



**CHAMBRE FRANÇAISE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE
DU MAROC**

Le carrefour du manager organise les 31 octobre et 1er novembre 2024 sa 40e édition autour du thème « échéances socio-économiques pour le maroc en 2030 : le capital humain au cœur des défis »



Octobre/Novembre

Table des matières

04/11/2024

Presse digitale

 Journalécowww.journaleco.ma

09:58 Le Carrefour du Manager 2024 : Défis socio-économiques pour le Maroc 2030 3

 La Tribunewww.int.ma

08:54 Le Carrefour du Manager, le capital humain au cœur des défis du Maroc en 2030 4

03/11/2024

Presse digitale

 LAVIE ÉCOwww.lavieeco.com

18:49 Construire le Maroc de 2030 : Le carrefour du manager au service du capital humain 5

01/11/2024

Presse écrite

 LE MATIN.ma[LE MATIN DU SAHARA](#)

1/32 Attirer et retenir les talents : un défi de taille pour le Maroc 6

31/10/2024

Presse digitale

 AU-MAROCau-maroc.info

20:46 Attirer et retenir les talents : les défis que doit relever le Maroc au centre des débats 8

 LE MATIN.mawww.lematin.ma

08:33 En direct du Carrefour du Manager : le capital humain au cœur des Échéances socio-économiques pour le Maroc en 2030 10

22:00 Attirer et retenir les talents : les défis que doit relever le Maroc au centre des débats 11

30/10/2024

Presse écrite

 AUJOURD'HUI
LE MAROC[AUJOURD'HUI LE MAROC](#)

2/24 ISCAE 13

Le Carrefour du Manager 2024 : Défis socio-économiques pour le Maroc 2030

Le Groupe ISCAE, en partenariat avec la CFCIM et ISCAE ALUMNI, a organisé les 31 octobre et 1er novembre 2024, la 40^e édition du Carrefour du Manager à Casablanca. Cet événement s'est déroulé sous le thème : « Échéances socio-économiques pour le Maroc en 2030 : le capital humain au cœur des défis ». Cette orientation stratégique a été choisie alors que le Maroc se préparait à accueillir des événements majeurs tels que la CAN 2025 et la Coupe du Monde 2030, soulignant ainsi l'importance du développement des compétences locales pour soutenir cette dynamique nationale. Le capital humain au cœur des défis du « Maroc 2030 » Avec la perspective d'organiser des événements de grande ampleur, le Maroc a été confronté à d'importants défis, notamment en termes d'infrastructures, d'accueil, d'organisation événementielle et de service client. La gestion des talents et la promotion des compétences locales étaient alors indispensables. Lors de cette édition du Carrefour du Manager, experts, décideurs et acteurs économiques se sont réunis pour débattre des stratégies et programmes de formation nécessaires pour développer des compétences clés, soutenir le développement socio-économique et renforcer la compétitivité du Maroc à l'international. Trois sous-thématiques stratégiques explorées : Analyse et perspectives du marché de l'emploi au Maroc : tendances et enjeux pour 2030. Formation et agilité organisationnelle : stratégies pour le développement du capital humain à l'horizon 2030. Transformation des processus RH par les technologies : innovations et meilleures pratiques. En 2024, le Carrefour du Manager a exploré ces transformations en offrant une plateforme d'échanges unique où leaders d'opinion, professionnels et étudiants ont collaboré pour construire une vision commune du développement socio-économique du Maroc à l'horizon 2030. Le Carrefour du Manager : un rendez-vous incontournable des professionnels des RH Cette 40^e édition a réuni 57 entreprises de divers secteurs et près de 3 000 étudiants et lauréats du Groupe ISCAE, ainsi que des profils issus d'autres grandes écoles de commerce et d'ingénierie. Comme chaque année, des personnalités influentes étaient présentes, notamment : M. Tarik EL MALKI - Directeur Général du Groupe ISCAE ; M. Mohamed TAZI - Directeur Général Associé au Cabinet LMS ; M. Rachid BAKKAR - Directeur des Ressources Humaines, INWI ; Mme Imane HAMDI - Directrice de l'Intermédiation sur le Marché du Travail PI, ANAPEC ; M. Karim CHEIKH - Président de la Commission Capital Humain, CGEM ; Mme Wassila Kara - Co-fondatrice du Future Of Work Forum Africa & Fondatrice du Club des Femmes DRH ; M. Samir HAFIZ - Founder & CEO, Time4Action. Startup Avenue : un espace d'innovation pour répondre aux défis économiques du Maroc 2030 En marge de l'événement, la 3^e édition de la Startup Avenue a mis en avant les jeunes innovateurs proposant des solutions pour répondre aux défis du Maroc 2030. Ce programme, initié par le Groupe ISCAE et soutenu par le Kluster de la CFCIM et Blue Space (incubateur de Bank Of Africa et du Groupe ISCAE), a bénéficié du soutien de Renew Capital, entreprise d'investissement américaine à vocation panafricaine. Deux distinctions ont été décernées : le « Prix de la meilleure startup » et le « Prix coup de cœur du jury », consolidant ainsi le rôle de la Startup Avenue comme catalyseur de talents pour les jeunes entrepreneurs marocains. À propos du Groupe ISCAE et de la CFCIM Fondé en 1971 et sous la tutelle du Ministère de l'Industrie et du Commerce, le Groupe ISCAE est le premier établissement public marocain dédié au management. Accrédité par l'AMBA, le Groupe ISCAE s'est distingué pour son excellence académique et son engagement dans la formation de leaders en management. La CFCIM, quant à elle, est une institution centenaire qui promeut les relations économiques entre la France et le Maroc, tout en accompagnant le développement du capital humain des entreprises grâce à son Campus de Formation et ses parcs industriels.

