



Préscolaire: La généralisation dès cette rentrée



(Ph. Bziouat)

- Des classes seront ouvertes dans les écoles primaires publiques
- Un référentiel pédagogique unifié sera livré dès cet été

Pages IV & V

Guide de montagne: Une nouvelle école pour sauver la profession

L'IMAGE du guide de montagne «arnaqueur» colle encore beaucoup trop à cette profession. La faute à une concurrence déloyale de «faux guides» et à des pratiques illégales douteuses sur le terrain. Pourtant, le secteur touristique dispose désormais de guides rigoureusement formés et dignes de représenter le pays. De plus, tout guide qui se respecte doit être titulaire d'un diplôme d'un centre de formation spécifique de guides de montagne et doit maîtriser deux langues étrangères au minimum. Des conditions sine qua non à sa réussite. Pour changer la donne, une nouvelle école de formation vient d'être lancée à Ouarzazate. □

Page II

■ Startup forme à l'entrepreneuriat

Page VII

■ Méthode Schutz: Résoudre les conflits par la connaissance de soi

Page VI

■ Pratiquez le sport au bureau

Page VII

Guide de montagne

Une profession en quête de reconnaissance

■ L'article 31 de la loi 05-12 est jugé incohérent avec la sensibilité de la profession

■ Une guerre qui ne dit pas son nom entre les voyagistes et les guides de montagne

■ Le Centre de formation spécifique de guides de montagne, un passage obligé

L'IMAGE du guide arnaqueur a la peau dure, alors que le secteur touristique dispose de guides professionnels, formés, responsables et dignes de représenter l'image du pays. Sous l'appellation officielle de «guide des espaces naturels», les 1.000 guides de montagne et de désert bataillent pour donner à leur métier l'importance qu'il mérite. Subissant une concurrence déloyale de la part de voyagistes peu scrupuleux, ainsi que d'individus qui parasitent le secteur touristique, les guides de montagne sont sur tous les fronts. Pour tenter de sauver la profession, ils ont créé le Syndicat national des guides de montagne marocains (SNGMM) en 2010, et renforcé les associations régionales qui les représentent. Plusieurs problématiques compromettent le métier et l'exercice de la profession. L'article 31 de la loi 05-12, qui régit l'activité de «guide des espaces naturels», constitue aujourd'hui un point de conflit avec le ministère de tutelle. L'article 31 est considéré par le syndicat comme une menace pour la profession, puisqu'il permet l'intégration au rang de guide de montagne professionnel, des personnes qui ne disposent pas des connaissances nécessaires. «Cet article est d'abord une reconnaissance des faux guides, alors que la loi condamne ces derniers pour usurpation d'identité. Il ouvre surtout la voie à des personnes non qualifiées à représenter l'image du pays», dénonce Driss Hemmi, président du syndicat.

En effet, le guide titulaire d'un diplôme d'un Centre de formation spécifique de guides de montagne doit disposer de connaissances importantes. La maîtrise de deux langues étrangères au minimum est nécessaire pour communiquer avec les touristes, en plus d'être capable de communiquer avec les populations locales, berbérophones le plus souvent. La connaissance approfondie des zones de montagne ou de désert du Maroc est impérative lors de la forma-



Outre le fait d'être capable de parler au moins deux langues pour l'exercice de son métier, le guide doit aussi avoir une connaissance approfondie des zones de montagnes, de secourisme, de réglementation.... Et d'une myriade d'autres spécialités. N'est pas guide qui veut! (Ph. GDM)

tion: géographie, flore, faune, modes de vie et activités des populations locales, patrimoine culturel, écosystèmes, risques naturels. En outre, d'autres connaissances de base sont requises comme l'anatomie, la physiologie, l'hygiène, la diététique, le secourisme, la cartographie et l'orientation. Le guide attitré connaît parfaitement la réglementation spéci-

professionnelle citées dans l'article 62 de la même loi. L'article prévoit un délai de 2 ans à partir de la date d'annonce sur le Bulletin officiel, c'est-à-dire jusqu'à 2017, pour intégrer ces nouveaux guides.

Sur le terrain, les conditions de travail sont encore plus contraignantes, compte tenu de la nature de ce métier. En effet, le guide de montagne a la possibilité de

fait appel à des guides touristiques étrangers pour des circuits touristiques qu'elle organise au Maroc. Ceci est contraire à l'article 6 de la loi qui mentionne que le guide touristique doit être de nationalité marocaine. Ce genre d'incidents est un parmi d'autres exemples des pratiques illégales de certains voyagistes. A Jamâa El Fna par exemple, une autre pratique de plus en plus courante constitue une réelle menace pour l'image touristique du pays selon le syndicat. Des minibus avec chauffeur proposent des circuits touristiques pour plusieurs destinations, avec des prix battant toute concurrence, et où le chauffeur fait parfois lui-même le guide. Cette pratique, en plus de représenter un danger pour les touristes happés sur la place, enfreint la loi et concurrence les guides ainsi que les agences de voyages sérieuses. En somme, la profession de guide de montagne doit faire face à la saisonnalité et parfois la précarité de l'emploi ainsi que de la concurrence déloyale qui affaiblie les revenus. Les professionnels aspirent surtout à régulariser la situation des guides diplômés après 2008 ne disposant pas de cartes professionnelles et permettre au guide de montagne d'avoir la reconnaissance qu'il mérite. □

Sabrina BELHOUARI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Une nouvelle école de formation lancée

