



OFPPPT: Un plan de formation à grande échelle

- L'Office met en route les programmes des stratégies industrielles

- Il s'engage à former 93% des profils identifiés par les 4 écosystèmes automobile

- 120 nouveaux établissements pour accompagner ces projets

Pages IV & V



(Ph.L. Economiste)

■ Pénibilité: Attention à la facture

EXPOSITION à des produits chimiques dangereux, travail de nuit, travaux de manutention... les risques professionnels sont nombreux dans le monde du travail. Ce genre de situation, appelée pénibilité, n'est cependant pas sans solution. En effet, les entreprises marocaines se soucient de plus en plus du bien-être de leurs employés et luttent contre ce phénomène à travers divers outils spécifiques et efficaces. Un moyen d'éviter à long terme des retombées pouvant porter atteinte à la santé et à la durée de vie des employés. □

Page VII

■ Le Feng Shui passe au bureau

Page VI

■ Fès-Meknès repense son modèle universitaire

Page II

■ Métiers de l'aérien: La première académie en Afrique

Page III

Régionalisation

Fès-Meknès repense son modèle universitaire

■ **Le conseil régional s'associe avec 5 grandes universités du Maroc pour profiter de leur expertise**

■ **Objectif: impliquer les chercheurs dans l'élaboration de projets**

BONNE initiative du doyen des présidents de région. Mohand Laenser, aux commandes du conseil régional de Fès-Meknès, a paraphé la semaine dernière une convention avec les recteurs des Universités Sidi Mohamed Benabdellah et l'Université euro-méditerranéenne (Fès), Moulay Ismail et l'École nationale d'agriculture (Meknès) et Al Akhawayn (Ifrane).

Pour le leader du MP, «l'Université doit s'impliquer dans l'élaboration et la concrétisation des projets de développement d'avenir». Lors d'une journée d'étude, initiée sous le thème: «Rôle de l'université dans le développement régional», les élus et universitaires étaient sur la même longueur d'onde. Dotée du premier pôle universitaire au Maroc, la région Fès-Meknès est appelée à devenir un pôle compétitif et producteur d'emplois



Mohand Laenser, président du conseil régional de Fès-Meknès, instaure des partenariats avec ces universités en vue de bénéficier de leurs compétences et de contribuer à la réalisation d'un développement intégré et durable du territoire de la région (Ph. Bziouat)

et de richesses. «Ceci passera par la mise en place d'études, d'outils d'intelligence économique et territoriale et de veille stratégique spatiale», estime Laenser. Selon les termes de la convention de partenariat qu'il a signé avec les dirigeants des universités de la région, les établissements de l'enseignement supérieur s'engagent

à apporter l'expertise et l'encadrement nécessaires à son Conseil. Le but est de réaliser le développement économique, social, culturel et environnemental de la région. Les universitaires devraient également apporter leur expertise pour l'élaboration du plan directeur d'aménagement du territoire, l'approche stratégique 2015-

2021, ainsi que la promotion de la région Fès-Meknès. En tout cas, cette approche a été vivement accueillie par Mostapha Bousmina, président de l'UEMF. Il appelle les conseils locaux à tirer profit des ressources humaines et du savoir-faire de l'université pour réaliser une relance économique et sociale de la région. Grâce à cet accord, les universitaires se mobiliseront afin de contribuer à réaliser des projets et études, ainsi que des activités dans le domaine de la formation.

A ce titre, Laenser reconnaît que «les ressources humaines de la région sont insuffisantes, aussi bien au niveau quantitatif que qualitatif». D'où son partenariat avec les universités de la région. Selon lui, le rôle des chercheurs universitaires dans l'élaboration de la décision régionale à travers leurs études prospectives et recherches sur les défis d'avenir est très important. Mettre en place des études et des outils d'intelligence économique et territoriale et de veille stratégique spatiale dans la perspective de faire de la région Fès-Meknès un pôle compétitif et producteur de l'emploi et de la richesse, est son credo. □

Youness SAAD ALAMI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

BRÈVES

■ **La Fondation Attijariwafa bank s'intéresse aux problèmes des villes existantes**

La Fondation Attijariwafa bank vient d'organiser avec l'École Mohammadia d'Ingénieurs de Rabat la 18e conférence de son cycle «Echanger pour mieux comprendre» placée sous le thème «Les défis de la ville de demain: qualité de vie, urbanisation, sécurité et mixité sociale». Une rencontre qui a eu lieu au sein de l'EMI en présence du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique Lahcen Daoudi et d'un parterre de plus de 400 étudiants. L'occasion de mettre l'accent sur les problématiques des villes existantes et de s'intéresser de plus près aux expériences innovantes de l'éco-cité de Zenata et de la ville verte Mohammed VI de Benguerir.

