



**FOCUS**

**Les labels FEEL GOOD et KRUNCHY COMPANY racontés par Philippe Montant**

Philippe Montant,  
DG de Rekrute

**ENTRE NOUS**

**Inspirée par un monde qui change**

Alexandra Montant,  
DGA de Rekrute



Challenge.ma

Edition spéciale - Juin 2024 • Offerte par Rekrute & Challenge

# Challenge

L'HEBDO MAROCAIN DES DÉCIDEURS



**LE BONHEUR AU TRAVAIL**

**NOUVEL ENJEU  
DES MARQUES EMPLOYEURS**

La quête du bonheur dans la vie, en ce 21ème siècle, est très fortement liée au travail. Il n'est pas un jour un article, un reportage, une étude, une conférence, un débat... qui ne pose pas la question du bonheur au travail, ce travail désormais nouveau champ d'une âpre bataille entre salariés et employeurs.

**MANAGERS ET LABELLISATION**

**UN ENJEU D'ÉPOQUE, UN JEU DE COMPLEXITÉS**

Faites partie du  
millésime 2024



**Rekrute**  
Make me better.

## Les Éditions de La Gazette

58, avenue des FAR, Tour des Habous  
13<sup>ème</sup> étage, Casablanca 20000, Maroc  
Tél. : 0522 54 81 50 à 52  
Fax. : 0522 31 80 94  
e-mail : contact@challenge.ma

[www.challenge.ma](http://www.challenge.ma)

 challenge.maroc

 @challenge\_ma

 challenge Maroc Officiel

 Challenge Maroc

 challengemagazine

### DIRECTION

Président Directeur Général  
Kamal LAHLOU

### Directeur de la Publication

Adil LAHLOU. K  
alk@challenge.ma

### RÉDACTION

Secrétaire Général de la Rédaction  
Adama SYLLA  
Contact@challenge.ma

### RÉDACTEURS

Jamal Berraoui, Najib Salmi, Mohamed Ameskane,  
David Jérémie, Abdelhak Maïssour,  
Wafaa Mellouk, Ismail Saraoui

### Correspondant à Paris

Mohamed Amine

### MAQUETTE

New Publicity

### PAO

Saâd FAQUIHI  
Soufiane CHAFIL

### PHOTOS

Taoufik MOUANNIS

### RÉVISION

Latifa Ejjawi

### RESPONSABLE MEDIA WEB

Saâd WADDI

### PUBLICITÉ

#### LES ÉDITIONS DE LA GAZETTE

58, avenue des FAR, Tour des Habous  
14<sup>ème</sup> étage, Casablanca 20000, Maroc  
Tél. : 0522 54 81 53 à 57  
Fax : 0522 30 97 07  
e-mail : contact@newpublicity.ma

### ABONNEMENT ET DIFFUSION

Yassine DINIA

e-mail : y.dinia@newpublicity.ma  
Tél. : 0522 54 81 97

Bulletin d'abonnement page 50

### IMPRESSION

Les Imprimeries du Matin

### DISTRIBUTION

Maroc : Sapress  
Dépôt légal : 02/2004  
ISSN : 1114-7458



# La prise de parole, une autre forme de Label

**A**ujourd'hui l'entreprise communique en usant de méthodes, de messages et de canaux de plus en plus variés et sophistiqués. Elle est de plus en plus concurrentielle, imprévisible. Et sans paraître le faire, elle communique à travers la prise de parole dans les médias, valorisant son activité, sa marque, ses différences...

Challenge a toujours défendu et encouragé cette forme de communication, implicite, sur des sujets complexes, ou pas, ayant toujours eu toutes les bonnes raisons de croire en tous ces "invités" à prendre la parole pour éclairer le débat, parce que maîtrisant les arcanes d'un sujet, d'un domaine, parce qu'ayant les bons arguments pour ce faire.

En magazine de l'économie, du business, de l'entreprise, contribuer à saisir ces mondes, la société dans des difficultés propres à bien des changements qui les impactent ; contribuer à comprendre la consubstantialité de l'économie de l'entreprise avec la société, Challenge n'en a pas que vocation, mais fondamentalement le devoir.

Ainsi les transformations sociales, sociétales, l'intérêt croissant porté à nos entreprises, leurs dirigeants et décideurs, à l'influence des entreprises dans notre vie quotidienne, à leur trajectoire, nous conduisent à renforcer notre adhésion à la prise de parole, aussi répétitive que possible, pour favoriser une manière objective de concevoir et percevoir, et ainsi partager avec les cadres des entreprises, avec ces nouvelles générations qui envisagent une future carrière au sein d'une entreprise, des représentations, des expériences, des visions, des informations utiles sur entreprises et individus, mesures et stratégies.

Et si, habituellement, la prise de parole déterminante, occupe un espace bien déterminé dans notre magazine, ce numéro bien spécial, est entièrement

dédié à la prise de parole d'une entreprise particulière, de par son activité, son rapport complice avec nombre d'entreprises du pays ; de par sa formidable dynamique et ses exceptionnelles démarches d'amélioration des pratiques managériales au sein des entreprises. Une prise de parole dont elle partage les pages avec nombre d'entreprises qu'elle a fédérées autour de sa vision de la transformation "managériale" et de l'intégration de tous les nouveaux paradigmes qui viennent sans cesse heurter frontalement, parfois violemment, des habitudes, des comportements, des modèles, des générations.

**D**isruptrice et s'inscrivant dans une vision d'avenir, dans une évolution inévitable de la société dans son ensemble, de l'entreprise en particulier, s'adaptant aux insaisissables accélérations des transitions technologies et aux exigences des nouvelles générations, Rekrute a, en exclusivité, la parole dans ce numéro. Et c'est pour nous dire son parcours, son futur de "recruteur" affirmé, de "changemaker", d'acteur du changement qui accompagne l'accélération des impacts du travail et leurs inductions sociales et sociétales, qui intègre les innovations pour impulser et soutenir les transformations au cœur des entreprises. Nul doute que tout lecteur souhaitant appréhender des outils et paradigmes de révision, de conception et de pilotage d'une démarche de conduite du changement de culture managériale, d'implémenter un management des temps actuels et à venir, d'un monde qui change, et très vite, trouvera dans ce numéro bien des éléments qui l'y aideront à travers tout ce que Rekrute a engagé, développé, installé, et à travers tout ce qu'en pensent les entreprises partenaires de Rekrute dans sa trajectoire, entamée depuis près de 20 ans. ■

La Rédaction

# SOMMAIRE



> **DOSSIER**

24

## LE BONHEUR AU TRAVAIL, NOUVEL ENJEU DES MARQUES EMPLOYEURS

La quête du bonheur dans la vie, en ce 21ème siècle, est très fortement liée au travail. Il n'est pas un jour un article, un reportage, une étude, une conférence, un débat... qui ne pose pas la question du bonheur au travail, ce travail désormais nouveau champ d'une âpre bataille entre salariés et employeurs.

### 6 LE MOT DE REKRUTE

### 8 ZOOM

8 | **FEEL GOOD**  
Sens d'un concept

14 | **KRUNCHY**  
Le nouveau label marque employeur



### 28 FOCUS IMMERSION DANS L'UNIVERS REKRUTE



30

### > MANAGERS ET LABELLISATION UN ENJEU D'ÉPOQUE, UN JEU DE COMPLEXITÉS

Ils sont dirigeants, décideurs. Femmes et hommes, ils sont managers d'un monde de femmes et hommes partageant un espace aussi autonome qu'hétéronome, un monde où la transparence n'a jamais eu autant de valeur, de poids, où cohabiter c'est partager sa raison d'être, s'écouter, se challenger, expérimenter.



20  
**ENTRE NOUS**

Alexandra Montant  
DGA de ReKrate

Inspirée par un monde  
qui change

17  
**FOCUS**

Les labels FEEL GOOD  
et KRUNCHY COMPANY  
racontés par Philippe  
Montant, DG de ReKrate



**Challenge**  
le 100% MAROCAIN DES DÉCEMBRES

**WHATSNEWS?  
ELLES SONT SUR  
WHATSAPP**

Suivez-nous et partagez  
l'actu au "fil" et à mesure  
sur votre fil whatsapp

Scannez le code QR



# Devenez irresistible

Krunchy Company, le nouveau label recruteurs



**Rekrute**  
Make me better.

# On ne cherche plus un poste mais un travail «POTE»

**L**e monde du travail vit en ce 21ème siècle une véritable métamorphose des relations employés-employeurs et des aspirations et ambitions des employés. L'époque du tout digital, l'époque des générations Z et alpha a profondément transformé les paradigmes qui, désormais, ne relèvent plus d'une verticalité, ni même d'une horizontalité du rapport "dirigeant-dirigé", mais incontestablement de nouvelles normes clairement "dictées" par les salariés. Des salariés qui ne sont plus en quête de la seule rémunération à la hauteur de compétences et de performances, mais en quête de qualité de vie et conditions de travail : le QVCT !

Le curseur est dorénavant placé ailleurs, installant l'humain au cœur de toutes les préoccupations et réflexions managériales, voire économiques et sociales. Les refrains "d'antan", d'archontes des sentences conventionnelles, rigoureusement faites de chiffres et d'objectifs, d'évaluation annuelle légitimant des décisions partant d'une bonne intention, ces refrains fastidieusement répétés ne font plus recette. Jamais il n'y a eu autant de mal-être et de dégradation des conditions de travail dans les organisations, jamais il n'y a eu autant de revendications autour de l'épanouissement et du bonheur au travail. Le constat est aux évidences



**ALEXANDRA MONTANT,**  
DGA de Rekrute

des échecs en la matière et on ne saurait continuer à ignorer l'intensification de cette dichotomie entre la perception du travail par les employés et les employeurs, ne pas intégrer ce paradigme "bien-être au travail" devenu cardinal dans la relation travail-travailleurs.

Rekrute, de par sa longue expérience, son observation des transformations des mentalités et des attentes qui en

découlent, a lancé deux labels majeurs sur le marché pour à la fois comprendre, analyser, alerter sur ces changements, et challenger les entreprises sur leur disposition et leur capacité à anticiper et intégrer ces nouvelles tendances, tendances lourdes et irréversibles par ailleurs. Ainsi ont été mis en place deux labels novateurs : le label FEEL GOOD et le label KRUNCHY.



**ALEXANDRA  
ET PHILIPPE  
MONTANT,**  
DG de ReKroute

**D**eux labels, à la fois différents et complémentaires, qui ont pour objectif de récompenser les entreprises qui ne font plus de leurs salariés des consommateurs, mais des consommateurs, les candidats au "travail" ne s'inscrivant plus dans une démarche de recherche de poste, mais de recherche de travail "pote". C'est désormais le bonheur au travail la valeur nodale, c'est désormais l'adhésion à une marque employeur faite de valeurs et culture adéquates à celles du candidat qui prévaut. Le recrutement de ce "talent" passe par une attractivité de l'entreprise scrutée à la loupe par les candidats, qui ont leur batterie de critères, hiérarchisent selon leur typologie, bien établie mais nullement figée. Une hiérarchie et une typologie qui, clairement, éliminent et élimineront toute entreprise qui n'a pas compris que le bonheur au travail des sala-

**Les salariés ne sont plus en quête de la seule rémunération à la hauteur de compétences et de performances, mais en quête de qualité de vie et conditions de travail : le QVCT !  
LE BONHEUR AU TRAVAIL !**



riés fera son bonheur, garantira sa pérennité et véhiculera son image tout autrement, d'autant que le marché "des talents" est dans une féroce compétition, où les talents ne "s'achètent" plus, mais se méritent.

Ainsi les labels de Rekrute ne sont pas là pour la "galerie", mais bel et bien pour interpeller et donner à réfléchir autour de la marque employeur à travers une redéfinition de la stratégie RH, du modèle de management, des formes et fonds de cette communication qui connecte dirigés et dirigeants et

ancrer une culture fédératrice. Les labels 2024 feront donc cette évaluation "des révolutions" ou pas des entreprises, sachant qu'ils ne sont nullement une fin, mais juste ce moyen de contribuer à l'évolution des pratiques, à l'activation de ces leviers capitaux pour répandre les graines du bien-être au travail et les voir profiter à la communauté dans sa globalité.

**C**e numéro exclusif du magazine Challenge, dédié à cette labellisation 2024, est un véritable focus sur la qualité de vie et les conditions au travail, sur questions et réponses autour des environnements et des nouveaux enjeux des marques employeurs.

