



Entrepreneuriat social Des projets plus qu'ingénieux



(Ph. Fotolia)

- **Un programme de l'OCP et d'Enactus concrétise les projets de jeunes étudiants**
- **Réfrigérateur «naturel», fourrage économique, société de quinoa... des concepts originaux**
- **AMH, Sanady... les ONG phares du secteur se professionnalisent et recrutent**

Pages IV & V

Humaniser le management?

COMMENT faire de la mondialisation un processus humanisé? C'est un défi pour toutes les disciplines, y compris pour le management. Souvent il y a un profond décalage entre la vision «top» et la réalité «down». Les sciences de management continuent pourtant de croire aux vertus des stratégies qui mettent en valeur, qui reconnaissent, qui valorisent les employés. Les rencontres internationales de sciences de management, qui se sont tenues les 14 et 15 avril à Marrakech, ont exploré certaines de ces pistes. □

Pages II & III

■ **Flânerie au travail: Des solutions pour changer la donne**

Page VII

■ **Formation: L'OFPPPT booste les compétences des artisans d'Oujda**

Page VI

Sciences de management

Promouvoir le modèle de l'entreprise libérée

■ Former les salariés à l'autonomisation

■ Sortir du modèle de «petit chef»

■ Et miser sur la reconnaissance et la valorisation du salarié

C'EST bien d'humanisme qu'il est question. Comment soutenir la pratique d'un management innovant, humanisé et humanisant? Ce qui pourrait tomber sous le sens ne l'est pas. Alors chercheurs et praticiens étaient invités à présenter leurs contributions explorant la thématique du changement de management et des économies émergentes. Lors de ces 13^e Journées humanisme et gestion et 2^e Rencontres internationales des sciences de management, un rendez-vous organisé à Marrakech, toutes les déclinaisons du sujet ont été abordées.

Les débats ont ainsi tourné autour d'un nouveau management face à des équipes multiculturelles ou à distance, de la mobilité internationale des salariés, ou encore de la question de la mixité hommes-femmes dans les entreprises. Des thématiques qui disent les difficultés d'une transposition de valeurs d'un monde à l'autre, et celles d'une circularité universalisme/contextualisme/singularité. Essaid Bellal, DG du cabinet DIORH, fondé sur des valeurs de respect et d'éthique, déplore la contradiction am-



Mohamed Benabid (2^e à partir de la droite) doctorant à l'ISCAE et à l'Université Paris 8 (et également rédacteur en chef de L'Economiste) a remporté le prix de la meilleure communication «Jeune chercheur» lors des 2^e rencontres internationales des sciences du management (RISM). Il a été primé pour son travail intitulé «Entre capacité et crise transformationnelle, proposition d'une conceptualisation pour l'industrie de la presse en ligne» et encadré par les Professeurs Ahmed Azirar et Imad Saleh.

A droite, Jean Marie Perreti, Professeur à l'ESSEC, à l'Université de Corse, président de l'Institut international de l'audit social (IAS), et rédacteur en chef de la revue «Question(s) de management». A gauche, Aline Scouarnec, Pr des Universités en sciences de gestion à l'Université de Caen, et présidente de l'Association francophone de gestion des ressources humaines (AGRH), Chakib Bentaleb, professeur à l'Université Cadi Ayyad de Marrakech et président de l'AMGRH (Association marocaine de gestion des ressources humaines) et Soufyane Frimousse, professeur à l'ESSEC chaire du changement et à l'Université de Corse (Ph. Mokhtari)

biance entre le discours d'intégrité individuelle et la réalité du terrain. «Nous n'entendons parler que de crises économiques, mais qu'en est-il de la crise de sens, de vision et de gouvernance? En Europe, on assiste au spectacle de la montée des "indignés" et de celle du Front national. On nous rabâche de nous tourner vers l'autre, alors que nous vivons dans un égoïsme

