

5 mars 2024
14h30 à 16h UTC
sur Zoom

ENTREPRENEURS
du Monde



WEBINAIRE

**Répondre aux besoins et enjeux RH des
entreprises sociales tout en faisant
progresser l'égalité de genre :
retour sur un projet en Afrique de l'Ouest**

AUJOURD'HUI



Eugénie Constancias,
référénte genre et responsable
performance sociale et environnementale



Stéphanie Delépine,
référénte genre et chargée d'actions
de formation et capitalisation

ENTREPRENEURS
du Monde



Claire Lossiané,
directrice

Burkina Faso



Diery Sene,
directeur

Sénégal

PROGRAMME DU WEBINAIRE

Présentation du projet: motivations, objectifs, méthodologie



Les principaux constats



Les 5 thématiques priorisées et les outils pour les travailler



Temps d'échange

Contexte et motivations à l'origine du projet

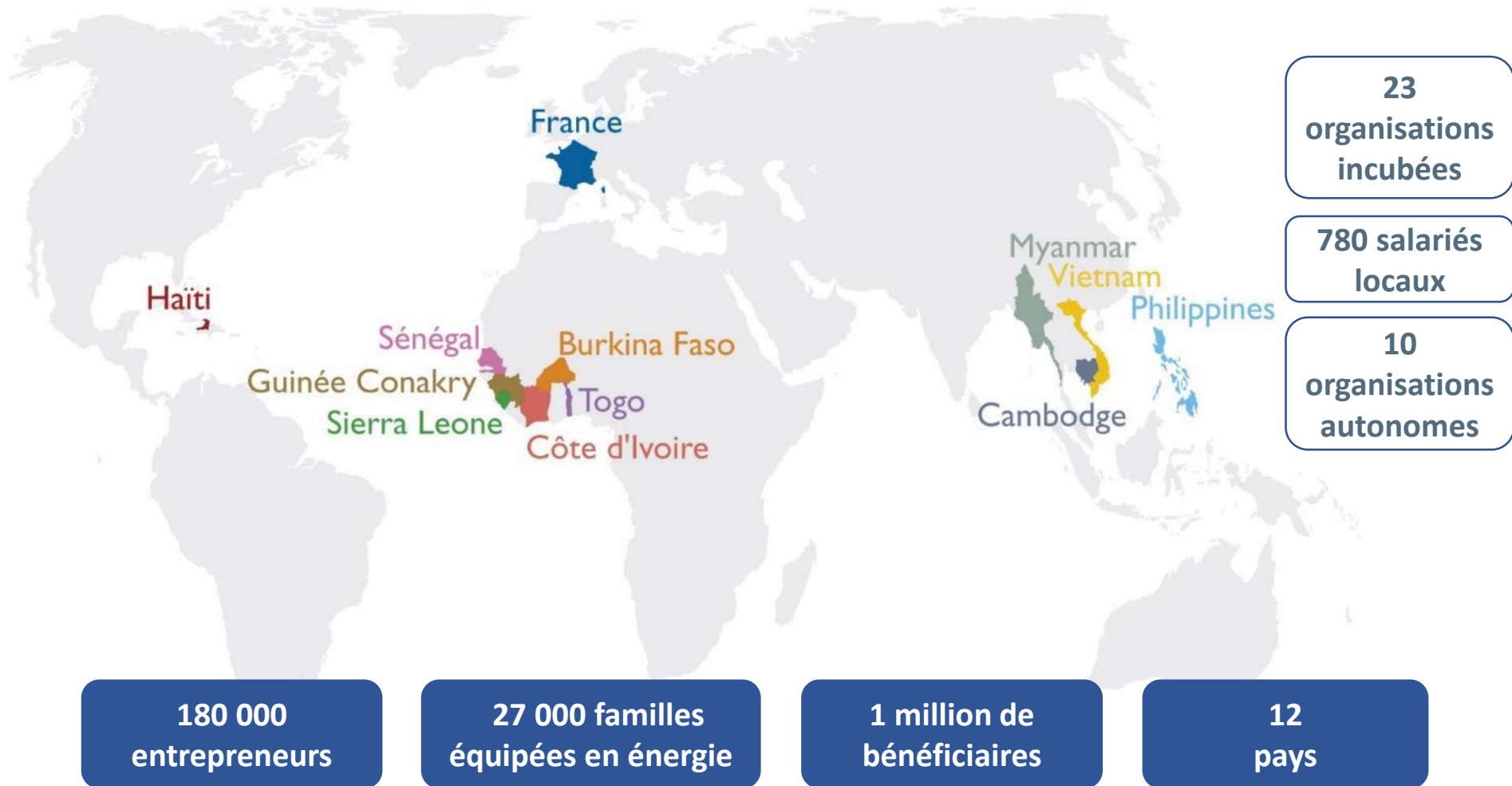
L'association Entrepreneurs du Monde accompagne l'insertion sociale et économique de personnes en situation de grande précarité dans le monde. Elle les aide à entreprendre, à accéder à l'énergie et à s'adapter au changement climatique pour s'émanciper.

