

EDITORIAL



hassan
ayadi

Les Retours d'expérience et les remontées d'informations du terrain sur plusieurs années nous ont conduits à une conclusion forte intéressante : le modèle de l'Ingénieur EMISTE se construit toujours autour de la triade équilibrée suivante : Expertise – Management – Entrepreneuriat et RSD »

- L'expertise de l'Ingénieur-EMISTE : a fait ses preuves et a servi la nation pendant plusieurs décennies dans différents domaines : Production, Traitement des eaux, Géologie, Mine, Systèmes d'Information, Maintenance, Transformation, G.civil, . . . et récemment l'extraordinaire ascension de l'expertise dans le « Digital »

- Le management : L'Ingénieur EMISTE a pu se développer dans des métiers qui n'étaient pas nécessairement ceux de sa formation de base, nous le trouvons dans le management (Directions générales, comités de directions, conseils d'administrations, . . .), la finance, le contrôle de gestion, la gestion des ressources humaines, l'industrie pharmaceutique, les métiers de la banque, . . . En plus de son expertise l'Ingénieur EMISTE est devenu : Expert - Manager

Cette capacité d'apprendre ou d'apprendre « comment apprendre à apprendre » a toujours caractérisé cette formation de base, solide et unique au Maroc, basée sur les fondamentaux scientifiques, les activités associatives, le mode de raisonnement associé à la logique cartésienne, la rigueur et la résolution des problèmes

- L'entrepreneuriat et le RSD : Beaucoup d'ingénieurs se sont orientés vers la création d'entreprise sur la base de leurs expériences professionnelles et de la capitalisation des métiers ou encore sur des initiatives juste à la sortie de l'école.

Ceci s'explique en partie par le fait que certains métiers ont un cycle long d'acquisition des connaissances, certains d'entre eux ont rejoint des universités nationale ou internationale pour se consacrer à l'enseignement et à la recherche scientifique.

Aujourd'hui les mutations rapides, les changements récurrents de paradigmes et les transformations s'opèrent pratiquement au quotidien, les compétences cognitives basées sur le mental ne sont plus suffisantes pour assurer des avantages compétitifs sur le marché de travail, pour se développer dans le milieu professionnel ou pour activer la créativité et l'innovation

Pour remédier à ces insuffisances, le leadership transverse, d'influence, de mutualisation, de synergie et de collaboration générative fait son entrée dans le monde de l'ingénieur. Il fait appel de plus en plus à d'autres formes d'intelligences basées essentiellement sur les compétences « Intra-personnelles » et les compétences « Interpersonnelles » où l'émotion et l'empathie sont également mobilisées.

Dans ce cadre, le programme que nous proposons pour renforcer la formation de l'ingénieur EMI en phase d'apprentissage ou en phase active est basé sur le développement humain permanent de l'ingénieur en quatre phases :

- L'intégration de l'environnement de travail : par la connaissance de l'environnement, les processus de recrutement (communication, écoute, feedback, synchronisation, . . .), les exigences des entreprises en matière de compétence, la clarification des projets professionnels, la préparation et la création des opportunités par le networking, l'esprit de synergie et la collaboration générative

- L'adaptation des comportements : par la connaissance de ses qualités, de ses points forts, de ses points faibles, de ses limites, de l'appropriation des outils de gestion, de la communication et du travail en équipe.

- L'évolution des croyances : avec des orientations solutions, des attitudes de la pensée positive et de l'intégration des croyances aidantes

- La recherche permanente de l'excellence : En développant des réflexes et des automatismes professionnels comme la rigueur, l'initiative, la présentation, l'influence et l'image,

Notre ambition au sein de l'AIEM est que ce programme structuré, contribuera à une meilleure intégration de l'ingénieur EMISTE en milieu de travail par un apprentissage stimulant, et par une confiance augmentée du marché dans la qualité et la pertinence du modèle de l'ingénieur EMISTE.

Cette ambition devient incontournable. Elle s'active en temps réel par la coexistence de deux phénomènes complémentaires, d'un côté nous sommes dans une période de changement quasi-permanent de paradigmes technologiques, culturels et économiques, et de l'autre côté les formes de réussite initiales ne sont plus suffisantes, aujourd'hui elles se multiplient et se diversifient,

Par conséquent, les défis de l'ingénieur de demain sont liés à la création et l'anticipation de nouvelles opportunités et non seulement d'en consommer ou de maintenir celles qui existent.

D'ailleurs même les opportunités existantes sont en mutation vers une vision plus large, plus ouverte et plus dynamique qui exigent de nouvelles compétences et de nouveaux paradigmes comme la gestion de l'ambiguïté, l'agilité, la subsidiarité, la dissonance ou la bifurcation, le management par la percée les selfs management team, l'intelligence collective, le leadership transversal,



Homme de Base

Elghazouani JNINI

Promotion 1989

Génie Industriel

Position actuelle ?

Directeur Général Adjoint
 CTM SA

En charge du pilotage de l'ensemble des fonctions opérationnelles de l'entreprise. Participe à la définition de la vision et de la stratégie globale, à l'établissement des plans stratégiques métiers et pilotage des projets de développement.

Parcours professionnel

Depuis 2005 : Directeur Général Adjoint

CTM SA

De 2004 à 2005 : Directeur des Opérations

Majestic Limousine

Principales réalisations :

- Accompagnement dans la définition des axes stratégiques de développement

- Participation à la mise en place des infrastructures et lancement effectif de l'activité

- Organisation, coordination et pilotage de la Direction des Opérations (gestion des ressources humaines, maintenance, gestion de la flotte, achats);

- Suivi des relations avec les partenaires externes (fournisseurs, clients, administrations, . . .);

- Participation à la conception et au suivi de plans de communication institutionnelle;

De 2002 à 2003 : Directeur Général Adjoint

CTM SA

De 2000 à 2002 : Directeur Général

CTM Messagerie

Missions :

- Création de la société CTM Messagerie;

- Pilotage de l'opération de filialisation;

- Mise en place de l'Organisation et pilotage de la mise en place du Système de Management de la Qualité (ISO 9001);

- Conception et suivi de campagnes de communication.

