



Médecine

Les facultés publiques briguent le leadership

- Bousculées par les universités privées, elles renouvellent leurs programmes
- Celle de Casablanca se dote du plus grand centre de simulation en Afrique
- Mais elles souffrent d'un déficit cruel en enseignants-chercheurs

Pages IV & V



(Ph. Khalifa)

L'Esith prépare une antenne à Tanger

20 ans après sa création, l'Esith prévoit de prendre un nouveau tournant. L'école d'ingénieurs au modèle unique, gérée par une S.A tout en étant publique, envisage d'ouvrir une deuxième école à Tanger. Le projet, s'inscrivant dans le cadre de sa stratégie 2016-2021, est estimé à 90 millions de DH. L'établissement compte, également, augmenter la capacité de formation de son campus casablancais et renouveler ses équipements. En termes de cursus, l'Esith prépare une nouvelle spécialité inédite, celle d'ingénieur chimiste. □

Page III

■ L'Esca décroche un partenariat stratégique avec HEC Montréal

Page II

■ Quand la jalousie empoisonne vos relations professionnelles

Page VII

■ Stage à l'étranger: Comment s'y prendre

Page VI

L'Esca s'ouvre une brèche en Amérique du Nord

■ La business school noue un partenariat stratégique avec HEC Montréal

■ Les deux opérateurs lancent le «Bac 2+2» débouchant sur un double diplôme

ENCORE une carte dans le portefeuille international de l'Esca Ecole de management. La business school, qui compte 78 partenariats dans le monde, vient de finaliser une nouvelle alliance stratégique avec un partenaire de renom, HEC Montréal. Concrètement, les deux institutions lancent, dès cette rentrée, un programme baptisé «Bac 2+2». A travers ce cursus, les étudiants de l'Esca peuvent, au bout de deux ans d'études, effectuer deux années supplémentaires à HEC Montréal. Ils ont ainsi la possibilité de décrocher à la fois le diplôme Grande école de l'Esca et le bachelor Administration des affaires de HEC Montréal. Des parcours de niveau master ainsi que des formations qualifiantes pour cadres et dirigeants seront également proposés, de même que des semestres d'échanges. Le partenariat prévoit, en outre, un axe recherche dans différents domaines (entrepreneuriat, innovation sociale et développement durable...)

«Il s'agit pour nous d'un partenariat stratégique en Amérique du Nord, avec une institution de rang mondial, triplement accréditée», relève Thami Ghorfi, président



Thami Ghorfi, président de l'Esca: «Avec cet accord, nous nous confrontons à l'excellence académique nord-américaine. Cela nous permettra d'apprécier leurs standards, leur culture, leur manière d'opérer et de tirer vers le haut nos enseignements» (Ph. L'Economiste)

de l'Esca. HEC Montréal (créée en 1907, plus de 82.000 diplômés) dispose, en effet, des trois plus importantes accréditations internationales pour les établissements d'enseignement supérieur: AACSB, EQUIS, AMBA. L'école fait ainsi partie d'un club fermé, composé de moins de 1% des business schools à l'échelle internationale. L'Esca, pour sa part, prépare la certification de l'AACSB depuis maintenant quelques années. L'école casablancaise continue, en parallèle, de travailler sur son projet d'extension. «Dans les 10 prochains mois, nous aurons plus de visibilité quant à la nature du

projet, l'investissement, ...», confie Ghorfi. Le fondateur de l'Esca reste discret par rapport à ce chantier en réflexion depuis quelques années, qui permettra à son école de disposer d'un grand campus urbain, «connecté à la vie des entreprises et internationalisé». L'Esca poursuit, également, le développement de son réseau africain en partenariat avec son allié stratégique en Europe, Grenoble Ecole de management, avec laquelle un ouvrage collectif sur l'innovation entrepreneuriale en Afrique vient d'être édité à Paris. □

A.NA et T.E.G

BRÈVES

■ Recrutement: Paris et Montréal accueillent Careers in Morocco

Paris et Montréal accueilleront dans les prochains jours l'initiative Careers in Morocco. Une journée de présentation des opportunités de carrière au Maroc qui permettra à des employeurs marocains de rencontrer des candidats issus de formations prestigieuses à l'étranger. Près de 25 employeurs et organismes marocains et africains seront ainsi présents lors de cette journée qui leur permettra d'identifier des potentiels et de recruter plusieurs profils pointus. Les candidats pourront quant à eux s'informer sur les opportunités de carrière au sein du Royaume. La rencontre aura lieu le 22 octobre au Méridien Etoile à Paris et le 29 octobre à l'Hôtel intercontinental Montréal.

■ Prévention des risques: Le CNPP récompense ses lauréats

Le CNPP Maroc, centre agréé de formation et de conseil en prévention et en maîtrise des risques, récompensera le 12 octobre prochain à l'hôtel Val d'Anfa de Casablanca ses lauréats diplômés en bac+5 d'expertise en analyse et gestion du risque d'incendie et d'explosion. La cérémonie de remise des diplômes sera marquée par la présence de Guillaume Savornin, directeur général du groupe CNPP, ou encore de Younes Saih, président d'Agrepi Maroc. La manifestation comprendra également une conférence qui portera sur le thème «Organisation de la sécurité des entreprises, de la qualification des managers vers la formation opérationnelle des intervenants». □

«Notre première alliance stratégique au Maroc»

■ 150 accords dans le monde, mais seulement une dizaine approfondis

■ Plus de 58 millions de DH de bourses par an

- L'Economiste: S'agit-il de votre premier partenariat au Maroc?

