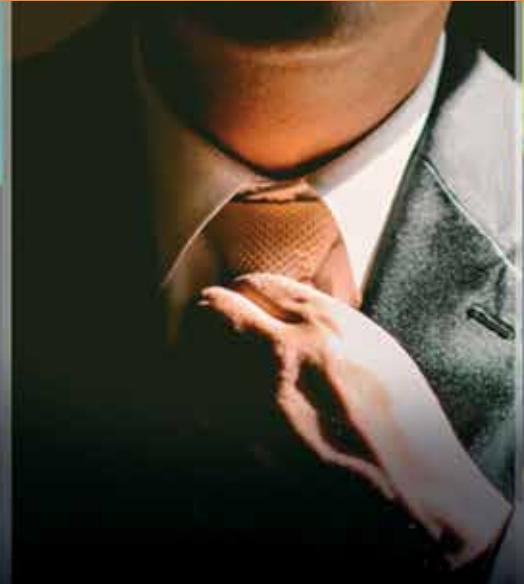
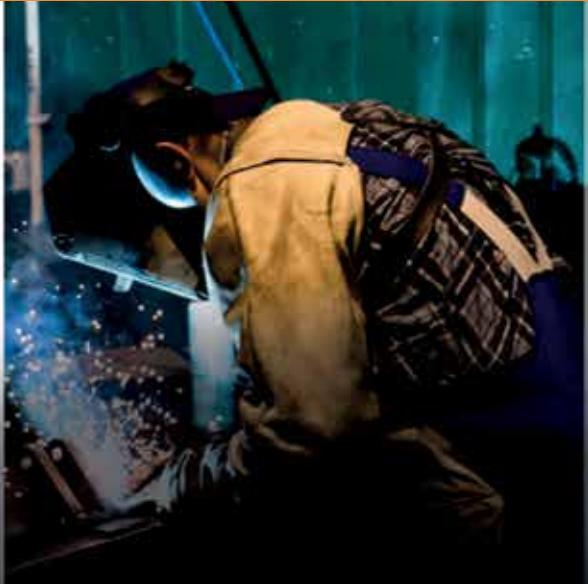
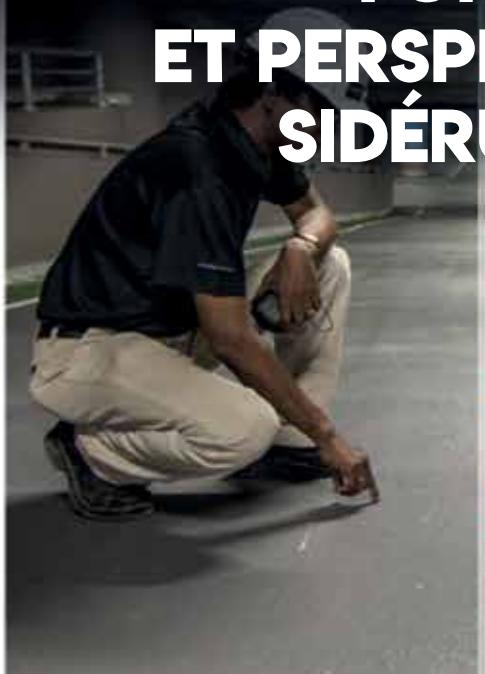


LA LETTRE DE L'ACIER

1^{ER} MAGAZINE TRIMESTRIEL DU SECTEUR SIDÉRURGIQUE DU MAROC

DOSSIER EMPLOIS ET FORMATIONS

**FONCTION RH, ENJEUX
ET PERSPECTIVES DES ENTREPRISES
SIDÉRURGISTES NATIONALES**





AMINE LOUALI

Directeur général délégué de Maghreb Steel et président de l'ASM
redaction@industries.ma

De la compétition au financement

Les enjeux de la sidérurgie se suivent mais ne se ressemblent pas !

Chers lecteurs,

Je tenais avant tout à vous remercier pour votre présence et votre participation au succès de la journée de l'Acier « Steel Impulse » et pour l'intérêt que vous portez au secteur sidérurgique marocain. Cette rencontre était l'occasion pour nous, de vous présenter notre secteur de façon globale et de débattre sur les défis et les enjeux de la sidérurgie marocaine dans les années à venir. Comme vous le savez déjà, nous opérons dans un secteur extrêmement volatil où le moindre déséquilibre international ou régional crée des distorsions de marché qui conduisent à des pratiques anticoncurrentielles.

Sur le plan international, l'année 2017 s'est caractérisée par un recul volontaire des exportations chinoises pour réduire la surcapacité mais aussi lié à des problématiques environnementales. En effet, plusieurs provinces ont réduit les productions des industries à forte émission de CO2 impactant de manière directe l'industrie sidérurgiste. Ce retrait des capacités chinoises a eu pour effet une augmentation des prix des produits sidérurgistes et un retour aux équilibres économiques et financiers des entreprises du secteur.

Sur le plan régional, les mesures antidumping adoptées en Europe mettent plus de pression sur notre marché local, puisque les capacités chinoises et russes cherchent de nouveaux débouchés et représentent une menace réelle pour notre marché. Par ailleurs, l'Algérie qui importait beaucoup de produits longs et plats a redémarré ses anciens complexes de production et en a érigé de nouveaux à travers Qatar Steel en affichant une volonté de devenir exportateur dès 2020. La pression

concurrentielle continue de s'exercer de manière continue.

Sur le plan national, l'année 2017 a démarré avec un flottement important lié au retard de la mise en place du nouveau gouvernement qui a eu un impact important sur notre secteur. En effet, les projets d'investissement prévu par le gouvernement ont connu un ralentissement pendant le 1er semestre ce qui a retardé les chantiers. Nous finissons l'année avec un recul de la consommation au même titre que le secteur cimentier. Le passé n'augure pas de l'avenir, tous ces projets étant lancés maintenant, nous devrions observer en 2018 une reprise de la consommation de nos produits et peut-être même un rattrapage salutaire pour notre activité.

Par ailleurs, le FMI projette une croissance mondiale en

2018 de 3.9% avec une reprise de la zone Euro, ce qui laisse présager un vent d'optimisme sur la nouvelle année.

Toujours avec beaucoup d'optimisme, nous continuons à renforcer notre compétitivité pour faire face à cette nouvelle vague de compétition mais en affrontant la problématique de financement qui pèse lourd sur notre activité. L'augmentation des prix salutaire pour l'ensemble du secteur dresse un nouveau défi qui est celui du financement du besoin en fonds de roulement (BFR). Le défi qui se dresse à nos acteurs nationaux est d'assurer ce financement afin de soutenir la consommation de nos produits.

Bonne lecture !



5 ENJEUX ET PRESPECTIVES DE LA FONCTION RH DANS LES ENTREPRISES SIDÉRURGISTES NATIONALES

7 ACTUALITÉS

8 TENDANCES MONDIALES : LE MARCHÉ DE L'ACIER TIRAILLE...

10 ENTRETIEN CHAKIB SAMIR

12 ENTRETIEN AMAL BOUKHRSS

14 ACTUALITÉS

16 ENTRETIEN AHMED MECHKOUR,

18 ENTRETIEN MOHAMED BOUTLANE

19 MOROCCAN IRON STEEL AGIT POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

20 LA SIDÉRURGIE MAROCAINE DRESSE SON DIAGNOSTIC !

22 MAGHREB STEEL: SÉCURITÉ/ RESPONSABILITÉ SOCIALE

23 ENTRETIEN ALI BAMRIM

26 ENTRETIEN ZAKARIAE DADI

28 ENTRETIEN MOHAMMED FILALI

30 REVUE DE PRESSE



Mohamed TAIB

Directeur Général de l'ASM

Chers lecteurs et partenaires,

Nous sommes ravis de vous présenter le nouveau numéro de votre support trimestriel « La Lettre de l'Acier ». Notre ambition à travers cette initiative est de communiquer régulièrement sur l'état des lieux et les avancées du secteur sidérurgique au Maroc qui participe et joue un rôle indéniable dans le développement industriel et économique du Royaume.

L'ASM est animée par la volonté de mettre en exergue les avancées du secteur et les défis auxquels font face les opérateurs du secteur. Pour être en mesure de répondre aux attentes des différentes parties prenantes, l'ASM a créé 8 commissions composées d'experts ayant pour objectif d'étudier toutes les opportunités de développement et d'être force de proposition.

Le support « La lettre de l'acier » vous permettra de découvrir les missions des commissions de l'ASM au fil des éditions et à travers un contenu riche et varié. Ce numéro sera dédié à la Commission RH avec un dossier spécial « Emplois et Formations » qui fera le zoom sur la situation du secteur, en matière de ressources humaines et de formation professionnelle. Il sera également question d'un retour sur événement suite à « La Journée de l'Acier », organisée par l'ASM le 14 novembre dernier et qui a été l'occasion de débattre sur les enjeux du secteur sidérurgique marocain.

Je vous souhaite une excellente lecture en réitérant mes remerciements à nos fidèles lecteurs, à nos partenaires et à l'ensemble des parties prenantes.



ENJEUX ET PERSPECTIVES DE LA FONCTION RH DANS LES ENTREPRISES SIDÉRURGISTES NATIONALES

La sidérurgie constitue un secteur hautement stratégique pour le développement de l'économie nationale. À ce titre, les industries mécaniques et métallurgiques (IMM) sont d'importants pourvoeux d'emplois pour le Royaume. La disponibilité et la qualité des ressources humaines conditionnent la productivité des entreprises et leur compétitivité.

Contexte général

Selon la note d'information du Haut Commissariat au Plan relative aux principaux indicateurs du marché du travail national au troisième trimestre de l'année 2017, entre le troisième trimestre de l'année 2016 et la même période de 2017, l'économie marocaine a créé 89.000 postes d'emploi, 29.000 en milieu urbain et 60.000 en milieu rural, contre une perte de 73.000 une année auparavant.

Le secteur de « l'industrie y compris l'artisanat » a, avec une hausse de 1,2% du volume d'emploi du secteur, créé 15.000 postes d'emploi (10.000 en milieu urbain et 5.000 en milieu rural), contre une perte de 44.000 postes l'année dernière.