- Mise en place et suivi d'un système d'information

De 1994 à 1999 : Directeur d'Exploitation

CTM SA

En charge du transport Voyageurs sur les lignes nationales et internationales, de la messagerie et du transport touristique

Missions :

- Supervision et direction des activités Transport Voyageurs, Touristique et de la Messagerie;

- Organisation et supervision du réseau d'agences;

- Mise en place et suivi d'un système d'information

Mise en place et suivi de la communication institutionnelle.

De 1992 à 1993 : CTM SA

Directeur Technique Adjoint

Principales réalisations :

- Supervision et pilotage de la maintenance du parc;

- Mise en place de la maintenance préventive

- Organisation et supervision de la gestion des stocks;

- Mise en place et suivi d'un système d'information;

De 1989 à 1991 : CTM SA

Responsable de la maintenance

Et le coaching ?

Dans l'exercice de mes fonctions, je me suis retrouvé, comme tout responsable, enfermé dans différents paradoxes et soumis à un stress intense et permanent. Entre les différentes possibilités qui m'étaient offertes, j'ai décidé de faire appel à un coach. En effet à la différence d'une thérapie, le coaching répond au besoin de comprendre, d'appréhender les différentes situations et de rétablir l'équilibre.

Après une dizaine de séances de coaching, j'ai réalisé tout le bien que peut apporter le coaching à la personne que ce soit dans sa vie professionnelle ou privé. Le coach, ne s'intéresse

pas à notre histoire passée mais nous aide à mieux analyser le présent afin de préparer le futur et mettre tous les atouts de notre côté. Depuis cette prise de conscience, j'ai décidé de me lancer dans une formation de coaching. Mon objectif est de pouvoir accompagner les Dirigeants vers une autonomie et un développement durable. ma formation d'ingénieur et ma longue expérience dans l'entreprise m'ont permis de bien avancer dans ce domaine.

J'ai commencé entre 2008 et 2009 par une certification de Coach Praticien et après une certification de Coach Professionnel en 2010 et 2011.

Mon intérêt pour le monde de l'entreprise m'a encouragé pour suivre une formation certifiante de Coach d'Organisations :

Dans cette formation j'ai appris à concevoir l'architecture et le Design de l'accompagnement d'une entreprise et de mettre en place une approche et un processus permettant l'émergence et le déploiement des cultures d'entreprise. La finalité du coaching d'organisation est d'accompagner l'entreprise vers la performance Intégrale

Pour compléter ma formation, j'ai suivi une formation sur la théorie organisationnelle de Berne, une formation sur l'Analyse Transactionnelle et je suis certifié Praticien en PNL

Pourquoi la Process Communication ?

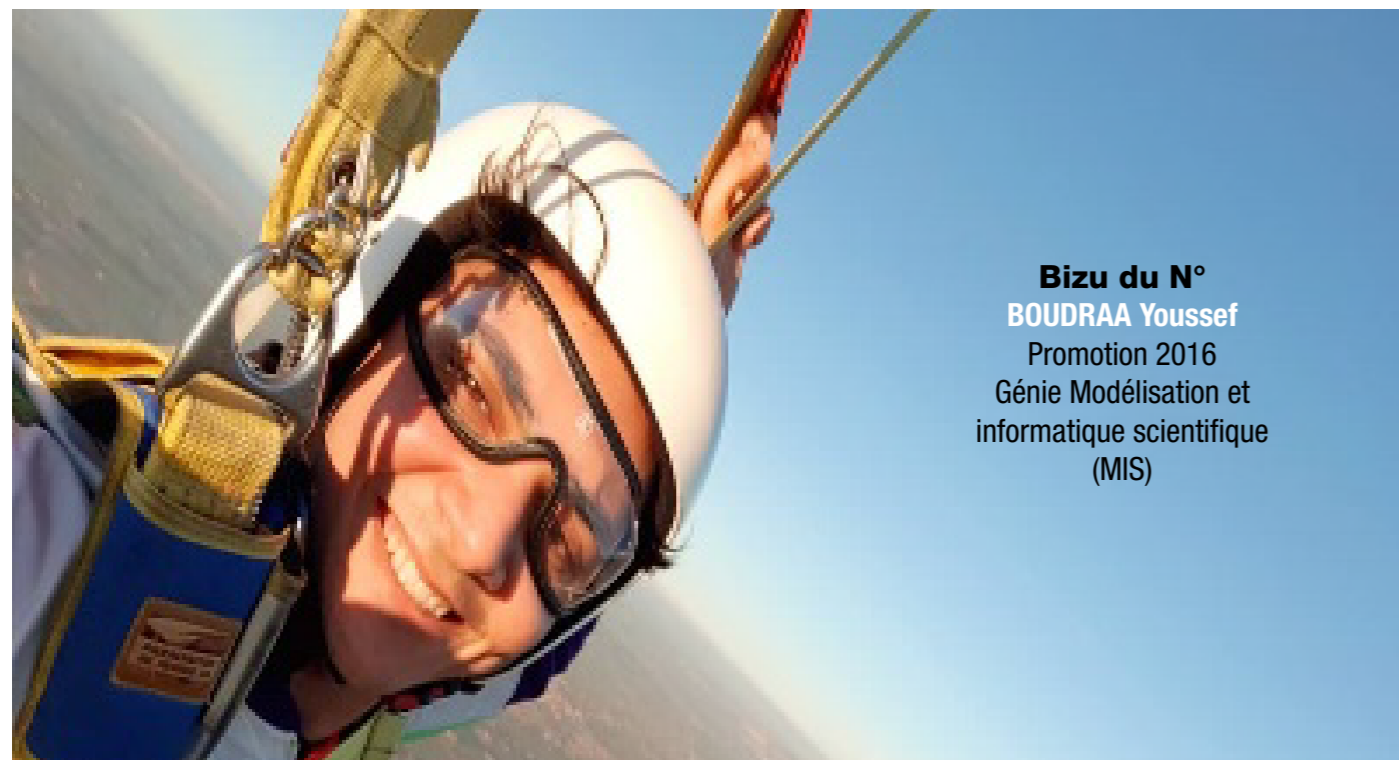
En ma qualité de coach professionnel, j'ai besoin d'autres cadres de référence pour compléter ma boîte d'outils. Parmi les différentes disciplines que j'ai pratiqué, La Process Communication est ma préférée.

