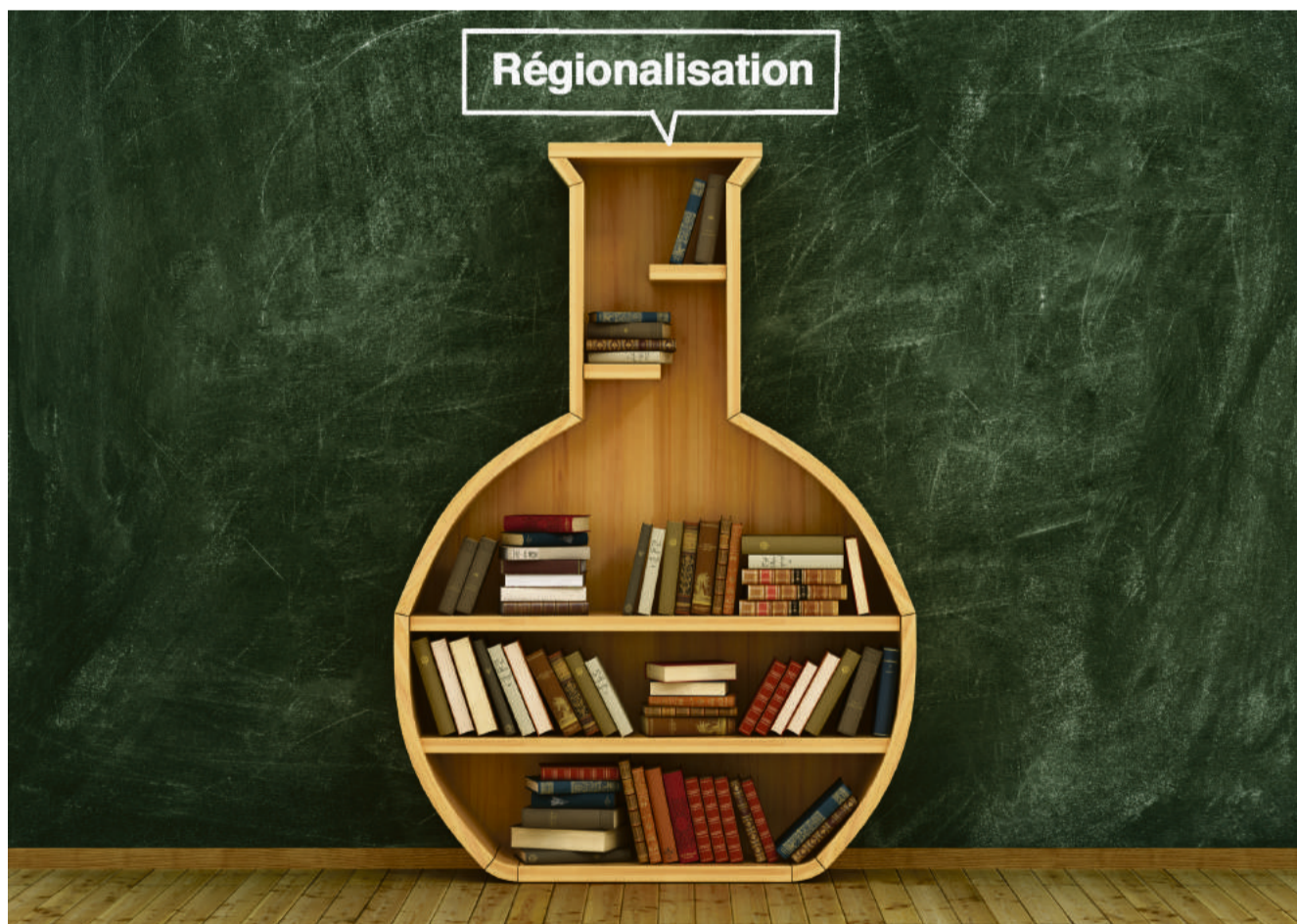




Education: Des mini-ministères dans les régions



(Ph. Fotolia)

- 12 «super-académies» appuyées par des directions provinciales
- Un million d'élèves pour la seule structure de Casablanca-Settat
- Fusion d'organigrammes, apurement des dettes, taux de scolarisation,... les défis

Pages IV & V

Mettez la chance de votre côté!

EN entreprise, la chance, ça se crée! Votre fortune ne dépend pas de votre bonne étoile, mais de votre état d'esprit, de votre attitude face aux difficultés et de votre capacité à créer des opportunités. Si vous avez toujours pensé que vous portez la poisse, eh bien il est peut-être temps de reconsidérer votre conviction et de vous remettre en question, afin de trouver le chemin du succès. Pour cela, vous n'aurez pas besoin d'une baguette magique, mais d'un mode d'emploi bien précis. □

Page VII

■ **Enseignement supérieur: Sortir du schéma «obsole» du système français!**

Page VI

■ **«eWa», une première école des métiers du digital à Agadir**

Page II

■ **Un portail d'emploi pour les personnes en situation de handicap**

Page III

Nouvelles technologies

La première école du Web à Agadir

■ Formation aux métiers de l'Internet et du numérique

■ Web designer, infographiste, directeur d'agence Web, développeur back-end... les débouchés

C'EST la première structure du genre au Maroc, et elle se trouve à Agadir. eWA, de son nom, est une école qui forme les bacheliers aux métiers de l'Internet et du numérique. «Avec la transformation digitale que connaît notre société, de nombreux métiers voient leur paradigme impacté par ce changement et doivent s'adapter aux besoins du marché», explique Said Irizi, directeur de l'école. En effet, pour accompagner l'évolution rapide des nouvelles technologies, les entreprises recherchent plus que jamais des compétences et des experts aguer-



