



Edition électronique du 18/5/2009



Accueil



Votre publicité



Abonnement



Rendez-vous



Contact



Plan du site



l'Économiste

Articles du jour



Dossiers

- ▶ [A La Une](#)
- ▶ [Editorial](#)
- ▶ [Affaires](#)
- ▶ [Economie](#)
- ▶ [International](#)
- ▶ [De bonnes sources](#)
- ▶ [Dossiers](#)
- ▶ [Société](#)
- ▶ [Culture](#)



Emploi et Carrière

Tourisme: Nouvelle formule de recrutement

- **Un plan d'accompagnement initié avec Meda2**
- **81 acteurs touristiques bénéficiaires**

- ▶ [Emploi et Carrière](#)
[Turnover: Les cadres l'adoptent pour améliorer leur situation](#)
- ▶ [Emploi et Carrière](#)
[Emploi: Les annonces discriminatoires en hausse](#)
- ▶ [Emploi et Carrière](#)
[Adecco certifie ses services](#)
- ▶ [Emploi et Carrière](#)
[Le DAF effacé par la direction générale](#)
- ▶ [Emploi et Carrière](#)
[Marketing RH: L'autre façon de séduire](#)
- ▶ [Emploi et Carrière](#)
[Tourisme: Nouvelle formule de recrutement](#)
- ▶ [Emploi et Carrière](#)
[Ingénieurs: Comment passer](#)

Les entreprises touristiques se remettent en question. La croissance du secteur est en berne: au 1er trimestre 2009, on enregistre une régression de 21% des recettes en devises. De plus, ces entreprises souffrent d'une pénurie de compétences à laquelle s'ajoute un déficit managérial. L'enjeu aujourd'hui est de redresser la barre. La revalorisation des ressources humaines (RH) constitue un levier pour décoller.

Les enjeux et les politiques liés aux RH dans le tourisme ont été examinés lors d'une conférence organisée, jeudi 14 mai, par la Fédération nationale du tourisme (FNT) et Meda2. Les experts sont unanimes: la formation et l'accompagnement permettront la mise en œuvre d'une politique RH efficiente.

Accompagnement

«La valorisation des ressources humaines dans le tourisme se heurte cependant à un certain nombre d'obstacles», note Loïc Gogue, expert RH tourisme du programme Meda2. Selon lui, en raison des caractéristiques du marché du travail dans ce secteur (turn-over, saisonnalité de l'emploi, conditions de travail, forte segmentation...), il est très difficile pour de nombreuses entreprises de recruter et de fidéliser un personnel qualifié. «Développer la marque-employeur de son entreprise est crucial. Il est impératif de se positionner comme employeur attractif tout en implémentant un système marketing RH permettant la fidélisation de ses collaborateurs»,



de l'exécution à la décision

Les dépêches mises à jour régulièrement



Vos offres d'emploi



Consultez les archives stockées depuis 1991



- ▶ [Bourse de Casa](#)
- ▶ [Les OPCVM](#)
- ▶ [Marché des taux](#)
- ▶ [Marché des devises](#)



Participez aux forums de L'Économiste



Prix de L'Économiste



Tous les chiffres clés de l'économie Marocaine

explique Marc Thépot, patron d'Accor Maroc. Entreprise qui enregistre chaque année un turn-over de 10%. «Les pertes sont énormes. Le coût d'un départ revient plus cher qu'une augmentation de salaire», confie le DG de la chaîne. S'ajoutent à cela d'autres coûts liés à la formation et au solde de tout compte. L'installation d'un système d'entretien lors de la démission d'un collaborateur permet de comprendre et de connaître les raisons du départ. Des petits outils qui ont su montrer leur efficacité.

Le travail effectué par les experts a permis de développer un ensemble de fiches descriptives des profils de chaque emploi/métier identifié et de constituer un référentiel emplois-compétences. 400 directeurs généraux et directeurs de ressources humaines du secteur ont profité de cet accompagnement «qui ne se limite pas à un simple diagnostic interne», précise un bénéficiaire du programme. «Ce sont de véritables process qui visent à anticiper les besoins en compétences et à faire que chaque acteur touristique puisse répondre de manière professionnelle à la gestion des RH».

Financée à hauteur de 50 millions d'euros par l'Union européenne, cette politique de promotion de l'emploi et de rehaussement du niveau de qualification des ressources humaines a été profitable à 81 opérateurs touristiques. La structuration de la gestion des ressources humaines est un préalable au développement de l'apprentissage. Les entreprises, qui ont été accompagnées dans le cadre du projet Meda2, «ont pu identifier leurs compétences et déterminer leurs priorités». Ces unités hôtelières peuvent désormais anticiper sur leurs besoins en termes de recrutement, de redéploiement et de formation. Certaines d'entre elles ont pu ainsi cerner leurs besoins en apprentis. Et compte tenu de leur organisation interne, elles ont pu développer un centre de formation par apprentissage (CFA). Selon les experts, ce CFA ne peut progresser que si la stratégie de développement de l'entreprise est formalisée. Et seulement si le middle management joue pleinement son rôle, en termes d'encadrement et de formation.

S. T.



© 2001 [L'économiste](#) - Réalisation : Lnet Multimedia

[MBA Science de Gestion](#)

Formation Gestion des Entreprises Obtenez un MBA en 2 ans à Paris

[Emploi](#)

Opportunités d'emploi au Maroc. Déposez votre CV gratuitement!

Annonces Google