

Conjoncture

LE MENSUEL DES DÉCIDEURS

Chambre Française
de Commerce et d'Industrie
du Maroc
www.cfcim.org
52^e année
Numéro 953
15 novembre -
15 décembre 2013
Dispensé de timbrage
autorisation n° 956

L'INVITÉ DE CONJONCTURE
OMAR EL KINDI



Emploi Le grand chantier

ECHOS MAROC

Indicateurs économiques
et financiers

MANAGEMENT

Talent management, entre
concepts et pratiques

JURIDIQUE

Les différents régimes applicables
à la production d'électricité
d'origine éolienne au Maroc



L'actualité vue par le Service économique de l'Ambassade de France

Le Coin des Adhérents : Nouveaux Adhérents CFCIM - Opportunités d'affaires - Emploi



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC



SOIF DE MINÉRALITÉ ?

EAU MINÉRALE*

NATURELLE BIENFAITS

BIEN-ÊTRE OLIGO-ÉLÉMENTS

CALCIUM



ÉQUILIBRE MAGNÉSIUM

LÉGÈRETÉ...

DU CÔTÉ DE LA NATURE.

WWW.AINIFRANE.MA

*Arrêté n° 849-13 du Ministère de la Santé du 08-03-2013.



Eau minérale naturelle

Aïnfrane

Source Bensmim

1.5L



Pack Evidence

“ Tant qu’il ne pleut pas
de l’argent... J’optimise
la gestion de mon entreprise ”

Entreprise marocaine, vous souhaitez optimiser votre gestion quotidienne ?
Le Crédit du Maroc vous offre la solution : **Pack Evidence**.

Cette offre globale met à votre disposition l'ensemble des produits et services nécessaires au fonctionnement quotidien de votre entreprise. Vous profiterez d'une tarification unique, d'un prix avantageux et de nombreuses options.

Le Pack Evidence regroupe tous les outils vous permettant d'accéder à votre information bancaire et vous permet donc de gagner en visibilité et en disponibilité.

Rendez-vous à l'évidence, optez pour cette offre unique !

(*) Coût d'une communication nationale vers un numéro fixe IAM : 1 Dh TTC / 2 mn.



Editorial

Emploi

« Vers une mise à niveau du secteur »

Joël Sibrac
Président

Pour dynamiser la croissance, lutter contre le chômage et assurer le développement économique et social d'un pays, des ressources humaines qualifiées sont nécessaires dans tous les secteurs d'activité. Le « Zoom » de ce mois de notre revue Conjoncture traite de la formation et de la qualification comme leviers de croissance pour l'entreprise.

Au Maroc, le taux de chômage s'établit à 8,8% au deuxième trimestre 2013 et selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP), le nombre de chômeurs a augmenté au niveau national de 100 000 personnes, passant de 949 000 au deuxième trimestre 2012 à 1 049 000 un an plus tard. Le HCP précise aussi que les taux de chômage les plus élevés sont enregistrés en milieu urbain (13,8%), chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans (18,4%) et chez les diplômés (15,8%).

Il apparaît donc vital que des ressources humaines qualifiées soient disponibles quand la croissance est au rendez-vous, comme c'est le cas dans des secteurs de pointe tels que l'aéronautique ou l'automobile, et qu'une mise à niveau s'opère dans certains secteurs, tels que le tourisme, l'agriculture, etc.

Pour faire face notamment à la pénurie de cadres intermédiaires (middle management), l'Etat a régulé l'offre privée en se tournant vers les branches professionnelles, afin de développer des partenariats public-privé et de répondre aux besoins réels des entreprises.

Notre Compagnie participe à cette démarche à travers son Campus de formation d'Aïn Sebaâ, qui regroupe l'Ecole Française des Affaires (EFA), les programmes de l'ESC Toulouse, l'ESC Casablanca et le CEFOR entreprises.

Et pour coller encore plus aux besoins des entreprises, nous engageons l'EFA sur la voie de la formation par alternance, avec pour principal objectif le renforcement du professionnalisme et de l'employabilité des apprenants, au service des entreprises du Maroc.



Conjoncture est édité par la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc ►►► 15, avenue Mers Sultan - 20 130 Casablanca. Tél. LG : 05 22 20 90 90. Fax : 05 22 20 01 30. E-mail : conjoncture@cfcim.org. Site Web : www.cfcim.org ►►► **Directeur de la publication** Joël Sibrac ►►► **Rédacteur en chef** Philippe Confais ►►► **Secrétaire de rédaction-journaliste** Ferdinand Demba ►►► **Président du Comité de rédaction** Serge Mak ►►► **Directrice Communication-Marketing** Wadad Sebti ►►► **Ont collaboré à ce numéro** Philippe Baudry, Laurence Jacquot, Société de Bourse M.S.IN, Rachid Alaoui (journaliste), Houda Laraichi, Stéphanie Savourmin, Philippe de Richoufftz, Mouhsine Bendriss, les administrateurs et collaborateurs de la CFCIM ►►► **Agence de presse** AFP ►►► **Crédits photos** CFCIM, Studio Najibi, 123rf, DR ►►► **Conception graphique** Sophie Goldryng ►►► **Mise en page** Mohamed Afandi ►►► **Impression** Direct Print (Procédé CTP) ►►► ISSN : 28 510 164 ►►► Numéro tiré à 13 500 exemplaires.

PUBLICITÉS **Mariam Bakkali** Tél. : 05 22 93 11 95 - 05 22 93 81 28 GSM : 06 61 71 10 80 mariam.bakkali@menara.ma
Anne-Marie Jacquin Tél. : 05 22 30 35 17 GSM : 06 61 45 11 04 jacquin_annemarie@yahoo.fr
Nadia Kaïs GSM : 06 69 61 69 01 kais.communication@gmail.com
Jacques Benichou GSM : 06 64 72 77 26 jbenichou@cfcim.org



**BUREAU
VERITAS**

Votre partenaire pour la conformité réglementaire et QHSE de vos projets d'énergies renouvelables et efficacité énergétique

Avec 111 ans d'existence au Maroc, et ce depuis 1902, BUREAU VERITAS vous aide à maintenir les conditions de production de vos installations et l'intégrité de vos équipements quelque soit votre mode de production de l'énergie : Eolienne, Solaire, Hydraulique, Biomasse.

BUREAU VERITAS vous apporte également l'assistance nécessaire pour vos activités de transmission et/ou de distribution.

Notre gamme de services couvre :

- Contrôle technique des constructions.
- Contrôle de conformité des équipements.
- Inspection et vérification des Installations en service (Electrique...).
- Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement sur chantiers.
- Certification et Formation.
- Contrôle à l'importation de vos matériels.
- QA/QC sur site (Quality assessment and Quality Control)....



Energie Eolienne



Energie Solaire



Hydro électricité



Biomasse

Sommaire

ActusCFCIM

- 6 Avant-première de Solutions RH à la CFCIM
- 8 Le parcours d'intégration des nouveaux étudiants de l'EFA
- 10 CFCIM : 100 ans déjà !

EchosMaroc

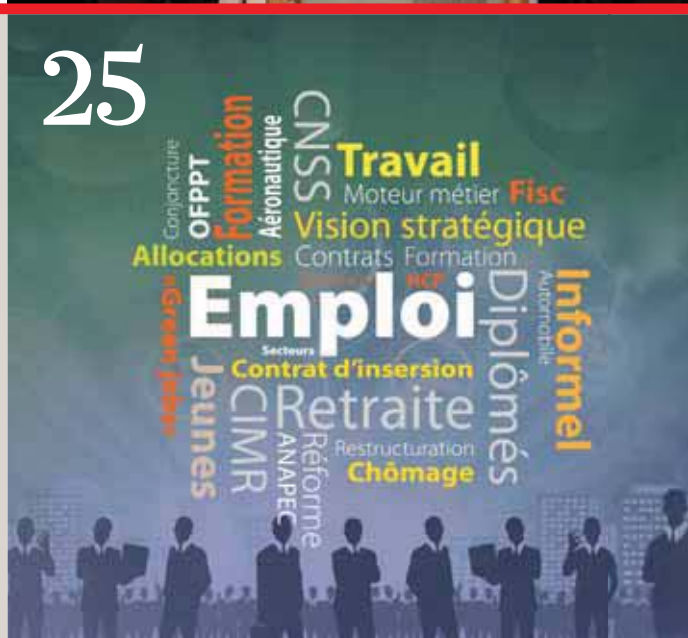
- 16 Service économique de l'Ambassade de France
- 18 Indicateurs économiques
- 20 L'invité de Conjoncture : Omar El Kindi, Président de l'INSAF



ZOOM

Emploi Le grand chantier

- 26 Un marché faiblement créateur d'emplois
- 30 Ces secteurs qui boostent l'emploi
- 31 Interview avec Jamal Belahrach, Président de la Commission Emploi et Relations Sociales à la CGEM
- 32 Quelle stratégie pour la formation ?
- 33 Le poids de l'informel



Regardsd'experts

- 36 **Management** Talent Management, entre concepts et pratiques
- 38 **Ingénierie** Comment exporter / importer des vêtements sur le territoire européen en répondant aux réglementations EU en termes de substances
- 40 **Juridique** Les différents régimes applicables à la production d'électricité d'origine éolienne au Maroc
- 42 **La parole au Campus CFCIM** Quelle architecture pour la formation ?

On en parle aussi...

- 44 **L'association du mois : Association INSAF**
Pour la défense et l'amélioration des droits des femmes et des enfants en situation difficile



Avant-première de Solutions RH à la CFCIM



© CFCIM

Le mardi 22 octobre dernier, la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc a organisé en avant-première un plateau TV du business forum Solutions RH. La conférence de presse de ce business forum des solutions en ressources humaines a permis de présenter à nouveau cet événement avant d'offrir, aux personnes qui ont fait le déplacement, une simulation de Speed-Demos. En effet, cinq entreprises

participantes ont fait des démonstrations de 3 minutes chacune pendant lesquelles elles ont présenté leurs solutions. Il s'agissait de HR Access, Ingea Conseil, Sage Suite RH, Institute of NeuroCognitivism et Be 4 Job (partenaire de la CFCIM pour cet événement). Une séance de questions réponses a permis aux participants d'en savoir plus sur ces solutions. Rendez-vous les 20 et 21 novembre 2013 à l'Espace Plein Ciel Paradise à Casablanca.

Le corpus juridique des entreprises dans les TIC

La vie associative de la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc (CFCIM) est, comme à l'accoutumée, très dense. Une fois encore, plusieurs réunions d'information ont ponctué ce mois d'octobre. Ainsi, le 10 octobre dernier, la CFCIM et sa Commission Juridique, Fiscale et Sociale ont organisé une réunion sur le thème : « Entreprises et technologies de l'information : tour d'horizon de l'environnement juridique. » Cette réunion, animée par Monsieur Sylvain ALASSAIRE, Conseil juridique en droit des affaires, Gérant-Associé du cabinet Alassaire JuriConseil et membre de la Commission Juridique, Fiscale et Sociale de la CFCIM, a été l'occasion de rappeler le positionnement du Maroc dans le sec-

teur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et de faire une lecture du corpus juridique proposé par le Royaume pour encadrer le secteur. Après avoir défini la place des TIC dans la vie des entreprises et des consommateurs, Monsieur Sylvain ALASSAIRE a souligné les réalisations du Maroc dans la mise en place d'un cadre légal pour ce secteur. Il en ressort que les lois prévues peuvent être bénéfiques pour les consommateurs, à condition qu'elles soient appliquées et suivies.

Il faut dire que le nouveau cadre juridique permet une facilitation des affaires, notamment grâce à la protection du logiciel, la conclusion de contrats à distance, la signature électronique et la protection des intérêts du consommateur.



Nouveau Diplôme d'Etat Marocain en 3 ans avec la CFCIM et l'ESC Toulouse

UN NOUVEAU DIPLÔME D'ETAT MAROCAIN VIENT DE VOIR LE JOUR grâce au partenariat qui lie la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc et Toulouse Business School (Groupe ESC Toulouse). Ce Diplôme en Management des Organisations, qui s'adresse à des titulaires du Baccalauréat, est une formation initiale en Management sur 3 ans (L1, L2, L3), à vocation professionnelle et interculturelle. En effet, le Ministère Marocain de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres vient d'autoriser notre établissement à mettre en œuvre cette nouvelle formation, permettant à nos étudiants d'avoir une double diplôation accréditée. Lors de la seconde année, nos étudiants marocains auront la possibilité de faire un semestre sur l'un des autres campus du Groupe ESC Toulouse, à savoir Paris, Toulouse ou Barcelone. Pour la troisième année, nous proposons 2 spécialités qui ont été sélectionnées en fonction des opportunités du marché de l'emploi marocain : e-management et logistique et achats. Nous ouvrons ce nouveau programme le lundi 25 novembre prochain.

► Pour tout renseignement, vous pouvez contacter notre Campus CFCIM à Casablanca au 05.22.35.02.12 ou envoyer un mail à irajat@cfcim.org

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, UNE BANQUE DE PROXIMITÉ



Banque de proximité, Société Générale Maroc vous accompagne au quotidien dans la réussite de vos projets. Forte de son appartenance à un groupe international de référence et de l'expertise de ses 4 000 collaborateurs, Société Générale Maroc vous réserve le meilleur accueil dans ses 400 agences. Société Générale Maroc est également leader de la banque multi-canal, avec un accès par internet 24h/24h, un large réseau de guichets automatiques (GAB) et un centre d'appels exclusif, Sogetel, qui offre la possibilité de garder le contact avec un conseiller bancaire jusqu'à 20h30.

يدنا في يدك
الشركة العامة
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

N° Eco 0801 00 50 50

Prix d'une communication locale

Le parcours d'intégration des nouveaux étudiants de l'EFA



L'Ecole Française des Affaires (EFA) accorde une importance capitale à l'accueil et à l'intégration des nouveaux étudiants. C'est tout un processus qui commence par une réunion de bienvenue animée par Monsieur Amine BARKATE, Directeur de l'EFA, et se termine par une soirée d'intégration en passant par une journée de « team building ».

En effet, pendant la réunion de bienvenue, les nouveaux arrivants sont accueillis par l'ensemble du personnel de l'école et briefés sur le déroulement de la formation, les pro-



les nouveaux étudiants en équipes autour d'une demi-douzaine d'activités ludiques afin de relever ensemble des défis dans un climat de compétition. Le but est de permettre de tisser les premiers liens, faciliter la cohésion, l'entente et l'entraide et donc favoriser les initiatives collectives et le travail d'équipe.

Pour la clôture, une soirée est organisée en l'honneur

jets associatifs, les stages et aussi le règlement qui régit la vie à l'école.

Quant à la journée de team building, elle consiste à regrouper les anciens et

des fraîchement intégrés qui ont mis toutes les chances de leur côté pour commencer leur cursus de formation avec sérénité.

Campus CFCIM : Cycles de formation

Cycle Anglais Perfectionnement

Durée : 60 heures

Date : décembre 2013

Objectif : Pouvoir s'exprimer avec aisance en anglais lors de réunions, de présentations, ou dans le cadre d'échanges avec des interlocuteurs anglophones.

Cycle de Technique d'Expression et de Communication/TEC Français professionnel écrit et oral

Date : décembre 2013

Objectif : Etre capable de : Comprendre et rédiger des documents, communiquer oralement dans une situation professionnelle. Acquérir des éléments langagiers, acquérir des outils de communication occasionnels.

Cycle Ressources Humaines

Durée : 150 H

Date : décembre 2013

Objectif : Maîtriser les outils et techniques des différents aspects de la gestion des ressources humaines en matière de recrutement, ingénierie de formation, gestion de carrière, entretien annuel d'appréciation, gestion des compétences, formation de formateur.

Etre en mesure de les mettre en application dans son environnement professionnel.

Cycle de Perfectionnement en Management/CPM

Durée : 150 heures

Date : décembre 2013

Objectif : Permettre à des personnes déjà engagées dans la vie active d'acquérir une formation complémentaire dans le domaine de la gestion des entreprises, leur offrant la possibilité d'obtenir des connaissances nouvelles en vue d'une meilleure insertion dans leur vie professionnelle.

Cycle de Formation Supérieure

Assistante de Direction

Durée : 150 heures

Date : décembre 2013

Objectif : Amener chaque participante à l'épanouissement technique, relationnel et stratégique développé par la maîtrise : Des outils linguistiques, organisationnels et bureautiques. Des valeurs comportementales Des moyens efficaces adaptés à l'entreprise et à son évolution.

