



# Emploi: L'industrie à la traîne



(Ph. Fotolia)

- Le résultat d'une réindustrialisation ratée
- Pourtant, les possibilités de création de postes existent
- Certaines branches attendent leur feuille de route depuis des années

Pages IV & V

## Le plan antichômage de l'Esith

UN tout nouveau centre de développement de carrière, premier du genre dans une école d'ingénieurs publique, des cours de langues et de communication, un champ de spécialité élargi, ... l'Esith multiplie les initiatives en faveur de l'employabilité de ses lauréats, surtout que les opportunités dans le textile et habillement se font de moins en moins abondantes. Le secteur, qui sombre dans une crise sans fin, perd chaque année 9.000 emplois. Ce 20 janvier, l'école lance aussi sa première Job Fair, à laquelle une trentaine d'entreprises sont attendues. Les résultats de ce plan antichômage sont plutôt probants. 90 à 100% des diplômés décrochent un emploi au bout de 6 mois de leur sortie d'école. □

Page III

■ Connect Institute et l'UE lancent le programme «edART»

Page II

■ L'université de Rabat célèbre ses talents

Page III

■ Génie civil: Oujda vivier de ressources qualifiées

Page VI

# Entrepreneuriat: Agadir s'inspire de ses MRE

■ Une lauréate «Empact showcase» des Nations Unies pour inspirer les jeunes de sa région

■ Conférence ouverte aussi aux lycéens et étudiants de l'enseignement public

L'ENCG d'Agadir a reçu récemment, dans le cadre du cycle de conférences «Business Leaders», Nadine Hanafi, une MRE d'origine gadirie qui s'est distinguée aux Etats-Unis dans le domaine de l'entrepreneuriat. «L'objectif de cette rencontre est de montrer à nos lauréats qu'un Marocain peut se distinguer même dans un pays où la concurrence est rude», rappelle Abdelaziz Bendou, directeur de l'ENCG de Agadir. En effet, Nadine Hanafi, fondatrice de la société de design primée «We are Visual» à Miami, est le leader choisi pour animer cette deuxième conférence de Business Leaders à Agadir. Native de la région, Nadine est une autodidacte qui a pu monter son projet de société aux Etats-Unis après un passage

dans le salariat dans une entreprise américaine. Prix de la start up innovante et prix du design en 2014 au Tech Coctail Miami, l'invitée n'a pas manqué d'atouts pour séduire les jeunes étudiants venus assister à la conférence. La jeune entrepreneure

Magazine. Son projet «We are visual» permet à ses clients de transformer leurs présentations Power Point et les rendre plus dynamiques et vives. Elle a pu ainsi accompagner des auteurs «best-sellers», des conférenciers TEDx et plusieurs star-

haitant affiner davantage leurs présentations. La rencontre d'Agadir rentre dans le cadre d'un cycle de 10 conférences Business leaders, portées par l'association Injaz Al Maghrib en partenariat avec le ministère chargé des Marocains résidant à l'étranger et des Affaires de la Migration (MCMREAM), qui se dérouleront dans 10 villes du Maroc. «Dans chaque ville nous organisons deux rencontres, ouvertes également à l'enseignement public: l'une avec les lycéens et l'autre avec les étudiants» affirme M'hammed Abbad Andaloussi, président de Injaz Al Maghrib. Ainsi, à Agadir, des étudiants de différentes branches de la faculté Ibn Zohr ont pu assister à cette rencontre. Les lycéens ont également eu l'occasion de rencontrer Nadine Hanafi. A l'issue de cette rencontre, les témoignages des étudiants participants sont recueillis via des vidéos qui vont être exploitées ultérieurement. Un questionnaire est également proposé aux étudiants afin d'évaluer la réussite de chaque rencontre. □

Sabrina BELHOUARI

Pour réagir à cet article:  
courrier@leconomiste.com

## Modèles d'entrepreneuriat

LE programme business leaders est le fruit d'un partenariat signé entre Injaz Al-Maghrib et le MCMREAM en novembre 2015. Cette convention porte sur l'intégration de la composante MRE dans un programme de Injaz Al Maghrib, qui existe depuis huit ans. A travers son réseau de compétences à l'étranger, le ministère identifie les MRE qui répondent aux critères et les invite à animer ces conférences. Le choix des leaders MRE se fait sur la base de leurs compétences. Ce sont des entrepreneurs qui se sont illustrés par leur travail et des distinctions à l'étranger. «Faire intervenir un entrepreneur MRE dans sa région natale est un moyen efficace qui permet aux étudiants de s'identifier et de se projeter dans l'avenir», note Marwan Berrada, chef du service de développement des réseaux de compétences au MCMREAM. □

a été élue meilleur entrepreneur dans la catégorie des jeunes de moins de 35 ans, «Empact Showcase» au siège des Nations Unies en 2014. Elle est également parmi les 100 personnalités de moins de 40 ans les plus influentes dans le monde arabe en 2015 dans le Arabian Business

tups et entreprises dans la présentation de leur travail. En seulement deux ans, Nadine Hanafy est devenue l'un des experts les plus demandés dans le domaine du design de présentation. Son nouveau livre «Slide Therapy» met à disposition son expertise au profit d'utilisateurs sou-

## Connect Institute

# L'UE finance le programme edART

■ 20 jeunes issus de la banlieue d'Agadir en bénéficiaire

■ Développer des compétences en musique et arts visuels... la visée

LES jeunes gadiris ont de la chance. En effet, ils disposent dans la station balnéaire d'une plateforme particulière, qui canalise leurs énergies, met en exergue leurs talents et permet leur épanouissement. En plus d'être un espace de détente, Connect Institute organise des activités diverses et régulières visant à la fois l'épanouissement personnel, le renforcement du lien social et intergénérationnel et une meilleure préparation à la vie active. Après les Etats-Unis qui ont financé en septembre dernier le programme Emy étalé sur 14 mois et dont ont bénéficié 60 jeunes, c'est au tour de l'Union européenne de s'investir dans les

projets de Connect Institute. C'est ainsi que l'UE finance le programme edART, un projet pilote. «L'objectif est d'accompagner les bénéficiaires sur une durée de 8 mois, afin qu'ils puissent développer leurs compétences artistiques dans les

banlieue, à avoir été retenus après un appel à candidature lancé sur Internet. «La dimension artistique est très importante étant donné que l'art est un moteur du changement et un moyen d'apaisement», déclare pour sa part Taha Balafrej, fonda-

jeunes, quelles que soient leurs origines, ont les mêmes énergies et talents, mais ce qui leur manque, c'est un contexte, un espace de liberté et une énergie positive pour stimuler leur créativité. A noter que Connect Institute ne veut pas se substituer aux organismes publics mais juste contribuer avec un espace d'échange où les jeunes peuvent évoluer, s'exprimer et avoir une meilleure compréhension du monde, notamment à travers l'expression artistique.