■ **Une filière dédiée à l'étanchéité aéronautique à l'Ismla**

L'OFPPPT vient de s'associer à la Société Française Finearo STTS Groupe, spécialiste en peinture d'avion, pour instaurer à l'Institut spécialisé dans les métiers de l'aéronautique et de la logistique aéroportuaire-Nouaceur (Ismla) une filière dédiée à la «Peinture et Etanchéité Aéronautiques». Objectif : doter le secteur aé-

ronautique marocain de ressources humaines des plus qualifiées. Ce partenariat permettra ainsi la mise en place d'une formation qualifiante en «Peinture et étanchéité aéronautiques» dédiée aux lauréats de l'OFPPPT. Le cursus comprendra un renforcement des soft skills des participants mais également de la communication en langues française et anglaise afin d'accroître leurs capacités communicationnelles. Le partenariat comportera également un transfert d'expertise à travers la formation et le perfectionnement par Finearo STTS des formateurs de l'OFPPPT au Maroc et en France.

■ **Enactus Morocco: Une cinquième compétition à Casablanca**

L'ONG Enactus Morocco vient d'organiser une cinquième compétition qui s'est tenue à Casablanca. Au total, près de 49 équipes Enactus provenant de différentes universités et écoles d'enseignement supérieur au Maroc ont pris part à cet événement. Chacune de ces équipes disposait de 17 minutes pour présenter ses projets devant un jury de renom.

Les équipes lauréates de ces compétitions régionales pourront participer à la Compétition nationale Enactus Morocco qui aura lieu durant le mois de juin 2016. Une manifestation qui permettra de désigner l'équipe championne nationale qui représentera les couleurs du pays à

la World Cup Enactus 2016. Cette dernière aura lieu en septembre à Toronto au Canada.

■ **Lancement du Certificat des administrateurs de sociétés**

C'est parti. La sixième promotion du certificat des administrateurs de sociétés débutera le 26 mai prochain. Ce séminaire d'une durée de 11 jours répartis sur 8 mois vise avant tout à soutenir et à former les administrateurs et futurs administrateurs de sociétés. Il est animé par des praticiens nationaux et internationaux. Les dossiers de candidature, quant à eux, peuvent d'ores et déjà être envoyés à l'adresse contact@institutma.ma.

■ **ESCP Europe offre un Bachelor trilingue**

ESCP Europe, la plus ancienne école de commerce au monde, vient de présenter au public son nouveau diplôme intitulé «Bachelor Management». Un programme à la fois innovant et ouvert sur l'Europe qui propose aux jeunes bacheliers une formation en management de trois ans dispensée en 3 langues et qui leur permettra de découvrir 3 cultures différentes. Une offre originale et riche en expériences qui devrait intéresser bon nombre d'étudiants marocains. □

Métiers aériens

CFPNT reprend le relais de RAM Academy

■ C'est le seul centre en Afrique

■ Formation de pilotes de ligne, de personnel navigant et métiers de l'aéronautique

■ La licence européenne IESA pour les pilotes lauréats de l'académie pour bientôt

LE Maroc a toujours été le seul pays au Maghreb et en Afrique à disposer d'une académie pour la formation aux métiers de l'aérien. Après la cessation d'activité de la RAM Academy, CFPNT Academy est devenu le seul centre de formation de pilotes de ligne en Afrique. Cette particularité en fait une école fortement sollicitée autant pour les nationaux que les internationaux. Depuis sa création, 5 promotions d'élèves pilotes ont suivi les cours. La première promotion a vu ses pilotes confirmés réussir la sélection d'embauche de Air Arabia et d'autres volent actuellement en compagnie au Sénégal et en Mauritanie et plus récemment sur Turkish Airlines. Outre l'école des pilotes, l'académie forme du personnel navigant (hôtesse de l'air et stewards), ainsi que des



Situé à l'aéroport de Benslimane, le CFPNT Academy dispose une formation au profit de différentes nationalités pour le marché africain et asiatique (Ph. CFPNT)

Sabrina BELHOUARI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

C'est aussi un centre de recrutement

CFPNT Academy est membre du groupe CFPNC, qui est présent et actif dans 5 pays d'Afrique, en France et au Canada. Il forme et crée environ 1.000 emplois par an. A ce jour, les activités du groupe sont essentiellement basées sur la formation des pilotes de ligne, du personnel de cabine (8 centres au Maroc, 5 en Afrique). L'académie joue aussi le rôle de centre de recrutement pour ses lauréats, puisqu'elle fait elle-même la démarche auprès des différentes compagnies aériennes. Ainsi 90% des lauréats de CFPNT Academy sont recrutés à la fin de leur formation. □

techniciens de maintenance avion et dans l'industrie aéronautique, des mécaniciens et des électriciens d'avion. Ainsi, la formation intégrée de pilotes de ligne proposée par l'académie, inclue les licences de pilote privé, pilote professionnel, pilote de ligne, qualifications multi-moteur, vol aux instruments, multi-crew coordination, qualification de type (Boeing 737 ou Airbus 320) et stages de mise en ligne. Une formation qui dure entre 24 et 36 mois selon le niveau de langue anglaise de l'élève. Le coût de la formation intégrée de pilotes de ligne est de 83.000 dirhams, avec une possibilité d'aide au financement obtenue suite à un accord entre l'académie et une banque marocaine. Il faut mentionner que CFPNT Academy dispose d'une flotte de 11 avions, mono et mul-

ti-moteurs servant comme support aux formations ainsi que 2 simulateurs de dernière génération, dont une partie a été reprise à RAM Academy. D'ailleurs, les enseignants actuels de l'école des pilotes sont les mêmes

qui disposaient la formation au sein de la RAM Academy.