Le Carrefour du Manager, le capital humain au cœur des défis du Maroc en 2030

Le Carrefour du Manager, organisé par le Groupe ISCAE en partenariat avec la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc (CFCIM) et l'Association des Lauréats du Groupe ISCAE, a ouvert ses portes les 31 octobre et 1er novembre 2024 pour une 40e édition sous le thème « Échéances socio-économiques pour le Maroc 2030 : Le Capital Humain au Cœur des Défis ». Cet événement majeur, rassemblant entreprises, étudiants et experts, met en avant le rôle crucial du capital humain dans l'avenir économique du Maroc. Dans son discours, Tarik El Malki, directeur général du Groupe ISCAE, a souligné l'importance pour le Maroc de renforcer sa croissance, sa productivité et de créer des emplois à forte valeur ajoutée, afin d'intégrer le cercle des nations émergentes. Il a rappelé l'engagement du pays dans une politique d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, conçue pour fédérer les acteurs autour des valeurs de transparence, d'éthique, d'excellence et d'égalité des chances. Lors d'un échange dynamique animé par Samir Hafiz, fondateur et PDG de Time4action, les intervenants ont exploré les priorités stratégiques pour le développement du Maroc, avec un accent particulier sur le capital humain et la compétitivité internationale. M. Hafiz a présenté les axes du modèle de développement de 2021, qui place l'éducation et l'innovation au cœur des ambitions marocaines pour devenir une économie émergente d'ici 2030. Ce modèle inclut des réformes dans l'éducation et la formation professionnelle, ainsi qu'une transition énergétique visant à atteindre 52 % d'énergies renouvelables. Interrogé sur la question de la compétitivité du Maroc dans l'attraction et la rétention des talents, Karim Cheikh, président de la commission capital humain à la CGEM, a souligné la compétitivité actuelle du pays. Toutefois, il a plaidé pour une réforme de la formation continue et une simplification administrative, permettant ainsi aux entreprises de mieux former leurs employés. Il a également insisté sur l'importance d'intégrer davantage la digitalisation dans les processus administratifs pour faciliter les démarches des entreprises. Rachid Bakkar, DRH chez Inwi, a ajouté que l'attractivité de l'Europe et de l'Amérique du Nord ne réside pas seulement dans les salaires, mais aussi dans des conditions de vie spécifiques. Il a proposé des pistes pour alléger certains coûts de la vie au Maroc, tels que les frais de scolarité, et a suggéré de créer un environnement social et culturel adapté pour les Marocains de la diaspora souhaitant revenir. M. Bakkar a également mentionné le potentiel d'attraction de talents africains pour compenser les pertes dues à la migration vers l'Europe. En abordant les départs de talents marocains vers l'étranger, M. Hafiz a souligné que le phénomène ne concerne pas uniquement les jeunes diplômés, mais aussi des professionnels expérimentés qui quittent le Maroc pour de meilleures perspectives salariales et sociales. Il a partagé l'histoire d'un investisseur marocain basé aux États-Unis, qui a ouvert une école de formation de chauffeurs de camions à Bouskoura. Ce projet, réalisé en partenariat avec des associations locales, vise à former des conducteurs pour répondre à la pénurie aux États-Unis, illustrant la contribution du savoir-faire marocain à des besoins internationaux. Pour M. Cheikh, cet enjeu de formation est au cœur des préoccupations des investisseurs étrangers, qui considèrent désormais la disponibilité des talents locaux comme un critère prioritaire pour l'implantation de leurs activités. En réponse aux préoccupations concernant la capacité à fournir des ressources compétentes d'ici 2030, Imane Hamdi, directrice de l'intermédiation sur le marché du travail à l'ANAPEC, a souligné l'importance de repenser le paradigme actuel. Elle a fait état de la réalité paradoxale de 1,6 million de chômeurs dans le pays, tout en constatant que de nombreux employeurs peinent à trouver des candidats qualifiés. Selon elle, la problématique ne réside pas uniquement dans l'adéquation entre la formation et les besoins du marché, mais aussi dans la quantité d'offres d'emploi disponibles. Elle a plaidé pour une approche plus dynamique, intégrant des formations adaptatives qui répondent aux évolutions rapides du marché, notamment l'impact de l'intelligence artificielle et d'autres innovations. Mme. Hamdi a élargi la réflexion en invitant à considérer de nouvelles formes d'emploi, y compris l'auto-entrepreneuriat et les emplois indépendants, qui répondent aux attentes des jeunes d'aujourd'hui. Elle a évoqué des initiatives comme le programme Awrach, qui a permis la création de 260 000 emplois l'année dernière grâce à une mobilisation efficace de la commande publique. Pendant ces deux jours de la 40e édition, les ateliers thématiques et les discussions en plénière ont abordé des sujets essentiels : l'évolution de l'emploi, la formation et l'agilité organisationnelle, ainsi que l'impact des technologies dans les processus RH. Asmaa Loudni