Plan d'action

Historiquement, les ajustements apportés au secteur depuis le début des années 1970 ont profondément galva-

nisé l'industrie sidérurgique. Celle-ci nécessite désormais moins d'ouvriers et ce malgré la très forte augmentation des capacités de production d'acier. Au Maroc, la prise de conscience s'est faite plus tardivement. Mais, dans le

AINSI LES BESOINS EN FORMATION POUR LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE, MÉCANIQUE ET ÉLECTROMÉCANIQUE, DANS LE CADRE DES CONTRATS DE PERFORMANCE SIGNÉS À FIN MAI 2017, S'ÉLÈVENT À 9487.

dessein d'adopter une nouvelle approche, l'Etat marocain a mis en place un ambitieux modèle de développement pour le secteur sidérurgiste dans le cadre du Plan d'Accélération Industrielle. La formation des ressources

humaines est un chantier stratégique dudit plan. Celui-ci intègre un accompagnement dédié spécifiquement aux industries mécaniques et métallurgiques en matière de financement, de foncier industriel et de formation. La stratégie adoptée a pour objectif, entre autres, de répondre aux besoins en compétence des écosystèmes mis en place.

Pour la partie financement, le ministère de l'industrie a mis en place un Fonds de Développement Industriel (FDI). Ce dernier est opérationnel depuis le 1er janvier 2015 et alloue 3 milliards de dirhams par an sur la période 2014-2020 aux entreprises des écosystèmes à travers une offre de financement bancaire intégrée et compétitive. Le FDI vise également la mise en place d'un plan national de formation en faisant bénéficier les employés du secteur sidérurgiste de cursus de formation appropriés. Par ailleurs, le ministère de l'Industrie,

de l'Investissement, du Commerce et de l'Economie Numérique, a récemment recensé la liste des besoins en formation pour les contrats performance signés à fin mai 2017 par secteur. Aussi, pour les années 2018, 2019 et 2020, le secteur des IMM totalise un besoin cumulé de 9487 sur un total national de 278 015 besoins en formation. Côté emploi, le Plan d'Accélération Industrielle prévoit la création de 13.340 postes par les professionnels du secteur des IMM à l'horizon 2020 ; Pour lors les principales entreprises du secteur sidérurgiste nationales réalisent : 10 milliards de DHS de chiffre d'affaires, 1,1 milliards de DHS de valeur ajoutée et offre 5 000 emplois directs et 15 000 emplois indirectes.

L'évolution de la fonction RH dans les entreprises sidérurgistes

Les évolutions que connaît le secteur sidérurgique s'opèrent dans toutes les



sphères de l'entreprise. Cela concerne particulièrement la fonction RH qui voit ses objectifs remaniés suivant la recherche de compétitivité des entreprises et de performances des salariés. Ainsi les principaux acteurs de la sidérurgie nationale s'engagent dans cette voie. Ils sont conscients des enjeux que présente le marché et de la difficulté à trouver les profils appropriés à leur besoin dans un environnement en constante mutation.

En effet, les métiers de la sidérurgie nécessitent des technicités spécifiques et des formations qui n'existent pas forcément au Maroc. Les sidérurgistes ont donc mis en place des partenariats avec l'ASM et l'ANAPEC, mais aussi avec quelques écoles et l'OFPT pour des projets de formations spécifiques à la main d'œuvre qualifiée.

Par ailleurs, le secteur est aussi en proie à l'apparition des nouvelles technologies qui impactent fortement les

procédés RH actuellement utilisés les rendant obsolètes. La digitalisation des RH impose de nouveaux défis aux entreprises. Il y a aussi la nécessité pour les entreprises de s'adapter à une nouvelle génération de collaborateurs appelée, les « Millennials », dont les valeurs sont fondamentalement différentes de leurs ainés. Ces derniers accordent une importance primordiale au travail dans une entreprise dotée d'un fort impact social et environnemental. C'est pour cela que les entreprises en général et plus particulièrement celles opérant dans la sidérurgie, ont intégré la responsabilité sociétale et le rôle grandissant des RH sur les questions de gestion de la diversité, la recherche de sens et du bien être au travail, la prévention des risques sociaux....

LE E-STEEL OU QUAND L'ACIER SE VEND SUR LE NET !

ArcelorMittal a annoncé le lancement de sa propre plate-forme de vente en ligne: E-steel. Tubes carrés en inox, poutrelles en acier, barres plates en aluminium ou encore tôles et plaques y seront proposés au cours du premier trimestre 2018. Le principe est simple, comme dans n'importe quel site de vente en ligne : le client crée son espace sur E-steel, puis se connecte pour visualiser les produits, passer sa commande, en suivre l'état et enfin retirer son produit en agence ou encore se faire livrer. D'autre pays comme l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg vont probablement proposer le même service au cours de l'année.



AUGMENTATION DE LA PRODUCTION MONDIALE D'ACIER

Selon les chiffres de l'Association mondiale de l'acier (WSA) publiés ce mercredi 24 janvier, la production mondiale d'acier brut a enregistré une augmentation de 5,3% en 2017, à 1,69 milliard de tonnes. La Chine demeure le principal producteur avec près de la moitié de l'acier brut produit. Ainsi, la première région productrice est sans surprise l'Asie qui affiche une hausse de 5,4% à 1,16 milliard de tonnes, tirée par la Chine (+5,7% à 831,7 millions de tonnes, Mt). S'agissant du reste du monde, la production d'acier a progressé de 4,1% à 168,7 Mt en ce qui concerne l'Union européenne et 4,8% à 116 Mt de hausse pour l'Amérique du Nord. Le Japon quant à lui se classe au 2ème rang des principaux pays producteurs (104,7 Mt, -0,1%) devant l'Inde (101,4 Mt, +6,2%), les Etats-Unis (81,6 Mt, +4%) et la Russie (71,3 Mt, +1,3%).

L'ENVOIÉE DE LA PRODUCTION ALGÉRIENNE D'ACIER



L'Etat algérien prévoit de déculper sa production d'acier. D'après le ministre algérien de l'Industrie et des mines, Youcef Yousfi, la production sidérurgique annuelle sera portée à 12 millions de tonnes à l'horizon 2020, contre 2,5 millions de tonnes enregistrées en 2016, grâce à l'entrée en exploitation des projets publics et privés en cours de réalisation. De plus, le secteur connaît une tendance haussière : en 2016 la production du secteur a enregistré une évolution de plus de 108% en comparaison à 2010, avec un volume de l'ordre de 2,5 millions de tonnes par an et des prévisions de 3,2 millions de tonnes pour l'année en cours. Ainsi, 8,5 millions de tonnes par an de projets vont s'ajouter aux 3,5 millions de tonnes annuelles de capacité installées actuellement dans le pays.





TENDANCES MONDIALES : LE MARÇHÉ DE L'ACIER TIRAILLE...

L'économie mondiale retrouve des couleurs et le marché de l'acier n'y fait pas exception. En témoignent les prévisions de croissance mondiale qui, pour la première fois depuis des années, ont été revues à la hausse en 2017 par le FMI avec une croissance moyenne de 3,6 % alors que les prévisions tablaient sur du 3%. Concernant l'année 2018, les perspectives de croissances demeurent positives mais mesurées (3,8%), et ce, notamment en raison du ralentissement de la croissance en Chine.

En ce début d'année, l'attentisme est maître chez les producteurs mondiaux d'acier. Les prix de vente de l'acier ont connu une légère correction et la demande d'acier mondiale a enregistré une forte augmentation au niveau des principaux pays consommateurs d'acier, après plusieurs années de recul. La production mondiale a de ce fait suivi, enregistrant une évolution de +6% au troisième trimestre 2017 par rapport à la même période en 2016. Mais le marché de l'acier est globalement dans une tendance baissière, confirmée par un ralentissement de la production chinoise.

Aussi, l'augmentation des prix des matières premières a impacté les trésoreries des producteurs, leurs stocks de matières ainsi que la disponibilité des lignes de crédit. Plusieurs autres intrants à l'industrie de l'acier ont été touchés, notamment la production des alliages et ferro-alliages, des réfractaires et des électrodes. En effet, la

baisse de production de la coke de pétrole et du graphite en Chine a fait que le taux de disponibilité de ces derniers augmente, impactant ainsi fortement les prix d'achat et le prix de vente final des produits-finis en acier.
Quid du reste du monde ?

CONCERNANT L'ANNÉE 2018, LES PERSPECTIVES DE CROISSANCES DÉMEURENT POSITIVES MAIS MESURÉES (3,8%), ET CE, NOTAMMENT EN RAISON DU RALENTISSEMENT DE LA CROISSANCE EN CHINE.

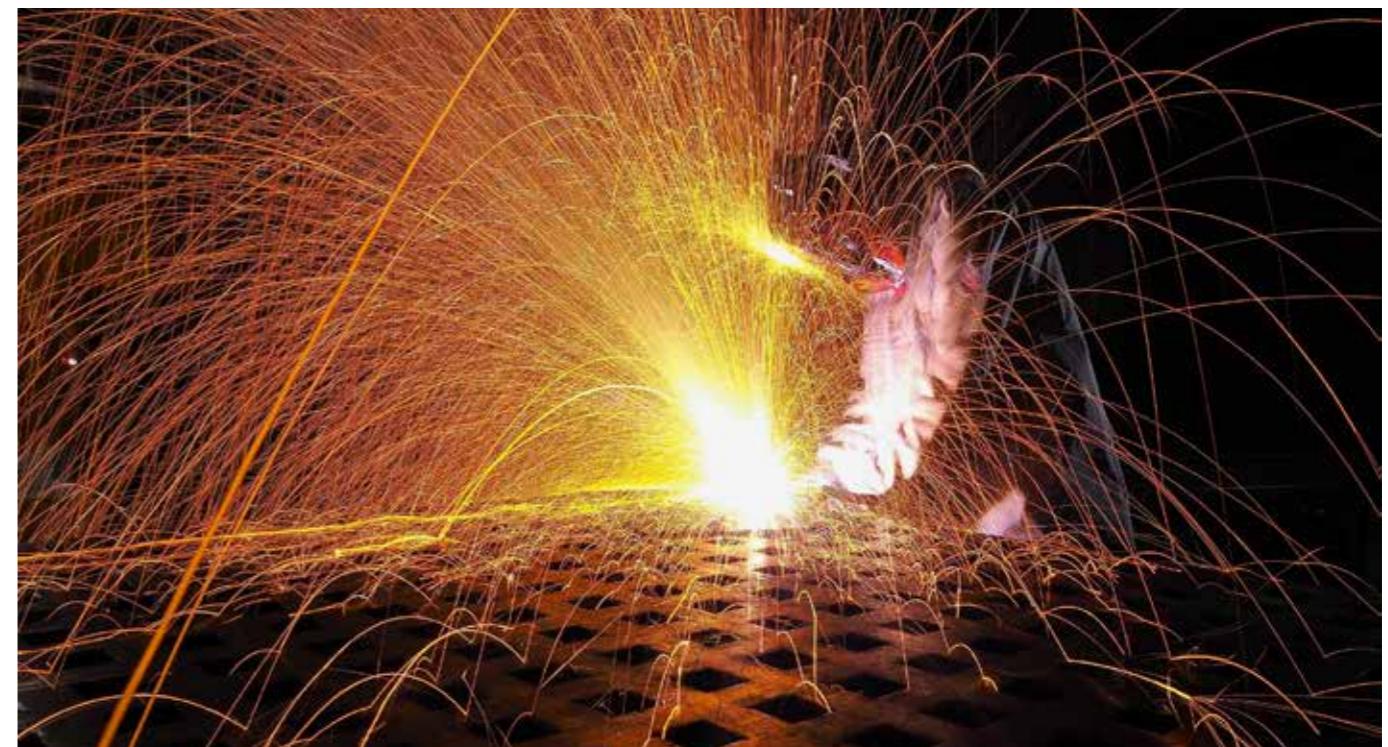
Du côté de la demande d'acier, la croissance mondiale devrait ralentir à 1,6% l'an prochain, après une forte croissance en 2017 tirée par la demande du principal consommateur chinois, selon la World Steel Association (Worldsteel).

tion de 18,0% en novembre 2016. La production d'acier brut de la Turquie pour novembre 2017 était de 3,1 Mt, en hausse de 7,0% par rapport à novembre 2016. Les États-Unis ont, pour leur part, produit 6,7 Mt d'acier brut en novembre 2017, soit une augmentation de 8,5% par rapport à novembre 2016.