Du fait de l'augmentation des besoins en personnel pour le secteur de l'aérien et aéronautique dans le continent, l'académie est appelée à prendre plus d'élan. Selon les dernières statistiques de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Afrique aura besoin à l'horizon 2019 de 4.900 pilotes de ligne et de pas moins de 100.000 mécaniciens. Un besoin qui va dans le même sens des ambitions de CFPNT Academy. En effet, l'académie dispose aujourd'hui de la licence OACI marocaine à valeur internationale qui est reconnue dans tous les pays africains, au Moyen-Orient ainsi que plusieurs pays d'Asie. L'académie propose néanmoins la

conversion de la licence OACI en licence européenne avec comme support didactique les cours Mermoz-Enac en langue française ou anglaise. Mais elle ambitionne d'aller plus loin. «L'académie vise l'obtention, dans les deux mois à venir, de la licence IESA qui est l'agrément européen. Ceci va permettre à nos pilotes de voler en Europe ainsi que dans plusieurs pays asiatiques qui exigent cette licence», explique Mohammed Mengouchi, directeur de CFPNT Academy. Les ambitions de CFPNT academy ne s'arrêtent pas là, puisque celle-ci s'intéresse également au marché des croisières, qui s'intéresse au personnel navigant formé au Maroc, notamment pour sa maîtrise de plusieurs langues. □

ingea consulting



Cycle préparatoire à la certification en Audit Social & RSE 7^{ème} édition



Préparez votre certification en Audit Social & RSE

Pour les DRH, DRS, Responsables RH, Responsables QHSE, Responsables RSE, Consultants et Auditeurs

Séminaires

- | | |
|--|---------------------------|
| 1 Démarche et outils de l'Audit Social | 6 Audit des Rémunérations |
| 2 Audit de la conformité sociale | 7 Normes de RSE |
| 3 Indicateurs, Tableaux de Bords et Bilans Sociaux | 8 Audit de la GPEC |
| 4 Audit de la Formation Continue | 9 Audit des Flux RH |
| 5 Préparation des Audits et Certifications | 10 Audit de la RSE |

Intervenants

Hassan CHRAIBI, Jean-Marie PERETTI, Aline SCOUARNEC, Michel JONQUIERES, Stéphane DIEBOLD, Ali BOUFOUS

Période de formation: Mai 2016 à Janvier 2017
Séminaire d'ouverture : 13 & 14 Mai 2016
Séminaires programmés les Vendredis et Samedis

Contact: Mme BENNANI Jihane / Mme OUMAMASS Chama
jihane.bennani@ingeaconseil.com / chama.oumamass@ingeaconseil.com
Tél : 0522 20 35 07 / 0520 13 13 93 FAX : 0520 13 13 90

OFPPT: Le challenge des écosystèmes

■ 1,7 million de personnes à «livrer» pour les stratégies industrielles

■ L'Office s'engage à former 93% des profils identifiés par les 4 écosystèmes automobile

■ 120 nouveaux établissements, soit une moyenne de 24 par an, pour accompagner ces projets

DEPUIS près d'une décennie, le Maroc s'est engagé dans plusieurs programmes gouvernementaux de développement économique et social. Parmi eux, le plan d'Accélération industrielle, la Vision 2020 pour le tourisme, le plan Maroc Vert, Stratégie intégrée pour la logistique... Et on commence déjà à en récolter les premiers fruits notamment en matière de création d'emplois. L'exemple le plus éloquent est celui du secteur de l'automobile qui a permis également de booster les exportations ce qui se traduit positivement sur la balance commerciale du pays. Parmi les atouts dont dispose le Maroc pour réussir ces programmes particulièrement celui du plan d'Accélérateur industrielle, figure

la qualité de ses ressources humaines qui favorise l'arrivée de grands groupes de renommée internationale. La qualité des

structurants et les programmes gouvernementaux de développement économique et social», rappelle Larbi Bencheikh,

nés, les professionnels et les institutionnels.

«Un exemple édifiant est celui du plan d'Accélération industrielle que nous nous sommes engagés à accompagner dans le cadre de la convention signée devant le Souverain en avril 2014», explique Bencheikh. Pour ce dernier, «l'approche adoptée pour répondre aux besoins en compétences des différents écosystèmes identifiés basée sur la concertation, le partage et la mutualisation, a déjà donné ses fruits». Les concertations entre l'Office et les départements ministériels concernés ainsi que l'Amica ont permis de disposer d'un plan d'action précis et concret à l'horizon 2020 pour le secteur automobile. Ce plan définit les engagements des uns et des autres aussi bien pour le développement de l'offre de formation, l'amélioration de sa qualité que pour la gestion des établissements de formation via un système de gouvernance innovant et approprié, est-il indiqué. Ce travail s'est consacré par la conclusion de deux conventions signées à Tanger en marge du salon de la sous-traitance automobile. A travers ces deux conventions, l'Office s'engage à former 93% des profils identifiés par les 4 écosystèmes automobiles, affirme le DG de l'OFPPT. La formation du reste, soit 7%, sera assurée par les universités et les écoles d'ingénieurs. La même démarche prévaut pour l'accompagnement de tous les autres secteurs du plan d'Accélération industrielle, notamment le textile-habillement, carrosserie poids lourds et cuir dont la feuille de route est en cours de finalisation. Dans son plan de développement 2015-2020, l'OFPPT prévoit une offre de formation pour accompagner le développement des métiers monde du Maroc ainsi que les projets structurants. Pour le plan d'Accélérateur industrielle, on prévoit une offre de formation avec une capacité de 131.000 places. Et près de 162.000 places au profit de la Stratégie intégrée pour la logistique, la Vision 2020 du tourisme et le secteur du BTP. Rappelons par ailleurs que dans son plan de développement, l'Office ambitionne de former 1.726.000 personnes durant la période 2015-2020. Pour ce faire, on prévoit la création de 120 nouveaux établissements (soit une moyenne de 24 par an), pour atteindre une capacité d'accueil de 650.000 places pédagogiques en 2019/2020. □

