ceux qui obtiennent plus de 60% de correspondance par rapport au modèle de réussite de l'entreprise, précise Chantal Aounil, Manager associée et psychosociologue en charge du département recrutements et évaluations à Bil Consulting. La dernière étape consiste enfin à réaliser un suivi sur la durée en bonne et due forme afin de vérifier que le modèle prédictif fonctionne et effectuer un correctif suivant l'évolution des besoins de la société. Comment ? En mesurant les résultats obtenus un an après par les «nouveaux» collaborateurs qui auront rejoint l'entreprise via ce mode de recrutement, explique la psychosociologue.

Une démarche qui entraîne un gain de temps évident puisque le recruteur n'est plus contraint d'évaluer intégralement le candidat mais uniquement de comparer son profil au modèle prédictif de la société. Cela permet de se concentrer sur la véritable valeur ajoutée de la personne et sur sa personnalité. «En instaurant un tel dispositif, le recruteur peut gagner du temps dans la phase de présélection incluant no-

«Cela nécessite de creuser dans les entailles de l'entreprise, de son histoire et de révéler les tensions et les profils de l'ensemble du personnel», nous

Une démarche pratiquée par les multinationales

LE recrutement prédictif est pratiqué au Maroc par bon nombre d'entreprises, notamment par les multinationales et les grands groupes bien structurés, confie Ali Serhani, directeur associé de Gesper Services. Ainsi, de plus en plus d'entreprises réalisent des tests d'adéquation poste profil, nous apprend Amine Jamai, DG de Valoris conseil. Une pratique qui ne remplace pas cependant la démarche classique de recrutement et qui lui est plutôt complémentaire. □

apprend Amine Jamai, DG de Valoris conseil. La seconde étape consiste à identifier les critères de réussite déterminants de l'entreprise et d'élaborer ainsi un «modèle» prédictif intégrant les objectifs stratégiques poursuivis par les ressources humaines tels que la réduction du turn-over ou encore l'amélioration de la marque entreprise. Le manager doit ensuite récupérer et analyser les données des candidats puis «appliquer» le modèle identifié de manière rigoureuse lors du processus de recrutement pour sélectionner

tamment la lecture du CV ou encore le phoning et le consacrer à l'approfondissement des candidatures lors des entretiens», nous apprend Chantal Aounil. La démarche permet également d'adopter une vision autrement plus objective et d'éviter les préjugés en rapport avec le nom de famille, le diplôme ou encore la nationalité. □