- Michel Patry: De cette nature là, oui. Au niveau des partenariats stratégiques, nous choisissons un seul établissement par pays. A l'échelle de l'Afrique, nous avons des partenaires en Tunisie, Algérie, Congo, Sénégal ...

Ce sont des alliances stratégiques également, mais avec des pondérations qui varient selon les intérêts. Cela faisait un moment que nous cherchions un partenaire,



Michel Patry, directeur de HEC Montréal (Ph. Esca)

qui partage nos valeurs, nos exigences et nos ambitions. L'Esca est apparue dans les radars il y a des années déjà.

Dans le monde, nous comptons 150 accords pour des échanges. En termes de

partenariats stratégiques approfondis, nous ne disposons que d'une dizaine.

- Quel sera le coût du programme Bac 2+2 pour les étudiants?

- En venant au Canada, ils devront s'acquitter des frais de scolarité à HEC. Mais ils seront éligibles à l'aide financière et aux bourses de mérite. Nous distribuons environ 8 millions de dollars canadiens (58,6 millions de DH) de bourses par an. Sur nos 13.000 étudiants, environ 35% sont issus de l'international. Ces 20 dernières années, nous avons diplômé 4.000 étudiants marocains. Le Maroc fait partie de nos trois principales nationalités étrangères.

- Face à la concurrence, certaines écoles fusionnent avec d'autres ou s'implantent à l'international. Comment appréhendez-vous cette question?

- Ces huit dernières années, nous y avons beaucoup réfléchi. Notre école a été sollicitée par des fonds pour ouvrir des campus en Asie, Afrique ou Amérique du Sud. Mais notre décision a été de ne pas délocaliser. Nous préférons travailler avec des acteurs clés, et nous n'en sélectionnons qu'un seul par pays ou grande région.

En termes d'investissement en infrastructures, nous n'investissons qu'au Canada. Même là-bas, nous avons choisi de ne pas avoir de campus satellite en dehors de Montréal. Nous concentrons notre activité sur notre campus principal. □

Propos recueillis par Ahlam NAZIH et Tilila EL GHOUARI

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Après 20 ans, l'Esith exporte son modèle à Tanger

■ L'école y crée une antenne d'ici 2021, pour un budget de 90 millions de DH

■ Elle prépare aussi une nouvelle formation inédite, celle d'ingénieur chimiste

Au commencement, rien n'a été facile pour l'Ecole supérieure des industries du textile et de l'habillement (Esith). L'Amith a dû batailler pendant presque cinq ans pour que le projet de création de l'établissement soit accepté par l'Industrie, son ministère de tutelle. L'école d'ingénieurs, unique en son genre, dont le modèle de partenariat public-privé n'a jamais été dupliqué dans d'autres secteurs, a fini par voir le jour en 1996. Durant ce mois d'octobre, l'Esith célèbre ses 20 ans. Plusieurs événements seront organisés pour fêter cet anniversaire. Un livre reprenant toute son histoire sera également édité. Son président, Mohamed Lahlou, revient sur son expérience, mais aussi sur ses projets futurs.

- L'Economiste: Vingt ans après la création de l'Esith, comment appréhendez-vous l'avenir?

- Mohamed Lahlou: Au démarrage, nous avons débuté avec un effectif de 300 inscrits, contre près de 1.100 aujourd'hui. A l'horizon 2021, nous am-

- Qu'en est-il du textile?

- Le textile reste un employeur pour nous. Cela dit, il a longtemps eu pour défaut un faible niveau d'encadrement. Maintenant, les opérateurs sont conscients du fait que pour pouvoir survivre, ils doivent recruter des ingénieurs et techniciens hautement qualifiés, et se réinventer en permanence. Par ailleurs, avec la politique récente des écosystèmes qui ouvre des possibilités extraordinaires, le secteur bénéficiera d'un nouveau souffle.

- Comptez-vous introduire de nouvelles formations?

- Grâce à sa gestion en mode S.A, l'Esith bénéficie d'une souplesse inhabituelle au niveau de l'administration. L'école a, ainsi, toujours anticipé les besoins de l'industrie. Elle a, par exemple, été la première à lancer une formation en logistique en 2002, alors que personne n'y croyait. De même que celles d'ingénieur marketeur, merchandising, hygiène-sécurité-environnement, achat-sourcing, informatique industrielle et management des systèmes... Toutes ces formations découlent du lien privilégié qui nous lie



Mohamed Lahlou, président du directoire de l'Esith: «Notre ambition est de servir l'industrie de manière générale. Grâce à nos spécialisations transversales, nos lauréats peuvent trouver des opportunités dans tous les secteurs» (Ph. F. Al Nasseur)

à la retraite. C'est quand vous n'avez pas de souplesse de gestion et quand vous faites face à des contraintes budgétaires vous empêchant d'embaucher que vous avez ce genre de problème. C'est ce qui se passe dans les universités publiques.

Mais si elles bénéficient d'une réelle autonomie, elles pourront dépasser cela.

- Vous présidez le cluster textile technique. Où en êtes-vous dans ce projet?

