

EDITORIAL



Samia
el hanchi

C'était en 2009 que le Club des Femmes Ingénieurs de l'EMI-CFIE a vu le jour grâce à un groupe de femmes visionnaires et engagées dans le but de créer une plateforme de réseautage et de mobilisation des énergies féminines pour le développement du Maroc.

Dix ans après, ce sont les mêmes motivations qui nous animent, la même ambition de présenter des modèles de leadership féminin dans le domaine de l'ingénierie, de briser les stéréotypes et d'encourager davantage de femmes à emprunter un parcours d'excellence et d'épanouissement professionnel.

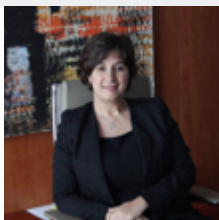
Adossé à l'Association des Ingénieurs de l'Ecole Mohammadia-AIEM, le CFIE représente une communauté de 2000 lauréates de l'EMI et se veut être un catalyseur de toutes les énergies des femmes ingénieurs à l'échelle nationale.

C'est dans cette optique que nous lançons cette première édition de la Rencontre Annuelle de la Femme Ingénieur. Une rencontre qui sera désormais un carrefour important pour mettre en avant le potentiel et le leadership de la femme dans les secteurs vitaux de notre économie et pour plaider pour des chances équitables de développement professionnel.

A cet effet, ce numéro spécial rend hommage aux Femmes ingénieurs aux parcours inspirants et reflète notre engagement fort pour le renforcement de la place de la femme créatrice de valeur au service de l'économie marocaine.

Samia El Hanchi

Secrétaire Générale du Club des Femmes Ingénieurs de l'EMI



Homme de Base

Naoual ZINE

Promotion 1998

Génie Industriel

Position actuelle ?

Directrice Générale Adjointe Stratégie et Finances
Membre du comité de direction de Managem depuis 2008.

Membre de conseil d'administration de trois filiales en Afrique : Mine d'or en production au Gabon, Mine de cuivre en République démocratique du Congo, projet d'or en Guinée Conakry.

Mon passage à l'EMI

Ce qui m'a marqué le plus c'est le challenge fixé à l'époque par la direction de l'école et la direction du département génie industriel de créer une nouvelle branche de « gestion de projet ». J'ai décidé d'intégrer la première promotion de cette branche de gestion projet même si à l'époque ça allait être nouveau sur le marché de travail. Après 20 ans, je peux dire que j'ai fait le bon choix de prendre ce risque et je remercie mes professeurs et la direction de l'école qui a tenu à réussir ce challenge de s'adapter aux besoins du marché en créant de nouvelles branches en ligne avec les besoins de l'économie Marocaine. J'ai toujours mis en avant mon appartenance à l'EMI, première école d'ingénieurs du Royaume préparant des ingénieurs polyvalents et présentant une grande capacité d'adaptation aux différents secteurs d'activité.

Parcours professionnel

Fraichement diplômée de l'Ecole Mohammadia d'ingénieurs, j'ai décidé de commencer ma carrière dans une mine d'argent (SMI) en Aout 1998 à l'âge de 22 ans. Première femme ingénieure travaillant à cette époque sur ce site minier situé à proximité de Tinghir (à 160km de Ouarzazate), j'ai eu le privilège d'intégrer l'équipe d'exploitation en tant que chargée du projet d'extension de l'usine de traitement avec un investissement de 122 millions de dirhams. C'est grâce à cette expérience sur le terrain et aux hommes que j'ai côtoyés, que j'ai décidé de projeter ma carrière à Managem, et de réaliser un parcours dont je suis fière avec ma contribution à l'essor de notre groupe et au développement de ce secteur minier dans notre pays.

De 1998 à 2000: Chargée de projets à SMI (mine d'Imiter)

Principales réalisations :

- Projet d'extension de l'usine d'Imiter en 1999 : Gestion du projet de construction de l'usine avec un investissement de 122 millions de dirhams.
- Création en 2000 de la structure de planification minière : chargée du pilotage des projets d'infrastructure (ouvrages miniers au niveau de la mine

souterraine d'Imiter).

En 2001 -2013: Responsable des systèmes de gestion du groupe Managem

Principales réalisations :

- Installation des normes internationales en matière de gestion : 'kit' de gestion harmonisant les règles et pratiques de gestion entre les différentes filiales du groupe. Ces mêmes règles seront appliquées sur tout projet futur notamment à l'international.
- Mise en place d'un système corporate de pilotage des activités minières du groupe
- Mise en place des plans de développement minier : En coordonnant, le processus d'élaboration du plan stratégique des mines au Maroc tout en assurant la cohérence avec la stratégie globale du groupe.

En 2005-2008 : Chargée de la Direction de Contrôle Général.

Principales réalisations :

- Création de la structure de contrôle général à Managem via la mise en place d'un dispositif d'audit, de contrôle interne et de pilotage des risques.
- Mise en place d'une démarche de gestion du risque Management selon le standard international utilisé dans le secteur minier. Cette démarche a permis à Managem, depuis 2016, de disposer d'une cartographie claire des risques du groupe qui est actualisée et pilotée périodiquement au niveau des Comités de risques et des comptes.

Fin 2008 : j'intègre le comité de direction du groupe en tant que chargée des deux directions de finance et de contrôle de gestion corporate du groupe Managem

Principales réalisations :

- Restructuration des opérations de couvertures matière première et change « hedging » : Mise en place d'une nouvelle stratégie et charte de couverture validée par le conseil d'administration.
- Transformation de la fonction finance de Managem : Introduction des normes internationales « IFRS » pour la consolidation des comptes de 24 filiales du groupe présentes dans des juridictions différentes (Maroc et International).

Depuis 2016 : Directrice Générale Adjointe Finances & stratégie

Principales réalisations :

- Pilotage de la stratégie de développement et de son alignement avec les objectifs de croissances fixés par le Groupe.
- Coordination des opérations MSA en Afrique : inscrits dans le cadre du projet de croissance du Groupe à l'international.



