الجامعة الأورومتوسطية بفاس
EUROMED UNIVERSITY OF FES
UNIVERSITÉ EUROMED DE FÈS

Rapport ODD8

Travail décent et croissance économique

2023

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Introduction 3
Politique de l'UEMF en matière de Responsabilité Sociale et Sociétale 3
Gestion des Ressources Humaines (GRH) 6
Stages étudiants 9
Entreprenariat 10
Activités UEMF 18
Cycle de formations 25
Interventions Expert 27
Autres évènements et activités 29

Rapport ODD 8 : Travail décent et croissance économique

Introduction

L'UEMF prépare des citoyens productifs contribuant au développement socio-économique du Maroc et de la région Euromed élargie à l'Afrique subsaharienne. L'esprit d'entreprise fait partie intégrante des programmes de formation. L'UEMF encourage ses étudiants et lauréats dans la création d'entreprise, via son pôle innovation constitué par le centre d'incubation https://ueuromed.org/structure-innovation/incubateur-uemf et le projet FSF https://ueuromed.org/structure-innovation/fez-smart-factory. L'UEMF dispose pour ce pôle de locaux ultramodernes, de structures et plateformes technologiques, et de programmes d'incubation pour la création de startups et l'accélération d'entreprises

Les établissements de l'UEMF proposent un large éventail d'activités de formation et de recherche développement qui portent en priorité sur les attentes des petites et moyennes entreprises dans le but de générer des idées et faire naître des projets axés sur les besoins locaux et régionaux. Dans ce cadre, plusieurs concours et hackatons sont organisés avec des partenaires socioéconomiques.

https://ueuromed.org/actualites/ateliers-workshops/hackaton-leuromed-sustainable-impact-challenge-2eme-edition-par

https://ueuromed.org/en/news/workshops/hackaton-webhelp-maroc-et-uemf-des-projets-et-concepts-innovants-la-grande-finale

https://ueuromed.org/en/news/workshops/hackaton-le-projet-greenwings-fait-lunanimite-aupres-du-jury-et-remporte-la-premiere

https://ueuromed.org/actualites/ateliers-workshops/hackaton-sous-le-theme-de-lintelligence-artificielle-appliquee-leco

Politique de l'UEMF en matière de Responsabilité Sociale et Sociétale

Valeurs

L'UEMF met les principes et valeurs suivants au cœur de son mode de fonctionnement. De ce fait, elle :

- est ouverte sur le monde et promeut les valeurs d'inclusion, de modération, de tolérance, d'inter-culturalité et de partage ;
- est ouverte à tous les étudiants et à tous les personnels, nationaux et internationaux, sans discrimination basée sur l'origine, la situation familiale, le genre, le handicap ou la croyance ;
- est basée sur l'égalité des chances et des opportunités ;
- prône l'égalité des genres et met en place une politique volontariste pour inclure un nombre maximum de femmes ainsi que des personnes à facultés réduites ;
- reconnait et récompense l'excellence suite à une évaluation à tous les niveaux aussi bien descendante qu'ascendante ;
- promeut l'esprit critique, la rationalité, les valeurs de citoyenneté basées sur le civisme, la civilité, l'engagement, le sens des devoirs et de l'intérêt commun ainsi que le respect d'autrui et de l'environnement ;
- encourage les qualités d'initiative, d'entreprenariat, d'innovation-création et de maîtrise des langues et des cultures ;

- a une responsabilité sociale et offre des bourses de scolarité, de logement et de restauration au meilleurs étudiants issus de familles aux revenus modestes et de l'Afrique Subsaharienne.

https://ueuromed.org/sites/default/files/upload/files/politique-de-luemf-en-matiere-de-responsabilite-sociale-et-societale-version-revisee-2022_0.pdf

Égalité de chances : parité, équité salariale et inclusion des personnes défavorisées, des handicapés et des immigrés

L'UEMF promeut et met en œuvre une politique proactive d'égalité des chances et d'opportunités parmi son corps professoral, son personnel administratif et de soutien et aussi parmi ses étudiants. Cette politique donne accès à tous à l'UEMF sans discrimination aucune que ce soit pour l'emploi, pour les études ou encore pour l'apprentissage tout au long de la vie. Cette politique s'articule autour des piliers suivants :

1. l'Université garantit l'égalité des chances ; Quiconque constate ou subit un traitement inégal a le droit déposer plainte au niveau du vice-Président en charge des Affaires Académiques pour les étudiants et au niveau du Secrétaire Général pour le corps professoral et le personnel administratif et de soutien ;

2. tout candidat pour un poste de travail à l'Université est traité par la Direction des Ressources Humaines en plus d'une commission de recrutement qui agit en toute transparence et rigueur et assure un traitement équitable pour tous ;

3. l'Université s'est fixée comme objectif de :

   a. atteindre et de maintenir la parité en nombre homme-femme, en utilisant la discrimination positive en cas d'égalité des profils et des compétences,

   b. assurer le même salaire pour les mêmes fonctions entre hommes et femmes,

   c. promouvoir la parité genre en matière d'accès aux hautes fonctions de l'Université,
   d. inclure un maximum de personnes aux capacités réduites,

   e. inclure des personnes issues de l'immigration ;

4. suivi et correction des écarts : salaires, taux de candidatures de femmes :

   a. un comité "Égalité des Chances" est mis en place au niveau de la Présidence de l'Université pour faire des améliorations continues concernant la politique d'Égalité des chances, la mettre en œuvre et faire le suivi et l'audit de son application,

   b. l'UEMF fait un suivi permanent concernant le taux de candidature des femmes, leur taux d'acceptation et de recrutement et le taux d'achèvement des études et de diplomation à l'université,

   c. un dispositif incitatif en matière de bourses est mis en place pour encourager les candidatures de femmes dans des domaines où elles sont sous représentées (Intelligence artificielle, mécanique, génie civil, postes de direction, …) en plus d'une politique basée sur la discrimination positive pour donner plus de chances aux femmes en cas d'égalité de profils et de potentialités,

   d. l'UEMF s'engage à assurer un traitement salarial équitable entre les sexes et à corriger tout écart dès qu'il est constaté.

Aide pour les personnes présentant un handicap :

1. tous les bâtiments et tous les locaux à l'intérieur des bâtiments de l'Université sont accessibles aux PMR (Personne à Mobilité Réduite) et tous les escaliers et ascenseurs sont dotés d'une signalétique écrite en braille pour les non et les malvoyants ;

2. à tous les étages et dans tout lieu de l'Université, des sanitaires spécifiques et respectant les normes internationales sont mis à la disposition des PMR ;

3. sur toutes les aires de stationnement, des places spécifiques sont réservées au PMR et des amendes importantes sont appliquées à tous ceux qui y stationnent, sans en avoir le droit ;

4. des logements aménagés sont mis à disposition des étudiants présentant un handicap et dans les cas d'handicap exacerbé, l'Université autorise un membre de la famille à loger avec l'étudiant handicapé.