- Ce cluster, qui compte une quinzaine d'entreprises, a pour objectif d'aider les sociétés à passer d'un textile conventionnel à un textile intelligent. Nous avons développé des partenariats avec des centres techniques pour créer de nouveaux produits. Avec celui dédié aux matériaux de construction (Cetemco), nous présenterons 2 produits phares: un isolant pour le bâtiment à base de textile usagé, et un béton enrichi de matières textiles, lui conférant de nouvelles caractéristiques. Nous menons aussi des recherches avec le centre technique textile et habillement (CTTH), en vue de créer de nouveaux feutres pour l'automobile, ainsi que des produits d'agro-textile. Ces premiers projets du cluster seront déposés au ministère de l'Industrie pour un financement. Ils nécessiteront 4 à 6 millions de DH. □

A.Na

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

150 millions de DH pour renouveler les équipements

LES futurs ingénieurs du textile et habillement suivent des cours pratiques dans des ateliers sous forme de mini-usines avec des équipements lourds. Certaines machines utilisées ont plus de vingt ans. L'école négocie avec sa tutelle un financement de près de 150 millions de DH (échelonnés sur 3 à 4 ans), afin de renouveler ces machines, dépassées par des gammes plus digitalisées. □

bitonnons de monter à 1.350. Nous envisageons également d'ouvrir une école d'ingénieurs à Tanger, qui peut accueillir environ 500 étudiants. Cela fait partie de la stratégie 2016-2021 de l'école. Le projet, estimé à 90 millions de DH, destiné à répondre aux besoins de la région, est agréé. Nous souhaiterions obtenir le financement le plus rapidement possible. D'ici 5 ou 6 ans, l'école accueillerait un effectif de quelque 2.000 étudiants.

Notre ambition est de servir l'industrie de manière générale, pas seulement le textile. Grâce à nos spécialisations transversales, nos lauréats peuvent trouver des opportunités dans tous les secteurs. L'automobile, par exemple, fait aujourd'hui partie de nos plus grands employeurs.

aux entreprises. Pour rappel, la moitié des membres de notre conseil de surveillance sont des industriels.

Actuellement, nous préparons une formation d'ingénieur chimiste, à lancer dès l'année prochaine. Ce sera aussi une première, et ça répondra aux besoins de plusieurs secteurs, comme la plasturgie, les phosphates, la pharmaceutique, la cosmétique...

- L'Esith souffre-t-elle aussi du déficit en enseignants?

- Vous touchez là un problème capital. Néanmoins, l'Esith n'en souffre pas, en raison de son mode de gouvernance. Son indépendance et sa gestion en société privée lui permettent d'établir des prévisions et de préparer la relève des départs

Les managers qui bougent

■ Laila Mamou prend les rênes d'Injaz Al-Maghrib

Laila Mamou vient d'être nommée PDG d'Injaz Al-Maghrib. Elle remplacera Mhammed Abbad Andaloussi qui a récemment démissionné. Egalement présidente du directoire de Wafasalaf, Laila Mamou s'est impliquée activement dans l'association depuis sa création, occupant de 2011 à 2015 la fonction de conseillère bénévole et administrateur. Pour rappel, fondée il y a près de neuf ans, Injaz Al-Maghrib est une association reconnue d'utilité publique qui a pour objectif de stimuler l'esprit entrepreneurial des jeunes à travers l'implication du groupe au sein de l'enseignement public. Depuis sa création, l'entreprise a formé à l'entrepreneuriat près de 75.000 jeunes au sein de 19 villes marocaines.



(Ph. Archives)

■ Sami Romdhane à la tête des opérations de Visa Maroc

Sami Romdhane vient d'être désigné Country Manager de Visa Maroc. Il avait intégré Visa International en 2011 en tant que Country Manager pour la Tunisie opérant à partir du bureau du Caire. Auparavant, Romdhane a travaillé durant cinq ans à la STB Bank en Tunisie où il était chargé des aspects opérationnels dont notamment l'émission et l'e-commerce. Il est diplômé de HEC Carthage et de l'Institut de financement du développement du Maghreb arabe (IFID). □



(Ph. Visa Maroc)

Enseignement supérieur

Les facultés de médecine tentent de se réinventer

■ Celle de Casablanca se dote du plus grand centre de simulation en Afrique

■ Marrakech et Fès aussi créent leurs centres, d'autres arrivent

■ Langues, com, sociologie, anthropologie, e-learning... rentrent dans le cursus

AVEC l'ouverture de la formation en médecine au secteur privé, de nouveaux opérateurs viennent bousculer les facultés publiques. Des acteurs aux grandes ambitions comme l'Université Mohammed VI des sciences de la santé de Casablanca, l'Université internationale Abulcasis de Rabat, ou encore, la Faculté des sciences de la santé de l'université Mundiapolis Casablanca, font augmenter la pression concurrentielle. Les sept facultés publiques que compte le Maroc (Casablanca, Rabat, Fès, Marrakech, Oujda, Agadir, Tanger) se remettent donc en question et tentent de prendre le leadership face à ces nouveaux arrivants. «Le pôle public doit rester leader», ne cessait de répéter le ministre sortant de l'Enseignement supérieur, Lahcen Daoudi, qui a initié



A la Faculté de médecine et de pharmacie de Casablanca, où 80% des étudiants sont des filles, le centre de simulation couvre toutes les Disciplines. Il est équipé en mannequins «intelligents», pouvant reproduire tous les tableaux cliniques. Dotés de capteurs et reliés à un système de commande, ils produisent une courbe d'évaluation de l'étudiant, également jugé par son prof. Un seul mannequin peut coûter environ 3 millions de DH.