HOUDA LAKHLIFI, Gulf Market
Modern Retail Leader/ Computer
Networks Engineer

LOCK YOUR SEAT AND LEARN FROM NWA P&G INSPIRING SALES LEADERS

SEMINAR • APRIL 19TH, 2019

Not like any other company

REACH YOUR
POTENTIAL
MEANINGFUL
IMPACTFUL
PROJECTS
THAT HAVE A DIFFERENCE

MAKE A IMPACT
FROM DAY 1
25 BILLION-DOLLAR
BRANDS

#10
TOP 50
COMPANIES FOR
COMPETITIVITY

WORKING
MOTHER
50 BEST
COMPANIES

TOP
COMPANIES
FOR DIVERSITY
WOMEN

WHERE
WORK
MEANS
GIVING

Apply now: pgcareers.com - Req N° SLS00003695



Bizu du N° Imane ELGHOUL Promotion 2018 Génie mécanique

most remarkable one is the morning after sleeping only 2h for 3 days and finally going out to the library to print out my final thesis wearing two different shoes in my right and left foot. That memory and the satisfaction I got from seeing the baby of my brain coming to life bring a smile into my face until this day.

Can you tell us about your "reserve" experience?

A blessing in disguise: that's what I think of when I get asked this question every single time. Being a straight A student all my life, I have never experienced a big "failure" until I did with "année de reserve". It's quite unfair to sum up this experience into few lines; but what I would say is it has shaped me in so many ways and forms. I've learned how to get passed a failure, how to overcome that paralyzing fear of failing yet another time and thought me how to completely shift my mindset to succeed and reach my goals. I've learned a lot about myself, which had unlabeled me to unleash my true potential. I don't think I would be the person I am today with all that I have achieved if it weren't for "reserve". My advice to "reserve" student is that it's an undeniably tough and emotional journey but if you learn to channel that energy and make good use of your extra year, you'll be very grateful it has happened.

You've won some competitions in your EMI days, tell us about them.

I have made it with my team to the international stage of the CEO challenge by P&G. It was one of the most remarkable experiences of my EMI days. Being so into the world of marketing and branding and having practiced it in the startup world at the time, it was interesting to see how big corporations handles all of it. We've had such a wonderful time in Egypt and have built relationships with the P&G team out there that I still keep until this day. I have also been part of "The Quest" by Unilever for two consecutive years and made it through the final stage in Morocco. Another intense and great experience that allows you to tap into the whole Consumer package goods business operations as a whole.

Entrepreneurship and Imane ?

While you hear most entrepreneurs or people with entrepreneurial tendencies talk about how at 5 year old they sold candy or drawings or whatever that is, I've never in my life felt the need to be an entrepreneur and create a business until three years ago. When I discovered it and been around people who built startups and gone through

all the hassle and hard time that goes with it I told myself "this is it". As a person who struggles to adapt to the status quo and likes fast moving, improving and ever changing environments, the world of entrepreneurship fits so well with my personality and the lifestyle I want to achieve. Adding to that my eager need to bring out something valuable into the world and see it manifesting, doing it yourself is the most satisfying way. I've already personally tasted entrepreneurship through a business that unfortunately hasn't worked out and with being self-employed for quite sometimes. Entrepreneurship in my life is now on hold for a while, but definitely coming in my pipeline. I, however, do believe that entrepreneurship is not merely a career choice but more importantly a mindset and philosophy. You can be an entrepreneur working in a corporation by bringing in new ideas, new ways of doing things and taking initiative. Companies nowadays need these people to revive themselves in face of new emerging startups full of innovative and disruptive ideas.

Last advice for recent graduates and students:

For students: Have you ever heard people say your university years are the best years? I've always rolled my eyes hearing that but now having finished my studies I can so attest to how true that is. Make the best out of those years, learn as much as you can, fail, get up, try again, experiment and savor every moment of it. For recent graduates: I kind of feel like a fraud giving advice to recent grads while being one of them but I've seen this prominent with previous classes. As important as it might be for you to climb up the corporate hierarchy or whatever professional goal you have in mind, please never stop learning. Learning doesn't necessarily mean getting masters from elite schools but constantly equipping yourself with information and knowledge that you can find for free. In today's world, information, knowledge and data are your most valuable asset. Companies who have learned to leverage their knowledge and constantly grow it have prevailed throughout the years; and so will you.

One last question, why English?

English has always been the language I find best expresses my thoughts and feelings. I've been drawn to it since a young age and was encouraged to practice it in writing by all my teachers at the time. Expressing my real authentic self in another language always sounded not so right to me. I find it simple, can be used to either be an eloquent posh or a blunt underdog; a duality I can sometimes notice in myself.

Ahdath كوم أحداث



31 Janv 2019

Les matinées Industrie du
Maroc

Cet événement a été marqué
par l'intervention de 4 Emistes,



Naoual ZINE , Promotion 1998
Abed CHAGAR, Promotion 1992
Larbi BENRAZZOUK, Promotion 1995
Hicham BOUZEKRI, Promotion 1995



09 Fév 2019

Une campagne citoyenne

Lieu : Province Chichaoua,
montagnes de Imintanout.

Dans le cadre de ses activités
sociales, le BR Marrakech de
l'AIEM a organisé une campagne
de distribution de vêtements et de
denrées alimentaires.



Cette campagne s'est déroulée le
samedi 09 février 2019 en partenariat
avec la Province de Chichaoua à
la commune rurale d'Erouhalen
Ain Tazitoune et a concerné 200
ménages habitant à une altitude de
1660 m, en présence des membres :
Mrs Khaldoune, Moussanif, Fakihani,
Chbani, Jaouad, Driouech, Bensalek,
Ettajani et Banacer



09 Fév 2019

1ère Table ronde du club
développement durable

Lieu : Siège de l'AIEM Rabat

La première rencontre du club
développement durable de l'AIEM
autour d'une table ronde sous le
thème : « le changement climatique :
Bilan de la COP24 et perspectives »



Une rencontre très riche avec
des interventions pertinentes et
recommandations excellentes.