5. un service personnalisé aux handicapés comprenant une navette depuis le portail du campus jusqu'aux salles d'enseignement. Une production des supports de cours adaptés et l'application de la règle de tiers temps lors des évaluations ;

Conditions de travail : engagement contre les discriminations, le travail des enfants, travail forcé et la traite des humains

L'Université œuvre pour l'épanouissement de sa communauté en cultivant le sentiment d'appartenance et en mettant à sa disposition tous les moyens et les conditions de travail permettant d'instaurer un climat stimulant, serein et favorable à l'innovation, à la création et à la créativité. Elle reconnaît les droits des employés (liberté d'association et négociation collective) pour tous, y compris les femmes et le personnel des différentes nationalités. Toute personne travaillant à l'Université a un contrat de travail officiel signé entre le Président de l'Université et l'employé. Ce contrat explicite les normes de travail, les tâches et les prérogatives de l'employé, les heures de travail, les périodes de congés et de jours fériés, la rémunération et les avantages sociaux en terme de couverture médicale et de retraite.

Salaire vital pour la pratique de l'emploi

Le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) en DH au Maroc en 2022 pour le secteur non agricole est de :

- Salaire mensuel net MAD : 2 769,87
- Taux horaire en MAD : 15,55
- Salaire mensuel brut MAD : 2 970,05
- Cotisations sociales MAD : 826,56

Le plus bas salaire à l'UEMF est 40% supérieur au SMIG.

Il est strictement interdit à l'UEMF :

a. d'employer à l'université des personnes mineures ;

b. d'imposer à un employé un travail forcé ;

c. d'user de son statut hiérarchique pour instaurer l'esclavage, la traite des humains et avoir des faveurs de quelques natures que ce soit auprès de l'employé ;

d. d'avoir un comportement ou attitude pouvant nuire aux conditions de travail ;

e. d'externaliser des activités qui nuisent aux droits des employés. Dans le cas où l'Université décide l'externalisation d'activités à des parties tierces, cette décision est prise en concertation avec les employés qui ne devront subir aucun préjudice de quelque nature que ce soit concernant cette externalisation.

Gestion des Ressources Humaines (GRH)

Considérée parmi les leviers stratégiques de l'Université, la Direction des Ressources Humaines de l'UEMF détient un rôle à la fois social, de conseil et d'accompagnement du développement de l'Université et des compétences et carrières des personnels

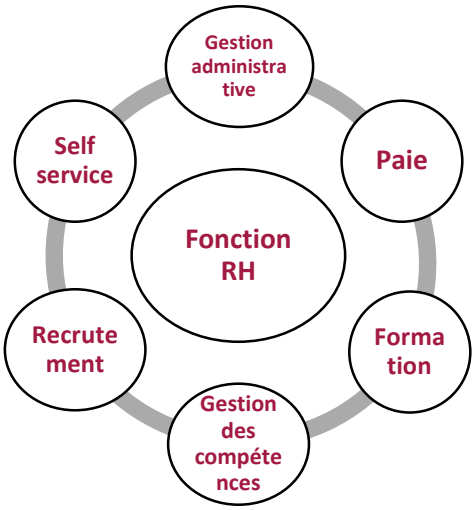
Politique RH :

Egalité des chances-égalité des genres-éthique et respect-promotion interne-formation des personnels.

Missions :

- Assurer l'organisation du recrutement des personnels-enseignants et des personnels administratifs et techniques
- Assurer le recrutement des professeurs associés et la gestion des enseignants-vacataires ;
- Préparer et faire le suivi des dossiers de paiement des personnels permanents, vacataires et autres prestataires ;
- Assurer la gestion de l'ensemble des carrières administratives (droits et obligations) de l'ensemble du personnel de l'Université ;
- Définir les besoins de l'Université dans le domaine de la formation continue du personnel, établir un programme, l'exécuter et l'évaluer ;
- Assurer les opérations d'élections des représentants du personnel ;
- Assurer la gestion et le suivi du dialogue social avec les partenaires sociaux, conformément à la législation en vigueur
- Gérer les différentes opérations à caractère administratifs de l'UEMF ainsi que les accidents de travail
- Œuvrer à la motivation, l'implication et l'engagement des collaborateurs en ligne avec la stratégie de développement de l'Université ;
- Garantir le respect de la réglementation de travail ;
- Participer à la communication interne au sein de l'Université ;
- Contribuer à l'organisation et la gestion des évaluations annuelles en collaboration avec la Direction Assurance Qualité ;
- Contribuer aux aspects juridiques de l'Université ;
- Veiller au respect des valeurs et de la politique RH de l'UEMF ainsi qu'aux règles d'hygiène et de sécurité au travail.

La composante Ressources Humaines dans l'ERP de l'UEMF



Gestion administrative

- Gestion des contrats :
  - Types de contrats (CDD, CDI, CTD, Mise à disposition, étrangers, stagiaires) ;
  - Période d'essai, fin de contrat, avenants
- Gestion des affectations : différents établissements et services ; et historique
- Gestion des congés : tous types ; décompte sur le solde de congé
- Gestion des absences : tous types ; retenue sur la paie
- Gestion des demandes de documents administratifs (Attestations de travail/ de salaire, engagement irrévocable, solde de tout compte, certificat de travail)
- Gestion des ordres de missions
- Gestion des sanctions disciplinaires (avertissement, blâme, deuxième blâme, Convocation à la séance d'audition, Pv d'écoute)
- Tableaux de bord social individuel, global et analytique (Taux d'absentéisme, taux de turn over, taux d'ancienneté, types de contrats/établissement, Pyramide d'âge, effectif par sexe …)

Paie

- Saisie des éléments variables, en net et en brut, de la paie
- Saisie des cotisations sociales obligatoires et optionnelles souscrites par l'UEMF
- Saisie des prêts et avances (retenues à la source)
- Calcul des salaires
- Production des états de virement et du fichier virement (banque)
- Edition des états de la paie mensuelle
- Sauvegarde des périodes de paie
- Tableaux de bord paie, permettant une analyse détaillée de la masse salariale : par établissement, par type de contrat, par famille d'emplois, évolution mensuelle du coût total de la masse salariale, part des charges sociales…
- Interface avec le système de la CNSS pour la gestion de la télé déclaration CNSS.