Enfin, la production brésilienne d'acier brut pour novembre 2017 a été de 3,0 Mt, en hausse de 15,3% par rapport à novembre 2016.

La World Steel Association (Worldsteel) révèle par ailleurs que le taux d'utilisation de la capacité en acier brut

des 66 pays en novembre 2017 était de 70,7%. Cela représente une augmentation de 1,5 point de pourcentage par rapport à novembre 2016. Comparé à octobre 2017, il est inférieur de 2,2 points de pourcentage.



ENTRETIEN CHAKIB SAMIR, DRH DE MAGHREB STEEL

« Nous cherchons avant tout des collaborateurs qui aiment relever des challenges, gardent toujours le cap malgré les difficultés, qui ont un état d'esprit guerrier et un mental d'acier »

Pouvez-vous nous exposer la politique de Maghreb Steel en matière de Ressources Humaines ?

La politique de Maghreb Steel en matière de RH repose sur trois principaux axes : la Sécurité et la Santé des collaborateurs, le Développement des compétences et la Responsabilité sociale et sociétale.

Pour chacun de ces volets, nous érigéons une stratégie propre. Sur l'aspect recrutement par exemple et dans une optique à court terme, nous recrutons des profils expérimentés venant de différents horizons pour contribuer à la transformation de Maghreb Steel. En parallèle et dans une stratégie à plus ou moins long terme, nous recrutons des profils plus jeunes, des ingénieurs à fort potentiel et qui constitueront la relève de demain.

Qu'en est-il du volet formation et accompagnement de vos collaborateurs ?

Pour la formation, nous disposons d'un plan ambitieux de développement des compétences qui se traduit par des formations spécifiques classiques en externe et en interne, par des mises en situation, par du coaching... Nous avons l'ambition de faire de Maghreb Steel une Entreprise apprenante.

De plus, nous avons noué des partenariats entre Maghreb Steel et de grandes écoles d'ingénieurs. Dans ce sens, nous travaillons conjointement avec l'Ecole centrale de Casablanca et l'Ecole Mohammedia des ingénieurs dans le cadre de chaires d'entreprise. Cela se traduit par une collaboration entre l'Ecole et l'Entreprise afin de tisser et développer de nouveaux liens entre le monde de

l'Entreprise et le monde universitaire. Pour Maghreb Steel, le gain étant de bénéficier des activités de recherche et d'innovation qui seront déployées par les élèves ingénieurs et également de faire bénéficier aux collaborateurs de formations de très haut niveau. Ce partenariat permet aussi à nos collaborateurs de suivre des cours dispensés dans le cadre des formations initiales de l'Ecole centrale de Casablanca, de faire des témoignages.

Quelles actions entreprenez-vous en vue de stimuler la motivation de vos équipes ?

Nous avons l'ambition de développer les compétences de nos collaborateurs et de leur offrir des possibilités d'évolution de carrière.

Nous mobilisons l'ensemble de nos collaborateurs autour de notre ambition, de nos valeurs et de notre vision stratégique.

**NOUS AVONS
L'AMBITION DE FAIRE DE
MAGHREB STEEL
UNE ENTREPRISE
APPRENANTE**

Il est indispensable que ces éléments soient connus, communiqués et partagés par l'ensemble de nos collaborateurs pour en faire un collectif engagé et motivé.

Nous organisons régulièrement des activités de team buildings, séminaires, journées usine... autour de thématiques qui permettent à l'ensemble des collaborateurs de partager la même vision et

de développer une culture d'entreprise et un esprit d'équipe.

Quel est le profil du candidat idéal pour votre entreprise ?

Pour brosser le portrait du candidat idéal pour Maghreb Steel, je dirais que nous cherchons avant tout des collaborateurs qui aiment relever des défis, gardent toujours le cap malgré les difficultés, qui ont un état d'esprit « guerrier » et un mental « d'acier ».



MAGHREB STEEL

www.maghrebsteel.ma

L'acier au cœur de l'industrie

DEPUIS SA CRÉATION EN 1975, MAGHREB STEEL CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT ET À L'ÉMERGENCE INDUSTRIELLE DU MAROC

Maghreb Steel développe et diversifie ses activités en introduisant plusieurs nouveaux produits au niveau de l'industrie marocaine. Aujourd'hui, l'Acier de Maghreb Steel est présent au niveau des principales industries, Agriculture, Energie, Infrastructure et Automobile.

IMANOR
CERTIFICATION

NM ISO 9001 v 2008
OHSAS 18001 v 2007
NM ISO 14001 v 2004

afnor
CERTIFICATION

CE 0333 - CE 148

BUREAU VERITAS
Certification

ISO 9001 : 2008

BUREAU VERITAS
Certification

ISO TS 16949

ENTRETIEN AMAL BOUKHRISS, RESPONSABLE DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES & COMMUNICATION DE SONASID.

« Chez Sonasid, nous plaçons le collaborateur au centre de nos préoccupations et nous faisons en sorte d'être les plus novateurs possibles en termes de processus de recrutement, d'évaluation ou de formation »

Quelle est la politique RH de Sonasid (recrutement, formation et gestion de carrière) ?

Les entreprises ont pris conscience au fil du temps de l'importance de la dimension humaine dans le développement de l'entreprise, ce qui a sensiblement impacté le rôle stratégique de la fonction RH.

Chez Sonasid, nous avons clairement intégré ceci dans notre stratégie.

Nous plaçons en effet le collaborateur au cœur de nos préoccupations et nous faisons en sorte d'être les plus novateurs possibles en termes de processus de recrutement, d'évaluation ou de formation.

Ainsi pour tout ce qui est recrutement et développement personnel, nous établissons nos besoins en fin d'année lors des exercices budgétaires, un travail d'analyse et d'organisation que nous menons conjointement avec les directeurs des entités concernées et que nous animons à travers des comités carrière.

Pour ce faire, nous disposons d'une gamme étendue d'outils spécifiques, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), qui nous permettent d'affiner, d'approcher et de départager les candidatures à travers plusieurs tests d'aptitudes intellectuelles, de réactivité technique, de motivation et de personnalité.

Parallèlement, nous avons lancé des exercices « d'assessments » pilotés par des experts coachs auprès de soixante dix de nos collaborateurs, un outil innovant qui permet de soulever les qualités appréciées et les points de vigilance de chacun.

Sonasid tient à renforcer sa marque employeur à travers une présence ac-



SONASID

crue dans les salons professionnels nationaux et internationaux. Nous serons d'ailleurs à Paris pour la Caravane AMGE-JOBS qui réunit l'ensemble des grandes entreprises marocaines à la recherche de nouveaux talents marocains.

Nous avons établi des partenariats avec les écoles et universités de la place, à l'instar de l'École Mohammedia d'Ingénieurs, l'École Nationale Supérieure de l'Administration, l'École Nationale Supérieure des Mines de Rabat et l'École Supérieure de Technologie de Casablanca. Nous collaborons

**A SONASID NOUS
ŒUVRONS ÉNORMÉMENT
DANS LE SENS DE LA
COHÉSION D'ÉQUIPE
AFIN DE RENFORCER
LES LIENS ENTRE LES
ÉQUIPES ET CRÉER
UN ENVIRONNEMENT
FAVORABLE**

eventuellement avec les universités riveraines de nos usines à Jorf Lasfar, Oujda et Nador et nous accordons une importance particulière à nos stagiaires auxquels nous confions des projets et accompagnons dans leurs cursus professionnels.

En 2017, nous avons recruté vingt-trois collaborateurs constituées de directeurs, cadres et agents de maîtrise. Nous projetons de reconduire ce processus de recrutement en 2018 dans l'optique de préparer la relève pour nos sites vieillissants, notamment celui de Nador où une grande partie de nos cadres et agents de maîtrise partent en retraite.

L'autre volet auquel nous accordons aussi de l'importance et dans lequel nous investissons énormément est celui de la formation. Une bonne partie est consacrée à l'OFPPT et l'autre à l'expertise technique que nous réalisons avec les constructeurs à l'international, les sidérurgistes, les maintenanciers ou encore les électriciens. En tant que filiale d'un grand groupe international, l'accompagnement des collaborateurs en langues étrangères notamment en anglais fait aussi partie de nos programmes de formation, de même que des cours d'alphabétisation sont administrés pour nos employés analphabètes.

Quelles actions entreprenez-vous en termes de formation, mobilité interne, team building... ?

À Sonasid, nous œuvrons énormément dans le sens de la cohésion d'équipe ; celle-ci passe par la mise en place d'une politique de « Team Building » dont le but est de renforcer les liens entre les membres et de créer un environnement favorable au travail. Nous avons déjà mené ce type d'action à travers l'organisation des conventions annuelles, et ce, depuis une vingtaine d'années.

Nous réunissons en effet chaque année l'ensemble des cadres pour discuter de la stratégie de Sonasid et de ses résultats. Nous avons aussi lancé récemment, en concertation avec le cabinet LMS conseil, un « Team Building » innovant qui sort de la feuille de route habituelle et qui a ciblé « une population test » de trente personnes parmi nos agents de maîtrise ; ces derniers ont passé toute une journée ensemble dans le cadre idyllique de Bouskoura Country Club, du-



compétence spécifique sur le marché sidérurgique ?