Elle contribue à 8 objectifs de développement durable (ODD)



ENTREPRENEURS DU MONDE

Pour réaliser sa mission, Entrepreneurs du Monde créé et incube des organisations locales jusqu'à leur autonomie



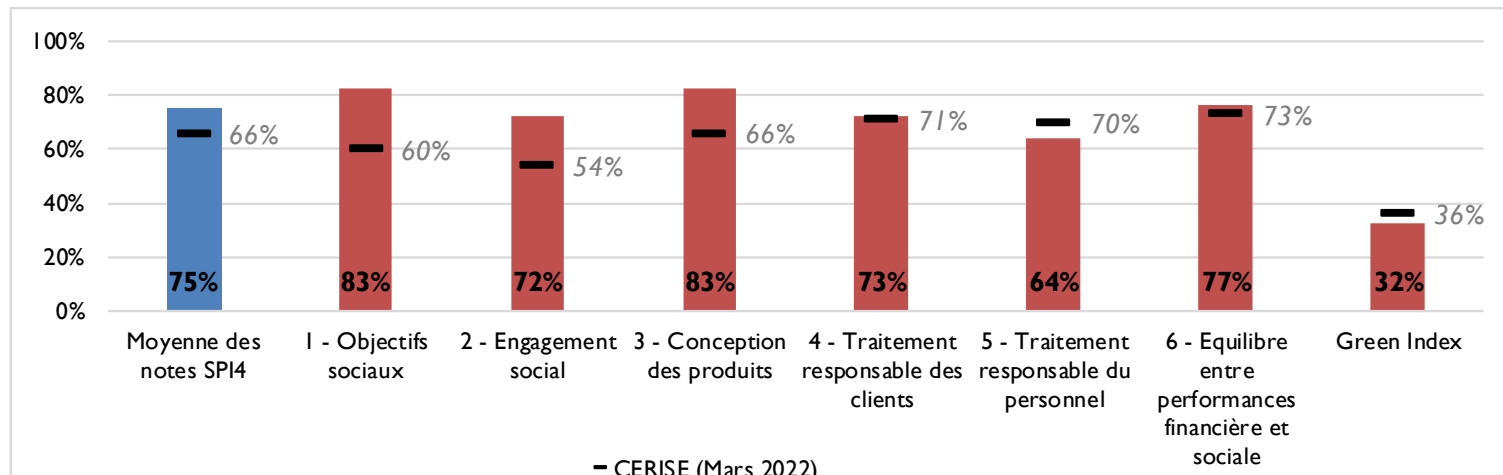
LES ORIGINES DU PROJET

Des ambitions du fait de l'ancrage ESS des organisations locales et de l'approche genre dans le réseau EdM*