Pour rappel, le programme edART lancé par l'Union européenne et Connect Institute a été lancé vendredi dernier et s'étale sur les 8 mois à venir. La cérémonie de démarrage a été l'occasion de présenter les 20 bénéficiaires qui ont, chacun dans sa spécialité, présenté un échantillon des talents qu'ils veulent développer. Musique, théâtre, photographie, dessin... La tenue de la 4ème édition d'Agora samedi dernier, a aussi été l'occasion pour les jeunes inscrits à CiPlay et CiBand de présenter un spectacle qui a séduit le public. □

Fatiha Nakhli

## edART, un programme novateur

TOUT au long de la période du programme edART, les jeunes talents seront accompagnés par des artistes et des professionnels. Un programme d'ateliers leur permettra de renforcer leurs connaissances et leur évolution personnelle. En fait, le programme edART se base sur la conviction fondamentale selon laquelle la créativité et l'encouragement des talents sont les garants de la citoyenneté, de l'esprit d'ouverture et de l'espoir en un avenir meilleur, notamment chez la jeunesse. À travers l'atelier final, les médias, les enregistrements des séances et les réseaux sociaux, Connect Institute cherchera ainsi à atteindre le public le plus large dans le but de diffuser la démarche et les réalisations de ce programme novateur. □

domaines de la musique et des arts visuels», explique Philip Holzapfel, Chef de section politique, presse et communication UE Maroc. Et ils sont 20 jeunes âgés de 18 à 25 ans, issus d'Agadir et sa

teur du concept Connect Institute. «Il y a des ponts qui peuvent être installés entre différentes cultures et identités pour permettre la paix et une vie meilleure pour les hommes», a-t-il ajouté. Pour lui, les

# L'Esith défie le chômage

■ **Un centre de développement de carrière et une première Job Fair**

■ **Nouvelles formations, approche par compétences et soft skills aussi**

■ **Jusqu'à 100% des lauréats recrutés après 6 mois de la diplomation**

LES ingénieurs ne sont plus à l'abri du chômage. Ils trouvent de plus en plus de mal à s'insérer sur le marché du travail. «Nous ressentons cette tendance depuis maintenant deux ans. C'est justement dans cette conjoncture difficile que les écoles doivent se remettre en question, prendre des décisions courageuses, réajuster leurs programmes et se rapprocher du monde de l'entreprise», insiste Abderrahmane Farhate, DG de l'Esith (Ecole supérieure des industries du textile et de l'habillement). L'école se mobilise pour assurer des débouchés à ses lauréats. Ce 20 janvier, l'établissement lance sa première Job Fair, en présence d'une trentaine d'entreprises. Durant ce salon de l'emploi, trois trophées (Leadership, Confiance et Engagement) seront offerts aux meilleurs employeurs des diplômés de l'école.

L'évènement est organisé par le Centre de développement de carrière de l'Esith qui a ouvert ses portes à la rentrée 2015-2016, premier du genre dans une école d'ingénieurs publique. Monté avec l'assistance technique de l'université George Washington (Washington DC), il se positionne en véritable cabinet de recrutement interne, offrant ses services aux employeurs à la recherche de candidats. Il

opère une veille permanente sur le marché de l'emploi, assiste les étudiants, effectue un suivi de leur insertion professionnelle et organise des rencontres débats. «A travers les différents événements initiés nous

suivi: ingénieur chef de produit, master hygiène et sécurité, licence achat et sourcing... Dernière en date, celle d'ingénieur informatique et management des systèmes, conçue en partenariat avec

en entreprise sont obligatoires.

Les soft skills ne sont pas en reste. L'Esith propose un programme de mise à niveau en langue française à tous ses étudiants. En partenariat avec un organisme spécialisé, elle offre des cours d'anglais. Des modules entiers sont dispensés dans la



Les étudiants suivent parfois leurs cours au milieu des machines. La formation offerte se veut pratique. L'école dispose de 7 ateliers sous forme de «mini usines». Des équipements lourds ont été acquis dès le démarrage de l'école en 1996, pour 100 millions de DH. Ils ont par la suite été renouvelés, moyennant des sommes considérables (Ph. Jarfi)

procédons à du marketing de lauréats. Nous restons aussi ouverts à tout type de partenariat, national ou international, leur ouvrant de nouveaux horizons», précise Najib Hamouti, responsable du centre.

Le secteur du textile et de l'habillement est en déclin sur les 15 dernières années. Sa part dans le PIB a été réduite de moitié, passant de 3,8% en 2000 à 1,9% en 2013, selon la Direction des études et des prévisions financières. Le tiers de ses entreprises a disparu, et 17% de ses emplois ont été détruits.

Pour permettre à ses étudiants de tirer leur épingle du jeu, l'Esith a veillé dès 2002-2003 à élargir son offre de formation à plusieurs secteurs. Elle a, par exemple, été la première à proposer une formation d'ingénieurs en logistique. D'autres ont

l'Ensiame (université de Valenciennes en France). Incluant des entrepreneurs dans son directoire, son conseil de perfectionnement et son conseil de surveillance, l'Esith scrute de très près les attentes des employeurs. Son modèle pédagogique est basé sur l'approche par compétences (adoptée dès 2004). «Après une étude sectorielle, nous nous focalisons sur une fonction particulière dont nous comparons les offres de formation sur le marché. Une étude détaillée de la fonction est ensuite opérée en collaboration avec des professionnels», explique Abdelsamad Chouar, directeur des études. Une liste des tâches et activités de la fonction, ainsi que des compétences nécessaires, est ensuite dressée. Le tout est traduit en modules. A côté des cours académiques, 7 mois de stages

langue de Shakespeare à la troisième année. Près de 150 heures sont, par ailleurs, réservées à des modules de communication. Les activités parascolaires organisées, notamment des pièces de théâtre et des clubs de débats en plusieurs langues, viennent renforcer les compétences linguistiques et personnelles des étudiants. «Durant la formation, le challenge c'est l'aptitude, mais après la diplomation, c'est l'attitude», estime Hamouti.