Créé par Taibi Kahler, la Process Communication Model est un outil de compréhension du fonctionnement des différentes parties de personnalité présentes à des degrés variables chez une personne. La Process communication apporte une carte de lecture rapide des caractéristiques de d'un type de personnalité : ses points forts, ses motivations, les modes de communication, les environnements dans lesquels il sera à l'aise, les types de personnalité avec lesquels il interagira facilement, les mécanismes déclencheurs du stress négatif, et enfin les stratégies individuelles utilisables pour éviter les situations de « mécommunication »

Elle apporte une description systémique du fonctionnement de nos grandes parties de personnalité avec les questions identitaires, les croyances et besoins psychologiques qui conditionnent nos motivations, nos choix, notre communication et nos comportements de stress. C'est aussi un outil de communication. Elle donne des clés pour développer des stratégies de communication adaptées, construire dans le court terme aussi bien que dans le long terme des relations constructives et efficaces.

La Process Communication repose sur deux principes : Les 6 types de personnalité. Si chaque individu est unique et nous partageons de grandes caractéristiques, celles de six grand types de personnalité clairement identifiés. Nous possédons un type de personnalité « de base », acquise pour la vie et un type de personnalité « de phase » qui peut évoluer au cours de notre vie. Le processus de communication. Nous savons que le processus, la manière de dire les choses, a beaucoup plus d'importance que le contenu du message. Le problème vient rarement de ce qui est dit mais surtout de la façon dont cela a été dit.

Le modèle de la Process Communication est l'un des seuls modèles de comportement statistiquement validé. La Process Communication est utilisée par la NASA depuis 1978 pour le recrutement des cosmonautes, en marketing politique aux USA pour la rédaction des discours politiques et en particulier par Bill Clinton, et également par les plus grandes entreprises internationales dans les domaines du management, de la cohésion d'équipe, du coaching, de la pédagogie, de la vente et de la négociation.



Bizu du N°
BOUDRAA Youssef
 Promotion 2016
 Génie Modélisation et
 informatique scientifique
 (MIS)

Quel est votre poste actuel ?

J'occupe actuellement le poste d'ingénieur chargé d'affaires au sein de la société Eaux de Marseille

Pouvez-vous nous parler de votre meilleur souvenir à l'EMI ?

Des souvenirs... ils sont bien nombreux dont je pourrai pas parler de certains dans cet Edito. Mais les plus marquants restent, d'abord, le jour de ma soutenance où j'étais surpris par la présence des amis d'enfance et de tous les responsables de la société des Eaux de Marseille et qui m'ont fait une proposition d'embauche à la fin de ma soutenance. Et aussi le jour du serment, où j'ai vécu avec mes confrères Emistes des moments de fierté et de joie que peu de gens peuvent contempler dans leur vie.

Pour vous ? Que représente l'aventure ?

L'aventure pour moi c'est quand je me dis littéralement « Mais que ce que je fais là ? » en me préparant pour l'assaut final d'une montagne quand il fait -15°C en pleine nuit ou en quittant l'avion en plein vol à 4000m et espérer une bonne ouverture de mon parachute !

L'aventure pour moi est aussi le courage de s'exposer à un environnement qui est en dehors de sa zone de confort. Ça permet d'explorer le monde et d'être confronté à des difficultés pour mieux se connaître. La combinaison alpinisme et parachutisme a été une quête personnelle au cours de laquelle j'ai réglé des conflits avec moi-même, pour comprendre qui je suis réellement. C'est le destin que je me suis forgé depuis l'enfance.

Mont Kilimanjaro ? Pouvez-vous nous décrire cette expérience ?

Réaliser l'ascension du Kilimanjaro fait depuis longtemps partie de ma liste de défis à réaliser un jour ou l'autre... Et s'il est bien un rêve à réaliser rapidement, c'est bien celui-là, pour avoir la chance d'atteindre la calotte glaciaire sommitale qui devrait disparaître d'ici une vingtaine d'années à cause du réchauffement climatique et d'être l'homme le plus haut « littéralement » du continent africain, pour quelques minutes (à 5 895m !)

En général, on se levait à 7h du matin pour commencer le trek sauf le jour de l'ascension, où on s'est levé à minuit.

Nous avons réalisé l'ascension du Kilimanjaro en 5 jours par la voie Marangu aussi appelée « Coca cola route » durant lequel nous avons parcouru 72km aller-retour.

Même si le temps a été très changeant durant les 5 jours, nous avons eu la chance de pouvoir passer le sommet par temps découvert avec un magnifique lever de soleil. Je ne pourrais pas vous décrire la vue du haut, tout ce que je peux vous dire que c'était magnifique !

Votre prochain défi ?

Mon prochain défi sera l'ascension du Mont Elbrouz, le sommet le plus haut du continent européen (5 642m) et la PPL (Private pilot license)

Un dernier conseil aux jeunes lauréats et aux étudiants ?

Osez vivre la vie qui vous inspire, sortez de vos zones de confort et investissez plutôt dans des nouvelles expériences que du matériel.

Ahdath **كوم** أحداث



09 Mars 2019

Election du BR Laayoune
 Hommage M. MAELAINAIN
 Hommage à M. BEKRI



17 Mars 2019

une réunion du BR Europe s'est tenue avec la présence du BN AIEM en la personne de Hassan Ayadi



08 Avril 2019

Vers un nouveau modèle du développement au Maroc ?

Lieu : Paris



16 Mars 2019

Rencontre Annuelle de la Femme Ingénieur tenue sous le thème "Leadership Féminin dans l'Industrie" Trophée de la femme Ingénieur



02 Mars 2019

Club DD- BR Marrakech Conférence Développement Durable de la région d'Essaouira
 Signature convention AIEM-EST Essaouira



31 Mars 2019

Organisation de la marche DIVA RUN
 Marche CFIE



19 Avril 2019

Signature convention AIEM-ALAKHAWAYN



03, 04 Avril 2019

Participation du Club RH de l'AIEM 25ème édition Forum EMI Entreprise



Ahdath كوم أحداث Com



27 au 30 Avril 2019

Ressources naturelles et potentiel touristique, locomotive de développement économique et social de la ville de TAZA »



23 et 24 Mars 2019

formation action : Maitrise Personnelle Connaissance de soi et de l'autre par « I Enneagramme - PNL - AT- MBTI pour un Leadership Adaptatif «
Lieu : Mohammedia