L'école eWA propose aux entreprises des profils à travers trois axes de formation dans le domaine du numérique: les technologies Web, le Web design et le marketing numérique (Ph. S.I)

ris aux dernières technologies. Devant ce constat fondamental, Said Irizi, fort d'une expérience professionnelle de 15 ans dans le digital, va avoir l'idée de lancer en 2010 son projet eWA. L'école, qui se veut innovante, propose aux entreprises des profils dans le digital à travers trois axes de forma-

tion dans le domaine du numérique. A savoir, les technologies Web, le Web design et le marketing digital. La formation s'étale sur 2 à 3 ans selon les filières. Avec possibilité de poursuivre ses études en licence ou master professionnel. Concernant la pédagogie adoptée, elle est surtout orientée sur les projets puisqu'elle place l'action au cœur de l'apprentissage. En fait, à l'inverse des modèles éducatifs classiques, la pratique

ne vient pas simplement enrichir la théorie, mais constitue une base à partir de laquelle la théorie est vérifiée et consolidée, voire élaborée. C'est ainsi que l'étudiant s'implique et expérimente, mettant ses capacités d'adaptation et de créativité à contribution. Il faut préciser que les diplômes octroyés par cette première école dédiée à l'Internet au Maroc sont reconnus par l'Etat. Pour ce qui est des débouchés professionnels, les profils formés sont spécialisés en infographie, Web design, direction artistique, graphisme... Mais aussi en technologies et développement Web avec des débouchés en tant que développeur back-end (ou développeur Web), directeur artistique, développeur mobile... Pour les deux promotions que l'école a déjà formées, la troisième étant en cours, le constat est le même: la majorité des étudiants intègrent le marché

du travail moins de trois mois après la fin de leurs études. Il faut noter aussi que l'école entretient des relations privilégiées avec de nombreuses agences et sociétés opérant dans le domaine des nouvelles technologies, aussi bien au Maroc qu'à l'international. Les recrues bénéficient ainsi de nombreux

Jeewa, kezaiko?

JEEWA est la junior entreprise de l'école eWA. C'est une activité à vocation pédagogique et économique menée par les étudiants. Objectif? Permettre aux étudiants de mettre en pratique l'enseignement théorique à travers la réalisation de projets professionnels dans le Web. Exemple, création graphique, développement Web, création de sites Internet... en partenariat avec tout type de société: PME/PMI, associations, collectivités locales et grands groupes. □

stages et peuvent s'insérer facilement dans le monde professionnel. D'autres étudiants choisissent de poursuivre leurs cursus. «A la fin de ma formation à l'école eWA, j'ai opté pour des études en licence professionnelle à l'Université Jules Verne en France, ce qui m'a permis d'intégrer des sociétés de service en ingénierie informatique à Paris», témoigne Sami Dindane, Web développeur, promotion 2012. □

Fatiha NAKHLI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com



Le Groupe ISCAE recrute quatre professeurs assistants

Dans le cadre de son plan de développement qui vise l'excellence en pédagogie et en recherche, le Groupe ISCAE poursuit le renforcement de son corps professoral.

Le Groupe ISCAE recrute quatre professeurs assistants dans les spécialités du management suivantes :

- Finance/ comptabilité/Audit
- GRH/Management/Marketing
- Economie
- Droit

La capacité à enseigner en anglais dans et une bonne connaissance du monde de l'entreprise seront des éléments appréciés.

Le dossier de candidature est composé des éléments suivants :

- Lettre de candidature
- CV détaillé
- Copie légalisée de la carte d'identité nationale
- Copie des diplômes certifiés conformes aux originaux
- Copie de l'arrêté d'équivalence du diplôme si nécessaire
- Cinq (5) exemplaires de la thèse de doctorat
- Cinq (5) exemplaires de l'ensemble des travaux de recherche personnels ou en collaboration
- Coordonnées de 2 références

Le concours comporte les épreuves suivantes :

- Une épreuve concernant les titres et travaux des candidats
- Un exposé – entretien avec les membres de jury

Veuillez adresser votre dossier de candidature complet avant le 21 Avril 2016 au :

Service Ressources Humaines, Groupe ISCAE, KM 9,5 Route de Nouasseur- BP 8114 – Casablanca

Contact : 05 22 33 54 82 à 85 Poste 244

RESPONSABLE ZONE EXPORT AFRIQUE

Entreprise

Groupe industriel de premier plan. Nous proposons une offre large d'équipements ménagers

Nous souhaitons accélérer notre développement à l'export Zone (Afrique de l'ouest et Maghreb) qui représente un fort potentiel.

Poste

RESPONSABLE ZONE EXPORT AFRIQUE

Sous la responsabilité du Directeur Commercial, vous êtes chargé de la mise en œuvre du plan de développement commercial pour la zone Afrique de l'ouest et Maghreb et êtes le garant du budget commercial et des atteintes des objectifs commerciaux. Vous identifiez et développez de nouvelles opportunités d'affaires en ligne avec la stratégie internationale.

Vous :

- Vous prenez en charge les projets que vous suivez jusqu'à leur aboutissement contractuel.
- Proposez les meilleures stratégies d'alliances et de vente directe ou indirecte.
- Elaborez les reporting pertinents sur l'évolution du marché afin de soutenir les ventes et fournissez des prévisions de volume pour les territoires clés.

Profil

De formation commerciale ou technique, vous justifiez d'une expérience significative (5 -10 ans) dans une fonction commerciale export, idéalement acquise dans des secteurs technologiques. Une expérience des marchés Afrique, Maghreb est requise. Vous avez de bonnes connaissances des circuits de décision et d'achat de biens d'équipements connaissance des principaux marchés et donneurs d'ordre dans nos segments de marchés.

De nombreux déplacements sont à prévoir.

