



- Conseil en communication et marketing
- Création d'enseignes
- Publicité sur les véhicules
- Impression de tout type
- Relations publiques et relations presse
- Publicité sur tous les supports



Tél.: 05.39.94.30.08 - 06.61.19.15.54
Fax: 05.39.94.57.09

LE JOURNAL DE TANGER

Notre site Web : www.lejournaldetanger.com



Hebdomadaire multilingue d'informations générales
Paraissant le samedi matin, il totalise sa 105^{ème} année de parution (1904)

I.S.S.N. 0851-0882
N° 3569
Samedi 30 Janvier 2010
Assabt 14 Safar 1431
Sabbat 15 Shvat 5770
Directeur : ABDELHAK BAKHAT
E-mail : direct@lejournaldetanger.com
redact@lejournaldetanger.com
annonces@lejournaldetanger.com
Prix : DH 3,00

CINÉMA

Clôture ce soir de la 11ème édition du FESTIVAL NATIONAL DU FILM



(LIRE EN PAGE 6)



Soutenances de la promotion 2009 du Master en Administration des Entreprises suivies par le lancement de la 5^{ème} promotion des Masters pour cadres (promotion 2010)

avec un séminaire animé par le spécialiste des Ressources Humaines, M. Jean-Marie Peretti



(LIRE EN PAGES 16 et 17)

Pour ceux qui ne peuvent plus attendre

Vivez la Saint Valentin le samedi 13 février au restaurant Le Fellini

A seulement 320 dhs

*Dîner aux chandelles
Animation live*



Au Royal Golf de Tanger

05 39 333 666/06 61 393 006

La Saint-Valentin à l'El Minzah Hotel

*Dîner Romantique concocté par notre chef avec beaucoup d'amour et d'allégresse
Soirée Dansante
Animation Musicale Internationale*

Dimanche 14 Février 2010
A partir de 20h30
Prix de participation : 600 dhs par couple



Pour vos réservations :
85, Rue de La Liberté - Tanger
Tél.: 0539 333 444 - Fax : 0539 333 999
E-mail : reservation@elminzah.com - Site web : www.elminzah.com



MANAGEMENT

L'emploi entre la performance organisationnelle et la politique des ressources humaines



par **Dr. Brahim TEMSAMANI**
Directeur Général de
l'école eHECT

La performance organisationnelle des petites et moyennes entreprises et petites et moyennes industries (PME/PMI) dépend essentiellement de la politique d'emploi qu'elles mettent en œuvre et de l'organisation du travail sous-jacente.

Tout effort de rompre avec les dysfonctionnements liés à l'emploi sera totalement voué à l'échec, s'il n'y a pas une volonté politique et une implication soutenue de la part des dirigeants des PME/PMI pour atténuer l'inadéquation entre les exigences du poste de travail et les compétences acquises par son titulaire.

Aujourd'hui, la plupart des entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises et/ou industries (PME/PMI) souffrent d'une performance organisationnelle faibles ou d'une absence totale de performance et logiquement l'origine de ce constat trouve son explication particulièrement dans l'inadéquation entre les exigences du poste de travail et les compétences acquises par son titulaire. Les chercheurs comme les consultants et les praticiens en management des ressources humaines et en organisation s'accordent pour dire - à l'unanimité - que l'origine de cette situation n'a que deux explications valables et satisfaisantes. Dans le premier cas, cela s'explique par le fait que les entreprises se trouvent dans une configuration organisationnelle et sociale où le titulaire du poste est plus compétent que l'emploi qu'il occupe. Alors que dans le cas contraire, il s'agit d'une configuration où c'est l'emploi préposé qui est plus qualifié que l'individu qui l'occupe.

Que l'on se trouve dans la première configuration ou dans la seconde, nous sommes toujours devant une faible, sinon une mauvaise performance en matière de gestion des ressources humaines et de l'organisation du travail. Autrement dit, dans les deux tiers des cas observés on n'est d'emblée dans la non performance et ce n'est que 33% des cas qui correspondent réellement à une bonne performance, c'est-à-dire un emploi taillé sur la mesure de son titulaire.