Offres de formation			
Plan d'accélération industriel	Transport et logistique	Tourisme Vision 2020	BTP
131.000 places	78.066 places	28.326 places	55.445 places

Source: OFPPT
Dans sa stratégie 2015-2020, l'OFPPT prévoit des offres de formation pour accompagner les métiers monde du Maroc et les projets structurants

ressources humaines est le fruit des efforts déployés en matière de formation. «Notre établissement, en tant que premier opérateur public de formation professionnelle, est très impliqué dans les grands projets

DG de l'OFPPT (Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail). Selon ce dernier, pour chacun de ces secteurs, il y a une feuille de route, négociée avec les départements concer-

Rabat-Salé-Kénitra, nouveau pôle industriel

DANS son plan de développement 2015-2020, l'OFPPT veut renforcer les capacités des infrastructures de formation au niveau des régions pour accompagner les métiers monde du Maroc. Le cas de la région de Rabat-Salé-Kénitra constitue un exemple éloquent. Cette région est en train de se positionner comme un pôle industriel spécialisé dans le secteur de l'automobile. Plus d'une dizaine d'opérateurs de renommée internationale sont déjà opérationnels au niveau de la zone industrielle de Kénitra (Atlantic Free Zone). Un institut de formation dédié aux métiers de l'automobile a été mis en place au niveau de ce site pour former annuellement près de 800 stagiaires. Les besoins en main-d'œuvre va certainement augmenter avec la mise en service de l'usine PSA Peugeot-Citroën. Pour répondre à ces besoins en RH qualifiées, plusieurs établissements appartenant à l'OFPPT dédiés aux métiers de l'automobile sont ouverts à Kénitra, Rabat, Salé et Khemisset. Pour le secteur de l'aéronautique, il faut rappeler l'inauguration en 2013 au niveau de la zone aéroportuaire de Nouaceur de l'Institut spécialisé dans les métiers de l'aéronautique (Ismala). □

BRÈVES

■ La Fondation Attijariwafa bank s'intéresse aux problèmes des villes existantes

La Fondation Attijariwafa bank vient d'organiser avec l'Ecole Mohammadia d'ingénieurs de Rabat la 18e conférence de son cycle «Echanger pour mieux comprendre» placée sous le thème «Les défis de la ville de demain: qualité de vie, urbanisation, sécurité et mixité sociale».

Une rencontre qui a eu lieu au sein de l'EMI en présence du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, Lahcen Daoudi, et d'un parterre de plus de 400 étudiants. L'occasion de mettre l'accent sur les problématiques des villes existantes et de s'intéresser de plus près aux expériences innovantes de l'éco-cité de Zenata et de la ville verte Mohammed VI de Benguérir.

■ IBM soutient activement l'entrepreneuriat

Une équipe internationale de 15 consultants du programme de mécénat d'IBM Corporate Service Corps (CSC) vient de présenter ses recommandations à trois organismes marocains autour du développement de l'entrepreneuriat et de l'employabilité des jeunes marocains. Il s'agit de la Fondation Attijariwafa bank, de l'ONG Near East Foundation et de l'organisation Hub Africa. Deux équipes d'IBM ont ainsi accompagné l'ONG

«Near East Foundation» au niveau du projet de «Stimuler l'entrepreneuriat des jeunes au Maroc» dont l'objectif consiste à former plus de 400 jeunes à l'entrepreneuriat ainsi qu'à créer plus de 250 startups. Une troisième équipe a travaillé conjointement avec la Fondation Attijariwafa bank pour améliorer le portail Jamiati.ma qui s'adresse à la communauté universitaire marocaine.

Enfin, une quatrième équipe a collaboré avec Hub Africa, le premier salon des investisseurs et des entrepreneurs en Afrique. Les consultants IBM ont notamment présenté un plan d'action stratégique visant à donner plus de visibilité à cet événement.

■ L'Oréal et l'Unesco mettent à l'honneur les femmes scientifiques

C'est parti! Les candidatures sont désormais ouvertes pour la 3e édition Maghreb du programme L'Oréal-Unesco «Pour les femmes et la science». Une démarche qui permet de mettre en lumière les femmes scientifiques dont les recherches font avancer la science et de récompenser leurs travaux. Ainsi, pas moins de cinq chercheuses du Maghreb doctorantes et post-doctorantes travaillant au Maroc, en Algérie, en Tunisie ou en Libye recevront 5 bourses de 10.000 euros chacune.