croissant. Cette contradiction est partout. Chez nous, le constat d'un Maroc qui change est repris partout, mais demandons à nos jeunes diplômés au chômage depuis des années ce qu'ils en pensent!». Pour lui, manager serait de continuellement s'interroger sur ses actions. Savoir ce qu'elles apportent à l'autre. «Mais alors que la reconnaissance et la valori-

sation du salarié sont les clés d'un bon management, nos managers ne pensent qu'à s'auto-glorifier» rajoute-t-il. Faire de la mondialisation un processus humanisé est un défi à relever autant dans les pays développés qu'émergents. Pour Marc Deluzet, qui anime l'Observatoire social international, «plus on monte dans la hiérarchie et moins le manager est tenté de se questionner sur ses méthodes». Tout l'intérêt serait pour lui de redonner la place au travail, et non au processus post-résultat. Mettre en avant la coopération du personnel dans l'entreprise pour créer une oeuvre commune. Ou initier les changements d'organisation du travail pour créer du lien social entre les salariés. Car comme cela a été rappelé, la réalité de l'entreprise sur le terrain est très loin de ce qu'on en dit au sommet. Revenir au modèle de l'entreprise libérée, sans radicalité. Car il ne

RISM

INITIÉES sous le thème «Management et Economies émergentes: Universalisme, contextualisation et transformations», les 2^e rencontres internationales des sciences de management ont été organisées par l'Académie de management-Maroc, KEDGE Business School, l'Académie des sciences de management-Paris & l'Association marocaine de GRH (AMGRH).

Cette manifestation a constitué, deux jours durant, un terrain fertile pour les chercheurs et les praticiens pour débattre des grandes mutations de la science de la gestion dans un environnement international marqué par la montée en puissance des économies émergentes, laquelle transformation bouleverse en profondeur le contexte dans lequel évoluent les organisations, les activités et les territoires. □

s'agit pas de se passer de direction mais de sortir du profil de «petit chef» en formant les salariés à l'autonomisation. □

Stéphanie JACOB

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

K.A.

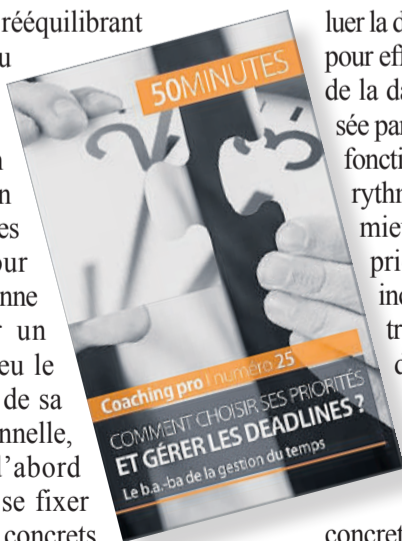
Apprenez à mieux apprivoiser le temps

■ Un ouvrage de Florence Schandeler paru sur le sujet

■ Fixer des objectifs réalisables, traiter avant tout les tâches urgentes... Les conseils à suivre

GÉRER parfaitement son temps au bureau n'est pas à la portée du premier venu. Heures supplémentaires, réunions interminables, accumulation des e-mails, le déroulement d'une journée en entreprise est plein d'imprévus et de contraintes de dernière minute. C'est pour apprendre à les gérer que Florence Schandeler vient de publier l'ouvrage «Comment choisir ses priorités et gérer les deadlines? Le b.a.-ba de la gestion du temps». Un livre qui révèle au lecteur comment gagner du temps

au travail en rééquilibrant son emploi du temps mais également en gérant son planning en fonction de ses priorités. Pour changer la donne et maîtriser un temps soit peu le déroulement de sa vie professionnelle, il est tout d'abord conseillé de se fixer des objectifs concrets ainsi que des deadlines réalistes pour pouvoir les atteindre. En effet, les employés ont souvent tendance à gérer d'abord leurs propres priorités, autrement dit leurs tâches préférées, au détriment de celles demandées. Il faut aussi éviter de sous-éva-