LA problématique de formation, un autre point important qui suscite les interrogations depuis la fermeture en 2013 de la seule école de formation des guides de montagne de Tabant, est en voie d'être résolue. En effet, le ministère de Tourisme planche sur la relance de la formation, cette fois-ci à Ouarzazate. La question a été discutée le 26 mai lors d'une réunion avec les agences de voyages et les représentants de la profession des guides de montagne. Une étude a été réalisée pour déterminer le contenu et les matières du nouveau cursus de deux ans, qui sera enseigné au niveau de Ouarzazate. D'autres paramètres vont être introduits dans le cursus, afin d'actualiser le programme de formation qui existe depuis 2006. Le but est d'améliorer les prestations et les compétences des futurs guides de montagne. □

fique concernant la protection de l'environnement et les délimitations des zones sensibles (zones militaires). Le guide doit également connaître des éléments de culture des pays d'origine des touristes, la réglementation professionnelle et touristique. L'article en question permet d'accorder des autorisations à des individus qui disposent seulement des aptitudes de terrain, mais ne répondent pas aux conditions de formation et d'habilité

travailler à son propre compte ou pour le compte d'une agence de voyages en tant que salarié ou sous-traitant. Mais la situation de travail dans le secteur touristique, minée par l'informel et des pratiques désespérées pour attirer la clientèle, est en train de mettre en péril la profession. Le 2 juin, l'Association régionale des guides touristiques de Fès-Boulemane a relevé auprès des autorités une infraction contre une agence de voyages qui

Les ingénieurs informatiques cartonnent

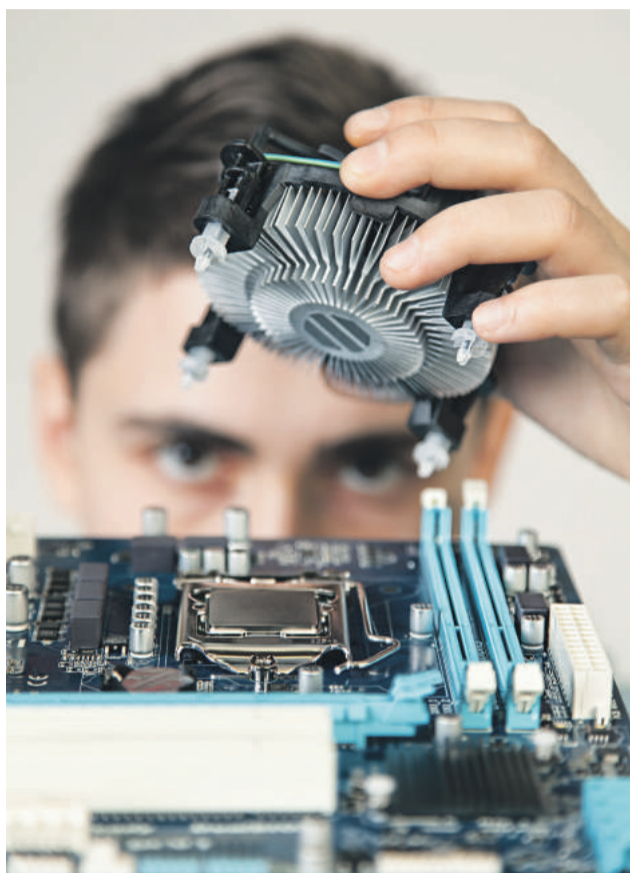
■ 85% des lauréats de Supinfo recrutés au bout de 6 mois

■ Certifications et coaching pour garantir leur employabilité

■ Développement, bases de données, business intelligence,... les métiers prisés

OUI, il existe une overdose de lauréats des filières informatiques sur le marché. Mais il ne faut pas mettre tout le monde dans le même panier. «C'est le cas au niveau des profils de technicien, technicien spécialisé et même des bac+3, mais pas des ingénieurs. Ces derniers sont très demandés, surtout avec la multitude de SSII qui s'implantent au Maroc», assure Amine Zniber, directeur régional de Supinfo. Le taux d'employabilité des lauréats de l'école, présente dans une dizaine de pays (plus de 30 campus), est de 85%, dont 40% durant le projet de fin d'études, 40% à trois mois de la diplomation et 20% au bout de 6 mois. Par ailleurs, 10% créent leur propre entreprise de services informatiques.

Le salaire brut moyen annuel des débutants est de 150.000 DH. «Certains démarrent avec un salaire de 18.000 DH



Beaucoup d'entreprises préfèrent externaliser le développement de solutions informatiques au lieu de recruter. 10% des lauréats de Supinfo préfèrent lancer leur propre société afin de saisir ces marchés (Ph. fotolia)

intégré l'intelligence émotionnelle pour les étudiants de 5e année, en vue de compléter leur cursus technique. Supinfo compte aussi faire appel à des coaches

avec succès. Elle a aussi monté une IT Academy avec Microsoft. Près de 200 jeunes y préparent leur certification.

Pour affûter leurs armes, les étudiants participent à plusieurs événements citoyens lancés par l'établissement. A l'instar des journées de formations «Share it». Organisées entre mars et mai derniers au profit d'étudiants, universitaires et professionnels, elles sont destinées à démocratiser les innovations technologiques (Drupal, Docker, big data, etc.).

Des ateliers d'initiation des lycéens aux métiers de l'informatique ont également été

tenus dans plusieurs villes (Fès, Meknès, Béni Mellal, El Jadida). A cette occasion, 2.500 guides avec des fiches métiers ont été distribués.