30 Avril 2019

30ème anniversaire promo 90-89



27 - 25 Avril 2019

AIEM membre à la coalition marocaine pour l'eau « COALMA»

Ahdath كوم أحداث Com



25 Mai 2019

le BR AIEM Casablanca organise la 5ème Edition du tournoi des échecs



29 Mai 2019

le bureau AIEM Rabat-Kenitra organise un after work autour d'un F'tour. et une conférence, animée par l'équipe PMI Moroccan chapter sous le thème "PMI: cadre et méthodologie "



01 Juin 2019

Le bureau Rabat de l'AIEM organise son premier tournoi des échecs à Rabat



04 Juin 2019

Convention de partenariat avec le cabinet LEA4S spécialisé dans le coaching pour des formules d'accompagnement des enfants agés de 11 à 14ans



Les Gagnantes du Trophée de la Femme Ingénieur Leader



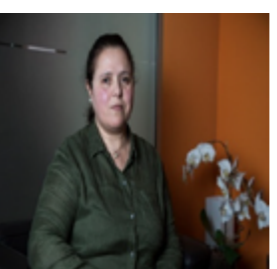
Mouna AL IBRAHIMI
Expert en Supply Chain
Co-fondatrice de association bénévoles sans frontières
EMI 1995 -Génie Mécanique



Hind BADDAG
Geocycle/Lafarge Holcim- Directrice
EMI -1999 Génie des procédés



Touria Barradi
Professeure centrale
EHTP 1976 /SUPELEC- Génie Electrique/
Energétique



Fatima BENDAHBIA
TAQA Maroc- DG
EMI - Génie Mécanique



Amal BENFARHOUNE
P&G- Directrice des opérations EMI 2005 - Génie Industriel



29 Mai 2019

Annonce du prix logo du club DD de l'AIEM le maire de rabat présente le prix au gagnant



30 Mai 2019

L'Association des Ingénieurs de l'Ecole Mohammadia AIEM et l'association des Centraliens Supélec du Maroc organisent un F'tour-débat avec M. Hassan Aourid sous le thème «Un écrivain, un parcours»: autour de son dernier ouvrage «Rawae Makka».



25 Mai 2019

Organisation de la 2ème édition de EMI GOT TALENT, une édition inédite avec des nouveautés : s'ouvrir à d'autres talents ingénieurs venant d'autres écoles d'ingénierie et aux enfants talentueux des emistes



29 Mai 2019

Tournoi de Foot Ramadan 2019 remportée par l'équipe Colorado
Des moments pleins d'émotions
Bravo à l'équipe gagnante,
Classement :
1, Colorado
2 : Gladiators
3. TP AIEM

AkhbarCom أخبار كوم

Les EMIstes qui bougent



Mounia BOUCETTA
Promotion 1986

Nomination Royale de Mme Mounia Boucetta membre de la Commission des transferts – Instance chargée de la privatisation

Félicitations Mounia

EMI SPECIAL



Auteur : Elghazouani JNINI
Coach Professionnel

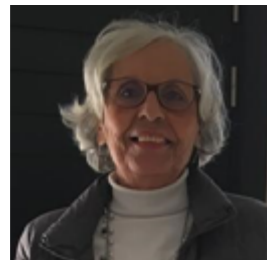
Le Coaching et le Sens dans l'Entreprise :

HOMMAGE AU FEMMES INGENIEURS

CFIE a rendu Hommage à des femmes exceptionnelles lors de la rencontre annuelle de la femme Ingénieur tenue le 16 Mars 2019



Mme Yamina SAIDI
Première Femme Ingénieur au MAROC – EMI 1968



Professeur Soukaina JOUNDY Génie Electrique EMI 1973
Ex-directrice de la recherche à la tête du département de Biophysique à l'université Hassan II- faculté de médecine et de pharmacie de Casablanca



Mme Mounia BOUCETTA EMI 1990
Première Femme Présidente de l'AIEM - 2013 à 2017



Mme Latifa Echihabi - Génie des Procédés EMI 1986
Secrétaire générale de la CDG
Consécration nationale et internationale



Mme Nawal EL AIDAOU EMI 2000
Première SG du CFIE – 2009

La performance de l'entreprise dépend de la manière avec laquelle est gérée la coordination et la stabilisation de l'action collective. Elle dépend aussi des diverses façons par lesquelles les acteurs structurent les moyens, dont ils disposent, pour parvenir à leurs fins et des processus mis en place.

Qu'est ce qui fait que nous rencontrons des cas d'entreprises qui sont arrivées à atteindre des niveaux de performance très élevés et dans lesquelles les salariés finissent par s'en mordre les doigts un jour ou l'autre ?

La réponse est qu'en se focalisant sur la performance, sur le long terme, les personnes finiront par s'épuiser ou perdre en efficacité parce qu'il y a un manque de sens dans l'action. La quête de sens n'est pas une nouvelle problématique, elle est probablement aussi ancienne que la plus ancienne des religions. L'être humain a besoin de sens pour fonctionner. Son action doit être en alignement avec ses intentions et ses valeurs. Le sens est aussi capital pour l'individu dans sa relation à l'autre. Il lui permet de prendre du recul, donne une valeur existentielle au travail, il explique le pourquoi et clarifie la finalité et la vision

Dans un environnement de plus en plus complexe, comment permettre aux entreprises de garantir un développement durable tout en considérant les complexités liées la quête de sens ? Quel rôle peut jouer le coaching pour illuminer le chemin du progrès ?

Le Coaching est un chemin vers l'autonomie et le bien-être. Il touche tous les niveaux de la personne humaine et toutes ses ressources : La connaissance de soi et des autres, la communication, l'expression corporelle, l'organisation de la pensée, le développement des compétences, la créativité, la motivation, la conduite du changement, les valeurs éthiques. Il permet de redécouvrir les richesses des ressources cachées de l'être en devenir. Il développe la confiance en soi (reconnaissance de ses compétences), l'estime de soi (reconnaissance de sa valeur) et le respect et la confiance en l'autre.

Le terme coach est anglais mais son origine est française, il est tiré du mot « cocher ». Le cocher est celui qui conduit des voyageurs d'un point à un autre. Il ne choisit pas ses passagers ni la destination de ces derniers. L'intention du coach, tout comme le cocher, consiste à aider des personnes à atteindre la destination qu'ils se sont fixée.