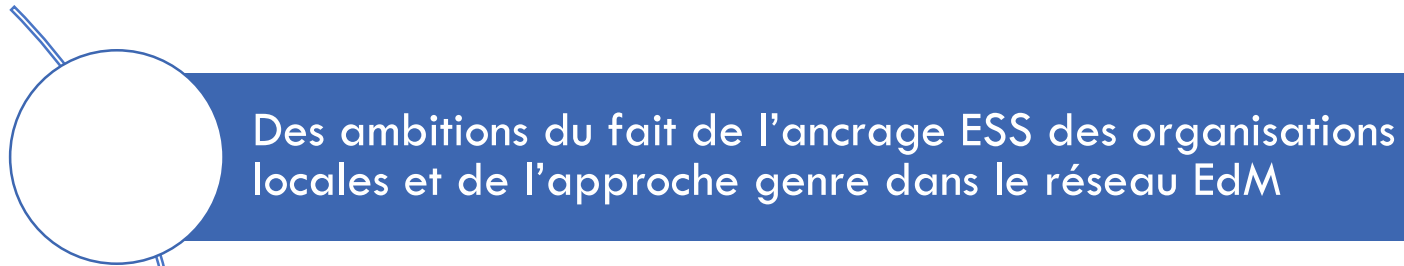
*Nos [8 apprentissages clé](#) dans sa mise en œuvre

De forts enjeux dans les organisations locales et des marges d'amélioration dans la formalisation et les pratiques de GRH

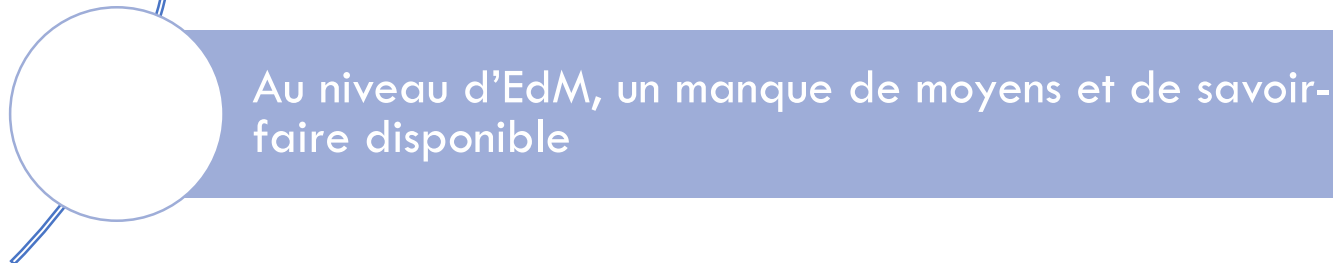
Moyenne des notes du dernier audit social



LES ORIGINES DU PROJET



*Nos [8 apprentissages clé](#) dans sa mise en œuvre



Candidature fin 2022 à un accompagnement via le [Fonds de renforcement institutionnel et organisationnel](#) (FRIO) de Coordination Sud

Le projet, sa méthodologie

LE PROJET

Objectif général

Faire progresser la gestion des ressources humaines et l'égalité de genre au travail dans le réseau EdM et ses 12 pays d'action

Objectif spécifique

Le réseau EdM met en œuvre dans deux territoires d'Afrique de l'Ouest des politiques et pratiques RH sensibles au genre, adaptées à l'environnement des pays et alignées avec les préoccupations des équipes et les meilleures pratiques des organisations sociales.

LA MÉTHODOLOGIE

Février 2023

Phase 1 :
Diagnostic
global dans 4
organisations
d'Afrique de
l'Ouest (Burkina,
Sénégal, Togo)

Phase 2 :
Approfondisse-
ment et co-
construction des
outils RH avec 2
organisations

Phase 3 :
Webinaire de
restitution

Phase 4 :
Temps de
travail pour
améliorer
l'appui RH par
EdM



mivo ENERGIE



Analyse
documentaire

Entretiens approfondis

Entretiens RRH et
directrice/directeur

Groupes de travail
(féminin, management
intermédiaire, mixte)

Mars 2024

Des enjeux RH transversaux

LES CONSTATS INITIAUX

Des procédures et politiques RH déjà existantes

Une conformité aux obligations légales

Un fort investissement des équipes dans la mission sociale de leur organisation/d'EdM

Une demande d'appui technique RH

LES ENJEUX RH POUR LES ÉQUIPES

TERRAIN

Les sujets les plus remontés dans les enquêtes de satisfaction existantes :