Avec la fondation de la SSII française, Ippon Technologies, Supinfo s'apprête à équiper plusieurs maisons de jeunes dans le monde rural en matériel informatique. Une première opération a été montée au village Saâda (aux environs de Marrakech). Un programme spécial a été conçu afin d'initier les jeunes, et moins jeunes, à l'usage de l'IT. La formation sera animée par les élèves ingénieurs, qui accompagneront aussi des formateurs locaux. Vu le nombre d'étudiants subsahariens de l'école (25%), la même opération sera menée dans d'autres pays africains, à commencer par le Mali. □

Ahlam NAZIH

*Pour réagir à cet article :
courrier@leconomiste.com*

ALLIANCES

Opérateur immobilier d'envergure,
pionnier dans la Maitrise d'Ouvrage Déléguée
et reconnu pour la qualité architecturale de ses programmes

LE GROUPE ALLIANCES RECRUTE

UN DIRECTEUR DE PROJETS À RABAT

Rattaché au Directeur Technique, le Directeur de Projet a pour mission de piloter le développement de projets immobiliers de grande envergure, de la phase conception, études et programmation jusqu'à la réalisation et la livraison.

Diplômé(e) d'une Grande École d'ingénieur, vous possédez au minimum dix années d'expérience dans la gestion de projets immobiliers.

≈ ≈ ≈

DES CHEFS DE PROJETS À CASABLANCA, AGADIR, TÉTOUAN ET MARRAKECH

Rattaché au Directeur de projets, le Chef de projets est responsable de la conduite opérationnelle du projet, il est garant de la réalisation des objectifs établis en respectant la qualité, le budget et le délai.

Diplômé(e)s d'une Grande École d'ingénieur, vous avez plus de six ans d'expérience dans la gestion de projets immobiliers.

Si l'un de ces descriptifs vous correspond, veuillez adresser votre dossier de candidature (CV+ lettre de motivation) à l'adresse suivante : recrutement@alliances.co.ma

Un Hackaton pour convertir les black-hackers

LA sécurité informatique, c'est le talon d'Achille des entreprises marocaines. Très peu sont conscientes des cyber-menaces qui les guettent. La plupart ne disposent pas d'une direction des systèmes d'information (DSI), mais d'un service informatique chargé de la simple maintenance des équipements. «Les entreprises ont besoin de vraies stratégies informatiques, et cela commencer avec la sécurité», insiste Amine Zniber. «C'est aujourd'hui très facile de craquer des mots de passe et d'accéder à toutes les informations sensibles. Mes étudiants de première année savent déjà le faire», poursuit-il. Afin de sensibiliser à la question, et aussi de convertir les black hackers en white hackers, Supinfo prévoit d'organiser un Hackaton. Ce concours de sécurité informatique sera lancé en septembre prochain, en partenariat avec la société Data Protect. Les participants auront pour mission de protéger des applications d'entreprises contre les attaques de pirates. □

par mois, contre une moyenne de 8.000 DH pour les ingénieurs des autres disciplines», avance Zniber.

Afin de garantir l'employabilité de ses diplômés, Supinfo veille à les doter des compétences techniques dès la première année, avec 80% de cours pratiques, ainsi qu'en introduisant régulièrement de nouvelles matières. Ce fut le cas cette année avec un cours sur la technologie «Togaf», couvrant l'architecture informatique.

L'école est la seule en Afrique à dispenser cette spécialité. Elle a également

dont la mission sera d'accompagner les étudiants dès la première année, pour «faire la différence entre le virtuel et le monde réel» et faire face à leur addiction aux jeux. Un phénomène courant chez les geeks.

L'établissement joue également sur les certifications dans différentes technologies. «C'est ce qui fait la différence aux yeux des recruteurs», insiste Zniber. En raison du coût élevé des certifications professionnelles (jusqu'à 20.000 DH), l'école a décidé de prendre en charge celles que ses étudiants arrivent à passer

Précolaire

La généralisation commence dès la rentrée

■ Des classes seront ouvertes dans les écoles primaires publiques, avec l'aide d'ONG

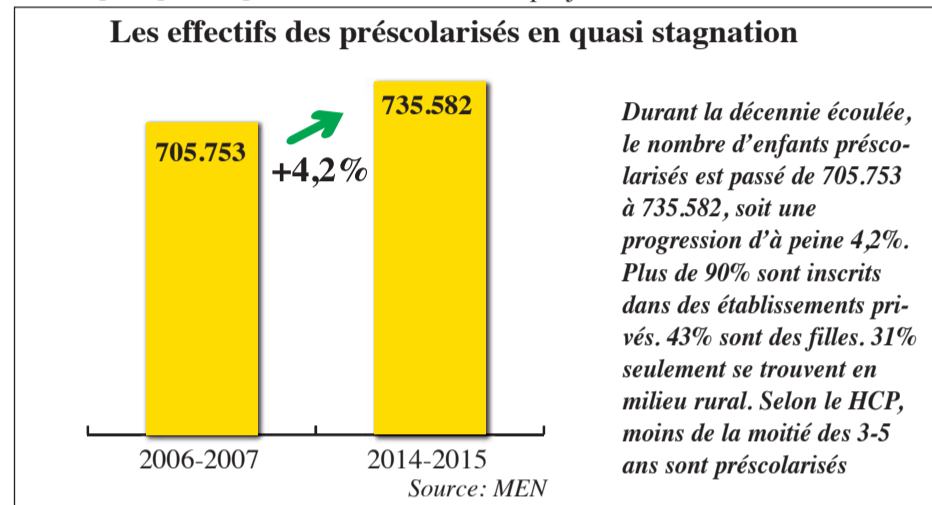
■ Un référentiel pédagogique unifié sera livré cet été, une première

■ Une vision claire, mais toujours zéro budget!