Construire le Maroc de 2030 : Le carrefour du manager au service du capital humain

« Dans un contexte où le Maroc s'apprête à accueillir des événements d'envergure internationale, tels que la Coupe d'Afrique des Nations en 2025 et la Coupe du Monde en 2030, le développement du capital humain s'impose comme un enjeu prioritaire », lit-on dans un communiqué. « C'est dans cette optique que le Groupe ISCAE, en partenariat avec la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc (CFCIM) et ISCAE ALUMNI, a organisé la 40e édition du Carrefour du Manager les 31 octobre et 1er novembre 2024 à Casablanca », poursuit le communiqué. Placée sous le thème « Échéances socio-économiques pour le Maroc en 2030 : le capital humain au cœur des défis », cette édition anniversaire visait à réunir experts, décideurs, et acteurs économiques autour d'une question centrale : « comment préparer la jeunesse marocaine et les talents locaux aux exigences et opportunités de demain ? » Le capital humain, un pilier stratégique pour le Maroc 2030 « L'accueil de compétitions internationales requiert bien plus que des infrastructures adaptées », note le communiqué. « Il impose également une gestion optimale des talents et une valorisation des compétences locales pour garantir une organisation impeccable et une expérience positive aux visiteurs », continue-t-il. « Ces défis, liés à l'accueil, à l'organisation événementielle et au service client, mettent en lumière l'importance de doter le Maroc de compétences à la hauteur de ses ambitions nationales », souligne encore le communiqué. Ainsi, pour cette 40e édition, « le Carrefour du Manager ambitionne de stimuler un dialogue constructif sur le rôle central du capital humain dans le développement socio-économique du Maroc à l'horizon 2030 », précise le communiqué. Les discussions se sont articulées autour de trois sous-thématiques stratégiques : « l'analyse du marché de l'emploi marocain, en identifiant les tendances et enjeux de la prochaine décennie ; la formation et l'agilité organisationnelle, avec la conception de stratégies favorisant l'évolution des compétences et l'adaptation continue aux mutations économiques et technologiques ; et enfin, la transformation des processus RH par les technologies, en mettant en avant les innovations et pratiques optimales pour une gestion efficace des talents ». Plateforme de rencontres pour les professionnels des ressources humaines « Véritable rendez-vous incontournable pour les professionnels des ressources humaines, le Carrefour du Manager a accueilli cette année 57 entreprises de divers secteurs », indique le communiqué. « Environ 3 000 étudiants et lauréats du Groupe ISCAE, ainsi que des profils d'autres grandes écoles de commerce et d'ingénierie, ont également participé à cette édition », poursuit-il. Ce rassemblement a permis aux participants « d'échanger, d'apprendre, et de bâtir ensemble une vision partagée des actions à entreprendre pour le développement du Maroc à l'horizon 2030 », selon la même source. Startup avenue : Un tremplin pour l'innovation et l'entrepreneuriat En marge du Carrefour du Manager, « la Startup Avenue a fait son retour pour sa troisième édition, dédiée aux jeunes entrepreneurs qui apportent