9-10 Fév 2019

Formation Soft Skills

Lieu : Avanti Beach Hôtel,
Mohammedia

La commission EMI Développement
au sein de l'AIEM a organisé un
séminaire sur le profiling et la
connaissance de soi. Formation
assurée par notre expert M. Hassan
Ayadi et Mme Asmaa Rahmouni



6 personnes ont pu bénéficier de
cette formation inédite.

Bonne continuation.



Ahdath كوم أحداث



16 Fév 2019

La transformation digitale : un levier d'accélération sociale

Lieu : EMI, Rabat

L'AIEM a organisé un colloque sur le sujet de la digitalisation dans le but d'éclairer les pouvoirs publics, les entrepreneurs privés et le grand public sur les gains réels à tirer d'un arrimage réussi du Maroc à cette transformation qui n'est



encore qu'à ses balbutiements certes mais qui a enregistré déjà plusieurs réussites de par le monde, en Europe et en Amérique mais aussi en Asie, en Afrique. Plusieurs exemples illustrant cette transformation étaient présentés à l'occasion de cette journée.

Un colloque marquant avec la présence de plusieurs intervenants de marques notamment M. AMZAZI ministre de l'éducation, M.FIKRAT le PDG de Cosumar, ... Sans oublier la présence de plus de 800 participants. Bravo aux organisateurs.



23 Fév 2019

Une campagne citoyenne

Lieu : Province de Taza

Dans le cadre de ses activités sociales, le BR Casa de l'AIEM a organisé une campagne de distribution de vêtements et de denrées alimentaires en faveur de 250 élèves en coordination avec les EMlistes installés à Taza.



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته بفضل مجهوداتكم و تبرعاتكم المشكورة، تم بحمد الله استقبال حوالي 250 تلميذ و تلميذة موزعين على خمس مدارس بمجموعة تذكارات، قرب جبل بويبلان بإقليم تازة. خلال هذه المناسبة، تم توزيع مجموعة ملابس شتوية كاملة (معطى، بذلة رياضية، حذاء، جوارب، قبعة و قفاز...)، وكذلك تم توزيع دفاتر و مواد تنظيف (معجون أسنان، صابون و جافيل) و كذا بعض الحلويات و المأكولات. نقدر تكاليف هذه العملية المباركة بحوالي 100.000 درهم. ساهمتم فيها جميعكم. ننقل إليكم من خلال هذه الرسالة شكر و تحيات كل التلاميذ المستفيدين، آباءهم، الأساتذة و كل المتفاعلين مع هذه العملية.

Fadil Rhoulam
SG du BR Casablanca-Settat

Ahdath كوم أحداث



28 Fév 2019

After work Bureau Casa

Lieu : Novotel Hôtel, Mohammedia

Plus d'une trentaine d'EMlistes se sont retrouvés autour du cocktail d'înatoire pour réfléchir au développement de leur ville

Les idées principales :

- Inclusion sociale et économique via l'entrepreneuriat
- Initiation à l'Esprit d'entrepreneuriat, dans les écoles de la ville.
- Elaboration d'une démarche structurée autour : Pré-incubation, incubation puis accompagnement post création.
- Contribution à l'implémentation d'un écosystème avec l'engagement et l'implication des partenaires institutionnels, économiques et sociaux.



Le bureau de Casablanca avec un groupe d'ÉMIste de Mohammadia vous donne rendez vous très prochainement pour réfléchir et élaborer un plan de développement de Mohammadia.



02 Mars 2019

Week end de réflexion du Club Développement Durable

En collaboration avec le BR de Marrakech, le club CDD a organisé une journée de réflexion à la ville d'Essaouira.

Une présence poignée de plusieurs intervenants dans le domaine du développement durable.



Une signature d'une convention entre l'AIEM et l'EST d'Essaouira (École Supérieure de Technologie) en marge de la semaine du développement durable de la même ville et des activités du club CDD pendant ce week-end.



27 Fév 2019

Loi de Finance 2019: Quelles nouveautés?

Lieu : EMI, Rabat

Le BR de Rabat-Kénitra a organisé un After Work autour du thème: «Loi des Finances 2019 : Quelles nouveautés » Evenement animé par trois éminents intervenants spécialisés en Finances Publiques



C'est un carrefour intellectuel pour discuter et débattre des nouvelles tendances de la Loi des Finances 2019 et aussi une excellente occasion pour retrouver de chers amis



28 Fév 2019

Journée d'étude et de propositions pour la mobilité durable AIEM CDD avec ETIL et sub lab

Lieu : Essaouira

Le travail de la mobilité durable de ce jour a été axé sur 3 axes : Vélo-lib Communication et digitalisation Bus Elec entre aéroport et la ville et entre Ghazoua et la ville



Des études d'état des lieux et dimensionnement feront l'objet de stages avec l'EsT L'AIEM CDD pourra y contribuer en parrainage

Bravo à toute l'équipe du Club Développement Durable.



9 Mars 2019

Election du nouveau Bureau Régional de Laâyoune

Dans une ambiance d'accueil, de zenitude et de bienveillance le nouveau BR de Laâyoune à été élu après une journée de réflexion, de partage et d'échange autour d'une conférence animée par M.Hassan AYADI du BN- AIEM sous le thème : « consolider le développement durable du capital humain »



une réflexion brainstorming a été menée et des axes de développement pour la région Laâyoune ont été retenus :

1. Formation
 - 1.1 analyse besoins et adaptation
 - 1.2 l'EMISTE formateur dans les instituts écoles de la région Sud avec son Rex et de la Cap
2. Social
 - 2.1 Cartographie et état actuel
 - 2.2 la valeur ajoutée que devra créer l'AIEM
3. Entrepreneuriat et écosystèmes initiatives locales
4. Contribution au développement du modèle économique
5. Servir l'EMISTE



9 Mars 2019

Actions immédiates

- Fin Mars : tenir un team building avec contribution du BN
- Mettre en place les actions administratives : cachet statut compte...!
- plan d'action et feuille de route



Le BR élu pour le nouveau mandat est constitué de :

1. Brahim TRIFISS – SG
 2. Med ELKHATIB
 3. BOUJEMAA HAMMA
 4. Mohamed BENAÏLLA
 5. Mohamed SBAYOU
 6. Tayeb KARDALLAS
 7. Khalid BENADDU
- Cette journée a été marquée par la présence et le soutien inconditionnel de MM. AMEUR BIKRY & MAALAININE.