GÉNÉRALISER l'enseignement préscolaire et mettre à niveau les établissements du secteur. Voilà les deux projets du ministère de l'Éducation nationale pour le chantier de l'éducation des tout-petits, durant la prochaine décennie. Des projets qui rentrent dans le

cadre de la vision 2015-2030 du Conseil supérieur de l'éducation. Ce niveau scolaire dispose pour la première fois d'une

feuille de route claire, dont la mise en œuvre démarre dès la prochaine rentrée. Des appels à manifestation d'intérêt seront lancés par les Académies



à l'ouverture de classes préscolaires dans les écoles primaires publiques, ainsi qu'à la formation des éducateurs, moyennant une subvention. L'objectif est d'arriver à couvrir chaque année près de 2% des enfants à préscolarisés. «Nous interviendrons notamment dans les zones rurales où le privé ne va pas, et où il n'existe pas d'éducateurs», pré-

de différentes origines (française, libanaise, belge, égyptienne,...). Au niveau des programmes, certaines écoles s'amuse même à faire des mix entre modèles.

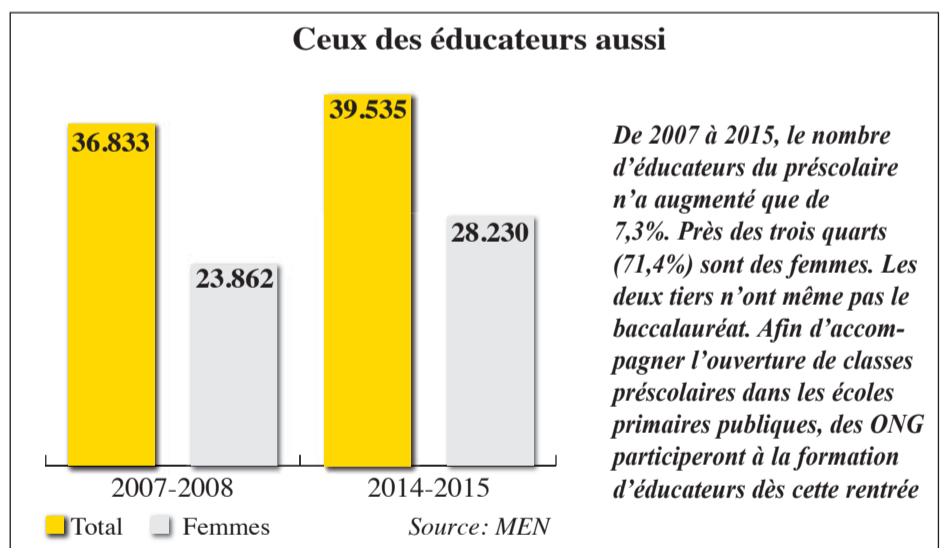
Le préscolaire a depuis toujours été le parent pauvre du système d'enseignement. Il a aussi été longtemps porté par des ONG. Certaines ont fourni des efforts considérables pour l'élaboration de référentiels pédagogiques et l'ouverture d'unités dans le milieu rural. Tandis que d'autres manquaient de professionnalisme et œuvraient sans être contrôlées ni accompagnées.

Jusqu'à aujourd'hui, ce niveau scolaire ne bénéficie pas de budget propre. Il n'existe même aucune visibilité par rapport à ce sujet. Face à d'autres priorités, la préparation des 4-6 ans à la scolarité passe, malheureusement, au second plan. Or, il s'agit d'une phase cruciale dans la vie scolaire des enfants, qui conditionne tout leur parcours. Le préscolaire réduit de moitié les décrochages et améliore la réussite d'au moins 50%, selon une enquête

de différentes origines (française, libanaise, belge, égyptienne,...). Au niveau des programmes, certaines écoles s'amuse même à faire des mix entre modèles.

Le préscolaire a depuis toujours été le parent pauvre du système d'enseignement. Il a aussi été longtemps porté par des ONG. Certaines ont fourni des efforts considérables pour l'élaboration de référentiels pédagogiques et l'ouverture d'unités dans le milieu rural. Tandis que d'autres manquaient de professionnalisme et œuvraient sans être contrôlées ni accompagnées.

Jusqu'à aujourd'hui, ce niveau scolaire ne bénéficie pas de budget propre. Il n'existe même aucune visibilité par rapport à ce sujet. Face à d'autres priorités, la préparation des 4-6 ans à la scolarité passe, malheureusement, au second plan. Or, il s'agit d'une phase cruciale dans la vie scolaire des enfants, qui conditionne tout leur parcours. Le préscolaire réduit de moitié les décrochages et améliore la réussite d'au moins 50%, selon une enquête



cise Bendaoud Merzaki, directeur de la promotion de l'enseignement privé et du préscolaire au ministère de l'Éducation nationale.

Le ministère est également en train de finaliser un cadre référentiel national pour le contenu pédagogique, qui devrait être livré durant cet été. Ce sera une première absolue. «Ce document fixera des orientations liées, entre autres, au profil des éducateurs, aux activités à organiser, à l'utilisation du temps scolaire, aux apprentissages, aux compétences ciblées, au profil d'entrée et de sortie des enfants,...», explique Merzaki.