des solutions novatrices pour les défis économiques du Maroc », annonce le communiqué. « Initiée par le Groupe ISCAE et soutenue par le Kluster de la CFCIM ainsi que Blue Space, l'incubateur de Bank of Africa et du Groupe ISCAE, la Startup Avenue a bénéficié cette année du soutien de Renew Capital, une entreprise d'investissement américaine à vocation panafricaine », poursuit-il. Au programme, « deux distinctions prestigieuses ont été remises : le « Prix de la meilleure startup » et le « Prix coup de cœur du jury » », lit-on dans le communiqué. Ce concours illustre le rôle central de la Startup Avenue comme « catalyseur de talents et levier de croissance pour les jeunes entrepreneurs marocains, en valorisant des projets à fort impact et en encourageant l'innovation ». En réunissant les différents acteurs du monde économique autour de la question du capital humain, « le Carrefour du Manager 2024 s'inscrit dans une démarche de long terme pour positionner le Maroc comme un acteur compétitif et attractif à l'international », conclut le communiqué. « À travers des débats constructifs, des échanges de bonnes pratiques et des initiatives comme la Startup Avenue, cet événement constitue une véritable plateforme pour construire ensemble le Maroc de demain ».

Attirer et retenir les talents : un défi de taille pour le Maroc

Carrefour du Manager 2024

Attirer et retenir les talents : un défi de taille pour le Maroc



Le Maroc doit attirer et retenir les talents et stopper l'hémorragie de compétences. Une formation continue plus accessible aux entreprises, une concurrence avec l'Europe de plus en plus féroce, un décalage qualitatif, certes, mais aussi quantitatif entre les offres d'emploi et les compétences... Autant de défis évoqués lors de la 40e édition du Carrefour du Manager, qui se tient du 31 octobre au 1er novembre à l'ISCAE.

Attirer et retenir les talents : un défi de taille pour le Maroc

Carrefour du Manager 2024

Attirer et retenir les talents : les défis que doit relever le Maroc au centre des débats

Le Maroc doit relever d'importants défis pour attirer et retenir les talents et stopper l'hémorragie de compétences. Une formation continue plus accessible aux entreprises, une concurrence avec l'Europe de plus en plus féroce, un décalage qualitatif, certes, mais aussi quantitatif entre les offres d'emploi et les compétences, une génération Z dont les aspirations et les conditions de travail recherchées doivent être prises en compte par les entreprises... Autant de challenges soulevés lors de la 10^e édition du Carrefour du Manager, qui se tient du 31 octobre au 1^{er} novembre à l'ISCAE.

Comment le Maroc peut-il rester compétitif en matière d'attractivité des talents ? C'est l'une des questions centrales de la 40^e édition du Carrefour du Manager, qui se tient à l'Institut supérieur de commerce et d'administration des entreprises (ISCAE) les 31 octobre et 1^{er} novembre. Selon Karim Cheikh, président de la Commission Capital humain à la CGEM, le pays bénéficie déjà d'un bon capital humain. «La compétitivité, elle, reste un objectif permanent à atteindre». Le Maroc se trouve à un carrefour d'opportunités grâce à ses réformes structurelles et ses accords de libre-échange.