Formation

- Gestion du plan de formation
- Planification des actions de formation
- Suivi du budget de formation
- Suivi des actions de formation par année par salarié/historique
- Indicateurs clés par salarié (Besoins en formation, Heures de formation par module par an …)

Gestion des compétences (GPEC)

- Gestion de l'entretien d'évaluation annuel
- Gestion du Plan de développement
- Conception des formulaires par nature de poste (enseignant, personnel administratif…)
- Organisation des interviews
- Saisie/calcul des appréciations (notes)

Gestion des carrières

- Mobilité/promotion
- Avancement
- Ancienneté
- Grilles des salaires

Recrutement

- Gestion des demandes de recrutement par établissement et par département
- Planification des entretiens (workflow)
- Conception des grilles de sélection
- Partage de documents
- Tableau de bord recrutement (Nombre de recrutement par établissement, département, période, profil, diplômes retenus, tranches de salaires)

Audit social

- Baromètres sociaux
- Paramétrage des indicateurs clefs
- Capacité d'analyse détaillée

Module Employee Self-service

- Consultation des BP, solde de congé, remboursements reçus
- Demandes de documents administratifs
- Demande de congé et suivi de la validation par le supérieur hiérarchique
- Information sur les actions de formation, inscription
- Consultation des notes de services internes
- Communication interne : évènements, news…

Le Médiateur de l'UEMF

Le médiateur a pour mission de contribuer à l'instauration d'un climat de travail serein, agréable et respectueux de tous. Il aide à la résolution à l'amiable des conflits entre les parties impliquées dans un litige. En cas de conflit, la communauté universitaire (enseignants-chercheurs, étudiants et personnel administratif et de soutien) peut saisir le médiateur qui étudie le dossier pour s'assurer que son contenu relève de sa compétence. En cas d'irrecevabilité, il en informe le Président de l'Université ou il peut également rediriger la saisine vers les services idoines. Il peut faire des investigations, rencontrer toutes les parties de manières individuelle et/ou collective et fait des recommandations aux parties qui sont libres de les appliquer ou non. Dans un esprit de prévention des conflits et pour aider à la cohésion des équipes, il a aussi pour mandat de faire des rencontres avec les différents services pour aider à l'instauration d'un climat de travail apaisé et cordial. Le Médiateur agit en toute indépendance, transparence et discrétion. Il n'est investi d'aucun pouvoir de décision, d'injonction ou de coercition. Il rend compte de sa mission au Président de l'UEMF et prépare annuellement un rapport d'activité dans le respect des règles de discrétion et de confidentialité.

Cas qui ne peuvent faire l'objet d'une médiation :

• cas graves relevant plutôt de la justice ;

• situation de conflit qui ne relève du cadre de travail ;

• l'une des parties ne souhaite pas de médiation ;

• situations à caractère académique qui relèvent plutôt des Établissements (cas d'échec des étudiants, notes, examens, stages, …) ou relevant de la Direction des Ressources Humaines.

https://ueuromed.org/le-mediateur-de-luemf

Statistiques (personnel UEMF)				
CATEGORIES	EFFECTIFS			
	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
ACADEMIQUE PERMANENTS	55	67	78	81
VACATAIRE	163	192	240	293
MISSIONNAIRE	67	110	58	45
ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUE	61	72	89	100
SOUS TRAITANTS	30	34	59	82

Stages étudiants

Tous les étudiants de l'UEMF sont invités à suivre des stages (académiques, professionnels, …) dans des universités, l'administration et/ou dans des entreprises.

Objectif du stage

Le stage de formation a pour objet de permettre à l'étudiant stagiaire de mettre en pratique les outils théoriques et méthodologiques acquis au cours de sa formation, d'identifier ses compétences et de conforter son projet professionnel.

Le stage a ainsi pour but de préparer l'étudiant stagiaire à l'entrée dans la vie active par une meilleure connaissance de la 'Structure d'accueil'.

Il s'inscrit dans le cadre de la formation et du projet personnel et professionnel de l'étudiant stagiaire et fait partie intégrante de son cursus pédagogique.

Le programme du stage est établi par la 'Structure de formation de l'UEMF' et la 'Structure d'accueil' en fonction du programme général de la formation dispensée.

Tous les stagiaires sont assurés.

Une convention de stage signée par l'UEMF, la structure d'accueil et l'étudiant stagiaire décrit les droits et les devoirs des parties concernées.

Entreprenariat

StartUp Weekend Fès 2019

https://www.youtube.com/watch?v=X3WV-92Tu3U

1ère édition de l'Euromed Career Day, Forum de l'emploi de l'Université #Euromed de Fès

Au-delà de la recherche d'emploi ou de stages, l'Euromed Career day est une occasion de tisser des liens et faire des rencontres avec des professionnels de divers secteurs. Ce forum vise à accompagner les jeunes dans leur parcours professionnel en leur permettant d'assister à de nombreuses présentations métiers et ateliers thématiques. Cette année, la première édition de l'Euromed Career Day a démarré par une table ronde sur "la transformation digitale : nouveaux métiers, nouvelles compétences", animée par Pr. HICHAM SEBTI, Directeur et Enseignant à l'Euromed Business School en présence de :

- Pr. Mostapha BOUSMINA, Présidence de l'UEMF,
- Pr. Mustapha BENNOUNA, Conseiller du Président de l'Université Euromed de Fès.
- M. Omar TAJMOUATI, Président général de la CGEM Fès-Meknès,
- M. Amjad KITI, Directeur du Pôle Impulsion Economique et Offre Territoriale du CRI Fès-Meknès,
- Mme. Khouloud ABEJJA, Directrice de la transformation digitale à l'Agence de Développement du Digital,
- M. Omar AZZAM, Directeur Général Adjoint DXC Technology,
- M. Chakib ACHOUR, Chief Strategy Officer, Huawei ICT Ambassador, Huawei Technologies Morocco.

Avec plus de 10 entreprises présentes dans un espace dédié aux exposants, les étudiants sont ensuite invités à aller à la rencontre des professionnels ouverts à répondre à toutes leurs questions. les étudiants de l'UEMF qui participent à ce forum ont bénéficié d'une série d'ateliers en power skills autour du e-branding pour mieux mettre en avant son profil, des clés essentielles pour réussir un entretien ou encore des conseils pour mieux appréhender la culture d'entreprise.

