



Le cinéma en panne de compétences



(Conception Fotolia)

- La majorité des techniciens formée sur le tas
- Les universités n'ont ouvert des filières spécialisées qu'en 2006
- Gros déficit en directeurs de photographie, ingénieurs du son et chefs de poste

Pages IV & V

L'université de Marrakech dans le top mondial

LES efforts de l'Université Cadi Ayyad (UCA) de Marrakech en matière de recherche et de formation ont fini par payer. L'UCA vient d'être classée parmi le top 400 mondial des plus grandes universités par le Times Higher Education World University Rankings, réalisé par Thomson Reuters. L'université est la seule représentante de la région Mena. Après avoir revu sa politique de recherche, renforcé ses partenariats avec le monde socioéconomique et entamé la création de la Cité de la recherche et de l'innovation de Marrakech, elle ambitionne de se positionner en tant que référence en Afrique. □

Page II

■ Consulting RH: Bernard Julhiet s'installe au Maroc

Page III

■ Unilever: Tout un business model autour de la RSE

Page VI

■ Un chef étoilé ouvre son école de cuisine à Marrakech

Page VII

Cadi Ayyad dans le top mondial

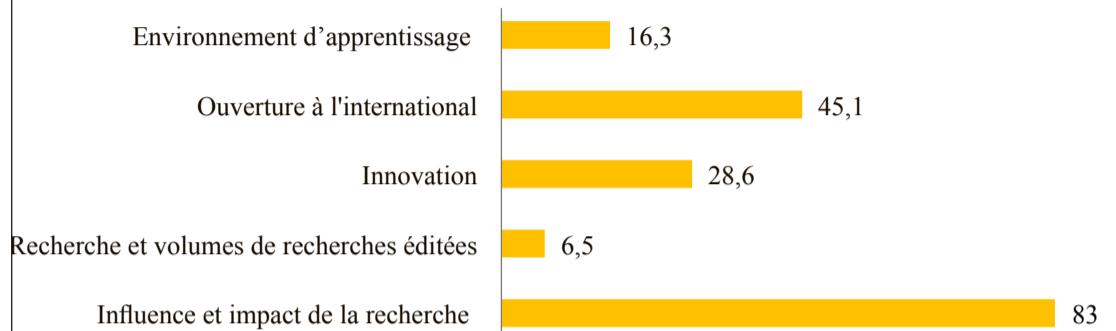
■ 1^{re} université marocaine dans le classement

■ Et unique représentante de la région Mena

NOUVELLE distinction et non des moindres. L'Université Cadi Ayyad de Marrakech (UCA) vient d'intégrer le top 400 des universités mondiales. Une première pour le Maroc, le monde arabe et l'Afrique du Nord. Le Times Higher Education World University rankings, réalisé par Thomson Reuters, a présenté, début octobre, sa nouvelle sélection pour l'année 2014-2015. L'établissement marrakchi atteint la 301^e place lui offrant au passage la confirmation de sa reconnaissance mondiale. Un pas

de plus vers l'objectif: devenir une référence dans cette partie du monde. Les universités sont classées suivant 13 critères jugeant de leur réputation et leurs performances. Grâce principalement à l'environnement d'apprentissage, à la recherche universitaire et au volume des contributions de l'université, à l'influence et à l'impact de la recherche. Sont jugées également l'innovation et l'ouverture à l'international de l'établissement. C'est ainsi que l'UCA intègre le palmarès, après avoir figuré 83^e

Les scores qui ont permis à l'UCA de se hisser à la 301^e place du top 400



Source: World University ranking

L'évaluation de l'établissement se base sur 13 critères définis en 5 blocs. Le classement général repose sur les scores retenus pour ces 5 ensembles de données sur une échelle commune, qui permet des comparaisons équitables entre les différents types de données

parmi une sélection de 700 universités des pays émergents pour 2014. Dans ce

classement publié par le même journal, c'était déjà là l'unique université du Maghreb représentée.

Pour l'UCA, cette dernière reconnaissance récompense les travaux et ambitions visant le développement de sa notoriété et de son leadership auprès de la communauté universitaire internationale. Car ce classement mondial de Times Higher Education souligne la capacité des établissements cités à suivre les tendances de la communauté savante en matière de recherche scientifique et innovations technologiques et à produire des résultats à haute valeur ajoutée.

Depuis 3 ans, une nouvelle politique et une stratégie volontariste tendent à renforcer les acquis en initiant en continu de nouveaux partenariats, en soutenant la recherche et l'innovation pédagogique, comme l'expérience des Moocs. Cette plateforme d'apprentissage, développée par l'UCA, est basée sur des cours massifs en accès libre. Une production de ressources numériques et audiovisuelles, destinée aux étudiants des filières les plus fréquentées, qui leur permet de voir ou revoir les cours, qui ont été filmés, comme ceux déjà en ligne sur la thermodynamique ou les notions en biochimie.

Une nouvelle distinction, une nouvelle réussite grâce au travail de toute une équipe d'enseignants et de chercheurs, régulièrement cités dans les meilleures revues scientifiques internationales. □

Stéphanie JACOB

«La réussite n'est pas réservée qu'aux autres»

- L'Economiste: Que représente pour l'université cette nouvelle distinction?

- **Abdellatif Miraoui:** Cette distinction représente une grande fierté pour l'UCA mais aussi une grande responsabilité. Il va falloir rester dans ce classement et éventuellement améliorer notre position. Elle représente un gage de la qualité de nos résultats de recherche et de notre dynamique collective dans le domaine de la pédagogie et du rayonnement international. C'est aussi une reconnaissance du travail acharné et des efforts considérables de toutes les forces vives de l'université: doyens, directeurs, enseignants chercheurs, personnels administratifs et techniques, sans oublier les doctorants et les étudiants qui, par leur sérieux et leur abnégation, croient en leur université et en leur pays. Cette reconnaissance montre que nous devons croire en nous et en notre marocanité. Tout est possible! Le succès et la réussite ne sont pas réservés qu'aux autres... Nous restons cependant confrontés au défi majeur de transformer cette excellence en emplois dans la région et en création d'entreprises innovantes issues de la recherche. Soulignons que les activités R&D de l'université, dans le cadre de contrats de recherche avec l'environnement socioéconomique national, sont en nette progression, ce qui contribuera à améliorer la compétitivité de ces entreprises et générer des recettes propres à nos laboratoires de recherche. L'UCA a pris un nouveau tournant, traçant pas à pas son chemin pour devenir une référence en Afrique.