Le résultat est probant. 20 à 30% des lauréats de l'Esith sont embauchés durant leur stage de fin d'études, 80% après 4 mois et 90 à 100% au bout de 6 mois. □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:  
courrier@leconomiste.com

## Université de Rabat: 170 lauréats, professeurs et chercheurs primés

C'EST en grande pompe que l'université Mohammed V-Rabat a récompensé ses meilleurs étudiants et chercheurs lors du rendez-vous annuel de l'Excellence organisé la semaine dernière. Le lieu qui a abrité cet événement était symbolique.

Il s'agit de l'Ecole Mohammedia d'ingénieurs, premier et prestigieux établissement de formation d'ingénieurs au Maroc. Le gotha du monde du savoir et de la science était présent à ce rendez-vous qui était l'occasion de primer près de 170 talents de l'université de Rabat dont figurent les majorants des différentes filières. Les professeurs et cher-

cheurs dans les différents domaines scientifiques ont été également récompensés avec à la clé des chèques remis aux primés. Une grande partie des prix (meilleure structure de recherche, meilleure thèse, meilleur chercheur...) ont été remportés par la faculté des lettres, celle de médecine ainsi que la faculté des sciences. Profitant de cette occasion, Saaid Amzazi, président de l'université de Rabat a rappelé que le développement de la culture de l'excellence au sein de nos universités est devenu une nécessité pour leur permettre de relever les défis de la mondialisation.

Aujourd'hui la compétitivité est l'af-

faire de tous et pour y faire face, nos universités sont obligées d'émerger et de se distinguer. Et pour «mesurer la compétitivité d'une institution telle que l'université qui ne possède ni chiffre d'affaires, ni parts de marché et encore moins de bénéfices, une seule valeur pour Amzazi: l'excellence.

Les classements internationaux figurent parmi les approches adoptées pour évaluer l'excellence au sein des universités. Ces classements sont dominés depuis plusieurs années par une vingtaine d'établissements anglo-saxons et asiatiques. Ceux-ci se distinguent par des budgets colossaux et des chercheurs dont par-

mi eux figurent des prix Nobel. A cela s'ajoute une vraie autonomie avec une gouvernance permettant une souplesse dans la gestion des RH. Mais nos universités restent loin de ce type d'organisation. Pour Amzazi «Le modèle d'université qui s'impose à nous aujourd'hui est celui d'une université d'abord de recherche, productrice de connaissance et de richesse, une université numérique en phase avec les générations actuelles». □

Noureddine EL AISSI

Pour réagir à cet article:  
courrier@leconomiste.com

# Emploi: Le potentiel inexploité de l'industrie

■ Certains secteurs attendent leur contrat-programme depuis des années

■ 200.000 emplois possibles uniquement dans l'agroalimentaire d'ici 2020

■ Le Plan d'accélération concentre les espoirs des industriels

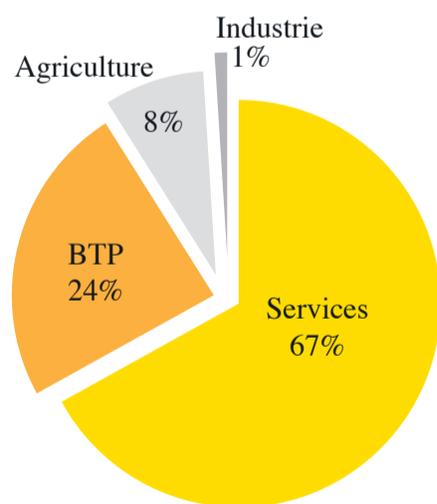
UN millier d'emplois nets créés en moyenne chaque année entre 2000 et 2014, quelque 37.000 postes perdus en 2014, ... L'industrie est de loin le secteur qui a créé le moins d'emploi sur les 15 dernières années. Si des branches comme l'automobile ou l'aéronautique cartonnent actuellement, il n'en est pas de même pour d'autres. Le plan Emergence (2005-2014) n'y a rien fait. La contribution du secteur secondaire dans le PIB a reculé passant de 15,5% en 2000 à environ 14% aujourd'hui. Elle est même descendue à 12,6% en 2008, selon la Direction des études et des prévisions financières (DEPF). Sa part dans l'emploi total a également chuté de 2,1 points. Le secteur ne compte plus que 11,1% de la population active occupée, contre 13,2% quinze ans plus tôt.

«Le Maroc a longtemps délaissé l'industrie. Il n'a commencé à s'y intéresser que depuis quelques années. Les entrepreneurs, de leur côté, ont préféré investir dans des secteurs moins capitalistiques et plus juteux, avec des marges bénéficiaires plus alléchantes allant jusqu'à 30%», relève Abdelhamid Souiri, président de la Fédération des industries métallurgiques, mécaniques et électromécaniques (FIMME). «Or, sans une industrie forte, il n'y a point de salut pour le développement économique de notre pays. Il est important de permettre au secteur d'être compétitif et attractif pour les investisseurs», poursuit-il. En effet, le Maroc a préféré orienter ses efforts vers d'autres secteurs, notamment celui des services. La part du secondaire dans les investissements publics, par exemple, est passée de 42,3% en 2000 à 38,4% en 2013, selon la DEPF. L'emploi dans le secteur a également pâti du repli des activités traditionnelles et de la naissance d'in-

dustries à forte valeur ajoutée, avec des besoins importants en capital et plus faibles en force de travail. La concurrence internationale acharnée, accentuée par l'ouverture économique qu'a connue le pays, a également joué contre l'industrie. Le textile est sans doute l'industrie qui en a le plus souffert, avec 9.000 emplois détruits en moyenne chaque année (32.000 en 2014). Sa part dans le PIB a été réduite de moitié de 2000 à 2013. De 3,8% elle est descendue à 1,9%.