Ainsi, conseille-t-il, «pour attirer et retenir les talents, il est essentiel de maximiser le potentiel humain. Cela nécessite une formation continue et des parcours professionnels clairs». Or, souligne-t-il, «actuellement, la formation continue est en panne, et seulement 1% des entreprises franchissent le pas». C'est pourquoi, appelle-t-il, il est aujourd'hui important de réformer la loi sur cette formation pour inciter davantage d'entreprises à en faire profiter leurs salariés.

Pour sa part, Rachid Bakkar, DRH d'Inwi, rappelle que la compétition pour les talents est féroce. De nombreux talents marocains sont courtisés par l'Europe et d'autres pays. «Même si certains salaires à l'étranger peuvent sembler inférieurs, d'autres avantages compensent cette différence, comme les frais de scolarité



gratuits», explique-t-il. Bakkar suggère ainsi de détaxer une partie des frais de scolarité pour alléger le fardeau des familles. Il souligne également que de nombreux jeunes cherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Par ailleurs, estime-t-il, la meilleure défense est d'attaquer. Ainsi, le Maroc gagnerait à compenser, en quelque sorte, les départs des talents marocains par l'attraction de compétences africaines et de la diaspora marocaine disposée à rentrer au pays. A condition que le style de vie offert au Maroc se rapproche le mieux des leurs ! Imane Hamdi, directrice de l'Intermédiation sur le marché du travail à l'ANAPEC (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences), aborde le sujet sous un autre prisme : celui des chercheurs d'emploi. «Avec 1,6 million de chômeurs au Maroc, il existe un véritable décalage entre les offres d'emploi et les compétences recherchées». Selon Mme Hamdi, «le véritable enjeu réside dans le nombre d'offres disponibles, qui n'est pas suffisant pour absorber les talents marocains». Ainsi, espère-t-elle, il faut créer davantage d'emplois tout en adaptant la formation aux besoins du marché. Parmi les défis de formation qui se dressent se trouve celui de la fracture numérique. A ce propos, Mohamed Tazi, directeur général

associé du cabinet IMS, insiste sur l'importance d'embrasser la digitalisation et l'intelligence artificielle (IA). «La résistance au changement doit être évitée», conseille-t-il. Et d'ajouter, «les entreprises doivent permettre à leurs salariés de s'épanouir en adoptant des outils modernes. L'IA, combinée à l'humain, peut apporter des bénéfices considérables en matière de productivité».

Pour sa part, Wassila Kara Ibrahim, créatrice du Future Of Work Forum Africa, met en lumière les aspirations de la génération Z. Cette génération privilégie le télétravail et souhaite travailler pour des entreprises innovantes et responsables. «Les jeunes ne se limitent pas à la rémunération. Ils recherchent également un cadre de travail équilibré et aligné avec leurs valeurs», explique-t-elle.

Lors d'une mini-enquête sur les attentes de la génération Z, qu'elle a menée auprès de 230 jeunes, plusieurs résultats marquants ont émergé.

D'abord, la majorité des répondants préfèrent passer l'entretien initial sur Zoom. S'ils sont convaincus, ils acceptent un entretien physique par la suite. Ce mode de fonctionnement témoigne de leur adaptation aux nouvelles technologies. En termes de conditions de travail, les jeunes aspirent

à des entreprises offrant du télétravail. Beaucoup souhaitent savoir combien de jours par semaine ce mode est possible.

La question de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est également de plus en plus évoquée par les candidats. Les jeunes sont attentifs à la façon dont une entreprise gère son impact environnemental. Ils privilégient les organisations qui adoptent des pratiques durables et éthiques.

Autre caractéristique de la Gen Z, révèle-t-elle, la rémunération n'est pas le seul critère de choix. Les jeunes recherchent aujourd'hui un environnement de travail stimulant, assurant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Ils sont par ailleurs assez volatils : les résultats montrent que deux tiers des jeunes ne souhaitent pas passer plus de 2 à 3 ans dans une même entreprise. Seuls 10% envisagent de rester jusqu'à 5 ans. Cela souligne un besoin de changement et d'évolution rapide.