- Comment l'université a-t-elle hissé ses standards?

- Je voudrais tout d'abord signaler que le cahier des charges assigné à une université comme la nôtre n'est pas le même que celui du MIT ou de Harvard. Les missions ne sont pas du même ordre. La nôtre est une université citoyenne à accès ouvert et totalement gratuite. Durant ces trois dernières années, sur le plan de la recherche, nous avons mis en place une nouvelle politique qui a permis de restructurer, d'encourager et de soutenir la recherche de manière volontariste. Nous avons également renforcé et soutenu les mobilités des enseignants chercheurs et des doctorants ainsi que les manifestations scientifiques. Une révision de notre politique de partenariats internationaux a également été opérée afin d'améliorer l'attractivité de l'université vis-à-vis des nouveaux partenaires et des programmes de financement.

- Qu'en est-il des filières, publications et brevets d'invention?

- Notre université a procédé à la révision de sa carte de formation conformément à sa stratégie 2013-2016, tenant compte des besoins du marché de l'emploi. L'objectif étant de renforcer les filières dont le taux d'insertion est le plus important, d'encourager celles à double diplôme, d'augmenter le nombre de filières master accueillant plus de 40 étudiants, de mutualiser les ressources dans les établissements du même campus et enfin de réduire le volume horaire tel que recommandé par le ministère.



Abdellatif Miraoui, président de l'Université Cadi Ayyad (UCA) de Marrakech
(Ph. Archives de L'Economiste)

Pour l'année universitaire 2014-2015, la carte de formation de l'UCA présente 155 formations. Les différentes formations professionnelles proposées concernent les domaines de compétences et les secteurs prioritaires pour la région.

Quant au nombre des publications, il est passé de 130 à 274 (+110 %) pour Scopus entre 2009 et 2013 et de 186 à 458 (+146 %) pour WoS. En 2012-2013, les chercheurs de l'UCA ont déposé 5 nouveaux brevets. Dans l'objectif de se rapprocher du niveau des universités internationales de renommée, l'UCA a entamé la mise en place d'un pôle de recherche technologique sous le nom de la Cité de la recherche et de l'innovation de Marrakech. □

Propos recueillis par Stéphanie JACOB

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Consulting RH: Nouvel entrant sur le marché

■ Le groupe Bernard Julhiet s'installe au Maroc en 2015

■ 220 consultants et près de 30 millions d'euros de chiffre d'affaires

LES cabinets de consulting étrangers sont de plus en plus nombreux à chercher des ouvertures sur le marché africain. Après Astrolab consulting qui s'est implanté cette année au Maroc, et qui a même décroché son statut CFC (Casablanca Finance City), c'est au tour d'un nouvel arrivant, Bernard Julhiet. Le groupe français spécialisé dans le conseil en organisation et management des RH prévoit de s'installer dans le Royaume courant 2015. «Le Maroc se situe dans une zone extrê-

mement dynamique où beaucoup de défis devront être relevés sur les 10 prochaines années, y compris dans l'éducation et les ressources humaines», souligne Alain Thibault, PDG. «Le Maroc peut y jouer un rôle important, grâce à ses connexions avec l'Afrique francophone», poursuit-il.

Bernard Julhiet compte parmi ses clients les plus grandes banques et assureurs de France (Société Générale, BNP, AXA, Alliance, ...), ainsi que plusieurs institutions publiques européennes (Parlement européen, commission européenne, ...). Le groupe, qui emploie 220 experts, réalise un chiffre d'affaires annuel de près de 30 millions d'euros, dont 15% à l'étranger. Il est installé en France (3 bureaux à Paris, Lyon et Aix en Provence), en Suisse (Genève), au Luxembourg et en Belgique (Bruxelles). Une agence a même été ouverte à Hong Kong mais l'expérience, trop prématurée, a tourné court.

Au Maroc, il ciblera d'abord les filiales des multinationales, avant d'appréhender les entreprises locales. Le spécialiste du consulting RH couvre toutes les disciplines relatives à la gestion des hommes. Il offre des séances de formation à la fois en mode présentiel et on-line, et conçoit des dispositifs sur mesure pour les grands groupes confrontés à diverses problématiques managériales.

«En ces temps de crise, les entreprises évoluent dans un monde plein d'incertitudes. Par conséquent, elles doivent développer leur agilité et être prêtes à s'adapter à n'importe quel moment», pense Thibault. Afin de garantir l'adhésion de tous les collaborateurs aux changements opérés, mieux vaut agir en amont sur la motivation des équipes et sur



Alain Thibault, PDG du groupe Bernard Julhiet: «Le Maroc se situe dans une zone extrêmement dynamique où beaucoup de défis devront être relevés sur les 10 prochaines années, y compris dans l'éducation et les ressources humaines» (Ph. Archives de L'Economiste)

la flexibilité de l'organisation. Cela fait partie aujourd'hui des principaux services proposés par le groupe Bernard Julhiet. □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Les managers qui bougent

■ Nouvelle DGA pour Colorado

Encore une retouche à l'organigramme de Colorado. Meriem Lotfi vient d'être promue directrice générale adjointe du groupe spécialisé dans la peinture de bâtiment, en charge des affaires administratives et financières. Un portefeuille qu'elle connaît bien, puisqu'elle était jusque là à la tête de la direction administrative et financière. Titulaire d'un diplôme d'expertise comptable (1999), Meriem Lotfi a intégré le groupe en 2001, après avoir exercé pendant cinq ans dans l'expertise comptable.



■ ...Et nouvelle directrice industrielle



En plus des deux usines de production du groupe, Colorado vient d'attribuer la supervision des services logistiques, le Planning & Ordonnancement et le département Méthodes & Amélioration à Naima El Badri, fraîchement nommée directrice industrielle. Cette ingénieure de l'EMI a rejoint le groupe en 1998 où elle a affûté ses armes en enchaînant la gestion de projets, notamment dans l'exploitation.