K. A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

OFFREZ À VOS ANNONCES
LE MEILLEUR IMPACT

30 000 exemplaires, 150 000 lecteurs

EMPLOI | IMMOBILIER | AUTO-MOTO | CARNET
APPELS D'OFFRES | ANNONCES LEGALES

05 22 95 36 00 05 22 36 58 86

L'ECONOMISTE LA RÉFÉRENCE
AU QUOTIDIEN

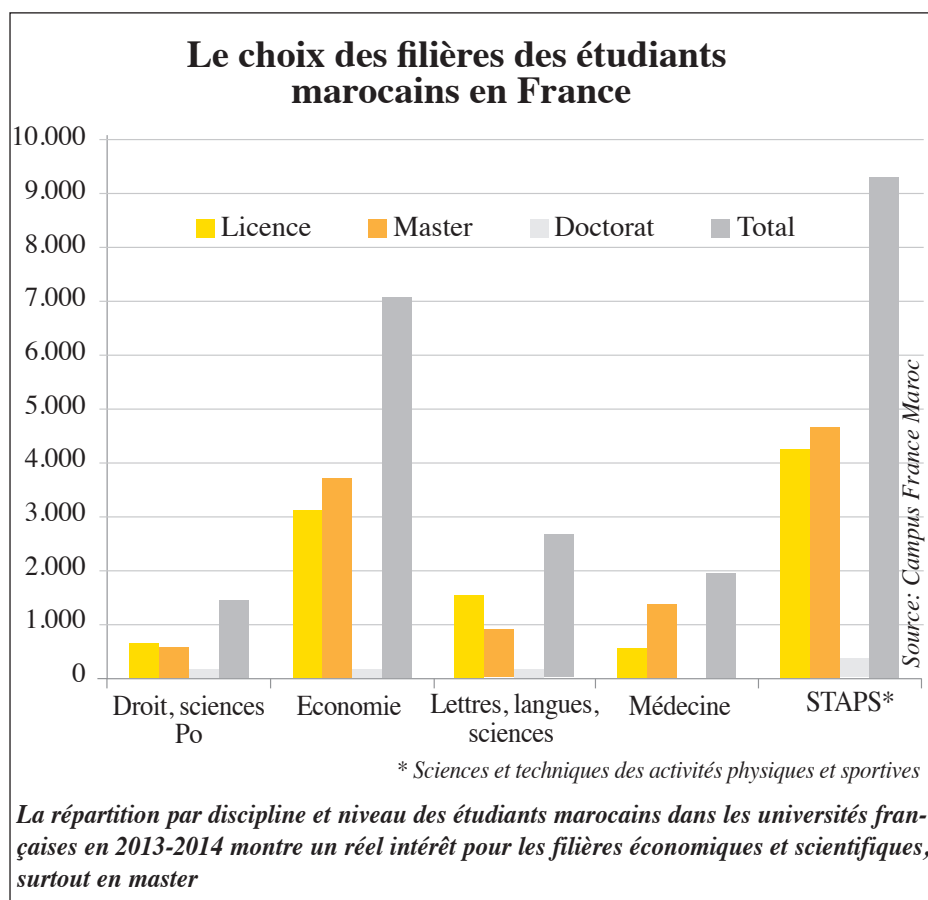
Enseignement supérieur

Belle mobilité, surtout vers la France

■ Le pays étranger où partent le plus d'étudiants marocains

■ Proximité, qualité de l'enseignement, atout linguistique ... les avantages

LE Maroc est le premier pays d'origine des étudiants étrangers en France. Ils étaient 35.199 à la rentrée 2014-2015 à avoir opté pour l'Hexagone, soit une augmentation de 3,8% par rapport à l'année précédente et de 9,9% entre 2010 et 2014. Si plus de 66% étaient inscrits en université, les sciences restent la discipline la plus choisie. D'après les chiffres 2012 de l'Unesco, sur l'ensemble de la mobilité étudiante marocaine, 65% choisissent donc la France. Le gros contingent. Beaucoup plus modestes, l'Espagne en intéresse 7,3%, l'Allemagne 6,1%, l'Italie 4% et le Canada 3%, ce qui compose le top 5 des destinations étrangères pour les jeunes marocains. Il faut dire que la



teur d'entreprises ou porteur d'un projet économique innovant. Une carte délivrée pour une durée maximum de quatre ans, pour la personne concernée et sa famille, qui donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle.

Si la France marche bien chez les jeunes marocains, des quotas d'échange d'étudiants leur permettent de varier les destinations. C'est le cas pour la Tunisie ou le Sénégal avec l'avantage de rester sur le continent. La Tunisie est souvent choisie pour sa proximité géographique et culturelle, mais aussi pour la qualité de son enseignement. Les accords de coopération entre les 2 pays permettent aux étudiants marocains d'accéder à des filières d'excellence académique dans les domaines de l'architecture, de la médecine générale et dentaire ou de l'ingénierie, tout en bénéficiant de bourses. A savoir tout de même que l'année dernière, la moyenne la plus basse du bac parmi les admis était de 16,93. Les meilleurs donc. Mêmes exigences et mêmes filières pour ceux qui souhaitent rejoindre le Sénégal, où 2 écoles proposent en plus l'agronomie et les sciences de la terre. □

S.J.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Les atouts français

LA France est le 3e pays au monde pour l'accueil des étudiants internationaux. Quelques-unes des motivations qui aident à choisir le pays:

- Des formations financées et garanties par l'État, sans distinction entre les étudiants internationaux et les étudiants français
- Un réseau de 3.500 établissements publics et privés et plus de 1.000 programmes qui permettent de se former en anglais dans toutes les filières
- Le pays occupe la 6e place au monde en termes de dépense intérieure de recherche et développement avec 42% des doctorants inscrits en France qui sont des étudiants internationaux
- 1er pays d'Europe représenté dans le top 100 des entreprises les plus innovantes
- Le français est la 5e langue la plus parlée avec 274 millions de locuteurs, et la langue la plus apprise au monde après l'anglais. C'est aussi la 3e langue des affaires et la 2e langue d'information internationale. □

France propose pas moins de 36.000 formations, entre licence, master et doctorat, mais aussi programmes courts, formations artistiques et formations enseignées en anglais. Une nouvelle loi du 7 mars 2016 vise d'ailleurs à faciliter l'accueil et l'intégration de tous ceux qui ont choisi cette destination d'études, généralisant le titre de séjour pluriannuel après un an de séjour en France. Autre innovation

de la loi: le passeport talent, qui facilite l'entrée et le séjour des personnes ayant des profils correspondant aux besoins de l'économie actuelle: jeune diplômé qualifié ou salarié en mission, chercheur, créa-

BRÈVES

■ Un master de droit des affaires en alternance à Mundiapolis

L'Université Mundiapolis Casablanca vient d'annoncer le lancement de son nouveau master de droit des affaires en alternance entreprise-université. Tout au long de la période dédiée, l'étudiant-stagiaire sera formé pendant une partie de la semaine dans les cabinets juridiques ou dans les entreprises et recevra une autre partie de la semaine sa formation académique à l'Université Mundiapolis.