Bon courage au nouveau BR de Laâyoune



Latifa ECHIHABI
Promotion 1986

La France rend hommage à une grande dame de l'administration marocaine en la personne de Latifa. Latifa a reçu les insignes de chevalier de la légion d'honneur lors d'une cérémonie tenue au sein de l'ambassade de France.

Bravo Latifa



Naima ELBADRI
Promotion 1997

Naima vient d'être nommée Directrice Générale Adjointe chargée du pôle industriel et technique à Colorado peinture. Depuis 2014, Naima occupait au sein du groupe la fonction Directrice Industrielle ayant notamment piloté plusieurs projets de grande envergure.

Bravo Naima.



Youssef CHAQOR
Promotion 1998

Youssef CHAQOR, Fondateur de Kilimanjaro, a été sélectionné par le British Council pour présenter son projet à fort impact social «ekogeste d'ari» au couple princier de Sussex. Le couple princier a posé plusieurs questions sur les fonctionnalités et les possibilités d'insertion que permet ce projet qui vise la mise en place du tri sélectif dans les foyers et l'insertion sociale des chineurs par le biais d'une application mobile qui les connecte aux foyer et aux industriels du recyclage.

Bravo Youssef



Mohamed Zouhair ELAOUFIR
Promotion 1987

Inauguration du Terminal 1 de l'aéroport Mohamed V par Sa Majesté le Roi Mohamed VI. Lors de l'inauguration, le roi Mohamed VI était accompagné du directeur général de l'Office national des aéroports (ONDA).

Bravo Mohamed Zouhair.



Asmae ELOUFIR
Promotion 1991

Le Conseil National de l'AIEM a validé la création du club Développement Durable sous le lead de Asmae ELOUFIR en qualité de Secrétaire Générale.

Bon courage à toute l'équipe du Club CDD.



Khatib ELHBIL
Promotion 1983

Khatib ELHBIL vient d'être nommé par sa majesté le Roi Mohammed VI Wali de Benimellal Khenifra. Bravo Khatib pour cette reconnaissance de grande valeur qui ajoute à l'EMI et à l'AIEM une autre forme d'estime sociale et de sentiment de fierté et d'appartenance.



Mustapha ENNOUHI
Promotion 1985

Le Roi Mohammed VI a nommé Mustapha ENNOUHI en tant que Gouverneur de la province de Midelt. Félicitations pour Mustapha ENNOUHI, une autre forme de fierté pour notre Ecole et notre communauté qui démontre jour après jour que le spectre des compétences de l'ingénieur EMIste est très large.



Ibrahima DIALLO
Promotion 2004

Par décret du Président de la Guinée, Ibrahima a été nommé Conseiller Économique et Financier au Ministère en charge des Investissements et des Partenariats Public-Privé.

Bravo et bon courage à Ibrahima pour réussir ce nouveau challenge.



Hassane SAHBI
Promotion 1986

Hassane vient d'être réélu pour la 2ème fois à la tête de l'Université Mly Ismail. Le management de cette Université, l'une des plus grandes au Maroc, gère quelques 70 000 étudiants marocains mais aussi venant d'autres pays d'Afrique.

Félicitations et bravo à Hassane SAHBI et à sa grande famille.



Choukri OIMDINA
Promotion 1998

Choukri OIMDINA a été nommé au poste de Directeur Général en charge du pôle Risque au sein de la BCP.

Félicitations et bravo à Choukri OIMDINA et à sa grande famille.

ENGAGÉ POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET RESPONSABLE



Groupe minier international acteur au Maroc et en Afrique, nous sommes intégré et expert sur toute la chaîne de valeur : de l'exploration, l'extraction et la valorisation des minerais jusqu'au marketing et la commercialisation des matières premières.

Stratégiques, nos minerais répondent aux besoins du quotidien.

Engagé pour créer de la valeur durable à travers son exigence absolue en matière de sécurité, d'éthique et de performance, plaçant l'humain et l'environnement au centre de ses priorités.

EMI SPECIAL

« Leadership Féminin dans l'Industrie »

DEBATS, ATELIERS, TEMOIGNAGES, HOMMAGES,
NETWORKING ...

La conférence tenue à l'occasion de la journée internationale de la femme est l'occasion de reconnaître le positionnement de la femme ingénieur dans les rôles de leadership et de présenter des témoignages sur le parcours de femmes ingénieurs ayant réussi dans le domaine industriel. C'est aussi un forum de réflexion pour instaurer l'égalité des chances dans le secteur.

Keynote Speaker:

L'autonomisation des Femmes au service d'un développement industriel durable et inclusif



Hanane Hanzaz, Représentant de l'ONU pour le Développement Industriel au Maroc

Mme Hanzaz présente le programme d'autonomisation des femmes qui rentre dans le cadre d'un développement Industriel durable et inclusive pour les femmes à tous les niveaux. Elle brasse également les différents rôles que joue l'Organisation des Nations Unies en matière de protection de droits de la femme, d'inclusion et de diversité.

Diplômée de l'EMI, Génie des Procédés Industriels, Hanan Hanzaz a occupé différents postes de responsabilité avant d'être nommée à la tête de l'ONUDI Maroc, notamment:

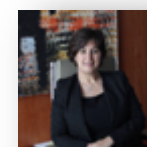
- Directeur Général de CMPP entre 2009 et 2013
 - Directrice Fondation Managem puis Directeur Energie et Affaires environnementales du Groupe
- Membre de plusieurs commissions de la CGEM

EMI SPECIAL

PANEL MODÉRÉ

LA FEMME LEADER DANS LE MILIEU INDUSTRIEL, CHALLENGES ET OPPORTUNITÉS

Intervenantes



Naoual Zine, DGA Managem

Diplômée de l'EMI, elle a d'abord intégré la société minière SMI avant de rejoindre le Groupe Managem où elle a occupé plusieurs postes de responsabilité:

- Chargée de la Direction du Contrôle Général entre 2005 et 2008
- Membre du comité de direction du Groupe depuis 2008
- Directeur Général Adjoint finances & stratégies depuis 2016



Niema Lemzabi, Directrice des opérations, Safran

Diplômée de l'EMI, Génie Industriel, elle a cumulé plus 17 années d'expériences chez Proctor & Gamble où elle a exercé tous les métiers industriels avant d'assurer des postes de direction : supplychain, technique

Elle a ensuite rejoint le Groupe Safran Electrical & Power Maroc où elle est en charge des opérations en 2016



Asmae El Oufir, Directrice Qualité à Renault Maroc

Diplômée de l'EMI promotion 1991, elle a occupé divers postes dans l'industrie. En 2000 elle est directeur qualité des usines Ain Sebaa et Bouskoura de ST Microelectronics.