■ Samsung Electronics change de directeur marketing

Samsung Electronics vient de confier le développement de sa marque au Maroc à un nouveau directeur marketing. Il s'agit de Youssef Mamou qui a intégré la filiale marocaine en 2009, où il a dû gérer les produits mobiles et IT. Mamou est titulaire d'un master en ingénierie électrique de l'École Nationale Supérieure des Ingénieurs Électriques de Grenoble, et d'un Master en Systèmes Réseaux sans fils et Gestion de Projet de l'Institut Royal de Technologie (KTH) de Stockholm. Il dispose d'une longue expérience dans les télécoms dans plusieurs pays, dont la Suède, la Tunisie, la Mauritanie, le Tchad et le Soudan.



■ Nominations à de hautes fonctions

Lors de sa dernière réunion, le conseil de gouvernement a adopté plusieurs propositions de nominations à de hautes fonctions. Mohamed El Gharras qui a été désigné directeur de la Jeunesse, de l'Enfance et des Affaires féminines. Au ministère de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire, Youssef El Hosni a été nommé directeur chargé des ressources humaines et des moyens généraux. Le conseil a également validé la nomination de Mounir El Youssfi en tant que directeur de l'Agence pour la promotion et le développement économique et social des préfectures et provinces du Nord du Royaume. □

groupe
ECO•MEDIAS

Cherche personne minutieuse et cultivée pour entretenir les données

Ayant un goût prononcé pour l'information par l'image

Excellent français et sens de l'observation exigés

Nous vous offrons une rémunération attractive et 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 : rrizki@leconomiste.com

ECO•MEDIAS
L'ECONOMISTE   L'ECONOMISTE 
70, Bd Massira Khadra - Casablanca

Cinéma: Où sont les compétences?

■ **Un réservoir de techniciens formés sur le tas, mais peu de hauts profils**

■ **Chef opérateur, ingénieur du son, directeur de photographie,... gros déficit**

■ **Les rémunérations s'améliorent: 3.000 à 7.000 DH/semaine**

EN l'espace de quelques années, le Maroc s'est hissé au rang de première destination des investissements cinématographiques et télévisuels en Afrique et dans le monde arabe. Jusqu'à fin septembre dernier, 32 productions étrangères (dont 8 américaines) ont été réalisées dans le Royaume, pour un investissement qui frôle un milliard de DH (+420% sur un an). Dernière en date, «Mission impossible 5» dont le tournage vient de pendre fin.

Les productions nationales se sont également renforcées, même si elles restent bien en deçà de la moyenne régionale. Elles sont passées à une vingtaine de films par an, contre 3 ou 4 vers la fin des années 90.

Mais le Maroc a-t-il les compétences nécessaires pour accompagner ce développement?

«Dès qu'il y a 3 productions en même temps, nous sommes en manque de techniciens performants», relève le réalisateur Mohamed Ismaïl. C'est le cas actuellement, avec plusieurs grosses productions étrangères qui raflent les meilleurs profils. «En ce moment, il y en a au moins deux à Ouarzazate, ainsi que deux autres à Casablanca et à Tanger. D'ici la fin du mois, d'autres vont démarrer. Dans ces périodes de pic, le manque de ressources est patent», confirme Abdelmajid Aoulad Abdallah, vice-président du syndicat national des techniciens du cinéma et de l'audiovisuel (SNTCA).

Durant la dernière décennie, de nombreux techniciens, de tous bords (montage, son, image, électricité, décoration,...), ainsi que des réalisateurs et des producteurs, ont «atterri» dans le secteur attirés par l'essor de l'activité (voir illustration) et l'amélioration des gains. Ils sont actuellement près de 1.300 techniciens à exercer dans le cinéma, avec des rémunérations plutôt correctes, allant de 3.000 à 7.000 DH par semaine de tournage. Mais il s'agit, pour la majorité, de personnes formées sur le tas. «Ils

Jamal Chaïri, qui possède deux ateliers, au Maroc et en Espagne, est l'un des rares professionnels à avoir réalisé des études poussées dans le domaine des effets spéciaux au Maroc. Il prévoit d'organiser bientôt une exposition à Tanger pour révéler les secrets du septième art, et de monter sa propre école



doivent leur compétence à leurs efforts personnels et à leur envie d'apprendre. Il n'existe pas encore de vraies formations spécialisées dans le cinéma», estime l'acteur producteur Saïd Naciri.

En travaillant sur des plateaux avec des standards internationaux, ils ont pu affiner leurs armes dans le domaine. D'autant plus que le Centre cinématographique marocain (CCM) oblige les producteurs étrangers à prendre un quota d'au moins 25% de professionnels marocains. «Avant, ils ramenaient 50% de techniciens étrangers avec eux. Aujourd'hui, la plupart se contentent de 20%.

», témoigne quant à lui le réalisateur-producteur Abdelhaï Laraki.

Néanmoins, pour certains, le transfert de savoir-faire reste «relatif», puisque les postes occupés par les marocains sont secondaires. «Ce sont des postes de 3e ou 4e catégorie où ils ne font qu'exécuter des directives», précise Mohamed Ismaïl.

Si globalement il existe un réservoir de professionnels qui ne cesse de se renforcer, certains métiers à plus forte valeur ajoutée manquent cruellement de ressources. «C'est notamment le cas des postes de directeurs de photographie, les ingénieurs du son et les scénaristes. Si l'on veut encourager la production, il est

«Pour les chefs opérateurs, par exemple, il n'en existe que 5 ou 6 dans tout le Maroc», assure Mostafa Rbibe Ziraoui, président du SNTCA.

Au niveau des effets spéciaux, seuls 6 sont répertoriés par le CCM, dont 4 assistants, un chef cascadeur et un chef des effets spéciaux. «Il n'y a pas de formation dans le domaine. Par ailleurs, les réalisateurs ne sont pas assez ouverts d'esprit. Ils n'acceptent pas les idées novatrices et n'encouragent pas la création», regrette Jamal Chaïri, l'un des rares à avoir effectué des études poussées dans les effets spéciaux en Espagne, après avoir suivi des cursus au Maroc et en France dans les arts plastiques, les arts visuels, la décoration, le design, le maquillage professionnel, ... Installé en Espagne, il travaille essentiellement dans des productions européennes.