Merci d'adresser votre candidature à l'adresse

Handiemploi

Le 1er portail d'emploi 100% handicap

■ Lancé par l'association Espoir Maroc

■ Une mise en réseau utile avec les entreprises engagées dans la diversité

L'IDÉAL serait de ne pas cliver. Mais parfois, pour être efficace, c'est nécessaire. Dans ce sens, le premier portail dédié aux chercheurs d'emploi en situation de handicap et aux besoins spécifiques vient de voir le jour. Lancé par l'association Espoir Maroc, un acteur majeur dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au Maroc, Handiemploi.ma permet de rapprocher les candidats diplômés des entreprises engagées dans la diversité. Une manière de faciliter la recherche d'emploi et de permettre une meilleure adéquation des demandes avec les opportunités de poste (CDI, CDD, intérim). Car, clairement aujourd'hui, l'insertion par l'emploi des personnes en situation de handicap est devenue un enjeu social prioritaire. Les atouts de ce portail dédié sont nombreux. Pour les



Afin de lutter contre les inégalités et l'exclusion, l'association Espoir Maroc vient de lancer le 1er portail d'emploi exclusivement dédié aux personnes en situation de handicap (Source: Fotolia)

entreprises d'abord, qui accèdent ainsi à un vivier de compétences, et peuvent y déposer leurs offres d'emploi et communiquer sur leurs besoins en recrutement, avec un soutien dans la mise en place de leur politique d'intégration de personnes en situation de handicap. Un atout bien sûr pour les candidats eux-mêmes qui peuvent gérer leur propre espace d'emploi, en déposant gratuitement leur candidature, en consultant les offres filtrées suivant les besoins:

par secteur, niveau d'étude, région, ville... Mais aussi connaître et approcher les entreprises qui recrutent et suivre l'actualité du marché de l'emploi et du handicap.

Pour l'instant, sur ce portail fraîchement ouvert, les offres se concentrent sur des postes de télévendeur et commercial, et principalement à Rabat. La bonne nouvelle, c'est que ce sont en majorité des contrats à durée indéterminée. Un début. En tout cas, l'initiative a l'avantage de participer au

combat contre les inégalités et l'exclusion. Le handicap sortant toujours plus du tabou grâce à des événements de plus en plus nombreux. Qu'ils soient culturels comme l'actuelle exposition "Seuils du corps, seuils de l'esprit... Horizons artistiques pluriels" organisée dans le musée de Bank Al-Maghrib à Rabat, qui réunit une vingtaine d'artistes marocains en situation de besoin spécifique. Ou scientifiques, comme les 5es journées scientifiques de Fès destinées à faire le point sur le rôle primordial du médecin généraliste et sur la formation médicale et paramédicale concernant la prise en charge des handicapés. Un panel large de communication pour une même cause. Sans oublier bien sûr, une autre action de l'association Espoir Maroc, le forum pour le recrutement et l'entrepreneuriat dédié aux personnes en situation de handicap, dont la 1re édition, qui s'est tenue en octobre 2015 à Casablanca, a regroupé les directeurs de ressources humaines de 20 entreprises. Bilan: plus de 50 promesses d'embauche y ont été faites. □

Stéphanie JACOB

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Des étudiants mis à contribution pour booster le tourisme interne

■ 3e édition du concours «Atlas Academy Awards» organisée par Atlas Voyages

■ Près de 11 établissements devront livrer des recommandations stratégiques devant un jury

■ La région de Marrakech-Safi comme thème phare de l'évènement

PERMETTRE aux étudiants de contribuer au développement du tourisme national. C'est le concept original et passionnant de l'Atlas Academy Awards, un concours organisé par Atlas Voyages et par l'agence Artagis dont la 3e édition débute le 16 avril. Un événement qui mettra en compétition des établissements de l'enseignement public dont les quatre meilleurs exposeront un plan d'action opérationnel pour la région de Marrakech-Safi, thème phare de cette année. Un concours haut en



Lors d'une conférence de presse qui s'est récemment tenue, le président d'Atlas Voyages Othman Cherif Alami a annoncé la tenue de la troisième édition de l'Atlas Academy Awards. Un événement qui opposera cette année près de 11 établissements publics et privés et dont l'objectif consiste à mettre à contribution des étudiants pour développer le tourisme national dans la région de Marrakech-Safi (Ph. Khalifa)

couleur qui opposera un total de 11 établissements scolaires parmi lesquels la Faculté des sciences économiques, juridiques et sociales de Casablanca, HEM Casablanca ou encore l'Institut supérieur international de tourisme de Tanger.

Chaque institution est représentée par une équipe de trois étudiants de niveau Master dirigée par un encadrant qui devra présenter oralement le 16 avril un diagnostic stratégique sur le marketing des destinations avec un focus particulier sur la région de Marrakech-Safi devant un jury de renom. Un choix porté en raison du caractère dynamique et attractif de la zone géographique, première destination du tourisme national selon le président d'Atlas Voyages Othman Cherif Alami. Les quatre établissements sélectionnés présenteront et défendront par la suite le 28 mai prochain un plan d'action concret pouvant être mis à profit par le leader touristique. «Les étudiants livreront des recommanda-

tions et il reviendra à Atlas Voyages de prendre des idées et de les développer», souligne ainsi Mohamed Setti, coordinateur scientifique de l'évènement.

Le jury sera composé de cadres supérieurs d'Atlas Voyages et de consultants marketing. Les étudiants seront jugés en fonction de plusieurs critères bien déterminés, dont notamment le caractère innovant de leur approche et le résultat final, précise Setti. Mais pas seulement. L'utilisation rigoureuse d'outils adéquats tels qu'une analyse sectorielle ou encore le recours à un benchmark seront également pris en considération. Les trois gagnants repartiront avec des dotations financières et des séjours touristiques.