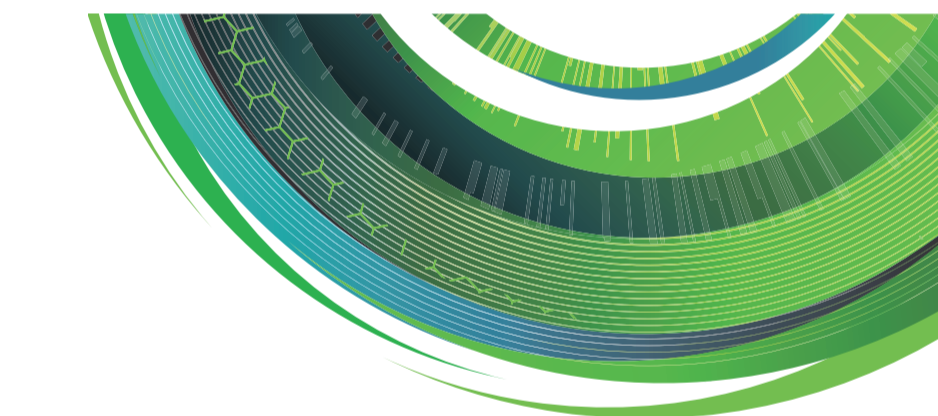
Pour l'instant, la majorité des écoles recourt à des référentiels importés. En 2014, la tutelle en avait recensé 36,

du HCP, réalisée en 2014 auprès d'un échantillon de 12.500 ménages.

C'est actuellement le ministère de l'Éducation nationale qui assure directement la régulation du secteur. Le Conseil supérieur de l'éducation, lui, recommande la mise en place d'un cadre institutionnel spécifique, chargé d'assurer la coordination des différents types d'établissements en place, et de procéder au suivi et au contrôle. Certains voient déjà en la Fédération marocaine pour la promotion de l'enseignement préscolaire l'opérateur idoine. □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com



DANS LE CADRE DE SON DEVELOPPEMENT

MEDIAEDGE MOROCCO RECRUTE UN HEAD OF DIGITAL INTELLIGENCE MANAGER

Il aura en charge de gérer la business unit MEC wavemaker, de développer, et d'apporter des solutions Digitales efficaces aux marques gérées, une expérience d'au moins huit ans est requise et la parfaite maîtrise de l'anglais est indispensable.

MERCI D'ADRESSER VOTRE CV ET RÉFÉRENCES À :

asmaa.fahmi@mecglobal.com
fatima.rahali@mecglobal.com

39, ANGLE BLD IBNOU SINA ET RUE ABOU RAYANE EL FALAKI
 20370 CASABLANCA

PHONE: +212 5 2236 1333/39

FAX: +212 5 2236 0309

www.mecglobal.com/mena A GroupM Company



Précolaire

Qui portera la casquette du régulateur?



■ 40 écoles, 25 villes, 250 éducatrices et 10.000 enfants accueillis par an

■ La Fondation possède une collection pédagogique utilisée par 200 établissements

■ Elle ouvre bientôt une centaine de classes avec l'Education nationale

À son lancement en 2008, l'ancien conseiller du Roi, feu Abdelaziz Meziane Belfkih, souhaitait faire de la Fondation marocaine pour la promotion de l'enseignement préscolaire (FMPS) un opérateur de référence pour le préscolaire. Un organe chargé de le gérer et, surtout, de lui trouver un modèle. Car après les résultats accablants de l'étude 2007 sur le secteur (voir encadré), il fallait agir. Mais les gouvernements qui se sont succédé n'ont apporté que peu d'intérêt (et d'appui financier) à ce chantier.

La Fondation a, néanmoins, continué à roder son modèle et à étoffer son réseau, afin d'être prête à endosser, un jour, le rôle pour lequel elle a été créée. Elle compte actuellement 40 écoles, en



Les nouvelles classes prévues à partir de la rentrée scolaire seront notamment ouvertes en milieu rural. A peine 31% des enfants préscolarisés sont des ruraux, dont seulement un tiers de filles (Ph. L'Economiste)

niement, nous avons tout ce qu'il faut. Ce qui nous manque, c'est le budget adéquat pour pouvoir monter en cadence», avance son DG, Aziz Kaichouh. Selon le plaidoyer de la FMPS, une enveloppe de 100 millions de DH pourrait permettre d'ouvrir très rapidement 1.200 classes supplémentaires. Ce qui équivaldrait à une moyenne de 26.400 enfants.

«Nous disposons aussi de suffisamment d'expérience à partager. C'est

l'ouverture d'une centaine de classes dans des écoles primaires publiques, en partenariat avec plusieurs académies régionales de l'éducation. Une dizaine seront également ouvertes en partenariat avec l'INDH dans différentes villes, ainsi qu'une trentaine avec le soutien de quelque sept partenaires privés.

Ces unités seront notamment lancées en milieu rural, dans des zones où le privé n'investit pas, et où même l'Etat ne s'implante pas, faute de taille critique des effectifs à préscolarisier. «Nous avons inversé l'équation. La

FMPS arrive avec le contenu, tandis que la population locale, la commune, la province ou des acteurs privés locaux assurent le contenant, c'est-à-dire les murs», explique Kaichouh.

La Fondation se mobilisera, par ailleurs, pour former et encadrer les éducatrices des associations actives dans le secteur, ainsi que des petits opérateurs privés. Près de 25 de ses écoles dispense- ront des formations les mercredis après-midi et samedi matin, à l'intention de 750 éducatrices par an. Une expérience pilote a déjà été menée cette année à Casablanca et Agadir.