Les spécialistes des effets spéciaux sont aussi écartés pour des raisons de coût. «Le tarif varie entre 8.000 et

15.000 DH par semaine, selon les projets. En Europe, les prix peuvent aller jusqu'à 400 euros par jour», révèle Chaïri.

Les «bons» scénaristes se comptent également sur les doigts de la main. A telle enseigne que certains réalisateurs choisissent de faire appel aux services de scénaristes étrangers. «Ce fut le cas pour des sitcoms diffusés durant le mois de ramadan. Résultat des cours: un humour qui ne passe pas très bien auprès du public marocain», lance un scénariste. «Pour réduire leurs dépenses, certains réalisateurs choisissent de tout faire eux-mêmes. La production, la réalisation, le scénario, le dialogue,... C'est une aberration. Cela se répercute sur la qualité des films», poursuit-il.

Un scénario pour le cinéma coûte entre 80.000 et 100.000 DH. Pour la télévision le tarif oscille entre 50.000 et 60.000 DH. Une dépense sur laquelle beaucoup de réalisateurs préfèrent faire l'impasse, compte tenu de leurs bien maigres budgets.

Pour l'heure, le secteur arrive à s'en sortir, malgré tout. Mais faute de formations adaptées et de profils qualifiés, il sera de plus en plus difficile de maintenir le cap. □

Ahlam NAZIH



Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

La réalisation se démocratise

LES réalisateurs sont de plus en plus nombreux, peut être autant que les techniciens! Le développement des technologies de l'information et la sophistication des matériels a rendu le métier plus facile d'accès. «Avec les tournages 100% vidéo, la 3D et les nouveaux logiciels c'est possible de réaliser des choses extraordinaires», relève Abdelhaï Laraki. «Mais cette nouvelle génération de réalisateurs ne justifie pas d'une grande culture cinématographique. Elle se concentre sur la technique, or cela ne permet pas toujours de produire de la qualité», regrette-t-il. Les conditions imposées par le CCM n'aident pas. Il suffit de réaliser 3 films pour décrocher sa carte de réalisateur. □

Le reste du staff est marocain», affirme Aoulad Abdallah. «Sur le plan technique, les techniciens marocains sont excellents. Certains jeunes arrivent à réaliser des exploits, et sur les plateaux étrangers, ils prennent rapidement le des-

urgent de combler ce déficit», insiste le réalisateur Nabil Ayouch. Il y a également une grande carence en matière de chefs opérateurs (qui dirigent les techniciens de l'image), de directeurs de production et de spécialistes des effets spéciaux.

Cinéma: La formation démarre à peine

■ Les universités n'ont commencé à ouvrir des filières qu'en 2006

■ Les cursus jugés «généralistes» et «peu qualifiants»

Cela ne fait que quelques années que la formation supérieure dans le domaine du cinéma a démarré, et plus précisément, depuis 2006. Ce n'est qu'à partir de cette date que les universités ont ouvert des filières dédiées. Les premières promotions formées n'ont commencé à débarquer sur le marché qu'à partir de 2008.

De plus en plus de facultés lancent des licences et des masters dans le domaine (voir tableau). Les écoles privées aussi se multiplient. Celles relevant du ministère de l'Enseignement supérieur sont au nombre de cinq (à Casablanca, Tanger et Marrakech), offrant des diplômes allant de bac+3 à bac+5. En 2013-2014, environ 337 jeunes y étaient inscrits, selon le

voir avec le cinéma. Il n'y a pas encore de vrais établissements spécialisés», estime l'acteur-réalisateur Saïd Naciri, qui

quent de profils (voir article précédent).

Pour favoriser l'apprentissage des métiers du septième art sur le terrain,

L'Esav de Marrakech, une expérience inédite

DANS la catégorie «établissements sérieux» relevés par les professionnels, l'Ecole supérieure des arts visuels (Esav) de Marrakech revient sur toutes les lèvres. L'établissement a été créé en 2006 par une fondation à but non lucratif, en partenariat avec l'université Cadi Ayyad qui a mis à la disposition de l'école un terrain pour 40 ans. L'Esav, également partenaire d'établissements européens, notamment de l'Insas de Bruxelles, compte 120 étudiants de 15 nationalités (africaines et européennes), âgés de 18 à 30 ans. 40% d'entre eux sont boursiers. A l'issue de leur formation, 70% s'insèrent sur le marché de l'emploi.

Chaque année, 120 enseignants vacataires de 14 nationalités (95% d'étrangers) y donnent des cours ou y animent des ateliers. L'école offre un bac+5 dans la réalisation, l'image, le son et le montage. Pour y accéder, il suffit d'avoir son baccalauréat. Le seul critère de sélection, c'est «le potentiel créatif, la motivation et l'ouverture d'esprit». □

prévoit d'ouvrir sa propre école, dans le cadre de son projet «Media City». Même son de cloche du côté du syndicat national des techniciens du cinéma et de l'audiovisuel, pour qui les formations restent généralistes et manquant de technicité.

Les profils formés ne semblent pas trouver grâce aux yeux des réalisateurs.

le Centre cinématographique marocain (CCM) impose aux producteurs de prendre des stagiaires dans pratiquement tous les postes du tournage. Mais tous ne jouent pas le jeu. «Cela engendre des frais supplémentaires en termes de catering et

de logement, et donc beaucoup préfèrent ne pas prendre de stagiaires», confie Abdelmajid Aoulad Abdallah, vice-président du syndicat national des techniciens du cinéma et de l'audiovisuel.

L'an dernier, un nouvel institut public a vu le jour, l'Ismaç (l'Institut supérieur des métiers de l'audiovisuel et du cinéma), qui ambitionne de combler le déficit en matière de chefs de postes. Et ce, dans plusieurs spécialités (l'image, le son, le scénario, la production, le montage et la réalisation). Cette année, l'institut a accredité six filières (réalisation cinématographique et audiovisuelle, production, son, développement scénaristique, image et post-production). Les premières promotions seront livrées en 2017.