Un événement dont l'objectif consiste avant tout à mettre à profit la créativité et l'ingéniosité des étudiants dans le développement du tourisme interne. Le concours leur offrira également une expérience complète et enrichissante du marché du tourisme marocain et les familiarisera progressivement au monde de l'entreprise. □

K. A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

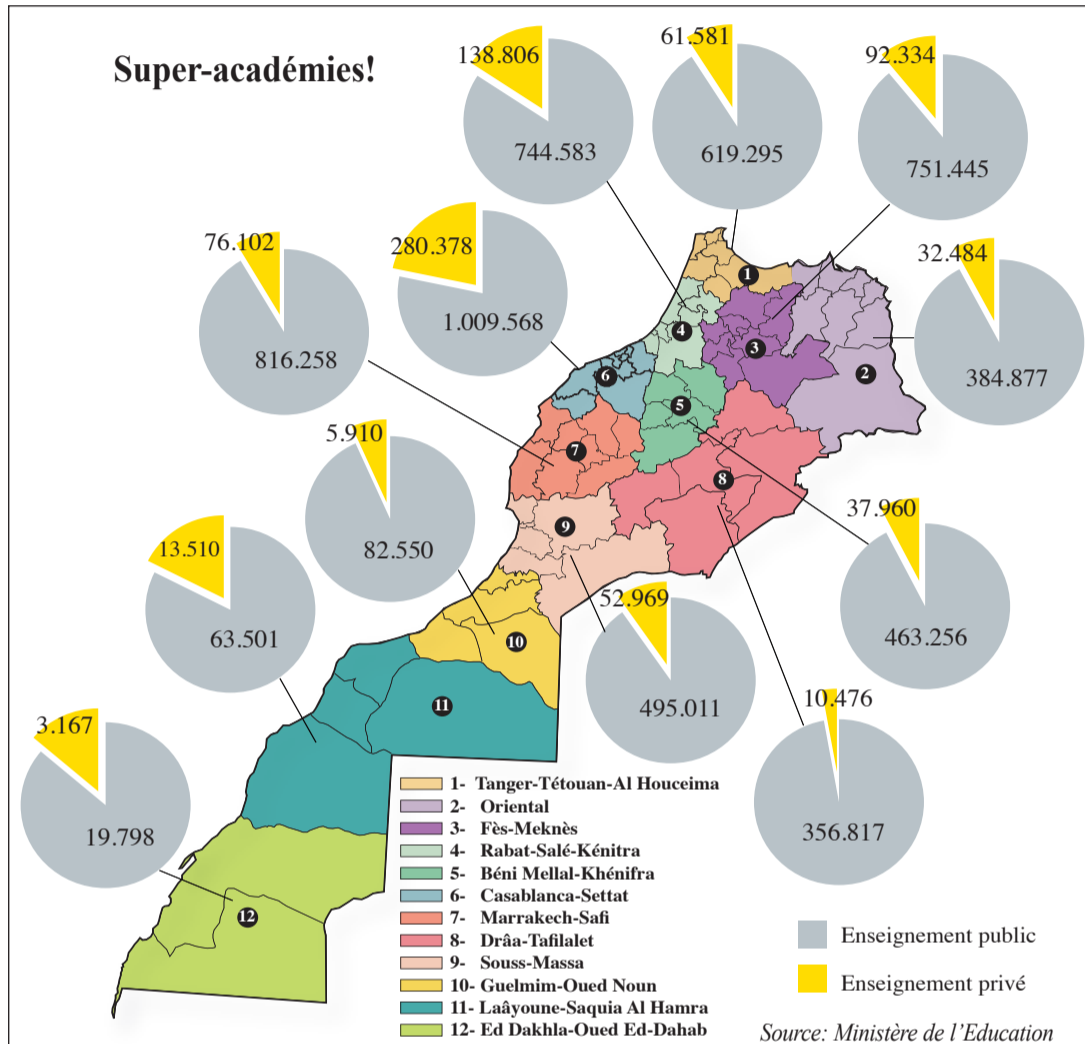
Les académies se lancent dans le chantier de la régionalisation

■ Une nouvelle organisation avec des directions provinciales à la place des délégations

■ Accroissement des effectifs d'élèves pour certaines académies

■ Un budget de plus de 4 milliards de DH mobilisé pour cette année de démarrage

LE ministère de l'Education nationale figure parmi les premiers départements engagés dans la mise en place du chantier de la régionalisation. L'organisation des 12 nouvelles académies, selon le nouveau découpage régional, est entrée en vigueur le 8 février dernier. Cette nouvelle architecture s'est accompagnée de nouveautés sur le plan organisationnel ainsi que celui de la gouvernance. Ainsi, on enregistre la création des directions provinciales qui vont remplacer les délégations régionales de l'éducation. De même, il est prévu de créer de nouvelles divisions et services aussi bien au niveau de l'académie que celui de la direction provinciale. Cette nouvelle organisation vise à relever des défis dans le cadre de la vision stratégique 2015-2030. Avec le nouveau découpage, le territoire de compétence des académies va s'étendre, ce qui va se traduire par un accroissement au niveau des effectifs d'élèves et de celui du personnel à gérer. Pour la seule académie du Grand Casablanca-Settat, le nombre d'élèves va dépasser la barre du million de jeunes. Elle sera suivie par celle de Mar-



Le nouveau découpage des académies régionales de l'éducation et de la formation présente des défis notamment sur le plan de la mobilisation des RH et de la gouvernance. Pour certaines académies, le cas du grand Casablanca et de Rabat par exemple, on va enregistrer un accroissement remarquable de leur effectif d'élèves et celui du personnel à gérer

rakech-Safi et Rabat-Salé-Kénitra qui occupe la troisième position. Celle-ci, dont le territoire s'étend actuellement jusqu'à Sidi-Kacem «compte un effectif avoisinant 900.000 élèves et dispose de près de 34.000 fonctionnaires dont la majorité composée d'enseignants», indique Mohamed Aderdour, directeur de l'académie