Les candidates auront jusqu'au 22 juin pour déposer leur candidature en ligne sur le site www.WIS.FR. Le jury se réunira en juillet prochain pour sélectionner les cinq meilleures recherches. □

Noureddine EL AISSI



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

L'arsenal de formation des compétences déployé

■ L'Office améliore les aptitudes de ses collaborateurs dont l'effectif dépasse les 10.000

■ 74% d'entre eux ont au moins un bac+4 et un CV bien fourni surtout ceux issus des grandes écoles

■ Les formateurs également engagés dans des processus de certification selon les secteurs



Pour Larbi Bencheikh, la valorisation de la formation professionnelle va se renforcer davantage par la création de passerelles avec l'université (Ph. L'Economiste)

- L'Economiste: Comment l'Office envisage-t-il la mise en œuvre de son plan de développement 2015-2020?

- Larbi Bencheikh: Notre plan de développement 2015-2020 se situe dans le droit fil de la vision stratégique pour la réforme de l'école marocaine (2015-2030), en conformité notamment avec les recommandations du Conseil supérieur de l'éducation. Notre volonté est également d'accompagner la dynamique économique et industrielle du Maroc

proximité pour l'amélioration de l'insertion professionnelle et le renforcement de l'employabilité des jeunes aux niveaux régional et local.

- Comment ce plan va-t-il se traduire en termes d'offres de formation?

- Concrètement, grâce à ce plan, l'OFPPT renforcera sa couverture en

sources et moyens pour l'atteinte des objectifs du plan 2015-2020.

En plus des moyens humains et financiers nécessaires, la mise en œuvre reste également tributaire de l'engagement de nos partenaires institutionnels, économiques et sociaux qui assurent à notre dispositif la visibilité nécessaire pour être au diapason des évolutions des différents métiers et des projets socio-économiques à portée nationale.

Cette mise en œuvre est aussi liée à la modernisation de nos outils de gestion (partage de l'information, fiabilité des données, activation de la prise de décision...), notamment via un système d'information intégré que nous déployons déjà. Et également à la réorganisation de nos structures par la délégation des prérogatives aux régions en accordant une autonomie avancée aux offices régionaux et en focalisant les missions au niveau central sur les domaines stratégiques: pilotage, planification, accompagnement, régulation et évaluation.

parmi les atouts majeurs de l'OFPPT. Nous comptons aujourd'hui parmi nos rangs plus de 10.000 collaborateurs dont 7.914 formateurs qui représentent l'ossature du système. 74% des recrutements opérés depuis 2009 concernent des formateurs disposant du niveau bac+4 au moins, en plus d'un vécu professionnel probant, notamment les lauréats des grandes écoles d'ingénieurs et de gestion.

Pour renforcer les acquis de nos formateurs et améliorer leur efficacité opérationnelle ainsi que la qualité des formations dispensées, plusieurs actions sont entreprises, telles que la généralisation des bilans de compétences ou encore les plans de perfectionnement individualisés.

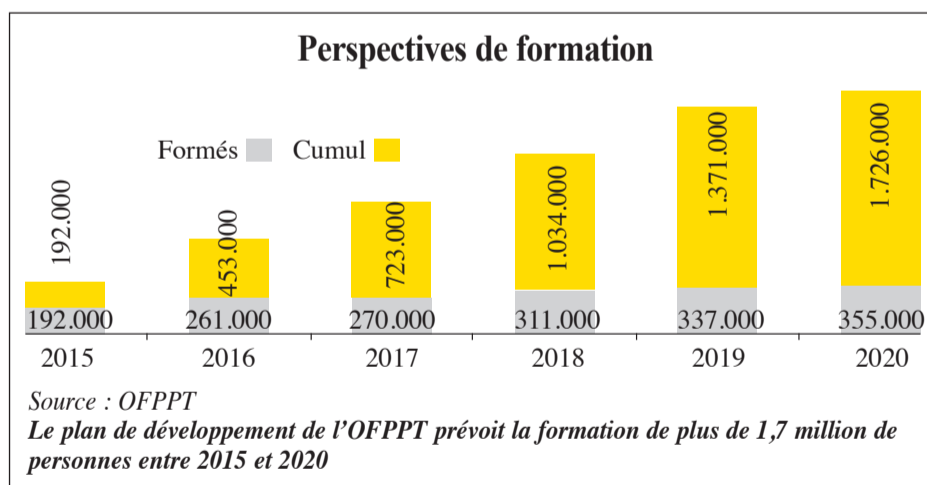
Les formateurs sont également engagés dans des processus de certification selon les normes en vigueur dans chaque secteur, sans compter la mise en place d'un stage obligatoire en entreprise (1/3 des formateurs par an), ce qui montre la volonté de l'OFPPT d'offrir une qualité de formation. Il est à préciser à juste titre que nous comptons parmi nos formateurs 1.893 qui sont certifiés selon les normes internationales les plus reconnues (Cisco, Microsoft, IBM, Cnam,...). □

Propos recueillis par Nouredine EL AISSI

- Quelle stratégie pour mobiliser les RH nécessaires pour le fonctionnement de vos établissements?