Après un briefing, les étudiants s'entraînent à traiter les différentes pathologies sous l'œil attentif de leurs enseignants, les observant à travers une glace sans tain. Ils peuvent assister à un accouchement dynamique, porter secours à un grand brûlé, traiter un arrêt cardiaque, procéder à une transplantation d'organe, opérer une fibroscopie, réaliser un examen gynécologique... tout est retransmis en temps réel dans une grande salle de réunion, afin de partager ces expériences avec le plus grand nombre possible (Ph. Khalifa)

la réforme des études en médecine dès 2014. La fac de médecine de Casablanca, par exemple, vient d'ouvrir en septembre son nouveau centre de simulation. Entièrement rénové, pour un budget de près de 30 millions de DH, le centre de 1.800 m² est aujourd'hui le plus grand en Afrique, selon son management. Toutes les spécialités y sont représentées. «Avant d'intervenir auprès des malades, les étudiants s'entraînent d'abord sur des mannequins d'une très grande fidélité, qui reproduisent tous les tableaux cliniques possibles et imaginables», explique Pr. Farid Chehab, doyen de la Faculté de médecine et de

pharmacie de Casablanca. «Cela nous permettra également de régler en partie le problème des stages. Nous ne disposons que d'un seul CHU de 1.000 lits, alors que nous comptons près de 5.000 étudiants», poursuit-il.

Une vingtaine de professeurs formés ont été dédiés à ce centre, y compris un enseignant en informatique médicale.

La faculté de Marrakech, aussi, possède son propre centre (450 m²). «Cette nouvelle pédagogie nous permettra d'être moins dans la théorie et plus dans la pratique. Nous avons un programme très ambitieux. Avec un nouveau marché que nous avons lancé en août pour des équipements, nous monterons en cadence», précise Pr. Mohamed Bouskraoui, doyen de la Faculté de médecine et de pharmacie de Marrakech. L'établissement investit dans son centre depuis 2010. Le dernier marché lancé a été doté d'un budget de près de 15 millions de DH.

Outre la faculté de Fès, dont le centre est également déjà opérationnel, celles de Rabat et d'Oujda sont en train de finaliser les leur. A Rabat, une enveloppe de 6 millions de DH, dont un million de DH offert par la fondation Cheikh Zaid, a été allouée. A terme, toutes les facultés seront équipées. Les budgets ont déjà été accordés par le ministère de l'Enseignement supérieur, et des appels d'offres ont été lancés.

Ces deux dernières années, parallèlement à l'introduction du système LMD en médecine (entré en vigueur en 2015-2016), les facultés publiques se sont orientées vers les méthodes pédagogiques dites «actives», afin de relever le défi de la formation d'une nouvelle génération de médecins. Elles ont ainsi in-

troduit plusieurs modules et matières, comme les langues, la communication, la méthodologie de recherche, la sociologie, l'anthropologie, la médecine de famille... autant de disciplines permettant aux futurs médecins de mieux appréhender leurs patients. «Le malade n'est pas seulement une personne physique. C'est aussi des sentiments, un environnement socioprofessionnel, une psychologie... Le médecin doit être un bon communicant, un bon gestionnaire, procéder à la promotion de la santé, être un érudit, penser à l'économie de la santé...», souligne Pr. Chehab. «Nous avons adopté l'approche par compétences, grâce à laquelle l'étudiant apprendra à hiérarchiser l'information, à l'utiliser, à mobiliser ses connaissances pour résoudre les problèmes de ses patients», poursuit-il.

La faculté de Casablanca s'est, en outre, investie dans le e-learning, permettant une interaction permanente entre enseignants et étudiants. Actuellement, l'établissement est en train de numériser l'ensemble de ses 50.000 livres, en vue de créer une bibliothèque numérique, à travers laquelle il est possible de consulter des ouvrages en ligne et même de les télécharger.

Les sept facultés publiques, organisées en réseau, essaient de partager leurs expériences en vue de mieux progresser. Cela dit, elles font toujours face à plusieurs contraintes, dont notamment le déficit d'enseignants-chercheurs (voir interview ci-contre). □

Ahlam NAZIH



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Système LMD, une délivrance pour les étudiants

CELA fait tout juste un an que les facultés de médecine et de pharmacie ont intégré le système LMD. Les étudiants inscrits à partir de 2015-2016 auront donc la chance de bénéficier de passerelles leur offrant la possibilité de sortir avec un diplôme, même s'ils décident de jeter l'éponge en cours de route. Auparavant, les étudiants ne réussissant par leur doctorat sortaient bredouilles du système, sans diplôme. Grâce à la réforme LMD, ils pourront s'orienter vers une multitude de spécialités médicales diplômantes. «Dans l'ancien système, un étudiant peut sortir après plusieurs années à la fac de médecine sans diplôme. Avec un bac ancien, il ne peut rien faire. J'ai, par exemple, 20 étudiants bloqués en 4e année. Ils ont re-

fait 4 ou 5 fois la 4e année, et nous ne pouvons rien leur proposer!» déplore le doyen de la faculté de Casablanca, Pr. Farid Chehab. Afin de résoudre ce problème, le réseau des doyens des facultés de médecine et de pharmacie travaille sur un décret permettant d'introduire une porte de sortie.