«Beaucoup de pays qui n'ont pas misé sur l'industrie se sont retrouvés dans une situation délicate aujourd'hui. Mais l'industrialisation ne se décrète pas. Il faut créer un environnement rendant le secteur attractif, à travers la fiscalité, l'encouragement des investissements, la formation des ressources humaines, ... Avec le Plan d'accélération industrielle, le Maroc a une vraie carte à jouer», soutient Amine Berrada Sounni, président de la Fédération nationale de l'agroalimentaire (Fenagri). Ce sont justement ces «facteurs clé du succès» qui manquent au secteur, selon le CMC. «L'industrie est un processus assez long qui requiert une stratégie

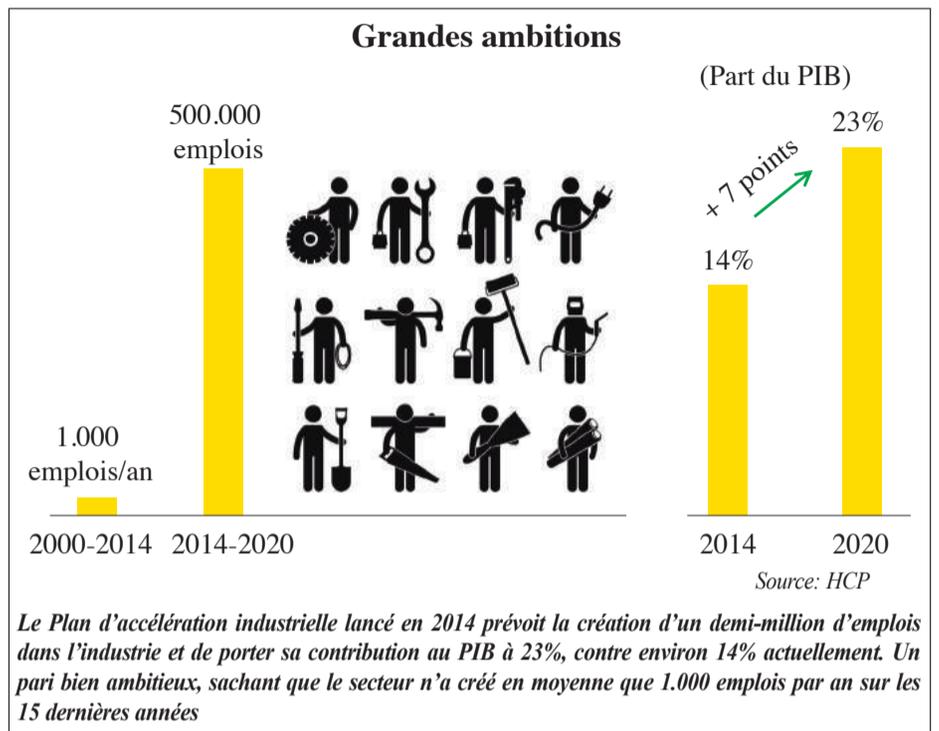
## A peine 1% des nouvelles créations d'emplois



Source: HCP  
Sur les 129.000 postes d'emploi qui ont été créés en moyenne chaque année entre 2000 et 2014, l'industrie n'en a fourni que 1%, soit la plus faible contribution

volontariste avec toutes ses exigences. C'est ce qui explique pourquoi les différents plans d'industrialisation, malgré leur qualité technique, n'arrivent pas à décoller», insiste son président, Habib El Malki.

La CGEM aussi appelle à la «ré-industrialisation» du tissu économique depuis des années. «Il est important d'encourager l'industrie dont la part



dans le PIB ne cesse de diminuer, car contrairement à d'autres secteurs, elle crée des emplois pérennes», avait déclaré, à L'Economiste, le président de sa commission Emploi et Relations sociales, Hicham Zouanat.

Avec le Plan d'accélération industrielle 2014-2020, l'Etat entend redonner un nouveau souffle au secteur secondaire. La stratégie parie sur la création de 500.000 nouveaux emplois au bout des cinq prochaines années. Même si le chiffre paraît difficile à réaliser, les industriels y croient. Mieux vaut cibler la lune pour atterrir dans les étoiles! Plusieurs mesures sont prévues, notamment la constitution d'écosystèmes de leaders industriels et de PME, la simplification de l'accès au foncier, la formation, la compensation industrielle, ... Plusieurs branches ont déjà pu former des écosystèmes entre 2014 et 2015, dont le câblage automobile (41.000 emplois à la clé), l'aéronautique (23.000), les industries chimiques (12.430) et le textile (100.000).

## Au moins 28.000 postes dans les IMME

Cela dit, le potentiel de l'industrie reste pour l'heure sous exploité. Certaines branches sont dans l'attente de leur contrat-programme depuis des années. C'est le cas des industries métallurgiques, mécaniques et électromécaniques (IMME). La FIMME avait signé un mémorandum d'entente avec l'Etat en 2013 pour la mise en place du contrat-programme souhaité depuis longtemps déjà. Le document a été finalisé mais pas concrétisé. Les

industriels sont toujours dans l'expectative. Selon la FIMME, il est possible de créer 28.000 postes, voire plus, à l'horizon 2020. L'agroalimentaire fait également partie des branches qui attendent leur feuille de route depuis des années. Son potentiel est pourtant conséquent. «L'agroalimentaire peut facilement gagner 4 à 5 points de PIB d'ici 2020. Cela représente près de 200.000 postes», assure Amine Berrada Sounni, soit presque la moitié de l'objectif du Plan d'accélération. «La transformation agricole est faible au Maroc, l'importation de produits transformés se développe et une classe moyenne de plus en plus consommatrice se met en place. Le besoin est donc réel. Maintenant, il faudrait donner de la visibilité au secteur et le renforcer, à la fois pour capter cette demande locale et accélérer les exportations», explique-t-il. Pour 2016, la loi de Finances a instauré le droit à la récupération de la TVA non apparente sur les achats de produits agricoles non transformés. La mesure bénéficiera à quelques filières de transformation des fruits et légumes, selon la Fenagri (fruits secs transformés, fruits et légumes en conserve, huile d'olive, pommes de terre surgelées, vins, ...). Ce nouvel acquis représente une bouffée d'oxygène pour les industriels qui permettra de créer plusieurs milliers de postes. Mais il ne rendra pas l'année 2016 moins difficile. Pour rappel, le HCP prévoit une croissance de 2,6% cette année (1,2% selon le CMC).