- Surcharge de travail
- Manque de perspective d'évolution
- Manque de communication en interne
- Peu de reconnaissance au travail

DES DÉFIS RH TRANSVERSAUX

Des procédures
jugées parfois
complexes

Un manque
d'appropriation et
de communication
auprès des
employé·es

La difficulté à
trouver des fonds
pour financer des
projets RH

Un enjeu de
fidélisation des
salarié·es dans des
secteurs
concurrentiels

Des fonctions RH
éparpillées sur
différents postes

Les sujets RH priorités

DES SUJETS RH PRIORISÉS



Et
chez
vous?

**Travailler sur ses propres
stéréotypes**

📌 Outil : module de formation « Recruter sans discriminer »

RS
de

**Favoriser l'articulation entre la
vie professionnelle et la vie
familiale**

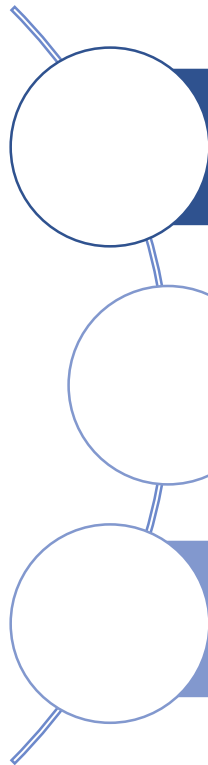
LES CONSTATS

Des retards pris
dans l'annonce
de la grossesse

Un tabou autour
des questions de
maternité

Des risques de
complications liés
aux déplacements

RECOMMANDATIONS

- 
- Se doter d'une charte parentalité
 - Fixer des règles claires et connues de toutes et tous
 - Aller au-delà de la conformité légale pour générer de l'attractivité

LA CHARTE PARENTALITÉ

✚ 1 processus et 1 outil : adopter une **charte parentalité**

- Des mesures discutées et négociées avec les représentant·es du personnel
- L'exemple de charte peut servir de base de discussion

Exemples de mesures dans une charte parentalité

✓ **Avant la prise de congés :**

Faire des rappels réguliers

Aménager les horaires pendant la grossesse

Organiser un entretien de départ de congé maternité

✓ **Pendant le congé maternité**

Renforcer les équipes de remplacement

Vérifier que la personne en congé maternité ne travaille pas

Proposer un allongement de la durée du congé maternité rémunéré.

Proposer un congé paternité s'il n'existe pas

✓ **Après les congés :**

Organiser un entretien de retour de congé maternité

Proposer un espace dédié à l'allaitement

Proposer des jours enfants malades

Témoignage: Diery Sene



Directeur de Fansoto, institution de
microfinance au Sénégal, 69 salarié.es



LA GESTION DES CONGÉS PARENTALITÉ

CHEZ FANSOTO

Mission de Fansoto: offrir des services financiers et non financiers adaptés aux populations vulnérables pour leur permettre de mener avec succès des activités génératrices de revenus et s'émanciper pour faire face au changement climatique.

Congés parentalité, notamment maternité:

- Bien définis par le code du travail et les différentes conventions interprofessionnelles en cours de validité au Sénégal. Dès sa création Fansoto s'est donné les moyens de s'y conformer
- Du fait de son personnel jeune, un sujet crucial de gestion du personnel:
 - Difficultés quant à l'annonce à temps des dates de départ en congé maternité
 - Conséquences:
 1. dysfonctionnements dans l'organisation du travail et la planification des remplacements et même des reports
 2. Conflits, insatisfactions du personnel, démotivation
 3. Faible productivité

LA GESTION DES CONGÉS PARENTALITÉ

CHEZ FANSOTO

Véritablement, la direction ne disposait pas d'une explication professionnelle à ce problème qui serait plus tôt sociologique et culturel.