Le CEFOR entreprises se tient à votre disposition pour toute information complémentaire, notamment pour étudier avec vous la réalisation de formations intra. Information et inscription :

► **Contact :** Rédouane Allam
Responsable Formation et Partenariats
rallam@cfcim.org
Tél. : 05 22 35 02 12
GSM : 06 67 03 03 25
Fax : 05 22 34 03 27
E-mail : cefor@cfcim.org

AGENDA



UBIFRANCE

Rencontre B to B entre entreprises françaises spécialisées dans les TIC et adhérents de la CFCIM
19 au 21 novembre 2013

► **Votre contact :**
Benoit POUDAT
bpoudat@cfcim.org

Solutions RH

Business Forum des Solutions en Ressources Humaines
20 et 21 novembre 2013

► **Votre contact :**
Annabelle NENOT
anenot@cfcim.org

Journée agroalimentaire

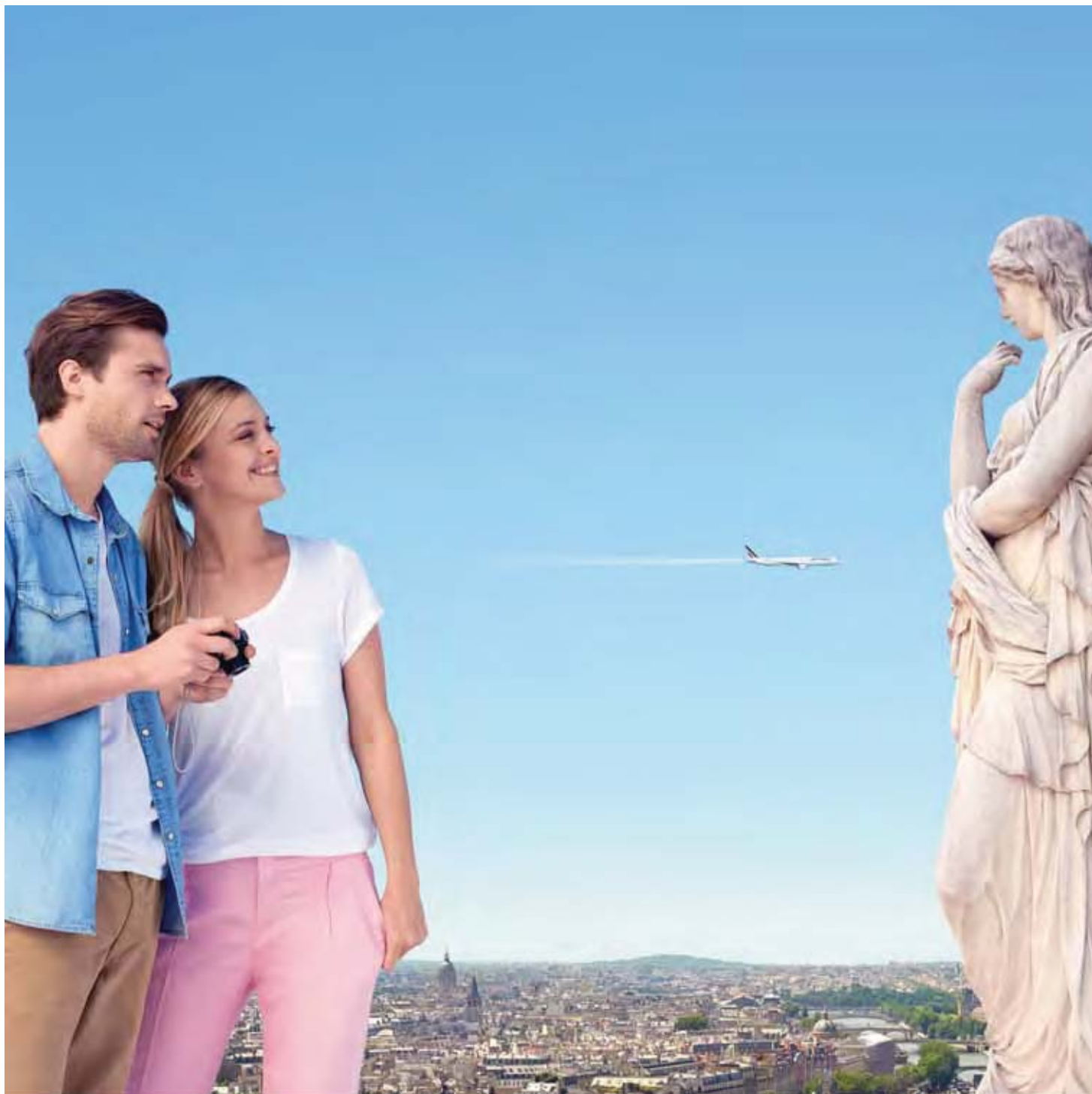
Exporter et investir au Maroc : de nouvelles opportunités
21 novembre 2013

► **Votre contact :**
Khadija EL IDRISSE
kelidrissi@cfcim.org

DEVCOM Maroc 2013

3^{ème} édition du Business Forum du Développement Commercial, du Marketing et de la Communication
10 et 11 décembre 2013

► **Votre contact :**
Annabelle NENOT
anenot@cfcim.org



NOUVEAU UNE ESCAPADE EN PRIX MINI

EUROPE
AU DÉPART DE CASABLANCA

2 600 DHS **Mini**
TTC A/R

CFCIM 100 ans déjà !

La Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc a fêté son centenaire le 31 octobre dernier à Rabat. L'événement a été marqué par la présence de M. Pierre Moscovici, Ministre français de l'Economie et des Finances, M. Charles Fries, Ambassadeur de France au Maroc, M. Joël Sibrac, Président de la CFCIM, ainsi que de nombreuses personnalités politiques et économiques marocaines et françaises.

Le 31 octobre 2013, la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc (CFCIM) a célébré son centenaire. Pour marquer le coup, plusieurs institutionnels marocains et français, notamment M. Pierre Moscovici, Ministre français de l'Economie et des Finances, M. Charles Fries, Ambassadeur de France au Maroc, M. Joël Sibrac, Président de la CFCIM, ainsi que de nombreuses personnalités politiques et économiques marocaines et françaises y ont été conviées. Cette cérémonie a été l'occasion pour la CFCIM de présenter un ouvrage sur son histoire et son nouveau film institutionnel.

Un partenaire séculaire

Cent ans ! Voilà un siècle que la CFCIM est au service de l'entreprise marocaine et française, contribuant ainsi au développement du Maroc, dans un esprit de partenariat. L'histoire de la CFCIM est marquée par deux grandes dates, à savoir le 23 juin 1913 et le 13 novembre 1960. En effet, « le 23 juin 1913, par Arrêté Résidentiel, les deux premières Chambres de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture françaises sont créées à Casablanca et à Rabat, puis, le 13 novembre 1960, naît officiellement la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc dans sa forme actuelle ».

Avec comme ambition de représenter les intérêts français au Maroc et d'être à l'écoute et au service de l'économie marocaine, la CFCIM s'est très vite hissée à la première place parmi les 111 Chambres de Commerce et d'Industrie

Françaises à l'Etranger (CCIFE).

Elle propose à ses entreprises adhérentes « des études de marché, l'hébergement de sociétés ou de Volontaires Internationaux en Entreprises dans son centre d'affaires, en passant par les missions de prospection au Maroc, en France et à l'international, avec la mise en œuvre de programmes de rendez-vous d'affaires B-to-B sur mesure, ou encore l'assistance à la création d'entreprise et l'organisation de salons professionnels et de business forums ». Mieux encore, ses parcs industriels et son campus de formation la distinguent des autres CCIFE.

Un partenariat d'exception

La CFCIM œuvre à renforcer la coopération France-Maroc. Elle accueille régulièrement les institutionnels marocains dans ses locaux pour l'organisation de réunions d'information au profit des adhérents.

« Sa dimension binationale est un véritable atout dans l'accélération des relations commerciales entre la France et le Maroc, et ce, dans les deux sens. »

Par son action, elle « soutient les PME et les Entreprises de Taille Intermédiaire françaises pour leur implantation au Maroc et accompagne les sociétés marocaines dans leur développement à l'international ».

Avec une équipe biculturelle dédiée à ses différentes activités et un réseau international fort, elle travaille aussi en parfaite synergie avec l'Ambassade de France au Maroc.

Tournée vers l'avenir

Dans un souci d'amélioration de la

qualité de ses services, la CFCIM innove en permanence. Pour ce faire, elle a mis en place au cours de ces dernières années « un espace de services de l'Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale (OMPIC), un service de récupération de la TVA dépensée en France, ainsi qu'un centre de médiation pour la résolution amiable des conflits commerciaux, et a aussi densifié sa vie associative (commissions spécialisées, forums adhérents, réunions techniques, petits-déjeuners débats) à Casablanca et en régions ».

Tournée vers l'avenir, la CFCIM a intégré dans sa stratégie le plan export du Ministère français du Commerce Extérieur, qui couple l'offre commerciale française à l'international avec les demandes des pays partenaires, parmi lesquels le Maroc. Elle se positionne également comme « facilitatrice des échanges extérieurs des entreprises marocaines sur les marchés en pleine expansion du continent africain ».

Sur le plan local, elle compte « doubler, d'ici 5 ans, ses effectifs d'étudiants sur son campus d'Aïn Sebaâ et souhaite mener l'Ecole Française des Affaires sur la voie de la formation en alternance ». La CFCIM prévoit également la poursuite de « ses activités de parcs industriels avec la mise en service du parc de Settat et la réalisation de l'éco-parc de Berrechid, qu'elle projette de faire certifier Haute Qualité Environnementale, en plus des parcs de Bouskoura et d'Ouled Salah ». L'avenir augure de bons auspices. *

► Ferdinand Demba

Le centenaire de la CFCIM en images



Joël Sibrac, Président de la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc (CFCIM).



Charles Fries, Ambassadeur de France au Maroc.



Arnaud Le Foll, Directeur Général de Total Maroc et Administrateur de la CFCIM et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Pierre Moscovici, Ministre français de l'Economie et des Finances.



Joël Daligault, Directeur de l'AFD au Maroc et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Dominique Brunin, Délégué Général de l'UCCIFE et de CCI International et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Philippe Confais, Directeur Général de la CFCIM, Jean-Marie GROSBOIS, Premier Vice-Président de la CFCIM et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Philippe Confais, Directeur Général de la CFCIM, Joël Sibrac, Président de la CFCIM et Moulay Hafid Elalamy, Ministre de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique.



Didier Larroque, Consul Général de France à Rabat, Muriel Soret, Consule Générale de France à Tanger et Philippe Confais, Directeur Général de la CFCIM.



Pierre Moscovici, Ministre français de l'Economie et des Finances, lors de son discours.



Abdeslam Seddiki, Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Moulay Hafid Elalamy, Ministre de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Pierre Moscovici, Ministre français de l'Economie et des Finances, lors de la signature du livre d'or de la CFCIM.



Lahcen Daoudi, Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique et Larbi Bencheikh, Directeur Général de l'OFPPT.



Moulay Hafid Elalamy, Ministre de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique et Abdeslam Ahizoune, Président du Directoire de Maroc Telecom.



M'Hamed Sagou, ancien Ministre, Lahcen Daoudi, Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Mohamed Rabie Khlie, Directeur Général de l'ONCF et Joël Sibrac, Président de la CFCIM.



Zouhair Chorfi, Directeur Général de l'Administration des Douanes et Impôts Indirects, Olivier Antoniotti, Administrateur de la CFCIM et Sophie de Puyraimond, CCEF.



Pierre Moscovici, Ministre français de l'Economie et des Finances et Yassir Zenagui, Conseiller de Sa Majesté le Roi Mohammed VI.



Nezha Lahrichi, Présidente du Conseil National du Commerce Extérieur et Latifa Echihabi, Secrétaire Générale du Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique.

Sika Maroc, partenaire de vos projets



- ▲ Technologies du béton
- ▲ Réparations et protections des bétons
- ▲ Renforcements de structure
- ▲ Joints et collages souples
- ▲ Collages, scellements et calages
- ▲ Revêtements de sols industriels et décoratifs
- ▲ Etanchéités
- ▲ Cuvelages
- ▲ Membranes d'étanchéité.

Plus d'infos sur notre site web

<http://mar.sika.com>

Sika Maroc S.A.
Z.I. Ouled Saleh, BP 191-27182
Bouskoura - Casablanca - Maroc
Tél. : +212(0)522 33 41 54
Fax : +212(0)522 59 07 99
info@ma.sika.com - <http://mar.sika.com>

SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ CERTIFIÉ
Q S E



ENGAGEMENT
DE PROGRES

BÂTIR LA CONFIANCE



Analyse stratégique des Contrats Spéciaux de Formation

La Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc (CFCIM) et sa Commission Enseignement, Formation et Ressources Humaines ont organisé le 11 octobre dernier une réunion d'information sur le thème : « Contrats Spéciaux de Formation : analyse stratégique et ingénierie de formation. » Cette réunion animée par Monsieur Mohammed GOURRAD, de la Direction de la Formation en Cours d'Emploi de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail, (OFPPPT), était l'occasion pour l'OFPPPT d'affirmer son rang de premier opérateur national de la formation professionnelle et de présenter dans un premier temps les produits de la formation en cours d'emploi, avant d'en arriver

aux principes généraux du système des Contrats Spéciaux de Formation.

Pour rappel, cela fait 38 ans que l'Office est au service de l'Entreprise et des jeunes. Pour l'année académique 2012/2013, l'Office compte 310 000 jeunes en formation.

Les produits de la Formation en Cours d'Emploi à l'OFPPPT sont l'Ingénierie de Formation qui permet d'adapter les besoins en formation des RH aux projets de développement et à la stratégie de l'entreprise ; la Formation sur mesure qui permet d'apporter des solutions précises aux besoins spécifiques de l'entreprise ; la Formation interentreprises qui est une formation à la carte permettant de favoriser l'échange d'expérience entre ressources humaines d'entreprises diffé-

rentes ; la Formation qualifiante et longue durée qui permet d'acquérir des nouvelles compétences pour adapter les profils aux emplois et enfin les Cours du soir qui donnent lieu à une formation diplômante.

Quant aux Contrats Spéciaux, l'Office les définit comme un système d'incitation financière à la formation continue mis en place par les pouvoirs publics. Ce système a un fonctionnement simple. En effet, les entreprises paient la Taxe de la Formation Professionnelle (TFP). Elles bénéficient d'un montant fonction de cette TFP en justifiant la réalisation d'actions de formation continue. Les objectifs de ce système mutualiste est d'inciter les entreprises et surtout les PME à faire de la formation continue pour améliorer leur compétitivité.

La nouvelle réglementation des marchés publics

La Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc (CFCIM) et sa Commission Juridique, Fiscale et Sociale ont tenu une réunion d'information le 22 octobre dernier sur le thème : « La nouvelle réglementation des marchés publics : aspects pratiques de sa mise en œuvre pour l'entreprise. » Cette rencontre a été animée, par Monsieur Abdelmjid BOUTAQBOUT, Chef de la division des études juridiques et de la réglementation générale, Trésorerie Générale du Royaume (TGR) et Monsieur Elmostapha IMGHI, Chef de service des marchés publics.

Après une brève présentation du décret relatif aux marchés publics, une explication des raisons qui ont conduit à cette réforme a été faite à l'assistance. On apprend entre autres raisons, la prise en compte des principes de la constitution de 2011, le désir de remédier aux insuffisances de la réglementation de 2007 et la réponse aux attentes des acteurs de la commande publique et des citoyens.

Une réforme concertée et inclusive

Pour y arriver, la TGR a tenu à ce que cette réforme soit concertée et inclusive, intégrée et globale, tout en insistant sur sa progressivité et son pragmatisme. Il est important de souligner que le décret relatif aux marchés publics a connu une refonte complète, soit de très nombreux articles revus, avec l'ajout de chapitres nouveaux : gouvernance, prestations architecturales, recours, dématérialisation... Une refonte qui a permis une simplification des procédures et un encouragement de la concurrence à travers la refonte de la composition de la commission d'appel d'offres et du jury, le renforcement de la transparence et de l'information des concurrents, etc.

Pour une meilleure mise en œuvre de cette réforme, une feuille de route a été proposée. Il s'agit de la préparation des mesures d'accompagnement, la refonte de la commission des marchés et le lancement d'un programme de formation.

L'ANPME à Meknès

LA CFCIM ET SA DÉLÉGATION RÉGIONALE DE MEKNÈS

ont organisé une réunion d'information animée par Monsieur Mounir ZRAIDI, Responsable de la distribution des programmes d'appui, ANPME, sur le thème : « Imtiaz et Moussanada : des programmes au service du développement des PME ». Cette réunion s'est déroulée le 10 octobre dernier dans le cadre de la Délégation Régionale de la CFCIM à Meknès.

La CNSS à Oujda

LA CFCIM ET SA DÉLÉGATION RÉGIONALE D'OUJDA

ont organisé le 25 septembre dernier, en partenariat avec la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), une réunion d'information, animée par Monsieur Mohamed EL YAMANI, Directeur Régional de la CNSS, sur le thème : « Les relations CNSS-Entreprises : challenge de développement de la couverture sociale ».

La réunion a connu une forte présence avec plus de 110 personnes et la presse locale, ainsi que la télévision marocaine, sans oublier la participation de Madame Sandrine TANCHÉ-ELAYACHI, Déléguée Régionale de la CFCIM à Oujda et Monsieur Abdenbi EL BOUCHIKHI, Chargé d'Affaires de la CFCIM à Oujda.

L'ANAPEC à la CFCIM

LA CFCIM a organisé, le 14 novembre dernier, une réunion d'information animée par l'ANAPEC sur le thème : « L'offre d'accompagnement de l'ANAPEC

au profit des employeurs ». La rencontre a eu lieu au parc industriel de la CFCIM d'Ouled Salah.