Le modèle FMPS, qui fait partie des rares structures exclusivement dédiées au préscolaire, est aujourd'hui éprouvé. Cela lui permettra-t-il de jouer un rôle encore plus grand dans le secteur? □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Constat alarmant

PEU de progrès ont été enregistrés dans le préscolaire durant les dix dernières années, alors qu'il s'agit d'un niveau qui conditionne tout le parcours scolaire des enfants. L'étude du Conseil supérieur de l'enseignement de 2007 avait relevé plusieurs tares. Le secteur était éclaté entre plusieurs tutelles (Education, Habous, Jeunesse et Sports, Entraide nationale...), les koultab et M'sid y prédominaient à hauteur de 80%, avec une faible présence en milieu rural (moins du quart des effectifs, contre 31% aujourd'hui) et des disparités entre garçons et filles (environ 40% de filles, contre 43% actuellement). A dix ans d'intervalle, ces constats sont toujours valables. □

plus de 300 classes unitaires, dans 25 villes et régions rurales, avec une capacité d'accueil de 10.000 enfants par an. La structure emploie 300 personnes, dont 250 éducatrices. Depuis trois ans, elle possède aussi une collection pédagogique, «éveil et créativité», qui est même commercialisée sur le marché. Près de 200 écoles l'utilisent. L'année prochaine, ce chiffre montera à 300.

Ce sont pour l'heure les revenus de ses écoles urbaines, les apports de ses partenaires privés et ceux de l'INDH qui lui permettent de subsister. «Tech-

aujourd'hui notre challenge. Il est important de rattraper le retard de ces dix dernières années, mais de manière structurée et organisée», rajoute Kaichouh.

750 éducatrices à former par an

La FMPS sera partie prenante à la généralisation du préscolaire qui démarre à la prochaine rentrée (voir article précédent). Elle participera à

DEMANDES & OFFRES D'EMPLOI

Directeur Production/technique (H)

Ingénieur industriel (France)
+ cycle supérieur de gestion
19 ans d'exp. en gestion et suivi production, Etude, ERP, SAV, Maintenance, méthodes, gestion de chantier, Process, Ingénierie, qualité, RH, Achat, sécurité, logistique, management et gestion de projet

D0032

Tel 06 63 70 91 39

DIRECTEUR GENERAL ADJOINT OU TECHNIQUE OU DES PROJETS

Hôtellerie - Résidentiel
Emiste 26 ans d'expérience
Cherche de nouveaux challenges
e-mail: mourad_benchakroun@yahoo.fr

D164

GSM : 0618 53 17 82

Directeur Administratif et Financier

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

DGKM

GSM : 06 61 94 86 98

JH Marié

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

DGSD

GSM : 0671 99 08 46

Méthode Schutz

Quand le salarié prend les rênes du climat social

■ Une démarche consistant à se connaître davantage pour mieux interagir avec les autres

■ Questionnaire FIRO-B, imagerie, visualisation... les outils à adopter

■ Un moyen de résorber les conflits et d'optimiser les performances des équipes de travail

CLASHS, blocages, dialogues interpersonnels au point mort... Lorsque la relation de travail s'envenime dans une entreprise, il est grand temps d'agir. Pour changer la donne et améliorer le climat social, le manager peut notamment mettre en application une démarche particulièrement originale baptisée la méthode Schutz, également appelée «Elément humain». Une méthodologie dont le principe consiste pour le salarié à approfondir sa connaissance de soi pour adapter son comportement à celui des autres et améliorer ainsi ses relations professionnelles. Un moyen de résoudre les conflits au sein du groupe et de permettre aux équipes de gagner en efficacité et, par la même occasion, en productivité.

La méthode Schutz revient pour le salarié à mieux se connaître pour mieux interagir avec ses collaborateurs. Une approche subtile qui apporte plus concrètement une meilleure connaissance de soi en termes de comportements, de ressenti et d'estime de soi. Ceci permet d'acquérir une plus grande confiance en sa personne et d'adopter un comportement adapté avec ses interlocuteurs, explique Adib Chikhi, consultant en ressources humaines et DG d'Altitude RH. Créée à la base par Will Schutz, cet outil vise avant tout à maximiser le potentiel humain et à comprendre le regard de l'autre sur soi, confie Jaouad Zerrad, enseignant-chercheur et expert en relations humaines et en communication. La démarche consiste plus exactement en un processus exploratoire visant à déterminer ses besoins interpersonnels et personnels au niveau d'une relation, précise le spécialiste. Elle est fondée sur la vérité et le choix, deux principes essentiels à l'intégration harmonieuse d'un individu

Les avantages de la démarche



- Améliore le leadership
- Résout les conflits
- Diminue les arrêts maladie
- Réduit le turnover

au sein de son groupe. Sa force, c'est qu'elle permet au salarié d'augmenter sa connaissance de soi en prenant conscience des sentiments des autres à son égard, mais également d'accroître sensiblement sa confiance en soi ainsi que sa détermination personnelle, précise Adib Chikhi. Ce qui permet d'améliorer le leadership des dirigeants

Les outils pour améliorer le climat social



- Le questionnaire FIRO-B
- L'imagerie qui favorise l'auto-perception
- Les exercices de visualisation

comme des employés et de gagner clairement en efficacité. Par ailleurs, la diminution des difficultés interpersonnelles entraîne une communication plus fluide entre les employés. Elle résorbe aussi les conflits et réduit le nombre d'accidents de travail. L'approche aide en effet à atteindre un plus haut degré de sincérité au niveau des relations et une lucidité accrue par rapport à ses compor-

tionnaire soit productif, il doit être accompagné d'autres outils tels que l'imagerie qui favorise l'auto-perception. Un exercice de groupe qui se déroule généralement dans une salle où les chaises sont placées en arc de cercle, sans obstacles tels que les tables ou le matériel informatique. Un lieu dans lequel se retrouvent plusieurs employés et qui ne doit pas leur rappeler leur cadre habituel de travail. Objectif: permettre aux participants de prendre du recul et de se questionner afin de mieux cerner leur fonctionnement au sein de l'entreprise. Une activité qui se déroule le plus souvent en deux temps. Il faut tout d'abord