Rabat-Salé-Kénitra. Parmi les problèmes à régler en priorité avec cette nouvelle organisation, l'apurement des dettes des deux anciennes académies fusionnées de Rabat

à signaler Aderdour. Cette autonomie de la direction provinciale va s'étendre à d'autres activités et opérations touchant son territoire comme la gestion des RH

Déséquilibre

AVEC la nouvelle organisation, le taux de scolarisation dans le primaire va reculer de 99% au niveau de l'ancienne région Rabat-Salé à 97% après l'absorption de l'ex-académie du Gharb, signale Aderdour. Il explique cette situation par l'impact négatif du monde rural dans la région du Gharb. Ce qui nécessite donc la mobilisation des RH et des moyens financiers pour s'attaquer à ce déséquilibre. Pour la province de Kénitra, un budget annuel de 80 millions sera mobilisé durant 5 ans pour l'aménagement et la construction de nouveaux établissements scolaires, indique le directeur de l'académie. Un effort similaire devrait être déployé au profit des provinces de Sidi Kacem et de Sidi Slimane. Sur un budget de 630 millions de DH au titre de l'année 2016, l'académie va consacrer plus de 50% au volet investissement.

et celle du Gharb. Une tâche qui sera facilitée par l'octroi par le ministère de tutelle d'un budget de près de 600 millions de DH dont une partie sera réservée au règlement de ces dettes, selon Aderdour. Ce dernier rappelle que son ministère a mobilisé une enveloppe de près de 4 milliards de DH pour l'ensemble des académies au titre de cette première année de démarrage de la régionalisation. Au menu des nouveautés,

et du patrimoine ainsi que le suivi des litiges. L'actuel organigramme de l'académie se distingue par rapport au précédent par la création de nouveaux services et divisions.

Noureddine EL AISSI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

DEMANDES & OFFRES D'EMPLOI

Comptable confirmé

JH Licence en ECO - 8 ans d'expérience
compt Multi - fiduciaire
Bilan, paie, déclarations, income statement,
balance sheet, reporting financier
log: sage, sap, jde
anglais courant

D0096

GSM : 0659 90 20 29

Directeur technique / commercial (retraite)

- Ex.mec.avion (formation aux USA).
- ex. cimentier
(stage de 6 mois aux usines lafarge France)
- resp. com.Africa gaz
(stage chez gaz de france/ Paris)
- maîtrise des gaz industriel /oxygene, argon, azote
(2 stages effectués chez la SIO en Italie).

DGST

GSM : 06 11 17 81 51

Agence de voyage cherche :
1 Technicien du tourisme forfaitiste
et
1 Responsable commercial

Expérience exigée

Envoyer votre CV avec photo
Fax: 0522 20 81 57

Le métier d'enseignant à revoir



■ **Sélection stricte avec concours et oral**

■ **La formation continue, une obligation**

■ **Cadre de travail convenable, système de rémunération motivant,... les atouts**

- **L'Economiste:** Le problème des ressources humaines est sérieusement posé au niveau de votre académie. Comment vous envisagez de le dépasser?

- **Mohamed Aderdour:** Je tiens à signaler qu'avec le nouveau découpage, l'effectif du personnel de notre académie avoisine les 34.000 fonctionnaires dont plus de 90% d'enseignants. Le plus frappant pour l'agglomération Rabat-Salé-Témara, l'âge avancé de notre personnel dont une partie non négligeable s'apprête à partir à la retraite dans les prochaines années. Un effet vieillissement qui favorise l'absence de certains enseignants parfois atteints de maladies chroniques. Une telle situation nous oblige à investir davantage sur les ressources humaines pour nous permettre de réussir cette régionalisation et atteindre les objectifs tracés par la vision stratégique 2015-2030. En plus du recrutement, on doit également déployer des efforts au niveau de



Pour Mohamed Aderdour, directeur de l'académie de Rabat-Salé-Kénitra, le seul diplôme reste insuffisant pour un lauréat de l'université pour devenir un bon enseignant

(Ph. NEA)

inquiétants. Par rapport à plusieurs pays, le Maroc n'a pas encore pris le bon chemin en ce qui concerne l'apprentissage. Aujourd'hui, on se retrouve avec des écoliers à la fin du niveau primaire qui n'arrivent pas encore à lire correctement un texte que ce soit en langue arabe ou en français. Le même constat est valable au niveau du secondaire pour les mathématiques et la maîtrise des langues.

- **Quelles en sont les causes?**

- Les causes sont multiples et complexes. Il y a tout d'abord les programmes et leurs contenus. A cela s'ajoute le problème de qualification des enseignants.

assidu. L'expérience de recrutement pratiquée auparavant présente des lacunes du fait qu'on recourt à différents lauréats à commencer par les diplômés chômeurs, licenciés et docteurs. Un lauréat de l'université n'est pas forcément qualifié pour exercer directement le métier d'un instituteur ou professeur. Il doit suivre une formation bien déterminée, ce qui explique la révision du statut des centres de formation qui portent aujourd'hui l'ap-

pellation du centre régional des métiers de l'éducation et de la formation. Pour ces centres, il se pose même le problème de la qualification des formateurs. Avec le système LMD, une durée de 3 ans pour l'obtention de la licence semble insuffisante pour former un bon enseignant de français.