Premier Forum de partenariat France-Maroc à la CFCIM



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC



PARTENAIRE EXCLUSIF
UBIFRANCE

LA CFCIM, EN PARTENARIAT AVEC UBIFRANCE, organisera les 27 et 28 mai 2014 le premier forum de partenariat France-Maroc.

A cette occasion, 50 entreprises françaises feront le déplacement à Casablanca afin de rencontrer des entreprises marocaines dans le but de développer des partenariats.

Ces deux journées seront ponctuées d'une plénière qui aura pour vocation de mettre en exergue les relations commerciales France-Maroc, le climat des affaires marocain, ainsi que les opportunités d'affaires.

Plus de 300 rendez-vous B-to-B seront organisés afin de faciliter les échanges entre les entreprises.

La composante africaine ne sera pas en reste, puisque un atelier sur ce sujet sera organisé. Des thématiques d'ordres économiques, commerciaux et logistiques seront également abordées à l'occasion d'ateliers spécifiques.

Enfin, le village experts sera un espace dédié aux institutionnels et prestataires de services afin de leur donner la possibilité de présenter leurs outils d'appui aux entreprises.

► Pour plus d'informations :
Contact : Charafa CHEBANI
Email : cchebani@cfcim.org



Colloque sur la qualité de l'air : échanges d'expériences France-Maroc

LA CFCIM organise, en partenariat avec UBIFRANCE, un colloque sur la qualité de l'air les 25 et 26 mars 2014 à Casablanca. Il rassemblera de nombreux professionnels et institutionnels français et marocains, spécialistes des questions liées à la qualité de l'air, qui viendront partager leurs expériences respectives dans le domaine.

Au programme, l'organisation d'une plénière qui réunira les institutionnels

marocains et français, qui deviseront sur l'importance de l'air. Cette plénière sera suivie de trois ateliers qui porteront sur la « gouvernance », « l'identification des polluants et la mesure de la qualité de l'air » et les « Traitements et solutions » à apporter.

► Pour plus d'informations :
Contact : Laila BENYAHYA
Email : lbenyahya@cfcim.org

 **ExperTeam**
Maroc
L'immobilier industriel



Immobilier d'entreprise à vendre et à louer

A louer - Bâtiment de stockage 6.500 m² - Parc Sapino - Casablanca

Bâtiment de stockage disponible à la location en superficies de 1.000 à 6.500 m². La zone de stationnement extérieure, les 4 accès avec quais (l: 4,45 m), la dalle de 8T/m², la vaste zone de manœuvre pour chariots-élévateurs et les bureaux d'expédition permettent la manutention aisée de volumes importants. L'aménagement avec racks (h: 9 m) est possible et inclus dans le prix.

La localisation offre l'accès direct à l'aéroport et aux axes autoroutiers desservant tous les marchés du Maroc.

Loyer mensuel : 50 MAD/m²



ExperTeam est un cabinet-conseil spécialisé en immobilier industriel qui dispose d'une sélection de biens de qualité, conformes à la réglementation et titrés : bâtiments de production, locaux de stockage, plateformes logistiques, bureaux et terrains industriels. Venez rencontrer, sans engagement de votre part, une équipe d'experts de l'immobilier d'entreprise.



Parc Industriel de Bouskoura 27182 Bouskoura Grand Casablanca Maroc
+212 (0) 522 59 37 59 +212 (0) 661 32 63 53
contact@experteam.ma www.experteam.ma

Mot du Chef du Service économique de l'Ambassade de France



Philippe Baudry

► philippe.baudry@dgtresor.gouv.fr

Le second gouvernement d'Abdelilah Benkirane a été nommé le 10 octobre dernier. Cette annonce met fin à une vacance gouvernementale de cinq mois et c'est un parti d'essence libérale, le RNI, qui fait son entrée au gouvernement. La nomination de plusieurs

personnalités au fait des enjeux économiques est a priori une bonne nouvelle. Le nouveau ministre de l'économie et des finances, M. Mohamed Boussaïd, a, en tant que wali, suivi des projets d'envergure, comme le tramway de Casablanca. Pour sa part, M. Moulay Hafid Elalamy, nommé au large portefeuille de l'industrie, du commerce, de l'investissement et de l'économie numérique, possède une grande expérience des métiers de service, acquise à la tête du Groupe SAHAM, fondé en 1995. Il a aussi été président du patronat marocain (de 2006 à 2009). Enfin, M. Mohammed Abbou, qui a déjà occupé des fonctions ministérielles entre 2007 et 2009 en tant que ministre délégué à la modernisation des secteurs publics, sera en charge du commerce extérieur. Dernier élément, mais non des moindres, on saluera la progression du nombre de femmes ministres, et particulièrement la nomination de Mme Fatima Marouan en qualité de ministre de l'artisanat, de l'économie sociale et solidaire. ►

Fiche express

Classement du Maroc dans le « Global Innovation Index »

L'Indice mondial 2013 de l'innovation classe les 142 pays du monde entier selon leur degré d'innovation globale. Cet indice est calculé comme la moyenne des scores obtenus s'agissant des moyens mis en œuvre (qui décrivent l'environnement favorable à l'innovation) et des principaux résultats (qui mesurent les réalisations concrètes en termes d'innovation).

Le Maroc, qui figure à la 92^{ème} place sur les 142 pays évalués, est cette année en recul de 4 places par rapport à 2012, derrière la Tunisie (70^{ème}), mais devant l'Egypte (108^{ème}) et l'Algérie (138^{ème}).

Néanmoins, le pays est bien classé dans plusieurs domaines de cet indice composite. C'est le cas de l'enregistrement des marques, où le pays occupe la 5^{ème} position mondiale ; côté brevets d'invention, le Royaume est 69^{ème} au niveau des dépôts nationaux, et 59^{ème} pour les dépôts

internationaux, gagnant 10 places en 1 an, ce grâce aux efforts de sensibilisation menés ces dernières années par l'OMPIC. Le Maroc se distingue également dans le développement des clusters (61^{ème} position).

Les résultats sont moins favorables dans la chaîne de l'innovation et la collaboration entre recherche publique et privée (117^{ème} et 113^{ème} position), marquant la difficulté d'aboutissement au stade industriel des produits de la recherche. Gageons que par l'action menée depuis 2 ans par le Centre Marocain de l'Innovation pour le financement de projets innovants, ainsi que la création d'un observatoire national de l'innovation et d'un comité national de l'innovation, permettront d'améliorer ce classement.

► caroline.rolshausen@dgtresor.gouv.fr

L'économie en mouvement

Un chiffre en perspective

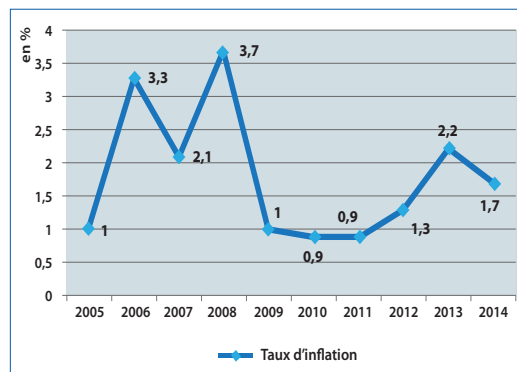
2,2%

Selon la Banque centrale du Maroc, le taux d'inflation devrait s'établir à 2,2 % en 2013

Selon les estimations de Bank Al-Maghrib, l'inflation devrait atteindre 2,2 % en 2013, après 1,3 % en 2012. Les prévisions pour 2014 tablent sur 1,7 %. A noter que le FMI prévoit, pour sa part, un taux d'inflation de 2,3 % pour 2013 et de 2,5 % pour 2014.

En moyenne, sur la période 2009-2012, le taux d'inflation s'est situé autour de 1 %, atteignant même un plus bas historique de 0,9 % en 2010 et 2011. La hausse de l'inflation en 2012 (+1,3 %), intervenue en raison notamment du relèvement des prix à la pompe décidé par le gouvernement au mois de juin, est restée limitée.

La raison de cette recrudescence de l'inflation s'explique par la réforme du système de subventions publiques aux produits de base, qui représente désormais une lourde charge budgétaire. La décision d'indexer partiellement les prix intérieurs de certains produits pétroliers (essence, diesel et fuel industriel), prise en septembre, impactera donc l'évolution du niveau des prix pour 2013.



Source : Bank Al-Maghrib

► louis.boisset@dgtresor.gouv.fr

Relations France-Maroc

Visite de Pierre Moscovici au Maroc

Pierre Moscovici, ministre français de l'économie et des finances, s'est rendu au Maroc les 31 octobre et 1^{er} novembre.

Ce déplacement est intervenu après la visite d'Etat au Maroc du Président de la République (3 et 4 avril derniers) et la XI^{ème} rencontre de haut niveau (RHN - 12 et 13 décembre 2012). Il a permis au Ministre de manifester, à nouveau, la confiance de la France dans le Maroc et son soutien au processus d'ouverture économique et de réformes structurelles en cours dans le pays.

M. Moscovici s'est entretenu, le 31 octobre à Rabat, avec le chef du Gouvernement marocain, Abdelilah Benkirane, et deux ministres récemment nommés : son homologue, Mohamed Boussaid, et Moulay Hafid Elalamy, ministre de l'industrie, du commerce, de l'investissement et de l'économie numérique. M. Moscovici a également rencontré plusieurs dirigeants de grands groupes marocains. Le ministre français a par ailleurs présidé la Célébration du centenaire de la Chambre française de commerce et d'industrie du Maroc (CFCIM), la plus importante des 111 Chambres de commerce et d'industrie françaises à l'étranger, à la Résidence de France, en présence de nombreuses personnalités politiques et économiques marocaines. Les compétences de la CFCIM sont reconnues dans le Royaume et également en France, l'Etat lui ayant confié le développement, depuis 2008, sous la marque Ubifrance, des produits et services de l'Agence pour le développement international des entreprises.

Cette visite a permis de poursuivre la stratégie engagée pour une relation économique renouvelée, basée sur un programme de soutien aux PME marocaines, sur des coopérations en direction de l'Afrique subsaharienne, et des projets de co-localisation industrielle, notamment dans les secteurs d'ores et déjà identifiés (aéronautique et transports) et dans les secteurs d'avenir qui pourraient être la ville durable et l'agro-alimentaire.

L'aéronautique, un secteur exemplaire de la coopération économique bilatérale

M. Moscovici s'est déplacé, le 1^{er} novembre, sur la zone industrielle de Nouaceur. Il a, tout d'abord,



Pierre Moscovici, Ministre français de l'Economie et des Finances.

© Ambassade de France au Maroc

visité l'Institut des métiers de l'aéronautique (IMA). Financé en partie par l'Agence française de développement (AFD), cet Institut est un bel exemple de coopération bilatérale entre deux organisations professionnelles, l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM - apportant l'assistance technique) et le Groupement des industries marocaines aéronautiques et spatiales (GIMAS), qui assure la gestion de l'Institut (formation initiale et continue).

La visite de la société Aircelle (groupe Safran) avait également une forte portée symbolique. En effet, le groupe Safran a été un des tout premiers à s'implanter au Maroc, en 1999, dans une filière aéronautique qui compte aujourd'hui une centaine d'entreprises, dont plus des 2/3 sont des filiales d'entreprises françaises. Identifié comme l'un des secteurs prioritaires du Maroc, l'aéronautique constitue un exemple de co-localisation réussie, où la valeur ajoutée et l'emploi sont pleinement partagés.

Le Ministre a échangé avec les étudiants de l'Université Cadi Ayyad de Marrakech

M. Moscovici a échangé avec la maire de la ville de Marrakech, Fatima-Zahra Mansouri, le président du Conseil régional, Ahmed Touizi, et le wali, Mohamed Faouzi, sur les principaux enjeux de développement de Marrakech et sa région.

Le ministre a prononcé un discours sur le thème « Jeunesse et entrepreneuriat » devant les étudiants de l'Université Cadi Ayyad, l'une des universités les plus dynamiques du pays en matière de recherche, dont le Président est Abdellatif Miraoui. Il s'est ensuite livré à un exercice de questions/réponses.

► nicole.turon@dgtresor.gouv.fr

Affaires à suivre



Latifa Echihabi devient la Secrétaire générale du ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie numérique, en remplacement de Mounia Boucetta. Mme Echihabi était, depuis 2002, Directrice générale de l'Agence Nationale pour la Promotion de la Petite et Moyenne Entreprise, bras opérationnel du Ministère dont elle est aujourd'hui la Secrétaire générale ►►► **Laurent Dupuch** est nommé Président du directoire de la BMCI en remplacement de Jacques Ardan. Avant sa nomination à la tête de la filiale marocaine de BNP Paribas, M. Dupuch occupait le poste d'Administrateur Directeur Général de BNP Paribas-Algérie ►►► **Arnaud Le Foll** remplace Eric Gosse à la tête de Total Maroc. Cet ancien haut fonctionnaire de Bercy a rejoint Total en 2010 et était jusqu'alors le directeur stratégie et développement du groupe français pour la zone Asie-Pacifique ►►► **GAFI** : le Maroc n'est plus soumis au processus permanent de surveillance relatif à la lutte contre le blanchiment et au financement du terrorisme, par décision du Groupe d'Action Financière, lors de sa réunion plénière d'octobre 2013 ►►► **Le Maroc se place au 87^{ème}** rang du classement Doing Business de 2014, gagnant ainsi 8 places par rapport à l'année précédente. Des efforts ont, en particulier, été réalisés dans le recouvrement fiscal et la facilité à créer une entreprise ►►► **Une journée agroalimentaire** sur le thème « Exporter et investir au Maroc : de nouvelles opportunités », organisée conjointement par la CFCIM et l'ambassade de France, aura lieu le 21 novembre à Casablanca, en présence de M. Akhannouch. Guillaume Garot, ministre délégué à l'agroalimentaire, fera le déplacement à cette occasion.

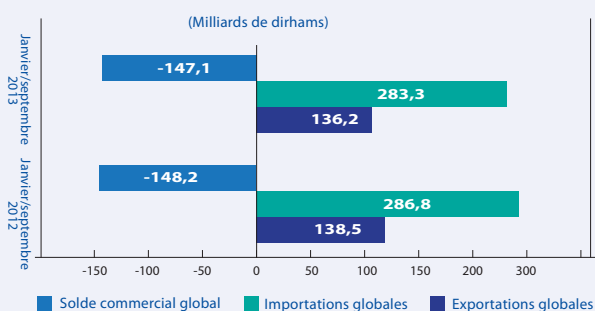
Indicateurs économiques et financiers

Retrouvez chaque mois dans Conjoncture les principaux indicateurs économiques et financiers du Maroc.
Une rubrique réalisée par la société de Bourse M.S.IN.



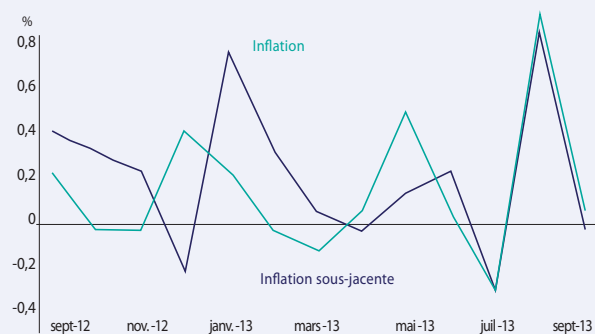
Balance commerciale

A fin septembre 2013, le déficit s'est allégé de 0,8% à 136,2 MMDH -en glissement annuel-



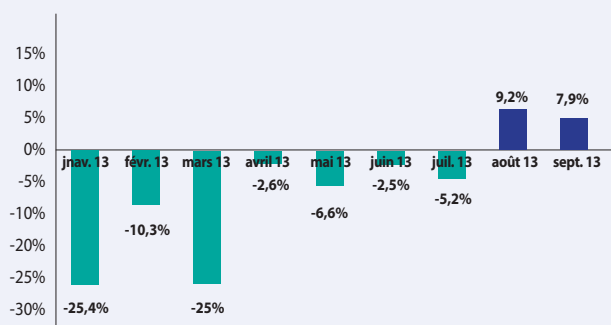
Evolution de l'inflation sur une année glissante - en %

Hausse annuelle de 1,7% à fin septembre 2013



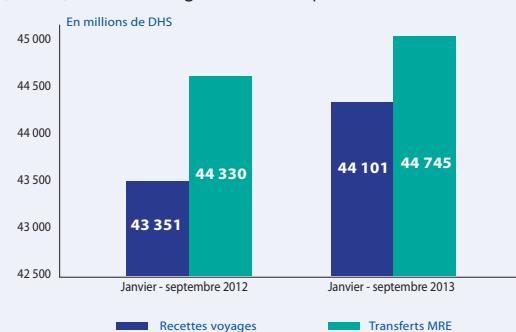
Variation annuelle des ventes mensuelles de ciment

Baisse annuelle de 8,2% à fin septembre 2013



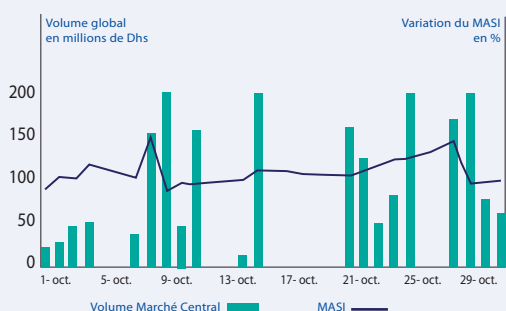
Transferts MRE

Hausse des transferts MRE et des recettes voyage de respectivement 0,9% et 1,7% sur l'année glissante à fin septembre