Il faudra donc quelques années avant la naissance d'une nouvelle génération de professionnels hautement qualifiés. □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Une vingtaine de cursus

Etablissement	Diplôme	Intitulé	Session d'accréditation	1re promotion prévue*
FPD Faculté Polydisciplinaire-Ouarzazate	LP	Techniques cinématographiques et audiovisuelles: Son et image	2006	2009
FPD Faculté Polydisciplinaire-Ouarzazate	LP	Gestion de la production audiovisuelle et cinématographique	2007	2010
FPD Faculté Polydisciplinaire-Ouarzazate	LP	Techniques cinématographiques et audiovisuelles	2011	2014
FLSH - Tétouan	LP	Etudes cinématographiques et audiovisuelles	2009	2009
FLSH-Tétouan	MS	Etudes cinématographiques: Le cinéma documentaire	2012	2014
FLSH-Marrakech	LP	Etudes cinématographiques et audiovisuelles	2008	2008
FLSH- Béni Mellal	M	Littérature et cinéma	2012	2014

* Effectifs prévus des inscrits, par cohorte : 20 à 50 étudiants
Source: MES

LP : Licence professionnelle
M : Master
MS : Master spécialisé

7 filières spécialisées dans le cinéma et l'audiovisuel ont été accréditées dans les universités de 2006 à 2014. Cette année, 4 d'entre elles ont été réaccréditées (celles à Tétouan, Béni Mellal et Marrakech), et deux nouvelles ont été lancées dans les facultés des lettres de Casablanca et d'Agadir. L'Ismaç en a également accredité 5 (licences d'études fondamentales), ce qui fait un total de 11. Dans le privé, 8 sont accréditées par le ministère de l'Enseignement supérieur, à Casablanca, Tanger et Marrakech. Elles accueillent 337 étudiants.

ministère de l'Enseignement supérieur.

L'OFPPPT s'est également greffé sur la tendance en ouvrant en 2007 un Institut spécialisé dans les métiers du cinéma, en partenariat avec la Fondation Mohammed V. L'offre reste, cela dit, encore insuffisante.

En commentant la qualité des cursus, les professionnels n'y vont pas avec le dos de la cuillère. «La plupart des écoles forment dans l'audiovisuel, ça n'a rien à

«Les lauréats sont initiés mais pas formés. Les centres sérieux, quant à eux, sont rares. Dans certains, les étudiants sont obligés d'acheter le matériel pour travailler», confie le réalisateur Mohamed Ismaïl. «Il y a beaucoup de pseudo-écoles formant des profils médiocres et incompetents. Seules deux font l'exception», regrette quant à lui le réalisateur Abdelhaï Laraki. La situation est d'autant plus préoccupante que plusieurs métiers man-

groupe

ECO•MEDIAS

Recherche dans le cadre de son développement

JOURNALISTES (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 et de synthèse, le sens du travail en équipe et êtes doté d'un excellent relationnel.

MISSIONS :
En charge de la couverture de l'information économique, politique, sociétale ou financière, vous assurerez avec objectivité, densité et richesse la rédaction de dossiers, d'analyses, d'enquêtes, de reportages et d'articles.

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 : redacr@leconomiste.com

groupe

ECO•MEDIAS

L'ECONOMISTE **المستقل** L'ECONOMISTE

Unilever renforce son engagement social

■ **2,5 millions d'enfants sensibilisés à l'hygiène buccodentaire**

■ **Bientôt un projet pour les femmes rurales**

■ **Zéro déchet à la décharge et -7% d'émissions de CO2**

CELA fait maintenant près de cinq ans qu'Unilever a lancé son plan pour un mode de vie durable (Unilever sustainable living plan, USLP). Mais pas seulement pour suivre la tendance ou courtiser les consommateurs engagés dans le domaine social et environnemental. La multinationale spécialisée dans les biens de grande consommation (plus de

400 marques) en fait un business model à part entière (voir interview). «Notre objectif, c'est de faire croître notre chiffre d'affaires tout en réduisant notre impact environnemental et en renforçant notre engagement social», explique Jean-François Etienne, DG Maghreb.

L'USLP se concentre sur trois axes: la santé et le bien-être, la protection de l'environnement et l'amélioration des conditions de vie de tous les partenaires du groupe (agriculteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs, consommateurs).

Au Maroc, Unilever multiplie les initiatives, dont le premier Prix jeunes entrepreneurs sociaux, lancé en partenariat avec l'ONG Enactus fin septembre dernier.

En 2013, un projet pilote de formation des femmes rurales à la distribution des marques de la multinationale dans

les douars à proximité de Chefchaouen a été lancé. L'objectif en est double, conquérir de nouvelles parts de marché, et permettre aux femmes du monde rural d'améliorer leur revenu. L'expérience sera bientôt élargie à d'autres régions rurales, toujours en partenariat avec Enactus.

Pour convertir plus de consommateurs à l'utilisation de ses marques, des campagnes de sensibilisation à l'hygiène buccodentaire, à travers la marque Signal, ont été lancées dans les écoles. Depuis 2011, près de 2,5 millions d'enfants ont été sensibilisés. Une deuxième opération sur l'hygiène bactérienne et l'importance de se laver les mains a également été menée autour de la marque Lifebuoy. Elle a permis de toucher 400.000 enfants.

Côté environnement, l'usine de Casablanca où les produits OMO, Surf, Knorr

et Alsa sont fabriqués, est désormais à zéro déchet. Tous les rejets sont recyclés. Ceci a permis à la structure de baisser ses coûts. Les émissions de CO2 ont, elles, été diminuées de 7%.

Unilever, dont plus de 55% de l'activité est réalisée dans les pays émergents, s'engage aussi dans la formation des jeunes. L'an dernier, quelque 25 de

Un système de «veille» sur les talents

DANS la région Mena, les compétences restent moins abondantes que dans d'autres régions du monde. Pour dénicher les meilleures, Unilever organise chaque année une compétition pour les jeunes porteurs de projets d'entreprise, dont la finale se déroule à Dubaï. Au Maroc, le groupe est également partenaire de cinq universités et grandes écoles, dont Al Akhawayn, l'ENCG Settat et l'Ecole Mohammedia des ingénieurs, auprès desquelles il intervient afin de séduire les jeunes talents. Pour les fidéliser, Unilever mise sur plusieurs atouts, à commencer par les opportunités de carrière à l'international. Un programme d'échange (de 6 mois à plusieurs années) permet aux nouvelles recrues d'intégrer des filiales à l'étranger en vue d'acquérir des expertises dans plusieurs domaines. «C'est également une chance pour les jeunes d'intégrer un groupe leader en matière d'innovation et de traiter des marques qu'ils connaissent déjà», souligne Jihane Boukaidi, Sustainability & Partnerships manager. «Nous favorisons aussi la diversité, 50% de nos managers sont des femmes», poursuit-elle.