Si le coaching individuel concerne principalement l'accompagnement d'une

personne et le coaching d'équipe concerne plutôt celui d'un ensemble formel, le coaching d'organisation s'adresse essentiellement à un niveau de complexité supérieur qui serait celui concernant l'ensemble d'une entreprise.

Le coaching d'organisation réunit un grand groupe formel composé de sous ensembles cohérents autour d'objectifs opérationnels et mesurables dans un contexte particulier. Il est généralement question de l'évolution de l'organisation dans le cadre d'une mutation profonde, d'une transformation qui lui est essentielle, d'une évolution ou d'un challenge qui lui sera particulièrement important, voire d'un enjeu institutionnel fondamental.

La particularité d'un travail de coaching d'organisation situe cette approche dans un contexte émergent. Cela implique que le déroulement de la démarche est à chaque fois original, réserve des surprises et des découvertes. Son résultat surprend souvent par sa spécificité propre au client collectif concerné. C'est en cela que le processus d'accompagnement propre au coaching d'organisation laisse au client toute la place de se déployer, de se découvrir, de poser ses propres questions et de trouver ses propres solutions.

Le coaching permet la mise en place d'une intelligence collective et l'élaboration d'une vision partagée. Cette démarche permet à chaque acteur de donner un sens à son action quotidienne, les personnes deviennent ainsi plus performantes, plus motivées et plus satisfaites et l'entreprise peut traverser le contexte économique actuel, caractérisé par l'incertitude et la complexité avec un peu plus de sérénité.

La finalité du coaching d'organisation est d'aider les collaborateurs à passer d'une position de « Consommateur » à une position d'acteur de développement (consom - acteur) et de construire les contours de la culture de l'organisation en matière de clarification des valeurs de la vocation de l'entreprise et de ses ambitions sur la base d'une démarche d'intelligence collective et participative.

Le plus grand secret du coaching d'organisation est le fait de mettre l'élément humain au cœur des préoccupations de l'organisation. Ce qui permet de répondre aux besoins de chaque personne qui se résume en un sentiment d'importance, de compétence et d'amabilité. Ainsi la personne est présente dans l'action, déterminée et responsable de ses actes. Elle devient consciente de ce qu'elle est et ouverte à ses ressentis et à ceux des autres.



EMI SPECIAL

Jihane Quouninich
Membre du club RH
EMI 2011, Génie Industriel
HRBP PSA Groupe

Un deuxième diplôme après le diplôme d'ingénieurs ?

Après l'obtention du diplôme d'ingénieurs, l'option de compléter ses études par une double diplomation, un Master, un Mastère spécialisé, un MBA ou un Doctorat reste très présente chez les jeunes ingénieurs pour qui la décision sur ce sujet peut paraître difficile.

L'objectif de cet article est de les aider dans la prise de décision en répondant à deux questions importantes, à savoir :

A quoi sert un cursus scolaire supplémentaire après le diplôme d'ingénieurs ?

Les études poursuivies après le diplôme d'ingénieurs peuvent répondre à un besoin de spécialisation dans un domaine ou un sous-domaine qu'on a étudié auparavant comme la mécanique,

l'électrique, la gestion de projets etc. Il s'agit donc d'un moyen de renforcer notre expertise et de parfaire nos connaissances dans ledit domaine.

Un deuxième diplôme peut également permettre de changer de spécialité et de s'orienter vers des domaines qui ne sont pas forcément couverts dans le cursus d'ingénieur standard notamment la Finance, le Marketing, les Ressources Humaines, le management de Projets etc.

Cela va sans dire qu'un deuxième diplôme renforce le CV par un label d'une autre grande école ou université ce qui est tout à fait prisé sur le marché du travail.

Quel est le meilleur choix entre une offre d'emploi et une inscription pour un deuxième diplôme ?

Il n'y a pas de bon ou de mauvais choix dans ce cas, tout dépend de ce que le jeune ingénieur a envie de faire.

Il est primordial que l'on arrive à savoir si notre priorité du moment est d'acquérir de l'expérience professionnelle en allant vers le marché du travail pour mettre en pratique les notions théoriques enseignées dans les écoles d'ingénieurs ou plutôt d'approfondir ses connaissances techniques ou en Business à travers un autre diplôme avant de se diriger vers le monde du travail.

Si votre priorité est de trouver un travail, il faut continuer à chercher jusqu'à trouver l'offre d'emploi qui vous intéresse. Dans ce cas, notre recommandation est de ne pas considérer le deuxième diplôme comme étant un plan back-up ou une issue de secours car ceci vous poussera à vous engager dans des études qui ne vous intéressent pas forcément et vous empêchera de profiter au maximum des apprentissages qui peuvent en découler.

EMI SPECIAL



M. Hicham MANSY
Ingénieur d'Etat de l'Ecole Mohammadia
d'Ingénieurs
Promotion 91
Directeur des Ressources Humaines Atlas
On Line Filiale du Groupe RAM
Expérience de plus de 15 ans dans le
domaine des Ressources Humaines ;

Principales erreurs à éviter lors d'un entretien d'embauche

Chers Emistes ,

Dans cette capsule , je vais partager avec vous les principales erreurs qu'il faut éviter lors d'un entretien d'embauche .

ERREURS À ÉVITER

Erreur 1 : Venir en retard à l'entretien

Cela dénote d'un manque de gestion du temps chez la candidat , le recruteur se posera beaucoup de questions de votre ponctualité et votre assiduité .

- Erreur 2 : Tenue vestimentaire inappropriée

Il faut se renseigner au préalable sur le code vestimentaire de l'entreprise et avoir une tenue adéquate et correcte

- Erreur 3 : Téléphone portable allumé

Doit être éteint ou sous silencieux car cela peut vous déconcentrer lors de l'entretien

- Erreur 4 : Présentation du CV non précise

Il faut impérativement avoir une présentation très sommaire , précise et concise des parcours académique et professionnel pour dégager une première impression positive chez le recruteur qui sera déterminant pour la suite de l'entretien

- Erreur 5 : Ne pas se préparer à l'avance aux questions « pièges »

Il faut avoir une préparation à l'avance aux questions standards : pourquoi vous et pas l'autre , quels sont vos défauts et vos qualités ,

- Erreur 6 : Etre « mou » pendant l'entretien

Il faut être enthousiaste , avec plus d'énergie que votre recruteur pour que l'entretien se passe dans des conditions favorables avec une vivacité

- Erreur 7 : Parler des avantages : salaire ou autres dans une phase avancée de l'entretien

Dans cette phase , le recruteur a besoin de savoir votre valeur ajoutée , Qu'est ce que vous allez apporter à l'entreprise , vos compétences et vos qualités par rapport au poste à pourvoir.