■ Une appli dédiée au cycle du doctorat

Le ministère de l'Enseignement supérieur prévoit de lancer, dans les prochaines semaines, une application électronique dotée d'une base de données sur le cycle du doctorat qui permettra un accès aux noms et aux recherches réalisées dans ce cadre. Il planche également sur la mise en place d'un système informatique spécifique à la recherche scientifique. Un système dont l'objectif consiste à fournir des informations liées à la réalisation des travaux de recherche et aux contraintes auxquelles font face les chercheurs. Un moyen de valoriser la recherche scientifique au sein des différentes universités du Royaume.

■ HEC Montréal et l'ESCA deviennent partenaires

Les deux institutions HEC Montréal et ESCA Ecole de management viennent de signer un accord de partenariat. Les étudiants de l'école marocaine ayant réussi les deux premières années du programme pourront désormais décrocher le diplôme de baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal en poursuivant deux années d'études à Montréal. Ce programme comprendra l'intervention d'une équipe professorale internationale qui sera composée aussi bien des professeurs d'ESCA Ecole de management que ceux d'HEC Montréal. □

L'ECONOMISTE

BUREAU DE RABAT

Chef de bureau: Mohamed Ali Mrabi

Adresse: Angle rue Al Khalil, Bd Med V

Tél.: 05.37 26.28.46/47/48 - Fax: 05.37 26.28.45

E-mail: mamrabi@leconomiste.com

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 : Juillet
Tél : 05.22.24.64.65 / 05.22.24.65.71
E-mail : m.chorfi47@gmail.com

■ **Cycles : RAF/DAF, chef comptable, contrôle de gestion, trésorerie, etc.**

Date: Juillet
Tél : 05 22 48 65 79.
E-mail : audina.cf@gmail.com

■ **Préparation au concours du cycle d'expertise comptable**

Dates : Eté 2016
Tél : 05 22 48 65 79
E-mail : audina@menara.ma

■ **Version 2015, les nouvelles exigences de l'Iso 9001**

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

■ **Efficacité professionnelle – développement perso-communication**

Date: 11-12 juillet
Tél: 05 22 25 68 08
E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Le tableau de bord: outil d'analyse et d'aide à la décision**

Date: 11-12 juillet

Tél: 05 22 25 68 08
E-mail: zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Manager et animer une équipe projet**

Date: 13-14 juillet
Tél: 05 22 25 68 08
E-mail: zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Réussir son bilan de compétences professionnelles**

Date: 13-14 juillet
Tél: 05 22 25 68 08
E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Gestion des risques sécurité et environnements**

Date: 12-13 juillet
Tél. : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **Dynamique des revues systèmes et des revues direction**

Date: 15 juillet
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Concevoir et mettre en oeuvre des tableaux de bord**

Date: 25-26 juillet
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Iso 31000 management des risques**

Date : 8-9 septembre
Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Audit qualité interne**

Date : 19-21 septembre
Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Préparer la transition Iso 9001 v 2015**

Date : 20-21 septembre
Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Irca 22000 v 2005**

Date : 26-30 septembre
Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

Contact:

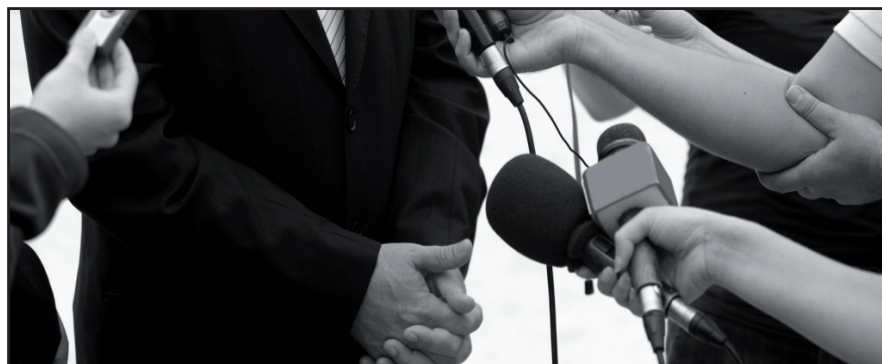
Abdelaziz OUAHID
aouahid@leconomiste.com

Bâissez votre **carrière** dans les **médias** et la **communication**



Photographe
Caméraman
Concepteur-Rédacteur
Blogueur
Media Planeur
Digital Manager

Journaliste
Grand Reporter
Animateur Radio / TV
Chroniqueur
Responsable RP
Journaliste web



Bachelor et Master / Filières arabophones et francophones accréditées par le Ministère de l'Enseignement Supérieur
Admissions parallèles directement en 2ème ou 3ème année

Inscriptions
ouvertes
Accueil
personnalisé

ESJC
www.esjc.ma

ECOLE SUPERIEURE
DE JOURNALISME
ET DE COMMUNICATION

100 % d'emploi

Partenariat
avec l'Université
Sophia-Antipolis de
Nice et l'Université
Ramon Llull de
Barcelone

ESJC est une filiale du **ECO•MEDIAS**

L'ECONOMISTE



37, Rue Tata - Casablanca - Tél.: 0522 26 26 06 - Fax: 0522 26 20 60