Pistes d'amélioration de la gestion des congés de parentalité en cours:

- Systématiser le concept de congé de parentalité dans le manuel RH;
- Mettre en place une procédure de déclaration de la période de congé maternité/paternité;
- Anticiper le recrutement des remplacements;
- Aménager les tâches et horaires pendant la grossesse;
- Limiter les déplacements pendant la grossesse;
- Augmenter les heures d'allaitement
- Systématiser des entretiens avant, pendant et après le congé de maternité
- Elaborer un règlement intérieur avec la dimension genre.

**Instituer un dialogue
social régulier**

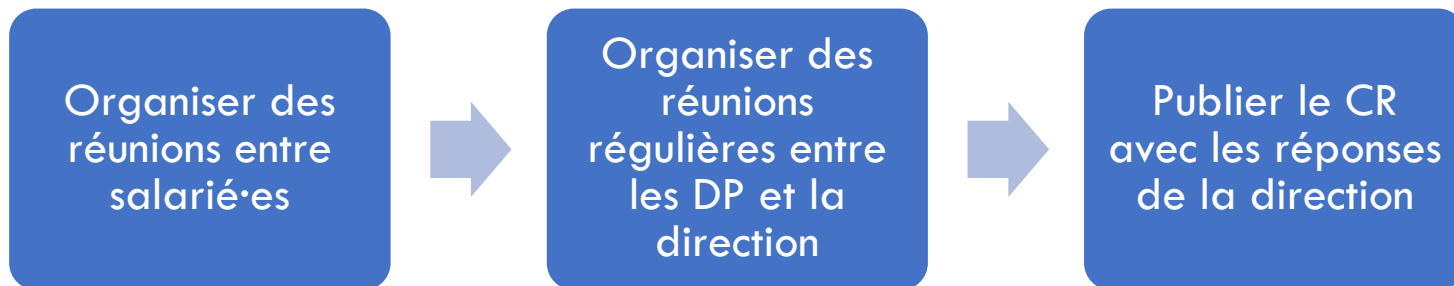
INSTITUER UN DIALOGUE SOCIAL RÉGULIER

Constats :

- Dialogue social peu régulier et institué
- Rôle limité à la gestion de conflits ou situations difficiles

⇒ **Instituer un dialogue social régulier**

✚ Une proposition de fonctionnement du dialogue social :



Témoignage: Claire Lossiané



Directrice de Yikri, institution de
microfinance au Burkina Faso,
105 salarié.es



EXTRAITS DE L'ENQUÊTE DE SATISFACTION

2023 DU PERSONNEL DE YIKRI

- **La communication reste un défi majeur:** 22% de collaborateurs interrogés disent ne recevoir qu'occasionnellement les informations + 15% rarement. Même si le partage d'information figure dans le lot des bonnes pratiques pour 51%.
- **Prise de décision:**
 - Seuls 6% des collaborateurs disent être impliqués dans la prise de décision pendant que 12% s'estiment moyennement impliqués.
 - La majorité des collaborateurs de Yikri considèrent que leurs avis ne comptent pas dans les décisions qui sont prises. Seuls 8% pensent que leurs avis comptent, et 12% estiment que leurs avis comptent moyennement.
- **Echanges avec leur hiérarchie sur leur travail et leurs difficultés :** 37% seulement affirment avoir des occasions fréquentes, dont 29% chez les femmes et 64% chez les hommes.



ACTIONS CONSIDÉRÉES



Avec l'appui de la cellule genre déjà mise en place :

- Mettre **un point focal genre et qualité** (communication, relation professionnelle, sensibilisation genre) **dans chaque agence** ;
- Veiller à la qualité des **restitutions des rencontres au sein des agences** (par exemple, partager les décisions prises lors des différentes rencontres/réunions dans les agences) ;
- Réaliser des **rencontres semestrielles avec l'ensemble du personnel** pour présenter les stratégies et perspectives en développement genre de YIKRI
- **Former les délégués du personnel** nouvellement élus à la maîtrise leur fonction
- Instituer un **dialogue social mensuel** avec les délégués du personnel
- Mettre en place un **conseil de discipline et de mérite** en collaboration avec les délégués du personnel
- **Former les RA et les RD à la communication et à la prise de décision** ;
- Mettre en place une **stratégie de communication** qui sera adoptée par le CA d'ici la fin de l'année
- **Institutionnaliser le genre** dans le fonctionnement de YIKRI