La 40^e édition du Carrefour du Manager se positionne comme le salon incontournable du recrutement au Maroc. Il met en avant le capital humain, essentiel pour relever les défis socio-économiques du Maroc. Avec environ une soixantaine d'exposants et 4.000 à 5.000 participants attendus, cet événement se fixe comme mission d'être une plateforme de débat sur les enjeux socio-économiques d'actualité. Parallèlement, le Carrefour du Manager organise la «Startup Avenue». Cette compétition vise à soutenir un écosystème entrepreneurial dynamique et responsable au Maroc. Deux startups seront primées : la Meilleure startup et le Prix coup de cœur du jury. Ce concours souligne l'importance de l'innovation dans le développement économique du pays. ■

Abdelhafid Marzak



Voir la vidéo sur lematin.ma



<https://lematin.ma/qr/7810>

Attirer et retenir les talents : les défis que doit relever le Maroc au centre des débats

Comment le Maroc peut-il rester compétitif en matière d'attractivité des talents ? C'est l'une des questions centrales de la 40^e édition du Carrefour du Manager, qui se tient à l'Institut supérieur de commerce et d'administration des entreprises (ISCAE) les 31 octobre et 1^{er} novembre. Selon Karim Cheikh, président de la Commission Capital humain à la CGEM, le pays bénéficie déjà d'un bon capital humain. «La compétitivité, elle, reste un objectif permanent à atteindre». Le Maroc se trouve à un carrefour d'opportunités grâce à ses réformes structurelles et ses accords de libre-échange. Ainsi, conseille-t-il, «pour attirer et retenir les talents, il est essentiel de maximiser le potentiel humain. Cela nécessite une formation continue et des parcours professionnels clairs». Or, souligne-t-il, «actuellement, la formation continue est en panne, et seulement 1% des entreprises franchissent le pas». C'est pourquoi, appelle-t-il, il est aujourd'hui important de réformer la loi sur cette formation pour inciter davantage d'entreprises à en faire profiter leurs salariés. Pour sa part, Rachid Bakkar, DRH d'Inwi, rappelle que la compétition pour les talents est féroce. De nombreux talents marocains sont courtisés par l'Europe et d'autres pays. «Même si certains salaires à l'étranger peuvent sembler inférieurs, d'autres avantages compensent cette différence, comme les frais de scolarité gratuits», explique-t-il. Bakkar suggère ainsi de défiscaliser une partie des frais de scolarité pour alléger le fardeau des familles. Il souligne également que de nombreux jeunes cherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Par ailleurs, estime-t-il, la meilleure défense est d'attaquer. Ainsi, le Maroc gagnerait à compenser, en quelque sorte, les départs des talents marocains par l'attraction de compétences africaines et de la diaspora marocaine disposée à rentrer au pays. À condition que le style de vie offert au Maroc se rapproche le mieux des leurs ! Imane Hamdi, directrice de l'Intermédiation sur le marché du travail à l'ANAPEC (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences), aborde le sujet sous un autre prisme : celui des chercheurs d'emploi. «Avec 1,6 million de chômeurs au Maroc, il existe un véritable décalage entre les offres d'emploi et les compétences recherchées». Selon Mme Hamdi, «le véritable enjeu réside dans le nombre d'offres disponibles, qui n'est pas suffisant pour absorber les talents marocains». Ainsi, espère-t-elle, il faut créer davantage d'emplois tout en adaptant la formation aux besoins du marché.