Ci-dessus , quelques erreurs qu'il faut impérativement éviter pour réussir votre entretien d'embauche .

Je vous souhaite bon courage



EMI SPECIAL

Hassan AYADI
 Membre du BN-AIEM
 Directeur Général PAC-IW
 EMI 1982
 Enseignant PNL, Certifié

La Synchronisation Outil pour mieux communiquer et convaincre Le Recruteur

En électromécanique, le mot « Synchrone » apparaît par exemple dans les moteurs dits « Synchrones » où la vitesse de l'arbre de sortie du rotor est identique à la vitesse du champ tournant du stator indépendamment de la charge. Si les deux vitesses (du champ et de l'arbre) ne sont pas identiques, la relation est rompue et le moteur est bloqué.

De même en traitement de signal, deux signaux sont synchronisés s'ils sont en phase et se manifestent à la même fréquence. Autrement dit, ils s'amplifient et s'atténuent en même temps, au même rythme et à la même vitesse. Si les deux signaux émetteur-récepteur ne sont pas synchronisés, la communication est coupée et le récepteur est en mode OFF.

Emprunté au monde de la physique, le mot « Synchronisation » est exploité en PNL et dans les sciences humaines, notamment en ce qui concerne les entretiens de recrutement.

« La synchronisation » aide le candidat à se mettre en phase, à établir un bon rapport et de bonnes relations avec son recruteur.

Finalité : se faire apprécier facilement et positivement par le recruteur, casser la barrière et faire passer le courant.

Etablir le rapport avec le recruteur veut dire coïncider, adapter son langage à celui de l'entreprise afin d'influencer et d'augmenter ses chances de recrutement. Pour se faire voici quelques conseils pratiques que le candidat peut utiliser pour mieux se synchroniser avec son recruteur lors d'un entretien de recrutement :

1. **Synchroniser sur le langage de l'entreprise** : Avant l'entretien, et pendant la préparation, repérer le langage et la culture de l'entreprise ; écrire et mémoriser des dizaines de mots qui caractérisent l'entreprise, puis utiliser et contextualiser ces mots au moment de l'entretien. Vous pouvez trouver des mots comme par exemple: Excellence, défi, objectif, performance, action, bilan, revue de direction, préparation,....!
2. **Synchroniser sur les valeurs et les croyances de l'entreprise** : Avant l'entretien, faire une recherche sur les valeurs de l'entreprise ; utilisez les mots qui expriment ces valeurs, analyser et examiner comment vous les avez déployées ou exprimez votre capacité et votre volonté à les intégrer en entreprise. Exemple : Intégrité, Respect du client, respect des faits, décision basée sur les faits,
3. **Synchroniser par vos acquis** : L'entretien est un acte de vente : colorer votre CV, votre projet professionnel ou votre projet de fin d'études par un langage et des valeurs de l'entreprise en identifiant des points et des mots communs avec ceux de l'entreprise
4. **Synchroniser sur les attitudes** : en faisant preuve d'empathie et en intégrant la posture, les gestes, les mots (en reprenant la fin des phrases par exemple, ..), l'émotion du recruteur en le laissant mener la danse dans une première phase.
5. **Synchroniser sur la relation** : avec une écoute active, une respiration régulière et une réaction Synthèse si le recruteur est dans un schéma plutôt global que détail, puis faites passer votre message au bon moment. Dans ce cas répondre juste à la question et ne pas se perdre dans des explications trop détaillées si ce n'est pas demandé par le recruteur



EMI SPECIAL

Sqalli Houssaini Mohammed,
 PhD, CPC, ELI-MP

Gagner en confiance avant et durant un entretien d'embauche

Pour passer votre entretien avec beaucoup de confiance, utilisez ces trois piliers : Les affirmations, la préparation, et la répétition. Développez et Répétez des affirmations positives matinales. Par exemple, vous pouvez dire : « Je communique avec beaucoup de confiance durant mon entretien » ou « je passe un entretien magnifique ». Vous pouvez aussi développer vos propres affirmations qui vous motivent le plus.

Préparez en écriture les questions communes qui se posent en général dans les entretiens, ainsi que vos réponses à ces questions.

Répétez, répétez, répétez. Il n'y a pas de secret pour développer la confiance – c'est la répétition. Pratiquez plusieurs fois ces réponses face à un miroir et avec vos amis. Répétez ces réponses jusqu'à ce qu'elles deviennent naturelles pour vous.

Avec ces trois piliers, vous allez passer un entretien extraordinaire !



Lamiae BELAHSEN
 MBA HEC Montréal
 Promotion 1999
 Consultante RH et Organisation

Ce que recherche un recruteur

Avant d'expliquer ce que recherche un recruteur, revenons d'abord à la raison pour laquelle une entreprise recrute. De manière simple, chaque entreprise dispose d'un plan stratégique qui se décline en plans d'actions. Chaque plan d'action est un ensemble de projets. La réalisation de chaque projet a besoin de moyens techniques et humains. Evidemment, les ressources disponibles en interne vont être déployées sur ces projets, mais au cas où ces ressources ne sont pas suffisantes, il en résulte un certain nombre de recrutements qui sont à réaliser. Ces besoins sont repris dans un plan de recrutement, qui précise entre autres les postes à recruter, les délais et le budget.

Ces postes sont décrits en général en détaillant la formation souhaitée, les responsabilités à remplir, les missions à accomplir, les tâches à réaliser et le niveau d'expérience.

Ce que recherche un recruteur, ce sont donc des profils en adéquation avec les postes demandés.

Pour cela, le recruteur va puiser d'abord dans sa base de données de Cvs, va en sélectionner ceux qui correspondent au mieux à son besoin, puis passera un certain nombre d'entretiens (en moyenne 2 à 3) pour en retenir celui qui se distingue le plus.

Cette recherche et cette sélection se basent sur des critères.