Alors excellente lecture, tout en espérant que la labellisation 2024 soit un "éveilleur" de consciences et un vecteur de confiance, et que les prochaines éditions viennent révéler les trajectoires empruntées et les avancées réalisées. ■



## Sens d'un concept

**F**EEL GOOD -se sentir bien-, être heureux ! Autant besoin qu'objectif perpétuel pour les humains que nous sommes, c'est désormais une véritable réponse à cette inéluctable et irréversible transformation qui percute le monde du travail aujourd'hui, et le fera encore plus demain, et qui interpelle sur la nouvelle vision qu'ont les nouvelles générations de leur travail, où chercher à donner du sens à leur travail, plus largement à leur vie, est une priorité.

Une vie que le travail a toujours façonné chez leurs anciens et qu'elles se refusent de reproduire. Aussi iconoclastes que déterminées à prendre l'ascendant sur ce travail, le dominer, lui dicter leurs règles, leur "axiome" n'est autre que le bonheur au travail, travailler en se sentant bien.

Socrate disait du bonheur : « *Ce qu'on doit chercher à savoir, c'est de quelle façon on doit vivre sa vie pour qu'elle soit la meilleure possible* ». Les nouvelles générations ont très "philosophiquement" entendu Socrate, la façon dont ils veulent vivre leur vie pour qu'elle soit la meilleure possible passe par avant et après tout, ce bonheur au travail !

A remonter le temps, ces nouvelles générations viennent nous inviter à évoquer la fameuse pyramide de

Maslow (Abraham Harold Maslow), célèbre psychologue américain, qui à travers ses travaux dans les années 40, déclinait les 5 étapes du bonheur. Et le travail, avoir un travail précisément est une composante majeure de l'étape 2 de sa pyramide "les besoins de sécurité". Il l'aura vu sous cet angle de la sécurité, pour avoir un toit, pouvoir payer ses factures, avoir des assurances, maladie et autres, se nourrir... sécurité certes toujours d'actualité pour les nouvelles générations, l'argent contribuant indéniablement à leur bonheur, mais "un argent" qu'ils ne veulent plus gagner sans un rapport équilibré au travail, sans une qualité de vie au travail, sans une réciprocité entre ce qu'elles donnent et ce qu'elles reçoivent. Exigences pécuniaires et exigences de conditions de travail ne sont plus dissociées par les nouvelles générations, et sans FEEL GOOD elles se défilent.

Aussi entre transitions diverses qui caractérisent leur époque et quête de sens à leur vie, les nouvelles générations font du travail le champ de bataille et se saisissent de la question du bonheur au travail, faisant bouger les rapports de force dans les entreprises, ne se voyant plus comme des travailleurs, mais de réels acteurs dont les choix remodeleront l'itinéraire de l'entreprise.

### FEEL GOOD

#### LE LABEL POUR TAFEURS HEUREUX

##### 1 POURQUOI CE LABEL DE REKRUTE

**Tout simplement pour connecter**

» Des candidats en quête de sens, d'équilibre vie perso-vie pro, d'adéquation à des valeurs

» Et des employeurs qui ont besoin d'engagement et de fidélité dans un monde qui change très vite

» Pour récompenser les entreprises qui œuvrent pour le bien-être de leurs collaborateurs, avant même leur intégration

##### 2 LES OBJECTIFS DE FEEL GOOD

###### POUR LES CANDIDATS

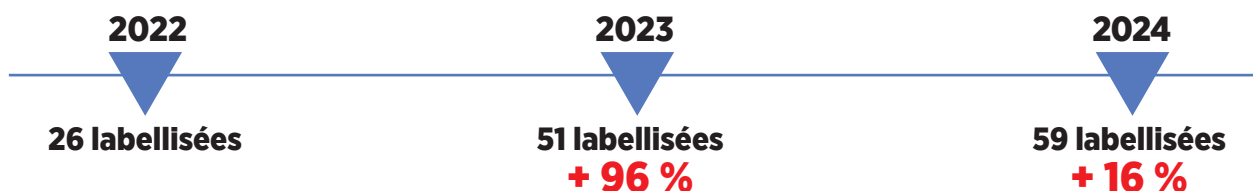
» Choisir une entreprise en adéquation avec ses valeurs, pour travailler dans un environnement stimulant et motivant

###### POUR LES RECRUTEURS

» Apporter de l'harmonie dans l'entreprise en recrutant des personnalités en phase avec la culture, et en gérant les différences culturelles des collaborateurs

## FEEL GOOD – 3 EDITIONS DEJA

A sa troisième édition en cette année 2024, le label FEEL GOOD aura reconnu à bien des entreprises leur démarche de valorisation de la qualité de vie au travail et d'attractivité de leur marque employeur sur un marché de l'emploi souvent sélectif, volatil, souvent dans une incompatibilité de vision employés-employeurs. Et d'une année à l'autre, toujours plus d'entreprises labellisées, et le constat d'une adhésion à une conviction, au-delà d'une récompense.





## Les entreprises labélisées 2022

Ce label récompense les entreprises qui travaillent sur le bien-être de leur collaborateurs, avant même leur intégration.



**Arcol**  
Secteur d'activité : Chimie / Parachimie / Peintures



**AXA Rabat (Axa Services)**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**Bank Of Africa**  
Secteur d'activité : Banque / Finance



**BMCI Groupe BNP Paribas**  
Secteur d'activité : Banque / Finance



**CGI Technologies et Solutions Maroc**  
Secteur d'activité : Informatique



**Coface**  
Secteur d'activité : Assurance / Courtage



**Constellio**  
Secteur d'activité : Informatique



**Deloitte Extended Services**  
Secteur d'activité : Informatique



**Disty technologies**  
Secteur d'activité : Informatique



**Docaposte**  
Secteur d'activité : Informatique



**Eca Assurances**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**Groupe Renault**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles



**Imprima Platform Morocco**  
Secteur d'activité : Textile / Cuir



**Inetum**  
Secteur d'activité : Informatique



**Interlux**  
Secteur d'activité : Ameublement / Décoration



**Kolibri Technologies**  
Secteur d'activité : Informatique



**Orange Business Services au Maroc**  
Secteur d'activité : Informatique



**PwC services**  
Secteur d'activité : Conseil / Etudes



**Richbond**  
Secteur d'activité : Autres Industries



**Safran Nacelles**  
Secteur d'activité : Aéronautique / Spatial



**Sitel Group**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**Sorec**  
Secteur d'activité : Autres services



**Stellantis**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles



**Taptapsend**  
Secteur d'activité : Banque / Finance



**Ventec**  
Secteur d'activité : Energie



**Webhelp Maroc**  
Secteur d'activité : Centre d'appel































**Yazaki Morocco**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles



## Les entreprises labellisées 2023

Ce label récompense les entreprises qui œuvrent pour le bien-être de leurs collaborateurs, avant-même leur intégration.

	<b>Air Arabia</b> Secteur d'activité : Aéronautique / Spatial		<b>AKDITAL</b> Secteur d'activité : Autres services
	<b>Ansamble Maroc</b> Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration		<b>Arcol</b> Secteur d'activité : Chimie / Parachimie / Peintures
	<b>Asterigo consulting</b> Secteur d'activité : Conseil / Etudes		<b>Atlas Hospitality Morocco (AHM)</b> Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration
	<b>Atos</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>AXA Rabat (Axa Services)</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Bank Of Africa</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>BMCI Groupe BNP Paribas</b> Secteur d'activité : Banque / Finance
	<b>Capgemini Engineering</b> Secteur d'activité : Autres services		<b>CGI Technologies et Solutions Maroc</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Club Med</b> Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration		<b>Cnexia</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Coface</b> Secteur d'activité : Assurance / Courtage		<b>Colibri Services</b> Secteur d'activité : Offshoring / Nearshoring
	<b>Deloitte Extended Services</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Disty technologies</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Duroc</b> Secteur d'activité : Agriculture / Environnement		<b>Eca Assurances</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Econocom Maroc</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Eczacıbaşı (ECP Maroc)</b> Secteur d'activité : Distribution
	<b>Foundever (ex Sitel Group)</b> Secteur d'activité : Centre d'appel		<b>Groupe Addoha</b> Secteur d'activité : Immobilier / Promoteur / Agence
	<b>Groupe Renault</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles		<b>Gwala</b> Secteur d'activité : Internet / Multimédia
	<b>Intelcia</b> Secteur d'activité : Centre d'appel		<b>Intelcia ITS</b> Secteur d'activité : Informatique



**Interlux**  
Secteur d'activité : Ameublement / Décoration



**INTM Méditerranée**  
Secteur d'activité : Informatique



**Kolibri Technologies**  
Secteur d'activité : Informatique



**Leyton**  
Secteur d'activité : Informatique



**Maroc Climate and Security (MCS) - Carrier**  
Secteur d'activité : Autres services



**McDonald's Maroc**  
Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration



**NBS Consulting**  
Secteur d'activité : Autres services



**Orange Business Services Maroc**  
Secteur d'activité : Informatique



**Outsourcia**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**PwC services**  
Secteur d'activité : Conseil / Etudes



**LCI Education**  
Secteur d'activité : Enseignement / Formation



**Richbond**  
Secteur d'activité : Autres Industries



**Safran Nacelles**  
Secteur d'activité : Aéronautique / Spatial



**SANLAM**  
Secteur d'activité : Assurance / Courtage



**Société Générale African Business Services SG ABS**  
Secteur d'activité : Informatique



**Sofrecom Maroc**  
Secteur d'activité : Informatique



**Sorec**  
Secteur d'activité : Autres services



**SQLI Maroc**  
Secteur d'activité : Informatique



**Super Cérame**  
Secteur d'activité : BTP / Génie Civil



**The View Agadir**  
Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration



**Université Mohammed VI Polytechnique**  
Secteur d'activité : Enseignement / Formation



**Webhelp Maroc**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**Yazaki Morocco**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles

N'arrêtez pas l'info éco, ne ratez pas l'actu business,  
n'oubliez pas les grands rendez-vous!  
Les clés de la macro et de la micro économie c'est chaque jour sur

**Challenge news!**

Inscription sur : [www.challenge.ma](http://www.challenge.ma)



@Challenge\_ma



Challenge Maroc Officiel



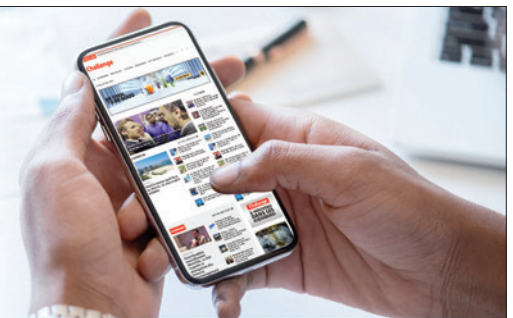
Challenge Maroc



Challenge.maroc

































challengemagazine





## Les entreprises labellisées Feel Good 2024

Ce label récompense les entreprises qui valorisent le bien-être de leurs collaborateurs, avant même leur intégration.

	<b>Air Arabia</b> Secteur d'activité : Aéronautique / Spatial		<b>Cnexia</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Akdital</b> Secteur d'activité : Autres services		<b>Coface</b> Secteur d'activité : Assurance / Courtage
	<b>Akkodis Maroc</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Concentrix</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Alliances</b> Secteur d'activité : Immobilier / Promoteur / Agence		<b>Decathlon</b> Secteur d'activité : Textile / Cuir
	<b>Alten</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Deloitte Extended Services</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Arcol</b> Secteur d'activité : Chimie / Parachimie / Peintures		<b>Disty technologies</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>AXA Services Maroc</b> Secteur d'activité : Centre d'appel		<b>Duroc</b> Secteur d'activité : Agriculture / Environnement
	<b>Bank of Africa</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>DXC Technology</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>BMCI</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>Eca Assurances</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>CAC</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles - Banque / Finance		<b>Econocom Maroc</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Capgemini</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Euro Information Direct Service</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Capgemini engineering</b> Secteur d'activité : Autres services		<b>Eczacıbasi (ECP Maroc)</b> Secteur d'activité : Distribution
	<b>CGI Technologies et Solutions Maroc</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Foundever</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Club Med</b> Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration		<b>Genius Services</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Clayens NP</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles		<b>Groupe Addoha</b> Secteur d'activité : Immobilier / Promoteur / Agence



# Les entreprises labellisées Feel Good 2024

Ce label récompense les entreprises qui valorisent le bien-être de leurs collaborateurs, avant même leur intégration.