Le système LMD, qui n'a touché, pour l'heure, que la médecine générale (7 ans d'études) permettra aussi de raccourcir la durée d'études de 4 ans pour les spécialités. Il sera possible d'entamer la spécialisation dès la 6e année. En tout, l'étudiant passera près de 10 années avant de décrocher son titre de spécialiste, contre 14 ans auparavant. □

A.Na

Enseignement supérieur

La galère du déficit d'enseignants

■ Les CHU minés par les «DVD», les départs à la retraite, et le blocage du TPA

■ Certains de leurs départements fonctionnent avec seulement 2 professeurs

A l'instar des autres établissements de l'enseignement supérieur, les facultés de médecine et de pharmacie souffrent d'un manque cruel en enseignants-chercheurs. Peu nombreux dans les Centres hospitaliers universitaires (CHU), ils sont déchirés entre l'enseignement, les consultations et la recherche.

A la faculté de Rabat, par exemple, 53 professeurs sont partis à la retraite anticipée depuis 2012. Son besoin est de 20 par an, selon son doyen le Pr. Mohamed Adnaoui. Or, l'université Mohammed V, dont elle relève, n'a reçu cette année que près de 30 postes qui seront dispatchés entre ses 19 établissements. Selon le doyen de la faculté de Casablanca, Pr. Farid Chehab, recruter des résidents et bénéficier de postes de praticiens hospitaliers du ministère de la Santé pourrait atténuer le problème.



Pr. Farid Chehab, doyen de la Faculté de médecine et de pharmacie de Casablanca: «Nous sommes dans une sorte de schizophrénie. D'un côté nous manquons de professeurs, et de l'autre, nous les libérons pour partir» (Ph. Khalifa)

- **L'Economiste: Qu'en est-il du déficit en enseignants-chercheurs dans votre établissement?**

- **Farid Chehab:** Au niveau des cours et des travaux dirigés, nous n'avons pas vraiment de problème, contrairement au Centre hospitalier universitaire (CHU), où il y a eu beaucoup de départs. Soit à la retraite pour cause de regroupements familiaux ou pour des raisons personnelles.

Le ministère de l'Enseignement supérieur nous a promis des postes budgétaires, mais nous devons d'abord arrêter l'hémorragie. Nous sommes dans une sorte de schizophrénie. D'un côté nous manquons de professeurs, et de l'autre, nous les libérons pour partir. Des discussions sont entamées avec les enseignants. Chacun de nous doit faire un effort. L'administration, pour sa part, doit accorder des postes. Le ministère nous en a promis 5 en octobre. Nous attendons l'ouverture des concours, probablement en novembre. D'autres postes devraient être alloués en décembre. Du côté des militaires, cette année nous avons obtenu 3 postes, et il est possible de monter à 10.

- **Au niveau du CHU, quel est l'ampleur des besoins en effectifs?**

- Outre les départs à la retraite, les départs volontaires en 2005 nous ont vidés. Cette opération nous a fait perdre 68 enseignants-chercheurs. Le blocage du Temps plein aménagé (TPA) a également poussé beaucoup d'entre eux à partir. Dans la majorité des services, nous n'avons que 2 enseignants. D'ici 2020, nous enregistrons 24 départs à la retraite. J'ai demandé au ministère 25 postes.

- **Comment est organisé le TPA aujourd'hui?**

- C'est désormais autorisé. Une commission nationale qui se réunit chaque mois a été mise en place. Les enseignants doivent soumettre leurs demandes et préciser là où ils veulent travailler. Ils ont le droit d'exercer en dehors des CHU deux

après-midi par semaine. Maintenant, les process sont clairs. Malheureusement, le mal est déjà fait, nous avons perdu 20 professeurs à cause du blocage.

- **Très peu de postes sont accordés. Quelle serait la solution selon vous?**

- Fonctionner avec un ou deux enseignants par service est très difficile. Les professeurs sont partagés entre l'enseignement, les consultations, la recherche, ... Afin de les soulager, nous avons demandé au minis-

La recherche progresse, malgré tout

MÊME avec peu d'enseignants-chercheurs, les facultés publiques de médecine et de pharmacie essaient d'avancer en matière de recherche scientifique. Avec les appels à projets R&D lancés ces dernières années, elles ont pu décrocher d'importants financements. Celle de Casablanca, par exemple, a obtenu 50 millions de DH du CNRST. La faculté possède, en outre, un budget recherche de près de 20 millions de DH. Cette année, l'établissement a accrédité dix laboratoires de recherche. Plusieurs projets sont aujourd'hui en cours à la faculté, la seule à fabriquer des anticorps monoclonaux au Maroc, dont un appareil de dialyse en partenariat avec le laboratoire de biotechnologies de l'Ensem (qui sera bientôt breveté), et une «chambre blanche», destinée à préparer des greffons cornéens. L'établissement s'apprête aussi à acquérir, pour la première fois, un séquenceur de gènes. □

rière de garder une partie des résidents au niveau du CHU. Ils pourront ainsi s'occuper des soins. Actuellement, au bout de 5 ans de formation à l'hôpital, ils sont tous affectés ailleurs. Cette année, pour la première fois, le ministère nous a autorisés à ouvrir un concours pour recruter des résidents, qui dépendront du CHU à la fin de leur cursus.