En 2013 elle est nommée directeur qualité à Renault Maroc, fonction rattachée à la Direction Générale.



Hind Baddag, DG Geocycle – Groupe LafargeHolcim

Diplômée de l'EMI, Génie des Procédés Industriels, elle a rejoint le Groupe Holcim en 1999 où elle a occupé divers postes de direction notamment dans le traitement des déchets industriels ménagers et déchets dangereux.

Elle est membre actifs de plusieurs associations professionnelles industrielles.



Naima El Badri, DGA Colorado

Diplômée de l'EMI, Génie des Industriels, elle a plus de 20 années d'expérience dans le Groupe Colorado où elle a occupé plusieurs postes de responsabilité au sein de la Direction Technique et participé à plusieurs projets structurants au sein de l'entreprise.

Elle est actuellement directrice générale adjointe en charge du pôle industriel et technique

Modératrice



Doha Sahraoui, Professeure universitaire à l'Université Cadi Ayyad et consultante internationale en genre, femmes et organisations

Titulaire de deux doctorats à l'Université Cadi Ayyad et à l'Université Capitole I à Toulouse, elle a conduit depuis plus de 15 années plusieurs études en partenariat avec des organismes nationaux et internationaux sur la place de la femme dans la sphère économique.

EMI SPECIAL

POINT DE VUE D'EXPERTS

Leadership Féminin, tremplin vers la parité dans l'industrie

Par Maria Charaf, Consultante, Ingénieure EMI,



Des avancées législatives, mais un recul sur le terrain

La situation de la femme marocaine a connu une réelle avancée sur les plans législatifs et normatifs ces dernières années grâce aux luttes des femmes soutenues par les organisations démocratiques et par les mouvements progressistes. Néanmoins, la réalité sur le terrain ne reflète pas cette progression. Bien que le Code marocain de bonnes pratiques de gouvernance de l'entreprise invite les entrepreneurs à assurer un équilibre hommes-femmes dans la composition des conseils d'administration et des comités de direction, nous constatons que les femmes en général et les femmes ingénieures en particulier, sont presque absentes de ces instances, et sont encore rares dans les postes de Direction (10% dans le secteur public, alors que les femmes y constituent 40% des effectifs et 7% dans le secteur privé, où seulement 10% des entités

sont créés et dirigés par des femmes selon la CGEM).

Nous constatons toujours des écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la rémunération, les avantages et les perspectives d'évolution de carrières, alors que la Constitution et le Code du travail marocains interdisent toute forme de discrimination envers les femmes. D'autre part, le harcèlement sexuel touche aussi la femme ingénieure, mais il est rarement dénoncé ou reconnu et demeure un sujet tabou. Selon The Global Gender Gap Report 2017, publié par le Forum Économique Mondial, le leadership féminin est un levier qui permet de favoriser l'égalité hommes-femmes au travail, mais le Maroc y est décrit comme l'un des États les moins performants de la région MENA, car la majorité de ses indicateurs relatifs à l'égalité des chances dans la sphère économique ont

régressé depuis 2006.

Instaurer des quotas progressifs vers la parité

Dans leur parcours professionnel, les ingénieures souffrent encore des murs et des plafonds de verre ainsi que du manque de reconnaissance de leurs compétences. Par ailleurs, l'insertion des femmes dans le marché du travail n'a été intégrée dans les stratégies des institutions privées et publiques que depuis le fameux débat national autour du plan d'intégration de la femme au développement, qui a eu lieu au début de ce siècle. Il y a donc un réel besoin d'instaurer des quotas progressifs vers la parité pour faciliter l'accès des femmes aux Comités de Directions et aux Conseils Administratifs, d'assurer une veille sur les pratiques et les Comportements des employeurs, pour les faire évoluer vers l'égalité de genre et la parité en milieu professionnel, afin que le leadership des ingénieures

POINT DE VUE D'EXPERTS

Leadership Féminin, tremplin vers la parité dans l'industrie

Par Maria Charaf, Consultante, Ingénieure EMI,



soit reconnu et valorisé en terme de promotion et de rémunération, et qu'elles ne soient plus confinées dans des postes

**Encourager
l'implémentation de
l'Égalité et de la Parité dans
les organisations**

Pour contribuer à faire avancer l'égalité, un guide a été publié au Maroc en Novembre 2011: Atteindre l'égalité et la parité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au Maroc (téléchargeable sur le site www.mariacharaf.com). Ce guide est destiné à l'information, à la sensibilisation, à l'évaluation, au contrôle et à l'amélioration de la pratique effective de l'Egalité et de la Parité Professionnelle et Salariale dans les Entreprises et autres établissements et organisations assujetties au Code du Travail Marocain. Les six axes que propose le

guide pour l'évaluation, le contrôle et l'amélioration de l'égalité professionnelle et salariale sont:

Parité dans la Gouvernance et les postes de décision

Egalité des Salaires

Recrutement et Intégration

Développement des
compétences, évaluations
et promotions

Santé, Sécurité et
Conditions de travail

Temps de vie et bien-être au Travail

L'encadré 2, « Égalité entre hommes et femmes et responsabilité sociétale », qu'on trouve à l'article 3.3.4. , des lignes directrices de la norme ISO 26000 adopté au Québec en 2009 à l'initiative du Maroc, confirme que la pratique effective par les organisations et les entreprises de l'équité et de l'égalité entre les salarié-e-s est un pilier du respect des droits de la personne et de la mise en œuvre de la

responsabilité sociale. Par ailleurs, la norme nationale de mise en conformité sociale NM 5601 comprend 15 critères concernant l'égalité.