Analysons donc de près ces deux situations et regardons quelles sont les principales raisons qui font que la majorité écrasante des entreprises se trouvent dans cette situation de déséquilibre ou de non conformité ?

L'individu est plus compétent que le poste qu'il occupe

Dans la majorité des entreprises publiques, semi publiques ou des ministères le cas où l'individu est plus compétent que le poste qu'il occupe est très fréquent. Nous avons enregistré ce cas pour la première fois lorsque nous étions amenés à animer des séminaires au profit de quelques ministères. Effectivement, l'auditoire était constitué principalement par des docteurs d'Etat, mais qui n'avaient aucune formation de base en management, gestion des ressources humaines, etc. Certes, c'était des profils d'une formation initiale très élevée et pointue et avec des savoirs très poussés en matière de droit, de lettres modernes, de géologie, etc., néanmoins le manque de connaissances et d'expériences relatives aux techniques et outils les plus élémentaires de gestion était surprenant et frappant.

L'objectif fondamental de cette formation-action était, effectivement, de réorienter ces différents profils et de leur inculquer un nouveau savoir, voire même un savoir-faire, adapté à leurs besoins en compétences requises.

Dans le cas où l'individu est plus compétent que l'emploi qu'il occupe, il est nécessaire soit de réorganiser le travail en introduisant de nouvelles missions ou activités en relation avec le poste de travail (enrichissement ou élargissement du poste), soit de déléguer carrément de nouvelles responsabilités au titulaire du poste. Cela va au moins contrecarrer le « processus de travail routinier » qui risque de s'amplifier et peut être de toucher les autres membres du service ou de l'équipe.

La deuxième solution consiste à trouver une promotion ou une mobilité fonctionnelle pour un nouvel emploi plus qualifié et exigeant davantage de compétences et de savoir-faire.

(à suivre)



Soutenances de la promotion 2009 du Master en Administration des Entreprises suivies par le lancement de la 5^{ème} promotion des Masters pour cadres (promotion 2010) avec un séminaire animé par le spécialiste des Ressources Humaines, M. Jean-Marie Peretti

Dans le cadre du partenariat de l'Université de Corté avec l'école eHECT (Hautes Etudes Commerciales, Techniques et Informatiques), M. Jean Marie Peretti, expert en Management des Ressources Humaines et professeur d'Universités, a présidé, jeudi 21 et vendredi 22 janvier 2010, le jury des soutenances du Master en Administration des Entreprises pour Cadres.

Au total, 27 soutenances ont été présentées pendant ces deux jours. M. Peretti était très impressionné aussi bien par l'organisation et le déroulement des présentations que par la qualité des problématiques posées, les démarches méthodologiques suivies et la bonne réactivité par rapport aux questions délicates posées par le jury.

Ce résultat très satisfaisant atteste, toujours selon M. Jean-Marie Peretti, de la qualité des formations déployées, de la rigueur méthodologique et de l'encadrement pédagogique et professionnel dispensés au sein de l'école eHECT tout au long de la période du Master.

Par ailleurs, la diversité des thématiques et leurs originalités montrent que les lauréats d'eHECT ont fourni un effort considérable en matière de recherches et d'investigations scientifiques, non seulement pour obtenir leurs diplômes, mais pour compléter leur formation et mettre à jour leurs connaissances et surtout développer leurs compétences managériales et leurs employabilités.

L'école eHECT est très fière d'avoir piloté et déployé cette formation d'excellence comme elle est fière d'avoir participé amplement au développement de nouvelles compétences adaptées aux exigences du marché de travail.

Pour terminer, M. Jean-Marie Peretti a clôturé sa visite à eHECT par un séminaire de deux jours sur les Politiques et Pratiques Ressources Humaines au profit de la nouvelle Promotion (2010) des Masters pour cadres.

(Voir liste des lauréats en page 17)



M. Abdessamad Benajiba, Responsable des Achats aux Fromageries Bel Maroc, répondant aux questions posées par le jury après sa brillante présentation.



M. Hassan Maalini, Responsable du centre technique de Maroc Telecom recevant les remarques du Jury présidé par M. Jean-Marie Peretti et M. Brahim Tamsamani.



Mlle Nissrine Majdi, Cadre aux Fromageries Bel Maroc animant sa présentation.