Effectivement, il y a un vrai besoin en termes de profils dans la mesure où les métiers de la sidérurgie nécessitent des technicités spécifiques. Prenons l'exemple du laminage qui est une branche particulière à notre secteur mais au niveau de laquelle nous ne disposons d'aucune formation au Maroc, mis à part l'ENIM qui cible uniquement les cadres et ingénieurs ; nos

ouvriers, ne disposant pas de compétences nécessaires par rapport à cette fonction, ont dû apprendre ce métier sur le tas. Nous menons des projets de collaboration à cet effet avec l'ASM et l'ANAPEC, mais aussi avec quelques écoles et l'OFPPT pour des projets de formations spécifiques à la main d'œuvre qualifiée.

Ce besoin est d'ailleurs exprimé par l'ensemble des sidérurgistes nationaux qui sont aussi bien conscients de la pénurie au niveau des métiers clés, et ce, suite au décollage de quelques secteurs notamment celui de l'automobile.

En matière RH, travaillez-vous conjointement avec les autres membres de l'ASM ?

Tout à fait, nous sommes organisés en comité RH au sein duquel se fait un partage d'expérience et une collaboration en termes de besoins en

**LA SIDÉRURGIE
EST UN SECTEUR
CLÉ ET EN TANT QUE TEL,
CELUI CI REQUIÈRE PLUS
D'IMPLICATIONS DE LA
PART DE L'ENSEMBLE
DE SES PARTIES
PRENANTES.**

recrutement, et ce, dans le cadre de « gentleman agreement » où nous nous engageons mutuellement à ne pas débaucher les uns de chez les autres.

L'ASM représente une très bonne initiative parce qu'elle permet d'aboutir à des synergies et à un partage d'expertise métier entre les différents membres. À cet effet, nous avons besoin, en tant que membres de cette association, d'un grand soutien de la part des ministères concernés mais aussi d'une meilleure réactivité des organismes de formation et de recrutement tels que l'OFPPT et l'ANAPEC. La sidérurgie est un secteur clé et en tant que tel, celui-ci requiert plus d'implication de la part de l'ensemble de ses parties prenantes.

LA GUERRE COMMERCIALE ENTRE LA CHINE ET LES USA CONTINUE...



Le président américain a annoncé le 8 mars des taxes de 25% sur les importations d'acier et de 10% sur celles d'aluminium, entrées en vigueur le 23 mars. Finalement, certains pays ont été exemptés, au moins temporairement, mais pas la Chine, pays que Donald Trump accuse de concurrence déloyale et de vol de propriété intellectuelle.

En effet, le déficit commercial américain avec la Chine s'est élevé à 375,2 milliards de dollars en 2017. La Chine, premier producteur mondial d'acier et d'aluminium, fournit 2% des importations totales d'acier des Etats-Unis et près de 10% pour l'aluminium. Depuis cette décision des USA, la liste des produits concernés par les tensions commerciales entre Etats-Unis et Chine s'allonge à l'instar de l'acier, soja, avions...

Certaines mesures sont entrées en vigueur, d'autres sont actées mais pas encore effectives et d'autres encore soumises à examen. Les mesures annoncées représentent pour le moment 50 milliards de dollars de part et d'autre. Le président américain,

Donald Trump, a menacé vendredi de taxer les importations chinoises à hauteur de 100 milliards de dollars supplémentaires.

La Chine a porté plainte contre les Etats-Unis devant l'Organisation mondiale du commerce, pour contester la décision de l'administration Trump d'imposer des taxes sur les importations d'acier et d'aluminium, selon un document publié mardi par l'OMC.

Concrètement, Pékin a demandé «l'ouverture de consultations avec le gouvernement des Etats-Unis» concernant «certaines mesures visant les produits en acier et aluminium», indique le document, qui spécifie que la plainte a été déposée le 5 avril. Les consultations constituent la première étape du processus de règlement des conflits commerciaux prévu par l'OMC, un processus qui peut durer des années.

«La Chine attend la réponse des Etats-Unis à la présente demande et souhaite qu'une date et un lieu mutuellement acceptables soient fixés pour les consultations», indique le document publié par l'OMC.

Dans ce document, la Chine rappelle que «les Etats-Unis ont imposé un droit d'importation additionnel de 25 pour cent et de 10 pour cent respectivement sur certains produits en acier et certains produits en aluminium, en provenance de tous les pays à l'exception du Canada, du Mexique, de l'Australie, de l'Argentine, de la Corée du Sud, du Brésil et de l'Union européenne, qui a pris effet à compter du 23 mars 2018».

La Chine souligne qu'en outre «le Président des Etats-Unis envisagerait de nouveaux ajustements des droits d'importation additionnels, d'autres moyens, ou la mise en œuvre de contingents». L'ensemble de ces mesures sont contraires aux règles de l'OMC selon Pékin, qui fait valoir que «les mesures en cause (...) sont incompatibles avec les obligations des Etats-Unis».

L'Association des Sidérurgistes du Maroc et ses membres participeront au 5ème Mena billet & steel Making Raw Materials Conference les 12 et 13 avril à Marrakech. Cet événement incontournable, accueillera tous les experts du métier au niveau mondial. Le débat

sera tournée vers des problématiques communes au secteur de la sidérurgie à l'instar des perspectives de la consommation de produits longs en Afrique du Nord, des nouveaux fournisseurs de billettes dans la région, de la concurrence entre les fournisseurs

d'alliages de Mn (d'Ukraine, d'Inde et de Malaisie) sur les marchés de la région MENA, ou encore de la croissance de la demande de ferroalliages dans la région en raison de l'augmentation de la production d'acier.



ACIER : QUEL SERA L'IMPACT DE LA TAXE DE TRUMP POUR LES SIDÉRURGISTES MAROCAINS ?



Suite à l'annonce du président américain Donald Trump d'imposer des taxes sur les importations d'acier et d'aluminium, le marché de l'acier marocain reste sceptique. Bien que les exportations marocaines vers le marché américain demeurent minimes, les opérateurs nationaux se posent des questions quant à l'impact de cette décision sur le Maroc

Pour lors, les entreprises marocaines ne sont pas prononcées en ce qui concerne le cas du Maroc, mais sachant que le Royaume est lié aux USA aux termes d'accords de libre échange, il est de mise qu'il sera touché par cette décision. Selon David Toledano, président de la Fédération des industries des matériaux de construction (FMC), le président américain est bien parti pour mettre en place les mesures déclarées et cela risque de faire des remous. «Les réactions ne se sont pas fait attendre. Étant liés par des accords commerciaux avec la plupart de leurs partenaires économiques, les États-Unis devront s'expliquer sur cette décision unilatérale. En ce qui nous concerne, le Maroc commence à peine à exporter aux USA. Nous ne savons pas encore si nous ne sommes concernés par cette décision, mais, nous nous inquiétons beaucoup», comme le rap-

porte LesEco.ma dans son édition du 20 mars 2018. Selon la même source, le président de la FMC ajoute «Les opérateurs marocains se défendront sans aucun doute, car le marché américain est prestigieux. Si les accords signés entre les deux parties ne sont pas respectés, une compensation devrait avoir lieu. Par ailleurs, le Maroc suivra à son niveau l'évolution de cette situation, en l'occurrence le résultat des négociations entre Américains et Européens». Notons, par ailleurs, que le Maroc a lui aussi mis en place des mesures protectionnistes en raison de la surcapacité du marché local et du danger des importations. Ainsi « La capacité de production du secteur est de 3 millions de tonnes, pour un marché qui ne dépasse pas la moitié de ce chiffre (1,5 million). Ce constat engendre deux situations. Soit les opérateurs sont en



LE SECTEUR SIDÉRURGIQUE
EST LE NOYAU DUR DU
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE.
C'EST UNE ACTIVITÉ TOURNÉE
VERS L'AVENIR ET ENTRAÎNANT
DANS SON SILLAGE DES ACTIVITÉS
À HAUTE TECHNOLOGIE.



ENTRETIEN AHMED MECHKOUR, DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT

« La digitalisation impose de nouveaux défis aux entreprises. La fonction RH évolue elle aussi pour anticiper les besoins de demain. »

Quelle est la politique RH d'Univers Acier en matière de gestion des Ressources Humaines ?

La politique de Ressources humaines d'UNIVERS ACIER est fondée sur quatre grands principes : diversité, mobilité, équité et responsabilité. Ils s'appliquent dès le recrutement et tout au long du parcours de chaque collaborateur au sein du Groupe. Univers Acier met un point d'honneur à baser sa politique RH sur des valeurs d'égalité des chances et de diversité. Ainsi, nos recrutements sont ouverts à tous les candidats, sans distinction de genre, handicap, formation, origine ou culture. En ce qui est de la mobilité interne, notre entreprise permet à chacun de nos collaborateurs de se former et d'évoluer en permanence au sein du Groupe, en changeant de poste, de métier. Le principe d'équité est également bien ancré dans nos pratiques RH à travers une politique de rémunération individualisée et une couverture sociale de référence. Enfin, la responsabilité est un volet important dans notre stratégie en matière de gestion des ressources humaines car l'éthique, la sécurité et le respect de l'autre sont au cœur de nos préoccupations dans l'accompagnement de nos collaborateurs tout au long de leur carrière. Univers acier s'attache à partager sa stratégie avec tous les collaborateurs. Car permettre à chacun de mieux comprendre les enjeux de notre politique RH, c'est renforcer la motivation de tous.

Quelles actions entrepenez-vous en termes de formation, mobilité interne, team building... ?

Nous investissons dans le potentiel de tous nos collaborateurs car ils sont les véritables moteurs de notre croissance et portent notre ambition aux quatre coins du monde. Éthique et HSE, savoir-faire techniques, langues... Nous leur offrons une large palette de formations pour gagner en compétences tout au long de leur carrière, ce qui leur permet d'atteindre un niveau de performance opérationnelle élevé et d'élargir leurs horizons professionnels. Cette approche volontariste est au cœur de l'esprit pionnier qui anime le Groupe depuis sa création.

Comment voyez-vous le futur du métier des RH avec la prolifération du digital ?

La gestion des Ressources humaines est en pleine révolution. Tous les processus RH deviennent peu à peu dépassés. La transformation digitale, l'arrivée de nouvelles générations de collaborateurs, ou encore la pression économique nous poussent à innover et changer certaines de nos stratégies de recrutement et de fidélisation à long terme.