Le groupe accorde aussi beaucoup d'importance au bien-être au travail. Outre les commodités offertes (salle de sport, coiffeur, espaces détente...), les employés ont la possibilité d'aménager leur temps pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, grâce au programme «Work life balance». La présence au bureau n'est pas obligatoire. Le travail peut être réalisé à distance. □

ses collaborateurs ont été mobilisés en vue d'animer des ateliers sur l'entrepreneuriat dans les lycées, dans le cadre des programmes de l'association Injaz. Là encore, la multinationale qui emploie 400 personnes au Maroc (800 au Maghreb), au-delà de sa contribution citoyenne, vise à dénicher les graines de talents. □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

«La RSE, bonne pour le business»

■ **-18% de consommation d'eau et un millions de DH d'économies sur l'électricité**

■ **- 70% de l'impact environnemental est chez le consommateur**

- **L'Economiste: La RSE est pour Unilever un engagement à long terme. Disposez-vous d'une estimation des gains générés par cette stratégie?**

- **Jean-François Etienne:** La RSE est en effet au cœur de notre business model, ce n'est pas qu'un simple engagement social. A titre d'exemple, cette stratégie nous permet d'économiser plus de 1,1 million de DH par an sur notre facture d'électricité, et de réduire notre consommation d'eau de 18%.

Par ailleurs, en diminuant notre impact sur l'environnement, nous protégeons les matières premières avec lesquelles nous travaillons. Nous assurons donc la pérennité de notre business. C'est la raison pour laquelle nous récupérons la production de 90% des parcelles de forêt fabriquant de l'huile de palme de manière durable, même si cela revient plus cher. Nos projet sociaux, quant à eux, garantissent plus de débouchés à nos produits. Sans compter que cela joue aussi sur la motivation de nos employés.

- **En matière d'innovation durable, quels sont les efforts que vous déployez?**

- Sur l'aspect nutritionnel, nous travaillons sur la marque Knorr afin de réduire la teneur en sel de nos recettes. En matière de lessive, beaucoup d'initiatives ont été lancées sur les 20 dernières années, dans le but de concevoir des formules moins nocives pour l'environnement. Sur la marque Dove, en partenariat avec des experts, nous avons élaboré un

consommateur sur la manière d'utiliser les produits, nous pourrions aboutir à des résultats très positifs.

- **Quelles sont vos perspectives au terme de cette année?**

- Unilever ne publie pas de chiffres au niveau local pour des raisons stratégiques. Tout ce que je peux vous dire,



Jean-François Etienne, DG d'Unilever Maghreb: «En diminuant notre impact sur l'environnement, nous protégeons les matières premières avec lesquelles nous travaillons et assurons la pérennité de notre activité» (Ph. Khalifa)

processus de soufflage des flacons permettant d'utiliser moins de plastique.

De manière générale, nous intervenons sur toute la chaîne de production des produits, depuis le sourcing jusqu'à la distribution, sachant que 70% de l'impact environnemental se situe au niveau du consommateur. Si nous travaillons avec des chaînes de distribution comme Carrefour ou Marjane sur l'éducation des

c'est que l'environnement marocain n'est pas facile. L'économie n'est pas florissante. Nous avons, cela dit, une croissance compétitive. Il y a des catégories de produits sur lesquelles nous avons gagné des parts de marché, et d'autres où c'est un peu plus difficile. Nous avons une stratégie pour parer à cette situation. □

Propos recueillis par Ahlam NAZIH

Campus France Maroc

Marrakech inaugure son antenne Sud

■ 32.000 Marocains étudient en France

■ 2 millions d'euros de bourses octroyées par l'Etat français chaque année

À en croire l'engouement des étudiants, cette nouvelle antenne Sud de l'espace Campus France Maroc était très attendue. Au sein de l'institut français de Marrakech, des locaux flambant neufs sont maintenant ouverts pour accompagner la mobilité étudiante entre le Maroc et la France. L'ambition est ainsi de toucher de nouveaux publics, au-delà de l'axe Casablanca-Rabat. Car les étudiants marocains relevant des consulats français de Marrakech et d'Agadir représentent plus de 15% des demandes adressées cette année. Ils sont 1.200 sur cette zone à être partis étudier dans les universités et grandes écoles fran-

çaises en cette rentrée 2014. Au total, ce sont 32.000 jeunes marocains présents en France, qui constituent le plus fort contingent d'étudiants étrangers, dont le niveau d'excellence a été souligné par Charles Fries, ambassadeur de France au Maroc. Une étude récente du Réseau européen des migrations montre qu'un peu plus de 60% de ces étudiants optent pour l'université, privilégiant les études scientifiques et commerciales à accès sélectif. Que ce soit en instituts universitaires de technologie, en écoles d'ingénieurs ou classes préparatoires, la nationalité étrangère la plus importante numériquement est toujours marocaine.

Étudier en France doit être une possibilité offerte à l'ensemble des candidats, quel que soit leur niveau de ressources. Un important programme de bourses de l'Etat français à destination des étudiants et chercheurs marocains repose sur un budget annuel de 2 millions d'euros. Du côté des visas, cette mobilité circulaire entre les deux rives de la Méditerranée est soutenue depuis le 1er



Charles Fries, ambassadeur de France au Maroc, a tenu son discours d'ouverture de l'antenne Sud de l'espace campus France Maroc, en présence du wali de Marrakech, Abdeslem Bekrate, et de Pierre Raynaud, directeur de l'Institut français à Marrakech (Ph. Mokhtari)

mars, par l'octroi, à chaque fois que cela est possible, d'un visa de circulation Schengen d'au moins 1 an à tous les étudiants marocains récemment titulaires d'un diplôme obtenu en France, équivalent au minimum au niveau master, concernant tous les domaines d'études.