Il faudrait également bénéficier de postes de praticiens hospitaliers du ministère de la Santé, à l'instar du modèle français. Ces derniers pourraient aussi se charger des soins, tandis que les enseignants se concentreraient sur l'enseignement et la recherche. Trois à quatre par service nous aideraient énormément. □

Propos recueillis par Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

BRÈVES

■ L'EMI de Rabat parle de COP22

La région de Rabat-Salé-Kénitra organise sa Pré-COP22 sous le thème «Changements climatiques : Responsabilité-savoir-action-éducation» jusqu'au 11 octobre à l'École Mohammadia d'ingénieurs (EMI) de Rabat. La manifestation comprendra entre autres l'organisation d'une conférence portant sur le thème «De Paris à Marrakech» ainsi qu'un grand hommage qui sera rendu à des personnalités de renom impliquées dans ce domaine. Seront notamment présent des experts, des chercheurs ainsi que divers acteurs économiques et politiques impliqués dans la problématique des changements climatiques. L'évènement aboutira notamment à des propositions concrètes contre le changement climatique pour la région en question.

■ Un MBA en finance islamique pour l'UIC

L'Université internationale de Casablanca (UIC) vient de lancer un Executive MBA en finance islamique en partenariat avec Al Maali Institute, filiale d'Al Maali Consulting Group. Une formation s'adressant aux cadres et managers de la finance souhaitant approfondir leurs connaissances en matière de finance islamique et accélérer leur carrière professionnelle.

Le MBA permettra entre autres de comprendre et de maîtriser les concepts et techniques employés par la finance islamique. Un cursus de 12 mois qui comportera des séminaires animés par des experts nationaux et internationaux, des dirigeants d'entreprise et des influenceurs ainsi que des séances de coaching et d'encadrement des projets professionnels. □

Stages à l'étranger: Comment s'y prendre?

■ **Aiesec, une communauté internationale gérée par des étudiants**

■ **SOS Internship, une offre premium pour étudiants**

S'ÉPANOUIR, valoriser son CV, apprendre une nouvelle langue ou encore découvrir une nouvelle culture sont autant d'avantages qui motivent les étudiants à passer leurs stages à l'étranger. Toutefois, une expérience professionnelle à l'international ne s'improvise pas. Les démarches qui consistent à trouver et à prendre contact avec une entreprise à l'étranger étant périlleuses, plusieurs postulants se désistent. En même temps, ces postulants là ignorent souvent l'existence d'associations et de plateformes qui déchargent les étudiants des tracas inhérents à la recherche de stage.

En effet, sur le terrain il existe certains intermédiaires comme l'Aiesec, une association à but non lucratif gérée par des étudiants. Elle dispose d'un réseau



Un stage à l'étranger est le plus qui fait toute la différence sur le CV. Il est la clé pour se démarquer des autres candidats et décrocher le poste (Ph. Fotolia)

solide d'ambassadeurs à l'international qui organisent les programmes d'échange. «La procédure est des plus simples. J'ai payé 800 DH pour avoir accès à la plateforme d'Aiesec qui me connecte aux entreprises internationales. Une fois mon contrat décroché, j'ai versé 2.000 DH et l'association m'a aidé à obtenir mon visa», explique Zineb actuellement assistante de projet à Winnipeg. La filiale de la plateforme dispose d'un bureau national qui veille au respect du cahier de charges des 5 agences réparties entre Rabat, Casablanca, Marrakech et Ifrane.

Autre alternative, SOS Internship, ce cabinet qui a tout juste un an propose l'ac-

compagnement des étudiants à travers un réseau bien étoffé à Madrid, Londres, Pékin, Shanghai, Hong Kong ou encore Singapour. «Nous mobilisons plus de 600 entreprises pour accueillir des stagiaires marocains au sein de leurs structures», informe Karim Hazzaz, fondateur du cabinet. Affilié à un réseau international à Londres, la société présente aux candidats des formules personnalisées selon leur cursus universitaire et la durée sur laquelle ils souhaitent s'engager. Son offre se décline en deux formules «excellence» et «performance». La première assure un accompagnement de bout en bout, allant de la recherche de stage, l'aide à l'ob-

tention de visa à l'accueil à l'aéroport, transport quotidien vers l'entreprise ainsi qu'un soutien tout au long du séjour. La seconde se limite à placer l'étudiant dans une entreprise et lui faciliter l'obtention du visa. Toutefois, ses services ne sont pas faits pour les petites bourses. Il faut compter à partir de 15.000 DH pour bénéficier d'une durée de six mois avec le pack performance. Pour la formule excellence, les prix démarrent à 28.000 DH pour une durée d'un mois à Madrid et peuvent aller jusqu'à 56.000 pour 3 mois à Shanghai ou Pékin.

Il existe aussi des cabinets étrangers qui déploient leurs services dans le royaume comme «EasyPass international», basé à Hong Kong. La société propose des stages dans les quatre coins du monde. Les frais démarrent à près de 1.000 DH pour bénéficier du soutien nécessaire à l'obtention du stage, à savoir: adaptation de votre profil au marché international de l'emploi, recevoir les offres d'emploi des entreprises... □

T.E.G.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Idéation: Innover pour sortir des sentiers battus