**HCLTech**  
Secteur d'activité : Informatique



**INNOVX**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles - Autres Industries



**IKEA**  
Secteur d'activité: Distribution



**intelcia**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**intelcia ITS**  
Secteur d'activité : Informatique



**INTM Méditerranée**  
Secteur d'activité : Informatique



**LCI Education**  
Secteur d'activité : Enseignement / Formation



**Leoni Maroc**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles



**Leyton**  
Secteur d'activité : Informatique



**M-Automotiv**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles



**Maroc Climate & Security -Carrier**  
Secteur d'activité : Autres services



**McDonald's Maroc**  
Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration



**O&D Services**  
Secteur d'activité : Offshoring / Nearshoring



**Outsourcia**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**PWC Services**  
Secteur d'activité : Conseil/ Etudes



**Richbond**  
Secteur d'activité : Autres Industries



**Safran Nacelles**  
Secteur d'activité : Aéronautique / Spatial



**GBM**  
Secteur d'activité : Agroalimentaire



**SEVAM**  
Secteur d'activité : Autres Industries



**SGS Maroc SA**  
Secteur d'activité : Autres Services



**SG ABS**  
Secteur d'activité : Informatique



**SG**  
Secteur d'activité : Banque / Finance



**Sofrecom Maroc**  
Secteur d'activité : Informatique



**Sorec**  
Secteur d'activité : Autres services



**Stay Here**  
Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration



**Super Cerame**  
Secteur d'activité : BTP / Génie Civil



**Tersea**  
Secteur d'activité : Centre d'appel



**UM6P**  
Secteur d'activité : Enseignement / Formation



**YAZAKI Morocco**  
Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles



## KRUNCHY – LE NOUVEAU LABEL MARQUE EMPLOYEUR

Il est bien nouveau ce label, qui tranche et “krunch” sur un marché de l’emploi où les nouvelles générations, dans leur quête de bonheur au travail, jaugent les entreprises à l’aune de percep-

contraintes et aussi des ambitions, dans une compétition de talents jamais égalée, ne peuvent plus se contenter de cette facilité d’antan, le candidat venant à elles. Le schéma est dorénavant inversé, à elles d’aller



tions, de connaissances et rumeurs plus ou moins fondées, que de fois totalement infondées. Les entreprises, face à bien de nouvelles donnes, bien des

vers les candidtas, les meilleurs, ces meilleurs qui ne s’achètent plus mais se méritent, ces meilleurs qui ne sont plus dans une recherche de poste, mais d’une entreprise pote.

Et être la meilleure entreprise, cette “recruteuse” brand love, attractive, qui fait rêver avant même d’y arriver, n’est pas une promenade de santé, ni compliquée ni fatigante.

Les entreprises labellisées KRUNCHY ont, à plus d’un titre, des raisons de l’être. La bonne opinion de leur marque, leur capital marque employeur, l’expérience candidats avec leur marque, expliquent les scores obtenus quant à ce nouveau label de Rekrute, qui vient couronner des efforts certes, mais avant tout une vision tout autre du poids de la marque, de ce qu’elle représente et incarne pour les candidats. Une marque employeur qui, au-delà de la formidable expérience qu’elle aura été pour les candidats, non seulement va être recommandée à d’autres, mais sera considérée comme la référence dans sa catégorie et plus largement dans le monde de l’entreprise, bénéficiant ainsi d’une exceptionnelle haute opinion, et ainsi tout élément qui lui sera associé profitera de son rayonnement.



## KRUNCHY

### LE LABEL POUR EMPLOYEURS

#### 1 POURQUOI CE LABEL DE REKRUTE

##### Tout simplement pour connecter

» Des talents attentifs à l’attractivité employeur et exigeants quant à ce qu’est l’entreprise de l’intérieur, et sait le dire à l’extérieur

» A des employeurs soucieux de se positionner qualitativement sur un marché concurrentiel en faisant valoir leurs atouts RH.

» Et récompenser les entreprises qui ont su s’engager, attirer et être bénéficiaire d’un score “brand love” véritable illustration de l’attractivité autant perçue à l’extérieur que voulue de l’intérieur.

#### 2 AVANTAGES DE CE LABEL POUR LES ENTREPRISES

» Une visibilité installée et/ou renforcée, une réputation, une brand equity opérante.

» Un positionnement concurrentiel sur le marché avantageux, qui oriente “les talents” vers la marque

» Un accès aux meilleurs sur le marché

#### POUR LES CANDIDATS

» Une transparence et une fiabilité quant aux informations communiquées par l’employeur






























» Des opportunités d’emploi de qualité, des perspectives de carrière professionnelle au sein d’entreprises correspondant à leurs aspirations

» Une expérience candidat positive, l’entreprise garantissant un parcours riche, motivant et abouti



## Les entreprises labellisées Krunchy 2024























Le label Krunchy certifie les entreprises les plus engagées à valoriser leur marque employeur en rendant accessible et attractif leur environnement de travail.

	<b>Air Arabia</b> Secteur d'activité: Aéronautique / Spatial		<b>Club Med</b> Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration
	<b>Akdital</b> Secteur d'activité : Autres services		<b>Cnexia</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Akkodis</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Coface</b> Secteur d'activité : Assurance / Courtage
	<b>Alten</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Concentrix (Webhelp)</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Aria Group</b> Secteur d'activité : Centre d'appel		<b>Crouzet</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles - Aéronautique / Spatial
	<b>Attijari Wafa Bank</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>Deloitte</b> Deloitte Extended Services Secteur d'activité : Informatique
	<b>AXA Services Maroc</b> Secteur d'activité : Centre d'appel		<b>Disty technologies</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Bank Al Yousr</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>Duroc</b> Secteur d'activité : Agriculture / Environnement
	<b>Bank Assafa</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>DXC Technology</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Bank of Africa</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>Eca Assurances</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>BMCI</b> Secteur d'activité : Banque / Finance		<b>Econocom</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>CAC</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles - Banque / Finance		<b>Foods &amp; Goods</b> Secteur d'activité : Agroalimentaire - Distribution
	<b>Capgemini</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Foundever</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>Capgemini engineering</b> Secteur d'activité : Autres services		<b>Groupe Label Vie</b> Secteur d'activité : Distribution
	<b>CGI</b> Secteur d'activité : Informatique		



## Les entreprises labellisées Krunchy 2024

Le label Krunchy certifie les entreprises les plus engagées à valoriser leur marque employeur en rendant accessible et attractif leur environnement de travail.

	<b>HCLTech</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Richbond</b> Secteur d'activité : Autres Industries
	<b>Innovx</b> Secteur d'activité : Energie		<b>Safran</b> Secteur d'activité : Aéronautique / Spatial
	<b>Intelcia</b> Secteur d'activité : Centre d'appel		<b>SG ABS</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Leoni</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles		<b>SG</b> Secteur d'activité : Banque / Finance
	<b>Leyton</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Sofrecom</b> Secteur d'activité : Informatique
	<b>Lydec</b> Secteur d'activité : Energie		<b>Stay here</b> Secteur d'activité : hôtellerie restauration
	<b>M-Automotiv</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles		<b>Super Cerame</b> Secteur d'activité : BTP / Génie Civil
	<b>Maroc Climate &amp; Security - Carrier</b> Secteur d'activité : Autres services		<b>Tersea</b> Secteur d'activité : Centre d'appel
	<b>McDonald's</b> Secteur d'activité : Hôtellerie / Restauration		<b>UM6P</b> Secteur d'activité : Enseignement / Formation
	<b>Orange Business</b> Secteur d'activité : Informatique		<b>Unifitel</b> Secteur d'activité : Banque / Finance
	<b>PWC</b> Secteur d'activité : Conseil/Audit		<b>YAZAKI</b> Secteur d'activité : Automobile / Motos / Cycles

# Les labels FEEL GOOD et KRUNCHY COMPANYY

Racontés par Philippe Montant

**N**ous proposons aujourd'hui 2 labels RH pour les entreprises du Maroc : Feel Good et Krunchy Company. Dans cet article, nous allons expliquer la genèse de création de chacun des labels, les critères d'attribution et les bénéfices pour les candidats et les entreprises.

Mais commençons par le label Feel Good ! Et par rappeler qu'il y a un avant et un après Covid ! En effet, le bien-être au travail est devenu un objectif prioritaire pour chaque collaborateur et chaque candidat. Les candidats aspirent en effet à trouver du sens et du bonheur dans leur emploi, et refusent désormais de s'engager avec des entreprises dont ils ne partagent pas les valeurs.

De leur côté, les recruteurs ont pris conscience que le monde a changé et que le recrutement traditionnel, basé uniquement sur les compétences, n'est plus pertinent. Aujourd'hui, les entreprises recherchent des « talents » capables de se développer dans leur poste, mais surtout des collaborateurs engagés et performants car épanouis au travail. Et des collaborateurs fidèles, dans un marché où seuls 1% des cadres sont fidèles à leur entreprise, cela est devenu un des objectifs prioritaires des entreprises (source enquête BCG ReKroute 2023). On comprend mieux pourquoi attirer, engager et fidéliser ses talents est essentiel en 2024 !

Chez ReKroute, nous nous devons



d'accompagner ce changement de paradigme. En 2022, nous avons donc lancé le Label Feel Good.

## Mais en quoi consiste-t-il exactement ?

La labellisation Feel Good se base sur un indice de matching entre l'entreprise et le candidat. Unique au monde, l'indice culturel Feel Good offre ainsi l'opportunité aux recruteurs de recruter des candidats dont les valeurs sont en phase avec leur culture d'entreprise, et aux candidats de rejoindre des entreprises où ils seront naturellement heureux parce que leurs valeurs seront alignées avec la culture de l'entreprise.

Feel Good est un outil incontournable d'aide à la décision pour les

candidats et les recruteurs. C'est ce matching en effet qui déterminera si le candidat trouvera son "bonheur" au sein de l'entreprise et si ses valeurs lui permettront de s'y épanouir et de donner le maximum de son potentiel, abstraction faite de ses compétences, et de ses soft skills.

Le fonctionnement se base sur 2 outils psychométriques construits sur des modèles issus de la recherche en psychologie aux Etats Unis, et éprouvés par plusieurs décennies de pratique :

» Un test de personnalité, le **test psychométrique 4K**, disponible gratuitement sur ReKroute pour tous les candidats, permet de définir les contours de la personnalité du candidat et de définir sa hiérarchie de valeurs.

» Un questionnaire que l'entreprise complète **pour modéliser sa culture d'entreprise**.

**L**a technologie de matching repose sur la comparaison entre la culture et les valeurs, pour calculer le fameux « indice Feel Good ».

Les entreprises doivent aujourd'hui s'équiper d'outils tels que Feel Good pour choisir et fidéliser des candidats en adéquation avec leur vision à long terme et, plus important encore, avec l'ADN et la culture interne.

Chez ReKroute, nous avons conçu Feel Good pour apporter une réponse à ce besoin et le mettre à la disposition des entreprises pour ●●●

minimiser les erreurs de recrutement et développer l'engagement et la performance de ses collaborateurs. Mais aussi pour mieux fidéliser.

Le Label feel Good, quant à lui, récompense les entreprises qui se soucient du bien-être de leurs collaborateurs, avant-même leur intégration, en communiquant en toute transparence sur leur culture et en utilisant le matching culturel parmi ses outils de sélection, pour recruter les candidats qui ont le plus de chances de s'épanouir chez eux.

Après une première édition en 2022, marquée par la labellisation de 27 entreprises, la deuxième édition a confirmé le succès du concept avec la labellisation de 51 entreprises. Cette année, ce ne sont pas moins de 61 importants groupes et belles structures marocaines qui sont labellisées.

#### **Quels sont les bénéfices du label Feel Good pour les candidats :**

» Ils peuvent comparer leurs valeurs avec toutes les entreprises qui sont labellisées, et ainsi déterminer s'il est pertinent ou non de postuler à une offre de l'entreprise, ou d'accepter une proposition d'embauche.

» Cela leur permet aussi de cibler les entreprises les plus en adéquation avec leurs valeurs, et donc dans lesquelles ils sont le plus susceptibles de s'épanouir.

» Et s'ils font le choix d'une entreprise avec un matching culturel relativement faible, cela implique qu'ils pourront tenir compte de ces différences et se donner toutes les chances d'être confirmés à l'issue de la période d'essai, car ils sauront comment se comporter et agir dans l'environnement de l'entreprise.