luer la durée des tâches à accomplir, ce qui a pour effet de se sentir débordé à l'approche de la date butoir. Autre solution préconisée par l'auteur, apprendre à connaître son fonctionnement pour enfin déterminer le rythme de travail qui nous convient le mieux. Mieux gérer son temps et ses priorités aura bien évidemment des incidences positives sur la qualité du travail accompli. L'employé deviendra plus motivé et sûr de lui, gagnant ainsi en productivité. Un ouvrage à la fois riche et complet comportant des exemples concrets, des astuces, des méthodes, des exercices concrets ainsi que des pistes de réflexion permettant au lecteur de définir son propre mode de fonctionnement. La prochaine étape consiste alors pour ce dernier à redéfinir une nouvelle méthodologie pour apprivoiser le temps. □

luer la durée des tâches à accomplir, ce qui a pour effet de se sentir débordé à l'approche de la date butoir. Autre solution préconisée par l'auteur, apprendre à connaître son fonctionnement pour enfin déterminer le rythme de travail qui nous convient le mieux. Mieux gérer son temps et ses priorités aura bien évidemment des incidences positives sur la qualité du travail accompli. L'employé deviendra plus motivé et sûr de lui, gagnant ainsi en productivité. Un ouvrage à la fois riche et complet comportant des exemples concrets, des astuces, des méthodes, des exercices concrets ainsi que des pistes de réflexion permettant au lecteur de définir son propre mode de fonctionnement. La prochaine étape consiste alors pour ce dernier à redéfinir une nouvelle méthodologie pour apprivoiser le temps. □

Sciences de management

«3 fois sur 4, mes étudiants m'appellent monsieur!»

Professeur à l'université Cadi Ayyad de Marrakech, Doha Sahraoui travaille sur la question du genre au travail depuis 10 ans. Pour ces 2e Rencontres internationales des sciences de management, sa communication porte sur l'égalité professionnelle homme/femme à l'épreuve de la culture nationale.

- L'Economiste: Nos entreprises appliquent-elles assez le principe d'égalité?

- Doha Sahraoui: Certaines multinationales et entreprises nationales mettent en place un dispositif égalitaire importé de l'Occident. C'est bien, mais le souci est que, confrontées à la culture nationale, ces pratiques égalitaires peuvent devenir arbitraires. Au Maroc, le taux des femmes dans les comités de direction est inférieur à 10%. Or l'objectif du Millénaire pour le développement était d'atteindre le tiers en 2015. Et nous sommes en 2016... Le problème est que nous n'avons aucune législation favorisant leur promotion. Si notre code du travail condamne la discrimination directe, la discrimination indirecte est quant à elle plus difficile à combattre car elle reste une grande inconnue. Lorsque la multinationale s'impose des quotas pour favoriser la promotion des femmes, elle peut être confrontée au refus des femmes elles-mêmes qui n'ont pas les moyens d'accepter ces promotions. Nous en venons là à l'épreuve de la culture nationale.



Doha Sahraoui, qui est professeur à l'université Cadi Ayyad de Marrakech, travaille sur la question des femmes au travail depuis 10 ans (Ph. Mokhtari)

responsabilités, plus d'heures de travail... or ces femmes vivent dans un contexte qui leur demande d'assumer également une responsabilité sociale. Le foyer, le mari et les enfants. Ne pas être affranchies de cette responsabilité, les oblige

à mettre entre parenthèse leurs ambitions professionnelles. Donc, elles avancent dans leur carrière jusqu'à ce que l'équilibre entre ces 2 responsabilités soit incertain. Les entreprises ne mettent pas beaucoup de volonté pour dépasser cet ancrage social. Pourtant, les études internationales démontrent que lorsque la femme a accès aux postes à responsabilité, l'impact sur la performance économique nationale est positive. Selon les chiffres de la Banque mondiale, les pays qui n'arrivent pas à les intégrer de manière équitable dans la sphère économique perdent jusqu'à 2 points de PIB.