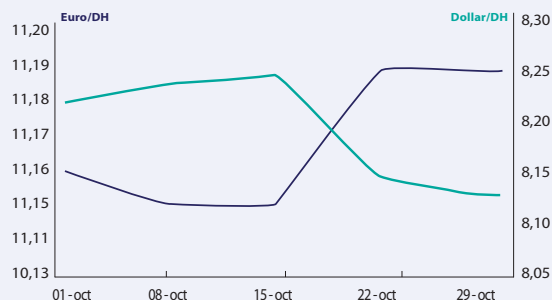
MASI

Evolution mensuelle - à fin octobre de 8,52% à 9 385,49 points



Cours de change

MAD/Euro : -0,27% MAD/Dollar : +1,33% - à fin septembre-



			2012	2013	Var %/pts
Balance des paiements	Importations globales (mdh)	septembre	286 851	283 360	-1,2
	Exportations globales (mdh)	//	138 582	136 215	-1,7
	Solde commercial	//	-148 269	-147 145	0,8
	Taux de couverture (%)	//	48,3	48,1	-
	Transferts MRE (mdh)	//	44 330	44 745	0,9
	Investissements et prêts privés étrangers (recettes) (mdh)	//	24 231	28 666	18,3
Monnaie et crédit	Agrégat M3 (mdh)	août	951 490	1 012 719	6,4
	Contreparties de M3 (mdh)				
	- Réserves Internationale	//	144 111	150 244	4,3
	Nettes (mdh)	//			
	Créances sur l'économie		807 966	831 822	3
	Dont Créances des AID(2)	//	711 174	730 865	2,8
	Crédits immobiliers	//	218 196	230 240	5,5
	Crédits à l'équipement	//	134 671	135 624	0,7
Crédits à la consommation	//	39 539	40 473	2,4	
Prix	Indice des prix à la production (100=1997)				
	Industrie manufacturière	août	161	162	0,6
	Pct et distribution de l'électricité		107,5	107,5	-
	Industries extractives	//	152,1	151,8	-0,2
	Indice du coût de la vie (100=1989)				
	Produits alimentaires	septembre	120	122,2	1,8
	Produits non-alimentaires	//	105,7	107,4	1,6
	Taux de change (prix vente) ⁽²⁾				
	1 EURO	octobre	11,06	11,19	0,8
	1 \$ US	//	8,57	8,13	-3,6
Taux d'intérêt	Taux interbancaire (en %)	juin	3,33	3,08%	-6 pb
	Tx du marché secondaire des bons du trésor				
	26 semaines	//	3,33	3,88%	+51 pb
	2 ans	//	3,60	4,56%	+83 pb
	10 ans	//	4,14	5,39%	+102 pb
Bourse Des valeurs	MASI	octobre			
	MADEX		9 471,8	8 673,4	-8,43
	Volumes sur le marché central (en Mdhs)	//	7 728,7	7 076,32	-8,44
	Capitalisation boursière (en Mdhs)	//	1400,2	972,7	-30,5
	Actif net des OPCVM (en Mmdhs)	juin	444 782,4	419 726,9	-5,63
			238,8	235	-1,59%
Activités sectorielles					
Mines	Chiffres d'affaires à l'exportation OCP (FOB)(10⁶ en dhs)	septembre	37 341	29 436	-21,2
Énergie	Production d'électricité (GWh)	août	20 961	21 199	1,1
	Consommation d'électricité	//	18 287	18 075	-1,2
BTP	Vente de ciment (en milliers de tonnes)	septembre	12 308	11 302	-8,2
Tourisme	Arrivées de touristes (en milliers)	août	6 583	7 028	6,8
	Nuitées (en milliers)	//	11 715	12 732	8,7

Le marché boursier renoue avec la croissance en octobre, le MASI a ainsi affiché une embellie de 8,21 % à 9 385,49 points. Une reprise -qu'on ne peut toujours pas qualifier de durable - qui résulte de la conjonction de quelques paramètres à savoir : i) l'amélioration palpable de la productivité de certaines sociétés, comme en témoigne les publications S1-2013 ; notamment les immobilières qui ont agréablement surpris les investisseurs de part leurs résultats. ii) La nomination d'un nouveau gouvernement constitué, en partie, « d'hommes de terrain » ; ce qui pourrait à terme, dynamiser l'investissement et l'emploi privés.

En terme de performances sectorielles, 18 secteurs sur 21 ont réalisé de bonnes évolutions à fin Octobre. En effet, le secteur immobilier s'est bonifié de 24,7 %, suivi de l'indice BTP qui a enregistré 23,19 % de performance Aussi, l'indice « sociétés de PF/Holding » a augmenté de 18,24 %.

Le volume global du marché s'est également bonifié à fin Octobre de 67,6 % à 2 788 MDhs sur le mois. Par compartiment, le volume sur le marché central a surperformé de 142 % à 2 353,4 MDhs, et celui du gré à gré à 191 MDhs (Vs 56,2 MDhs un mois avant). Suivant la même tendance, la capitalisation boursière s'est améliorée de 7,3 % pour atteindre 450,5 MMDhs.

En terme d'actualités macro économiques, le gouvernement Benkirane a présenté, le 23 octobre dernier, au parlement son Projet de Loi de Finances (PLF) pour l'année 2014, pour discussion et amendements. Les grandes lignes directrices du PLF-placé sous le signe de l'austérité budgétaire- tendent à : - Maintenir la soutenabilité des finances publiques, avec un déficit budgétaire prévu de 4,9 % du PIB en 2014 (soit un niveau presque identique à celui annoncé au titre de 2013 (5 %))- Elargir la base imposable, pour augmenter les marges budgétaires (taxation des moyennes et grandes exploitations agricoles) - Rationaliser les dépenses de fonctionnement des administrations publiques - Prendre des mesures en faveur du logement destiné à la classe moyenne (fixation du prix de vente du mètre² à 6 000 Dhs HT, au lieu de 6 000 Dhs TTC) - Elargir l'assiette de la TVA, rapprocher les taux pour les limiter à 2 taux (10 % et 20 %) et supprimer la règle du décalage d'un mois.

► Loubna Chihab



Omar EL KINDI, Président de l'INSAF.

« La grande métamorphose que vit la société civile génère un besoin en compétences. »

Conjoncture reçoit ce mois-ci Omar El Kindi, Président de l'Institution Nationale de Solidarité avec les Femmes en Détresse (INSAF).

Conjoncture : Pensez-vous que l'éradication du travail des « petites bonnes » est en bonne voie au Royaume ?

Omar EL KINDI : Nous en sommes très loin car, bien qu'il ne soit pas aisé de donner des chiffres exacts sur les « petites bonnes » dans notre pays, je peux vous dire que des milliers de filles mineures, dont une grande majorité est âgée de 8 à 15 ans, continuent à souffrir de cette pratique sociale scandaleuse qui se passe dans le secret, les maisons et la duplicité de la société.

Nous enregistrons encore de graves actes de violence, des abus de toutes sortes, des suicides et des homicides sur ces fillettes.

Bien entendu, il existe des dispositions législatives qui auraient pu constituer la base d'une politique d'éradication du travail des « petites bonnes » :

1. La Convention des Droits de l'Enfant, ratifiée par notre pays depuis 20 ans,
2. La loi sur la scolarisation obligatoire, promulguée depuis 50 ans,
3. Le Code du Travail promulgué depuis dix ans (dahir n°1-03-194 du 11.09.2003), qui interdit formellement le travail des enfants avant l'âge de 15 ans révolus, même si cette disposition laisse le champ libre à l'exploitation des 15-17 ans.

Cependant, il nous manque la volonté politique de traduire ces dispositions par des dispositions

réglementaires et des moyens de mise en œuvre, d'une part, et de réduire les causes de cette pratique inhumaine, qui sont essentiellement d'ordre socioéconomique, en plus des causes subjectives des parents..., d'autre part.

En revanche, grâce à l'importante mobilisation de la société civile pour le retrait et la prise en charge de « petites bonnes » et la sensibilisation de l'opinion, nous constatons la naissance d'un mouvement d'indignation et un début d'implication des responsables institutionnels.

Par ailleurs, je vous confirme que tant que cette pratique n'est pas éradiquée, le Collectif « pour l'éradication du travail des petites bonnes » et les associations qui le composent, dont l'association INSAF, resteront mobilisés et continueront le combat qu'ils mènent depuis plus de 10 ans.

Quid de l'emploi des enfants en général ?

L'INSAF travaille sur le problème des « petites bonnes » dans la région Marrakech - Tensift - El Haouz pour laquelle nous disposons de données qualitatives et quantitatives. Pour le travail des enfants, de manière générale, je préfère me référer aux infirmations récemment publiées par le Haut-Commissariat au Plan (HCP).

Selon les données publiées en juin 2012, 92 000 enfants âgés de 7 à moins de 15 ans travaillaient en 2012, soit 1,9 % de l'ensemble des enfants de cette tranche d'âge.

Vous remarquerez que ce groupe ne concerne pas tous les enfants au sens de la Convention >>>>



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC

Sponsor Officiel



SOLUTIONS RH

Le Business Forum des Solutions
en Ressources Humaines

LE RENDEZ-VOUS ANNUEL DE LA COMMUNAUTE RH

Venez découvrir les solutions et les innovations
les plus efficaces en Ressources Humaines

- 60 experts exposants
- 180 Speed-Demos®
- 30 conférences thématiques
- 6 trophées

Optimiser
le **POTENTIEL
HUMAIN**

20 et 21 novembre 2013 | Espace Paradise - Casablanca

www.solutions-rh-maroc.com

INVITATION



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC

Dans l'optique de développer le potentiel des entreprises et d'apporter un format d'évènement B-to-B innovant au Maroc, la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc organise les Business Forums. Grâce à leur format original, les Business Forums réunissent experts et visiteurs professionnels autour d'animations dynamiques et proposent une vision globale du marché en matière de solutions novatrices et efficaces.

DEVCOM
Le Business Forum du Développement Commercial,
du Marketing et de la Communication **MAROC**



planete **e-commerce**
maroc

Rentabilisez et développez votre web-marketing et vos ventes en ligne

2 BUSINESS FORUMS pour mieux répondre aux besoins des décideurs

Le RDV incontournable des décideurs
du **MARKETING**, de la **COMMUNICATION**, du **DEVELOPPEMENT COMMERCIAL**,
du **WEB-MARKETING** et du **e-COMMERCE**



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC



www.devcom-maroc.com

10-11 DÉCEMBRE 2013 | PARADISE - CASABLANCA

INVITATION

Nomenclature

FONCTIONS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIVES

• Solutions informatiques

- Gestion et planification des emplois et des compétences (GPEC)
- Systèmes d'Information de gestion des ressources humaines (SIRH)
- Gestion des talents
- Gestion des salaires
- Développement de la rémunération

• Hardware

- Ordinateurs, bureaux, réseaux
- Communication interne
- Systèmes de contrôle d'accès

FONCTIONS HUMAINES ET STRATÉGIQUES

• Formation et éducation

- Formation du personnel :
 - Séminaires, congrès
 - Formation continue
 - Blended learning / e-learning
- Motivation / formation d'équipes
- Événements / incentives / team building
- Recrutement / e-recrutement

• Travail temporaire

• Conseil

- Conseil en entreprise
- Conseil en ressources humaines
- Gestion des ressources humaines
- Outsourcing

- Audit RH
- Gestion des processus métiers
- Cabinet de recrutement
- Droit du travail (Conseil juridique et social)
- Santé et sécurité au travail
- Coaching / développement personnel

PRESTATIONS DE SERVICE

- Caisses d'assurance maladie
- Assurances
- Banque
- Organismes de séminaires et congrès
- Agences de voyage

AUTRES

- Relations sociales et syndicales
- Autres fonctions

4 Bonnes raisons de participer à un Business Forum

- Un évènement innovant, spécialisé et dédié aux donneurs d'ordre
- Une occasion de maximiser les échanges et les partages d'expérience
- De véritables opportunités d'affaires et de partenariats
- Des animations dynamiques et riches en contenu : 10 émissions TV, 30 conférences thématiques, 200 Speed-Demos ®

Nomenclature

PERFORMANCE COMMERCIALE

• Motivation et dynamisation des équipes

- Leviers de stimulation et de rémunération en nature (chèques cadeaux, véhicules, cadeaux d'affaires, etc.)
- Organisation de séminaires, d'incentives et d'événements professionnels
- Primes et leviers promotionnels dédiés à la stimulation des ventes
- Formation et écoles spécialisées (développement commercial, marketing et communication)

• Innovations technologiques et de services

- Editeur-intégrateur de logiciel de gestion de la relation client CRM-ERP
- Outils de productivité commerciale (vidéoconférence...)
- Solutions de téléphonie, de CTI et d'accueil client
- Téléphonie et terminaux mobiles

• Renforcement de la performance commerciale

- Conseil en développement commercial
- Conseil en promotion des ventes
- Conseil en recrutement/formation
- Externalisation des forces de vente
- Coaching et accompagnement
- Monétique
- Banques
- Externalisation de la réception/émission d'appels
- Conseil en management, organisation et stratégie

SOLUTION MARKETING

• Marketing

- Conseil en marketing
- Etudes de marché
- Géomarketing, cartographie, géolocalisation, mapping
- Marketing opérationnel
- Marketing sensoriel
- Conseil en management, organisation et stratégie

• Marketing direct et vente à distance

- Télémarketing
- Location, vente et mutualisation de fichiers
- Fabrication d'enveloppes, routage, mise sous enveloppe
- Traitement de données, restructuration, dédoublonnage
- Opérateur postal/opérateur de distribution d'imprimés sans adresse
- SMSing
- Poste
- Externalisation de la réception/émission d'appels
- Marketing direct et opérationnel
- Street marketing

COMMUNICATION D'ENTREPRISE

• Communication

- Conseil en communication
- Média : presse écrite, télévision et radio
- Régies publicitaires
- Street marketing
- Objets publicitaires
- PLV/signalétique/merchandising

- Packaging
- Affichage urbain
- Impression/fabrication de papier
- Télécommunications
- Conseil en RP
- Studio de création
- Photothèque - Banque d'images
- Annuaire professionnels
- Conseil en publicité
- Naming - Création de noms de marque

• Évènementiel

- Conseil en évènementiel
- Standistes, stands parapluie et signalétique évènementielle
- Matériel de sonorisation et d'éclairage
- Production audiovisuelle
- Incentives, lieux de séminaire ou d'expositions
- Catering

PLANÈTE E-COMMERCE

- Web-agency - Web-design
- Conseil en référencement
- Loueur de fichiers d'e-mailing
- Hébergement - ISP
- Web marketing
- Mobile marketing
- Buzz marketing
- Monétique

»»» Internationale des Droits de l'Enfant. Sans vouloir faire un procès d'intention aux auteurs de la note, cela montre le caractère partiel du diagnostic. La référence au Code du Travail que nous contestons, qui limite à 15 ans l'âge d'accès au travail, ne doit pas nous empêcher de recenser et d'analyser la situation de tous les enfants au travail.

Le phénomène est concentré principalement en milieu rural où il touche 3,9 % des enfants (85 000). Plus de neuf enfants actifs occupés sur dix (92,4 %) résident en milieu rural.

Il touche plus les garçons que les filles, 54,1 % sont de sexe masculin. Cette proportion varie de 51,1 % (rural) à 90,3 % (urbain).

21,7 % des enfants travaillent parallèlement à leur scolarité, 59,2 % ont quitté l'école et 19,1 % n'ont jamais fréquenté l'école.

Il faut savoir, par-delà les chiffres qui sont inquiétants, que les enfants au travail sont victimes d'injustice, d'isolement, de violences et d'abus de toutes sortes. C'est une situation fort inquiétante pour l'avenir de notre pays. Elle porte atteinte aux droits de l'enfant et hypothèque notre développement.

Quelle évaluation faites-vous de la situation des droits de la femme au Maroc ?

Incontestablement, la rencontre de la mobilisation des associations féminines et de la volonté politique a permis de réaliser, ces dix dernières années, des progrès, bien que d'inégale importance, en matière des droits de la femme dans notre pays : la CEDAW, le Code de la famille, le Code de la nationalité, l'Etat civil, le Code pénal et le Code de procédure pénale, etc.

Cependant, force est de constater qu'en plus des revendications non satisfaites, les droits de la femme dans notre pays sont « menacés de régression ».

Les situations symboliques illustrées par la frilosité dans la désignation des femmes en postes de responsabilité publique ont, certes, retenu l'attention. Mais le retard pris et/ou l'approche conservatrice dans la mise en œuvre des dispositions consignées dans les conventions internationales signées par notre pays et formalisées dans le texte de la constitution inquiètent les plus optimistes : égalité, parité, émancipation légale, etc.