Un réel blocage culturel

LA méthode Schutz n'est clairement pas répandue dans l'entreprise marocaine. En effet, la technique de la visualisation peut donner lieu à un véritable blocage culturel. Beaucoup de managers doutent de l'utilité et de l'efficacité de la démarche. Par ailleurs, l'aspect ludique de la méthode n'attire pas réellement les employés. Pour changer la donne, il faudrait avant tout communiquer sur son intérêt pour le groupe et réaliser un véritable travail en amont pour réduire la réticence des participants. «Il faut que l'employé comprenne que cette approche n'a pas pour objectif de le juger mais plutôt de l'aider à améliorer ses compétences relationnelles», souligne Jaouad Zerrad, enseignant-chercheur et expert en relations humaines et en communication. □

laisser les employés en question parler librement et en même temps alterner avec des interventions visant à stimuler leur positionnement par rapport à soi et aux autres. Des questions qui permettront par la suite d'aboutir à des changements de comportements essentiels au bon fonctionnement du groupe. Dans la même veine, les animateurs proposent également toute une série d'exercices de visualisation. Le salarié se retrouve allongé sur un tapis au sol et les yeux fermés puis visualise une situation donnée. Un moyen efficace de percevoir sa «tendance naturelle». □

K. A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Pratiquer une activité physique au bureau!

■ **Une méthodologie de José Stimbre pour se muscler discrètement au travail**

■ **Des exercices originaux et ludiques pour travailler ses bras, ses abdos ou encore ses cuisses**

■ **Un moyen pour le salarié de gagner en concentration et donc en productivité**

C'EST bien connu, les salariés ne trouvent pas toujours suffisamment de temps pour faire du sport. Ils n'ont pas non plus forcément l'énergie nécessaire afin de fréquenter régulièrement les stades, les piscines ou encore les gymnases. Pour remédier à ce problème, José Stimbre propose dans son ouvrage

«Faites du sport au bureau» de pratiquer une activité physique sans quitter son bureau. Une approche à la fois ludique et innovante permettant à l'employé de se muscler, de gagner en concentration et d'évacuer son stress.

A travers cet ouvrage, l'auteur suggère et détaille toute une série de mouvements que l'on peut exercer devant son ordinateur et sans trop attirer l'attention des autres salariés. Ils sont destinés à muscler chaque partie du corps dont notamment les bras, les abdos, le dos, les jambes ou encore les cuisses. Chacun de ces exercices, pris séparément, permettra à l'employé de dépenser une dizaine de calories, ce qui n'est pas conséquent. Néanmoins, répétés 10 ou 20 fois dans la journée, cela revient à évacuer de 100 à 200 calories, soit l'équivalent de trente minutes de marche! Le livre présente au lecteur de multiples exercices variés. Ainsi, pour se muscler les abdominaux, José Stimbre suggère à l'employé de s'asseoir au bord de son fauteuil, le dos et la tête droits, les épaules



L'ouvrage «Faites du sport au bureau» de José Stimbre dévoile au lecteur une méthode à la fois ludique et originale pour se muscler sans quitter son bureau. Un moyen pour le salarié de développer sa concentration mais également d'évacuer son stress (www.renaud-bray.com)

baissées puis les genoux fléchis à 90 degrés. Il propose ensuite de contracter les abdominaux. Le salarié doit, tout en inspirant, s'incliner vers l'arrière en contrôlant la vitesse de son mouvement puis maintenir brièvement cette posture. Enfin, tout en expirant, l'employé doit redresser son buste. L'auteur propose de nombreux autres exercices similaires pour se muscler les bras, les cuisses, le dos ou encore les jambes, et gagner en tonus puis en souplesse. La méthode présentée par Stimbre vise également à lutter contre les mauvaises postures au bureau. Ces techniques permettent par ailleurs de dégager son stress et de développer son concentration et donc sa productivité.

José Stimbre a plus de 20 ans dans les métiers du sport. Il est actuellement préparateur physique et coach à domicile. Il intervient par ailleurs régulièrement en tant que chroniqueur sportif à la télévision. □

K.A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

BRÈVES

■ **L'Usaid ouvre un career center pilote pour ses étudiants**

L'Université Abdelmalek Essaadi vient d'ouvrir avec le soutien de l'Agence américaine pour le développement international (USAID) un career center pilote. Objectif : soutenir ses étudiants et les orienter dans leur transition vers l'emploi. Le Career Center en question met à disposition des bénéficiaires plusieurs services, entre autres, des cours de préparation à l'emploi, un bilan d'orientation ou encore des formations aux compétences non techniques. Les étudiants seront reçus par une équipe de conseillers d'orientation spécialement formés et recrutés à cet effet.