- Leur permettre de concilier vies professionnelle et personnelle serait donc la solution?

- Les personnes qui appliquent ces pratiques éga-

sabilités au sein de leurs entreprises doivent inspirer confiance, non pas en tant que DRH mais en tant que personne. Il faut des modèles en interne, voir qu'une femme mariée et mère de famille, endosse sereinement des postes à responsabilité. Pour être équitable, l'entreprise doit intégrer et réagir en fonction de cette notion de vie familiale qui est primordiale dans notre société. Accepter le fait que les femmes ont déjà une responsabilité sociale à assumer à l'extérieur. Mais arriver à la parité, ne demande pas de mener une guerre, il s'agit plutôt d'une succession de petites batailles. Personnellement en tant que professeur d'université, et pour l'anecdote, mes étudiants m'appellent 3 fois sur 4 monsieur! Car si j'ai les mêmes opportunités de carrière que mes collègues hommes, il n'empêche qu'au sein de l'université, les postes de président, vice-président ou doyen se conjuguent au masculin. On en revient encore à l'absence de modèle. Vous savez, c'est un sujet complexe sur lequel je travaille depuis 10 ans, sans être arrivée à trouver des solutions toutes faites! L'objectif est de faire en sorte que les femmes puissent choisir librement de travailler ou non, en tant qu'être humain, sans question de genre. Démocratiser le sujet en quelque sorte, et dépasser le cas exceptionnel. Mais il nous faudrait déjà engager des études statistiques de fond. Ce qui pourrait nous aider à comprendre pourquoi le taux d'activité féminin au Maroc est aussi faible. □

Propos recueillis par
Stéphanie JACOB

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

- Comment cela s'explique?

- La forme de ces postes à responsabilités ne change pas. Expatriation, plus de

HEM communique sur ses valeurs via une pièce de théâtre

LE groupe HEM a récemment communiqué sur ses valeurs essentielles via une pièce de théâtre. Le fruit de deux ans de travail! Le comité de pilotage du projet était composé de 5 collaborateurs et de 30 acteurs parmi les étudiants, les enseignants et les collaborateurs de HEM. Un projet plus global de mise en place de la charte des valeurs et des comportements de l'institution a été mené depuis deux ans. Près de 24 focus groupes et 25 entretiens ont été menés au sein des six campus du groupe pour recenser les perceptions des différentes parties prenantes des valeurs d'HEM. Un total de 4 séries d'engagements ont également vu le jour. □



Le Club Méditerranée, inventeur il y a plus de 60 ans du concept de clubs de vacances recrute des G.O® pour sa saison Été 2016, dans un esprit résolument haut de gamme, convivial et multiculturel.

Rejoignez nos équipes en village et vivez le bonheur de vous révéler au travers d'une expérience professionnelle et personnelle unique.

<ul style="list-style-type: none"> • Chefs de partie • Assistant(e)s responsable Restaurant • Barman • Gouvernante – Resp housekeeping • Formateur hôtelier village 	<ul style="list-style-type: none"> • Praticiennes Spa/Esthéticienne • animateurs Mini Club / Petit Club • Moniteurs Tennis • Moniteurs Tir à l'arc • Moniteur Voile
--	--



Pour postuler

clubmedjobs.ma

Mobilité demandée
Contrat CDD saisonnier
Hébergement et repas assurés au sein du Village