Si je me réfère à la situation des « mères célibataires et leurs enfants », dont nous nous occupons à l'INSAF, je dois vous dire que les femmes continuent de souffrir la stigmatisation, l'exclusion et les violences qui les poussent au repli sur elles-mêmes, au désespoir, à l'abandon de leur bébé (24 enfants par jour en 2009). L'étude que nous avons commanditée, fin 2010, décrit une situation qui nécessite une forte mobilisation et une approche volontariste, dont nous sommes loin, aujourd'hui, malgré les efforts de la société civile.

Quel est son impact sur l'économie nationale ?

Réduire une très grande partie de la moitié de la population de notre pays à l'analphabétisme et à l'exploitation économique et la priver de ses droits fondamentaux doit nécessairement se traduire par un impact fortement négatif sur notre économie. La persistance des discriminations et des violences à l'encontre des femmes ne peut pas être économiquement neutre.

De plus, nous constatons que l'entrée de la femme dans le « monde » du travail s'est traduite, pour nombre d'entre elles, à plus de travail et moins de droits. A la discrimination dans le couple s'ajoute celle du lieu de travail. Ce qui a fait titrer un de vos confrères « La législation marocaine n'a presque aucun impact sur la participation des femmes dans la vie économique ». La présence médiatique de quelques dizaines de femmes membres de la société civile ou dirigeantes d'entreprises ne doit pas faire illusion.

Cela étant, il faut signaler que les conditions défavorables à la femme se retrouvent dans le taux d'activité tout aussi défavorable.



« Les droits de la femme dans notre pays sont menacés de régression. »

Quel état des lieux pouvez-vous faire de la formation dans la société civile ?

La grande métamorphose que vit la société civile dans notre pays génère un très important besoin en compétences diverses et variées. La professionnalisation vers laquelle elle est poussée par son besoin de développement et par la pression des bailleurs de fonds nécessitera un travail tout aussi important qui passe par le développement des compétences.

La réponse est dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de GRH adaptée devant concilier le besoin en performances et le souci de préserver le caractère « associatif », qui est fondé sur l'approche droit et l'activité non lucrative.

L'ingénierie de la formation sera, par conséquent, l'outil idoine pour contribuer à cette mise en œuvre. Elle se situe au niveau de la formation initiale dans les écoles et instituts spécialisés d'une part, et dans l'association ou collectif d'associations, d'autre part. Cela passe, également, par l'élaboration de référentiels d'emplois et de compétences (REC).

Au risque de m'aliéner des ami(e)s sincères, il faudra s'inspirer de l'entreprise pour tout ce qui peut contribuer à faire progresser la société civile ; nous n'y sommes pas encore.

► Propos recueillis par Ferdinand Demba

UNE VERITABLE OEUVRE D'ART.

DACHSER Contract Logistics



Conseil, transport, entreposage, opérations de douane et bien d'autres choses encore par un seul prestataire : DACHSER Contract Logistics est la solution complète et intégrée qui donne à votre entreprise, dans tous ses processus, un avantage en termes de rapidité, de productivité et de pérennité.

Tél. : 05 22 67 58 50

Email : com.maroc@dachser.ma

Internet : www.dachser.ma

Valence, L'Hemisféric

- p.26** Un marché faiblement créateur d'emplois
- p.30** Ces secteurs qui boostent l'emploi
- p.31** Interview de Jamal Belahrach, Président de la Commission Emploi et Relations Sociales à la CGEM
- p.32** Quelle stratégie pour la formation ?
- p.33** Le poids de l'informel



Emploi

Le grand chantier

Malgré la création de 139 000 postes d'emplois par an durant la période 2000-2012, l'économie marocaine accuse le coup. Le secteur a besoin d'un coup d'accélérateur. L'Etat s'y attèle.

Dossier coordonné par Ferdinand Demba

Un marché faiblement créateur d'emplois

L'économie marocaine a créé en moyenne 139 000 postes d'emplois par an durant la période 2000-2012. Toutefois, en dépit de la baisse continue du taux de chômage, ce rythme est jugé insuffisant pour résorber durablement le taux de chômage, notamment celui des jeunes. Des mécanismes ont été mis en place pour créer davantage d'emplois au profit des jeunes diplômés, mais les résultats sont mitigés. L'émergence de nouveaux secteurs grâce aux stratégies sectorielles devrait contribuer à la création de davantage d'emplois.



L'emploi constitue la principale forme d'insertion sociale, le facteur le plus sûr d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre la pauvreté. Partant de là, l'économie marocaine doit créer des emplois à un rythme à même de contribuer à la résorption du chômage et à la consolidation de la

cohésion sociale. Dans cette optique, la création d'emplois est une priorité du Gouvernement qui prévoit la création de 167 000 nouveaux emplois par an grâce aux différentes réformes engagées, au lancement des stratégies sectorielles et à des perspectives de croissance plus prometteuses.

Reste qu'entre les ambitions et la réalité, le fossé est parfois important. En effet, selon les données du HCP, la dynamique de création d'emplois au Maroc est en baisse, en chutant de 213 000 emplois par an sur la période 2000-2003 et 92 000 emplois pour 2007-2012. Pire, les créations nettes d'emplois (création et destruction d'emplois) ont tendance à se réduire considérablement à cause notamment de la conjoncture économique difficile. La création de postes de travail a été tirée, au cours de ces dernières années, par les secteurs des services, le BTP, l'agriculture et l'industrie. Sur la période 2000-2010, les services ont été à l'origine de la création de 84 000 postes en moyenne annuelle contre 48 000 pour le BTP (68 000 entre 2008 et 2010), 13 000 pour l'agriculture ou encore 10 000 dans l'industrie. Il faut souligner aussi que l'agriculture emploie environ 40 % de la population active. L'informel, quant à lui, pèse environ 41 % des emplois (hors agriculture, administration et collectivité locale).

Recul du taux de chômage

Le ralentissement de la croissance économique et sa forte volatilité au gré des saisons agricoles n'a pas permis au Maroc de créer suffisamment d'emplois pour répondre à la demande sociale. De plus, certains sec-

teurs jusqu'alors moteurs en matière de création d'emplois en ont même perdu. On peut prendre pour exemple la période de juin 2012 à juin 2013 avec le secteur du BTP qui a perdu quelque 38 000 postes alors que les services n'en ont créé que 5 000, influant négativement sur la création d'emplois.

Conséquence de cette faible création d'emplois, le nombre de chômeurs ne cesse de croître. La population active au chômage a augmenté de 0,9 % au niveau national, passant de 1 028 000 en 2011 à 1 038 000 chômeurs en 2012, soit 10 000 chômeurs en plus, dont 7 000 en milieu urbain et 3 000 en milieu rural. Le problème s'est aggravé avec une hausse de 100 000 personnes au titre du second trimestre de l'année 2013.

Paradoxalement, le taux de chômage ne cesse de décroître au cours de ces dernières années. Il est passé de 13,4 % en 2000 à 9,0 % en 2012 avant de s'établir à 8,8 % à fin juin 2013 au niveau national avec une forte disparité entre le milieu urbain et le milieu rural. Au niveau urbain, ce taux est descendu de 21,4 % en 2000 à 13,8 % à fin juin 2013. Au niveau rural, il est passé de 5 % à 3,2 % sur la même période.

Faible taux d'activité

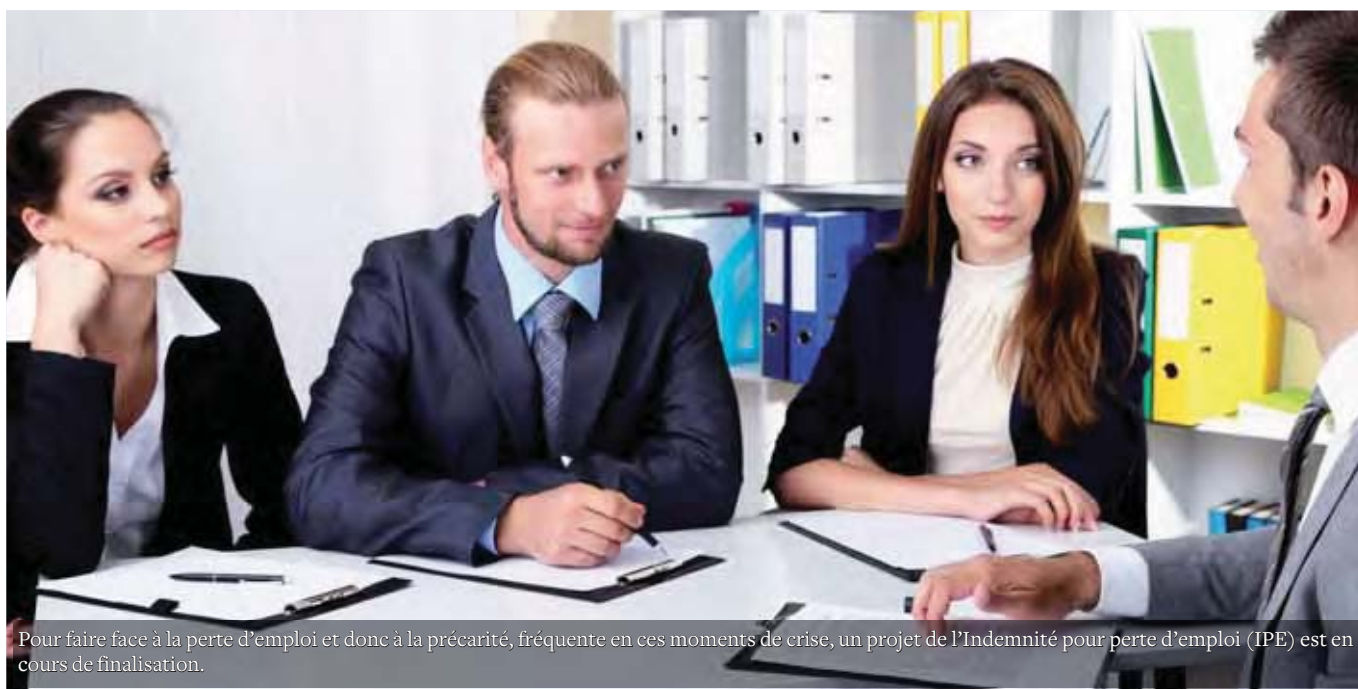
Comment expliquer ce paradoxe ? Si les créations nettes d'emplois ne se sont pas accompagnées d'une hausse de chômage, cela s'explique surtout par la faible progression de la population active (ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur

« Toutefois, l'inadéquation structurelle entre formation et emploi fait que le taux de chômage chez les jeunes demeure très important. »

le marché du travail) en termes absolus. En 2012, par rapport à 2011, elle s'est accrue seulement de 0,1 % à 11,55 millions de personnes. Du coup, le taux d'activité (rapport entre le nombre d'actifs et la population totale) s'est établi à 49,2 % à fin 2012, contre 54,5 % en 2 000. Il faut souligner que dans les économies développées, le taux d'activité est globalement proche de 70 % et dépasse les 80 % en Asie et tourne autour des 80 % en Amérique Latine. Ce faible taux d'activité s'explique surtout par la sous-représentation des femmes dans l'offre globale de travail avec un taux d'activité qui tourne autour de 27 % en 2012. Et sur la période 2000-2010, les nouvelles créations d'emplois ont concerné à hauteur de 75 % des actifs masculins et seulement 25 % de sexe féminin.

Si la baisse tendancielle du taux de chômage depuis 2000 est perceptible, il n'en demeure pas moins que le niveau du chômage reste préoccupant, notamment chez les jeunes de 15 à 24 ans et les diplômés où les taux atteignent respectivement 18,4 % et 16,5 %.

Ainsi, ayant pris conscience de l'insuffisance des créations d'emplois, le Gouvernement a adopté une stratégie d'émergence extrêmement ambitieuse pour doper une économie jusqu'ici trop peu créatrice d'emplois industriels. Outre le plan Emergence qui prévoit la création de 220 000 emplois sur la période 2009-2015 dans 6 métiers mondiaux du Maroc (automobile, aéronautique, électronique, textile-cuir, agroalimentaire et offshoring), des stratégies sectorielles devraient >>>>



Pour faire face à la perte d'emploi et donc à la précarité, fréquente en ces moments de crise, un projet de l'Indemnité pour perte d'emploi (IPE) est en cours de finalisation.

© 123f

» aussi contribuer fortement à la création de plusieurs centaines de milliers d'emplois : Vision 2015 de l'artisanat (51 000 emplois), Plan Maroc Vert (51 000 emplois), Vision 2020 du tourisme (132 000 emplois), Plan Rawaj (450 000 emplois), Plan Halieutis (50 000 emplois), la logistique (60 000 emplois), etc.

Stimuler l'emploi des jeunes

Toutefois, l'inadéquation structurelle entre formation et emploi fait que le taux de chômage chez les jeunes demeure très important malgré l'impact des stratégies sectorielles. Il s'agit d'un chômage le plus souvent de longue durée, ce qui traduit l'inadéquation structurelle entre certains diplômés et qualifications et les besoins du marché du travail. Face à cette situation, et pour répondre aux besoins des plans stratégiques sectoriels, un accent particulier est mis sur la formation professionnelle, compte tenu des enjeux d'employabilité et de productivité de la main d'œuvre. C'est ainsi que l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) a lancé en 2003 un vaste programme de développement et de mise à niveau de son dispositif de formation, par la création de nouveaux établissements, l'extension d'établissements existants et l'optimisation de l'utilisation des places pédagogiques disponibles. Après un plan de formation de 400 000 personnes sur la période 2003-2007, un nouveau plan quinquennal 2008-2012 a été lancé visant la formation de 650 000 jeunes à l'horizon 2013. Toutefois, cette formation est également jugée insuffisamment adaptée aux besoins des entreprises : formations longues, cursus trop théoriques, etc.

En outre, l'Etat, ayant constaté les difficultés d'accès des jeunes à l'emploi, a par ailleurs mis en place trois mécanismes : Idmaj (« Intégration »), Taehil (« qualification ») et Moukawalati. Le programme Idmaj propose des contrats d'insertion, qui donnent lieu à des exonérations fiscales et sociales modulées en fonction du niveau du salaire mensuel. Le programme Taehil propose, pour sa part, des formations qualifiantes pré-emploi, payées pour partie par l'Etat. Quant au programme Moukawalati, il encourage la création de petites entreprises par les jeunes. Dans le cadre de ces programmes lancés depuis le milieu des années 2000, il y a eu l'insertion de plus de 350 000 personnes grâce au plan Idmaj, la formation de plus de 60 000 autres grâce au plan Taehil et le soutien financier de 5 000 entrepreneurs avec Moukawalati.



L'inadéquation structurelle entre formation et emploi fait que le taux de chômage chez les jeunes demeure très important malgré l'impact des stratégies sectorielles.

L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) a lancé en 2003 un vaste programme de développement et de mise à niveau de son dispositif de formation.

Indemnité pour Perte d'Emploi

Ces trois programmes d'accompagnement vers l'emploi mis en place par le Gouvernement via l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) ont permis d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi. Toutefois, en matière d'aide à l'entrepreneuriat et compte tenu du nombre plutôt faible de bénéficiaires de Moukawalati, cet instrument doit être revu.

Enfin, pour faire face à la perte d'emploi et donc à la précarité, fréquente en ces moments de crise, un projet d'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE) est en cours de finalisation. Financée pour 1/3 par les salariés (0,19 % du salaire plafonné à 6 000 dirhams) et pour 2/3 par les employeurs (0,38 %), l'IPE bénéficie d'un fonds d'amorçage public de 500 millions de dirhams sur 3 ans pour accompagner la mise en place du mécanisme. Selon ce mécanisme, le salarié qui aura perdu son emploi de manière involontaire recevra l'équivalent de 70 % de son salaire mensuel moyen des 36 derniers mois, plafonné à hauteur du Smig, pendant un maximum de 6 mois. L'indemnité sera ainsi de 2 300 dirhams au maximum.

La formule sera testée sur une période de 3 ans et réévaluée pour d'éventuels ajustements. Selon les premières estimations, cette première indemnité du chômage au Maroc devrait bénéficier à 50 000 voire 60 000 personnes dans une première étape. A noter que cette indemnité sera accompagnée d'une assistance de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences en vue de trouver un nouvel emploi ou un programme de formation qualifiante. *

► Rachid Alaoui, journaliste



elec expo

8^e Salon International de l'Electricité, de l'Eclairage, de l'Electrotechnique et de l'Automation Industrielle

| www.elec-expo.com

EneR Event

3^e Salon International des Energies Renouvelables et de l'Efficacité Energétique

| www.ener-event.com



Tronica Expo

2^e Salon International des Composants, des Systèmes et des Applications Electroniques

| www.tronica-expo.com



« Un hub régional confirmé. Important soutien institutionnel. Dimension africaine. »

du 20 au 23 novembre 2013

Foire Internationale de Casablanca – OFEC

Sous l'égide de trois ministères :



- Ministère de l'Énergie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement
- Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Économie Numérique
- Ministère de l'Habitat et de la Politique de la ville

Invités d'Honneur :



Royaume d'Espagne



République du Bénin

Organisateur :



Organisateur délégué :



En partenariat avec :



Partenaires Institutionnels



Avec le soutien de :



Partenaires média :



Partenaires R&D :



Partenaires info :



15 novembre - 15 décembre 2013 - Conjoncture N° 953 - 29

Ces secteurs qui boostent l'emploi

Depuis que les effets de la crise économique mondiale se sont faits ressentir au Maroc, l'économie du Royaume tente de limiter les dégâts. Si la plupart des secteurs sont au rouge, certains résistent à et tentent une percée qui donne espoir aux demandeurs d'emplois.