**Favoriser l'accès à la
formation**

LES CONSTATS EN MATIÈRE DE FORMATION

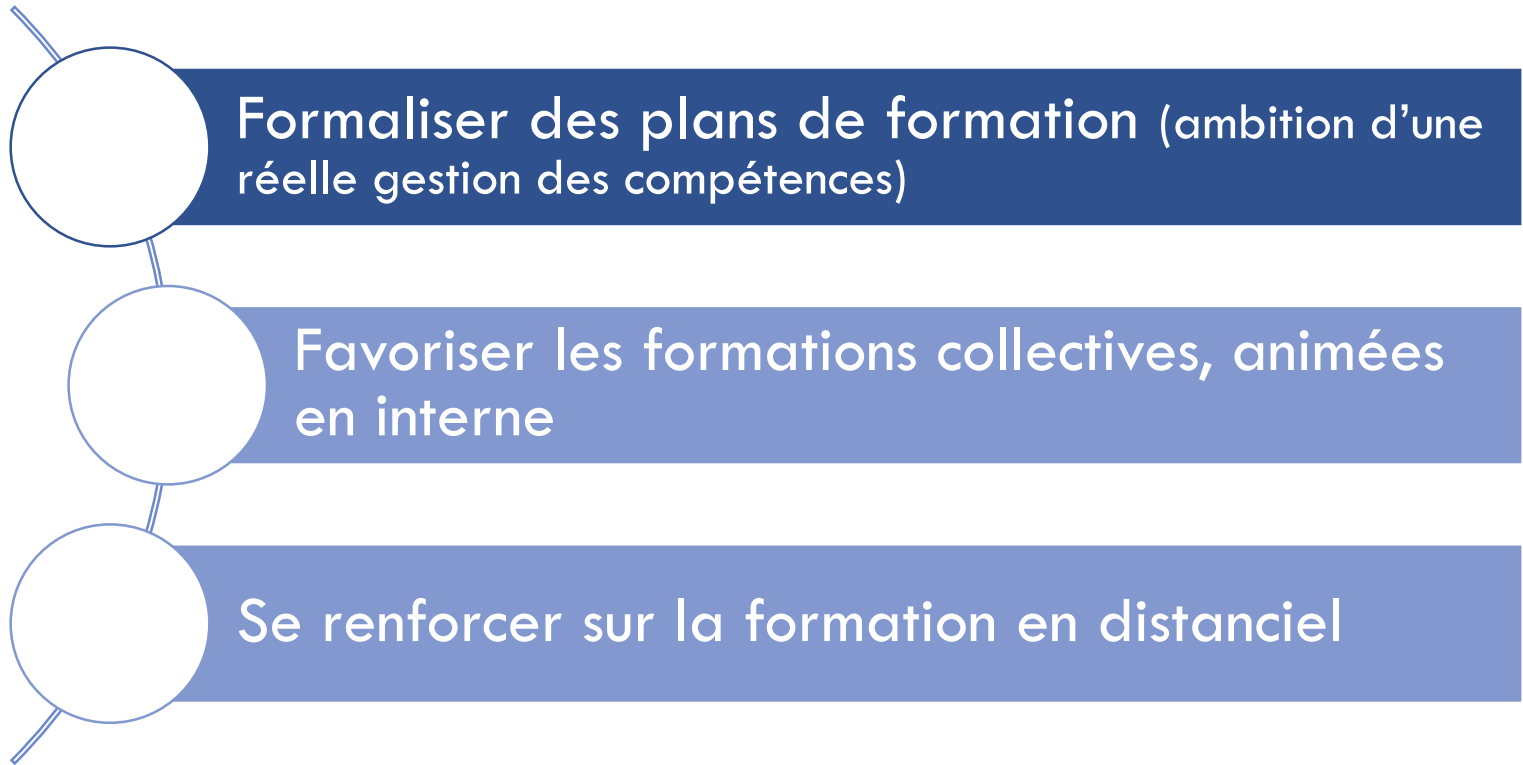
Un personnel
jeune, souvent en
premier emploi