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: [courrier@leconomiste.com](mailto:courrier@leconomiste.com)

# Emploi: Les services, plus gros recruteurs

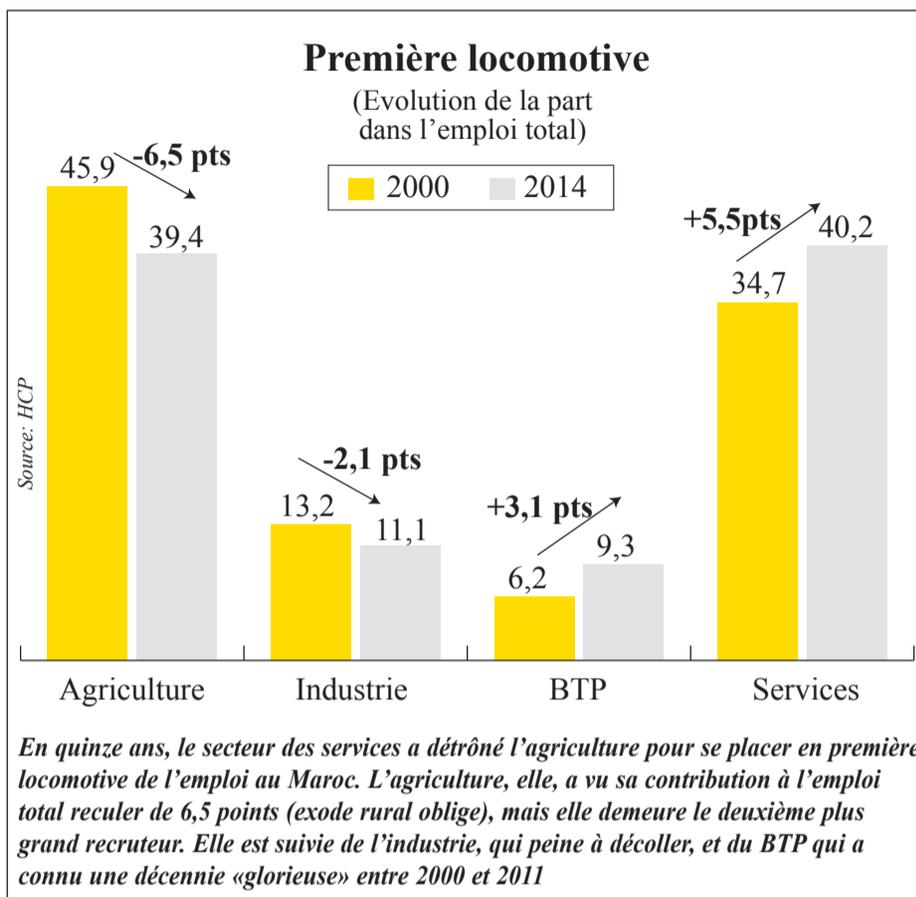
■ 87.000 postes créés en moyenne par an

■ Suivis par le BTP, mais avec des emplois précaires, non qualifiés et peu productifs!

■ Très mauvaise qualité de travail dans l'agriculture aussi

DEPUIS 2000, l'économie marocaine crée en moyenne 129.000 emplois par an. Le secteur privé en assure aujourd'hui neuf sur dix (contre 88% en 2000), essentiellement grâce aux petites entreprises de moins de dix salariés. Les PME ont fourni les deux tiers des postes générés sur les quinze dernières années, selon le HCP. C'est au niveau du BTP et des services où la part de l'emploi privé est la plus élevée. Elle se situe respectivement à 99,4% et 77,3%.

Le secteur des services, qui a fini par détrôner l'agriculture, se place en tête des plus gros employeurs. Le tertiaire produit en moyenne 87.000 nouveaux emplois tous les ans, principalement à travers la branche «commerce de détail et réparation d'articles domestiques», avec 24.000 postes par an. Elle est suivie par les services personnels (13.000), comme la blanchisserie-teinturerie, la coiffure et soins de beauté, les services



portant créateur d'emplois au Maroc, avec une moyenne annuelle de 31.000 postes entre 2000 et 2014. Profitant de l'essor de l'immobilier et des grands chantiers d'infrastructures lancés durant la décennie qui s'est écoulée, le secteur a créé un emploi nouveau sur trois entre 2000 et 2011. Cela dit, la tendance s'est inversée à partir de 2012 où il a perdu 21.000 emplois (-50.000 en 2013 et une stagnation en 2014).

secteur primaire a produit en moyenne 10.000 postes par an depuis 2000. L'in-

dustrie, pour sa part, n'a pu engendrer que 1.000 nouveaux emplois nets par an (voir page IV). Elle est ainsi dernière de la classe. Ce score est le résultat, d'une part, du dynamisme de trois branches: industries alimentaires (4.000 postes), «travaux de métaux, fabrication de meubles et industries diverses» (4.000), «industrie automobile, fabrication de machines et appareils électriques» (2.000). Et du marasme dont souffre la filière «textile, bonneterie et habillement», depuis plusieurs années, et qui lui a valu la perte de 9.000 emplois en moyenne chaque année, d'autre part.

Au total, plus de 1,8 million d'emplois ont été créés au Maroc de 2000 à 2014, dont sept sur dix en milieu urbain. Néanmoins, la qualité des postes générés laisse à désirer. Près d'un quart des travailleurs n'est pas rémunéré. Par ailleurs, les deux tiers exercent sans contrat et seul un sur cinq bénéficie d'une couverture médicale. □

A.NA

Pour réagir à cet article: [courrier@leconomiste.com](mailto:courrier@leconomiste.com)

## Les «vieux», premiers servis

CE sont les hommes qui profitent le plus des 129.000 emplois créés en moyenne annuellement au Maroc (73%). Les tranches d'âge supérieures sont aussi les premières servies. Les 40-59 ans accaparent annuellement 100.000 postes, contre 50.000 pour les adultes âgés de 30 à 39 ans. Les jeunes de 15 à 29 ans, dont la durée de scolarité s'est allongée, quant à eux, en perdent 25.000 par an.