Nommer la Présidente et le staff de l'Autorité pour la Parité

Il est agréable de constater aujourd'hui que le débat national sur les droits des femmes au Maroc, qui était focalisé sur les droits politiques et sociaux, inclut maintenant les droits économiques. Le droit des femmes marocaines à l'égalité et à la parité dans tous les domaines est établi dans la nouvelle Constitution, et dans les conventions internationales ratifiées par le Maroc. Nous attendons aujourd'hui que soit nommée la Présidente et le staff de l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toute forme de discrimination.

EMI SPECIAL

POINT DE VUE D'EXPERTS

Le plafond de verre: mythe ou réalité ?



Par Dr Doha Sahraoui

La présence des femmes dans les entreprises est aujourd'hui un impératif économique. Les études menées ces dernières années mettent en évidence l'influence positive de la présence féminine dans les postes d'encadrement sur les performances de l'entreprise.

Or, dans les structures les femmes demeurent absentes des instances de décision. Pour les femmes, les carrières s'arrêtent quand les possibilités d'avancement sont toujours présentes au sein des organisations, ce phénomène est dénommé « le plafond de verre ».

Ainsi, dans les mêmes structures et avec les mêmes qualifications, les hommes évoluent et les femmes plafonnent. Même si les recherches démontrent que les femmes semblent

satisfaites de cette situation et qu'elles intègrent d'autres critères subjectifs à l'évaluation de leur succès de carrière ; il n'en demeure pas moins que la situation féminine semble plus ou moins paradoxale et va à l'encontre des objectifs d'équité et de maximisation des ressources des entreprises. Dès lors, il devient malaisé de saisir un plafonnement dû au sexe des salariés.

Pour comprendre ce phénomène, nous nous basons sur les résultats d'une enquête que nous avons menée auprès d'un échantillon de 500 femmes cadres au Maroc.

Le taux d'activité féminin au Maroc avoisine en 2017 les 22%, un des plus faibles de la région MENA. Plus de 100.000 femmes actives marocaines abandonnent chaque année une activité

rémunérée pour se convertir en femme au foyer. Alors même que le taux d'instruction des filles augmente, et qu'elles accèdent de plus en plus à des études universitaires. L'enquête de nous révèle que s'assurer une indépendance financière personnelle (82% des interviewées) et se réaliser à travers une carrière professionnelle (61%) sont les principales motivations pour lesquelles les femmes travaillent (voir illustration. Travailler car c'est la continuité logique après les études est une motivation beaucoup moins citée (36%).

Ce résultat offre une première explication à l'absence de corrélation entre taux d'activité féminin au Maroc et taux d'instruction féminin.

Toutefois, même sans contrainte financière, près

POINT DE VUE D'EXPERTS

Le plafond de verre: mythe ou réalité ?



Par Dr Doha Sahraoui

de 8 femmes cadres sur 10 continueraient à travailler. Après avoir expérimenté la vie active, les femmes cadres refusent d'abandonner leur travail, même sans aucune contrainte financière. Cette affirmation, va dans le sens de l'histoire de l'accès des femmes au marché du travail en Europe. La première et deuxième guerre mondiale avait mis le travail des femmes sur le devant de la scène. Elles ont été appelées à remplacer les hommes dans les activités industrielles. A la fin des deux guerres, elles ont été appelées à retourner à leurs foyers, mais n'ont pas répondu à l'appel. Les femmes ont connu l'expérience de l'indépendance financière, l'appartenance à un groupe, et la valorisation par le travail. Elles ne retourneront plus à leur foyer, et considéreront d'autres options.

Au Maroc, les options sont ouvertes pour les femmes sans enfant. 94% d'entre elles avancent qu'elles continueraient à travailler, même sans aucune

contrainte financière. A l'opposé, les options sont plus restrictives pour les femmes avec enfants. Le taux de celles qui continueraient à travailler sans contrainte financière décroît à 64%. Les autres abandonneraient leur carrière.

Un « bon job » c'est avant tout la réunion de 3 principales conditions: bonne rémunération, qualité de vie au sein de l'entreprise et perspectives d'évolution. Pour les femmes cadre, évoluer ne veut pas nécessairement dire prendre plus de responsabilités.

En effet, des caractéristiques telles que le niveau de responsabilité ou l'autonomie de décision sont beaucoup moins fréquemment citées (moins de 30% des femmes cadres). Alors que ce sont généralement des caractéristiques primordiales pour les hommes dans leurs perceptions des composantes d'un bon job.

Les caractéristiques d'un « bon job » varient quelque peu selon l'ancienneté des

femmes cadres. Parmi les différences les plus notables notons qu'elles sont plus nombreuses à citer le niveau de responsabilité quand elles ont une ancienneté de moins de 5 ans (40%) et que le niveau de rémunération est davantage cité (65%) parmi celles qui ont entre 6 à 10 ans d'ancienneté.

Les femmes cadres qui ont plus de 11 ans d'ancienneté privilégient quant à elles surtout la qualité de vie au sein de l'entreprise (62%) caractéristique qui apparaît comme corrélée à l'ancienneté. Ces résultats vont dans le sens des écrits sur le phénomène du plafond de verre.

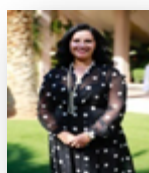
Quand les jeunes femmes cadres intègrent l'entreprise, elles aspirent à des postes de décision et de responsabilité. Au fil de leurs carrières, confrontées au phénomène du plafond de verre, leurs aspirations s'adapteront. Elles auront alors plus d'attentes vis à vis de la qualité de vie au sein de l'entreprise.