Un manque de
budget dédié à
la formation

Pas de
formalisation de
la montée en
compétences

Une demande
forte de la part
des salarié·es

RECOMMANDATIONS



FORMALISER UN PLAN DE FORMATION

- Proposition de méthodologie :



✦ 3 outils proposés :

- Note d'orientation stratégique : déterminer les priorités de formations
- Module sur la formation dans l'évaluation annuelle
- Plan de formation : exemple à s'approprier

Outiller le management intermédiaire

RENFORCER LE MANAGEMENT

Constats :

- Un manque de clarification des missions du management intermédiaire
- Une absence de posture managériale
- Un axe transversal à travailler au vu du rôle clé des managers dans différents domaines :
 - Organisation du travail
 - Évolution professionnelle
 - Répartition des dossiers
 - Exemplarité dans les propos et les comportements

Recommandation : adopter des chartes management co-construites avec les managers

ADOPTER UNE CHARTE MANAGEMENT

Objectif :

- Poser des principes de management connus de toutes et tous
- Garantir de bonnes conditions de travail et le bien-être des équipes

Méthodologie :

- Organiser des ateliers de co-construction avec les managers, les DP
- Occasion d'explicitier le rôle des managers et l'ensemble de leurs missions

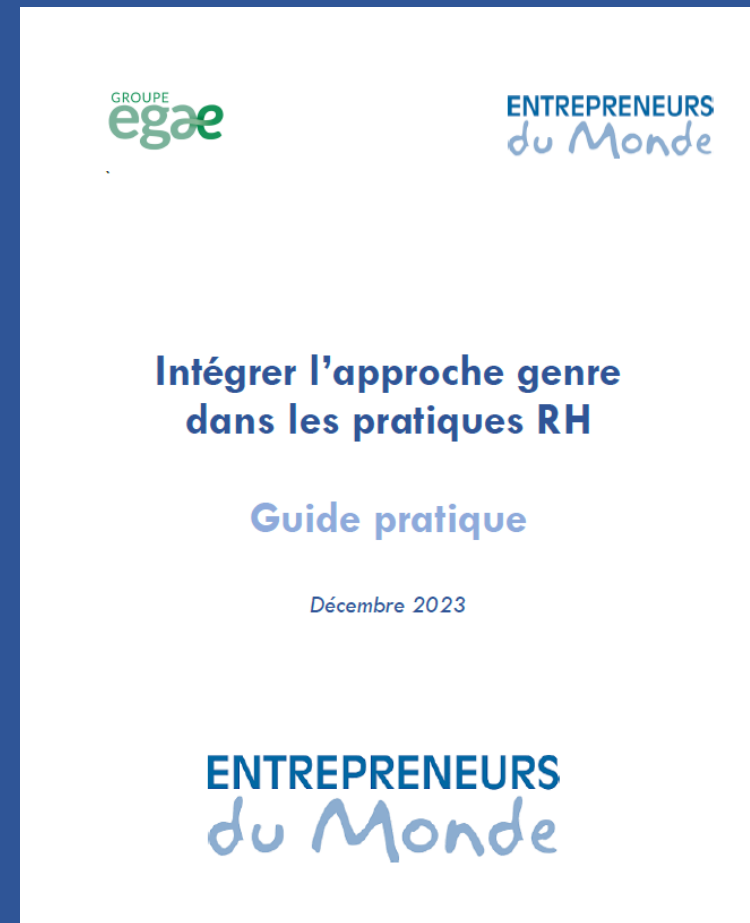
Contenu :

- Lister les missions des managers
- Poser des principes et des éléments de posture : bienveillance, pédagogie, exemplarité, capacité à identifier les alertes

En parallèle : prévoir des formations spécifiques dans le plan de formation, organiser des ateliers de co-développement réguliers

Temps d'échange

Merci !



Le guide pratique et l'enregistrement du webinaire vous seront envoyés par email

ENTREPRENEURS
du Monde