La digitalisation impose de nouveaux défis aux entreprises. La fonction RH évolue elle aussi pour anticiper les besoins de demain. Le collaborateur est maintenant considéré comme un client qu'on doit séduire, fidéliser et aider à développer de nouvelles compétences.

**LA POLITIQUE DE
RESSOURCES HUMAINES
D'UNIVERS ACIER EST
FONDÉE SUR QUATRE
GRANDS PRINCIPES :
DIVERSITÉ, MOBILITÉ,
ÉQUITÉ ET
RESPONSABILITÉ**



UNIVERS ACIER

CE
1015
longofer
 IMPORT EXPORT FABRICATION DE TUBES SOUDÉS

 VIGICERT
 ISO 9001:2015

The advertisement features four main sections:

- Univers Acier:** Shows a red and white logo with a stylized 'U' and 'P' and the text 'العالمة للصلب Univers Acier FABRICATION DE RONDS À BÉTON'. It includes images of steel bars and a red-hot steel coil.
- Longinox:** Shows a large red 'LONGINOX' logo with the text 'FABRICATION DE TUBES EN INOX'. It features images of large steel pipes.
- Megatube:** Shows a blue and orange 'MEGATUBE' logo with the text 'FABRICATION DE TUBES DE GRANDES DIMENSIONS'. It features images of large steel pipes.
- Super Usinage:** Shows a red and blue 'SUPER USINAGE' logo with the text 'RECTIFICATION, FRAISAGE, ALÉSAGE, TOURNAGE, ELECTROÉROSION, PERÇAGE'. It features images of industrial machinery and sparks.

ENTRETIEN MOHAMED BOUTLANE, RESPONSABLE ADP & GESTION DE PAIE

« LA GESTION DES RH REPRÉSENTE UN PÔLE PHARE DANS NOTRE SOCIÉTÉ QUI PERMET D'ASSURER À LA FOIS LE DÉVELOPPEMENT DES RH ET L'ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ. »

Quelle est la politique RH de MIS ?

Moroccan Iron Steel mène une politique RH basée sur 3 volets principaux :

- Une stratégie de recrutement active, adaptée aux caractéristiques des métiers. La richesse et la diversité des profils de nos collaborateurs reposent sur un recrutement fondé sur la non-discrimination et l'égalité des chances ;

- Une gestion de développement de carrières permettant une meilleure insertion des RH, une promotion du personnel fondée sur des critères d'évaluation bien définis et une politique de formation optimale, ambitieuse et exigeante ;

- Une stratégie sociale focalisée sur l'amélioration des conditions de travail, l'élargissement de la couverture médicale en ajoutant les gros risques à la liste des prestations couvertes par la mutuelle.

Quelles actions entreprenez-vous en termes de formation, mobilité interne, team building... ?

La Formation proposée par notre société vise à éléver le niveau de compétences techniques ou à favoriser le développement personnel. Elle est dispensée en interne ou en collaboration avec des organismes extérieurs. Chaque année, un plan de formation est mis en place, il tient compte des besoins de l'entreprise et des souhaits de chacun. Après chaque action de formation, un suivi est mis en place pour s'assurer que les objectifs poursuivis ont été atteints.

Dans ce sens, nous avons procédé cette année à l'accompagnement du personnel par des ingénieurs indiens travaillant dans notre nouvelle unité de production d'aciérie, dans le but de passer leurs savoir-faire aux RH de la société et aussi de renforcer et d'élargir les capacités professionnelles des salariés.

Concernant la mobilité interne, nous avons recours à des compétences internes permettant de combler les besoins en RH. Notre volonté donc est de permettre à nos collaborateurs de construire leur parcours professionnel au sein même de l'organisation.

S'AGISSANT DE LA MOBILITÉ INTERNE, NOUS AVONS RECOURS À DES COMPÉTENCES INTERNES PERMETTANT DE COMBLER LES BESOINS EN RH.

Enfin, pour ce qui est du volet Team Building, l'année 2017 a été également marquée par l'organisation d'une opération de «Team Building» au profit des responsables et chefs de service du groupe : marocains et hindous. Ce genre de meeting représente un moyen privilégié de valoriser les ressources humaines dans l'entreprise.



MIS

Comment voyez-vous l'évolution de votre métier dans votre entreprise mais également dans un cadre plus global ?

La gestion des RH représente un pôle phare dans notre société qui permet d'assurer à la fois le développement des RH et l'évolution de la société.



MOROCCAN IRON STEEL AGIT POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Moroccan Iron Steel est une société marocaine spécialisée dans le laminage à chaud des aciers pour la production du rond à béton à partir de la ferraille. MIS est alors une industrie de recyclage et donc contribue au traitement de la ferraille et à la limitation ainsi des répercussions sur l'environnement.

MIS dispose de toutes les certifications nécessaires pour être une entreprise éco citoyenne. Tous les produits finis sont quant à eux conformes aux exigences des normes nationales et internationales en vigueur.

Dans le cadre d'une étude d'impact environnemental menée par un professionnel international, MIS s'est engagée à réaliser, de façon régulière, les analyses de mesure de qualité des eaux (sanitaires, pluviales et de refroidissement), d'air et de bruit, selon les recommandations internationales en la matière pour assurer une conformité constante et mener les actions correctives qui s'imposent.

L'aciérie de MIS utilise la technologie de four à induction à l'image de toutes les industries sidérurgistes. Le processus de fusion implique impérativement une production de fumées composées principalement du dioxyde de soufre (SO₂), des dioxydes d'azote (NO_x) ainsi que des matières particulières solides (MPS).

Afin de protéger l'environnement et préserver la santé à la fois, du personnel et du voisinage, MIS a investi massivement, dans des systèmes de filtration complexes dans le but de capter et aspirer au maximum les émissions

AINSI LES BESOINS EN FORMATION POUR LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE, MÉCANIQUE ET ÉLECTROMÉCANIQUE, DANS LE CADRE DES CONTRATS DE PERFORMANCE SIGNÉS À FIN MAI 2017, S'ÉLEVENT À 9487.

produites au niveau de l'aciérie, ce système de filtration se compose de deux filtres :

- Un premier, appelé primaire, permet de traiter 70% des fumées totales à la sortie des fours en même temps ; il dispose

d'une surface filtrante de 890 m² et d'un débit d'aspiration de 120 000 m³/h

- Un deuxième, appelé secondaire, permet de traiter les 30% des fumées restantes qui échappent au primaire ; il dispose d'une surface filtrante de 3316 m² et d'une puissance d'aspiration de 390 000 m³/h.

MIS a également investi dans l'installation d'une unité de tri dans le but d'évacuer en amont les matières qui génèrent de la fumée.

MIS s'engage également à faire un suivi rigoureux de la régulation de la combustion en respectant la règle des 4T (température, teneur en oxygène, turbulence et temps de séjour) ;

De plus, MIS valorise les déchets issus du processus de combustion tels : les scories qui sont utilisés dans le secteur de la construction et de l'entretien des routes et des chaussées, les calamines qui sont réutilisées en interne et les poussières qui sont vendues dans le cadre d'un contrat.



LA SIDÉRURGIE MAROCAINE DRESSE SON DIAGNOSTIC !

À l'occasion de l'événement de présentation de la plateforme « Steel Impulse », le cabinet Radius a dévoilé les résultats d'une étude menée sur le secteur sidérurgique au Maroc. Émanant de l'ASM, cette initiative pose les jalons d'un échange prolifique entre les principaux acteurs du secteur autour de ses dysfonctionnements et ses perspectives.

Mode opératoire

À travers des entretiens one to one, le cabinet Radius a pu recueillir les opinions et les recommandations des acteurs concernés directement ou indirectement par le secteur. De multiples sujets ont été traités, avec des entretiens qui ont permis de focaliser sur des thématiques essentielles telles que : le rôle du secteur dans le développement économique du pays, les leviers de performance et de compétitivité du secteur, les perspectives de croissance et de développement, l'innovation et la R&D, l'environnement et l'éco-industrie et enfin le cadre réglementaire et les politiques publiques.

Ainsi, sur les 63 organismes publics et privés qui ont été ciblés par l'étude afin de participer à des entretiens individuels, 18 parties prenantes ont été approchées et plus précisément 24 décideurs pendant près de 21h d'entretiens. Le Think Tank a ainsi pu approcher l'ensemble des écosystèmes du secteur, les ministères concernés, les agences et les offices publics, les associations et fédérations pro-

fessionnelles, les universitaires...

Les quatre convictions clés

La première conviction du secteur, ressortant de cette étude est que le changement passe à travers la concertation. Dans un second temps, Steel Impulse organise un séminaire stratégique qui répond à une autre conviction révélant que le changement passe par la transparence, l'échange et le débat d'où l'événement organisé le 14 novembre 2017.

En troisième lieu, il est programmé de publier un « Reflexion discussion document », qui est le document formel de discussions entre tous les acteurs. Il est évolutif et amené à s'enrichir, répondant à une troisième conviction : le changement passe par la souplesse de la pensée.

Enfin, la dernière conviction est que le changement passe par la communication et le dialogue. Steel Impulse a justement pour vocation de sensibiliser autour des problématiques du secteur de manière permanente que ce soit au niveau des

réseaux sociaux ou à travers de larges campagnes médiatiques.

Un secteur à haut potentiel mais encore faiblement exploité

Au vu des résultats de l'étude, toutes les parties prenantes s'accordent à dire que le secteur de la sidérurgie est un secteur clé aux externalités positives innombrables pour l'économie marocaine, un secteur fortement capitaliste aux investissements massifs, un secteur employeur et contrairement à ce qu'on pourrait croire, avec beaucoup de métiers hautement qualifiés. Aussi, ce secteur alimente de nombreux secteurs importants pour le pays, les infrastructures, les équipements... Tous les interrogés sont d'accords à dire que ce secteur est une locomotive de développement et de croissance. Certains vont même jusqu'à dire qu'il est géopolitiquement stratégique et peut participer aux ambitions de leadership du Maroc à l'échelle internationale. Cela dit, le secteur est encore jeune et son potentiel est encore loin d'être exploité de manière optimale.

Ensuite intégrer plus de diversification, à travers de l'émulation entre les différents matériaux de construction et notamment dans le BTP, et aussi plus de diversification dans les débouchés nationaux avec une approche plus agressive sur les secteurs d'avenir au Maroc comme l'automobile, l'aéronautique et les énergies renouvelables. Pour certains sondés, il est également intéressant de créer un esprit et une culture du service et de l'accompagnement des clients, les sidérurgistes doivent exploiter leur proximité avec le marché local.