- **De quelle manière avez-vous géré le lourd héritage de la fusion des deux anciennes académies de Rabat et celle du Gharb?**

- Ce n'était pas une tâche aisée surtout avec le problème d'endettement posé avec acuité durant les deux dernières années, et ce par manque de liquidité. La situation s'est nettement améliorée cette année avec un budget accordé de plus de 640 millions de DH dont près de 300 millions de DH seront réservés au règlement de nos fournisseurs. A partir de cette semaine, un premier lot de dossiers sera réglé pour un montant de 150 millions de DH, et le reste suivra dans les prochaines semaines. □

Propos recueillis par
Nouredine EL AISSI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Anticipation

POUR Aderdour, il a fallu s'aligner cette année avec le nouveau découpage régional, sinon la gestion des dossiers aurait été des plus compliquées, notamment concernant les mouvements du personnel, les examens, les bourses, le fonctionnement des internats... Selon lui, le ministère a bien planifié ce changement en anticipant les problèmes et en prévoyant les mesures à mener en temps opportun pour les dépasser. Ce qui a permis à l'ensemble des académies de basculer dans de bonnes conditions vers le nouveau découpage. □

la formation continue avec une nouvelle approche qui s'inscrit dans la durée et non ponctuelle comme cela était le cas auparavant. Cela nécessite donc d'élaborer de vrais plans d'action de formation continue.

- **En dépit des moyens énormes mobilisés, les indicateurs de performance de l'école restent encore à la traîne. Comment expliquer cette situation?**

- Aujourd'hui, la vision stratégique 2015-2030 peut apporter des réponses aux maux de notre système d'enseignement qui affiche encore des indicateurs

Domage, car par le passé, nous n'avons pas focalisé notre politique de formation sur le métier d'enseignant qui requiert des aptitudes particulières comme cela est le cas pour les autres professions: médecin, ingénieur... Le recrutement des futurs enseignants se fera à travers une sélection rigoureuse avec concours et entretiens. Il faut aussi mettre en place des programmes de formations adéquates pour les enseignants stagiaires. Sans oublier le volet motivation notamment par une amélioration de leurs conditions de travail avec un système de rémunération en faveur des compétences et du personnel

La Croix de l'Ordre espagnole pour Khadija El Gabsi

C'EST une nouvelle distinction pour la voyageuse marrakchie, Khadija El Gabsi. Après l'avoir nommée consul honoraire d'Espagne, le Royaume d'Espagne vient de lui octroyer la Croix de l'Ordre du mérite civil. Cette distinction est en considération des mérites cumulés lors de son activité professionnelle en faveur des relations entre le Royaume d'Espagne et le Royaume du Maroc. Cette professionnelle du tourisme, qui a vécu 20 ans en Espagne, s'est spécialisée dans le développement des destinations touristiques auprès de Pullmantur, Mapa Tours et le Club Vacaciones. Elle peaufinera ensuite son savoir-faire au sein du groupe Paradores de Turismo où elle dirigera les ventes et



la commercialisation des 94 établissements du groupe. De retour au Maroc, elle met à profit cette expertise en créant une agence de voyage au Maroc où elle ambitionne de promouvoir en collaboration avec son époux Moha Fedal, (grand chef marocain) un tourisme de qualité personnalisé, tourné davantage vers les découvertes culturelles, gastronomiques, artistiques et patrimoniales. □

Enseignement supérieur

«Le Maroc doit inventer son propre modèle»

■ Sortir du schéma obsolète du système français

■ Contre le chômage, les universités doivent construire toute la chaîne de qualifications

Afin de réussir le pari de l'employabilité de ses lauréats, l'université marocaine doit relever une multitude de défis. Promouvoir la formation professionnelle, construire des liens solides avec le monde de l'entreprise, s'appropriier l'outil numérique, assurer la qualité des enseignements tout en gérant des effectifs de plus en plus importants... Pour Jean-Paul de Gaudemar, recteur de l'Agence universitaire de la francophonie (l'opérateur universitaire de l'Organisation internationale de la francophonie, dont le réseau compte 800 universités dans une centaine de pays), ce pari est jouable.

Mais il est d'abord nécessaire de réviser tout le modèle et de l'adapter aux contraintes locales.

- L'Economiste: Les pays d'Afrique du Nord, ont-ils des défis communs en matière d'enseignement supérieur?

- Jean-Paul de Gaudemar: Les pays du Maghreb, malgré leurs différences et singularités, rencontrent des questions communes. Ils ont un taux de scolarisation au supérieur tout à fait comparable à ce que l'on trouve en Europe. Le défi qui se pose aujourd'hui est celui de la qualité. Autre point majeur, celui de l'insertion professionnelle des diplômés. Pour cela, la construction d'une relation de confiance pérenne entre le monde universitaire et le monde économique est



Jean-Paul de Gaudemar: «Le risque aujourd'hui est d'avoir relativement trop de docteurs par rapport aux qualifications intermédiaires. Et pour le développement de l'économie, il faut toute la chaîne» (Ph. Bziouat)

nécessaire. L'université doit aussi repenser son offre de formation. A quoi bon former des docteurs et des titulaires de masters dans une économie qui n'a pas la capacité de les absorber? L'université doit forger toute la chaîne de qualifications.

Afin de créer des emplois, il faut également développer l'esprit d'entrepreneuriat. Et là, l'Agence peut apporter sa contribution, à travers l'expérience d'autres universités du réseau.

- Concrètement, quel est l'apport de l'Agence?

- D'abord l'intermédiation. Nous aidons à constituer des consortiums et à mettre en

relation des équipes d'experts. En matière de formation de formateurs dans le numérique, par exemple, nous impulsions des programmes et nous aidons financièrement. Dans les universités du réseau, nous comptons plusieurs campus numériques qui peuvent être utilisés comme lieux privilégiés pour l'innovation pédagogique.

francophones à distance, et qui permettra aux universités de chercher des formations en accès libre. Il sera opérationnel dès cette année.

L'Agence appuie également la recherche dans des universités qui ont du mal à s'y investir. Sans compter ses programmes classiques d'aide à la mobilité des étudiants à travers des bourses.

- Des projets seront-ils bientôt lancés au Maroc?