Parmi les défis de formation qui se dressent se trouve celui de la fracture numérique. À ce propos, Mohamed Tazi, directeur général associé du cabinet LMS, insiste sur l'importance d'embrasser la digitalisation et l'intelligence artificielle (IA). «La résistance au changement doit être évitée», conseille-t-il. Et d'ajouter, «les entreprises doivent permettre à leurs salariés de s'épanouir en adoptant des outils modernes. L'IA, combinée à l'humain, peut apporter des bénéfices considérables en matière de productivité». Pour sa part, Wassila Kara Ibrahim, créatrice du Future Of Work Forum Africa, met en lumière les aspirations de la génération Z. Cette génération privilégie le télétravail et souhaite travailler pour des entreprises innovantes et responsables. «Les jeunes ne se limitent pas à la rémunération. Ils recherchent également un cadre de travail équilibré et aligné avec leurs valeurs», explique-t-elle. Lors d'une mini-enquête sur les attentes de la génération Z, qu'elle a menée auprès de 230 jeunes, plusieurs résultats marquants ont émergé. D'abord, la majorité des répondants préfèrent passer l'entretien initial sur Zoom. S'ils sont convaincus, ils acceptent un entretien physique par la suite. Ce mode de fonctionnement témoigne de leur adaptation aux nouvelles technologies. En termes de conditions de travail, les jeunes aspirent à des entreprises offrant du télétravail. Beaucoup souhaitent savoir combien de jours par semaine ce mode est possible. La question de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est également de plus en plus évoquée par les candidats. Les jeunes sont attentifs à la façon dont une entreprise gère son impact environnemental. Ils privilégient les organisations qui adoptent des pratiques durables et éthiques. Autre caractéristique de la Gen Z, révèle-t-elle, la rémunération n'est pas le seul critère de choix. Les jeunes recherchent aujourd'hui un environnement de travail stimulant, assurant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Ils sont par ailleurs assez volatils : les résultats montrent que deux tiers des jeunes ne souhaitent pas passer plus de 2 à 3 ans dans une même entreprise. Seuls 10% envisagent de rester jusqu'à 5 ans. Cela souligne un besoin de changement et d'évolution rapide. La 40^e édition du Carrefour du Manager se positionne comme le salon incontournable du recrutement au Maroc. Il met en avant le capital humain, essentiel pour relever les défis socio-économiques du Maroc. Avec

environ une soixantaine d'exposants et 4.000 à 5.000 participants attendus, cet événement se fixe comme mission d'être une plateforme de débat sur les enjeux socio-économiques d'actualité. Parallèlement, le Carrefour du Manager organise la «Startup Avenue». Cette compétition vise à soutenir un écosystème entrepreneurial dynamique et responsable au Maroc. Deux startups seront primées : la Meilleure startup et le Prix coup de cœur du jury. Ce concours souligne l'importance de l'innovation dans le développement économique du pays. Source

En direct du Carrefour du Manager : le capital humain au cœur des Échéances socio-économiques pour le Maroc en 2030

En direct du Carrefour du Manager : le capital humain au cœur des Échéances socio-économiques pour le Maroc en 2030

Attirer et retenir les talents : les défis que doit relever le Maroc au centre des débats

Comment le Maroc peut-il rester compétitif en matière d'attractivité des talents ? C'est l'une des questions centrales de la 40e édition du Carrefour du Manager, qui se tient à l'Institut supérieur de commerce et d'administration des entreprises (ISCAE) les 31 octobre et 1er novembre. Selon Karim Cheikh, président de la Commission Capital humain à la CGEM, le pays bénéficie déjà d'un bon capital humain. «La compétitivité, elle, reste un objectif permanent à atteindre». Le Maroc se trouve à un carrefour d'opportunités grâce à ses réformes structurelles et ses accords de libre-échange. Ainsi, conseille-t-il, «pour attirer et retenir les talents, il est essentiel de maximiser le potentiel humain. Cela nécessite une formation continue et des parcours professionnels clairs». Or, souligne-t-il, «actuellement, la formation continue est en panne, et seulement 1% des entreprises franchissent le pas». C'est pourquoi, appelle-t-il, il est aujourd'hui important de réformer la loi sur cette formation pour inciter davantage d'entreprises à en faire profiter leurs salariés. Pour sa part, Rachid Bakkar, DRH d'Inwi, rappelle que la compétition pour les talents est féroce. De nombreux talents marocains sont courtisés par l'Europe et d'autres pays. «Même si certains salaires à l'étranger peuvent sembler inférieurs, d'autres avantages compensent cette différence, comme les frais de scolarité gratuits», explique-t-il. Bakkar suggère ainsi de défiscaliser une partie des frais de scolarité pour alléger le fardeau des familles. Il souligne également que de nombreux jeunes cherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Par ailleurs, estime-t-il, la meilleure défense est d'attaquer. Ainsi, le Maroc gagnerait à compenser, en quelque sorte, les départs des talents marocains par l'attraction de compétences africaines et de la diaspora marocaine disposée à rentrer au pays. À condition que le style de vie offert au Maroc se rapproche le mieux des leurs ! Imane Hamdi, directrice de l'Intermédiation sur le marché du travail à l'ANAPEC (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences), aborde le sujet sous un autre prisme : celui des chercheurs d'emploi. «Avec 1,6 million de chômeurs au Maroc, il existe un véritable décalage entre les offres d'emploi et les compétences recherchées». Selon Mme Hamdi, «le véritable enjeu réside dans le nombre d'offres disponibles, qui n'est pas suffisant pour absorber les talents marocains». Ainsi, espère-t-elle, il faut créer davantage d'emplois tout en adaptant la formation aux besoins du marché.