Lors de la lecture du CV, le recruteur va faire attention à la formation et l'expérience et retenir les CVs qui sont en adéquation avec son besoin. Il n'empêche qu'il y a des erreurs fatales qui peuvent éliminer un CV : les fautes de frappe ou d'orthographe, le manque de concision ou de clarté ou alors un CV non ciblé.

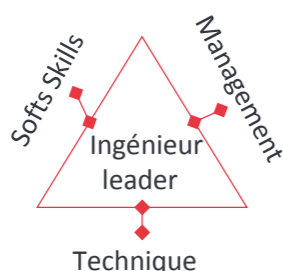
Lors de l'entretien, le recruteur recherche le candidat dont les compétences techniques et comportementales sont le plus en adéquation avec le poste. Pour cela, il reviendra sur les réalisations décrites dans le CV et cherchera à travers des questions de déterminer si oui ou non le candidat dispose de ces compétences.

EMI SPECIAL

Nos Projets : Développement personnel Alignement stratégique

Vision AIEM

Libérer les énergies des
EMI'stes pour l'émergence
d'un Maroc fort



Demain

Mission

Renforcer la position de l'EMISTE sur le
marché national /International

Favoriser chez l'EMISTE la créativité,
l'initiative, la flexibilité l'affirmation de
soi

Rehausser le savoir faire et le savoir
être de l'EMISTE pour intégrer les
projets de la société civile

Objectifs

Intégrer softs skills dans le
comportement de l'élève Ingénieur et
de l'ingénieur

Améliorer la confiance, l'estime et
l'affirmation de soi au moment des
entretiens

Contribuer à l'intégration de l'EMISTE
en milieu de travail

Verbaliser le projet professionnel et de
vie de l'EMISTE

Conscientiser le potentiel et les
limites durant les phases de la vie
professionnelle

Mobiliser énergies et ressources
internes non accessibles

Initier la créativité et les initiatives en
milieu de travail

Passion et Ambition

Métier-Passion –Ambition

Ressources - Potentiels
importants en mouvement
permanent qui assurent et
inspirent confiance

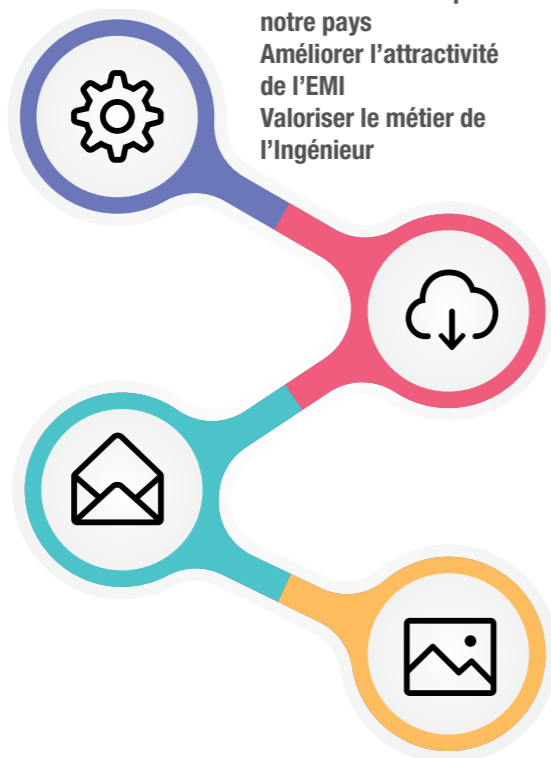
Salarié, créateur, entrepreneur,
chercheur enseignant,..

Créativité, Modélisation,
Associations et capacité
d'apprendre à apprendre

Apporte de la valeur dans
des domaines très diversifiés
avec de grandes capacités
d'adaptation et d'appropriation

Vision

Créer de la valeur pour
notre pays
Améliorer l'attractivité
de l'EMI
Valoriser le métier de
l'Ingénieur



Aujourd'hui

Valeurs

Solidarité
Efficacité
Citoyenneté
Empowerment

EMI SPECIAL



BOUBKER ELHOUDI
 Directeur Général - ABHM
 Secrétaire Général
 AIEM – Oriental - Oujda

Le Bureau National en collaboration avec
le Bureau Regional Oriental – Oujda de l' AIEM
organisent une formation-action sous le thème :

Consolidation du développement durable du capital humain : Connaissance de soi et maîtrise personnelle pour un leadership adaptatif



Hassan AYADI
 Directeur Général PAC - IW
 Coach professionnel
 Enseignant certifié PNL

Venez découvrir votre talent – votre style de
leadership et votre chemin vers l'excellence

11ème
Edition
Bureaux
Régionaux
de l' AIEM

- Repérez votre base
- Qualités-passions-Fixations
- Votre style de leadership
- Métamodèles - Méta programmes
- Les ailes – Les sous types
- Peurs - Points d'intégration - désintégration
 - Pièges et mécanismes de défenses
- Profiling – Gestion des émotions – AT
 - Passerelles MBTI
- Conduire le changement vers l'excellence

11ème
Edition
Bureaux
Régionaux
de l' AIEM

Impératif : Test préliminaire avant la formation et test approfondi de validation du profil après la formation

M. Boubker ELHOUDI
 M. Hassan AYADI

Inscription et Informations

06 61 25 21 37
 06 61 30 59 68

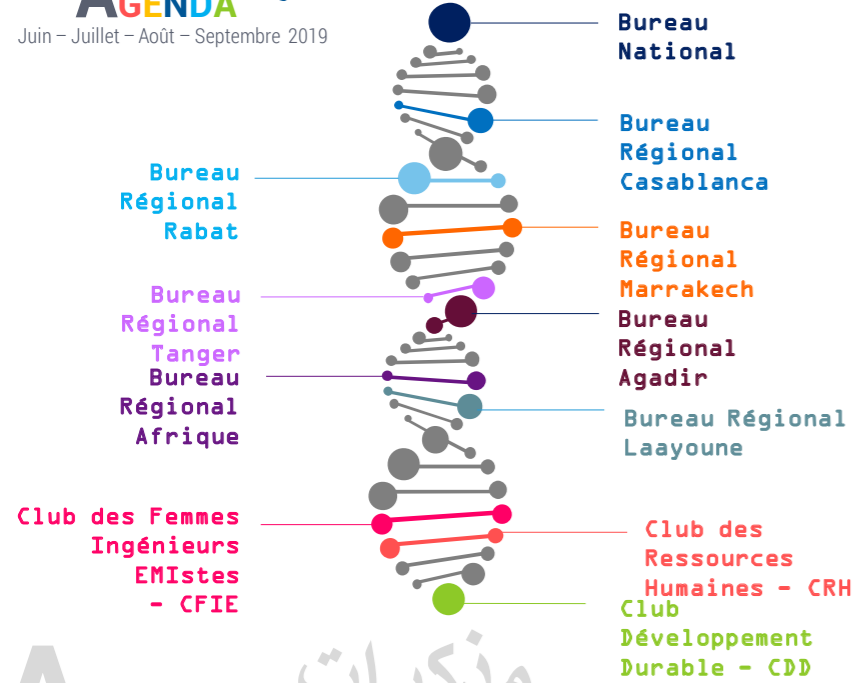
elhouadi2001@yahoo.fr
 hassan.ayadi.pac@gmail.com