En dépit d'une situation de l'emploi assez morose et alarmante, certains secteurs se distinguent par leur dynamisme. Ainsi, dans les services, on constate une hausse sensible avec 243 000 emplois créés, soit 6,3 % de hausse du volume d'emplois du secteur. Une hausse qui ne touche évidemment pas toutes les branches de ce secteur puisque c'est le commerce et les branches des services personnels, domestiques et de l'administration générale, sans oublier les services sociaux fournis à la collectivité, qui se sont taillés la part du lion.

Le secteur des services est suivi par l'industrie, qui a créé 20 000 emplois, soit une hausse de 1,5 % du volume d'emplois du secteur.

Automobile et aéronautique, le vent en poupe

Si les autres secteurs stagnent, certains promettent un avenir radieux pour le marché de l'emploi au Maroc. C'est le cas des métiers mondiaux, notamment le secteur automobile qui a vu la signature par le Ministère du Commerce, de l'Industrie et des Nouvelles Technologies de six nouvelles conventions d'investissement avec des professionnels du secteur. Ce projet se traduira par la création de 1 060 emplois directs. Ce qui permettra à terme de valoriser les métiers de la chaîne de valeur du secteur comme l'injection et l'assemblage des pièces en plastique, la fabrication de composants pour véhicules utilitaires, le câblage automobile... De plus, l'investissement de Delsur, professionnel de l'injection et de l'assemblage des pièces en plastique, d'un montant de 103,5 millions de dirhams, permettra la création de 81 nouveaux emplois dans la zone franche de Tanger. Sans compter les autres projets prévus par Léoni Bouskoura pour 400 emplois, Leoni Aïn Sebaâ pour 200 nouveaux emplois, Yazaki Morocco pour 200 nouveaux emplois et Snop pour 40 nouveaux emplois. Quant au secteur aéronautique, les prochaines années augurent de bons auspices. C'est en tout cas ce que nous laisse

EADS, qui précise que « le marché des Airbus se verra favorisé par une demande en nette croissance, d'une moyenne annuelle de 4,7 % dans les deux prochaines décades. D'ici 2032, la flotte mondiale doublera, passant de 17 740 appareils à près de 36 560 appareils. » Une aubaine pour le secteur au Maroc.

Il est important de rappeler que le secteur automobile a généré depuis 2009, pas moins de 31 500 emplois, selon le Ministère du Commerce, de l'Industrie et des Nouvelles Technologies.

Tourisme, un secteur porteur

Le secteur du tourisme est également porteur d'emplois. Avec la nouvelle direction que prend la ville de Casablanca en tant que destination touristique, le secteur participera également à la création d'emplois. D'ailleurs, il participe aujourd'hui à environ 10 % du PIB et emploie plus de 600 000 personnes (source Fédération Nationale du Tourisme). A l'horizon 2020, ce ne sont pas moins d'un million de postes qui seront créés dans le secteur. Il faut aussi compter sur les autres villes du Royaume avec notam-

ment Ifrane. En fait, le secteur du tourisme a enregistré une forte croissance en 2012 avec une augmentation de 116 % des arrivées, 139 % des nuitées et 5 % du taux d'occupation par rapport à 2011. Cela a généré d'une campagne de recrutement importante en 2013. Le Centre Régional du Tourisme (CRT) d'Ifrane s'en réjouit et précise que cette bonne performance est due à la réalisation de grands

projets touristiques visant la multiplication de la capacité d'hébergement, peut-on lire dans un communiqué du CRT d'Ifrane. Une situation qui joue en faveur des demandeurs d'emplois locaux. En définitive, avec l'optimisme marqué par le Centre Marocain de Conjoncture (CMC) qui annonce une croissance vers le haut, dont le taux attendu atteindrait 3,7 % en 2014, il faut espérer que la conjoncture internationale et la prochaine saison agricole jouent en notre faveur. *

► Ferdinand Demba

Les «green jobs» en marche

Dans cette dynamique, les «green jobs» ne sont pas en reste. Les entreprises marocaines ont compris la nécessité d'intégrer les nouvelles exigences en matière d'environnement dans leur stratégie de développement.

En effet, nombre d'entreprises saisissent les opportunités qu'offrent les «green jobs» ou économie verte. Aujourd'hui, on constate un basculement vers un nouveau type d'industrie basée sur des énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. L'organisation du salon EnR Casablanca du 24 au 26 septembre dernier par la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc a permis de faire le point sur ce secteur d'avenir prometteur. Il en est clairement ressorti que les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique feront partie intégrante des nouvelles habitudes de consommation des populations au Maroc dans les toutes prochaines années. De quoi créer des emplois supplémentaires.



« Le patronat marocain a mûri. »



Interview de Jamal Belahrach, Président de la Commission Emploi et Relations Sociales à la CGEM (Confédération Générale des Entreprises du Maroc)

Conjoncture : Quel regard portez-vous sur la situation de l'emploi ?

Jamal Belahrach : Notre économie ne crée pas suffisamment d'emplois. Je rappelle qu'en 2012, nous n'avons créé que 1 000 emplois nets et que cette année, notre secteur industriel continue de perdre des emplois. Le Maroc a enregistré récemment plus de 100 000 chômeurs. Notre taux de chômage des jeunes reste élevé avec 18,4 %. Nous avons 1 049 000 chômeurs, dont 68 % sont des jeunes âgés entre 15 et 29 ans, dont 25 % sont des diplômés et surtout 52 % sont des primo-demandeurs d'emploi et un taux d'activité des femmes très faible à 26 %. En un mot, nous avons un vrai sujet sur la question de l'emploi et force est de constater que pour l'instant nous n'avons pas encore pris conscience politiquement de l'ampleur du problème.

On a l'impression que notre économie a du mal à créer suffisamment de vrais emplois, qu'en pensez-vous ?

Clairement oui. La question du modèle de croissance est posée. Nous ne pourrions pas faire l'économie d'une réflexion sérieuse sur cette question et partant, de bâtir, une vraie vision sur au moins 10 ans. Nos plans sectoriels doivent être gérés en cohérence avec une politique de l'emploi plus offensive. Il n'y a pas les vrais emplois et les faux emplois. Il s'agit de mettre à disposition des entreprises les compétences qui lui permettent de développer ses marchés, au niveau local et à l'international. Bien évidemment, cela passe par l'identification des référentiels de compétences et de métiers et par le développement des formations nécessaires pour y arriver. Cela passe également par une réelle proximité entre le monde économique, éducatif et le monde politique. De plus, il est bon de rappeler que seule la croissance peut générer la création d'emploi. Ce faisant, il faut créer les conditions de confiance entre les investisseurs et l'Etat afin de stimuler cette croissance. À toutes fins utiles, notre pays a besoin d'une croissance d'au moins 8 % sur 10 ans, afin de créer les 300 000 emplois annuels dont nous avons besoin pour digérer les nouveaux entrants sur le marché du travail. Il est également nécessaire de mettre en place un système de formation continue pour développer l'employabilité des salariés et les monter en compétences et travailler sérieusement sur l'adéquation de la formation avec les besoins du marché du travail.

Comment appréhendez-vous la question de l'emploi au niveau de la CGEM ?

Nous avons joué notre rôle dès 2011 en proposant un pacte national pour l'emploi avec 20 mesures. Je pense que nous devons repartir à l'offensive, remettre au centre ce pacte et lui apporter

les modifications nécessaires pour le rendre plus efficace. Le patronat marocain a mûri. Il est très responsable sur cette question et souhaite jouer un rôle majeur dans le futur sur les questions d'emploi. L'emploi ne se décrète pas et seule une collaboration étroite avec le gouvernement et les syndicats pourra nous permettre d'infléchir la courbe du chômage et de redonner de l'espoir à la jeunesse de notre pays et permettre aux opérateurs économiques de continuer à se développer.

Qu'en est-il des mesures / dispositifs mis en place par l'organisation patronale pour favoriser l'emploi ?

En ce qui nous concerne, nous avons fait des propositions et c'est au gouvernement de les mettre en œuvre ! Force est de constater que nous n'avons pas atteint les objectifs initiaux. Seules deux mesures ont été retenues et qui plus est, ont été dénaturées de leur objectif initial. Nous devons faire un bilan et surtout repenser une politique de l'emploi qui corresponde aux réalités nouvelles du marché du travail et aux enjeux des entreprises. Il nous faut sortir du cadre si nous voulons prendre la bonne voie.

Il y a quelques semaines, vous avez annoncé la mise en route de l'IPE (Indemnité pour Perte d'Emploi), qu'est-ce que c'est et à qui cela s'adresse-t-il ?

C'est une grande avancée pour les salariés qui perdent leur emploi de manière involontaire. La CGEM est fière d'être à l'initiative de cette mesure. D'une durée de 6 mois au plus, le salarié peut bénéficier d'une prolongation de durée sous certaines conditions. Le prélèvement sur le salaire mensuel est de 0,19 % plafonné à 6 000 dirhams pour le salarié et de 0,38 % pour l'employeur. Le salarié pourra bénéficier de 70 % du salaire de référence sans excéder le montant du SMIG. Les conditions d'éligibilité sont simples : perte d'emploi involontaire, justification d'une période d'assurance au régime de sécurité sociale d'au moins 780 jours durant les 3 années précédant la date d'arrêt du travail, dont 260 jours durant les douze derniers mois civils, être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services d'intermédiation compétents.

Et en matière de prévisions pour 2014 ?

Difficile de lire dans le marc de café. Il faut espérer une véritable reprise qui ne dépende pas seulement de la pluie. Au regard de la loi de finances, il semble que cela soit plutôt un budget de rigueur et non de relance économique. Nous devons être vigilants et en profiter pour être innovants pour aider les entreprises à continuer de recruter et à former pour se préparer à la sortie de crise. *

Propos recueillis par Rachid Alaoui, journaliste

Quelle stratégie pour la formation ?

La formation professionnelle demeure une question cruciale pour le développement économique du Royaume. L'Etat met les bouchées doubles pour pallier au manque de qualifications.

Le Maroc compte actuellement plus d'un million de chômeurs. Un chiffre qui laisse perplexe quand on sait que de nombreuses réformes sectorielles ont été lancées par l'Etat. Selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP), quatre chômeurs sur cinq sont des citoyens, soit une tranche de 83,2 %. Par ailleurs, deux sur trois sont des jeunes âgés de 15 à 29 ans (soit 67,9 %). Le HCP précise qu'un chômeur sur quatre est diplômé de niveau supérieur, soit 24,6 %. En revanche, la principale circonstance suite à laquelle les chômeurs se sont retrouvés en situation de chômage est l'arrêt de l'activité de l'établissement employeur ou le licenciement. Un fait confirmé par 26,7 % des concernés. 20,9 % de chômeurs attribuent leur situation à l'arrêt d'études suite à l'obtention d'un diplôme au moment où 16,5 % évoquent l'arrêt d'études sans l'obtention de diplôme. Ces chiffres dénotent un manque de qualification qui devient de plus en plus récurrent. Une situation qui a poussé l'Etat à travailler sur une nouvelle stratégie dédiée à la formation professionnelle qui a été partiellement présentée en début d'année.

Une vision pour 2020

Le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'alors, Monsieur Abdelouahed Souhail, affirmait que cette stratégie, la Vision 2020 pour le développement du secteur de la formation professionnelle, avait pour objectif de « permettre à plusieurs couches sociales et tranches d'âge de tirer profit de cette formation ». Pour ce faire, ce programme mettra en exergue la formation continue, la bonne gouvernance du travail indépendant, le secteur informel et la validation des acquis professionnels. Elle prévoit également une adaptation de la formation acquise dans les universités au marché de l'emploi, grâce à la création d'antennes de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences dans quelques facultés à Rabat et Casablanca.

Vu le chantier que représente la formation au Maroc, le Ministère envisage « d'assurer le développement et la réforme du système d'intermédiation (privé et public), de mettre en place un observatoire de l'emploi, d'étendre et de procéder à une généralisation progressive de la protection

sociale et de la couverture médicale de base ». Une stratégie qui, si elle est menée à bien, pourrait permettre de former, entre 2012 et 2016, un million de jeunes.

Contrats Spéciaux de Formation

Le gouvernement y croit fermement. Lors de la 9^{ème} édition du Forum des métiers et de la formation organisée par l'Office de Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), le Chef du Gouvernement, Abdelilah Benkirane, a évoqué la création de l'Observatoire national pour l'emploi qui constitue « une référence en matière d'investissement efficient dans le domaine de la formation fondamentale et continue ». Un organe qui vise à améliorer l'adaptation de l'offre de formation aux besoins de l'économie nationale et de contribuer à la réduction du taux des diplômés chômeurs.

De son côté, l'OFPPT répond aux besoins croissants de l'entreprise locale, régionale et internationale en compétences diverses, grâce à sa politique d'accompagnement de formation évolutive qui « accorde un grand intérêt à la préparation de compétences capables d'accompagner le développement économique du pays ». Une mission qui se voit renforcée par la mise en place de Contrats Spéciaux de Formation. Ces derniers sont un système d'incitation financière à la formation continue mis en place par les pouvoirs publics. Le principe est simple. Les entreprises paient la Taxe sur la Formation Professionnelle (TFP). Elles bénéficient d'un montant fonction de cette TFP en justifiant la réalisation d'actions de formation continue. Elle vise à inciter les entreprises, et surtout les PME, à faire de la formation continue pour augmenter leur compétitivité. Le système est alors mutualisé en faveur des TPE et des PME. Le secteur de la formation professionnelle est confronté à de nombreuses contraintes et défis. Entre l'accompagnement des stratégies sectorielles et des chantiers structurants du pays, d'une part, et la hausse de la demande exprimée par les jeunes et les entreprises, d'autre part, il faudra une bonne dose d'optimisme et de réelle volonté politique pour tracer un avenir radieux aux futurs candidats marocains à l'emploi. *

► Ferdinand Demba

La fuite des cerveaux

Il n'y a pas que le manque de qualification qui grève l'économie au Maroc. Il y a un tout autre phénomène qui tend également à s'amplifier : la fuite des cerveaux. En effet, avec plus de 10 % d'émigration de la part de la population la plus instruite - on parle d'au moins 17 % des Marocains ayant fait des études supérieures en 2000 - c'est une part importante de potentiels entrepreneurs qui quittent le pays. Un départ qui entraîne en même temps un ralentissement des investissements directs étrangers mais surtout de promouvoir des branches d'activité exigeant un haut niveau de connaissances. Cela d'autant plus que le pays se vide d'une main-d'œuvre qualifiée. Il revient aux gouvernements et aux autres parties prenantes de veiller à mettre en place les mesures nécessaires en faveur d'un retour de ses migrants. Un processus qui permettra de lutter contre le chômage des jeunes dans le pays d'origine grâce aux devises ou aux projets que ces derniers pourraient lancer.

Le poids de l'informel

L'économie parallèle compte 1,5 million d'unités, pour 41 % des emplois du Maroc. Des chiffres inquiétants pour la compétitivité du pays.

Le secteur informel compte aujourd'hui environ 41 % des emplois au Maroc (hors agriculture, administration et collectivité locale), avec plus de 14 % du PIB et plus de 1,5 million d'unités.

Près de la moitié de ces unités est occupée par le commerce, suivi des services et des activités manufacturières. Il compte presque autant de main-d'œuvre que le secteur formel. En plus de son rôle social de soupape de sûreté, l'informel fait office d'antichambre pour le secteur formel. En fait, les entreprises dans l'informel paient une TVA (correspondant à l'achat des intrants dans le formel) et sont assujetties à un impôt sur le revenu (IR) forfaitaire. Par ailleurs, ce secteur coûte très cher à l'Etat car il n'assure pas de couverture sociale (CNSS, retraite...) pour ses employés, ne paie pas d'impôts et pratique une concurrence déloyale envers les entreprises structurées. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) estime qu'un million d'emplois ne sont pas déclarés.

Ce sont autant d'inconvénients qui font que l'informel a un poids considérable dans l'économie du Royaume. Un poids qui exerce une influence néfaste sur l'environnement des affaires, sur la compétitivité des autres entreprises nationales et internationales et qui se situe entre 20 % à 30 % du Revenu National Brut (RNB- la somme du PIB et du solde des flux de revenus primaires avec le reste du monde).

Pour pallier ce problème, l'État a introduit un taux d'IS (impôt sur les sociétés) à 15 % pour les Toutes Petites Entreprises (TPE) dans la Loi de Finances 2011. Ces incitations fiscales n'ont malheureusement pas séduit grand monde, puisqu'à peine 6 500 personnes ont accepté de jouer le jeu de la transparence. Les raisons de ces réticences sont principalement « la crainte que cette insertion dans le formel coûte chère à l'entreprise » car les mesures sont jugées insuffisantes.