■ **Une nuit pour résoudre les problématiques sociales**

La première édition du «Maghreb social night challenge» vient de se tenir à Casablanca, Alger et Tunis. Les coorganisateur Algerian Startup Initiative d'Algérie, Espace Bidaya du Maroc et Lab'Ess via Impact de Tunisie ont confié une mission particulière aux jeunes entrepreneurs participants. Ces derniers ont disposé d'une nuit pour résoudre la problématique sociale d'un autre pays que le leur. L'évènement a rassemblé près d'une trentaine de jeunes entrepreneurs au sein de chacun des trois pays. Après avoir réfléchi à une problématique, chaque équipe a mis au défi un pays voisin d'imaginer une solution concrète et innovante pour la résoudre. Un moyen de consolider les liens entre les trois pays, de favoriser la collaboration entre les trois incubateurs mais également de mettre la main sur de nouvelles solutions dans ce domaine.

■ **L'Observatoire du leadership marocain s'interroge sur le leader Y**

Le Moroccan observatory of leadership (MOL) a récemment organisé une conférence suivie d'une table-ronde sur le thème «Le leader Y marocain existe-t-il? Du dirigeant au collaborateur, le management à l'épreuve de la Génération Y». L'évènement était marqué par la participation de Smael Sebti, co-fondateur de WBC, et Mohamed Alami Berrada, co-fondateur de Tizi en charge de Leadership Institute. □

Startup Maroc forme les jeunes entrepreneurs

■ **Son roadshow s'arrête à Rabat du 24 au 26 juin**

■ **Objectif: créer des startups innovantes et durables**

SOUTENIR les jeunes entrepreneurs en herbe dans le lancement de leurs projets. C'est le concept intéressant et novateur du Startup Maroc Roadshow, un «marathon» d'idées dont la prochaine édition se tiendra du 24 au 26 juin à Rabat. Un évènement organisé par l'association Startup Maroc en collaboration avec le projet «Jeunes au travail» du BIT et le programme «Min Ajiki» de l'Apefe.

Une nouvelle édition à travers laquelle les participants disposent de 54 heures pour créer des startups viables et durables et échanger avec d'autres porteurs de projets tout en étant coachés par des experts en la matière. Un évènement visant à inspirer puis à former les jeunes entrepreneurs et leur transmettre les outils nécessaires pour réussir la création de leur startup. Un moyen pour ces derniers d'acquérir des compétences particu-

lières, de s'associer à un co-fondateur ou encore de demander l'avis de spécialiste sur des idées de concept.

L'évènement comportera une première étape appelée «Pitch Fire» au cours de laquelle les porteurs de projet devront présenter leur idée à un jury. Ensuite, des équipes seront constituées et collaboreront ensemble pour concevoir un business modèle et tester le produit auprès de clients potentiels. Enfin, les équipes devront présenter le projet final au jury pour tenter de décrocher le titre de meilleur projet du week-end. Un moyen pour eux de se faire connaître des investisseurs et de lever des fonds.

Startup Weekend Rabat Cleantech est destiné aux étudiants mais également aux professionnels. La manifestation réunira développeurs, chefs de projet, juristes, comptables ainsi que «business developers».

Le concept Startup Weekend existe depuis près de 4 ans. Depuis 2011, pas moins de 28 éditions ont été organisées au total dans 14 villes du pays et près de 334 startups ont pu être formées. □

K.A.

Votre calendrier de formation

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

Date : Juin-juillet
Tél : 05.22.24.64.65 /
05.22.24.65.71

E-mail : m.chorf47@gmail.com

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

Dates : Eté 2016
Tél : 05 22 48 65 79

E-mail : audina@menara.ma

■ **Révision et Audit des Comptes**

Date : 27-28 juin
Tél : 05 22 25 68 08

E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Traiter les Réclamations avec Succès**

Date : 27-28 juin

Tél : 05 22 25 68 08

E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Grands Comptes : Les Gagner et les Développer**

Date : 29-30 juin
Tél : 05 22 25 68 08

E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Elaborer un business plan**

Date : 7-8 juillet
Tél : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **L'orientation client: écoute des attentes, satisfaction**

Date : 11-12 juillet
Tél : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

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

Date : 11-12 juillet
Tél : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **Gestion des risques sécurité et environnements**

Date: 12-13 juillet
Tél : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

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

Date: 15 juillet
Tél : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

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

Date: 25-26 juillet
Tél : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

■ **Iso 31000 management des risques**

Date : 8-9 septembre
Tél : 05.22.94.55.33

E-mail : ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Audit qualité interne**

Date : 19-21 septembre
Tél : 05.22.94.55.33

E-mail : ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Manager et animer une équipe projet**

Date : 20-21 Juin 2016
Tél : 05 22 25 68 08

E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Leadership et Management : Communiquer sa vision**

Date : 20-21 juin
Tél : 05 22 25 68 08

E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **L'essentiel de la paie pour les RH**

Date : 20-21 Juin 2016
Tél : 05 22 25 68 08

E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **L'achat international**

Date : 20-21 Juin 2016
Tél : 05 22 25 68 08

E-mail : zaynab_chemaou@tmis-conseil.com

■ **Systèmes d'évaluation des**

performances et primes

Date: 26-27 juin
Tél : 05.22.45.12.72

E-mail : acting@acting.ma

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

Dates : juillet
Tél : 05 22 48 65 79.

E-mail : audina.cf@gmail.com

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

Date : 20-21 septembre
Tél : 05.22.94.55.33

E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

■ **Irca 22000 v 2005**

Date : 26-30 septembre
Tél : 05.22.94.55.33

E-mail: ghizlane.dibiche@afnor.org

Contact:

Mohamed EL OUADI IDRISI
melouadi@leconomiste.com

ES ECOLE SUPERIEURE
DE JOURNALISME
ET DE COMMUNICATION

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



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

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

Conditions d'accès :

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

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