#### **Et pour les entreprises :**

» En étant labellisée Feel Good, l'entreprise montre aux candidats qu'elle est transparente sur sa culture interne et accepte de se doter d'outils modernes pour mieux recruter

» Par ailleurs, le matching culturel est un outil puissant d'aide à la décision pour la sélection de ses candidats

» Enfin, c'est également un outil très puissant pour préparer et conduire l'intégration des nouvelles recrues en maximisant les chances de les fidéliser dans le temps.

Vous l'aurez compris, Feel Good est bien plus qu'un simple label : c'est un outil puissant de fidélisation et d'harmonie au travail !

Quant à lui, le label Krunchy Company (en français, « entreprise croustillante ») est un label de marque employeur que nous avons

### **Le label Krunchy Company (en français, « entreprise croustillante ») est un label de marque employeur que nous avons mis en place pour récompenser les entreprises les plus attractives du marché marocain et pour guider les candidats dans leurs choix de carrière.**

mis en place pour récompenser les entreprises les plus attractives du marché marocain et pour guider les candidats dans leurs choix de carrière. Chaque jour, avec Krunchy, nous mettons en avant les entreprises plébiscitées par les candidats marocains !

Le label Krunchy Company est l'évolution de notre ancien classement recruteur « Top ReKrouteurs » créé en 2019 et qui visait à faire connaître les entreprises qui sont

les plus connues et attractives. Mais il lui manquait une dimension importante aujourd'hui : il ne récompensait pas les efforts des équipes RH pour engager leur communauté de candidats.

C'est ainsi que nous avons fait évoluer ce simple classement en un label innovant. «Krunchy Company» est une initiative avant-gardiste et unique dans le monde, qui s'appuie sur des dizaines de millions de données et des technologies avancées, et a pour objectif de reconnaître et récompenser les entreprises qui se distinguent par la manière dont ils interagissent au quotidien avec le marché du travail, en travaillant à la fois leur notoriété et leur attractivité et en s'assurant de proposer un environnement de travail attractif et motivant pour les talents.

#### **Comment cela fonctionne-t-il ?**

Le scoring s'appuie sur toutes les données disponibles sur ReKroute dans les 12 derniers mois, pour aboutir au calcul de 3 scores :

» **Le score d'Engagement** : il mesure les efforts déployés par l'entreprise pour « engager sa communauté de candidats » en augmentant sa visibilité et en valorisant son environnement de travail auprès du marché de l'emploi.

» **Le score d'Attractivité** : il mesure la notoriété et l'attrait de l'entreprise du point de vue des candidats (en analysant le comportement des visiteurs de ReKroute quand ils sont en interaction avec l'entreprise).

» **Le score Brand Love** : c'est la résultante des deux scores précédents. Une entreprise avec un score Brand Love supérieur ou égal à 25 décroche son label Krunchy !! Mais attention, le score est recalculé chaque jour, donc rien n'est jamais acquis, cela oblige les entreprises à se

renouveler en permanence pour conserver leur label...

### Quels bénéfices pour les entreprises ?

Les principaux bénéfices d'être labellisé Krunchy Company pour une entreprise sont les suivants :

» **Une visibilité accrue** : les entreprises labellisées Krunchy Company jouissent d'une visibilité importante en tant qu'employeurs de qualité.

» **Un positionnement Concurrentiel** : le label Krunchy améliore la position des entreprises sur le marché du recrutement en attestant de leur engagement envers leurs employés et candidats.

» **Un accès aux Meilleurs Talents** : en étant reconnues comme des employeurs d'excellence, les entreprises Krunchy ont accès à un

réservoir de candidats hautement qualifiés et motivés.

### Et pour les candidats ?

Les principaux bénéfices de ce label pour les candidats sont les suivants :

» **Mieux cibler les meilleurs employeurs du marché** : le label Krunchy simplifie la recherche d'opportunités d'emploi en permettant aux candidats de cibler les entreprises qui sont à la fois les plus attractives, mais aussi celles qui investissent le plus dans leur communication RH, preuve s'il en est qu'elles ont bien pris la mesure de l'importance de leur image de marque employeur sur le marché comme vecteur de performance.

» **Avoir une expérience candidat améliorée** : les entreprises labellisées Krunchy Company s'engagent à offrir une expérience candidat exceptionnelle, ainsi

qu'un processus de recrutement fluide et positif.

En conclusion, nous voyons que ces deux labels sont complémentaires : l'un touche à la relation intime entre un candidat et l'entreprise, et à l'alignement des valeurs de l'un à la culture de l'autre. Le second vient mettre en avant les entreprises les plus attractives et les plus engagées dans une démarche de construction active d'une belle marque employeur. Ainsi, le candidat dispose de beaucoup plus d'informations qu'auparavant pour faire des choix de carrières gagnants et développer sa carrière de manière optimale. De son côté, l'entreprise engagée dans ces démarches attire les meilleurs talents (Krunchy Company), et les fidélise sur le long terme (Feel Good). C'est donc le duo gagnant pour les parties !

Depuis 1989

**PLUMAG**  
LE RAYONNAGE SUR MESURE

35 ANS  
D'EXPERTISE

VOTRE  
**RAYONNAGE  
SUR MESURE**

0522 33 63 95/96  
www.plumag.com in plumag

RAYONNAGE PAR ACCUMULATION MADE IN MOROCCO

NORME EUROPEENNE  
NF  
EN 15512  
EUROPEAN NORM

# Inspirée par un monde qui change

Une battante, une convaincue que le monde change, elle, qui un jour, a décidé de changer de trajectoire, de ne pas tenter le statut de "dirigée" et de se lancer dans une aventure dont elle ne voyait pas "le bout", et qui depuis près de 20 ans, dure, se réinvente. Epaulée par son conjoint, un conjoint qu'elle a réussi à faire adhérer à sa cause, ensemble ils sont la marque Rekrute, et ils nous sont si familiers. PAR N. F.

**A**ujourd'hui Alexandra et Philippe Montant c'est Rekrute, c'est tant et tant de défis, une envie incessante de les relever dans cet objectif qui les rend heureux : contribuer à faire progresser, contribuer à concevoir de nouvelles façons d'accompagner toutes ces transformations managériales que vivent entreprises et salariés, parce qu'ils ont conscience qu'il faut s'adapter au risque de couler pour ne jamais remonter. Et c'est dans son bureau qu'elle a répondu à nos questions, dans sa sincérité et sa dévotion pour son travail. Avec son regard aussi doux qu'intense, son sourire qui ne la quitte pas tout le temps de la conversation, ses éclats de rire à l'abord de sa vie de famille, Alexandra Montant est de ces personnes que l'on aime écouter raconter son aventure Rekrute, son futur Rekrute. Partageons ici son "entre nous".



**Challenge:** Un talk à la veille d'un grand...show, votre cérémonie de labellisation des entreprises, ce 06 juin 2024. Vous n'en êtes pas à votre première, mais dira-t-on que l'euphorie, l'agitation, les appréhensions...les tensions... comme lors d'une première sont toujours là ?

**Alexandra Montant :** On est en effet à notre 3<sup>ème</sup> cérémonie de labélisation et,

chaque année, c'est un peu plus passionnant et excitant. Tout d'abord car les entreprises ont clairement compris l'intérêt du bien-être au travail et de la marque employeur pour faire face à un marché RH toujours plus concurrentiel. Nous sommes ainsi à plus de 65 entreprises valorisées cette année ce qui est merveilleux contre 51 seulement l'année dernière. Mais aussi, car chaque édition est l'occasion de s'améliorer, de faire évoluer le concept pour

mieux s'adapter aux attentes des candidats et des entreprises.

Cette année par exemple, nous labellerons également les entreprises Krunchy. Krunchy est un nouveau label, mais un vieux concept qui date de 2019. Jusque-là il s'agissait d'un prix qui récompensait les 25 entreprises les plus attractives sur Rekrute. Mais il avait pour défaut de ne pas permettre de faire la différence entre une marque produit forte et une véritable marque employeur attractive qui donne aux candidats de la transparence sur l'environnement de travail offert et qui répond ainsi pleinement aux attentes des cadres marocains. Aujourd'hui, en prenant en compte ces nouvelles dimensions, nous avons véritablement un beau label de marque employeur que nous sommes heureux de lancer cette année.

**Challenge :** Parlons de votre marque "REKRUTE". Familière désormais, sollicitée, s'imposant dans un paysage très concurrentiel en une incontournable, d'abord le naming en lui-même, vraiment inspiré par quoi ? Maintenant racontez-nous votre histoire, votre aventure. Tout cela est venu comment, quand, pourquoi ? y aviez-vous vraiment cru ?

**A.M :** Rekrute c'est une belle réussite de 30 collaborateurs qui oeuvrent depuis 18 ans pour développer l'emploi au

Maroc. ReKroute c'est aussi 1 filiale en Tunisie, une présence dans 15 pays d'Afrique subsaharienne, un trafic marocain de 53.000 visiteurs par jour, plus de 65.000 offres d'emploi par an de cadres et professions intermédiaires et une base de données marocaine de plus de 2 millions d'abonnés.

Lorsque nous avons lancé ReKroute en 2005 nous n'avions aucun doute sur son succès car le concept révolutionnait le marché mondial du recrutement avec l'explosion de l'internet. En plus, nous avons profité de ce lancement pour inventer le concept « d'outils d'e-recrutement » pour filtrer en quelques clics les Cvs reçus, ce qui était révolutionnaire à l'époque. Une innovation 100% marocaine qui est devenue la norme aujourd'hui pour les solutions de recrutement.

Nous sommes ravis de ce succès aujourd'hui car ReKroute en tant qu'entreprise à mission a été lancée pour offrir l'égalité des chances à nos candidats. Pour la petite histoire, marocaine de cœur et issue d'une grande école de commerce, j'ai voulu trouver par moi-même un emploi en rentrant au Maroc, refusant le « piston » de mes parents. Or j'ai bien vite compris que cela serait impossible. D'où l'idée de lancer un portail emploi comme cela existait à l'étranger.

L'égalité des chances, c'est d'ailleurs notre slogan aujourd'hui « Make me better ». Grâce à ReKroute nous aidons nos candidats à être plus attractifs en valorisant leur profil et parcours mais également leurs atouts innés comme leurs soft skills aux recruteurs. Ainsi, tout un chacun dispose de chances équitables pour postuler. Nous leur mettons également à disposition tous les outils nécessaires pour faire les bons choix de carrière comme les entreprises labélisées Feel Good ou Krunchy qui offrent une transparence unique sur l'environnement de travail qu'elles offrent.

Quant à l'histoire du nom ReKroute «avec un K bien entendu» c'est une très belle histoire marketing. Celle d'une lacune (l'impossibilité de mettre un c à recrute

car le nom de domaine existait déjà) qui est devenue une force. Toute la force de communication de ReKroute repose sur le K, c'est d'ailleurs la lettre surlignée et mise en valeur sur notre logo. Nous avons même eu une campagne de communication où nous avons joué avec le mot couscous auquel nous avions mis un K et dont beaucoup de personnes nous reparle aujourd'hui ☺

**Challenge : Installée, légitimée, la stratégie était-elle de développer ReKroute en lui tissant tout un écosystème qui fait référence ? Les étapes de votre développement quelles étaient-elles ?**

**A.M :** Notre force c'est notre agilité tout d'abord qui nous permet de revoir justement notre stratégie au dernier moment si l'on se rend compte que le besoin du marché a évolué. Et dans un marché du recrutement qui bouge à la Vitesse Grand V c'est essentiel pour toujours mieux accompagner nos candidats et nos recruteurs.

Notre stratégie c'est nos 5 piliers qui nous animent et dirigent nos choix chaque jour :

1. la Technologie car nous sommes et souhaitons rester une société techno,
2. l'Innovation avec plus de 100 nouveautés en moyenne par an,
3. la Citoyenneté car nous sommes marocains et engagés au développement du marché,
4. l'Humain car nous souhaitons tous aider notre prochain chez ReKroute et quoi de plus valorisant que d'aider à trouver un emploi ?
5. Etre Pionner enfin car nous sommes fiers d'être le 1er sur le marché national mais même international à lancer de nouveaux concepts ou innovations. On peut citer par exemple les outils d'e-recrutement ou tout simplement Kiara notre IA que nous avons lancée avant LinkedIn.

**Challenge : En off, c'est vous qui êtes davantage sur la place publique, on est à vous associer quasi seule à la marque ReKroute (et espérons ne pas rendre jaloux votre conjoint)**

**vos moments les plus difficiles, de doute ? Avec votre conjoint, Philippe Montant, lequel des deux a été le plus en confiance, convaincu et déterminé à aller jusqu'au bout de ce projet ?**

**A.M :** ReKroute n'aurait jamais vu le jour sans Philippe, et n'existerait certainement plus sans lui aussi. Philippe c'est la force tranquille tout en étant le moteur et le leader parfait. C'est aussi lui les fondations de ReKroute et le ciment que l'on rajoute chaque jour pour faire grandir la bâtisse.