■ **Des séances de travail propices à la génération d'idées des employés**

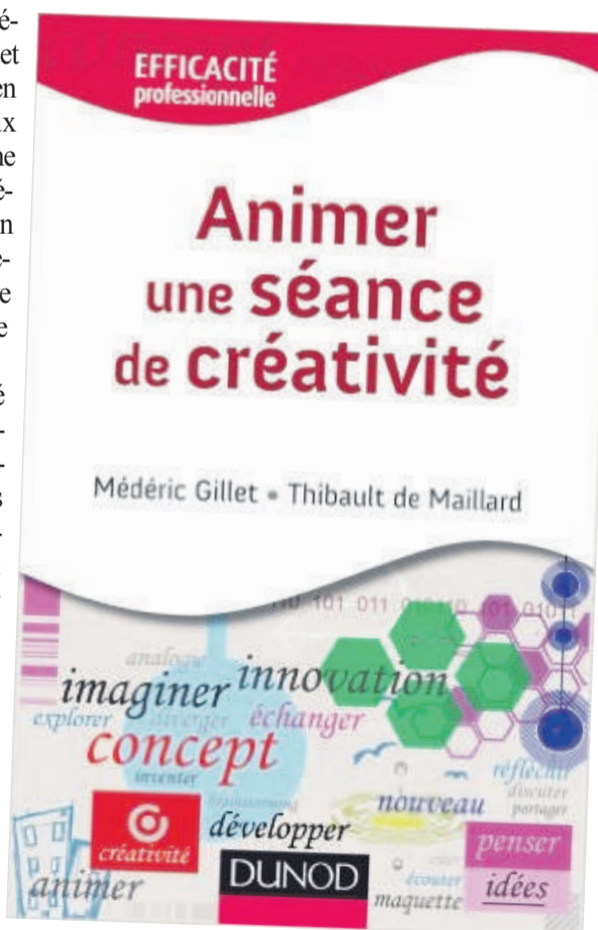
■ **Brainstorming indirect, analogie, méthode inverse... De nombreux outils à sélectionner**

FAIRE émerger la créativité des salariés qui sommeille en eux pour réfléchir à des solutions techniques ou à une nouvelle stratégie judicieuse en entreprise. C'est le concept malin de l'idéation présenté dans l'ouvrage récemment publié intitulé «Animer une séance de créativité» de Médéric Gillet et de Thibault de Maillard. Des séances de travail bien particulières visant à mettre à profit la créativité des employés en s'éloignant dans un premier temps du sujet pour mieux y revenir par la suite armé de solutions novatrices et efficaces. Un livre-guide complet qui apprend au manager comment mener puis animer ce type de réunion.

Une démarche très originale qui consiste selon les auteurs en des séances de travail d'une durée limitée au cours desquelles un groupe de salariés est guidé par

un animateur en utilisant des méthodes propices à la production et à la génération d'idées. Un moyen de faire émerger de nouveaux concepts, de résoudre un problème ou encore de réfléchir à des stratégies audacieuses et nouvelles en entreprise. L'initiative peut également s'avérer efficace pour mettre la main sur un nom de marque sortant des sentiers battus.

Les séances de créativité doivent suivre trois phases essentielles, se déroulant respectivement avant, pendant et après la session en question, nous apprend l'ouvrage. Lors de l'avant séance, le manager doit définir le besoin, structurer la séance mais également la préparer consciencieusement en analysant notamment les profils des participants et les types de résultats souhaités. Il existe selon les auteurs trois types de résultats recherchés: concrets, nouveaux et conceptuels. Quant au profil des participants, l'on peut distinguer les pragmatiques, les polyvalents et les imaginatifs, ces derniers étant bien évidemment les plus productifs des trois. Les auteurs soulignent par ailleurs l'import-



tance capitale de définir clairement l'objectif de la session, et ce avant son commencement. Enfin, l'animateur se doit de choisir les outils les plus «appropriés» à

chaque cas de figure. Il peut s'agir entre autre de mind mapping, de brainstorming direct, de brainstorming indirect, d'analogie, de la méthode «inverse» ou encore de la méthode dite «matrice tableau». La seconde phase, qui correspond au déroulement de la séance de créativité, ne doit pas être menée au hasard. Les auteurs présentent au lecteur les différents principes d'animation permettant de garder le public concentré ainsi que les techniques à maîtriser pour pouvoir animer avec succès les différentes méthodes. La troisième étape, appelée «l'après séance de créativité», revient à évaluer les résultats obtenus sur le plan des idées ou encore du type de participation. Il est notamment suggéré de réaliser deux types de comptes rendus. Le premier, dédié avant tout au décideur, doit être complet et exhaustif. Le second, quant à lui, s'adresse aux participants et présente uniquement les résultats obtenus. Une démarche en trois temps nécessaire pour le succès de chaque séance.

Médéric Gillet et Thibault de Maillard sont tous deux diplômés de l'Ecole nationale en génie des systèmes industriels et innovation. □

K. A.

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Jalousie au travail: Apprenez à la manager

■ Poste convoité, salaire avantageux, voiture de fonction...

Les motifs de la rivalité

■ Repérer des profils envieux, communication ouverte, différencier les tâches... Les solutions

■ Un phénomène qui entraîne retards et contre-productivité en entreprise

LA jalousie est un véritable fléau social, y compris dans le monde professionnel. Ce sentiment humain né de la frustration, de l'injustice et de l'humiliation peut alors y faire beaucoup de dégâts. Elle est notamment à l'origine de nombreux dysfonctionnements et comportements agressifs au sein de l'entreprise tels que des retards ou encore des contre-performances. Certaines solutions existent néanmoins pour la dépasser et favoriser la sérénité au travail. Explications.

La jalousie consiste plus exactement en une émotion pouvant être définie comme une réaction agressive, hostile voire même exagérée témoignant du sentiment d'insatisfaction de ne pas être à la hauteur ou de la crainte d'être remplacé voire abandonné, confie Reda Mhasni, psychologue clinicien et psychothérapeute. Le jaloux ressent alors le plus souvent une profonde souffrance et un réel sentiment d'insécurité qui sont liés à la crainte de la séparation.