- Nous préparons surtout des projets qui s'adressent aux bailleurs de fonds, comme l'UE et la Banque mondiale, afin de lancer des opérations autour de l'employabilité des diplômés. Il s'agira d'une meilleure prise en compte de cette question de la formation professionnelle et de la construction de toute la chaîne de qualification. Le risque aujourd'hui est d'avoir relativement trop de docteurs par rapport aux qualifications intermédiaires. Et pour le développement de l'économie, il faut toute la chaîne.

- Le Maroc pourrait-il s'inspirer de certains modèles francophones qui marchent?

- Le Maroc a déjà hérité d'un modèle français loin d'être parfait, lui-même appelé à des évolutions absolument indispensables. Il faudra d'abord sortir de ce modèle obsolète, d'en inventer un qui soit moins préoccupé par la transposition de ce qui se passe ailleurs, mais axé sur des questions locales essentielles. Ce modèle doit être adapté à ce grand défi qu'est l'insertion

Une course pour soutenir

la scolarisation dans les zones rurales

■ La 19e édition du «Fun Run» prévue le 16 avril à Ifrane

■ Objectif: récolter un million de DH pour réhabiliter plusieurs écoles de la région

AMÉLIORER le taux de scolarisation dans les zones rurales de la province d'Ifrane à travers une course haute en couleur. C'est le concept pour le moins original du Fun Run 2016 dont la 19e édition est organisée par l'Association de solidarité «Hand in Hand» de l'Université Al Akhawayn et qui se tiendra le 16 avril à Ifrane. Un événement auquel participeront des athlètes de renom et qui devrait permettre de récolter au total la bagatelle d'un million de dirhams.

Une course amicale qui sera réalisée sur une distance de près de cinq kilomètres au sein de la province d'Ifrane. Participeront à cette manifestation sportive des enfants et des jeunes de centres et d'écoles de la région mais également des enseignants et des étudiants d'Al Akhawayn. Plusieurs athlètes reconnus dans leur domaine seront également de la partie, souligne Bassim Madi, coordinateur de l'événement. Les gagnants remporteront plusieurs lots symboliques

tels que des médailles ou encore des jouets. L'évènement fera la part belle à la musique, à l'humour et aux activités ludiques. Ainsi, une kermesse sera organisée, destinée avant tout aux plus petits. Mais pas seulement. Une soirée de gala est également prévue et sera marquée par les prestations d'artistes célèbres dont notamment le rappeur marocain «Lartiste» ou encore les chanteurs Douzi et Farid Ghannam. Un événement qui vise à récolter plus d'un million de dirhams. Une somme qui servira à réhabiliter trois écoles de la région en les dotant notamment de chauffages et en les fournissant en eau potable. Un moyen de leur permettre d'étudier dans des conditions décentes et confortables. Les fonds permettront également de doter les écoles de la région d'ordinateurs et d'initier par la même occasion les élèves à l'outil informatique en leur apprenant notamment à se servir de logiciels ou encore d'un clavier. L'association «Hand in Hand» existe depuis près de 20 ans. Elle a pour but de favoriser la scolarisation de la petite fille dans le monde rural. Autre objectif plus global, soutenir les populations démunies de la région. L'organisme a déjà réalisé un grand nombre d'actions stratégiques dont notamment la construction d'une école, la distribution de cartables ou encore la création d'une coopérative. □

K. A.

De la qualité avec un système gratuit

LE recteur de l'Agence universitaire de la francophonie en est convaincu. Pour Jean-Paul de Gaudemar, il est tout à fait possible de monter un système d'enseignement de qualité entièrement gratuit, même si le défi est énorme. «La gratuité a le mérite d'ouvrir les portes à tous, mais elle exige encore plus de rigueur en matière de qualité. Et c'est là où il faut inventer de nouveaux outils», relève-t-il. En clair, il faudra concevoir un nouveau modèle pédagogique s'appuyant sur le numérique, afin de permettre de lancer des cursus à distance et d'encourager l'autoformation des étudiants. Grâce au numérique, il sera possible de combiner à la fois la quantité et la qualité. Mais des difficultés se posent, comme l'appropriation des nouvelles technologies, la formation, l'équipement,...

relation des équipes d'experts. En matière de formation de formateurs dans le numérique, par exemple, nous impulsions des programmes et nous aidons financièrement. Dans les universités du réseau, nous comptons plusieurs campus numériques qui peuvent être utilisés comme lieux privilégiés pour l'innovation pédagogique.

Actuellement, nous construisons un méta-portail numérique qui a vocation à rassembler toutes les formations numériques

professionnelle des diplômés. Le système LMD, par exemple, est intéressant, mais si l'on se contente juste de le transposer, il peut avoir des effets pervers. □

Propos recueillis par Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Créez votre propre chance pour réussir

■ Un état d'esprit adéquat pour faire pencher la balance du bon côté

■ Confiance en soi, intuition, ouverture, réactivité... les compétences à développer

■ Un moyen efficace de garantir la clé du succès

«PERSONNE n'est né sous une mauvaise étoile, il y a juste des gens qui ne savent pas lire le ciel», disait le dalaï-lama. En entreprise, la chance n'existe pas réellement. Néanmoins, tout manager peut la créer, ce qui en fait alors un levier essentiel de la réussite entrepreneuriale. C'est en fait notre disposition d'esprit qui déterminerait notre propension à avoir de la chance. Il n'existe ainsi ni bonne étoile, ni bonne fée. Seul un état d'esprit adéquat peut faire pencher la balance du bon côté et créer les conditions favorables de la réussite. Des compétences spécifiques

et particulières qu'il est tout à fait possible de développer. Saif Allah Allouani, coach certifié, maître PNL et expert en psychologie d'entreprise, nous éclaire sur le sujet.

