

.../...
Deson côté, Webhelp a multiplié les crèches-entreprises : deux à Rabat, une à Salé et une autre à Fès. « Ces structures ont une capacité d'accueil de 300 enfants âgés de 3 à 48 mois et leur gestion est confiée à des professionnels de la petite enfance disposant d'un personnel éducatif qualifié à même d'assurer l'épanouissement physique et moral de l'enfant. Par ailleurs, l'entreprise finance également une partie des frais de scolarité pour des parents qui inscrivent leurs enfants dans des crèches externes, à hauteur de 350 DH/mois par enfant », explique Khadija Guessous. L'entreprise veille également à concilier au maximum le « work-life balance » au sein de l'entreprise, notamment en évitant systématiquement les réunions tôt le matin ou tard le soir, mais aussi en proposant un aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes et celles qui allaitent notamment sur les dernières semaines de grossesse et à la reprise du congé maternité. L'entreprise permet aussi à ses collaborateurs de faciliter la possibilité d'aménager les horaires pour répondre aux besoins des collaborateurs-parents. Si ces entreprises fournissent tant d'efforts pour satisfaire leurs salariés parents, il faut dire que les collaborateurs le leur rendent bien.

« Meilleur engagement des employés, plus de sens d'affiliation, meilleure productivité et plus d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle », note Khalid Oudrhiri. « Une telle stratégie a forcément un effet positif sur les indicateurs RH de la performance : le turn-over, l'absentéisme et les retards. Qui plus est, plus de stress à l'idée que le petit est avec une nounou qu'on ne connaît pas, plus d'anxiété à l'idée d'être en retard pour aller le chercher, et un vrai support financier sur ce volet », relève la responsable services à La Personne chez Webhelp. Et d'ajouter : « Notre politique sociale familiale est un élément clé de notre dispositif RH et à ce titre elle permet d'attirer de nouveaux talents et de les motiver à se développer au sein de l'entreprise ». Par ailleurs, l'entreprise a mandaté en 2017 le cabinet d'expertise Crèches durables pour interroger les employés sur leur satisfaction vis-à-vis du système de crèches d'entreprise. Le résultat est sans appel : 82% des employés sont satisfaits du gain de temps dans leur trajet domicile/travail et 68% le sont par rapport à l'allègement de la facture de scolarisation des enfants. L'enquête leur a aussi demandé de mettre en avant les arguments qui pourraient motiver les entreprises à mettre en place des crèches. À ce



Ph. Fotolia

titre, 71% ont estimé que cela pourrait fidéliser les collaborateurs, 66% y trouvent un moyen d'améliorer le bien-être au quotidien des employés, pour 53% des répondants, ce système est un moyen de réduire l'absentéisme et les retards, enfin 48% estiment

que c'est une solution pour diminuer les coûts de garde. En somme, les employeurs qui soutiennent la parentalité attirent plus facilement les talents, fidélisent et motivent mieux leurs collaborateurs et sont plus performants dans la durée. ■ **Hafsia Sakhi**

Interview de Asmaa Benslimane, présidente de l'Association Bébé du Maroc

« Les mauvaises conditions de travail sont le premier frein à la compétitivité »



Asmaa Benslimane.

Éco-Emploi : Qu'est-ce qui a motivé votre mobilisation pour la parentalité en entreprise ?

Asmaa Benslimane : En 2015, nous avons estimé qu'il y avait urgence de lancer le débat et la réflexion sur le sujet de la parentalité en entreprise dans notre pays, car nous partons d'abord du constat de la souffrance que vivent les parents marocains (femmes et hommes) dès qu'ils ont un bébé vu que les structures de garde pour la petite enfance sont très peu développées et mal réparties sur les villes et régions du Royaume et parfois leur prix dépasse le budget des parents. Cette situation représente un réel obstacle pour les mères appartenant à des familles modestes afin d'accéder au travail salarié ou pour s'investir dans leurs carrières. L'augmentation du nombre de femmes au travail nécessite que l'on s'intéresse aux obligations familiales des femmes et des hommes. Un bon équilibre conciliant les exigences contradictoires de la vie professionnelle et de la vie privée, de la famille et du travail est

essentiel pour faire progresser la participation des femmes au marché de l'emploi et encourager les hommes à assumer plus de responsabilités à la maison. La contribution à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille ouvre la voie à un emploi rémunéré. Parallèlement, cette démarche favorise l'insertion sociale en réduisant le risque de pauvreté. Il faut que le monde du travail reconnaisse qu'une bonne partie des travailleuses et travailleurs sont également des parents.

D'après votre expérience, comment l'absence d'une politique de parentalité en entreprise affecte-t-elle le travail du salarié ?

Les mauvaises conditions de travail sont le premier frein à la « compétitivité » y compris l'absence d'une politique de parentalité. Des parents stressés sont irrités, fatigables, ont des sautes d'humeur... et cela peut aboutir à l'épuisement professionnel et provoquer de l'absentéisme sans oublier le coût de la

déconcentration et les erreurs qui peuvent en résulter.

En 2015, cinq entreprises ont signé la Charte de parentalité. Quels sont vos objectifs en 2018 ?