- Les ressources humaines figurent

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com



en soutenant des stratégies sectorielles et grands projets structurants. Il s'agit particulièrement du plan national d'Accélération industrielle, la Vision 2020 pour le tourisme, le plan Maroc Vert, la Stratégie intégrée pour la logistique, le contrat-programme du secteur du transport, le BTP... sans oublier le renforcement des parcours professionnalisants (bac pro, parcours collégial, certificat des compétences professionnelles pour les licenciés,...) et l'instauration de passerelles entre la formation professionnelle, l'enseignement supérieur et l'éducation nationale (création des bac+3 et +4 à l'OFPPT). Et également le développement de la formation professionnelle de

termes de présence territoriale et d'offres de formation, à travers la création de 120 établissements (soit une moyenne de 24 établissements par an). Ce qui va permettre le renforcement de sa capacité d'accueil pour atteindre 650.000 places pédagogiques en 2019/2020 et 1.726.000 formés à l'horizon 2020, sans oublier 1,5 million de salariés en formation continue et l'appui à la création de 6.000 entreprises.

- Quels moyens à disposition pour piloter ce plan?

- Nos perspectives sont tournées vers la conclusion d'un contrat-programme Etat/OFPPT afin de disposer des res-

GRUPE SCOLAIRE A CASABLANCA
(3 000 Elèves)

Recrute

Directrice (eur) d'Etablissement
Diplôme Grandes écoles Mines, Centrale, Polytechnique, HEC, ESSEC ou équivalent
Expérience probante dans poste à responsabilité ou activité similaire.

Responsables Pédagogiques pour Primaire, Collège, Lycée
BAC + 5 - Bilingues - Minimum 5 ans d'expérience confirmée
Compétence en Animation, Coordination, Pilotage
Grande capacité relationnelle
Connaissances spécifiques aux système(s) éducatif(s) national(aux) ou autre.

Conseillers Pédagogiques en Education (CPE) pour Primaire Collège et Lycée
Bac + 5- Exp min 3 ans dans poste similaire
Connaissances avérées du système éducatif bilingue national

Responsable Communication Marketing (H/F)
BAC + 5 - Bilingue confirmé(e) 5 ans d'expérience minimum, notions avérées en infographie, événementiel, capacités rédactionnelles.

Dossier de candidature complet: CV, Lettre de motivation et photo récente à adresser à: directeur2017@gmail.com

Feng Shui: La «zen-attitude» gagne les bureaux

■ Un moyen d'harmoniser l'«énergie vitale» de son lieu de travail

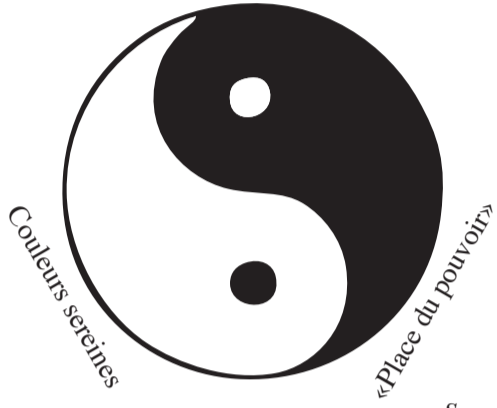
■ élimination du désordre, «place du pouvoir», couleurs sereines... les astuces à suivre

■ Un outil efficace pour attiser la créativité des employés et réduire leur stress

LE Feng Shui passe au bureau. Le fameux art millénaire chinois est de plus en plus répandu dans le monde du travail. Un moyen d'harmoniser l'environnement professionnel et d'attiser la créativité des salariés, les rendant par la même occasion plus sereins et améliorant sensiblement leur productivité. Mais pour réussir ce

Les outils pour devenir plus zen


Elimination du désordre



Source: L'Economiste

Les bienfaits de cet art

- stimule la créativité
- réduit le stress
- lutte contre la fatigue
- diffuse des ondes



tour de force, l'employé doit réorienter la position de son bureau, nettoyer son espace de travail ou encore l'aérer au moyen de plantes vertes. Tout un programme!

Le «Feng Shui» est un art ancestral chinois consistant à réaménager le lieu de travail pour diffuser plus harmonieusement l'énergie, appelée le «Chi». Une philosophie de vie profondément enracinée dans la spiritualité signifiant en chinois «vent» et «eau», mais qui s'avère au final totalement rationnelle et objective. En effet, contrairement à la «connotation mystique» que le terme «énergie» pourrait suggérer, il s'agit en fait d'une approche quasi-scientifique pouvant être étayée par des études en neurosciences sur l'impact de l'environnement sur la concentration et la performance globale du cerveau, confie ainsi Saïf Allah Allouani, coach certifié, maître PNL et expert en psychologie d'entreprise.