Mme Negra Amal, Assistante de Direction à Lafarge, présentant avec enthousiasme son travail de recherche.

Ci-après la liste des lauréats ainsi que l'intitulé de leurs mémoires :

PHOTO	NOM et PRÉNOM	SOCIÉTÉ	THÈME DU MÉMOIRE
	BENAJIBA Abdessamad	Fromageries Bel	L'impact de la fonction Achats sur la performance et le profit de l'entreprise Fromageries Bel Maroc
	NEGRA Amal	Lafarge	La fidélisation de la clientèle Cas de Lafarge Ciments de Tanger
	BEN LAHCEN OURIAGHLI Samira	Fromageries Bel	La mise en œuvre de la démarche TPM chez les Fromageries Bel Maroc
	OUBRAM Hicham	Delphi	L'impact du système d'évaluation sur la performance des ouvriers et des agents de maîtrise. Cas de la société Delphi
	JAOUHAR Atika	AWSM	L'impact de la mise en place du SAP sur la performance de la fonction financière. Cas de Automotive Wiring Systems Morocco
	BENAMRANE Rachid	Hôtel EI MINZAH	La mise en place de la démarche HACCP dans les établissements de restauration
	ABIDA Najat	Delphi	La culture de l'amélioration continue. Cas de Delphi
	ALKALII EL Mostafa	AWSM	Les enjeux économiques et environnementaux de la gestion d'énergie dans l'entreprise. Cas monographique de AWSM
	ALAMI LAROUISSI Said	Vector consulting	L'apport de l'audit interne à la performance de l'entreprise
	ASSIR Mohamed	Lafarge	La mise en œuvre d'un système management santé sécurité. Cas de Lafarge
	BAKHTI Redouan	SIEPF (Groupe Fromageries Bel)	Les Systèmes d'Informations : La solution progicielle de la société SIEPF
	MAALINI Hassan	Maroc Telecom	La contribution de la mise en place du tableau de bord technique à la performance du Management opérationnel : Cas de Maroc Telecom
	BENJELLOUN Amina	BMCI	L'évaluation de la qualité de service de la BMCI
	EL FOUAL Nizar	BMCE	La pratique du CRM dans le secteur des assurances. Cas de la RMA Wataniya

PHOTO	NOM et PRÉNOM	SOCIÉTÉ	THÈME DU MÉMOIRE
	MAJDI Nissrine	Fromageries Bel	L'impact de la conduite du changement sur la performance organisationnelle du département technique de la société Fromageries Bel Maroc
	HABIB Hicham	BMCE	Le Marketing de fidélisation clientèle. Cas de BMCE Bank
	ROCHAIDI Amina	Lear	Le coaching professionnel, une nouvelle approche pour améliorer le leadership et la performance des employés
	KORCHI Latifa	BMCI	Le contrôle interne dans les établissements de crédits - Cas BMCI
	LAABISSI Hicham	Espace Mob	La contribution du Trade Marketing à l'optimisation de la relation entre le fabricant et le distributeur. Cas de la société 10Rajeb
	LAASRI Ilhame	Delphi	La Conduite du changement organisationnel au sein de Delphi
	BOUKMAKH Nezha	Dewhirst	L'impact de la compétence du manager en communication interculturelle sur les performances de l'entreprise
	BENJELLOUN ARABI Amine	Atlas Voyages	Le coaching, un nouvel outil de management des compétences. Cas des établissements hôteliers et touristiques marocains
	EL HAJJAOUI Abdelilah	Fondation Zakoura Microcrédit	Le crédit scoring comme un outil de gestion de risque de crédit dans les institutions de micro-finances. Cas FBPMC
	BOUAYAD Khaoula	BMCE	Le CRM comme facteur clé de fidélisation. Cas de la BMCE Bank
	KBIBI SENNOUNI Soumaya	Hercules International Sports Tangier (Criquet)	L'impact de la communication financière sur les choix d'investissement
	EL KHADIR Ismail	Casino de Tanger	Le plan Azur : Stratégies de développement du tourisme balnéaire au Maroc : réalités et perspectives. Cas de Mogador et de Mazagan
	ACHKOUK Adil	Mensoy	Le diagnostic financier de la société Mensoy
	—	—	—