La création d'entreprise est un parcours initiatique merveilleux mais avouons-le, à 2 c'est tellement plus simple ! Il y en a toujours un pour soutenir l'autre dans les moments de doute, les moments de ras le bol. Et c'est la richesse de chacun qui fait la force. Le travail d'équipe ce n'est pas une invention pour rien, mais une réalité pour donner le meilleur !

J'ai eu la chance que Philippe ait décidé de quitter son entreprise au moment où je voulais me lancer dans la création de ReKroute. Il m'a accompagnée pour le lancement et n'est jamais reparti. Et tant mieux ! Lui c'est le Centralien, l'ingénieur informatique et le financier. Moi la commerciale et la marketeuse. Comme je dis en rigolant mais c'est vrai, Philippe est « moul dar », moi je suis les jambes qui courent ☺

**Challenge : Un couple qui fonctionne à la maison, en famille, au travail...on imagine que c'est un peu de conflits, de bras de fer, et aussi toujours parler travail au bureau, à la maison.... Et la famille justement dans ce binôme marié 24/24 ? Une recette pour que ça marche, que ça résiste ?**

**A.M :** Il faudrait poser la question à mes enfants ☺. Je pense qu'ils ne reproduiront pas l'expérience en fait, ils ont toujours dit qu'ils nous avaient entendus toute leur vie parler de travail et de ReKroute à la maison. L'avantage c'est qu'ils savent ce que c'est que le monde de l'entreprise depuis leur plus jeune âge, mais ils auraient certainement aimé nous avoir plus dispo pour eux aussi. ●●●

Quant à la recette magique, il n'y en a pas en fait je crois. Si ce n'est que chacun doit avoir son territoire surtout à mon sens pour ne pas créer de conflits en interne. Mais il faut aussi savoir travailler ensemble car c'est l'union qui fait la force et justement cette capacité à prendre le relai de l'autre en cas de baisse de moral ou d'énergie.

**Challenge :** Vous voilà dans la consécration, dans la labellisation des entreprises depuis maintenant 3 années, avec 2 labels. C'est avant tout une labellisation de vos années de travail, de réflexion, comment vivez-vous ce grand virage, au final lourd de responsabilité, d'engagement, et vous obligeant à vous projeter dans le temps ?

**A.M :** La labellisation est le dernier volet de 18 ans à œuvrer pour la transparence du marché ! A l'époque du lancement de ReKroute, les entreprises qui souhaitaient recruter annonçaient principalement en confidentiel dans le journal et les candidats avaient même droit à une mention « transmettre votre CV au journal qui fera suivre ». On était loin de la transparence !

Aujourd'hui, les annonces en confidentiel sont une toute petite minorité. Nos clients parlent aujourd'hui « d'expérience candidats » avec une personnalisation de tout le processus de « postulage » à leurs couleurs pour mieux informer, donner de la transparence à leurs utilisateurs et donc mieux attirer les meilleurs.

On est ravis de cette évolution ! Il était donc important pour nous de récompenser et de valoriser ces entreprises qui souhaitent véritablement se doter des meilleurs et de les fidéliser, et qui s'en donnent les moyens. Ces entreprises sont un modèle pour le marché et nous nous devons les mettre en avant. Ces labélisations sont donc pour nous l'aboutissement d'un long travail de 18 années à œuvrer pour la transparence et l'égalité des chances sur le marché.

Mais ce n'est que le début. Lors de la 1<sup>ère</sup> édition nous avions 24 entreprises labélisées, 50 en 2023 et 65

aujourd'hui. Je pense que nous avons de belles années devant nous !

**Challenge :** La confiance c'est une "denrée" précieuse, aussi rare que coûteuse. Maurice Allais, prix Nobel d'économie et professeur à l'École des Mines de Paris, avait dit "Que la confiance est le facteur majeur du succès dans l'économie de marché". Voilà un élément intangible, clé de tout, dont on ne se préoccupe, semble-t-il, pas outre mesure dans nos entreprises.

Alors dira-t-on pour vous tout le contraire, c'est votre souci majeur de gagner la confiance du marché par ce parcours labellisation qui a opéré pour que les entreprises vous suivent ?

**A.M :** La confiance est essentielle mais elle reste une denrée rare malheureusement. C'est pourquoi pour nous ces labels et cette consécration des plus belles entreprises du marché est essentielle pour nous. Nous avons ici l'occasion unique d'offrir aux candidats des outils dans lesquels ils peuvent avoir confiance d'une part, mais c'est aussi l'opportunité pour nous de mettre à leur disposition des outils qui leur permettront de rejoindre, en toute confiance, les environnements de travail qui matchent le plus avec leurs valeurs et leurs attentes.

Notre fierté c'est que de plus en plus d'entreprises souhaitent aujourd'hui jouer la transparence pour avoir toute la confiance des candidats et de leurs collaborateurs. Les entreprises labélisées Feel Good ont une réelle sensibilité aux conditions de travail de leurs collaborateurs et de leur bien-être au travail. Celles qui sont krunchy ne font pas que promettre un bel environnement de travail, ils le partagent au travers de leur vidéos, visuels, témoignages candidats ou tout simplement de leur culture d'entreprise.

**Challenge :** Avant de finir cet instant entre nous, petite immersion dans votre entreprise, ses services, son capital humain. Et c'est quoi

une journée de travail de la team Rekrute...qui est qui, fait quoi...quelle ambiance ?

**A.M :** C'est une journée un peu folle j'avoue mais tellement sympathique ! Le plaisir au travail est notre valeur phare et c'est important pour nous que nos collaborateurs soient heureux. Alors, entre le chat Kity (avec un K lui aussi), les oiseaux (Kapacity et Revealer comme nos outils de matching culturel ☺) et le chien de notre collaboratrice, ça laisse entrevoir ce que peut être notre ambiance ici.

Mais pour créer, innover, être pionnier et foncer tous les jours il faut de l'énergie ! Et ça tombe bien car de l'énergie nous en avons à revendre ici. Nos équipes sont merveilleuses et sans elles ReKroute ne serait pas ce qu'il est aujourd'hui. Certains sont là depuis la création et la majorité sont là depuis plus de 6 ans. C'est une fierté pour nous dans un marché si mouvant et où les candidats changent d'entreprise chaque 3 ans en moyenne. Notre ADN, notre humain est notre force et nous les remercions avec Philippe pour leur engagement quotidien à faire de ReKroute cette petite PME qui bouscule les plus grands !

**Challenge :** Le mot de la fin. Demain est toujours là, depuis hier, en cette époque où tout va vite, trop vite. Le demain de Rekrute va-t-il aussi vite ?

**A.M :** Encore plus vite que ça encore ☺ ! Le monde s'accélère, les scientifiques ont prouvé que le temps se raccourcissait d'ailleurs. Chez nous c'est pire encore, les journées sont des secondes. Nous avons tellement de projets en tête, le fichier excel qui contient nos projets contient plus de 300 lignes, c'est dire ! Ce qui est clair c'est que notre envie de faire changer le marché et d'offrir toujours plus de belles opportunités aux cadres marocains est une réalité. Chaque jour nous sommes frustrés car rien n'avance assez vite, ce n'est qu'en faisant le bilan de ces 18 ans que l'on réalise que le parcours n'est pas si mal que cela. Espérons que les 18 années à venir soient aussi riches de nouveautés et de changement! ■



L'ESSENTIEL DE  
L'INFORMATION  
DÉMÊLÉ PAR  
NOS EXPERTS



# DOSSIER

---

## LE BONHEUR AU TRAVAIL, **NOUVEL ENJEU** DES MARQUES EMPLOYEURS



La quête du bonheur dans la vie, en ce 21<sup>ème</sup> siècle, est très fortement liée au travail. Il n'est pas un jour un article, un reportage, une étude, une conférence, un débat... qui ne pose pas la question du bonheur au travail, ce travail désormais nouveau champ d'une âpre bataille entre salariés et employeurs. PAR CH.F.



**U**ne bataille générationnelle, managériale, où semble-t-il "l'autisme", la surdité desdits "anciens," souvent aux commandes, au pouvoir, s'opposent à la vision des nouvelles générations, la Z, et voire même la "alpha", nées avec ou dans le numérique, ces générations de néo travailleurs, dans le néo nomadisme, qui redessinent leurs cadres de vie et naturellement leur cadre de travail. Le bien-être, le bonheur au travail cherche solution miracle ou copié collé d'un modèle expérimenté et réussi !

### WE ARE HUMAN FIRST !

**I**l percute tout le monde, ce monde qui veut son bonheur au travail, ce monde qui herche cette solution miracle, ce copié collé d'un modèle réussi, qui aurait construit une culture d'une entreprise qui contribue au bien-être de ses salariés, dont cette reconnaissance qui rend si heureux au travail !

Dans ce monde actuel, ce monde dit VICA – Volatile, Incertain, Complexe, Ambigu-, les seules compétences, la performance... ne suffisent plus.

L'empathie, l'envie, l'affirmation de l'humain de sa place au cœur de toute stratégie, sont venus chasser le travail répétitif, la discipline, le contrôle, les objectifs mesurables, la verticalité hiérarchique avec ses biais et sa subjectivité.

Aussi aujourd'hui ce qui a du sens, ce qui relèverait de la sagesse collective et pousser à repenser totalement la culture managériale, clé des leaders de demain, c'est inévitablement de faire que chaque salarié trouve ou retrouve cette envie de donner le meilleur de lui-même pour son entreprise, pour lui-même.

À l'heure où les conditions de travail se détériorent gravement, sont sans cesse décriées, le tocsin de la raison

a sonné pour tous et conscience est prise qu'il n'y a pas des choix, mais plus qu'un choix : le droit au bonheur au travail !

### Le bonheur au travail utopie, dystopie, réalité accessible ?

**P**hilosophiquement, naturellement ou même candidement, posons-nous la question : c'est quoi le bonheur ? Est-il une définition ou des définitions du bonheur en général ? Quel vaste sujet, passionnant, autour d'un concept bien difficile à cerner ! Qu'est-ce que donc le bonheur ? Y accéder est-il autant possible que légitime pour chacun ? Probable, voire certain.

Mais intéressons-nous juste à ce bonheur au travail, à sa notion, à son influence sur toute notre vie. Est-il une conséquence ou une cause de notre comportement ? Les érudits de la question attestent qu'il en est davantage la cause.

Où serait donc cette clé du bonheur, soit-elle dans tous les domaines de notre vie ou au seul travail ?

L'on pourrait continuer à poser question sur question, et la spirale ne s'arrêterait pas. Comme l'affirment nombre d'experts, de chercheurs, la notion de bonheur varie selon les cultures, les milieux, l'humeur. Et qu'il est accessible à chacun, qu'en humain qu'il est, dans toute sa complexité, cette alchimie du bonheur peut se déclencher d'un simple sourire, d'une satisfaction d'avoir aidé son prochain, d'une utilité à la communauté...

Mais le bonheur au travail est un sujet de management qui se pose avec acuité, parce que les facteurs de procuration de ce bonheur sont hétéronomes bien souvent, protéiformes. Un bonheur dont monde des nouvelles technologies et nouvelles générations de travailleurs se sont saisis, dans une alliance inédite, puissante et indéniablement pactée pour longtemps. ●●●

## Nouvelles technologies et générations au cœur du paradigme "bonheur au travail"

**A**u cœur de la transformation de notre façon de travailler, les nouvelles technologies et les nouvelles générations, lance le défi du bonheur au travail. Nombre d'études ont abouti à cet enseignement qui associerait bonheur au travail, ce job de rêve à, entre autres :

Toute une "nomenclature" de conditions pour permettre aux salariés d'exprimer leur capacité à exercer leur métier, leur travail, à s'engager, à performer en agissant directement sur ce contenu et contenant qui le justifient.

La vision des salariés est ainsi établie, installant le travail dans les contours voulus aujourd'hui et bien davantage demain. Pour autant il est des tendances et des facteurs qui façonnent le travail, participent lourdement à cette revendication du bonheur au travail. Nouvelles technologies et nouvelles générations s'inspirant l'une l'autre, deux phénomènes majeurs qui restructurent, repensent tout ce qui, jusqu'ici, a bâti un modèle de management qui ne correspond plus aux mutations du monde. Deux phénomènes dont la pandémie de COVID a accéléré "la main mise" sur le sens du travail, de la carrière, des relations et valeur, du bien-être au travail !