de le positionner à la «place du pouvoir», autrement dit loin de la porte d'entrée et dos au mur pour un maximum de contrôle. Le salarié ne doit en effet pas être situé trop près de la porte, une place pouvant être susceptible de le distraire. Par ailleurs, le bureau de l'employé ne doit pas être orienté face à un mur, un positionnement qui limite clairement la recherche d'idées et la créativité. L'espace devant soi doit à tout prix être dégagé pour favoriser les opportunités. La décoration de son bureau s'avère également être un allié essentiel pour la réussite professionnelle d'après le Feng Shui. Il est ainsi préférable de s'entourer d'objets et d'images «personnels» et propices à l'inspiration tels que des photographies, des accessoires ou encore des meubles évoquant la prospérité, le succès, la paix et la joie de vivre. L'employé doit également accorder beaucoup d'importances aux couleurs de son espace de travail. Il faut privilégier avant tout des couleurs claires telles que le beige, le gris clair ou encore le jaune clair pour un environnement exprimant l'apaisement et la sérénité. Les couleurs vives comme le rouge et l'orange sont quant à elles à bannir, trop agressives à l'œil. Enfin, disposer de plantes sur son bureau est primordial et permet d'absorber les ondes négatives émises par les appareils électriques et d'oxygéner la pièce. L'employé doit néanmoins éviter les cactus et autres plantes à feuilles pointues et ne choisir que des plantes à feuilles rondes.

Une démarche qui permet dans un premier temps de distiller des ondes po-

groupe

ECO•MEDIAS

Recherche dans le cadre de son développement

CORRESPONDANT REGIONAL (H/F)

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

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

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

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

groupe

ECO•MEDIAS

L'ECONOMISTE  L'ECONOMISTE 

Embryonnaire au Maroc

AU Maroc, le Feng Shui n'est pas encore une pratique très répandue dans le milieu professionnel. Seuls certains experts offrent leurs services dans le cadre de prestations de design ou encore de décoration. A l'international, par contre, la démarche est beaucoup plus courante. Cette pratique est particulièrement répandue dans les cabinets de conseil, dans les agences de communication ou encore au sein des cabinets d'avocats. L'art chinois est également couramment appliqué au niveau des hôtels et des restaurants. Cependant, la tendance est beaucoup moins présente dans les milieux industriels. □

Pour que l'application du Feng Shui au bureau s'avère optimale et efficace, il est tout d'abord conseillé de ranger rigoureusement son lieu de travail en le nettoyant et en éliminant tout encombrement, souligne le spécialiste. L'employé doit alors faire place nette sur son bureau, ranger minutieusement ses étagères, jeter ce qui ne fonctionne plus, classer les courriers ou encore vider la poubelle. Le désordre doit ainsi être porté au minimum. Un moyen selon cet art d'accroître son énergie mentale et de devenir plus optimiste. La position du bureau est également un élément crucial à ne pas négliger selon l'expert. Ainsi, il est recommandé

sitives auprès des salariés et de répandre la bonne humeur, ce qui aura pour effet d'améliorer l'ambiance au travail, selon Saïf Allah Allouani. Un environnement calme, serein et agréable augmente clairement la créativité des employés. Ces lieux de vie «améliorés» et «optimisés» réduisent également le stress et la fatigue, ce qui aura pour effet de diminuer le taux d'absentéisme des troupes et d'améliorer par la même occasion leur productivité. □

Karim AGOUMI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Pénibilité au travail

Des solutions contre la «souffrance» de vos troupes

■ Travail de nuit, produits chimiques, travaux de manutention... Les facteurs de risque

■ Analyse ergonomique, lean management, visites médicales, ... Des moyens pour prévenir

■ La santé des employés menacée

TRAVAIL de nuit, exposition à des agents chimiques dangereux, travaux de manutention... Les salariés sont souvent exposés à des risques professionnels. Ce genre de situation, appelée pénibilité au travail, n'est cependant pas sans solutions. Les entreprises marocaines se soucient en effet de plus en plus du bien-être de leurs employés et tentent régulièrement de lutter contre ce phénomène par le biais d'analyses ergonomiques, de visites médicales poussées ou encore de l'instauration d'audits périodiques. Un moyen d'éviter à long terme des retombées pouvant diminuer l'espérance de vie des troupes et porter atteinte à leur santé.

La définition de la pénibilité au travail est difficile à cerner et constitue un véritable flou du fait de la difficulté de l'identifier et de la reconnaître. «La pénibilité est un ressenti difficile à apprécier indépendamment de l'avis du salarié concerné», confie ainsi Samir Salek, consultant senior et directeur pôle organisation et ressources humaines à Officium Maroc. De plus, les cas en question sont particulièrement difficiles à recenser et à normaliser. La pénibilité peut néanmoins être définie comme étant une situation de travail au sein de laquelle le salarié est exposé à des facteurs de risques professionnels ayant un impact sur sa santé, précise le spécialiste RH.