L'Euromed Career Day : une première édition riche en échange entre étudiants de l'UEMF et professionnels | UEMF (ueuromed.org)

https://www.facebook.com/UniversiteEuromed/photos/pcb.3095055200768839/3095046657436360

https://m.facebook.com/UniversiteEuromed/videos/euromed-career-day/258638289818107/

Table-ronde, autour du thème de la transformation digitale Euromed #Career Day

Dans le cadre de la première édition de l'Euromed Career Day, une table ronde a été organisée sous le thème de la transformation digitale et modérée par le Pr SEBTI Hicham. Cette table ronde a connu l'intervention de :

- Mme Khouloud ABEJJA : directrice de la transformation digitale, Agence du développemment digital ;
- M Omar AZZAM : directeur adjoint, DXC Technology du Maroc
- M Chakib ACHOUR/ cheif Strategy officer and HUAWEI ICT ambassador
- M Mustahpa BENNOUNA Conseiller de Mr LE Président, Université Euromed de Fes.

https://www.facebook.com/UniversiteEuromed/photos/a.1603940243213683/3093094227631603

Pitchs des candidats #BlueSpace, l'incubateur made in #UEMF

La première séance de pitchs des candidats porteurs de projets a eu lieu à l'UEMF. Devant un Jury constitué de l'équipe de l'entrepreneuriat de l'UEMF, les cadres de Bank of Africa, partenaire de l'Université et du projet de l'incubateur BlueSpace, les candidats ont présenté tour à tour des projets divers. Une phase de sélection est prévu afin de choisir les projets pouvant bénéficier de l'incubation dans le nouveau BlueSpace by l'UEMF & Bank of Africa.

[Incubateur BlueSpace] Séance de pitch des candidats porteurs de projets | UEMF (ueuromed.org)

https://www.facebook.com/UniversiteEuromed/photos/pcb.3050363325238027/3050362975238062

[Entrepreneuriat] Lancement de l'incubateur Blue Space à l'UEMF : Appel à projets ouvert.

Initiative issue d'un partenariat Public Privé conclu entre l'UEMF et Bank of Africa, l'incubateur BlueSpace s'installe dans les locaux de L'Université Euromed de Fès.

« BlueSpace » a pour vocation d'accompagner les étudiantes et étudiants ainsi que les porteurs de projets dans la concrétisation de leurs ambitions entrepreneuriales. Il comprend ainsi deux composantes : un espace bancaire pédagogique dédié aux étudiants et un incubateur destiné aux porteurs de projets participants au programme.

https://www.ueuromed.org/actualites/annonces-diverses/entrepreneuriat-lancement-de-lincubateur-blue-space-luemf-appel

Organisation du Hackathon Royal Air Maroc

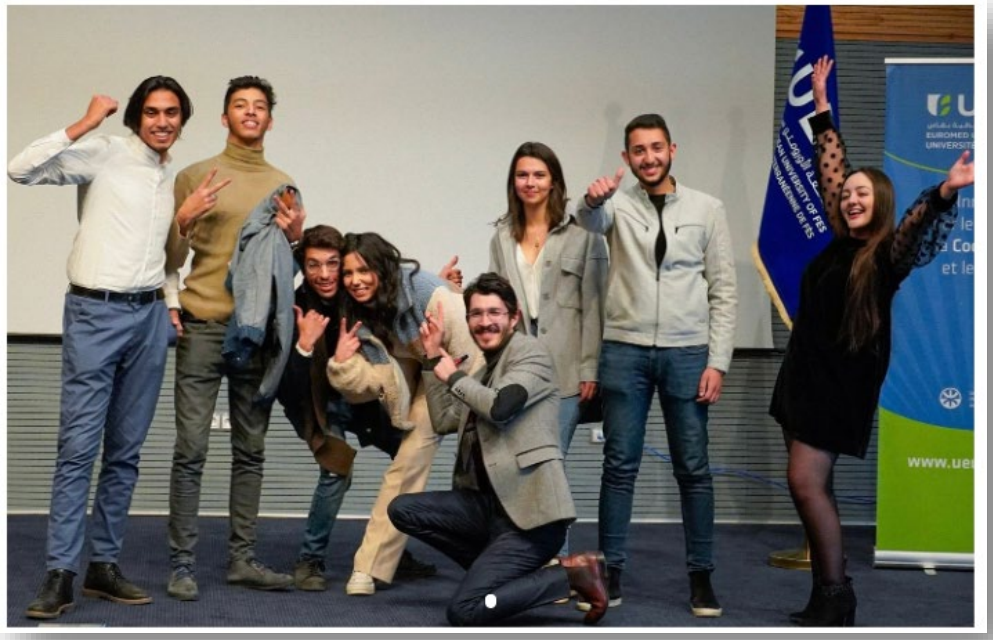
Le Hackathon "Euromed Sustainable Impact Challenge", organisé du 19 au 21 janvier 2022 par l'Université Euromed de Fès et la Royal Air Maroc, s'est clôturé par l'annonce du projet gagnant "Green Wings".

Green Wings est une application mobile créée par un groupe de 8 étudiants en Business, en Intelligence Artificielle et en Design à l'UEMF. Cette application a pour but de faire valoir les gestes RSE de la RAM et de les inculquer dans les habitudes des collaborateurs à travers trois volets principaux: le covoiturage, la restauration, ainsi que l'éco-scoring et l'éco-ranking.

- Le covoiturage permettra de minimiser l'empreinte carbone.

- Le volet restauration permettra aux collaborateurs de confirmer ou non leur présence au restaurant de l'entreprise le lendemain, ainsi que de choisir les aliments qui composeraient leur menu afin d'éviter le gaspillage alimentaire.

- L'éco-scoring est un score calculé sur la base de 3 facteurs: la consommation d'eau et d'électricité en interne et en externe chez les différents collaborateurs de la RAM, le taux d'implication dans le covoiturage et les activités éco-responsables de la RAM, et enfin le bénévolat. Ce score donnera suite à un éco-ranking qui élira le meilleur écolo, ce qui créera une ambiance de compétition et de jeu et permettra de joindre l'utile à l'agréable.



Toutes ces activités apporteront des économies importantes pour la RAM, des économies qui seront ensuite utilisées dans un système de rewarding en faveur des différents collaborateurs éco-responsables.

https://www.ueuromed.org/actualites/ateliers-workshops/hackaton-le-projet-greenwings-fait-lunanimite-aupres-du-jury-et

Organisation du Hackathon Web Help En collaboration avec la Direction des partenariats

La grande finale du Hackaton organisé par Webhelp Maroc et l'UEMF, du 21 au 23 septembre, sur la fidélisation des collaborateurs a connu la participation de plus de dix projets, tous innovants les uns que les autres. Des idées et des concepts inédits ont captivé l'attention du Jury lors de la séance de soutenance.

Concrètement, l'objectif de cet événement est de pousser les jeunes étudiants de l'UEMF à trouver des solutions à une problématique courante : l'engagement des collaborateurs dans un espace de travail. Une douzaine de groupes constitués d'étudiants de l'Euromed Business School et de l'Ecole d'Ingénierie Digitale et d'Intelligence Artificielle ont mutualisé

leurs efforts pour concevoir des concepts innovants.