EMI SPECIAL

Nos Emistes femmes à la Une

L'alliée des agriculteurs marocains

FATIHA CHARRADI



*Vice Présidente chargée du
développement de l'agriculture
à l'OCP*

Diplômée de l'EMI, promotion 2000; elle est titulaire de plusieurs diplômes universitaires et MBA
Elle possède plus de 18 ans d'expérience au sein de grandes entreprises marocaines et multinationales.
En 2016, elle a participé au programme d'accélération de l'entrepreneuriat régional de l'Université MIT
Ella a occupé le poste de PDG du fonds innovation pour l'agriculture.

L'ingénieur au service de l'enseignement technique

SOUAD BENSOUDA



Directrice de l'Ecole Supérieure de
l'Enseignement Technique à
Mohammedia

Diplômée de l'EMI, promotion 1981; elle est titulaire d'un Doctorat d'Etat en Sciences Physiques (1986) Elle possède plus de 33 ans dans le domaine de l'enseignement supérieur, la formation des cadres et la coordination académique

Une EMiste au pays des pharaons

LOUBNA IASSE



India Middle East and Africa
IT Planning Center Leader, P&G

Diplômée de l'EMI, promotion 1999
Génie Informatique; elle a débuté sa carrière à
Managem pour rejoindre Procter & Gamble où elle
occupe différents postes de responsabilités.
Elle est expatriée en Egypte depuis 2014

Une chevronnée des centrales hydroélectriques

SANAE BARGACH



Chef de projet

Diplômée de l'EMI, promotion 1999 option environnement, elle possède plus de 19 ans d'expériences dans le domaine de la production électrique.

Elle assure la conduite du projet national de réhabilitation et télégestion des centrales hydroélectriques

EMI SPECIAL

Nos Emistes femmes à la Une

L'orchestre des investissements industriels.

ILHAM HARAOU

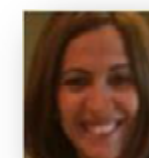


Chargée du portefeuille des investissements du groupe Lesieur Cristal

Diplômée de l'EMI, promotion 1999, elle a commencé sa carrière au sein de la SAMIR avant de rejoindre le groupe Lesieur Cristal où elle a occupé plusieurs postes avant d'être nommée chargée du portefeuille des investissements du groupe en 2014.

L'Entrepreneuriat féminin dans l'industrie portuaire

KHADIJA DEMOURA



Entrepreneur
ALPHATEC

Diplômée de l'EMI, promotion 1996, elle a plus de 20 années d'expériences dans diverses unités industrielles Lesieur, Total et Coca –Cola, où elle a occupé le poste de Directeur des Opérations Industrielles du Maroc et de la Mauritanie. En 2015, elle a lancé ALPHATEC, une entreprise de Fourniture, Installation Et Maintenance des Equipements Portuaires & Industriels

Une femme en béton

KHADIJA EL YAZIDI



Directeur Générale de bureau
de contrôle VERC0

Diplômée de l'EMI Génies Bâtiments ponts et chaussées Promotion 1990.

Elle a occupé plusieurs postes en BTP, et elle a intégré en tant que 1^{ère} femme dans un bureau de contrôle international .

Elle s'est lancée en 2005 avec 1^{er} bureau de contrôle agréer par les assurances « VERO » 100% marocain, classé 1^{er} dans les bureaux de contrôle marocain et 5^{ème} à l'échelle des bureaux internationaux exerçant dans le Maroc.

Elle intervient en en TANZANIE– CONAKRY – TCHAD.

EMI SPECIAL

EMI SPECIAL

Le Club Des Femmes Ingénieurs de l'EMI

10 ans d'existence au service de la femme ingénieur

Notre mission : Créé en 2009, le CFIE est le premier groupement de femmes ingénieurs du Maroc. Fort d'un réseau de près de 2000 lauréates, le club représente la branche féminine de l'Association des Ingénieurs de l'Ecole Mohammedia. Il a pour mission de mobiliser le potentiel de toutes les femmes ingénieurs au service du développement de notre pays.

Nos objectifs :

Networking

Fournir une plateforme de réseautage entre les membres

Mentoring

Accompagner les femmes EMIstes dans leur développement professionnel et personnel, et les valoriser dans le monde du travail

Inspiration

Développer les générations futures en encourageant les jeunes filles dans les STEM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Maths) et en accompagnant les élèves ingénieurs dans leurs démarches

Leadership

Présenter des modèles inspirants de leadership féminin



Nos activités :

En lien avec sa mission et ses objectifs, le CFIE déploie un plan d'action ambitieux et générateur d'opportunités autour des activités suivantes:

- 01 **Networking « Women Power » :** Assurer une meilleure interaction et réseautage entre les membres de la communauté au profit de leur développement personnel, professionnel et entrepreneurial.
- 02 **Brunchs thématiques « Meet the expert » :** Organiser des ateliers de sensibilisation animés par des experts dans des domaines variés au profit de la communauté.
- 03 **Rencontres plénières « Get the ladies insight » :** Mettre en valeur le parcours ou les domaines d'expertises des Femmes EMIstes modèles de réussite pour inspirer la communauté féminine.
- 04 **Formation / développement personnel « Stay on top » :** Organiser des séminaires autour de thématiques de développement personnel et professionnel à fort intérêt pour les Femmes Ingénieurs de la communauté.
- 05 **Rencontres avec les étudiantes « Inspire a student » :** Inspirer, coacher et inciter les filles issues de milieux défavorisés à faire des études en ingénierie et leur ouvrir des horizons vers des programmes élitistes ou des bourses d'étude.
- 06 **Rencontres avec les talents de l'EMI « EMI Got Talent » :** Identifier les talents cachés des femmes EMIstes et organiser des concours / événements dans des domaines artistiques, sportifs ou ludiques.
- 07 **Activités sportives « EMI Sport days » :** Organiser diverses activités qui intéressent la communauté et renforcent le lien d'appartenance.



Hommage Posthume

Au moment où nous mettions sous presse ce numéro spécial, nous avons appris le décès de notre regrettée Loubna Bensaid.

L'AIEM avec toutes ses instances adressent toutes les condoléances à la petite famille de la défunte, à son frère Samir Bensaid Emiste promotion 1980 ainsi qu'à sa grande famille des Emistes et camarades de promotions.