Suivez-nous sur notre page facebook :
<https://www.facebook.com/AIEMOfficiel>

AGENDA مذكرات

Juin - Juillet - Août - Septembre 2019



- **1 Juin**
Tournoi des Echecs - 1ère Edition Rabat
- **15 Juin**
Journée de réflexion sur la ville de Mohammedia sous le thème : « Entrepreneuriat, Levier du Développement Territorial »
- **22 Juin**
Kids Event - SOS Village
- **24 Juin**
AIEM Academy - Formation sur métier aéronautique par colonel Toumi avec un partenaire Africain
- **29 Juin**
Signature de la convention AIEM - Play Academy
- Afterwork Livre Salima bennani
- Juin**
- Réseau des Experts
- Event récompense Choix Logo Club Développement Durable de l'AIEM
- Signature de la Convention AIEM - Université Internationale de Rabat (UIR)
- **10 Juillet**
Programmation Scratch for kids
- Juillet**
- Cérémonie de remise des diplômes pour les lauréats de la promotion EMI 2019
- Accompagnement HR des lauréat EMI 2019



Liste des bureaux régionaux & Clubs :

- | | | | |
|---|--|--|---|
| <p>BR Rabat :
 SG : HASSI RAHOU Mohamed
 Email : mhassirahou@gmail.com
 Promotion : 1994</p> | <p>BR Agadir :
 SG : EL FASKAOUI M'hamed
 Email : elfasskaoui_mhamed@yahoo.fr
 Promotion : 1982</p> | <p>BR Nord :
 SG : ELBOUAMRI Zakaria
 Email : z.elbouamri@onee.ma
 Promotion : 1999</p> | <p>AIEM Europe :
 SG : AMRAOUI Mohamed
 Email : m_amraoui@yahoo.fr
 Promotion : 1969</p> |
| <p>BR Laayoune :
 SG : TRIFISS Brahim
 Email : btrifiss@gmail.com
 Promotion : 2001</p> | <p>BR Mèknes - Tafilalt :
 SG : SAHBI Hassane
 Email : hsahbi@gmail.com
 Promotion : 1986</p> | <p>Club des Femmes Emistes (CFIE):
 SG : Samia ELHANCHI
 Email : selhanchi@gmail.com
 Promotion : 1998</p> | <p>AIEM Amérique du nord :
 SG : SAMIH Said
 Email : said.samih@polymtl.ca
 Promotion : 2008</p> |
| <p>BR Casablanca - Settat :
 SG : RHOULAM Fadil
 Email : fadil.rhoulam@gmail.com
 Promotion : 1999</p> | <p>BR Khouribga - Beni Mellal :
 SG : NASSIM Abdessamad
 Email : nassim_bm@yahoo.fr
 Promotion : 1994</p> | <p>Club des Ressources Humaines :
 SG : AMEZIANE Hind
 Email : hindameziane@gmail.com
 Promotion : 1998</p> | <p>AIEM Afrique :
 SG : DIALLO Ibrahima
 Email : dindairy@gmail.com
 Promotion : 2004</p> |
| <p>BR Marrakech :
 SG : KHALDOUN Abd elghani
 Email : khalounabdelghani@yahoo.fr
 Promotion : 1977</p> | <p>BR Oriental :
 SG : EL HOUADI Boubker
 Email : elhouadi2001@yahoo.fr
 Promotion : 1982</p> | <p>Club des Entrepreneurs :
 Feu Loubna BENSaid</p> | |

AGENDA مذكرات

Juin - Juillet - Août - Septembre 2019

AGENDA مذكرات

Mars - Avril - Mai - Juin 2019



- **25 Septembre**
Cycle d'initiation sur les langages de Programmation avec Mohcine REGRAG
- Septembre**
- Echantillon Soft Skills - Emi - indus/ MIS avec Hassan AYADI
- Modèle économique solutions innovante pour la gestion des déchets
- Event Zagora ou Midelt ou Ouazzan
- Ouverture de l'EcoSystem de l'OCP
- **12 Octobre**
Nouvelle initiative Soutenance rapport de stage deuxième année
- Octobre**
- 60^{ème} Anniversaire de l'EMI (Gala, Hommage, Livre Mémoire, etc..)
- Modélisation de l'Excellence avec Hassan AYADI
- AIEM Pitch Day #2 / Accompagnement des start-up

L'ÉQUIPE DE RÉDACTION :

- Equipe de rédaction :**
 Loubna AMRI
 Hassan AYADI
 Amal BENFARHONE
 Mourad FAIZ
- Correction :**
 Samia ELHANCHI
- Remerciements :**
 Amine Adad et Mohamed NMILA (Infographie et édition)

CONTACT

- Site web :** www.aiem.ma
Email : contact@aiem.ma
Téléphone : (+212) 05 37 77 00 14
Adresse : AIEM, Ecole Mohammadia d'Ingénieurs, Avenue Ibn sina - BP 11039, Rabat Agdal
Facebook (Page) : AIEM Officiel
Twitter : AIEM_Officiel
RIB (Cotisation : 600 dh/an) : 021 810 000017801502281 1 55 CREDIT DU MAROC Rabat Agdal
Contact : Mme Lamia MOUHSSINE

AGENDA مذكرات

Mars - Avril - Mai - Juin 2019

Bienvenue au nouveau Terminal 1 de l'aéroport Casablanca Mohammed V