Moment fort de ce Hackaton, la nomination du projet gagnant à la fin de la séance des pitchs. C'est le projet « Webhelp League », une plateforme qui consiste à gamifier les KPI (Key Performance Indicator) des agents en les transformant en un jeu d'équipe, qui s'est distingué en 1ère position. Il s'agit d'une plateforme qui rassemble les groupes qui travaillent dans un plateau Webhelp. Ces derniers constituent une équipe de football virtuelle avec l'objectif d'arriver en tête de classement à la fin de la saison. Les joueurs/agents doivent donc créer une synergie entre eux : mettre les joueurs/agents les plus productifs dans les postes qui rapporteront le plus de points à l'équipe et par la même occasion augmenter leur classement dans la ligue. A la fin de chaque saison l'équipe gagnante sera récompensée.

https://www.linkedin.com/posts/euromed-business-school-universit%C3%A9-euromed-def%C3%A8s_hackathon-euromed-eidia-activity-6980108836346998784-475u?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

https://www.linkedin.com/posts/euromed-business-school-universit%C3%A9-euromed-def%C3%A8s_warmabrup-hackathon-activity-6981721712002236416-HJi9?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

https://www.ueuromed.org/actualites/ateliers-workshops/hackaton-webhelp-maroc-et-uemf-des-projets-et-des-concepts-innovants

L'UEMF… au cœur de la dynamique entrepreneuriale régionale

En vue de soutenir la dynamique entrepreneuriale régionale, l'UEMF, en partenariat avec Bank Of Africa et le Conseil Régional Fès-Meknès, a organisé les 20 et 21 avril un BootCamp durant lequel 23 porteurs d'idées ont bénéficié d'un programme d'accompagnement adapté intégrant des formations, du mentorat ainsi que l'échange avec des experts métiers.

L'objectif est de contribuer à développer chez les différents participants un certain nombre d'attitudes, d'aptitudes et des compétences utiles pour mener à bien un projet entrepreneurial.

Une sélection finale des meilleures idées innovantes sera organisée le 06 mai 2022. Les lauréats de cette édition bénéficieront directement de l'appui de l'incubateur de l'UEMF.

Les finalistes de l'étape régionale de la compétition « Smart Bank » sont dévoilés !

23 porteurs de projet ont été sélectionnés pour présenter leur projet à des chefs d'entreprises et banquiers et obtenir une part des fonds destinés à développer la dynamique de l'innovation au niveau de la région Fès-Meknès.

3 finalistes ont été annoncé lors de la cérémonie de remise des trophées, et seront amenés à représenter la région Fès-Meknès lors de la finale nationale qui aura lieu en mois de juin prochain. S'ils parviennent à convaincre le jury national, des contrats de financement leur seront attribués pour accélérer le développement de leurs innovations, outre que l'offre d'accompagnement qui leur a été offert par la structure d'appui à l'entrepreneuriat de l'UEMF.

Les finalistes :

- PEATI- Positive Energy Advice Trading International
  PEATI est une centrale d'achat digitale grossiste 100% marocaine spécialisée dans le secteur du BÂTIMENT.
- Ra7betkom
  Plateforme digitale pour connecter les acteurs de l'agriculture, précisément les agriculteurs, pour leurs offrit une meilleure visibilité sur le marché et pouvoir valoriser au mieux leurs produits.
- Com'On
  Une plateforme qui accompagne les communautés à mieux se découvrir et à développer l'entre-aide et l'échange de service au sein de ces dernières.

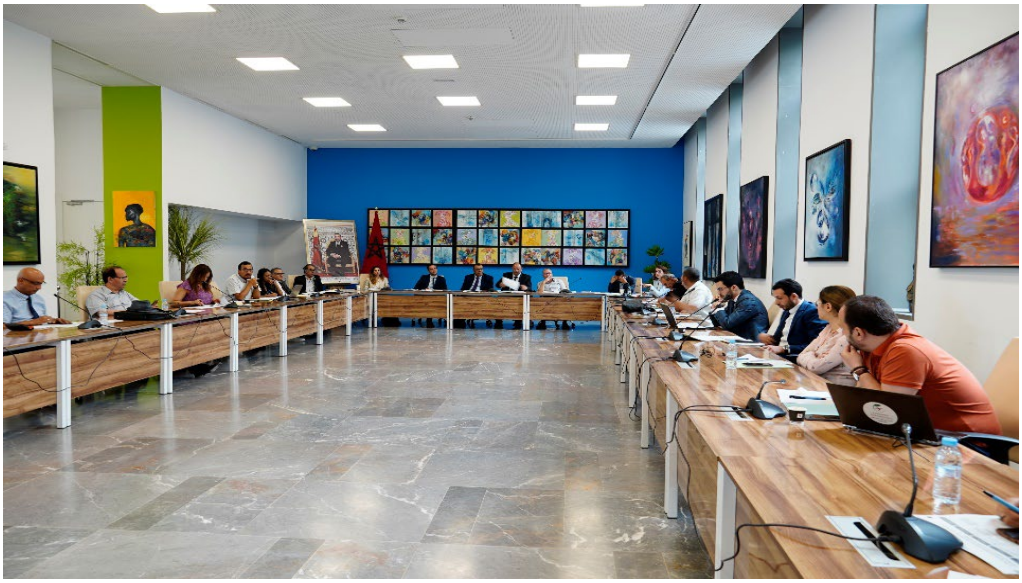
L'UEMF promeut la Mobilité électrique ! (06 mai 2022)

L'UEMF a conclu un nouveau partenariat avec la Start-up marocaine « POGO », qui consiste en le développement de la mobilité douce et électrique au sein de l'éco-campus de l'UEMF.
Pour une première phase d'incubation, « POGO » a déployé une flotte de 12 trottinettes électriques pour les besoins de déplacements interne au sein du campus, en plus de 10 motos électriques pour les déplacements externes.
POGO bénéficiera des services offerts par l'incubateur de l'UEMF, à savoir l'assistance technique, du suivi individualisé, l'accès aux plateformes technologiques et l'accès au réseau des partenaires de l'UEMF.

"KICK-OFF MEETING: PROJET AGRITECH » 02 juin 2022

Développer des activités d'entrepreneuriat dans les domaines de l'AGRITECH dans le but de poursuivre l'innovation, de transférer le savoir-faire et de relier la recherche avec les acteurs de la demande dans la région Fès-Meknès : cela constitue l'objectif du projet « AGRITECH », intitulé « Pôle Régional d'Innovation et d'Entrepreneuriat en Agritech », qui a été officiellement lancé au mois de juin 2022. Ce projet s'inscrit dans le cadre du programme « Tamkin Li Tanmia » financé par l'Agence Française de Développement (AFD).
L'objectif principal de ce projet, dont la durée est de 33 mois, est le développement d'écosystèmes d'innovation intégrés au niveau local pour soutenir le transfert de savoir-faire

entre les différents acteurs de l'innovation en AGRITECH, en particulier le système scientifique, le secteur public et privé (principalement les Start-Up et PME), mais aussi les agriculteurs.
Le 02 juin 2022, journée de lancement de ce projet, a été une occasion aux acteurs présents (DRA, INRA, ADA, ENA, ADD, DOMAINES, CRI FM, APEBI, FENAGRI, Pôle Digital, AGRINOVA, AFD) de s'informer et de s'identifier avec la logique du projet. Des informations détaillées ont été présentées, à savoir: la vision, les résultats attendus, le positionnement du pôle, les services, la cible et la méthodologie de mise en œuvre.
Les acteurs présents ont également contribué au cadrage des activités du pôle à travers des focus groupe qui ont eu comme thématiques: le financement, l'innovation et la collaboration entre les acteurs du pôle.