D'ailleurs, la part des jeunes dans l'emploi total a chuté de 10,2 points en quinze ans, se situant à 28,9% en 2014. La même année, le taux de chômage des 15-24 ans a atteint 20,1%. Leur premier débouché, c'est l'agriculture qui en accueille 56%. Les services en emploient près du quart, suivis du BTP et de l'industrie, avec une proportion de 10% chacun. □

funéraires, les bains et soins corporels, ... Les transports terrestres se placent troisièmes (11.000) avant les hôtels et restaurants (9.000).

Le tertiaire est le secteur qui compte le moins de travailleurs non qualifiés, même si cette part reste élevée. 42,7% des personnes qui y exercent ne possèdent aucun diplôme, contre 84,2% dans l'agriculture, 63% dans le BTP et 52,6% dans l'industrie.

Loin derrière les services, le BTP se positionne comme deuxième plus im-

Le BTP a, certes, figuré parmi les plus grands fournisseurs d'opportunités de travail durant quinze ans, surtout en faveur des jeunes. Mais, il a généralement offert un emploi précaire (92,6% exercent sans contrat), non qualifié (deux tiers de sans diplômes) et avec la productivité la plus faible (17% des travailleurs en situation de sous-emploi). C'est également le cas pour l'agriculture dont la qualité du travail est des plus mauvaises (92,5% d'employés sans contrat et 84,2% sans diplôme). Le

## • Un salon dédié aux études au Royaume-Uni

Prenant et innovant à la fois. Le British Council au Maroc organise les 29-30 janvier et 2 février respectivement à Rabat, Casablanca et Marrakech le Salon sur les études supérieures au Royaume-Uni. L'opportunité pour les étudiants marocains et étrangers établis au Maroc intéressés par les études au Royaume-Uni de s'informer au sujet des programmes d'études offerts au sein de ce pays, mais également sur les possibilités de bourses et sur les procédures d'obtention de visa. Près d'une vingtaine d'institutions britanniques d'enseignement supérieur et de la langue anglaise participeront à cet événement.

## • Une compétition virtuelle de management

L'agence Image & Stratégie organise jusqu'au 15 mars prochain l'édition 2016 du Global Management Challenge (GMC). Le concept? A travers un simulateur de haut niveau en ligne, des équipes d'étudiants provenant de grandes écoles et universités de plus de 30 pays doivent développer et rendre l'entreprise virtuelle qui leur est confiée la plus compétitive possible. Ils gèrent la structure en question au niveau du volet financier de la communication ou encore de la RSE. Pour cette édition, près de 90 équipes seront de la partie, issues

de grandes écoles et universités marocaines dont notamment HEM, ENCG ou encore Esith. Objectif: identifier des talents managériaux et contribuer à rapprocher le monde de l'enseignement supérieur à celui des entreprises. Au cours de cette compétition, plusieurs phases se succèdent dont principalement les qualifications, la demi-finale nationale et la finale nationale. Le gagnant pourra participer à la finale mondiale qui aura lieu à Macao.

## • ESCA organise la 8e édition de son Job Day

Pour la huitième fois, ESCA Ecole de Management organise le 9 février prochain une nouvelle édition de son Job Day. Le salon de recrutement accueillera cette fois-ci un parterre de 300 étudiants et lauréats de l'école mais également des autres établissements partenaires dont notamment l'IAE Poitiers. Les participants bénéficieront de 14 mois minimum à plusieurs années d'expériences professionnelles au Maroc ou à l'international dans les secteurs de la finance, de l'audit et du contrôle de gestion, du marketing ou encore de l'entrepreneuriat. Etudiants et lauréats seront ainsi mis en relation avec les DRH d'une quarantaine d'entreprises marocaines et étrangères installées au Maroc. L'opportunité pour ces organismes de communiquer sur leurs métiers et leurs spécificités. □

# L'Oriental vivier de ressources qualifiées

■ La faculté des sciences d'Oujda lance une licence professionnelle et un master spécialisé

■ Cette approche intégrée porte sur l'étude de spécialités additionnelles en génie civil

■ La maîtrise des données géologiques, une nécessité pour la région

LE Club étudiant du laboratoire de géologie appliquée de la faculté des sciences d'Oujda (FSO) vient d'organiser son premier forum sur les atouts industriels, économiques et touristiques de l'oriental. Une opportunité pour dresser le bilan de ce qui a été mis à disposition des lauréats de cette université et comment les étudiants prospectent l'avenir dans une région en quête de positionnement. Tous les intervenants ont plaidé pour un enseignement adapté aux attentes du marché de l'emploi. Une formation de qualité pour assurer des profils pointus en adéquation avec les nouveaux métiers. Elle



L'oriental est une région qui dispose de ressources humaines compétentes, qu'il faut valoriser. Les forums offrent des opportunités aux étudiants pour «vendre» leur savoir-faire auprès des décideurs (Ph. AK)

promet de traiter sur un pied d'égalité les lauréats des écoles des ingénieurs et ceux des masters spécialisés des facultés des sciences. «Les formations sont identiques, les laboratoires et les encadreurs des différentes universités garantissent des enseignements de qualité, alors pourquoi priver les régions de leurs compétences en dépréciant leurs diplômes. N'est-il pas temps que les entreprises et administrations locales fassent confiance aux

nouveaux diplômés?», s'interroge Imad Zerhoudi, du comité d'organisation de ce forum.

Pour atteindre cet objectif, le département du génie civil et environnement de la FSO a lancé des formations à deux niveaux. Une première pour l'obtention de licences professionnelles et une seconde pour la consolidation des savoir-faire via des masters spécialisés. Cette approche intégrée porte sur l'étude des spécialités

additionnelles en génie civil. C'est le cas pour les risques naturels, les mesures de valorisation des ressources naturelles et les atouts naturels d'une région dans le but d'optimiser la gestion du territoire. Une vision inspirée des directives royales contenues dans le discours du 25 mars 2004 (suite au séisme d'Al Hoceima). Un discours royal qui insiste sur la maîtrise des données géologiques, l'approfondissement des études géophysiques et l'adoption des mesures de construction selon les normes parasismiques.