Pour les deux pays, l'éducation et la formation des jeunes sont la priorité de cette relation bilatérale. A cet effet, et pour répondre au mieux à la forte demande toujours croissante (+18% par rapport à 2013), plusieurs actions sont engagées. Un travail conjoint vise tout d'abord à l'installation au Maroc d'établissements français d'enseignement supérieur. Les étudiants marocains peuvent

ainsi obtenir un diplôme français tout en restant sur leur territoire. Une "colocalisation académique", comme le définit Fries, déjà possible à l'INSA international intégré au sein de l'Université Euroméditerranéenne de Fès et depuis la rentrée 2013, à l'École d'architecture de Rabat. D'autres établissements vont bientôt suivre l'exemple de ces nouvelles filières, comme l'École centrale de Casablanca, l'Institut aux métiers de la logistique et des transports de Tanger ou l'IUT International. □

Stéphanie JACOB

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Rapport d'activités 2013

L'ACTION de Campus France en faveur des étudiants et chercheurs étrangers a bénéficié du soutien marqué du gouvernement. Au niveau européen, le lancement des nouveaux programmes, Erasmus+ et Horizon 2020, dotés d'enveloppes financières importantes, a contribué au développement toujours plus grand de la mobilité internationale. La programmation des événements mise en place par l'Agence Campus France en 2013 sur l'Afrique et le Maghreb a été pensée pour répondre au mieux aux problématiques multiples de cette zone qui représente à elle seule près de la moitié de la mobilité étudiante entrante en France (environ 44 %). □

Marrakech: Christophe Leroy crée son école de cuisine

■ 15 formateurs pour encadrer les cuisiniers et les commis à la Gordon Ramsay

■ Le chef lance aussi son propre service traiteur et événementiel

QUE serait une destination touristique sans ses ressources humaines? Malheureusement, s'il y a un domaine ou Marrakech et l'ensemble des destinations touristiques du Maroc est en retard, c'est bien le chantier de la formation. Dans une ville de la taille de Marrakech qui compte une centaine d'établissements hôteliers, le besoin est énorme. La dynamique du tourisme a décuplé des besoins en compétences dont 80% portent sur les métiers de base de l'hôtellerie, l'hébergement et la restauration. Trouver des techniciens de cuisine, des bons réceptionnistes, des chefs cuisiniers relève dès lors de la per-

formance. D'autant plus que l'offre existante en formation est axée plutôt sur le volet théorique et ne comble ni les besoins sur le plan quantitatif que qualitatif.



Installé à Saint-Tropez, Christophe Leroy est un des chefs Français le plus actif du Maroc. Depuis l'ouverture de la première Table Marché à Marrakech il y a 10 ans, il a multiplié les enseignes et implanté son nom dans plusieurs villes du pays (Ph. CL)

Et si les enseignes internationales ont leur propre académie former leur personnel, d'autres établissements s'en remettent au système D pour chercher la perle rare et se «piquent» les compétences en se livrant une guerre sans merci pour le recrutement. Résultat: un turn-over qui atteint des sommets et qui pourrait, à moyen terme, déstabiliser les entreprises qui ne sauront pas fidéliser leurs collaborateurs. Et pour justement offrir une formation et une éclosion de futurs talents, un chef, Christophe Leroy lance aujourd'hui son école de cuisine.

Encadré par 15 formateurs, l'école dispensera ses formations au sein des hôtels qui feront appel à ses services. Et à l'image -en moins brutale- de Cauchemars en cuisine de Gordon Ramsay, les formateurs revisiteront les services de cuisine pour coacher, motiver et tirer vers le haut le personnel. Outre les fourneaux, l'école offrira aussi des formations pour l'accueil, la conciergerie, les métiers de réceptionniste et d'autres formations à la carte. Ce challenge que se lance Chris-

tophe Leroy ne part pas de rien. Depuis l'ouverture de la première Table Marché il y a 10 ans en partenariat avec Ahmed Bennani dans le quartier de l'Hivernage à Marrakech, le chef français a multiplié les enseignes, implanté son nom et son savoir-faire dans plusieurs villes du pays.

Aujourd'hui, la Table du Marché et ses boutiques gourmandes remportent un franc succès et ses promoteurs ont entamé un programme d'extension du concept dans l'ensemble du Royaume. Christophe Leroy est également présent au Resort Palmeraie Palace où il a créé à la demande de la famille Berrada en 2008 son premier Leroy's Kfé et signe aussi les cartes des autres restaurants. «C'est cette expérience acquise dans le lancement et la gestion des cuisines de tous ces restaurants et les autres créées à Saint-Tropez, que souhaitons transmettre à tous ces jeunes», espère Leroy. □

B. B.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Votre calendrier de formation

■ Cycles : Fiscalité, Comptabilité, Paie, IFRS

Date: Octobre à janvier
Tél : 06 61 22 80 92
Fax : 05 22 48 67 01
e-mail : mn.consulting@menara.ma

■ Cycles : DAF, Chef Comptable, Trésorerie, Recouvrement, Contrôle de Gestion et Audit

Date : Octobre
Tél : 05 22 48 65 79
e-mail : audina@menara.ma

■ Traitement des réclamations

Date: 20-21 et 22 octobre
Tél. 05.22.94.33

Email: maroc@afnor.org

■ Oracle DBA-I 11g

Date : 20 octobre
Tél: 212 522 77 56 48
e-mail : Sbelkhaouda@omnia-

cademy.ma

■ Formation Auditeurs Certifiés Irca IATCA QMS

Date : 20 au 24 octobre
Tél : 05 22- 44- 72- 71
e-mail : ircatraining@moodymaroc.ma

■ Management des équipes

Date: 20-21 octobre
Tél.: 05.22.39.39.71
Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Pratique et technique d'élaboration des états de synthèse

Date: 21-22 octobre
Tél.: 05.22.24.64.65
Email: m.chorfi47@gmail.com

■ Iso 9001 - Comprendre la norme & conduite de l'audit

Date: 20 au 24 octobre
Tél.: 05.22.94.55.33
Email: maroc@afnor/org

■ Formation Audit Qualité Interne

Date : 20 au 22 octobre
Tél : 05 22- 44- 72- 71
e-mail : moodycertification@moodymaroc.ma

■ Réussir un recouvrement efficace : Outils & Méthodes

Date : 23 et 24 Octobre
Tél: 05.40.01.31.81
Email: formation@emerveille.ma

■ Devenez ISO 27001 Lead Implementer

Date : 27 octobre
Tél : 06 64 72 72 71
e-mail : formations@is-quality.com

■ Auditeur qualité Irca - Qualification d'auditeur tierce partie Iso 9001

Date: 27-28-29-30 et 31 octobre
Tél.: 05.22.94.55.33

Fax: 05.22.94.55.07
Email: maroc@afnor.org

■ Femme, pouvoir et gouvernance

Date: 29-30 octobre
Tél.: 05.37.56.32.89
Email: contact@institutma.ma

■ Concepts généraux de la santé et de la sécurité au travail

Date: 10-11 novembre
Tél.: 05.22.39.39.71
Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Gestion des achats