"Creative Minds" : Activité Entrepreneuriale pendant la semaine d'intégration

En vue de compléter l'effort d'acculturation entrepreneuriale investi et déployé sur l'ensemble des cycles de formation de l'UEMF, l'équipe de la direction des partenariats et de l'entrepreneuriat a accompagné le processus d'intégration des nouveaux UEMFien.nes à

travers des approches « Creative Thinking » pour une meilleure appréhension de la culture entrepreneuriale, notamment de la génération des idées.
Ces Workshops ont connu la participation de près de 300 étudiant.es représentant les différents établissements.

Concours pour l'admission des porteurs de projets dans l'incubateur de l'Ecosystème Fez Smart Factory

L'Ecosystème Fez Smart Factory lance son premier concours pour l'admission des premiers porteurs de projets dans son incubateur orienté industrie 4.0.

https://www.ueuromed.org/actualites/annonces-diverses/concours-pour-ladmission-des-porteurs-de-projets-dans-lincubateur-de

Activités UEMF

Réinventer les chaînes de valeur, une opportunité pour le Maroc

La Chine a toussé et le monde s'est enrhumé. La réalisation de la métaphore prophétique à l'occasion de la pandémie du covid-19 nous ramène à une réalité désenchantée de la mondialisation et des chaînes de valeur globalisées qui organisent la conception, la production et la circulation des biens manufacturés. Durant les trente dernières années, la structuration des chaînes de valeur mondiales (CVM) a été guidée par la croyance que les progrès des technologies logistiques assureraient, de plus en plus efficacement, la maitrise des coûts, des délais et des risques des chaînes de valeur dispersées sur des espaces géographiques de plus en plus éloignés.

Réinventer les chaînes de valeur, une opportunité pour le Maroc | UEMF (ueuromed.org)

Quel positionnement d'avenir pour l'Industrie Automobile Marocaine ? Policy Paper par Pr. Hafsa El Bekri et Pr. Hicham Sebti.

Pr. Hafsa El Bekri et Pr. Hicham Sebti, Enseignants et Directeur de l'Euromed Business School respectivement, ont publié un Policy Paper intitulé : « Quel positionnement d'avenir pour l'Industrie Automobile Marocaine ? », une étude menée sous la direction du Pr. Ahmed Azirar, Directeur de recherche au sein de L'Institut Marocain d'Intelligence Stratégique (IMIS).

Le Policy Paper analyse les effets des transformations digitales, écologiques et sociétales sur l'industrie automobile mondiale, accélérés à la fois par le contexte post-pandémique et la reconfiguration géopolitique à l'œuvre.

https://www.ueuromed.org/actualites/annonces-diverses/quel-positionnement-davenir-pour-lindustrie-automobile-marocaine

https://www.youtube.com/watch?v=aOTuz25FyNU

Cérémonie organisée en hommage aux cadres retraités de l'orientation de Fès-Moulay Yaacoub.

L'Université Euromed de Fès a organisé, le jeudi 20 janvier 2022, une cérémonie en hommage aux cadres retraités de l'orientation de Fès-Moulay Yaacoub. Cet événement initié par l'Association Marocaine des Cadres de l'Orientation et de la Planification de l'Éducation (AMCOPE) - Fès-Moulay Yaacoub, en partenariat avec l'Académie Régionale de l'Éducation et de la Formation de la Région Fès-Meknès (AREF). Cette cérémonie a été marquée par la présence d'une centaine de cadres, corps d'orientation et de contrôle pédagogique. M. EL Hassan El Aissati, Président de l'AMCOPE, ainsi que les différents intervenants, ont mis l'accent sur le rôle considérable des cadres orientations dans le développement et l'accompagnement des projets personnels et professionnels des élèves. La cérémonie a été clôturé par une remise de trophées en l'honneur des cadres retraités de l'orientation.

https://www.linkedin.com/posts/universit%C3%A9-euro-m%C3%A9diterran%C3%A9enne-de-f%C3%A8s_myuemf-education-student-activity-6890304452671471616-KGIS?utm_source=linkedin_share&utm_medium=android_app

"Fintech: Tool for accelerating financial literacy and inclusion".

https://www.facebook.com/UniversiteEuromed/photos/a.1603940243213683/3021826924758334

Lancement du programme d'Open Innovation Territoriale SMART Bank

En vue de soutenir la dynamique entrepreneuriale régionale, l'UEMF, en partenariat avec Bank Of Africa, le CRI-Fès-Meknès et le Conseil Régional Fès-Meknès, a organisé les 9 et 10 mars un BootCamp durant lequel 16 porteurs d'idées ont bénéficié d'un programme d'accompagnement adapté intégrant des formations, du mentorat ainsi que l'échange avec des experts métiers. L'objectif est de contribuer à développer chez les différents participants un certain nombre d'attitudes, d'aptitudes et des compétences utiles pour mener à bien un projet entrepreneurial.

Une sélection finale des meilleures idées innovantes sera organisée à la fin de cette édition. Les lauréats de cette édition bénéficieront directement de l'appui de l'incubateur de l'UEMF.

https://ueuromed.org/actualites/ateliers-workshops/la-5eme-edition-du-programme-dopen-innovation-territoriale-smart-bank

MFM RADIO : Tournage de l'émission "Almoqawil" à l'UEMF

Tournage d'une série d'émissions d'Almoqawil (L'entrepreneur) organisé par MFM RADIO qui a pour objectif de mettre en avant les compétences marocaines des diplômés au Maroc dans le domaine de l'Entrepreneuriat. Cette émission a été tournée au sein de l'Incubateur de l'UEMF, invitant les étudiants-porteurs de projets, ainsi que les encadrants de l'Entrepreneuriat au sein de notre Université. Il s'agit ainsi de couvrir l'axe de l'entrepreneuriat à l'UEMF, à travers l'accompagnement des jeunes étudiants & lauréats dans la création de leurs startups. Cette émission sera diffusée sur les plates-formes digitales de MFM Radio.

https://www.youtube.com/watch?v=-0OqsJYF7jQ

AFRICA BUSINESS DAY 13-14 février 2023

Les Africa Business Days Dakhla Round organisés les 13 et 14 février 2023 par la Chambre Africaine de Commerce et de Service de Dakhla au Maroc en partenariat avec le Conseil Régional de Dakhla Oued-Edahab, ont pour objectif de croiser les intérêts des opérateurs économiques européens et africains, autour d'opportunités avérées. Elles constituent un véritable carrefour, où les expériences des régions, tant européennes qu'africaines interagissent, pour une co-développement et des synergies d'investissements innovantes.