Au niveau de la FSO ces recommandations ont été traduites par le lancement de filières qui s'auto-renouvellent et spécialisées dans la réalisation des cartes d'aptitude à l'urbanisme, la maîtrise des risques et la constitution d'une base numérique géoréférencée. Le but étant d'optimiser la gestion des espaces et l'ordonnancement des différentes activités socio-économiques et culturelles. Et puisque l'oriental est en compétition avec les autres régions, il est obligé à innover en matière de formations pour assurer des ressources humaines locales en mesure de concrétiser ses différents plans de développement. □

Ali KHARROUBI

Pour réagir à cet article: [courrier@leconomiste.com](mailto:courrier@leconomiste.com)

## Aménagement du territoire: Des formations à la carte

■ Les entreprises des travaux publics et les bureaux d'étude, les plus gros recruteurs

■ Bâtiment, matériaux de génie civil, prospection minière et collectivités assurent le reste

■ Le taux d'insertion est de 100 %

- L'Economiste : Ces nouveaux modules de master spécialisé en géoscience de l'environnement et génie civil assurent-ils «de facto» un emploi?

- Omar Azzouz: Notre travail consiste à former des étudiants pour réaliser des cartes qui se rapportent aux aspects géophysiques, sismiques géologiques, glissements de terrains, inondations, précipitations, occupation du sol pour orienter et accompagner les programmes de croissance et les plans stratégiques. Il s'agit



Pour Omar Azzouz, chef du département géosciences de l'environnement et génie civil à la FSO, les lauréats des masters doivent être formés selon les besoins du marché (Ph. AK)

d'un master professionnel ayant pour objectif la formation des techniciens et cadres spécialisés dans les domaines des géosciences de l'environnement et du génie civil. Ces profils sont de plus en plus demandés pour l'aménagement du territoire et l'ingénierie routière, entre autres. C'est un

de prévention des risques. En parallèle, ces formations prennent en considération l'optimisation des moyens de gestion du territoire par la valorisation des ressources naturelles, le patrimoine et la mise en relief des axes de développement sectoriel.

besoin en ressources humaines exprimé par différentes administrations, collectivités territoriales et entreprises spécialisées.

- Les formations incluent-elles l'aspect environnemental au développement durable?

- L'aménagement du territoire a pour objectif la conception d'une stratégie de développement intégrée futuriste visant la valorisation des espaces, l'orientation de l'urbanisme et la préservation des milieux environnementaux. Il focalise sur l'évaluation des risques naturels d'origine géologique et l'adoption d'une méthodologie de travail axée sur l'élaboration de plans de protection et

- Et pour ce qui est des débouchés, qui recrute vos lauréats?

- Le taux d'insertion de nos lauréats est à 100%. Les formations assurées débouchent sur trois secteurs liés à l'aménagement des territoires. C'est le cas des entreprises des travaux publics et les travaux d'étude chargés de concevoir et/ou réaliser les infrastructures du transport. Ces entreprises de travaux recrutent 35% de nos diplômés. De leur côté, les bureaux d'étude et groupes industriels spécialisés dans le traitement ou l'approvisionnement en eau, les déchets domestiques et industriels, les études d'impact environnemental, engagent 35% de nos lauréats. Les secteurs du bâtiment, les matériaux du génie civil et la prospection minière embauchent 20%. Les 10% qui restent sont des profils demandés par les collectivités territoriales et les industriels spécialisés dans l'aménagement du territoire. □

Propos recueillis par A.K

Pour réagir à cet article: [courrier@leconomiste.com](mailto:courrier@leconomiste.com)

# Michael Page spécialiste du recrutement de cadres au Maroc et en Afrique



## NOS BUREAUX :

Paris  
Johannesburg  
Casablanca

Contactez notre équipe à Casablanca :  
Téléphone : +212 529 03 99 19

Pour nous faire parvenir votre CV :  
maroc@michaelpage.fr  
Michael Page Africa  
8, rue Ali Abderrazak Quartier Racine  
20100 Casablanca

## Directeur Général

MAROC • H/F

Notre client est un Groupe industriel leader dans son secteur,

Vos principales responsabilités sont d'animer et superviser la structure commerciale de la filiale mais aussi de :

- Mettre l'accent sur le développement commercial et prospecter de nouveaux clients,
- Assurer la relation avec l'ensemble des autorités locales (ministères, impôts, douanes...),
- Mettre en œuvre l'ensemble des procédures de contrôle interne propres au Groupe et déterminer les mesures correctrices si besoin,
- Préparer et valider les états financiers d'activité mensuelle et annuelle,
- Élaborer les budgets et réaliser le contrôle budgétaire,

Issu(e) d'une formation supérieure d'ingénieur, vous justifiez d'au moins 10 ans d'expérience à un poste de direction commerciale ou de direction générale dans le domaine des pièces industrielles.

Autonome et doté(e) de sens de l'initiative, vous disposez d'un solide leadership et aimez challenger et fédérer des équipes autour d'objectifs communs. Une personnalité fédérative et rigoureuse est nécessaire pour réussir à ce poste. Français et anglais courants impératifs.

Merci d'adresser votre CV par email (Format WORD) : [afrique@michaelpage.fr](mailto:afrique@michaelpage.fr) avec en objet la référence 621608 à Imad GOURARI (Bureau de Casablanca).

**Michael Page**

The leading specialist recruiter in Africa  
[www.michaelpageafrica.com](http://www.michaelpageafrica.com)

## Directeur Des Opérations

CASABLANCA • H/F

Notre client est un groupe international en pleine expansion. Dans le cadre de son développement il souhaite recruter son Directeur des Opérations (H/F)

Rattaché(e) au Directeur Général, vous prendrez en charge des projets depuis le cadrage jusqu'à la mise en production dans un contexte international.

Dans ce cadre, vous serez en charge des missions suivantes : Cadrer les projets : périmètre, méthode, budget, organisation, équipe,

- Assurer le bon delivery des projets (spécifications, développement, test, mise en production),
- Manager les équipes onsite et offshore,
- Suivre et tenir les engagements contractuels (qualité, coûts, planning).
- Être le garant du bon déroulement du projet et de son delivery.

Issu(e) d'une formation de niveau Bac +5, de type école d'Ingénieurs, vous possédez une expérience d'au moins 10 ans sur des projets d'intégration à engagement fort en tant que Directeur(trice) de projet, vous avez déjà managé des projets de plus 30 ETP. Vous parlez anglais couramment. Poste basé à Casablanca.