Les idées majeures qui confortent ceci est que le secteur est fortement énergivore et donc dépendant des coûts énergétiques. De plus, le secteur reste en deçà des performances internationales en termes de gestion de sa logistique, dont les coûts demeurent élevés et non optimisés. Le secteur est également dépendant de manière accrue au BTP. Ainsi, ce manque de diversification des débouchés ralentit sa croissance. Enfin, le point le plus clivant concerne la qualité des produits marocains ; pour certains celle-ci n'a rien à envier à la production internationale alors que pour d'autres des efforts restent à faire pour arriver aux standards internationaux en la matière.

S'il est évident pour la majorité que les sidérurgistes ont un long chemin à parcourir en termes d'investissements, de structuration managériale, de modernisation de l'outil de production, de formation et d'innovation, beaucoup jugent que le secteur nécessite un accompagnement organisé et structuré de la part des autorités publiques. Pour certains, le soutien doit se faire à l'export afin d'accroître les débouchés, pour d'autres cela passe par la complexification de la norme marocaine sur le même modèle de l'Espagne par exemple, et enfin quelques-uns préconisent la mise en place de programmes et d'une réglementation spécifique au secteur qui soit adaptée à ses contraintes et à ses spécificités.

Cinq enjeux identifiés : plus de compétitivité, de diversification, d'export, de normes et d'innovation...

En marge de l'étude sur le secteur sidérurgiste, cinq défis majeurs ont été identifiés par les parties prenantes à savoir : accroître la compétitivité du secteur à l'échelle nationale, diversifier ses produits et ses marchés, investir dans la qualité et dans les produits innovants et complexes, opter pour l'internationalisation d'une stratégie agressive à l'export et enfin accompagner les politiques publiques pour plus de synergie et de partenariat.

Afin de répondre au mieux à ces défis, quelques recommandations capitales ont été relevées lors des entretiens. Tout d'abord, les parties prenantes ont recommandé plus de compétitivité à travers une gestion optimisée de la consommation énergétique. Pour cela, certains ont évoqué la loi réglementaire 13-09 pour tendre vers l'autoproduction de l'énergie

renouvelable. Puis, il s'agit pour les acteurs du secteur d'aspirer à plus de compétitivité et d'optimisation de la gestion logistique et ce à travers la massification des flux, soit par l'externalisation intégrée de la fonction logistique, soit par l'optimisation et l'amélioration de la logistique en amont.

Ensuite intégrer plus de diversification, à travers de l'émulation entre les différents matériaux de construction et notamment dans le BTP, et aussi plus de diversification dans les débouchés nationaux avec une approche plus agressive sur les secteurs d'avenir au Maroc comme l'automobile, l'aéronautique et les énergies renouvelables. Pour certains sondés, il est également intéressant de créer un esprit et une culture du service et de l'accompagnement des clients, les sidérurgistes doivent exploiter leur proximité avec le marché local.

En outre, il a aussi été recommandé de donner plus d'importance à l'export à travers une stratégie internationale agressive, calquée sur le modèle des mastodontes internationaux comme la Turquie, citée souvent en exemple. Les sidérurgistes devraient se regrouper en GIE (groupement d'intérêts économiques), signer des conventions avec les douanes marocaines et le ministère de tutelle pour s'attaquer à des marchés internationaux. Et avec l'adhésion du Maroc à la CEDEAO, le marché africain est une priorité stratégique évidente pour tous les acteurs sidérurgistes.

Cela dit, il faudrait plus de qualité et plus de normes sur le plan technique et technologique où les sidérurgistes sont dans l'obligation d'investir d'avantage. Il est ainsi préconisé de faire évoluer la norme marocaine, la rendre plus proche des standards internationaux, mais également l'utiliser comme un moyen de contrôle sur des importations massives. Certains parlent de mise en place de barrières non tarifaires et bien évidemment on ne peut pas parler de normes sans parler de contrôle. Si la norme marocaine devient obligatoire et exigeante, elle doit pouvoir être gérée par des mécanismes de contrôle strict.

Parallèlement, la qualité doit être accompagnée d'innovation. Volet sur lequel, certains interviewés demeurent sceptiques par rapport à la marge de manœuvre en termes d'innovation et de R&D sur le secteur, qui demeure très réglementé.

Quand d'autres suggèrent d'orienter dès maintenant l'industrie de la sidérurgie vers une industrie 4.0. Autrement dit, plus l'appareil productif est innovant et répond aux prochains défis technologiques de production, plus il sera performant. Ainsi, la gestion du Big Data et la digitalisation des machines sont des voies à creuser dès aujourd'hui.

Par ailleurs, il a été suggéré de créer des clusters dédiés à la R&D et qui réuniraient des acteurs publics et privés. Un autre sujet essentiel cité par les interviewés, a été l'intégration des autres filières en amonts dans la stratégie de développement du secteur afin de créer plus de valeur dans l'écosystème des sidérurgies, il est fortement recommandé d'accompagner la structuration du secteur de la récupération de la ferraille. Et enfin, les recommandations majeures sont la mise en place de véritables passerelles de dialogue et de discussion avec les autorités publiques pour valoriser le « Made in Morocco » et asseoir une vraie stratégie publique-privé qui consiste à bâtir un secteur industriel compétitif et performant à tous les niveaux (sur le plan technique, normatif, réglementaire et managériale). D'ailleurs, l'idée de créer un observatoire pour le secteur a été sollicitée par une grande partie des interviewés.

En somme, selon les résultats de l'étude, le secteur de la sidérurgie est stratégique et est amené à jouer un rôle important dans le développement du pays. Mais il fait face à d'importants enjeux, notamment en termes de compétitivité et de performance. La diversification, l'export et l'innovation sont essentiels pour la croissance du secteur. Toutes les parties prenantes sollicitent une qualité irréprochable et un niveau de performance aligné sur le marché mondiale, une diversification des produits pour répondre aux besoins d'industries complexes, une stratégie d'export plus agressive et une approche de partenariat plus étroite avec les autorités publiques.



ENTRETIEN IDER AZMI, RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES DE SOMASTEEL

« Nous tenons à assurer un environnement sain, propice à la réalisation des tâches et fonctions de chacun, en reconnaissant et valorisant la compétence et la contribution de nos salariés. »

Quelle est la politique de Somasteel en matière de ressources humaines ?

Notre politique en matière de ressources humaines vise à favoriser l'harmonie des relations de travail et des relations interpersonnelles afin de permettre un équilibre professionnel favorable à l'accomplissement de la mission de notre organisme. Nous tenons aussi à assurer un environnement sain, propice à la réalisation des tâches et fonctions de chacun, en reconnaissant et valorisant la compétence et la contribution de chacun de nos salariés.

Quelles est la place de la formation au sein de votre société ?

La formation est l'une des préoccupations majeures de notre société, elle est considérée comme un levier du

développement de l'entreprise et de compétence de tout salarié.

**LA FORMATION EST
L'UNE DES
PRÉOCCUPATIONS
MAJEURES DE NOTRE
SOCIÉTÉ, ELLE EST
CONSIDÉRÉE COMME
UN LEVIER DU
DÉVELOPPEMENT DE
L'ENTREPRISE ET DE
COMPÉTENCE DE TOUT
SALARIÉ.**



SOMASTEEL

Nous avons donc élaboré un plan de formation pour nos salariés afin de faciliter leur intégration par des formations internes et régulières, soit par le moyen de nos propres cadres supérieurs, soit avec la collaboration et la participation d'autres organismes.

Quelle est l'évolution de la fonction ressources humaines ?

La gestion des ressources humaines est considérée chez Somasteel comme un moyen pour garantir en permanence à l'organisme une adéquation entre ses ressources et ses besoins en personnel, sur le plan quantitatif comme sur le plan qualitatif, et surtout garantir à notre personnel une stabilité et une garantie d'une vie professionnelle et sociale meilleure.



TRAÇONS ENSEMBLE UNE ROUTE D'ACIER ET D'EXPÉRIENCES



Notre Produit

Fer à béton à haute adhérence soudable de nuance FeE 500-3 suivant la norme Marocaine NM01-4-097 (2013) équivalente à la norme Française NFA 35-016 (1996).

Disponible en fardeaux de barres droites soudable de diamètre variant de 8 à 40 à partir de billettes en acier de longueur de 12 M.

NOTRE MISSION

Chez SomaSteel, nous sommes conscients de nos responsabilités et du respect que nous devons à nos clients. A ce titre, notre entreprise s'engage à suivre une politique qualité exigeante:

- Satisfaire nos clients en leur offrant un produit et services de qualité.
- Motiver nos collaborateurs engagés.
- Respecter l'environnement.
- Contribuer au développement économique de notre pays.

Nous Contacter

Telephone: (+212) 522 65 28 08/09
Fax : (+212) 522 65 00 97

Email : contact@somasteel.ma
Adresse : Km 16 Route D'el Jadida
Oulad Azzouz Casablanca



MAGHREB STEEL : SÉCURITÉ/RESPONSABILITÉ SOCIALE

Maghreb Steel rafle le 1er prix des Trophées de la prévention

Wafa Assurance a organisé la troisième édition des Trophées de la prévention mardi 19 décembre 2017 à Casablanca. Selon un communiqué du groupe, cet événement prime l'effort de toutes les entreprises ayant mis en place des politiques de sécurité et de prévention des risques.

Dans la catégorie des grandes entreprises, le 1er prix a été décerné à Maghreb Steel pour sa politique volontariste dans le domaine de la prévention des risques.

Avec cette distinction, Maghreb Steel se voit reconnaître une démarche sécurité entreprise depuis plusieurs années, au sein de laquelle se sont fortement engagés l'ensemble des collaborateurs sous l'impulsion de la direction Sécurité.

Vers une économie circulaire...



Dans sa volonté d'intégrer un modèle économique plus viable et soucieuse du devenir de l'environnement, Maghreb Steel a participé à la 4ème édition des Rencontres internationales de la Responsabilité Sociale des Organisations le 20 et 21 novembre 2017 à Casablanca par l'association RSO Maroc. Sous le thème « Economie circulaire : Solution de développement pour l'Afrique », cette manifestation a réuni toutes les parties prenantes, publiques et privées, désirant contribuer à la transition vers une économie circulaire tout en créant de l'emploi et de l'innovation. Maghreb Steel a inclus cette réflexion dans sa politique environnementale, en agissant

sur des axes stratégiques à l'instar d'une Gestion responsable des ressources, une Production responsable et une Consommation responsable. Ceci entre dans le cadre de la mise en place d'une économie circulaire, visant à maintenir les produits, les composants et les matériaux à leurs plus haute utilité et valeur en distinguant les cycles techniques et biologiques. Aussi, les leviers stratégiques pour une transition vers une économie circulaire sont : l'engagement des acteurs publics en charge du développement durable et territorial, l'engagement fort des entreprises et le mode de consommation de la société.