Ces risques bien réels émanent de différents facteurs. Un employé peut ainsi se retrouver victime de pénibilité lorsqu'il réalise des travaux de manutentions manuelles de charges, autrement dit toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la poussée, la traction ou encore la pose. Autre contrainte physique et non des moindres, les vibrations mécaniques transmises au corps ou encore les postures pénibles, définies comme



des positions forcées des articulations. Un environnement physique agressif peut aussi porter atteinte à la santé des troupes. Il peut s'agir notamment d'agents chimiques dangereux tels que les poussières et les fumées ou encore d'une exposition à des températures extrêmes, souligne Samir Salek. Les rythmes de travail sont également en cause. Ainsi, travailler de nuit sous cer-

depuis les années 1990, réduisant ainsi indirectement les niveaux de pénibilité, renchérit l'expert. Plus tard, au début des années 2000, les projets de modernisation des outils de production, de mise à niveau et de compétitivité ont clairement permis de réduire la «souffrance» des salariés. A l'heure actuelle, bon nombre d'entreprises font usage d'outils et de démarches variées et efficaces pour amé-

Un meilleur cadre réglementaire

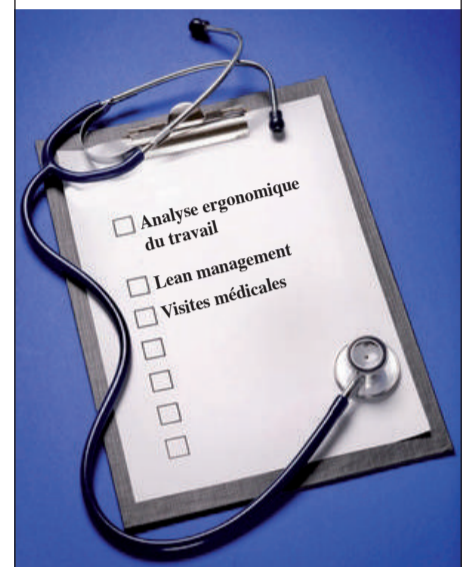
LE nouveau code du travail a instauré un meilleur cadre réglementaire afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail (SST). Ainsi, l'employeur est désormais contraint de prendre toutes les mesures de protection des salariés contre les risques professionnels. La prise en charge de la pénibilité se traduit au sein de l'entreprise par la création d'une rubrique dans la paie qui «rémunère» la situation de 'souffrance', ce qui représente en quelque sorte une forme de compensation. Mais pas seulement. Des mesures différées telles que le départ à la retraite avant l'âge légal peuvent être mises en place. Néanmoins, le peu de dispositifs définis par le code du travail ne sont pas appliqués au sein de toutes les entreprises. La médecine du travail et le comité d'hygiène et de sécurité, quant à eux, ne sont pas toujours opérationnels. Ainsi, les textes de lois sont bien présents mais ne sont que rarement suivis à la lettre. □

taines conditions ou encore effectuer des travaux répétitifs sans variation à la manière des centres d'appels peut clairement être nuisible pour l'employé. En dehors de ces facteurs objectifs, il en existe également d'autres plus subjectifs puisque la pénibilité est aussi une affaire de vécu et de perception.

Les entreprises marocaines luttent quotidiennement contre la pénibilité, par pur choix managérial ou sous l'impulsion grandissante de leurs partenaires sociaux. Ainsi, les programmes et mesures de prévention se multiplient depuis plusieurs années, explique le consultant. Tout d'abord, les grands groupes et les entreprises de grande taille ont sensiblement amélioré leurs conditions de travail

liorer le bien-être des employés. Ainsi, certains acteurs de l'industrie chimique notamment ont par exemple instauré des visites médicales fréquentes comportant des bilans ou 'checkup' sophistiqués pour surveiller de plus près la santé des troupes exposées aux risques de pénibilité. D'autres entreprises ont quant à elles mis en place des audits périodiques de la sécurité et de la santé au travail. Parallèlement, dans les secteurs industriels dont notamment l'agro-alimentaire et l'industrie lourde, les entreprises utilisent un outil de prévention appelé l'analyse ergonomique du travail qui contribue pleinement à réduire les facteurs de risques professionnels induisant une pénibilité soutenue. Cette dernière

Prévenir plutôt que guérir



consiste plus exactement à améliorer et à optimiser la configuration et le «design» d'un poste et par la même occasion d'une situation de travail afin de garantir un comportement à la fois efficace, sûr et performant de l'agent, explique Samir Salek. Au niveau des situations de travail peu automatisées, le lean management est souvent mis à profit. «Une stratégie managériale qui place l'homme, et non le poste de travail, au centre de l'efficacité», souligne l'expert. Enfin, le rôle de l'Institut marocain de l'audit social (IMAS) doit également être pris en considération. L'organisme, qui évalue les conditions de travail, propose régulièrement des solutions d'amélioration en faveur d'une meilleure prise en charge de la pénibilité.

La pénibilité au travail peut à long terme impacter la santé morale et physique des salariés et diminuer leur espérance de vie. Toutefois, les liens entre conditions de travail et santé sont souvent difficiles à prouver, explique Samir Salek, consultant senior et directeur pôle organisation et ressources humaines à Officium Maroc. «Il est difficile, sur un plan strictement médical, de pouvoir isoler l'impact d'un facteur de risque professionnel par rapport aux autres facteurs de prévalence», souligne l'expert. Par ailleurs, les effets de la pénibilité sont pour la plupart du temps différés dans le temps. Il faut parfois attendre plusieurs dizaines d'années après une exposition à un facteur de risque pour que certaines pathologies, parfois graves, apparaissent chez l'employé. □

K. A.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