Merci d'adresser votre CV par email (Format WORD) : [afrique@michaelpage.fr](mailto:afrique@michaelpage.fr) avec en objet la référence 622085 à Imad GOURARI (Bureau de Casablanca).

**Michael Page**

The leading specialist recruiter in Africa  
[www.michaelpageafrica.com](http://www.michaelpageafrica.com)

## Chef De Projets

MAROC • H/F

Notre client présente une gamme de services dans la direction de projets, le pilotage et la coordination, la maîtrise d'œuvre clés en main, l'assistance à maîtrise d'ouvrage et la stratégie immobilière.

En tant que Chef de Projets, vous êtes l'interlocuteur(trice) privilégié(e) de l'ensemble des parties prenantes (collectivités, bureaux d'études, entreprises, etc.) dans le respect du triptyque coût/qualité/délais.

En charge des grands projets de la structure et à ce titre, vos principales missions sont les suivantes :

- Intervenir sur la faisabilité de la livraison des opérations,
- Participer à la définition et à la mise en œuvre de la programmation des opérations,
- Conduire les opérations en relation étroite avec la maîtrise d'œuvre,
- Garantir la cohérence durable de vos projets, y compris sur le plan budgétaire,

De formation supérieure, Ingénieur(e) et diplômé(e) des Grandes Écoles, vous avez idéalement acquis entre 3 et 5 ans d'expérience dans la gestion de travaux ou maîtrise d'ouvrage. Vous justifiez de solides connaissances techniques et d'une expérience réussie dans le management de projet.

Merci d'adresser votre CV par email (Format WORD) : [afrique@michaelpage.fr](mailto:afrique@michaelpage.fr) avec en objet la référence 622126 à Samira OUKHACH (Bureau de Casablanca).

**Michael Page**

The leading specialist recruiter in Africa  
[www.michaelpageafrica.com](http://www.michaelpageafrica.com)

## Chief Financial Officer\*

ALGERIA • PERMANENT • H/F

Notre client est une multinationale du secteur de la Construction. Dans le cadre de son expansion il recherche son Chief Financial Officer\* H/F

- En tant que Directeur Administratif et Financier votre mission principale consiste à améliorer les processus et l'organisation internes.
- Vous avez sous votre responsabilité les équipes administratives et IT. Vous devez donc veiller à la bonne tenue de la comptabilité et des finances avec un suivi rigoureux et une optimisation constante des KPI (Key Performance Indicators).
- Vous budgétisez et planifiez l'activité en collaboration avec la Direction Générale.

Diplômé(e) d'une Ecole d'ingénieur, Ecole de commerce ou équivalent, avec une spécialisation en Comptabilité, Finance, Audit ou Contrôle de Gestion vous avez une expérience de 2 à 5 ans à un poste de Direction Financière.

Vous parlez couramment le Français et l'Anglais. Vous maîtrisez SAP R/3 et les applications MS Office.

\*Directeur Administratif et Financier H/F

Merci d'adresser votre CV par email (Format WORD) : [afrique@michaelpage.fr](mailto:afrique@michaelpage.fr) avec en objet la référence 621744 à Antonio COSTA (Bureau de Casablanca).

**Michael Page**

The leading specialist recruiter in Africa  
[www.michaelpageafrica.com](http://www.michaelpageafrica.com)

## Network Development Manager\*

MAROC • H/F

Notre client, multinationale, est un acteur mondial dans le secteur des véhicules industriels. Le Groupe, recherche son/sa Network Development Manager.

Rattaché(e) au Directeur Pièces de Rechange North West Africa, vous assurez le développement des ventes de pièces de rechange auprès des importateurs et du réseau d'agents.

Vos principales missions consistent à implémenter et adapter localement une stratégie de développement commercial afin de réussir le développement du réseau conformément aux directives locales pour chaque pays. Ainsi vous devez évaluer le potentiel des partenaires existants et en prospecter de nouveaux mais également établir, mettre en place et suivre les indicateurs de performance pour optimiser la performance au sein du réseau.

De formation Bac +5 (spécialisation en commerce, vente ou négociation idéalement) vous possédez au moins 8 ans d'expérience en développement commercial dont 3 ans minimum dans une fonction managériale.

Vous avez une excellente connaissance du secteur industriel et êtes prêt(e) à voyager fréquemment en Afrique et parlez couramment anglais et français.

\* Responsable développement réseau pièces de rechange

Merci d'adresser votre CV par email (Format WORD) : [afrique@michaelpage.fr](mailto:afrique@michaelpage.fr) avec en objet la référence 621984 à Leila KHARIJI (Bureau de Casablanca).

**Michael Page**

The leading specialist recruiter in Africa  
[www.michaelpageafrica.com](http://www.michaelpageafrica.com)

## Regional Sales Manager

MOROCCO • H/F

Fournisseur de solutions techniques pour l'industrie, notre client souhaite consolider et développer ses activités en Afrique à partir du Maroc et recherche son Regional Sales Manager H/F.

- Vous êtes en charge du développement commercial de la zone Nord Afrique. Vous y serez chargé(e) de tous les aspects techniques et commerciaux dans la région (Maroc, Algérie, Tunisie & Moyen Orient).
- Votre mission consistera également à initier et mettre en place une stratégie commerciale pour chacune des gammes de produits. Vous sélectionnez et supervisez le réseau de distributeurs en vue de veiller à la satisfaction du client final.
- Vous mettez en place une politique de comptes-clés, et assurez le bon déroulement des opérations sur le plan juridique et commercial (maîtrise du risque)

Ingénieur de formation, vous avez au moins 8 ans d'expérience dans le secteur industriel, où vous avez occupé une fonction commerciale ou de business développant impliquant la gestion de distributeurs. Vous connaissez bien l'Afrique.

Autonome, dynamique, doté(e) d'un vrai tempérament commercial et doué(e) pour la négociation, vous maîtrisez parfaitement le français, l'anglais et idéalement l'arabe.

\*Directeur Régional H/F

Merci d'adresser votre CV par email (Format WORD) : [afrique@michaelpage.fr](mailto:afrique@michaelpage.fr) avec en objet la référence 621271 à Damien LEVEQUE (Bureau de Casablanca).

**Michael Page**

The leading specialist recruiter in Africa  
[www.michaelpageafrica.com](http://www.michaelpageafrica.com)