Lors de cet événement, les Professeurs Hafsa El Bekri et Hicham Sebti ont présenté une étude menée sur les échanges commerciaux entre les pays membres du groupement économique des États de l'Afrique de l'Ouest. Cette présentation visait à mettre en avant les bénéfices de la dynamique de cette région.

https://ueuromed.org/riemas/actualites/event-africa-business-day

https://www.youtube.com/watch?v=8DRyDTWo2a4&t=17s

Colloque International Pluridisciplinaire: La problématique de l'éthique dans le travail au cœur des échanges 08 - 10 mars 2023

L'Université Peleforo Gon Coulibaly et l'Association des Études Mandé (ManSA) ont organisé du 08 au 10 mars 2023, un Colloque pluridisciplinaire autour du thème : Travail, Éthique et Développement Durable : leviers sociaux pour une société professionnellement " plus engagée.

Le colloque a bénéficié de la participation du Pr. Hasna Slamti, qui a traité de la question de l'utilisation de la morale pour définir le droit, en se concentrant sur une réflexion épistémologique. D'après son analyse, toute réflexion théorique doit être basée sur une recherche épistémologique qui étudie les sources de la connaissance dans un domaine

particulier, afin de déterminer leur pertinence pratique.

https://ueuromed.org/riemas/actualites/colloque-international-pluridisciplinaire-la-problematique-de-lethique-dans-le

Conférence jeunes entrepreneurs 2 mars 2023

Le club Enactus a organisé le 2 mars une conférence animée par Achraf Boulaid, jeune entrepreneur et expert du digital au sujet des facteurs clefs de succès de toute initiative entrepreneuriale des jeunes.

L'Université Euromed présente à Barcelone lors de la conférence EIBMED édition 2023

Représentant l'Université Euromed de Fès, Pr. Hafsa El Bekri enseignante-chercheuse à l'Euromed Business School de l'UEMF et codirectrice du Research Institute for European,

Mediterranean, and African Studies (RIEMAS) s'est rendu à Barcelone pour participer à la conférence EIB MED, qui s'est tenu le 10 juillet 2023. Cet évènement a été organisé par EIB Global en partenariat avec l'Union pour la Méditerranée. Lors de cette conférence Pr. El Bekri a partagé un entretien avec SE l'Ambassadeur Senén Florensa - Président de l'Institut européen de la Méditerranée.

Cette édition de la conférence EIB MED a réuni plusieurs partenaires gouvernementaux, commerciaux, bancaires et politiques de la région méditerranéenne. Dans son intervention, Pr. Hafsa El Bekri a souligné trois messages clés portant sur, en premier temps, le besoin de Nearshoring pour combler le fossé de l'intégration régionale dans la région Euro Med. Ensuite elle a marqué le potentiel inexploité des entreprises du sud de la Méditerranée et les exigences en matière de conception de la chaîne de valeur dans la région EuroMed. En guise de conclusion de son intervention, elle a abordé la nécessité, pour la rive sud de la Méditerranée et les pays africains par extension, de construire leur propre récit sur le changement climatique afin d'éviter une sorte de compromis entre l'obtention de fonds européens EIB ou la recherche de nouveaux partenaires avec une approche plus permissive.

Cette conférence a été une excellente occasion de discuter de nouvelles façons de relancer l'économie sur la région sud de la Méditerranée et de discuter la cause du choc énergétique qui est particulièrement préoccupante ces derniers temps.

https://ueuromed.org/actualites/annonces-diverses/luniversite-euromed-presente-barcelone-lors-de-la-conference-eibmed

Préparer le Capital Humain Africain aux Métiers de Demain

https://www.linkedin.com/posts/hicham-sebti-phd-hdr-42896319_joinus-capitalabrhumain-africain-activity-7048643543321452544-RQ0J?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Cycle de formations

Formation "Contrats Recherche publique – Entreprise"

Dans le cadre de l'initiative Tech-Tamkeen, une session de formation délivrée par Pr. Salim Bounou, Doyen de la Faculté Euromed de Pharmacie, sur "Les différents types de contrats Recherche publique – Entreprise, transferts et ententes de licence : les bases de négociation", a eu lieu du 31 Octobre au 01 Novembre au siège du CNRST à Rabat.

Cet atelier de formation avait pour but d'initier les participants au jargon juridique de la valorisation de la recherche et de faire une analyse approfondie des éléments contractuels.

https://ueuromed.org/actualites/formations/formation-contrats-recherche-publique-entreprise

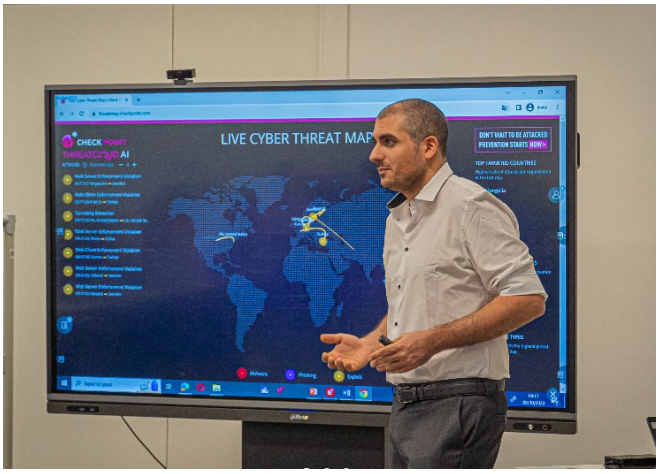
Programme de formation à l'Assurance Qualité

L'Université Euromed de Fès a lancé un cycle de formation dédié à l'assurance qualité qui vise à démontrer la valeur de l'assurance qualité pour le pilotage et la garantie de la qualité des formations et de la recherche et de toutes les activités soutenues par les universités. Cette formation alterne des présentations et des illustrations tirées des expériences

concrètes au Maroc, dans la région, en Europe, et dans les pays de l'OCDE. A l'issue de chaque séance, des sessions de questions-réponses sont programmées pour provoquer le débat et l'interactivité entre les participants.

https://ueuromed.org/actualites/formations/programme-de-formation-lassurance-qualite