Dans le monde du travail, elle prend la forme d'un sentiment douloureux et d'un sentiment d'humiliation narcissique qui se manifeste par de l'hostilité envers un «rival», précise l'expert. Elle est en fait sollicitée à chaque fois que quelque chose qui revêt une importance capitale pour un individu est menacé, ajoute Adib Chikhi, consultant en ressources humaines et DG d'Altitude RH.

Un type de sentiment qui peut aisément générer des conflits au bureau prenant la forme de comportements négatifs dans un climat de détresse, d'agressivité voire même de violence.

Les motifs de la rivalité sont nombreux en entreprise. Le salarié victime de jalousie peut tout d'abord

Les motifs du comportement envieux



occuper un poste particulièrement convoité par ses collaborateurs, lesquels auraient aimé être à sa place. Un salaire élevé, une voiture de fonction ou encore un bureau spacieux et bien aéré peuvent également attirer les foudres de ses partenaires de bureau. Mais pas seulement.

Une personne montrant une bonne dose d'ambition et mettant tout en œuvre pour gravir les échelons peut déclencher un désir dit mimétique. Dans ce cas précis, les collègues aimeraient faire preuve de la même motivation et la même force de caractère que le salarié envié.

Tout manager peut néanmoins dépasser ce type de problème et gérer

lement différencier au maximum les tâches de ses collègues afin d'éviter toute comparaison, précise Mhasni. Le patron peut aussi partager la récompense de son travail pour renforcer la cohésion de son équipe et de chacun de ses membres, ajoute le psychologue. Lorsque les attitudes envieuses enveniment déjà le climat social du groupe, le manager doit immédiatement intervenir pour y mettre fin.

Ces situations de jalousie émanant souvent d'incompréhension suite à une décision managériale, il est alors essentiel pour le leader de clarifier ses choix et de parler de faits objectifs avant tout. Il est aussi conseillé de faire exprimer à l'équipe concernée

nous apprend ainsi Chikhi. Encourager la communication ouverte et mettre en place des valeurs propres à une culture organisationnelle favorisant l'équité, le «fair-play» ou encore la collaboration représentent aussi des solutions efficaces. Et ce n'est pas tout.

Pour mettre fin aux comportements envieux, le dirigeant du groupe peut éga-

temps de comprendre la nature du problème et s'interroger sur sa part de responsabilité face à ce dernier. «Essayez de comprendre si vous avez fait quelque chose avant d'essayer de remédier à la situation», explique ainsi Adib Chikhi. Il est ainsi fondamental de dresser le bon diagnostic en analysant le plus objectivement possible la situation, confie Mhasni. Dans le cas où celui-ci est fautif, il doit rapidement s'excuser auprès du collègue jaloux.

Dans le cas contraire, l'employé doit communiquer et s'expliquer en toute sérénité avec la personne et essayer de calmer les esprits. Les deux individus doivent alors trouver un terrain d'entente pour garantir par la suite une saine et bonne collaboration. Quoi qu'il en soit, il demeure essentiel dans cette démarche de conserver une attitude strictement professionnelle afin de résoudre le problème de manière positive et productive. Enfin, en dernier recours, la victime peut aborder la question avec son supérieur ou à la médecine du travail. Dans tous les cas, rester passif peut coûter cher à l'employé comme au groupe tout entier.

Un phénomène qui peut avoir de sérieuses retombées pour l'entreprise. Socialement tout d'abord, elle augmente le stress voire la détresse des employés et déstabilise les équipes de travail, nous apprend Mhasni. Le climat social devient alors exécrable et malsain, ajoute Ali Serhani, directeur associé de Gesper Services et consultant en ressources humaines. Des comportements qui amènent la personne jalouse à prendre ses distances par rapport à son collaborateur envié, ce qui engendre alors tout type de perturbations dans le travail dont notamment des dysfonctionnements, des retards ou encore des contre-performances, révèle le psychologue clinicien.

Ce phénomène peut même aller jusqu'à pousser le salarié à vouloir se venger et se révolter de manière particulièrement agressive. Ainsi, de nombreux meurtres ont été commis dans le monde du travail suite à la jalousie, notamment en 2007 en Algérie, révèle Mhasni. □

K. A.

Un comportement courant au Maroc

LES comportements jaloux en entreprise sont particulièrement courants au Maroc. Il se trouve en effet que la société marocaine souffre de plusieurs maux liés à l'envie et à la jalousie, nous apprend Adib Chikhi, consultant en ressources humaines et DG d'Altitude RH. Aussi, l'intimidation et le harcèlement moral ont toujours constitué des points noirs dans le registre du bien être au travail des entreprises du Royaume. «Chez nous, la citation «Le succès attire les jaloux» trouve bien son sens», souligne le spécialiste. Néanmoins, les études dans le domaine sont rares et particulièrement limitées pour pouvoir quantifier de manière précise le phénomène. □

les comportements jaloux de ses subalternes. Des solutions «préventives» peuvent tout d'abord éviter de tels travers. Il est ainsi conseillé d'évaluer le potentiel de maturité émotionnelle des candidats lors de leur embauche. «Des mises en situation portant sur le sujet de la jalousie peuvent être incluses dans les questions posées»,

l'objet de sa frustration pour éviter les non-dits et permettre à tout un chacun de se repositionner puis de comprendre ce qui est attendu de lui au sein du groupe, souligne Chikhi.

Les comportements envieux peuvent également être freinés au niveau des collègues victimes de jalousie. Le salarié visé doit tenter dans un premier

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