Afin d'accompagner l'essor du secteur de la sidérurgie au Maroc, l'ASM a développé **STEEL IMPULSE**, la première plateforme participative de réflexion ...



SENSIBILISATION
sur les enjeux du secteur



ACCOMPAGNEMENTS
des acteurs publics



BENCHMARKS
des meilleures pratiques



**CONCERTATION
ET SYNERGIES**
entre l'ensemble des parties prenantes

A travers une approche méthodologique novatrice, Steel Impulse a pour objectifs de



- Initier des Consultations Publiques auprès des parties prenantes du secteur
- Organiser des événements stratégiques d'échanges et de débats
- Un Séminaire Stratégique de restitution des résultats des consultations
- Publier des rapports et des études sur le secteur
- Organiser des campagnes de communication et de sensibilisation à travers les médias et les réseaux sociaux

En résumé STEEL IMPULSE c'est...

De l'échange et de la concertation sur les attentes et les projections des acteurs clés du secteur

Un outil de réflexion participatif à forte valeur ajoutée

Des débats transversaux sur les enjeux et les défis à relever

ENTRETIEN ALI BAMRIM, DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT DURABLE & RECYCLING DE SONASID

« Aujourd’hui, nous pouvons affirmer que Sonasid est une entreprise qui valorise la quasi-totalité de ses coproduits en totale conformité avec son ambition de produire de l’acier vert à fin 2018. »



SONASID

La gestion des déchets représente-t-elle une contrainte ou une opportunité pour Sonasid ?

A première vue, on pourrait dire que la gestion des déchets représente une contrainte pour un industriel dans le sens où il s’agit d’investir dans des structures coûteuses pour leur traitement ou élimination. Au-delà de l’aspect contraignant, il s’agit d’une obligation pour toute entreprise œuvrant dans le sens du respect de l’environnement et de la santé aussi bien de ses collaborateurs que de ses riverains. Cependant, il est tout à fait possible de transformer ces contraintes en opportunités. Le premier exemple notoire que nous pourrons citer est la gestion des poussières d’aciérie. Il s’agit d’un déchet dangereux qui doit être éliminé ou mis en enfouissement dans une décharge contrôlée (décharge classe III) selon la réglementation en vigueur. Sonasid a réalisé une étude d’impact dans ce sens et a pu obtenir l’autorisation du ministère de l’Environnement en 2009 pour la mise en décharge contrôlée des poussières de son acier. Consciente que ces dernières, étant riches en Zinc, pourraient représenter une matière première pour d’autres industries, Sonasid a opté pour la valorisation de ce co-produit plutôt que de démultiplier la création des décharges contrôlées. En 2011, nos prospections sur le marché de l’oxyde de zinc en Norvège et en Chine ont en effet abouti à la conclusion de contrats de ventes avec un opérateur en Chine qui non seulement s’est approvisionné en notre production mensuelle mais a acquis également la totalité des poussières en stock de la décharge. Parallèlement, nous avons procédé à des

essais, en collaboration avec le Groupe Managem, pour la valorisation de la poussière par leur procédé hydro-métallurgique, qui ont été concluants. Aujourd’hui, toutes nos poussières sont traitées et valorisées à leur niveau. Ceci est donc un exemple type de déchet qui représentait au début une contrainte et un centre de coût que nous avons réussi à transformer en opportunité et centre de profit. Les poussières sont d’ailleurs commercialisées aujourd’hui à un prix indexé aux prix du zinc au London Metal Exchange.

Quels sont les autres types de déchets que vous valorisez ?

Il existe différents autres types de déchets dont la scorie noire qui est un résidu résultant de la production de l’acier liquide à partir de la ferraille. Ce produit a les caractéristiques des granulats type A et B, utilisé dans la construction routière. La scorie noire est mondialement connue comme un matériel de substitution pour la construction routière ; c’est dans ce sens que Sonasid a conclu un partenariat avec le Centre National des Études et des Recherches Routières (CNERR), le ministère de l’Équipement du Transport, de la Logistique et de l’Eau et la Commune Moulay Abdallah, en vertu duquel nous avons investi 2 millions de dirhams environ pour la construction d’une route expérimentale de 2 km et qui a servi à désenclaver en même temps un « douar ». Après ce test concluant, les scorées sont utilisées dans la construction routière de la région de Doukkala notamment le tronçon autoroutier reliant Jorf Lasfar à Sidi Smail.

La calamine fait aussi partie des

Nous savons que Sonasid traite également les huiles usagées et est même leader dans ce domaine. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Effectivement, un autre volet sur lequel opère Sonasid, est celui de la valorisation des huiles usagées. Au Maroc, environ 80 à 120 KT d’huiles industrielles neuves sont consommées annuellement ; 90% transformées en huiles usagées sont en grande partie brûlées et incinérées de manière anarchique, générant ainsi une pollution importante de l’environnement, ou encore dispersées dans la nature, ce qui pollue la nappe phréatique. Ces huiles ont une valeur calorifique similaire à celle du fuel, d’où notre idée de développer une filière pour leur collecte et co-incinération dans nos lamoins à l’instar des cimentiers.

Sonasid a donc été précurseur sur ce volet et y est même leader au Maroc. Nous nous occupons donc de la collecte et de l’incinération des huiles usagées générées auprès de grands groupes tels que l’OCP, l’ONEE, Marsa

Maroc, Cosumar, auprès des pétroliers tels que Total et Afriquia et auprès des concessionnaires automobiles comme Sopriam, Auto Hall et Auto Nejma. Ceci est donc un autre exemple de contrainte environnementale qui s’est transformée en opportunité dans la mesure où nous avons substitué le fuel par les huiles usagées, d’autant plus que ces dernières contiennent moins de soufre et nécessitent moins de chaleur pour le préchauffage.

Quels sont vos projets et contrats de partenariat en matière de gestion des déchets à l’échelle nationale ?

L’incinération des huiles usagées au même titre que le recyclage de la ferraille sont des exemples d’actions que nous entreprenons pour le bien de l’environnement.

Depuis 2015, nous travaillons en partenariat avec le ministère de l’Intérieur et tous les concessionnaires automobiles au Maroc pour l’élimination des grands et petits taxis et ce dans le cadre du « Programme national de renouvellement des taxis ». Lors du traitement de ces véhicules, en plus de la ferraille qui est broyée en vue de sa transfor-

mation en acier liquide, des déchets tels que les batteries, huiles usagées et plastiques sont générés éventuellement lors du processus. Nous avons noué à cet effet des partenariats avec les recycleurs de batteries, agréés par le « Secrétariat d’Etat chargé du Développement durable » et collaboré avec les cimentiers sur la valorisation des non ferreux.

AUJOURD’HUI, „ NOUS POUVONS AFFIRMER QUE SONASID EST UNE ENTREPRISE QUI VALORISE LA QUASI-TOTALITÉ DE SES COPRODUITS EN TOTALE CONFORMITÉ AVEC SON AMBITION DE PRODUIRE DE L’ACIER VERT À FIN 2018.

Est-ce que Sonasid collabore avec les autres sidérurgistes, membres de l’ASM pour le traitement de leurs déchets ?

Effectivement, nous avons entamé des

partenariats avec quelques membres de l’ASM pour le traitement de la calamine qu’ils engendrent. Adossée à ArcelorMittal qui produit de l’acier liquide à partir du minerai de fer entre autres, Sonasid valorise la calamine produite par ses confrères sidérurgistes, qui est d’ailleurs, comme je l’avais signalé, un bon substitut du minerai de fer, dans les hauts fourneaux d’ArcelorMittal Europe. Nous avons d’ailleurs exporté en 2017 16 KT de ce coproduit généré par les autres sidérurgistes locaux et nous comptons collaborer avec eux pour valoriser d’autres types de leurs déchets s’ils le souhaitent.



ENTRETIEN ZAKARIAE DADI, DIRECTEUR RH & QUALITÉ UNIVERSEL INDUSTRIAL STEEL

«SUR LE PLAN STRATÉGIQUE, LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES PERMET À UIS DE SE DIFFÉRENCIER DE LA CONCURRENCE EN S'APPUYANT SUR LA COHÉSION ET LA SYNERGIE ENTRE SES ÉQUIPES.»

Quelle est la politique RH d'UIS ?

Consciente du rôle de son capital humain dans le développement de sa position commerciale et financière, notre société adopte une politique RH basée sur trois piliers, à savoir : recruter les bons profils, maintenir notre personnel et favoriser le développement de notre capital humain.

Autrement dit, UIS recrute des collaboratrices et des collaborateurs avec des qualités Professionnelles et comportementales de haut niveau et s'engage à les maintenir et à les développer, ainsi pour ce faire, nous avons mis en place un plan d'action très ambitieux. Il s'articule autour de : un système de rémunération motivant, une varié politique sociale avec bien sûr une couverture sociale attrayante. Enfin, UIS est engagée à offrir des possibilités intéressantes d'évolution de carrière et de développement personnel.

Quelles actions entreprenez-vous en termes de formation, mobilité interne, team building... ?

Au sein de UIS, nous considérons que le développement du capital humain est un facteur d'échec ou de succès pour notre société, ce développement repose essentiellement sur la formation et la gestion des carrières, aussi nous attirons une attention particulière à la cohésion et la synergie entre les équipes via le team building

• La formation :
Notre plan de formation prend en considération la mission qui est assignée à chacun des collaborateurs, les projets en cours, les nouvelles exigences qui peuvent être d'ordre technologique, environnemental, légal, économique et les aspirations et orientations de carrière ainsi que l'adaptation des salariés à leurs postes.

À titre d'exemple En 2017, la société a envoyé des collaborateurs pour poursuivre des formations à l'étranger.

- Gestion des carrières :
Une politique de mobilité interne affirmée : UIS place La gestion des carrières et la mobilité interne au cœur de sa stratégie RH et ce pour une meilleure optimisation de ses ressources internes.

Notre objectif est double, il s'agit à la fois de : Piloter l'acquisition et le développement de certaines compétences

POUR FAIRE FACE AUX DÉFIS ET ENJEUX QUE PRÉSENTE LE MARCHÉ DE LA SIDÉRURGIE, UIS DOIT ENGAGER DES ACTIONS CONCRÈTES, L'OBJECTIF EST DE POUVOIR RESTER COMPÉTITIVE ET GARDER SA POSITION DU MARCHÉ, ET CE, DANS UNE APPROCHE ANTICIPATIVE.

et à obtenir la fidélisation de nos collaborateurs.