Entrepreneuriat social

Ces ONG qui changent la vie des communautés

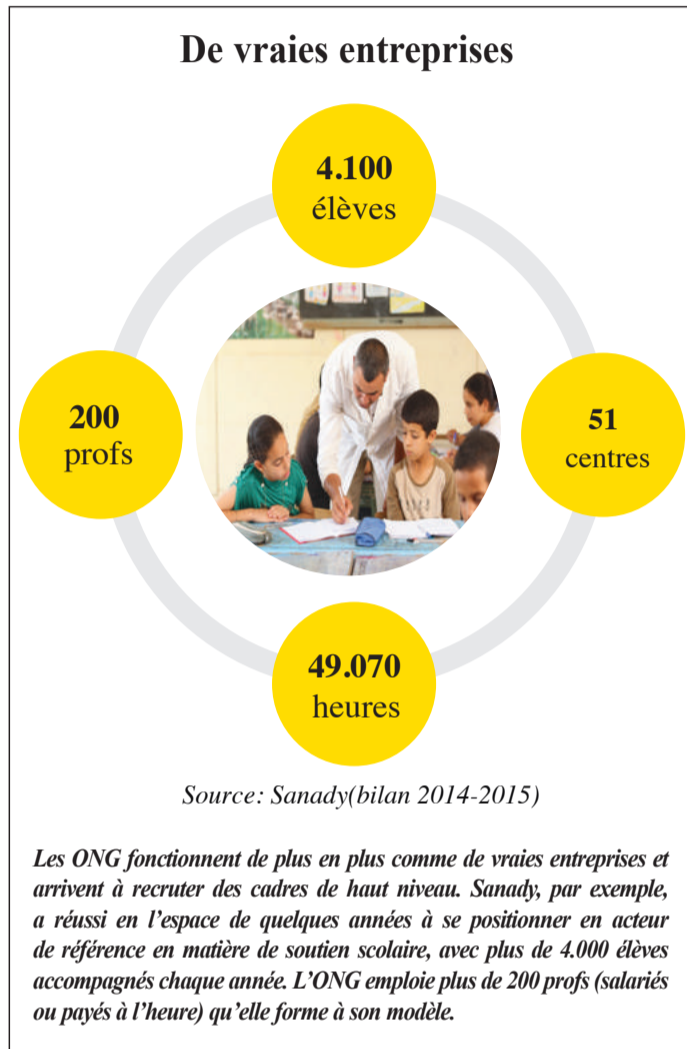
■ AMH, Sanady, Enactus,... des championnes dans le domaine

■ Elles se professionnalisent mais manquent souvent de moyens

■ Al Ikram lance sa propre entreprise sociale

LANCER des activités génératrices de revenus tout en créant un impact positif sur des communautés défavorisées. C'est le principe de l'entrepreneuriat social. Contrairement à de la simple charité, ce genre d'entrepreneuriat se distingue par son caractère durable et sa capacité à changer de manière significative les conditions des populations ciblées. Au Maroc, le concept en est encore à ses débuts. Il demeure le fait d'associations qui manquent souvent de moyens, mais qui se professionnalisent et arrivent à réaliser de véritables exploits. Certaines se positionnent en incubateur d'entreprises sociales, à l'instar d'Enactus. Tandis que d'autres entreprennent elles-mêmes des projets dont les bénéfices sont réinvestis dans des actions sociales.

L'AMH (Amicale marocaine des handicapés) fait partie des pionnières dans le domaine. Créée en 1992, elle s'est transformée au fil du temps en groupement associatif d'entrepreneuriat social, qui s'est donné pour mission de favoriser l'inclusion des personnes en situation de vulnérabilité et de handicap. Le modèle de son centre hospitalier Noor (créé en 2001) pour la rééducation et la réadaptation fonctionnelles est unique au Maroc. «Il repose sur la solidarité entre catégories socioprofessionnelles. Les marges que nous réalisons avec les patients qui paient et ceux qui sont couverts par leurs assureurs sont réallouées pour couvrir les frais des soins des personnes en situation de vulnérabilité», explique son DG, Hamza Elmounhi. En milieu hospitalier, quelque 5 payeurs permettent de prendre en charge un non-payeur. Au total, 15 lits sur 80 sont réservés à des personnes nécessiteuses. Cette part est de 80 places sur 100 pour l'ambulatoire. «La prise en charge est quasi gratuite et jamais gratuite à 100%. Notre expérience a montré que les services totalement gratuits sont peu valorisés par les



bénéficiaires», confie le DG. Le groupe associatif souhaitait aussi développer deux autres activités: la fabrication de fauteuils roulants et d'uniformes médicaux. Il a, malheureusement, dû mettre de côté ces projets, probablement faute de moyens. En revanche, il s'est lancé

soutien scolaire d'enfants de la commune rurale Ouled Salmane (province de Safi). L'ONG recourt aux services d'enseignants de l'Education nationale (en exercice ou retraités) qu'elle forme à son modèle, payés à l'heure. Elle dispose