Le travail au noir, une autre inconnue

Le travail au noir, au même titre que le secteur informel, est une inconnue qui échappe au Maroc. Pour rappel, une enquête diligentée en 2007 par le Ministère de l'Emploi déclarait que 3 000 travailleurs étrangers exerçaient au Maroc. Une typologie établie par les inspecteurs

du travail dénombrèrent près de 45 nationalités dont des Anglais, des Libanais, des Coréens, des Saoudiens, des Chinois, des Français et des Subsahariens. Contrairement à certaines idées reçues, tous les secteurs d'activité et la quasi-totalité des entreprises sont concernés par ce phénomène. La restauration et l'hôtellerie se taillent la part du lion.

Malgré un Code du Travail assez clair sur la question du recrutement des étrangers, certaines entreprises préfèrent faire l'économie fiscale. En effet, l'article 516 du Code du Travail précise que « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité chargée du travail ». La procédure est simple. Le profil demandé par l'entreprise doit être rare et non disponible au Maroc grâce à une disposition mise en place depuis 2005 pour protéger le marché de l'emploi. La preuve de la rareté du profil est prouvée par l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), qui est chargée de vérifier qu'il n'existe aucune demande locale pour l'emploi concerné.

Ce dispositif ne semble pas efficace puisque des entreprises continuent d'employer des étrangers sans les déclarer, en justifiant leur acte par une méconnaissance de la réglementation.

Loi de Finances 2014, pas suffisante

Force est de reconnaître que les dégâts causés par l'informel et l'emploi au noir ne sont pas plausibles tant le fléau échappe à la comptabilité nationale et au fisc. D'où l'urgence d'une formalisation du secteur. Le projet de Loi de Finances 2014, qui vise à accélérer le rythme des grandes réformes structurantes du Royaume, n'est pas suffisante pour lutter contre l'économie parallèle. La Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) reproche au gouvernement « la prolifération des taxes parafiscales qui viennent alourdir le coût des intrants et créent une iniquité fiscale favorisant les importations au détriment du tissu productif national ». Le patronat marocain demande au gouvernement « une vision claire et volontariste pour l'économie marocaine ». Les débats sont ouverts. L'année 2014 sera déterminante pour l'économie marocaine. *

► Ferdinand Demba

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale estime qu'un million d'emplois ne sont pas déclarés.



réinventons / le crédit

Le partenaire qui accompagne vos projets

Chez **AXA Crédit** nous accueillons nos clients et les accompagnons, en toute transparence, dans le cadre d'une relation qui favorise la responsabilité réciproque.

www.axacredit.ma

Regards d'experts

Experts. Chaque mois dans Conjoncture, des experts apportent leur regard sur des problématiques qui vous concernent. Vous aussi, participez à cette rubrique et partagez votre expertise au sein de notre communauté d'adhérents.

Contact : conjoncture@cfcim.org



Management Talent Management, entre concepts et pratiques

Ingénierie Comment exporter / importer des vêtements sur le territoire européen en répondant aux réglementations EU en termes de substances

Juridique Les différents régimes applicables à la production d'électricité d'origine éolienne au Maroc

La parole au Campus CFCIM Quelle architecture pour la formation ?

Talent Management, entre concepts et pratiques



Nous observons depuis quelques années au Maroc un intérêt grandissant pour le « Talent Management ». Certains proposent même de le substituer à la notion de gestion des ressources humaines. L'idée séduit, mais qu'est-ce que le talent finalement ? En quoi cette démarche se distingue-t-elle des autres concepts de management ? Quel en serait l'impact ou la valeur ajoutée pour l'entreprise ?

Houda LARAICHI, Responsable de l'Activité Formation à DIORH

Le talent management est une expression de plus en plus employée dans les entreprises, dans le jargon RH, et parfois même intégrée dans la réflexion stratégique des décideurs. Le terme « talent » est quelquefois utilisé pour désigner une compétence, une aptitude à faire mieux que les autres, ou encore un potentiel. Quelle définition permettrait de mieux l'appréhender ? Voyons dans un premier temps la définition donnée par le dictionnaire Larousse : Le talent est une « Capacité, habileté, aptitude naturelle ou acquise, supériorité dans un art, un métier, etc ». Partant de cette définition, la part du naturel et la notion d'exceptionnel semblent prépondérantes. Le talent supposerait donc une forme d'excellence, de différence significative comparativement à autrui, moyennant néanmoins une opportunité pour l'exprimer et le faire connaître. Le talent est un don. Le talent s'entretient et se développe. Nous parlons communément de talent de musicien, de sportif, d'artiste ou autre... qui s'entraînent et s'acharnent à améliorer leurs performances et ce, grâce à la mobilisation de leurs ressources innées, leurs apprentissages et leurs expériences, en vue de réussir leurs prestations ou compétitions.

►►► Qu'en est-il de la révélation des talents dans l'entreprise ?

Le constat est que chacun, chaque collaborateur dans l'entreprise, dispose manifestement de points forts ou de ressources naturelles qui sont soit exprimés (talents révélés), soit dissimulés (talents cachés). L'entreprise qui saura détecter les talents de chacun de ses collaborateurs sera en mesure de générer « l'intelligence collective » et créer durablement de la valeur (selon l'ouvrage dirigé par Jean-Marie PERETTI

des profils aux postes stratégiques et opérationnels, et autres dimensions permettant de contribuer à la réussite globale de l'entreprise. Il s'agit pour les organisations de mettre en place un ensemble de pratiques permettant d'attirer de meilleurs profils, leur permettre de se développer moyennant les conditions idoines, et s'assurer de leur engagement et fidélité, tout en restant alignés à une stratégie globale. Pour révéler un talent, l'organisation et le collaborateur doivent être ouverts

et proposent plusieurs démarches ayant vocation à apporter une nouvelle vision de management du capital humain, et présentent des méthodologies plurielles pour accompagner leur mise en place.

►►► Pourquoi parler des talents ?

La notion d'individualisation dans la gestion des ressources humaines caractérise une nouvelle vision dans le management du capital humain, dans un contexte où les problèmes et besoins des entreprises sont souvent nouveaux et de plus en plus évolutifs (rareté des profils, compétitivité, relève...). Nous observons au sein des entreprises, une volonté de développer des stratégies RH avec des politiques de recrutement, de gestion de carrière et de rémunération qui s'inscrivent dans cet esprit. Cela est parfois entrepris sous forme de programmes d'identification et d'accompagnement des potentiels (souvent appelés « hauts potentiels »).

►►► Quelle différence y a-t-il donc entre talent management et la gestion des HP (Hauts Potentiels) ?

La gestion des HP fait appel à des outils de management et de gestion RH spécifiques, permettant notamment d'assurer à l'organisation

« L'entreprise qui saura détecter les talents de chacun de ses collaborateurs sera en mesure de générer « l'intelligence collective ». »

« Tous talentueux », 2008). Plusieurs enjeux pour l'entreprise : recherche de résultats et de performance globale, compétitivité, mobilisation des ressources, créativité et création de valeur... face à cela, les décideurs sont souvent confrontés aux questions liées au renforcement des performances individuelles et collectives, à la motivation et à l'engagement des équipes, à l'adéquation

pour explorer les champs du possible. La part de l'individu est tout aussi importante que celle de l'entreprise, en mettant à profit ses talents dans les situations qui se présentent.

Comment détecter ces talents ? Comment les développer ? Comment les reconnaître et les valoriser ? Comment les retenir ?... Plusieurs ouvrages et recherches ont traité et approfondi ces ques-

une relève (notamment pour les postes à fort enjeu ou les postes managériaux). Le talent management semblerait constituer une démarche plus globale, intégrant cette dimension anticipée de gestion des ressources (comme pour la GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui permet d'aligner la gestion RH à la stratégie de l'entreprise). Il serait question pour les organisations, lorsqu'il s'agit de talent management, de positionner l'ensemble de leurs dispositifs de gestion interne comme leviers d'attraction, d'identification, de développement et de rétention des talents (ciblant tous les profils ayant des atouts spécifiques dans certains domaines, dont l'entreprise pourrait bénéficier et vice versa).

►►► Comment attirer les talents ?

Nous observons également un engouement, depuis quelques années, autour de la « marque employeur ». Cette approche « Marketing » adaptée aux RH qui permet aux futurs collaborateurs de s'identifier à la marque de l'entreprise. Les entreprises sont amenées de plus en plus à déployer des efforts et dispositifs de communication en interne et vers l'externe, pour faire connaître son environnement et les éléments la différenciant des autres organisations. L'attractivité de l'entreprise ne se limite pas uniquement aux actions de promotion visant le recrutement des talents. Bien au contraire, il est nécessaire pour l'entreprise de créer et maintenir un environnement interne favorable à travers des actions de fidélisation des talents et d'engagement des collaborateurs, ainsi que de faire connaître ses réalisations via des cas concrets.

►►► Comment identifier les talents en interne ?

Comme cité plus haut dans la définition littéraire du terme « talent », les talents sont des atouts spécifiques détenus par tout individu, dans différents domaines, et qui peuvent être dévoilés notamment lorsqu'ils sont mis en situation ou face à certaines opportunités. A travers différents modes d'évaluation, les talents sont révélés selon des critères larges et non restrictifs (comme cela peut être le cas dans l'identification des potentiels managériaux). Le talent management préconise fondamentalement, de développer des approches mana-

la compétence technique, les qualités de leadership (self-leadership), l'engagement au travail, et les résultats ou performance délivrés.

►►► Comment développer les talents avérés et les retenir ?

Afin de développer les talents, il est donc capital de bien les repérer. Une fois avéré, le talent se développe et s'améliore grâce à l'entraînement et la mise en pratique, dans un cadre précis. Les limites des concepts de management habituels concernent particulièrement cette démarche fréquemment utilisée : nous identifions les « lacunes » ou

l'entreprise après tout : des personnes capables de faire la différence et de créer de la valeur. Les programmes de développement des talents sont construits en croisant les perspectives de l'entreprise et son organisation, avec les besoins des activités individuelles et collectives (permettant de repérer les talents adéquats aux activités et besoins de l'organisation). Les managers jouent un rôle primordial dans le talent management, car grâce à eux aussi s'ouvrent les champs et les opportunités de laisser leurs collaborateurs exprimer leurs talents. Des programmes spécifiques portant sur l'individualisation de la gestion des ressources humaines, permettent d'accompagner la dynamique de talent management à travers des éléments différenciant et attractifs (offrir des perspectives de carrière et de rémunération attractives, communiquer sur ces perspectives, maintenir un environnement apprenant et ouvert à l'épanouissement...).

La mise en place du talent management semble à la fois simple et difficile, étant donné la nature évolutive de l'environnement de l'entreprise et de ses besoins. L'entreprise qui s'inscrit et s'engage dans cette démarche est incontestablement amenée à analyser sa stratégie à travers une prospective des métiers afin d'y apporter, voire adapter, les ressources nécessaires à sa performance et à la réussite de ses projets. *

« Le Talent Management est un concept plus dynamique qui insiste davantage sur le renforcement des points forts. »

gérales permettant aux collaborateurs de se concentrer sur leurs points forts (en les valorisant), et ce pour renforcer l'engagement et la notion de « plaisir » dans le travail. Le talent serait donc révélé dans la gestion d'une situation à travers une aptitude ou une capacité exceptionnelle, voire sans précédent. L'ouvrage « L'Alchimie des Talents, 2008 » présente par exemple des talents spécifiques dans le travail d'équipe : Le talent de l'instigateur (le stratège de l'équipe), le talent de promoteur (l'enthousiaste ou le volontariste), le talent du médiateur (celui qui rétablit l'équilibre de la communication)...etc. Aussi, la démarche de « Talent Mapping » permet de fournir des indicateurs clés, basés sur des positionnements et perceptions croisés des 4 dimensions suivantes :

points d'amélioration des collaborateurs, puis nous proposons des plans de développement via des formations ou autre type d'apprentissage, leur permettant de développer leurs compétences. Le Talent Management est un concept plus dynamique qui insiste davantage sur le renforcement des points forts, tout en repérant vers quelle direction les aptitudes personnelles (voire les dons) de chacun les mènent. Le succès nécessite inéluctablement des efforts et du travail (comme relaté pour les artistes ou sportifs talentueux). Il en va de même pour le talentueux en entreprise. Leur succès résidera dans leur volonté à se développer en se centrant sur leurs points forts pour les améliorer et en faire un réel atout différenciant. C'est ce que recherche

Bibliographie

- « Tous Talentueux : développer les talents et les potentiels dans l'entreprise ». Ouvrage dirigé par Jean-Marie PERETTI, Eyrolles, Editions d'Organisation. 2008.
- « L'Alchimie des Talents : Un atout stratégique pour l'entreprise du XXI^e siècle ». Yves Blanc, Catherine Foix, Mathieu Maurice. Dunod. 2008

Comment exporter / importer des vêtements sur le territoire européen en répondant aux réglementations EU en termes de substances



Autant il paraît évident de faire certifier un article industriel, autant cela semble presque antinomique dès lors qu'il s'agit d'un produit mode. Et pourtant les normes édictées par Reach s'appliquent à tout produit textile et incluent toute la chaîne, de l'industrie à la distribution. Que vérifie-t-on précisément et comment le fait-on ? Le point.

Stéphanie SAVOURNIN, Directrice Division Audit-Inspection à SGS Laboratoire Textile

Lorsqu'il s'agit d'article textile il s'agit davantage de contrôles et de vérifications, avec des exigences fixées par la loi mais aussi par la marque en fonction de sa politique de positionnement produit. Plus on vise le haut de gamme, plus on doit se rapprocher d'une excellence en terme de qualité

La spécificité des articles textiles est d'être en contact direct et permanent avec la peau. Pourtant on vient apposer sur ces parties du corps des articles de plus en plus complexes, qui comprennent des empiècements, des accessoires etc. Or, dès lors qu'on multiplie les composants d'un produit, on multiplie les risques pour la peau et la santé. Citons par exemple la possibilité de se blesser avec un bouton pression mal serti ou encore le risque de migration d'un colorant sur la peau.

Avec l'augmentation de la délocalisation de la production, il devient très difficile de suivre très précisément le déroulement des opérations. On perd forcément plus ou

moins la traçabilité du produit puisque les marques n'ont plus la mainmise sur l'ensemble du processus. Par ailleurs, elles ne maîtrisent pas toujours l'éventuelle sous-traitance d'un fournisseur...

Pour garantir un niveau de qualité conforme au positionnement de la marque et aux

composants de l'article en terme de risques chimiques et sécuritaires. Cela comporte également une étude du comportement de l'article au lavage et au porté. S'y ajoutent ensuite des vérifications qui dépendent du grade de qualité fixé par la marque. - le suivi qualitatif de la pro-

Reach a mis en place, depuis 2008, la possibilité pour un client quel qu'il soit de se rendre dans un point de vente textile et de réclamer au commerçant si un article particulier ne contient pas de substances dangereuses, allergènes ou réglementées. Ledit commerçant est dans l'obligation de répondre, et dispose pour ce faire d'un délai de 45 jours. Certaines ONG commencent à investir ce créneau, réclamant ce type d'information et vérifiant ensuite la véracité des informations données.

La marque peut très bien prévoir de communiquer les résultats des analyses chimiques, pour garantir que les risques sanitaires sont minimisés, et qu'en tout état de cause il n'existe pas de substances dites dangereuses. Elle peut également se servir des « tests labo » pour attester d'une durée de vie du produit. Et informer le distributeur qu'un organisme de certification (comme SGS le propose au Maroc) se porte garant de ces éléments. *

« Lorsqu'une marque distribue ses articles sur plusieurs marchés, elle doit prendre en compte leurs contraintes réglementaires. »

attentes de ses clients, il faut effectuer des vérifications sur trois domaines :

- la connaissance des fournisseurs de la marque et de leurs process. Pour ce faire, il faut mener un audit d'homologation sur leurs moyens techniques et humains, leur organisation, leurs capacités.
- la validation des différents

composants de l'article en terme de risques chimiques et sécuritaires. Cela comporte également une étude du comportement de l'article au lavage et au porté. S'y ajoutent ensuite des vérifications qui dépendent du grade de qualité fixé par la marque. - le suivi qualitatif de la production en début, milieu et fin de production, avant expédition du site de production.

Lorsqu'une marque distribue ses articles sur plusieurs marchés, elle doit prendre en compte les contraintes réglementaires de chacun des pays concernés. Elle cumule donc les obligations.

SOLUTIONS RH
Le Business Forum des Solutions
en Ressources Humaines

Optimiser
le **POTENTIEL HUMAIN**
www.solutions-rh-maroc.com
0522 43 96 34



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC

20 et 21 novembre 2013
Espace Paradise - Casablanca



Les 3 accréditations internationales



CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC

B.A.D.G.E.

BILAN D'APTITUDE DÉLIVRÉ PAR LES GRANDES ECOLES

Valider, développer,
consolider ses acquis
professionnels



05 22 35 02 12
www.campuscfcim.com



Document non contractuel

Former les pilotes du changement



www.esc-toulouse.fr

Toulouse
Business School

Les 3 accréditations internationales



Les différents régimes applicables à la production d'électricité d'origine éolienne au Maroc



Le développement de parcs éoliens au Maroc par des producteurs indépendants est assez ancien puisque, dès 1997, l'ONE, devenu depuis l'ONEE, concluait un premier contrat d'achat et de fourniture d'électricité avec la Compagnie Eolienne du Détroit pour la réalisation d'un parc éolien de 50MW à Koudia al Beida. Depuis cette date, de nombreux projets ont été réalisés ou sont en cours de développement (Tetouan, Tarfaya, Taza, Haouma, Foum el Oued, Essaouira, Boujdour).