Et des employeurs, qui eux, n'ont pas vu venir la transfiguration de leur monde, se prenant en pleine figure des événements de grande ampleur, se produisant sans leur aval ni même leur plus petite disposition à sortir de leur zone de confort, à aller vers une transition nécessaire et qui ne les attendra pas. Ils n'y étaient nullement préparés à ce monde



**Autonomie**



**Bonne ambiance**



**Confort**



**Equilibre vie pro-vie perso**



**Horizontalité positive**



**Egalité-équité**



**Bonne rémunération**



**Evolution de carrière rapide**



**Culture motivante**



**Expérience-employé**



**Flexibilité**



**Innovation et nouveauté**

du travail qui a changé, à jamais, en si peu d'années. Il leur ont appris ces deux phénomènes que la façon dont nous travaillons a plus de sens, de valeur que le lieu d'où nous le faisons.

Le rythme du changement leur semble difficile et le risque de se retrouver à la traîne plane, telle une épée de Damoclès au-dessus de la tête, il agira s'ils ne s'adaptent pas à l'évolution des choses, si la proactivité et l'agilité ne sont pas là. La réinvention du travail est bel et bien là, elle est en marche et avec le bonheur en condition sine qua non.

### Le travail se réinvente et le bonheur ne s'en dissocie pas

**R**ésumons ce qu'elle est cette réinvention du travail. La hiérarchie traditionnelle, dite verticale passe à la trappe et c'est l'holocratie qui prend le pouvoir, les salariés s'appropriant leur travail, ne voulant ni de postes ni de titres déterminés. La distance, le néo-nomadisme est la règle, le présentiel devenant l'exception. Le monde du travail hybride et heureux, de l'expérience humaine et non plus de l'expérience du personnel, du feel good et de l'authenticité est né,

totallement redéfini par nouvelles générations et nouvelles techs, avec la priorité aux personnes ! Nouvelles générations et nouvelles techs ont démystifié ce qui autrefois faisait loi, était roi. Le temps et l'espace de la neurodiversité sont dorénavant maîtres du monde du travail, exigeant tous les facteurs de bien-être au travail en faveur de tous, employés et employeurs. Avec les deux pieds dans le réel et pragmatisme face à l'avenir, le bonheur au travail s'impose aux employeurs. Les salariés ont envie d'autre chose, d'employeurs qui s'expriment avec humanisme et transposent leurs aspirations en sens. Ils ont soif de sens, les dirigeants devraient sérieusement s'inquiéter en voyant que les salariés se mettent à parler de sens et de bonheur au travail. Quelque chose de sérieux se passe et il se passera d'eux s'ils ne l'ont pas compris !

La révolution invisible il y a peu est désormais visible, les divergences de vision montent en puissance et cela montre combien la quête de sens au travail, le bonheur au travail sont des points cardinaux à jamais immuables. Le salaire s'il est important pour nos nouveaux travailleurs, leurs

questions récurrentes sont : pour faire quoi, avec qui, comment, où... Se sentir bien, utile, en phase avec des valeurs, une culture, un vrai projet de vie au travail est crucial, et rappelons que bien des études ont souligné que ces nouvelles générations n'hésitent pas à rompre une carrière à peine entamée, même en période d'essai, dès lors qu'il y a décalage entre leu "job de rêve", leur réel intérêt au quotidien pour leur travail, et la réalité qu'ils découvrent.

Managers, côté quête de sens des salariés, capitalisez sur votre promesse employeur ; ne jouez donc pas avec votre marque employeur, elle sera en danger. Si vous êtes à la croisée des chemins, allez plus loin, faites bouger vos lignes, chaque retard sera un de trop !

Les nouvelles générations bousculent ainsi toutes les normalités d'avant, bousculent les générations d'avant, pour lesquelles le bonheur au travail n'était autre que d'avoir ce travail, de s'en charger selon les règles et chartes "du patron", de réaliser les objectifs qui leurs sont fixés et non les objectifs dont ils auraient toujours rêvé en silence.

Et aujourd'hui, voilà justement que différentes générations cohabitent dans une même entreprise, obligeant les managers à un management intergénérationnel, et invitant à poser la question : comment trouver ce bonheur au travail avec 4 générations différentes dans une même espace ?

### Management intergénérationnel et bonheur au travail, l'impossible union ?

Le monde de l'entreprise compte aujourd'hui 4 générations en activité : les baby-boomers, la génération X, la génération Y, la génération Z, et même la génération alpha. Et

les managers se posent la question de comment manager en même temps ces cohortes aux âges différents, à vision différente, à aspirations divergentes. Comment donc influencer sans reposer sur l'approche hiérarchique ? Comment faire le grand ménage dans des habitudes et pratiques dépassées, ne garder que le meilleur ? Avancer, aller vers e bonheur au travail c'est aussi cela, répondre à toutes ces questions en apportant des valeurs, des solutions, des ressources et des services. Dans cette révolution que dirigeants et

DRH n'ont pas vu venir, remettant en cause leurs modèles, leurs politiques RH, peu paraissent pour l'heure disposés à intégrer cette révolution culturelle. L'enjeu est certainement existentiel, le défi inédit, et accompagner, réagir pour ne pas subir se doit d'être au cœur de toutes les réflexions des managers sur le Future of Work. Et disons-le, management est bien plus subtil que les coups de com. Il a toujours su se nourrir de la bonne solution, au bon moment, pour les bonnes personnes. Cela aussi c'est du bonheur au travail! ■

### > ZOOM sur l'enquête de ReKrute, le bonheur au travail : Les marocains seraient heureux au travail !

Même si réalisée en 2018, en partenariat avec Choosemycompany.com, expert dans ce type d'investigation, cette première édition du HAPPYINDEX/ATWORK au Maroc nous renseigne sur les marocains et leur bonheur au travail et les principaux constats, découlant de l'analyse des réponses à 18 questions portant sur six registres : développement personnel, environnement stimulant, management et motivation, salaire et reconnaissance, fierté, plaisir et fun.

- 1 **74 %** des marocains prennent du plaisir au travail
- 2 **+ de 76 %** sont motivés par l'impact de leur travail sur l'entreprise
- 3 **Petit bémol** : seuls **35 %** sont satisfaits du salaire et de la reconnaissance
- 4 **Le Maroc se positionne sur le bonheur au travail avec une note moyenne de 4/5 !**  
Une note des plus louables au regard du benchmark effectué vs d'autres pays.

Est-ce à dire que ces tendances demeurent toujours d'actualité ? Probablement que les contextes d'après cette année 2018 suggéreront d'autres réponses à cette question du bonheur des marocains au travail, vivant aussi des mutations post-covid profondes, vivant aussi ces révolutions nouvelles générations et nouvelles technologies, et certainement aussi dans des révolutions culturelles qui s'installent doucement mais sûrement dans les entreprises du pays. Une enquête Rekrute édition 2024 ou 2025 nous éclairerait formidablement sur l'évolution des perceptions et des réalités sur le bonheur au travail des marocains.



### Immersion dans l'univers ReKroute

**L**umière, couleurs, design, technologie, convivialité, confort, vitesse et agitation aussi, tout cela vous accueille, vous inonde, une fois entré dans le monde REKRUTE. Un monde que nous vous restituons plus en photos qu'en mots. Pour les mots, Alexandra Montant nous aura dit ce qu'est une journée de travail de la team ReKroute. Une team que nous avons observée, à la fois investie et gaie, imprégnée de ce qu'elle traite chaque jour, chaque instant... la recette du bonheur au travail, la recette d'une culture d'entreprise fédératrice, sa recette pour ne pas être ce cordonnier mal chaussé. Regardez tout simplement !



PROCESSED BY AI

# Say hello to Kiara

Rédigez plus rapidement vos offres d'emploi avec l'IA KIARA

Kiara

Rekrute  
Make me better.

# Managers et labellisation

## UN ENJEU D'ÉPOQUE, UN JEU DE COMPLEXITÉS

Ils sont dirigeants, décideurs. Femmes et hommes, ils sont managers d'un monde de femmes et hommes partageant un espace aussi autonome qu'hétéronome, un monde où la transparence n'a jamais eu autant de valeur, de poids, où cohabiter c'est partager sa raison d'être, s'écouter, se challenger, expérimenter. Un monde où dès lors qu'il est question de revoir les modèles de management imaginés il y a bien des années, où tout était prévisible, organisé, obéissant à la seule règle des objectifs et de leur contrôle, voilà qu'il est bien déconcertant de constater rétivité et résistance. Une résistance qui agit sur le rythme du changement à opérer, le décrochage en interne étant fatal aux managers et aux entreprises qui n'ont pas vu que le rythme accéléré du changement à l'extérieur ne les a ni attendus ni consultés.

**I**ls sont dirigeants, décideurs. Femmes et hommes, ils sont managers d'un monde de femmes et hommes partageant un espace aussi autonome qu'hétéronome, un monde où la transparence n'a jamais eu autant de valeur, de poids, où cohabiter c'est partager sa raison d'être, s'écouter, se challenger, expérimenter. Un monde où dès lors qu'il est question de revoir les modèles de management imaginés il y a bien des années,

où tout était prévisible, organisé, obéissant à la seule règle des objectifs et de leur contrôle, voilà qu'il est bien déconcertant de constater rétivité et résistance. Une résistance qui agit sur le rythme du changement à opérer, le décrochage en interne étant fatal aux managers et aux entreprises qui n'ont pas vu que le rythme accéléré du changement à l'extérieur ne les a ni attendus ni consultés. ■

**HAJAR BOUOUD //** DRH ET COMMUNICATION – ALTEN

## Un label se mérite dans la durée et dans la récurrence positive

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est, pour ALTEN Maroc, une reconnaissance formelle de la qualité et de l'excellence de ses pratiques en matière de gestion de son capital humain. Le label est un symbole de crédibilité et de confiance, démontrant notre dévouement à fournir un environnement de travail propice, dynamique et aligné avec notre promesse employeur et nos valeurs. C'est une référence externe, approuvée par des experts indépendants.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

C'est un repère nous permettant de nous situer afin de nous développer d'une manière plus structurée.

Pour certains, le label est une opportunité de se mesurer à d'autres acteurs par rapport à leur attractivité et marque employeur. Ceci pourra aussi engendrer des plans d'amélioration.

Pour ALTEN Maroc c'est l'essentiel.

Beaucoup plus qu'une consécration, un label vous donne un feedback crédible et neutre sur votre positionnement et notre état d'avancement.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Il s'agit d'un gage de sécurité et de fierté d'appartenance à une entité crédible. En effet, un label est une certification fiable que l'entreprise/employeur remplit un certain nombre de critères importants aux yeux des candidats/clients. Ceci englobe l'expérience candidat passant par son intégration, la gestion de sa carrière et son bien-être au travail que nous nous efforçons continuellement à améliorer au sein d'ALTEN Maroc. La fiabilité des discours promotionnels auto-proclamés par les entreprises dépend largement des labels dont elles disposent.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Être labellisé est avant tout une responsabilité. Un label se mérite dans la durée et dans la récurrence positive. C'est beaucoup plus un challenge qu'un risque car il nous pousse à maintenir des standards élevés et à nous améliorer continuellement pour rester à la hauteur des attentes qu'il implique.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Les labels FEEL GOOD et KRUNCHY incarnent pour nous

une reconnaissance de notre environnement de travail sain et de notre culture d'entreprise dynamique. Le label FEEL GOOD valorise notre engagement envers le bien-être de nos employés, tandis que le label KRUNCHY met en avant notre capacité à offrir un cadre de travail stimulant et innovant. Ces distinctions reflètent notre volonté de créer un lieu de travail où nos collaborateurs peuvent s'épanouir et évoluer.



### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces deux labels représentent des indices de mesure fiables pour ALTEN Maroc. Ils témoignent de notre engagement envers la qualité de vie au travail et notre capacité à offrir un environnement professionnel à la fois agréable et motivant. Ils sont basés sur des critères rigoureux et des évaluations indépendantes ce qui est attractif pour les talents potentiels et rassurant pour nos collaborateurs actuels.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Nous sommes labellisés Best Place To Work à l'échelle marocaine et africaine. Nous faisons du collaborateur un client interne qui une fois satisfait cherchera à satisfaire ses propres clients. C'est le bon point de départ de la chaîne de satisfaction. Nous détenons également la certification TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange), qui démontre notre excellence en matière de sécurité de l'information, essentielle pour protéger les données sensibles de nos clients et partenaires. En outre, nous avons obtenu la certification ISO 27001, une norme internationale qui souligne notre rigueur et notre efficacité dans la gestion de la sécurité de l'information. Ces labels illustrent notre engagement constant à offrir un environnement de travail de qualité et à garantir la sécurité et la confidentialité des informations. ■

**CHAIMAA ABID** // RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT RH & ORGANISATIONNEL – BMCI-GROUPE BNP PARIBAS

## Le label FEEL GOOD donne énormément de crédibilité sur le marché

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est un sceau qui reconnaît et garantit la qualité d'une pratique ou d'un produit au sein d'une entreprise. Le label permet aussi de se différencier des concurrents et de valoriser des initiatives authentiques et innovantes.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Pour la marque employeur, se distinguer et être reconnue sur une pratique, permet de gagner en crédibilité et d'augmenter l'engagement des collaborateurs talentueux et des candidats de l'entreprise.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

En effet, un label offre un cadre de référence pour garantir le maintien des bonnes pratiques dans le temps.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

En étant labellisée, l'entreprise s'engage aussi à maintenir voir à élever la qualité de ses pratiques. Disposer d'un label, c'est également piloter de manière continue des données qualitatives et quantitatives. L'obtention d'un label passe forcément par un audit ou un recensement des opinions d'un employeur, cela lui permet à la suite de travailler sur des plans d'amélioration continue de ses



process et de son organisation. La labellisation pousse les entreprises à œuvrer dans le temps pour que l'innovation soit pleinement intégrée et efficiente, et qu'elle traverse toutes les couches de l'organisation.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Le Label Feel Good nous a permis de révéler notre culture d'entreprise en affichant un scoring sur des thématiques qui concernent directement l'environnement de travail. Cela est gage de transparence envers les candidats et leur permet de matcher leurs propres valeurs et ambitions à celles de l'entreprise pour une collaboration durable. Le Label Feel Good permet à l'entreprise de s'assurer que ses nouvelles recrues adop-

tent le mindset attendu au sein de son environnement.

Le Label Krunchy quant à lui permet à l'entreprise de mesurer son attractivité et de la positionner sur les standards du marché de l'emploi. Il est gage de qualité pour les candidats et vient renforcer son image de marque employeur. Ce qui rend ce label spécifique c'est qu'il mesure les opinions des candidats sur l'entreprise. Ce type de ranking sur le marché donne énormément de crédibilité à l'entreprise qui doit ensuite faire perdurer la qualité des expériences de recrutement qu'elles offrent à leurs candidats.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Les chercheurs d'emploi sont de plus en plus exigeants et avertis, ils sont à la recherche de cultures d'entreprises qui parlent à leurs profils et qui correspondent à leurs valeurs. Disposer de ces deux labels permet de sécuriser l'offre de l'employeur aux yeux du candidats, sur des données qui ne sont pas systématiquement palpables lors des entretiens d'embauche.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

La BMCI dispose du Label Feel Good et a figuré en 3ème position dans le classement des recruteurs les plus attractifs du marché ces deux dernières années.■

**GHITA KABBAJ //** DIRECTEUR DES FONCTIONS SUPPORTS – CAC

## Une entreprise bénéficiant d'un label est perçue comme un employeur de premier choix

### La question naturelle est de vous demander avant tout votre définition d'un label

Un label représente une certification et une forme de reconnaissance distinctive pour les entreprises qui les détiennent. Il assure un niveau de qualité, de conformité et d'image de marque, renforçant ainsi la crédibilité auprès des clients et des employés. Un choix judicieux de label peut également améliorer l'image employeur de l'entreprise.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Les labels exercent une influence significative sur la perception des employés. Une entreprise bénéficiant d'un label est perçue comme un employeur de premier choix, offrant un environnement de travail optimal et des perspectives de développement attractives. Cette réputation attire les talents, ce qui constitue un pilier essentiel de la marque employeur. Ainsi, les quatre axes majeurs de la stratégie de marque employeur sont les suivants :

1. la crédibilité et la confiance,
2. la différenciation sur le marché,
3. l'image de marque et la responsabilité sociale,
4. l'attractivité pour les employés.

Cette approche renforce la position de l'entreprise sur le marché et contribue à façonner une image positive, ce qui favorise l'attraction de talents qualifiés et réduit le turnover du personnel.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Dans ce contexte, nous parlons de labels d'entreprise attribués par des organismes indépendants, qui reconnaissent les performances et les engagements des entreprises dans différents domaines tels que la responsabilité sociale des entreprises (RSE), la qualité de vie au travail et la gestion de la qualité. Les entreprises labellisées s'engagent à respecter certaines normes et valeurs, ce qui rassure les candidats sur la réputation de celles-ci et leurs fiabilités. Pour un candidat postulant dans une entreprise labellisée, cela peut offrir une certaine tranquillité d'esprit en sachant qu'il rejoint une organisation qui accorde de l'importance à ces aspects. Cela peut également fournir des indications sur la culture d'entreprise et les opportunités de développement professionnel à long terme, ce qui aide le candidat à envisager sa carrière avec plus de confiance, de clarté et de sérénité.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

L'obtention d'un label entraîne un défi constant d'amélioration afin de maintenir et même de surpasser les standards établis. Lorsque le label est en adéquation avec les objectifs et la vision à long terme de l'entreprise, ses bénéfices sont

indéniables. Cela nécessite une vigilance particulière quant au respect des normes et des exigences, ainsi qu'un engagement constant envers la qualité afin de renforcer l'image de marque de manière pérenne.



### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Le Label «FEEL GOOD» récompense les entreprises qui accordent une importance primordiale au bien-être de leurs collaborateurs, tandis que le Label «KRUNCHY» distingue les entreprises les plus attrayantes sur le marché. Ensemble, ces deux labels recentrent l'attention sur l'importance du capital humain au sein des entreprises, que ce soit en valorisant les initiatives axées sur le bien-être des employés ou en reconnaissant l'attrait général de l'entreprise pour les candidats.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Intégrer les labels «FEEL GOOD» et «KRUNCHY» dans la stratégie de marque employeur présente plusieurs avantages significatifs :

1. Attraction et rétention des talents :
2. Image de marque positive :
3. Cohésion et engagement des employés

En ce qui concerne la valeur accordée à ces labels, il est important de reconnaître que chacun d'eux offre des avantages uniques, adaptés aux besoins et aux objectifs spécifiques de l'entreprise. Le label «KRUNCHY» récompense l'attrait global de l'entreprise, tandis que le label «FEEL GOOD» met en lumière son engagement envers le bien-être des employés et une culture d'entreprise positive.

Ainsi, selon les priorités de l'entreprise, l'importance accordée à chaque label peut varier. Cependant, la combinaison des deux renforcera indéniablement la marque employeur de l'entreprise en soulignant à la fois son attrait général et son engagement envers le bien-être des employés.

Haut du formulaire

Bas du formulaire

La Centrale Automobile Chérifienne est une Marque Employeur Forte et Attractive. Nous sommes une entreprise citoyenne, avec de fortes valeurs. Et nous sommes fiers de mettre le Capital humain au centre de nos priorités.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Nous avons comme ambition d'obtenir plusieurs Labels et Normes notamment : 1. Label RSE / 2. Label Qualité / 3. ISO 27001 et 27002 / 4. ISO 9001, ... ■

**DILAL TAMALOUT BOULHIMEZ //** COUNTRY TALENT ACQUISITION MANAGER – CGI

## Un label... Un risque non, un challenge tout à fait !

### Avant tout votre définition d'un label...

De mon point de vue, il s'agit d'une reconnaissance qui différencie une entreprise. C'est le couronnement d'un choix qui va la différencier positivement.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

En termes de marque employeur, un label joue un rôle crucial. Il aide à créer une perception positive de l'entreprise en tant qu'employeur, attirant ainsi des candidats potentiels qui partagent les valeurs de l'entreprise et sont motivés par la reconnaissance de ses pratiques. Cela permet non seulement de recruter des talents de qualité, mais aussi de fidéliser les employés actuels en leur offrant un environnement de travail reconnu pour son excellence.

Cette reconnaissance témoigne d'une preuve d'engagement vis-à-vis de nos trois parties prenantes : associés, clients, actionnaires et par ricochet des candidats qui demain seront les ambassadeurs de notre excellence auprès de nos clients. Chez CGI nous sommes plus que des employés, nous sommes aussi des associés. Cette désignation reconnaît la valeur de nos contributions individuelles ainsi que notre rôle à travailler ensemble pour créer de la valeur pour nos parties prenantes.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Ce label atteste de la conformité de l'entreprise à un cadre de référence rigoureux et évolutif et de ses efforts pour attirer les meilleurs talents. Il garantit que l'entreprise est soumise à une évaluation périodique, démontrant ainsi son engagement envers l'excellence et l'amélioration continue.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Un risque non, un challenge tout à fait !

Un label est un engagement à long terme visant à maintenir des standards élevés. Chez CGI, nous avons mis en place un modèle d'évaluation qui nous permet de recueillir des retours de candidats sur leur expérience du processus de recrutement, qu'ils aient accepté notre offre ou non. Cela nous permet d'améliorer continuellement nos pratiques.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Feel Good valorise nos pratiques RH notamment en ce qui concerne la culture d'entreprise que nous véhiculons auprès de nos candidats et ce avant même leur intégration. Cela passe par le fait de prendre le temps de les accompagner,

d'être à leur écoute, de leur faire les feedback constructifs, de leur communiquer le maximum d'informations sur notre organisation, ainsi que leur offrir des perspectives de carrières claires. . Ce sont des efforts très appréciés par les candidats qui n'hésitent pas à nous faire de très bons retours.

Krunchy est quant à lui centré sur l'attractivité et la communication et vient en complément de ce que nous faisons en termes de marque employeur à l'instar de notre présence lors des forums, du travail que nous réalisons auprès des écoles et des associations alumni (coaching des étudiants et des chercheurs d'emploi, conseil quant aux programmes de formation), du soutien importants que nous apportons à nos communautés à travers notamment notre école du développeur (U'DEV), de nos actions RSE, et de notre présence sur les réseaux sociaux via le partage de nos réalisations.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces deux labels renforcent notre visibilité et notre image qui sont des facteurs d'attractivité vis-à-vis des talents. Ils permettent de véhiculer une image sincère et honnête de ce que nous sommes, de ce qui constitue notre identité : des équipes passionnées par leur travail qui créent un environnement où elles ont plaisir à travailler ensemble et ce autour de valeurs fortes comme le partenariat et la qualité, l'objectivité et l'intégrité, l'intrapreneurship et le partage, le respect, la solidité financière et la responsabilité sociale.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Chez CGI au Maroc, nous sommes certifiés ISO 9001 – 14 001 – 27 001 – 27 701. Ces reconnaissances attestent de notre engagement envers des domaines comme le management de la qualité, le système de gestion environnemental, la sécurité, la confidentialité et la protection des données.

CGI a aussi été nommée parmi les meilleures firmes de conseil en management, ainsi que l'un des meilleurs employeurs au monde en 2023 par le magazine Forbes. [Forbes nomme CGI comme l'une des meilleures firmes de conseil en management au monde pour 2023 | CGI.com]■



**SOFIA MACHMOUM // PEOPLE & CULTURE DIRECTOR- CNEXIA**

## Une entreprise cherche avant tout à être distinguée pour attirer les meilleurs talents

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est une distinction octroyée par une entité ou un organisme reconnu, certifiant qu'une entreprise respecte des critères et normes de qualité élevées.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Une entreprise cherche avant tout à être distinguée pour attirer les meilleurs talents et se différencier positivement sur le marché du travail. Cela est crucial pour mettre en avant son environnement de travail et renforcer l'engagement et la satisfaction de ses collaborateurs.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Un Label témoigne de l'engagement d'une entreprise envers des pratiques exemplaires, une éthique solide et un environnement de travail favorable, rendant l'entreprise plus attrayante pour les chercheurs d'emploi.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Effectivement toute entreprise labellisée fait face au challenge de maintenir les standards exigés par le label, ce qui implique un contrôle renforcé, de la transparence ainsi que des investissements en temps et en finances.