• Avoir confiance en soi

Les malchanceux sont persuadés que la chance les a définitivement oubliés. Ils pensent par exemple ne pas avoir convaincu leur supérieur lors d'une demande d'augmentation ou encore de ne pas avoir «assuré» au cours d'un entretien d'embauche. Une attitude à bannir. En effet, les véritables chanceux croient en leur potentiel et adoptent une vision optimiste des choses. Le manager «chanceux» doit alors pratiquer l'auto-persuasion et apprendre à se forger une solide confiance en soi, levier de la bonne fortune.

L'avis du spécialiste: La réussite commence tout d'abord de l'intérieur. Les chanceux partagent un trait commun: ils croient en eux-mêmes. Leur confiance agit comme une prophétie auto-réalisatrice qui leur permet de surmonter les obstacles et d'apprendre de leurs expériences d'échec.

• Multiplier les contacts relationnels

Attirer la chance signifie avoir le contact facile. Il faut donc acquérir un nombre de connaissances supérieur à la moyenne pour multiplier les bonnes occasions. Pour cela, le manager doit favoriser



la création de nouvelles rencontres et discuter avec un grand nombre de collaborateurs via des sites de networking ou encore de manière directe dans la vie réelle. Par exemple, pour trouver le nom de sa start-up, un entrepreneur doit s'entourer d'un grand nombre d'amis à qui il soumet une liste d'idées. Un moyen d'économiser temps et argent mais également de se montrer plus créatif que la moyenne.

L'avis du spécialiste: Les Américains disent «Your network is your net-worth». Les chanceux savent mobiliser les ressources de connaissance, de créativité et d'intelligence du cerveau collectif des réseaux relationnels auxquels ils accèdent.

• Se fier à son intuition

L'intuition joue un rôle primordial au niveau des choix et des relations professionnelles. Avoir de la chance signifie donc indirectement suivre son feeling et



avoir confiance en soi. En se laissant guider par son instinct, le manager prendra ainsi à coup sûr la bonne décision!

L'avis du spécialiste: L'intuition est l'une des formes d'intelligence qui caractérisent les chanceux. C'est un message communiqué par l'inconscient d'une manière parfois viscérale et difficile à verbaliser. Les chanceux ont appris à accueillir ces messages et à les respecter.

• Accueillir le changement

En tombant dans la routine, nous éprouvons toutes les occasions susceptibles de nous faire évoluer positivement. Il est donc conseillé de multiplier de nouvelles expériences et d'explorer de nouveaux «territoires». Réunions de networking, salons, conférences... Tous les moyens sont bons pour créer sa chance et réaliser de nouvelles rencontres qui pourraient s'avérer déterminantes pour notre avenir professionnel. Un moyen efficace pour accroître son potentiel d'actions fortuites! Changer de «territoire» est donc nécessaire pour garantir le succès.



L'avis du spécialiste: C'est l'attitude et non pas l'aptitude de la personne qui décide de son altitude. Les personnes chanceuses ont une attitude très favorable au changement. Pour elles, changer de poste, d'entreprise, de ville, de métier ou même de business est toujours à l'ordre du jour. Ils savent également se réinventer continuellement pour s'adapter aux nouvelles données.

• Se montrer réactif et à l'écoute

Apprivoiser sa chance signifie également entendre et comprendre une demande et se montrer réactif par rapport à cette dernière. Il faut donc stimuler en permanence sa vigilance et sa curiosité pour échapper à la routine. L'on parle alors d'être à l'écoute de son environnement et de ses collaborateurs.

L'avis du spécialiste: Le hasard ne favorise que les esprits préparés. En effet, pour les chanceux, le hasard n'existe pas. Il s'agit en fait d'opportunités que la vigilance et l'acuité d'esprit des personnes chanceuses arrivent à saisir avant les autres. □

K. A.

(Ph. fotolia)

L'assurance qualité au service de la formation professionnelle

■ Des experts britanniques présentent l'expérience de leur pays à Rabat

LE secteur de la formation professionnelle pourra garantir une intégration plus facile au marché de l'emploi s'il est doté d'un système d'assurance qualité. C'est le cas de l'expérience britannique présentée par des experts anglais lors d'un workshop à Rabat initié par British Council dans le cadre de son programme «Compétences pour l'emploi».

Ali Mouzouni, responsable de ce projet, rappelle que «l'enjeu de la qualité de la formation professionnelle, dans tous les processus d'ingénierie de formation, est devenu une question incontournable dans la mesure où la logique de l'efficacité du système et de sa rentabilité s'impose». Le premier objectif de l'assurance qualité est de garantir une formation professionnelle de haut niveau pour les étudiants, ce qui va leur faciliter d'intégrer le marché de l'emploi, explique Ann Evans, expert et consultante britannique en matière d'assurance qualité de formation professionnelle. Son collègue Adan Verno explique que cette question concerne au plus haut point

le gouvernement britannique qui mobilise d'énormes investissements en RH et infrastructures pour réussir le processus qualité dans cette formation. Les experts britanniques soulèvent l'importance accordée à la formation des formateurs qui doivent remplir un certain nombre de compétences pour pouvoir enseigner dans les établissements de formation professionnelle en Angleterre. Ces derniers sont ouverts aux étudiants et également aux adultes déjà actifs qui cherchent à renforcer leurs compétences professionnelles. Le système britannique donne la possibilité aux étudiants, via le système de passerelles, de poursuivre leurs études supérieures dans les écoles d'ingénieurs. Il faut noter enfin que l'offre de la formation professionnelle en Angleterre est adaptée selon les besoins du développement de chaque région.

Des leçons à retenir pour cette filière au Maroc. Surtout en matière d'approche des résultats d'apprentissage et leur implémentation pour la concrétisation et la mise en œuvre du cadre national de certification. □

Nouredine EL AISSI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