« *Nous sommes à dieu et à lui nous retournons.* »

Portrait



Feu Loubna Bensaid, Pormo 1984, Génie Minéral était Directrice Générale Travaux Maroc, Groupe Ynna Holding et Secrétaire Générale du club entrepreneurs de l'AIEM.

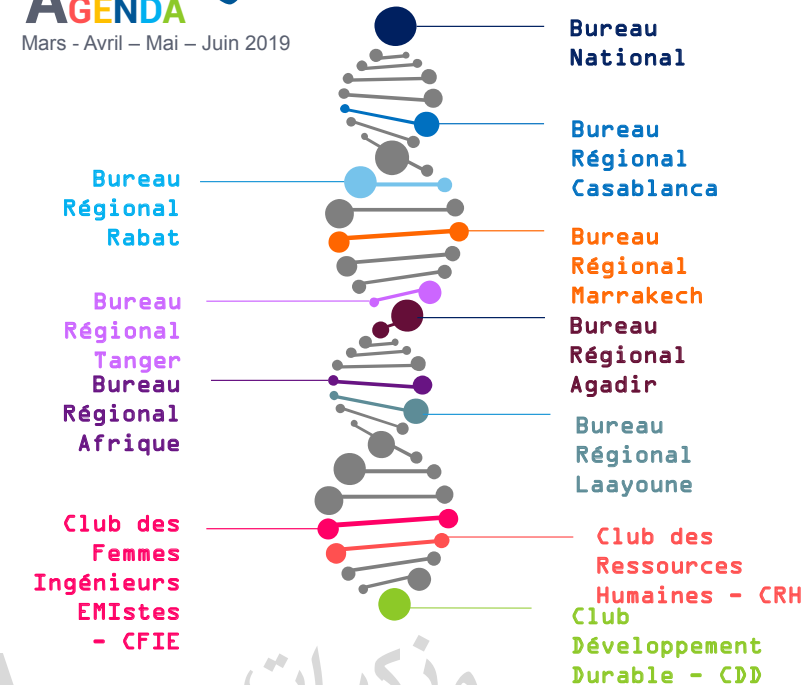
Diplômée de l'Ecole Mohammadia des Ingénieurs, elle a intégré Travaux Maroc en tant que Directrice Générale, sa nomination a coïncidé avec la journée internationale de la femme en 2005.

Durant son parcours exceptionnel, feu Loubna, une grande dame sur le plan personnel et directrice générale hors pair sur le plan professionnel selon plusieurs témoignages, a fait preuve de qualités humaines exceptionnelles et d'un engagement constant au service de l'humain.

« J'ai évolué dans un environnement favorable, en adéquation avec mes passions. Exercer un métier noble et savourer la satisfaction de voir la joie et le bonheur se lire sur les visages des personnes quand elles voient l'eau couler pendant un forage ! » **Feu Loubna Bensaid**

AGENDA مذكرات

Mars - Avril – Mai – Juin 2019



AGENDA مذكرات
Mars - Avril - Mai - juin 2019

- 
- 09 Mars**
Séminaire Soft Skills & Election nouveau Bureau Régional de Laayoune
- 16 Mars**
1ère Edition de la rencontre annuelle de la femme Ingénieur
Sous le theme : "Leadership féminin dans l'industrie"
- 21 Mars**
Afterwork sur le capital immatériel et son impact sur l'humanité
- 23 Mars**
One Day / opportunité d'affaire à El jadidia / Visite Jorf Lasfar
- 24 Mars**
Anniversaire des Promotions 86-87-88
Séminaire sur La réforme de l'Education et de la Formation : Enjeux et perspectives
- 23 & 24 Mars**
Séminaire Soft Skills : Profiling et connaissance de soi -PNL
- 31 Mars**
Diva Run 5KM de Bouskoura
- Mars**
AIEM Play Academy for Kids
Présentation de la convention signée entre l'AIEM & SAHAM Assurances

-
- 6 Avril**
 Rôle de l'ingénieur dans la mise en œuvre de la régionalisation avancée à Benguerir
 Evénement club développement durable en collaboration avec le BR Marrakech à Benguerir
- 10 Avril**
 Conférence sur recyclage déchets solide avec la mairie Rabat
- 20 Avril**
 Anniversaire Promotion 89 90
- 27 Avril**
 Afterwork Mohammédia thème autour de l'entrepreneuriat.
 Journée Enfants EMISTes -SOS village
 Event Promotion EMI au CPGE en partenariat avec CPGE association - success story of EMI'stes
- 29 Juin**
 Afterwork Loi de finance 2019 (L'ingénieur citoyen contributeur au développement économique /Fiscale)
- 24 Juin**
 AIEM Academy -Formation sur métier aéronautique par colonel Toumi.
- 22 Juin**
 Une journée d'étude sur la créativité et gestion des déchets avec le BR Rabat
- 11 Mai**
 Événement Ramadan /Soirée Ramadanesque
- 4 Mai**
 Workshop avec les élèves EMI de la 2^{ème} année avec la présence des experts EMISTes.

AGENDA مذكرات
Mars - Avril - Mai - Juin 2019

ORIS

— HAY RYAD —
RABAT



UNE OPPORTUNITÉ EN **OR** À SAISIR

Situées à l'entrée du quartier Hay Ryad et à quelques minutes de la rocade principale de la ville de Rabat, les résidences Oris vous proposent un nouveau concept urbain d'espaces de vie, en parfaite adéquation avec vos attentes.

Réalisées en R+4, les résidences Oris sont conçues dans un esprit architectural moderne et épuré, offrant un cadre idéal pour une vie de famille agréable et sereine, dans des résidences fermées et sécurisées.

Le projet propose des appartements fonctionnels et ouverts sur la ceinture verte, organisés en F4 et F5 avec des superficies qui varient entre 104 et 170 m² et qui se distinguent par des prestations haut de gamme, modernes et raffinées.

Accédez à nos offres en appelant le 080 100 28 28

et profitez de l'opportunité d'habiter au cœur du nouveau quartier Hay Ryad à Rabat.



COMPAGNIE GÉNÉRALE IMMOBILIÈRE
GROUPE CDG

www.cgi.ma