Séminaire de formation : Cyber Security & Cyber defense



Dans le cadre des rencontres et séminaires de formation organisés par l'Université Euromed de Fès, une formation pointue en Cyber Security a eu lieu du lundi 09 au vendredi 13 octobre 2023.
Le coup d'envoi de cette rencontre a été donné en présence du Pr. Salim Bounou, Vice-Président chargé de la Recherche-Innovation et Partenariat avec la participation des étudiants de l'École d'Ingénierie Digitale et d'Intelligence Artificielle de l'UEMF, des professeurs-chercheurs et des membres de la Direction des Systèmes d'Information.
Les bénéficiaires de cette formation ont suivi un programme, s'étalant sur une semaine, assuré par des experts et des professionnels du domaine de la Cyberattaque et la Cyber-sécurité.

https://ueuromed.org/actualites/formations/seminaire-de-formation-cyber-security-cyber-defense

Interventions Expert

Tribune Medias24 " Cinq façons de renforcer la relation employé-employeur en 2023 " Par Pr. Othmane Benmousa

Il est constaté que plusieurs auteurs dont les travaux portent sur le leadership, le comportement organisationnel et la voix des employés émettent des idées particulièrement importantes autour de la pérennisation d'équipes hybrides, du recrutement et de la rétention des collaborateurs, et ce, dans un marché du travail difficile nécessitant de développer des cultures d'entreprise plus robustes à même de répondre aux besoins changeants des employés.

https://medias24.com/chronique/cinq-facons-de-renforcer-la-relation-employe-employeur-en-2023/

" Repenser la hiérarchie dans les organisations " Par Pr. Othmane Benmoussa

Quelles décisions devraient être décentralisées ? Quel pouvoir discrétionnaire les employés devraient-ils avoir sur les domaines de décision qui leur sont délégués ? Comment ces collaborateurs sont-ils motivés et évalués ? Comment les dirigeants s'assurent-ils que toutes les décisions décentralisées s'imbriquent parfaitement les unes avec les autres ? … Plusieurs questions ont été abordées par le Pr Benmoussa dans sa tribune Médias 24.

www.medias24.com/chronique/repenser-la-hierarchie-dans-les-organisations/

Tribune Medias24 " Emploi, carrière ou objectif " Par Pr. Othmane Benmoussa

Le but de chaque employé varie, tout comme l'approche déployée par les leaders pour gérer leurs collaborateurs qui répondent à trois catégories : les employés orientés autour de la préservation de leur emploi, ceux fixés sur leur carrière et une troisième catégorie épousant et essayant d'atteindre les objectifs de leur organisation.

www.medias24.com/chronique/emploi-carriere-ou-objectif/

Tribune Medias24 " Comment planifier efficacement votre journée de travail : cinq représentations structurantes " Par Pr. Othmane Benmoussa

Le but de chaque employé varie, tout comme l'approche déployée par les leaders pour gérer leurs collaborateurs qui répondent à trois catégories : les employés orientés autour de la préservation de leur emploi, ceux fixés sur leur carrière et une troisième catégorie épousant et essayant d'atteindre les objectifs de leur organisation.

www.medias24.com/chronique/comment-planifier-efficacement-votre-journee-de-travail-cinq-representations-structurantes/

Conférence DELL Maroc et Connexus : "Le travail hybride et le future of work" 08 juin 2023 Pr. Othmane Benmoussa

L'Euromed Polytechnic School (EPS) a intervenu le 6 juin 2023 devant le top management de Dell Technologies Morocco à Casablanca où Pr. Othmane Benmoussa a animé une conférence sur le thème « Leading in Times of Crisis and Hybrid Work: How to Continue to Mobilize on a Daily Basis? ».

Organisée par Dell Technologies et sponsorisée par l'association internationale Connexus, la communication, devant un parterre de 50 managers, certains en présentiel et d'autres à distance depuis l'étranger, a porté sur la culture organisationnelle, le leadership, la pensée systémique appliquée au management et à la motivation des ressources humaines, ainsi que sur les modalités à mettre en œuvre dans le cadre d'un fonctionnement hybride efficient à l'attention d'équipes locales et d'autres multiculturelles. Divers modèles ont été développés à l'instar de CAARE, du LMX et de l'archétype de Hackman et Oldham.

https://ueuromed.org/actualites/annonces-diverses/conference-dell-maroc-et-connexus-le-travail-hybride-et-le-future-work

Entre décisions de l'upper management et délégation : analyse et gestion du risque Par Pr. Othmane Benmoussa

L'un des rôles majeurs des dirigeants est de prendre des décisions intelligentes et en temps opportun.

Néanmoins, la résolution la plus habile pourrait être de la déléguer à un collaborateur tout en tenant compte d'un continuum de risques qui reste à apprécier de façon contextuelle.

En ce sens, quatre questions méritent réflexion pour davantage d'efficacité !

https://medias24.com/chronique/entre-decisions-de-lupper-management-et-delegation-analyse-et-gestion-du-risque/

"Négociation du salaire ou de la flexibilité : mode d'emploi": tribune du Pr. Othmane Benmoussa de l'Ecole Polytechnique Euromed sur Medias24

Prenons le cas que vous avez une nouvelle proposition d'emploi, mais que vous n'êtes pas ravi du salaire ou que vous êtes à la recherche d'une promotion, mais votre manager ne semble pas être sur la même longueur d'onde.

Une autre situation qui peut également vous interpeller est que vous êtes submergé par trop de projets et souhaitez ajuster votre charge de travail.

https://medias24.com/chronique/negociation-du-salaire-ou-de-la-flexibilite-mode-demploi/

Capital humain et amélioration continue de la performance : leçons extraites du management des sports: tribune du Pr. Othmane Benmoussa de l'Ecole Polytechnique Euromed sur Medias24

Pour mettre en œuvre efficacement une stratégie, il faut parfaitement identifier et caractériser les rôles critiques au sein de son organisation et s'assurer véritablement que ce sont les meilleurs talents qui les occupent.

Les dirigeants aiment afficher le fait qu'ils apprécient leurs collaborateurs et proclament ostensiblement que tous les membres de leur équipe sont essentiels pour le succès de leur organisation. Aussi édifiant que soit ce sentiment, c'est tout simplement faux !

Les talents ne peuvent être une source d'avantage concurrentiel durable que si les personnes adéquates occupent les postes les plus critiques. Avoir des stars dans des emplois qui ne sont guère cruciaux n'est qu'un gaspillage de talent.

https://ueuromed.org/actualites/articles/capital-humain-et-amelioration-continue-de-la-performance-lecons-extraites-du

Autres évènements et activités

- Coordination pour l'insertion d'au moins 60 étudiantes dans le cadre des stages PFE/PFA
- Création d'un bureau dédié au suivi des stages et de l'insertion
- Conférence EBS_Talks : présentation de la marque Morocco Now
- Projet de promotion de produits artisanaux marocains EBS
- Organisation du Webinaire Impacts économiques de la crise ukrainienne.