Aucun statut juridique

IL n'existe pas de statut juridique spécifique aux entreprises sociales au Maroc. Par conséquent, elles ne bénéficient pas d'avantages particuliers (fiscalité, subventions,...). «La promotion du développement des entreprises sociales dans des secteurs clés comme l'emploi, la santé et l'éducation paraît particulièrement prometteuse au Maroc», a relevé la Banque mondiale dans un article publié sur son blog en mars 2014. Puisque l'Etat ne dispose pas de suffisamment de moyens pour fournir des services sociaux, l'institution plaide pour des partenariats entre les pouvoirs publics et les entreprises sociales. Elle suggère également des subventions aux entités nouvellement créées, un accès facilité au financement et un régime préférentiel. □

début 2016 dans la formation paramédicale, avec un groupe de 26 jeunes issus de milieux défavorisés, formés au métier d'aide-soignant.

La fondation Sanady, pour sa part, a choisi de lutter contre l'abandon scolaire à sa manière, à travers le soutien scolaire. Fondée par Kacem Bennani Smires (Groupe Delassus) en 2009, elle accompagne 4.000 élèves chaque année, dans

aussi de ses propres profs salariés. Des diplômés chômeurs (de bac+2 à bac+4) qui reçoivent des formations initiales et continues, pour ensuite être affectés dans des écoles primaires en milieu rural.

Al Ikram, quant à elle, outre ses actions en faveur des familles en difficulté, œuvre dans l'éducation non formelle et la formation-insertion professionnelle des jeunes. L'association, qui fête cette

plus de 50 écoles publiques et avec plus de 200 professeurs. Sanady s'occupe des enfants des ouvriers de ses entreprises adhérentes. «Après avoir reçu leur liste d'élèves, nous leur proposons un forfait qui inclut même les fêtes de fin d'année, les activités parascolaires, ateliers,...», précise sa directrice Dalila Berrada. Un élève du primaire coûte 2.500 DH par an, contre environ 3.500 DH pour un élève du collège et 4.500 DH pour un élève du lycée. Les bailleurs de fonds de Sanady peuvent également lui déléguer la prise en charge d'élèves dans le cadre de leurs actions RSE. A l'instar de l'OCP qui lui a confié le

année ses 20 ans, a décidé en 2015 de s'investir dans l'entrepreneuriat social, en montant un projet «d'entreprise d'insertion», avec le soutien financier de la fondation Drosos. «Il s'agit d'un modèle innovant au Maroc. Al Ikram sera actionnaire majoritaire de l'entreprise qui sera créée dans les prochaines semaines», révèle sa SG Marine Pointillart. L'entité sera spécialisée dans la collecte de déchets de bureau auprès des entreprises, principalement les bouteilles d'eau en plastique et le papier. Les bouteilles seront transformées en objets de design (en partenariat avec des designers), tandis que le papier sera recyclé. L'entreprise emploiera des jeunes en situation précaire qui seront formés et accompagnés. 80 sont ciblés pour les quatre premières années d'activité. Ceux qui ne seront pas recrutés seront orientés vers d'autres sociétés de valorisation des déchets. «C'est une filière pleine d'avenir mais pour laquelle il n'existe pas encore de formation au Maroc», relève Marine Pointillart.