Date: 19-20 novembre
Tél.: 05.22.39.39.71
Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Aspects juridiques des contrats de financement

Date: 27 novembre
Tél.: 05.22.23.74.85 /
06.66.38.74.50

■ Qualité dans l'agroalimentaire: Iso 22000 & HCCP

Date: 29-30 novembre
Tél.: 05.22.39.39.71
Email: sigmacompetences@gmail.com

■ Formation certifiante en tests logiciels

Date: 10 au 12 décembre
Tél.: 06 69 27 93 57
Email: www.progideo.com

■ Itil V3

Date: 14-15 décembre
Lieu: Rabat
Tél.: 05.37.77.94.60
Email: seminaire@it6.ma

Renseignements: Omar Jabre
e-mail: ojabre@economiste.com

DEMANDES & OFFRES D'EMPLOI

<p>Directeur Administratif et financier</p> <p>JH 39 ans Bac + 5 Finance comptabilité en France 13 ans d'expérience dans Multinationale comptabilité, fiscalité, IFRS, conso et contrôle de gestion</p> <p>D332</p> <p>GSM: 0622 58 88 37</p>	<p>Directeur Business Unit</p> <p>JH 40 ans DESS + MBA Marketing en France 14 ans d'expérience dans divers Multinationale en France et au maroc Devpt commercial Management, finance et RH</p> <p>D333</p> <p>GSM: 0661 28 74 92</p>	<p>Directeur Administratif et financier</p> <p>JH, Master en audit & contrôle de gestion et Master en contrôle, comptabilité et audit (CCA) +15 ans d'exp. en cabinets d'expertise comptables et multinationales. cherche poste de responsabilité</p> <p>D209</p> <p>GSM : 0661 31 89 90</p>	<p>JF 36 ans</p> <p>Responsable comptable et financier 12 ans d'exp. Diplôme ENCG Settat option Gestion financière et comptable Cherche poste stable et évolutif</p> <p>D363</p> <p>GSM : 0660 40 04 76</p>
<p>Directeur Usine /DGA</p> <p>JH 43 ans + 16 ans d'exp dans multinationales et nationales Ingénieur d'Etat + MBA en Gestion manufacturière et logistique à l'université Laval (Quebec) -Maîtrise de la gestion des opérations - structuration plusieurs filiales - longue exp. Management disponible de suite</p> <p>D374</p> <p>GSM : 06 61 34 72 81</p>	<p>Assistante de direction Sénior confirmée</p> <p>Travaux d'assistantat classique Gestionnaire administrative, RH et logistique Gestionnaire des appels d'offres Formation universitaire - longue exp. au sein des DG A l'écoute de tte proposition (Casa et régions)</p> <p>D368</p> <p>GSM : 06 94 66 05 49 / 0665 18 90 82</p>	<p>Directeur des RH</p> <p>Master en GRH LONGUE EXP. en multinationales industrielles</p> <p>D373</p> <p>GSM : 0676 07 99 91</p>	<p>Directeur Administratif & financier / DGA</p> <p>JH 36 ans avec une longue et riche expérience de plus de 13 ans dans différents domaines: holding, cabinet d'audit, industries, services et distribution, hôtellerie, BTP, ... une maîtrise transversale de plusieurs disciplines: juridique, fiscalité, comptabilité, audit, RH ... Bac + 5 en audit et contrôle de gestion Cherche poste évolutif</p> <p>D354</p> <p>GSM: 0663 71 78 19</p>
<p>Cadre comptable et financier</p> <p>JH 34 ans, bac + 4 finance et comptabilité 9 ans d'exp. réussite dans une multinationale dont 3 ans responsable administratif et financier comptabilité, fiscalité, IFRS Parfaite maîtrise langue anglaise</p> <p>D380</p> <p>GSM : 0610 84 30 81</p>	<p>Directeur Financier / JH 40 ans</p> <p>15 d'exp en comptabilité fiscalité, audit, contrôle de gestion et finances dans des multinationales et un cabinet d'expertise comptable cherche poste de responsabilité stable</p> <p>D379</p> <p>Tel: 06 76 31 32 18</p>	<p>JF 30 ans</p> <p>Standardiste / SECRÉTAIRE DE DIRECTION Diplômée en secrétariat de direction Expérience dans l'assistantat / standard maîtrise de l'outil informatique Facilité de communication Cherche poste stable et évolutif</p> <p>DGSD</p> <p>GSM : 0663 53 82 81</p>	<p>Directeur Administratif & Financier / DGA</p> <p>JH. 42 ans + 20 ans d'exp. Grand Groupe opérant en industrie, Commerce & Services Master C.G. ISCAE/Master C.C.A + MSTCF Bordeaux Pilotage plusieurs Projets Dévelop. Maîtrise ERP SAP... Structuration plusieurs filiales entant que Dir. B.U. Longue Exp. Management/finance/compta/CG/Audit/Juridique Bon sens d'organisation & communication + solide Réf. E.mail : rekrute.dir@gmail.com</p> <p>D377</p> <p>GSM: 0693 38 83 70</p>
<p>JF 29 ans</p> <p>JF 29 ans Licence en sciences économiques COMPTABLE 2 ANS D'EXPERIENCE CHERCHE POSTE STABLE</p> <p>DGRM</p> <p>GSM: 06 74 41 87 78</p>	<p>JH</p> <p>Jeune lauréat de l'école Française des Affaires, chargé de la gestion et de l'activité commerciale ; dynamique, motivé et rigoureux cherche un poste stable.</p> <p>DNMG</p> <p>Tel: 06 61 48 01 30</p>	<p>JH Déclarant en Douane et Resp. de S/ce Transit,</p> <p>23 ans d'expérience (R.E.D), Bonnes références, disponible. ch. pl. Stable.</p> <p>DGSF</p> <p>Tel 0670 69 44 49.</p>	<p>JH 25 ans</p> <p>JH 25ans diplôme ingénieure d'état génie mécanique EMI 2ans d'expérience en maintenance Cherche poste de responsabilité</p> <p>DGAH</p> <p>Tel : 06 76 09 84 60</p>