Emploi : Le top 10 des entreprises préférées des talents marocains du monde

Careers in Morocco a publié un classement des employeurs préférés des jeunes diplômés et cadres marocains à...

Parmi les défis de formation qui se dressent se trouve celui de la fracture numérique. À ce propos, Mohamed Tazi, directeur général associé du cabinet LMS, insiste sur l'importance d'embrasser la digitalisation et l'intelligence artificielle (IA). «La résistance au changement doit être évitée», conseille-t-il. Et d'ajouter, «les entreprises doivent permettre à leurs salariés de s'épanouir en adoptant des outils modernes. L'IA, combinée à l'humain, peut apporter des bénéfices considérables en matière de productivité». Pour sa part, Wassila Kara Ibrahim, créatrice du Future Of Work Forum Africa, met en lumière les aspirations de la génération Z. Cette génération privilégie le télétravail et souhaite travailler pour des entreprises innovantes et responsables. «Les jeunes ne se limitent pas à la rémunération. Ils recherchent également un cadre de travail équilibré et aligné avec leurs valeurs», explique-t-elle. Lors d'une mini-enquête sur les attentes de la génération Z, qu'elle a menée auprès de 230 jeunes, plusieurs résultats marquants ont émergé. D'abord, la majorité des répondants préfèrent passer l'entretien initial sur Zoom. S'ils sont convaincus, ils acceptent un entretien physique par la suite. Ce mode de fonctionnement témoigne de leur adaptation aux nouvelles technologies. En termes de conditions de travail, les jeunes aspirent à des entreprises offrant du télétravail. Beaucoup souhaitent savoir combien de jours par semaine ce mode est possible. La question de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) est également de plus en plus évoquée par les candidats. Les jeunes sont attentifs à la façon dont une entreprise gère son impact environnemental. Ils privilégient les organisations qui adoptent des pratiques durables et éthiques. Autre caractéristique de la Gen Z, révèle-t-elle, la rémunération n'est pas le seul critère de choix. Les jeunes recherchent aujourd'hui un environnement de travail stimulant, assurant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Ils sont par ailleurs assez volatils : les résultats montrent que deux tiers des jeunes ne souhaitent pas passer plus de 2 à 3 ans dans une même entreprise. Seuls 10% envisagent

de rester jusqu'à 5 ans. Cela souligne un besoin de changement et d'évolution rapide. La 40e édition du Carrefour du Manager se positionne comme le salon incontournable du recrutement au Maroc. Il met en avant le capital humain, essentiel pour relever les défis socio-économiques du Maroc. Avec environ une soixantaine d'exposants et 4.000 à 5.000 participants attendus, cet événement se fixe comme mission d'être une plateforme de débat sur les enjeux socio-économiques d'actualité. Parallèlement, le Carrefour du Manager organise la «Startup Avenue». Cette compétition vise à soutenir un écosystème entrepreneurial dynamique et responsable au Maroc. Deux startups seront primées : la Meilleure startup et le Prix coup de cœur du jury. Ce concours souligne l'importance de l'innovation dans le développement économique du pays.

ISCAE

ISCAE

LA CHAMBRE FRANÇAISE de commerce et de l'industrie du Maroc et le groupe Institut supérieur de commerce et d'administration des entreprises (ISCAE) organisent ce jeudi la 40ème édition du Carrefour du Manager, sous le thème: «Échéances socio-économiques pour le Maroc en 2030: Le capital humain au cœur des défis».