Enactus a fait de la transformation des idées d'entrepreneuriat social des étudiants en véritables startups sa raison d'être. L'association, membre d'un réseau mondial, encadre environ 84 équipes d'étudiants relevant de 84 écoles et universités, et valide chaque année près de 200 projets. Formations, visites de terrain, suivi, mentoring, financement,... l'ONG multiplie les initiatives en faveur des jeunes. Cette année, elle organise sa 13e saison de compétitions du meilleur projet d'entreprise sociale. 45 équipes participent au premier tour régional du 2 au 30 avril dans 5 villes (Rabat, Marrakech, Tanger, Fès, Agadir). Après la compétition nationale du 28 juin à Casablanca (16 équipes), dont le jury sera composé de patrons de grandes entreprises, l'équipe championne s'enverra à Toronto pour la World Cup Enactus (du 28 au 30 septembre). Les participants marocains sont souvent dans le trio de tête des lauréats. L'an dernier, ils ont été classés 3e à Johannesburg, après avoir été 2e une année plus tôt à Pékin.

Les jeunes entrepreneurs sociaux sont plein de potentiel, encore faut-il qu'ils soient encouragés et accompagnés. Les ONG plaident aujourd'hui pour un statut spécial pour les entreprises sociales, afin de donner un coup de pouce à ce secteur prometteur. □

Ahlam NAZIH

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Entrepreneuriat social

L'OCP et Enactus en business angels des jeunes

Faire émerger une nouvelle génération d'entrepreneurs sociaux. C'est l'ambition du programme «Empact», lancé par l'ONG Enactus, en partenariat avec le programme OCP Entrepreneurship Network (Fondation OCP). Empact aide les jeunes étudiants à concrétiser leurs projets d'entreprises sociales, grâce à des formations et un financement de départ.

Pour développer leurs prototypes, les graines d'entrepreneurs reçoivent une somme de 3.000 DH. Ils ont ensuite droit à un fonds d'accélération de 20.000 DH. Près de 60 entités sont ciblées d'ici fin 2017. Les premiers résultats sont impressionnants. De jeunes étudiants, en majorité des filles, ont développé des projets innovants et à fort impact social. □

Un réfrigérateur sans électricité

ZÉRO énergie, zéro pollution et une forte capacité à conserver des aliments (entre 15 et 21 jours) et des médicaments. Ce sont les principales qualités du réfrigérateur naturel conçu par Raowia Lamhar, étudiante en 5e année du cycle ingénieur, génie de l'eau et de l'environnement à la FST de Mohammedia,



étaient obligées de jeter la moitié des aliments qu'elles achetaient. Cela représentait une perte de 25% de leur revenu mensuel. Leurs médicaments, ils devaient les enterrer dans le sol et humidifier par la suite pour les refroidir.

Après avoir bénéficié du programme Empact, les trois jeunes fondent Go Energyless. La société produit actuellement 50 unités par

avec deux associés, également étudiants. A base d'argile, ce réfrigérateur sous forme cylindrique, de 40 cm de diamètre et de 40 cm de hauteur, avec un support de 20 cm et du sable au milieu (à irriguer une à deux fois par jour, selon le climat), a été inspiré par les jarres d'eau africaines.

C'est en rencontrant début 2015 des populations n'ayant pas accès à l'électricité dans les environs de Béni Mellal et de Oued Zem que les jeunes entrepreneurs ont eu leur premier déclic. Les familles

mois (220 DH l'unité), en partenariat avec deux potiers de Tameslouht (Marrakech). Elle compte monter à 200 dès l'année prochaine. Une deuxième gamme, un peu plus esthétique, à l'intention des consommateurs du bio, a également été mise au point (350 DH l'unité).

Go Energyless participe aussi à améliorer le revenu des potiers qui ne dépasse pas 3.000 DH par mois en période estivale, et presque 1.500 DH en période hivernale. □

Du quinoa made in Chichaoua

LES producteurs de Quinoa au Maroc se comptent sur les doigts de la main (environ 3). Manal Mhada, doctorante à l'Institut agronomique et vétérinaire Hassan II (IAV) de Rabat, en fait désormais partie, avec ses deux associés (un docteur de l'IAV et un technicien agricole). Son objectif, produire des graines 100% bio et des produits agricoles à forte valeur ajoutée, à la portée de tous. Elle fonde son entreprise, Amendy Foods en 2015, après avoir adhéré au programme Empact.