Notre objectif est de faire signer plus d'entreprises. Au moins cinq de plus.

Quelles sont les actions que vous menez pour encourager les entreprises à signer la Charte ?

Nos essayons de faire rallier à notre cause les associations professionnelles pour sensibiliser leurs membres comme l'AGEE, l'AFEM, etc. Nous encourageons aussi les entreprises à mettre en place des mesures en faveur de la parentalité pour gagner le « Trophée de l'Entreprise amie des parents ».

Quels changements avez-vous notés sur les salariés des entreprises ayant mis en place une stratégie de parentalité en entreprise ?

L'environnement de travail compte de

plus en plus pour le bien-être des collaborateurs, ceci est vrai dans les startups, comme dans les grands groupes. Le bien-être au travail est directement lié à leur productivité, c'est pourquoi nous sommes convaincus qu'aider les parents à être parents est important pour maintenir les performances au plus haut.

En quoi les entreprises signataires s'engagent-elles concrètement ?

L'entreprise, en signant et en adhérant pleinement à la Charte de la parentalité, témoigne de sa volonté de s'impliquer et de mettre en place des mesures matérielles et immatérielles en faveur de la parentalité afin de déployer une politique de parentalité qui répond au mieux aux attentes de notre personnel, faciliter le quotidien aux salariés-parents et en particulier pour la femme maman ou enceinte, en plus de développer une politique sociale vers plus d'égalité et respecter le principe universel de non-discrimination. ■

Propos recueillis par H.S.

Entrepreneuriat étudiant

Injaz Al-Maghrib et DHL Express Maroc s'allient



L'association Injaz Al-Maghrib a signé récemment une convention de partenariat avec DHL Express Maroc pour le renforcement des compétences entrepreneuriales de 350 étudiants de Tanger, Rabat et Casablanca.

Pas moins de 350 étudiants universitaires seront formés courant 2018-2019 au programme Innovation Camp. La formation sera assurée par une quarantaine de cadres de DHL Express Maroc. Innovation Camp est un atelier d'une demi-journée qui soumet aux étudiants un challenge réel de l'entreprise mécène. Cet exercice permet aux étudiants d'acquérir une meilleure connaissance du monde de l'entreprise à travers une mise en situation réelle et des travaux de groupes pour la recherche de solutions innovantes

à la problématique posée par l'entreprise. Cette convention s'inscrit dans la stratégie de mécénat de compétences de DHL Express Maroc qui invite ses collaborateurs à se mobiliser et à animer les ateliers Innovation Camp qui vise à mieux préparer les jeunes à la vie active. Avec le soutien de plus de 90 partenaires et de près de 1.000 cadres d'entreprises mobilisés chaque année, l'association se félicite de compter DHL Express Maroc, parmi ses partenaires, pour développer davantage le nombre de jeunes qui sont formés aux différents programmes qu'elle déploie. Depuis la création de l'association en 2007 par le Groupe Al Mada, Injaz Al-Maghrib a formé à l'entrepreneuriat plus de 95.000 jeunes collégiens lycéens et étudiants et ambitionne d'en former 200.000 à l'horizon 2022. ■ **M.S.**

Gestion des entreprises

Le management inclusif, secret de l'agilité

Deo Conseil International, cabinet spécialisé dans les ressources humaines, ouvre le débat sur le management inclusif et son rapport avec la transformation digitale. Le cabinet organise, le 31 mai prochain à Casablanca, un débat sur le thème « Et si le management inclusif était le secret des organisations agiles ? »

Les participants à la conférence initiée par Deo Conseil International auront l'occasion d'échanger avec des experts nationaux et internationaux sur les nouveaux outils en management RH.

La transformation digitale impose des changements profonds et de nouveaux défis à relever. Pour y faire face, les chefs d'entreprises sont invités à repenser leur style de management et à opter pour l'agilité et les pratiques favorisant l'échange et la réflexion commune. Deo Conseil International, cabinet spécialisé dans les ressources humaines, a décidé de se pencher sur cette problématique en organisant, le 31 mai prochain à Casablanca, un forum-débat sur le thème « Et si le management inclusif était le secret des organisations agiles ? ». L'événement s'assigne ainsi pour objec-

tif, notamment d'échanger sur l'impact de la digitalisation sur les entreprises, la supply chain et la relation client. Le débat sera animé par des experts en management des entreprises et des ressources humaines. Il s'agit, en l'occurrence, de Jamal Belahrach, CEO associé, BDO People and digital et associé DEO Conseil International, Anna Garcia, Executive Coach for Management and Board of Directors & conférencière, et Jean-Marie Ardisson, VP Corporate Relations chez »Financial Times»/IE Business School Corporate Learning Alliance. L'occasion pour les participants d'appréhender les nouveaux concepts de management RH et les différents moyens pour tirer profit de la transformation digitale qui s'impose de plus en plus aux entreprises. Soulignons, par ailleurs, qu'outre les sujets proposés, l'événement permettra aussi d'échanger sur les thématiques souhaitées par les participants. ■

N.B.



Ph. Fotolia