Me Philippe de RICHOUFFTZ, Avocat au cabinet Adamas

Les conditions de vent dans le Nord et le Sud du Maroc expliquent bien évidemment que cette source d'énergie soit développée. Elle représente en outre un moyen pour les autorités de diminuer la facture d'importation de matières premières. Le cadre légal a dû s'adapter pour accompagner ce développement. Celui-ci prévoit à présent trois possibilités pour cette activité : dans le cadre des appels d'offres lancés par l'ONEE et pour les besoins de celui-ci, dans le cadre de l'autoproduction et dans le cadre de production indépendante sous réserve d'une autorisation du ministère de l'Énergie sur le fondement de la Loi n°13-09 relative aux énergies renouvelables.

►►► Un contrat de concurrence

Jusqu'en 1994, l'ONEE avait le monopole de la production d'électricité. L'initiative privée devait se contenter de l'autoproduction pour des capacités inférieures à 10MW. L'ONE ne pouvant à l'époque faire face aux investissements nécessaires pour l'accroissement de la capacité de production électrique au Maroc, le législateur a inséré dans le Dahir du 5 août 1963 régissant l'ONE la possibilité pour celui-ci de conclure avec un

partenaire privé un contrat d'achat et de fourniture d'électricité en précisant de façon succincte que l'électricité doit être exclusivement destinée aux besoins de l'ONE et que le contrat doit prévoir le maintien de l'équilibre économique pendant toute sa durée. La conclusion de tels contrats doit être précédée d'un appel à la concurrence. C'est le fondement des appels d'offres pour la réalisation des parcs éoliens de Tarfaya, de Taza et des cinq autres sites faisant partie du pro-

« Le développeur de parc éolien n'a pas la propriété du parc éolien. »

gramme de développement de 1 000 MW prévu par l'ONEE. Pour chacun de ces projets, un contrat d'achat et de fourniture d'électricité est négocié mettant à la charge du développeur le financement, la conception, la construction, les essais, l'exploitation et la maintenance du parc éolien. Il garde la propriété des actifs du projet pendant toute la durée du contrat, laquelle est de l'ordre de 22 à 25 ans. À l'expiration du contrat, l'ensemble du parc éolien est transféré gratuitement à l'ONEE. En contrepartie, l'ONEE s'en-

gage à acheter toute la production au développeur selon un prix au kilowattheure fixé pour toute la durée du contrat et ajusté selon des formules précisées dans le contrat tenant compte de la variation des taux de change et de divers indices.

La répartition des risques entre l'ONEE, le développeur et ses prêteurs est âprement discutée, celle-ci devant en toute hypothèse convenir aux prêteurs pour permettre le financement du projet. Les obligations du déve-

►►► Trouver un site de production à proximité

Les principaux contrats de sous-traitance sont analysés également par les conseils techniques et juridiques des prêteurs qui s'assurent ainsi que le développeur est raisonnablement couvert des risques à sa charge dans la conception, la construction et la maintenance du parc.

Les développeurs ou constructeurs de parcs éoliens n'ont cependant pas uniquement les appels d'offres de l'ONEE pour intervenir sur le marché marocain.

Le législateur a petit à petit rehaussé le seuil en deçà duquel il est permis de produire de l'électricité pour sa propre consommation. Il faut néanmoins que cette production ne perturbe pas le réseau, les paramètres du réseau étant précisés dans un contrat de raccordement à conclure avec l'ONEE. Ce fondement a été utilisé par les cimentiers pour réaliser des parcs éoliens dont la production est affectée exclusivement aux besoins de l'industriel. Ce seuil est ainsi passé de 10 MW, à 30 MW pour maintenant s'établir à 50 MW. Le développeur de parc éolien n'a pas la propriété du parc éolien. Il intervient comme constructeur puis comme exploitant par le biais d'un contrat de construction et d'un contrat d'exploitation et

de maintenance. La propriété des actifs reste entre les mains de l'industriel qui consomme l'énergie. L'inconvénient de ce régime est qu'il faut trouver un site de production à proximité immédiate du site de consommation, le texte ne prévoyant pas la possibilité d'utiliser le réseau de l'ONEE.

Par ailleurs, la Loi n°13-09 relative aux énergies renouvelables laisse à l'initiative privée la possibilité de développer des parcs éoliens et de vendre la production à des clients grands compte au Maroc voire à l'étranger avec le droit, moyennant un timbre de transport, d'utiliser le réseau de transport de l'ONEE. Ce dernier s'engage par ailleurs à acheter l'électricité non vendue à un tarif qu'il définit.

Cette liberté est cependant très encadrée. En premier lieu le projet doit se situer dans une

zone habilitée par l'administration à accueillir de tels projets éoliens, ces zones étant définies dans un arrêté du 19 septembre 2011. En second lieu, le projet doit être autorisé par le ministère de l'Énergie selon un processus qui s'avère long en pratique.

►►► Diversité de régimes pour les parcs éoliens

Les premiers projets sur ce fondement sont en cours de développement (Haouma et Foum El Oued). Les opérateurs n'ont cependant guère de précisions sur la capacité éolienne que le réseau marocain sera capable d'absorber après achèvement du programme de 1 000 MW en cours de développement par l'ONEE. Cette capacité d'absorption du réseau pourrait à l'avenir conditionner les autorisations de produire. Pour

donner davantage de visibilité aux opérateurs de ce secteur, il serait sans doute utile que le ministère de l'Énergie rende publique la capacité en MW susceptible d'être développée en éolien à l'image de ce qui se projette en Tunisie.

Quel que soit le fondement du développement du parc éolien, d'autres aspects devront également être pris en considération et non des moindres : les termes de la convention d'investissement à conclure avec l'État, les modalités d'acquisition ou de prise à bail de l'emprise des éoliennes, les autorisations de convoi exceptionnel des pales et autres composantes lourdes et volumineuses du parc éolien, les autorisations de la Direction de l'aviation civile, la décision d'acceptabilité environnementale après étude ornithologique, l'évaluation de l'impact sonore

pour les riverains, les autorisations de passage des lignes et le permis de construire.

À l'exception notable de la maîtrise foncière du site, ces étapes se déroulent généralement sans trop de difficultés.

On voit à travers ce qui précède que les développeurs de parcs éoliens disposeront également de régimes pour intervenir sur le marché marocain de la production électrique. On constate tout de même que le développement de l'éolien repose essentiellement sur l'action de l'ONEE à travers le programme de l'ONEE de 1 000 MW. Ce développement pourrait également se faire par de la production indépendante sur le fondement de la Loi n°13-09 à la condition que le ministère de l'Énergie soit plus explicite sur ses objectifs en terme de capacité dans ce cadre. *

CONVAINCU

Dopalmama

*Vous aussi, adoptez
la "K" attitude.*



REKRUTE.COM
LE PORTAIL DE L'EMPLOI AU MAROC

Quelle architecture pour la formation ?



Former des managers performants, responsables et éthiques reste l'ambition de toutes les institutions de formation. Mais il est important de comprendre comment se distinguer et devenir une référence dans le secteur de la formation. Élaborer une architecture pour la formation passe par le respect d'une démarche claire, articulée autour de plusieurs étapes bien définies au préalable.

Mouhsine BENDRISS, Professeur à Toulouse Business School – Casablanca

Au-delà de la démarche marketing, pour aborder les problématiques de formation, il est nécessaire de clarifier la demande en identifiant le marché, la clientèle et la concurrence. Il convient de préciser des objectifs d'apprentissages généraux consécutifs à l'identification du besoin.

Plusieurs questions peuvent être posées, mais avant d'y répondre, l'analyse de la demande recommande la prudence. Les besoins peuvent être différents dans leur expression, voire dans leur perception. Donc, s'il existe des enjeux dans le positionnement d'une formation, il faut construire une bonne communication en amont, qualifier les acteurs, appréhender leur degré de participation et d'implication. Parallèlement, il convient de définir les modalités pédagogiques, les contenus des modules et l'organisation par la mise en place d'objectifs entre les différents intervenants et parties prenantes.

On peut ainsi se rendre compte aisément que, face à une demande de formation, se trouve la nécessité de concevoir un dispositif de formation spécifique et de combiner des modalités pour transmettre des contenus qui répondent aux attentes.

►►► Comment concevoir l'ingénierie pédagogique dans une formation ?

La construction d'une formation doit respecter un raisonnement articulé autour de plusieurs questions. Il convient de se demander comment répondre aux attentes d'une

cible donnée, atteindre un ou plusieurs objectifs, sachant qu'il existe plusieurs voies qui dépendent elles-mêmes de plusieurs contraintes dont l'une des plus importantes est la durée.

Les points suivants sont donc à prendre en considération :

- Poser une série de questions en respectant un ordre préalable (Qui ? pourquoi ? Quoi ? Comment ?) ;
- Tenir compte des particularités de la formation en hiérarchisant la construction autour du savoir, du savoir-faire, du savoir-être et enfin du savoir-devenir, en respectant la culture et l'environnement de la cible, ses valeurs et sa perception du contenu ;
- Adopter une démarche interactive pour éviter d'être

« Il faut reconnaître que la connaissance se construit plus qu'elle ne se transmet. »

linéaire et laisser le processus tendre vers la maturation de nouvelles idées en privilégiant le pragmatisme ;

- Respecter les règles de la pédagogie en articulant les différentes phases comme la phase d'analyse, celle de la synthèse et celle du bilan ;
- Utiliser l'apprentissage par l'action à travers des situations de jeux de rôle et de simulation pour permettre aux apprenants d'intérioriser et de s'approprier les concepts et les comportements ;
- Comprendre que si l'éva-

luation reste une phase primordiale, la conception doit s'accompagner d'une appréciation tout au long des actions proposées pour réajuster les contenus et les améliorer ;

- Répondre aux attentes en minimisant la part d'improvisation et affiner la précision dans la conception : travailler sur les détails pour éviter les ajustements à posteriori qui coûteraient plus chers et qui ne sont jamais prévus dans les estimations des budgets ;
- Tenter, voire même mettre en place, une expérience pilote qui permette de roder l'organisation et tous les autres aspects tels que l'animation, les supports et le déroulement : la répétition doit faciliter les corrections et les amé-

e. Utiliser la progression comme apprentissage à l'image du cheminement d'un escalier à gravir ;

- f. Élaborer une méthode pour chaque module avec ses différents objectifs ;
- g. Définir l'évaluation de chaque module ;
- h. Construire la cohérence et l'équilibre des modules et de leur contenu ;
- i. Formaliser la démarche avec des supports.

En conclusion, il faut reconnaître que la connaissance se construit plus qu'elle ne se transmet. La construction en elle-même se nourrit de l'expérience de chacun. Il s'agira donc ici d'analyser une situation, d'en déduire un problème et de se poser un certain nombre de questions. Ces questions doivent pouvoir être divisées en une question centrale et des questions périphériques. Elles permettront de travailler à obtenir des réponses partielles ou totales découlant de différentes approches d'apprentissages. Ces approches permettent de situer le rôle du formateur, les mécanismes d'apprentissage, la gestion du temps et enfin les scénarios et les évaluations des satisfactions de toutes les parties prenantes.

Pour tout organisme de formation, ce n'est qu'en prenant en compte l'ensemble de ces éléments et en définissant les orientations stratégiques qu'il sera possible de se différencier en créant de la valeur pour les parties prenantes, élément indispensable pour devenir une référence. *



2 Business Forums réunis pour présenter vos expertises à plus de 3000 décideurs



**Une zone d'expertise pour maximiser les échanges
entre experts-exposants et décideurs :**

- 1** plateau TV
- 10** émissions TV enregistrées en direct
- 250** Speed-Demos®
- 3** trophées DEVCOM
- 2** trophées PLANETE E-COMMERCE

www.devcom-maroc.com

10-11 DÉCEMBRE 2013 | PARADISE - CASABLANCA

Informations : 05 22 43 96 46 - devcom@cfcim.org



L'association du mois

Association INSAF Pour la défense et l'amélioration des droits des femmes et des enfants en situation difficile



En dépit des efforts des gouvernements successifs du Maroc dans les années 90, la condition des femmes au Maroc était loin d'être satisfaisante. C'est dans l'espoir d'apporter sa pierre à l'édifice que l'Institution Nationale de Solidarité avec les Femmes en Détresse (INSAF) voit le jour en 1999. Cette association, à but non lucratif et reconnue d'utilité publique, œuvre pour l'avènement d'une société qui garantit à chaque femme et à chaque enfant le respect



de leurs droits dans un environnement digne et responsable à travers trois axes stratégiques :

- La prévention de l'abandon des enfants nés hors mariage par leur protection et le soutien et la réinsertion sociale et professionnelle des mères célibataires.
- La lutte pour l'éradication du travail des « petites bonnes » par leur retrait du travail, leur prise en charge et leur réinsertion en famille et à l'école.
- La sensibilisation et le plaidoyer pour la défense et l'amélioration des droits des femmes et des enfants en situation difficile.

Depuis sa création, l'association fonde son action sur les valeurs de droit, du

genre, de la participation et de la responsabilisation. Elle a fait de la lutte contre la discrimination et l'exclusion des femmes et des enfants son cheval de bataille. Elle a tour à tour lancé la « Campagne de lutte contre le travail domestique des filles âgées de moins de 15 ans » en 2000, créé le « Premier foyer d'hébergement pour mères célibataires au Maroc » en 2002, ouvert un « Centre de formation multidisciplinaire pour les mères célibataires » en 2006, lancé le « Programme pilote de lutte contre le travail des « petites bonnes » dans la province de Chichaoua » en 2007...

Comment soutenir INSAF

Pour soutenir INSAF, trois volets sont

importants notamment les subventions de projets, la collecte de dons et le bénévolat. Concernant les subventions de projets, il faut savoir que l'INSAF s'appuie sur des partenaires institutionnels et privés, nationaux et internationaux, qui par leur appui technique et financier assurent la durabilité de ses actions. Quant à la collecte de dons, l'association prend en charge annuellement les besoins d'urgence de centaines

de femmes et d'enfants : trousseaux de naissance, produits alimentaires et d'hygiène, vêtements, fournitures scolaires, équipements... Enfin, le volet bénévolat permet aux organisations de participer aux interventions de l'INSAF et de s'engager concrètement à ses côtés.

De bonnes actions qui feront la joie de nombreuses femmes et de nombreux enfants dans le besoin.

Contacts :

Président : Monsieur Omar EL KINDI

Tél. : 0522 907 430 (siège)

et 0661 492 542

(Pôle Communication & Partenariat)

Fax : 05 522 906 843

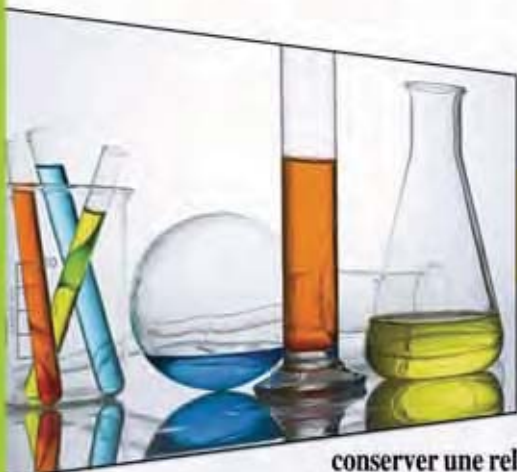
Mail : Kamal.meriem@gmail.com



Instrumar

L'instrumentation au maroc

instrumar est une société créée en 2006. La recherche permanente de nouveaux produits et de techniques innovantes a construit la réputation de cette entreprise.



Accessoires & Consommables

instrumar, indépendante des grands groupes, sa taille humaine permet de conserver une relation personnelle avec ses clients.



Analyse à Flux continue



Spectrométrie

Préparation d'échantillon

instrumar, "Challenger" dans le secteur de la vente et de la maintenance de matériel de laboratoire, lui donne une grande souplesse d'action et une rapidité d'adaptation.



www.instrumar-maroc.com

LabTech



SKALAR

MILESTONE

13, rue des 12 Mètres, Appt N° 1- 1ère étage
20 020 Casablanca Maroc

Tél.: 05 22 47 27 40/7 - 05 22 47 22 16 Fax : 05 22 47 27 41
Instrumar@instrumar-maroc.com

KOMPASS

Connects **business** to **business**

Des solutions pour développer vos opportunités commerciales



CD KOMPASS

VOTRE OUTIL DE PROSPECTION COMMERCIALE



KDIRECT

DES SOLUTIONS SUR MESURE POUR TOUTES VOS OPERATIONS DE MARKETING DIRECT



VISIBILITE BTOB

VALORISEZ VOS PRODUITS ET SERVICES SUR KOMPASS.MA



EASY BUSINESS

VOTRE ABONNEMENT À LA BASE DE DONNÉES MONDIALE



DATAPRO

LA BASE KOMPASS INTÉGRÉE À VOTRE SYSTÈME D'INFORMATION

Pour plus d'informations, contactez nous au: 0522 777 100 - info@kompas.ma