Son premier produit: le quinoa, cette graine originaire d'Amérique latine ultra nutritive et sans gluten qu'elle a adaptée à la région de Chichaoua. Une région connue pour la culture de la pastèque, mais en manque de ressources hydriques. Le quinoa, dont la consommation en eau est 85% moindre, pourrait être une bonne alternative. Rare sur le marché, et surtout trop coûteux, Manal le propose 50% moins cher.



Amendy Foods emploie essentiellement des ouvrières agricoles en situation précaire. D'ici la fin de la campagne agricole en juin, elle aura produit près de 6 tonnes, à travers ses propres terrains, ainsi que ceux des agriculteurs partenaires du projet (13 ha). La société produit également des graines d'avoine et de soja. Dès juin, l'entreprise se lancera dans la production de farine et de couscous de quinoa. □

Un fourrage 80% plus nutritif et 3 fois moins cher

DANS la région où résident ses parents (Mly Driss Aghbal, à 60 km de Rabat), les enfants sont souvent utilisés pour aller chercher des pâturages, au lieu de partir à l'école. Hanane Rifaï, physicienne doctorante à l'université Mohammed V de Rabat, a très vite pris le pari de remédier à cela. Inspirée par un technicien horticole, elle décide avec son associé (un biologiste) de cultiver du fourrage via l'hydroponie. Une technique de culture hors sol, sur des étagères. Grâce à Empact, Hanane fonde sa société Hydrobarley. Elle produit aujourd'hui du fourrage frais 80% plus nutritif et 3 fois moins cher. Une chambre de 50 m² lui



permet de produire une tonne par jour, soit 365 tonnes par an, l'équivalent d'une exploitation de 20 ha. Outre la région de Rabat, elle cible celle d'Azrou et de Doukkala. □

Le gluten & lactose free démocratisé

DU pain (rond et mou) et des cakes salés et sucrés (gaufres, brownies, biscuits sablés marocains...), sans gluten et même sans lactose (90% des produits), vendus en ligne et livrés dans tout le Maroc. C'est ce que propose La Glutenerie, une entreprise bénéficiaire du programme Empact, fondée par Ouidjane Sabri, une étudiante en 4e année à l'ENCG de Kénitra, option marketing. Cerise sur le gâteau, les prix sont 30 à 50% moins cher que les produits disponibles sur le marché, en majorité importés. Bref, une offre inespérée pour les celiacs (intolérants au gluten), dont le nombre ne cesse de grimper. Depuis son lancement en 2015, La



Glutenerie est passée de 5 à 20 produits. A long terme, la société souhaite ouvrir des points de vente physiques dans les grandes villes. □



C'EST en se rendant sur le terrain et en relevant les besoins réels des communautés que les lauréats du programme Empact puisent leurs idées. Ce fut aussi le cas de Youssra Essabani, étudiante en 4e année du cycle ingénieur mécatronique à la FST de Fès. Avec un deuxième associé, un étudiant en master de mécanique,

Des plats traditionnels en sandwiches

elle tente de répondre à la fois au besoin de restauration des étudiants et employés en horaire continu, et celui des mères célibataires marginalisées de la région de Fès. Comment?

En préparant des plats traditionnels, présentés sous forme de sandwiches, par les soins des mères célibataires. Youssra

fonde ainsi DélicesExpress en 2015. Elle livre aujourd'hui 70 repas par jour aux cantines de la FST et de l'ENSA de Fès. Des négociations sont également en cours avec une agence de la Banque populaire. La société, qui emploie 4 mamans célibataires, compte bientôt s'attaquer à d'autres marchés. □