UIS favorise le recrutement en interne en insistant sur l'importance d'offrir à ses collaborateurs des opportunités d'évolution en interne. Signalons que UIS a enregistré un taux de mobilité verticale de 11.51% et un taux de mobilité horizontale de 7.19% en 2017.

• Team Building
Le team building est au cœur des actions entreprises pour renforcer la cohésion et la synergie des équipes. Dans cet égard, une panoplie d'activités a été programmée, certaines activités ont été lancées et d'autres suivront, ainsi nous citons :

-Le tournoi interentreprises de football où l'équipe UIS a mouillé le maillot



UIS

contre les différents adversaires sous le regard encourageant de leurs collègues.

-Le Marathon international de Casablanca a été une aubaine pour les adeptes de mettre à l'épreuve leur endurance et de manifester leur esprit d'équipe via la course de relais de 7 km.

-UIS family day : ou bien la rencontre exceptionnelle entre les familles de UIS.

-Célébration de La Journée internationale des femmes.

Toutes ces activités visent à créer des moments où la relation humaine prend place et permettre de renforcer les liens entre les salariés, et les aider à mieux dépasser les soucis interpersonnels, et par conséquent la synergie et la cohésion entre les équipes se renforcent davantage.

Comment la fonction RH doit-elle s'adapter pour faire face aux défis et enjeux que présente un marché tel que celui de la sidérurgie ?

Pour faire face aux défis et enjeux que présente le marché de la sidérurgie, UIS doit engager des actions concrètes, l'objectif est de pouvoir rester compétitive et garder sa position du marché, et ce, dans une approche anticipative. La fonction RH à son tour contribue dans cette optique et mise surtout sur l'appropriation des compétences nécessaires en temps opportun. Une telle appropriation n'est pas facile surtout avec les changements incessants qui impactent notre domaine d'activité.

Sur le plan stratégique, la fonction ressources humaines permet à UIS de se différencier de la concurrence en s'appuyant sur la cohésion et la synergie entre ses équipes d'un côté et sur le sentiment d'appartenance de ses salariés de l'autre côté.

» Universal Industrial Steel, une référence dans son domaine.



UIS
Universal Industrial Steel

UIS est une société à responsabilité limitée qui opère dans le domaine de la sidérurgie. Elle est spécialisée dans la production de Fer à Béton et des Armatures à Béton destinés au Marché du BTP .



UIS s'appuie sur une vision stratégique orientée client qui lui permet de se positionner en tant qu'acteur incontournable en terme de qualité et de service .

» Notre Mission

Grâce à une équipe expérimentée et à des moyens technologiques de pointe, UIS met à la disposition de ses clients :

- Des produits de qualité, conformes aux standards nationaux et internationaux.
- Un service d'excellence alliant disponibilité, capacité d'écoute et respect des exigences.

» Notre Vision

En utilisant les ressources nécessaires, nous aspirons rendre l'impossible possible au profit du secteur de la construction.

» Nos Valeurs



Family

We are a family
نحن عائلة

Nous sommes une famille



Proud

We must be proud
يجب أن نكون فخورين

Nous devons être fiers



Winners

We want to be winners
نريد أن نكون فائزين

Nous voulons être des gagnants

Profitability

Our business must be profitable and successful
يجب أن يكون عملنا ناجحا و مربحا

Notre entreprise doit être rentable et efficace

ENTRETIEN MOHAMMED FILALI, RESPONSABLE RH CHEZ RIVA INDUSTRIE

« Riva Industrie dispose d'un centre de formation d'un investissement de 10 millions de dirhams, doté de moyens ultra modernes permettant le déplacement d'experts internationaux opérant dans les pays les plus développés. »

1) Quelle est la politique RH de Riva Industrie ?

Depuis sa création, le capital humain de Riva Industries a pris une dimension telle que la gestion des ressources humaines est devenue prioritaire pour accompagner la croissance et les orientations stratégiques du Groupe.

En matière de recrutement, nous engageons des candidats à haut potentiel qui ont un réel désir de partager et de transmettre des compétences et qui sont souvent aussi rares que précieuses par rapport à notre activité.

Riva Industries doit sa réussite à l'engagement et à l'implication des femmes et des hommes qui la composent. De ce fait, nous considérons également la rémunération comme une composante essentielle de la stratégie de mobilisation et de fidélisation de nos compétences. Nous récompensons la performance, le mérite et l'implication à la fois individuels et collectifs.

Quelles actions entrepenez-vous en termes de formation, mobilité interne, team building... ?

La formation est un levier de développement du capital humain et un axe majeur par lequel nous nous engageons à entretenir un processus d'adaptabilité permanent de nos collaborateurs aux exigences actuelles et futures de leurs fonctions.

La formation doit permettre de répondre à une situation bien identifiée au sein de l'entreprise ou en fonction de son environnement externe. Un diagnostic de départ est donc essentiel



afin de prendre les bonnes décisions et de cibler les actions répondant réellement aux besoins en compétences de l'entreprise. Cette démarche peut se décliner en 4 étapes clés : repérer les évolutions externes et internes à l'entreprise, définir le projet d'entreprise, identifier les compétences disponibles au sein de l'entreprise, puis mettre en évidence les besoins de formation.

Riva Industries dispose d'un centre de formation d'un investissement de 10 millions de dirhams, doté de moyens ultra modernes permettant le déplacement d'experts internationaux opérant dans les pays les plus développés. Nos corps de métiers dérivent d'une gamme technologique très évoluée dont l'expertise future sera, sans aucun doute, une grande richesse pour notre pays.

Riva Industries place la R&D au cœur de sa stratégie globale. Dans ce sens, pensez-vous que la R&D soit une alternative pour développer des solutions et produits innovants en matière de ressources humaines ?

À mon sens, le but principal du service R&D est de développer de nouveaux produits, les mettre au point, les valider et suivre leur lancement. Chez Riva Industries, nous accordons un intérêt particulier à la R&D et nous sommes intéressés à la stratégie d'innovation de ce service qui demeure une activité peu étudiée dans le domaine des services. Nous avons été guidés par notre volonté de comprendre l'évolution de la R&D d'une sphère industrielle vers une logique de service.

Parmi les outils de la R&D au service



31, Marina Center Angle Bd
Zerkouni & La corniche, 5^{ème} Etage
- Casablanca

Usine : Parc INDUSTRIEL JORF
LASFAR MED-Z 2^{ème} Tranche

Fixe : 05 22 47 07 53
Fax : 05 22 20 84 78

ILS ONT PARLÉ DE « STEEL IMPULSE » ...

STEEL IMPULSE : PLUS DE 10 MMDH DE CA EN 2016

« Steel Impulse » initié par l'association des Sidérurgistes au Maroc (ASM) regroupant les huit opérateurs du secteur de la sidérurgie au Maroc, a organisé un séminaire, mardi 14 novembre à Casablanca, sous le thème « La sidérurgie marocaine, cap vers la haute performance ». Une panoplie d'experts et décideurs du secteur ont pris part à cet évènement pour se pencher sur les enjeux et perspectives de la Sidérurgie au Maroc.

À cette occasion, le ministre de l'Industrie, du commerce et de l'investissement et de l'économie numérique Moulay Hafid El Alamy, déclare que « le secteur de la sidérurgie au Maroc s'avère stratégique et encourage les structures qui ont pris le risque des investissements lourds dans un tel secteur complexe ». « C'est un secteur qui accompagne fortement l'ensemble de l'infrastructures du pays, notamment le BTP, l'énergie, l'énergie renouvelable et l'industrie dans toutes ses formes », ajoute le ministre.

La Tribune

LA LETTRE DE L'ACIER est une publication de l'Association des Sidérurgistes du Maroc.
65 Boulevard de la Corniche Immeuble le A le Yacht N° 85 - Casablanca 20200 - Maroc,

Tél. : 05223-95655 - Fax : 05223-95655
E-mail : contact@asm-maroc.ma
Site web : www.asm-maroc.ma

Président de l'ASM : Amine Louali

Directeur général : Mohamed Taib

Directeur de publication : Hicham Rahiou

Office manager : Sahar Nassouh

Journaliste : Sarah Maache

Responsable artistique : Marouane Saoud

Impression : 750

MOULAY HAFID
ELALAMY DÉFEND
BEC ET ONGLES LES
SIDÉRURGISTES

LE MATIN

**SOUTENUS PAR ELALAMY, LES
ACTEURS DE LA SIDÉRURGIE
ENVISAGENT UNE RELANCE DE
LEUR ACTIVITÉ**

Le secteur sidérurgique reprend des couleurs, après avoir souffert du dumping à partir de 2008. C'est ce qu'a affirmé le ministre de l'Industrie, de l'investissement, du Commerce et de l'Économie numérique, Moulay Hafid El Alamy, lors de Steel Impulse le 14 novembre. L'évènement réunit les opérateurs marocains de la sidérurgie.

« C'est un domaine très chahuté où la surcapacité est très forte au niveau mondial, où les leaders continuent de se développer, comme la Chine qui représente 50% de la production et 50% de la capacité mondiale. Il est avéré que certains vendent à perte, ce qui s'appelle le dumping afin de gagner des marchés. Certains opérateurs au Maroc ont dû déposer le bilan ou n'étaient pas loin de le faire », a-t-il déclaré dès le début de son discours.

TELQUEL



L'excellence au service du développement



Créée en 2009 par les acteurs de la sidérurgie marocaine, l'ASM a pour objectif principal d'accompagner le développement industriel du pays



ASM - Association des Sidérurgistes du Maroc

65 Boulevard de la corniche
Immeuble « A » le Yacht N° 85 - Casablanca
Tel: 00 212 522 395 655 – Fax: 00 212 522 395 655
contact@asm-maroc.ma - www.asm-maroc.ma



**ASM - Association des
sidérurgistes du Maroc**

65 BVD de la Corniche,
Immeuble « A » le Yacht,
bureau numéro 85,
3ème étage

Tél/Fax : 05 22 39 56 55
Mail : contact@asm-maroc.ma



www.asm-maroc.ma

 [/asm-association-des-siderurgistes-du-maroc/](https://www.linkedin.com/company/asm-association-des-siderurgistes-du-maroc/)
 [/ASM-Association-des-Siderurgistes-du-Maroc/](https://www.facebook.com/ASM-Association-des-Siderurgistes-du-Maroc/)