**LIONEL POQUER // DG COFACE MAGHREB, AFRIQUE CENTRALE ET DE L'OUEST**

## Le label rassure les candidats dans leurs choix d'un futur employeur

### Avant tout votre définition d'un label...

Ma définition d'un label serait tout simplement une reconnaissance attribuée à une entreprise permettant de valoriser ses pratiques. En matière de recrutement et de gestion des ressources humaines, il s'agit ici d'une « garantie d'excellence » pour les candidats et les talents qui souhaitent intégrer notre organisation



### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Obtenir un label est important pour une entreprise car cela renforce sa marque employeur, améliore sa réputation et attire les meilleurs talents. Cela différencie l'entreprise de ses concurrents et crédibilise ses pratiques RH, augmentant ainsi sa visibilité positive. De plus, la marque employeur est devenue un pilier stratégique

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Ces labels incarnent respectivement l'excellence en matière de recrutement, un environnement de travail axé sur le bien-être des employés et une culture d'entreprise dynamique et innovante.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces labels sont des atouts majeurs pour attirer des candidats talentueux du fait qu'ils mettent en lumière la culture de l'entreprise, renforcent la confiance des collaborateurs actuels et futurs

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Best Places to Work : Atteste de l'excellence des conditions de travail et de la satisfaction des employés.

Ces labels renforcent différents aspects, tels que la marque employeur et l'esprit d'appartenance, soutenant ainsi la position de l'entreprise dans divers domaines stratégiques. ■



RH dans le sens où les nouvelles générations sont de plus en plus exigeantes et sélectives dans leurs choix d'employeur, mettant en avant des pratiques clés telles que l'impact social et environnemental, l'équilibre vie privée et professionnelle...

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Le label rassure les candidats dans leurs choix d'un futur employeur. Il s'agit d'une garantie d'intégrer une entreprise améliorant constamment ses pratiques internes.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Clairement, les attentes sont plus élevées pour une entreprise labellisée. Il faudrait donc maintenir les stan-...

dards, si ce n'est les améliorer continuellement, le risque de réputation et d'image étant en jeu.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Les deux labels viennent confirmer la volonté de Coface au Maroc de renforcer notre marque employeur ainsi que notre gestion du capital humain axée autour du bien-être de nos collaborateurs.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces deux labels, comme cités précédemment, sont la garantie du bon respect par Coface des valeurs qui les entourent. Un environnement sain et convivial est source d'engagement et de motivation pour les équipes. C'est sur ce point que nous insistons.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Oui, Coface a eu l'opportunité d'obtenir des labels, notamment «Best places to work». Nous sommes aussi très actifs en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale, et essayons de mobiliser nos employés, mais également nos autres parties prenantes dans ce sens. La Diversité et l'Inclusion sont également des thématiques phares dans notre stratégie RH, et souhaitons donner l'exemple et sensibiliser les entreprises à travers la transparence de notre communication et l'équité dans nos pratiques. ■

**MÉLANIE BENALI //** DRH - DELOITTE EXTENDED SERVICES

## «Souriez, nous sommes labellisés». JOIN US !

### Avant tout votre définition d'un label...

Quelle que soit la taille d'une entreprise, un label est un gage de qualité et de confiance. C'est aussi grâce à un label que les bonnes pratiques, la culture, les conditions de travail de l'entreprise sont reconnues et valorisées, aussi bien en interne qu'en externe.



novation.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Le Label Feel Good est le reflet et l'affirmation du bien-être que nous cultivons au quotidien au sein de notre organisation. Nous œuvrons collectivement afin que nous collaborateurs se sentent bien et ce label

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Être labellisé, c'est une façon de se différencier sur le marché et de renforcer sa réputation auprès des collaborateurs actuels et futurs. Pour la marque employeur, c'est un véritable atout : le label permet de renforcer notre crédibilité, de retenir nos collaborateurs et renforcer leur sentiment d'appartenance, d'attirer des talents. De plus, les labels sont des outils puissants de communication et de marketing, qui peuvent contribuer aux campagnes de recrutement en augmentant la visibilité et l'attractivité de l'entreprise.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

« Souriez, nous sommes labellisés » ! Un label peut faire la différence : équilibre vie perso-vie pro, bien-être au travail, respect des besoins et attentes des collaborateurs. JOIN US !

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Une entreprise labellisée fait forcément face à des challenges : il est nécessaire de conserver son label d'une année à l'autre, au risque de perdre en crédibilité auprès des candidats et des collaborateurs. Mais cela peut être également profitable pour incarner une culture d'excellence et d'in-

en est la reconnaissance.

Concernant le Label Krunchy, il s'adresse davantage aux candidats, à nos futurs collaborateurs. Nous soignons le parcours candidat et apportons une attention particulière à l'expérience que nous offrons à chaque Talent désireux de rejoindre Deloitte.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces labels sont des éléments forts de notre communication, tant en interne auprès de nos collaborateurs qu'en externe auprès des candidats. Ce sont des piliers de notre stratégie de communication qui nous donne également l'occasion de rayonner.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

En tant que cabinet représenté à l'international, nous accordons une attention particulière aux labels. Un collaborateur bénéficiant d'une mobilité par exemple, pourra avoir les mêmes repères et les mêmes références de qualité de vie au travail grâce à nos différents labels.

En 2023 par exemple, Deloitte France a décroché le label « Great Place to Work », certification internationale qui a la particularité d'être attribuée uniquement sur la base des avis des collaborateurs. ■

**MUSTAPHA AYTOUTS // RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT RH - DUROC**

## Feel Good et Krunchy joueront un rôle significatif dans la valorisation de notre marque employeur

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est une certification ou une distinction accordée à une entreprise ou à une organisation pour attester de la qualité de ses pratiques. (Exemple : en matière de recrutement). Ce type de label vise à reconnaître et à promouvoir les bonnes pratiques, l'éthique, et les standards élevés dans les processus de recrutement et de GRH.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Une entreprise recherche à être distinguée et reconnue par un label pour plusieurs raisons, principalement liées à la valorisation de sa marque employeur et à l'amélioration de ses pratiques internes. Je cite quelques raisons :

1. Attractivité et Recrutement de Talents / 2. Réputation et Image de Marque / 3. Fidélisation des Employés

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Un label délivré à une entreprise envoie plusieurs messages clés aux candidats qui souhaitent postuler, ces derniers peuvent influencer positivement leurs décisions. Exemples :

1. Engagement envers la Qualité
2. Environnement de Travail Positif et Sein
3. Opportunités de Développement de Carrières

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Risque de Sur promesse : Un label peut créer des attentes élevées chez les candidats et les employés. Si l'expérience réelle ne correspond pas aux attentes créées par le label, cela peut entraîner de la déception et nuire à la marque employeur.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Deux solutions permettant d'avoir des candidats potentiels les plus en adéquation à notre culture d'entreprise.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces deux labels joueront un rôle significatif dans la valorisation de notre marque employeur et le renforcement de l'attractivité et la réputation de Duroc :

1. Mettre en avant le label FEEL GOOD montre que l'entreprise prend au sérieux le bien-être de ses employés
2. Un label FEEL GOOD peut indiquer que l'entreprise valorise le respect, la collaboration et la reconnaissance. ■



**HOUDA LAARIF // RESPONSABLE RH - ECA**

## Le label, un signe de bonne santé de l'entreprise

### Avant tout votre définition d'un label...

C'est une reconnaissance du travail réalisé par l'ensemble des collaborateurs tant sur leur sérieux que sur leur professionnalisme, de plus le label permet d'avoir un référentiel par rapport à nos pratiques internes. Cela permet donc de rassurer nos clients et/ou nos collaborateurs sur notre respect sans faille des normes spécifiques à notre métier

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Les labels sont un gage de confiance et de qualité. Recevoir un label est un signe de qualité et d'engagement envers le bien-être des employés, Cela peut également renforcer la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur attractif et soucieux du

développement de ses collaborateurs.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Le fait qu'une entreprise possède un label peut être perçu comme un indicateur de qualité et d'engagement envers ses employés, le candidat n'en sera que rassuré, c'est un signe de bonne santé de l'entreprise.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Le défi est de maintenir cette performance en conservant les bonnes pratiques. Notre environnement évolue, et les attentes des candidats et des collaborateurs évoluent également.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

La recherche de l'excellence, une transparence dans nos pratiques de recrutement. Le fait de donner sa chance à chaque candidat d'exceller au sein de nos équipes

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces labels confirmeront notre vision, celles d'un acteur connecté avec son environnement qui donne envie aux candidats et aux collaborateurs d'en faire partie et facilite leur intégration. Dès le dépôt de candidature, on peut reconnaître l'entreprise et ses valeurs. ■



**LAMIAA LAHIAOUI //**

SENIOR VICE PRESIDENT HR, ESG, INTERNAL COMMUNICATION &amp; FACILITIES- DXC-CDG

## Les labels Feel Good et Krunchy symbolisent notre engagement envers le bien-être au travail et l'innovation

### Avant tout votre définition d'un label...

Pour DXC CDG, les labels représentent bien plus qu'une simple reconnaissance de notre qualité et de notre excellence opérationnelle. Ils sont surtout une marque de confiance, validant notre engagement envers l'innovation, la qualité et les normes éthiques et professionnelles les plus élevées. Ces accréditations témoignent de notre recherche continue d'amélioration, de notre volonté de nous distinguer positivement dans les marchés Marocain et International, et de répondre aux exigences toujours croissantes de nos clients.



### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

L'obtention d'un label revêt une importance cruciale pour une entreprise comme la nôtre. Non seulement cela renforce-t-il notre crédibilité et notre réputation auprès de nos clients, partenaires et investisseurs potentiels, mais cela joue également un rôle essentiel vis-à-vis de nos collaborateurs dans la construction d'une marque employeur solide. En mettant en avant notre engagement envers l'innovation, l'excellence, la qualité et le développement durable, ces labels permettent de retenir nos talents et d'en attirer d'autres.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Pour un candidat potentiel, la présence de labels attribués à notre entreprise est un signe réconfortant. Cela lui garantit un environnement de travail propice au développement professionnel, entouré de collègues engagés et responsables, avec l'opportunité de contribuer à des projets innovants et porteurs de sens. En résumé, ces labels témoignent de notre engagement envers nos collaborateurs et notre volonté de créer un cadre de travail épanouissant où nos collaborateurs sont au centre de nos préoccupations.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Être labellisé comporte effectivement son lot de défis et de responsabilités. Cela implique de maintenir des normes élevées de qualité et d'éthique, ainsi que de répondre aux attentes des parties prenantes qui placent leur confiance en notre entreprise. De plus, les critères stricts associés à

certains labels nous poussent à repousser nos limites et à innover constamment pour rester à la hauteur des exigences.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Les labels FEEL GOOD et KRUNCHY incarnent pour DXC CDG bien plus que de simples reconnaissances. Ils symbolisent notre engagement envers le bien-être au travail et l'innovation, et reflètent parfaitement l'importance que nous accordons à nos collaborateurs et à l'intégration de futurs talents. Ces labels sont une affirmation tangible des atouts de notre culture d'entreprise axée sur le partage, la coopération et le dynamisme, où chacun de nos collaborateurs est encouragé à s'épanouir

et à contribuer à notre succès collectif. En mettant en avant ces valeurs, nous cherchons à créer un environnement où chacun se sent valorisé, soutenu et inspiré à donner le meilleur de lui-même.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces labels sont des vecteurs de performance et de valorisation de notre marque employeur. Ils témoignent, comme mentionné précédemment, de notre fort engagement envers le bien-être de nos employés, notre volonté constante d'innover et d'améliorer, ainsi que notre désir de créer un environnement de travail inclusif et stimulant. En tant qu'employeur, nous accordons une grande valeur à ces labels car ils renforcent notre notoriété et notre attractivité sur le marché du travail, tout en nous poussant à élever notre niveau d'exigence.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

En plus des labels mentionnés, DXC CDG dispose de plusieurs autres labels et d'une quinzaine de certifications internationales. Chacun de ces labels et certifications met en lumière un atout spécifique de notre entreprise, qu'il s'agisse de notre engagement envers le bien-être de nos collaborateurs, de l'excellence envers nos clients, de notre engagement envers la diversité et l'inclusion, de notre respect de l'environnement ou de notre responsabilité sociale. Ensemble, ils renforcent notre réputation en tant qu'entreprise d'excellence, engagée et soucieuse de son impact sur la société et l'environnement. ■

**FATIMA AZZAHRA ZAOUÏ //** HR MANAGER - ECONOCOM

## Le label, un gage de confiance et de crédibilité

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label pour nous est un outil pour valoriser et mettre en lumière une pratique à impact positif.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Mettre en avant nos engagements en matière de bien-être ainsi c'est une garantie vis-à-vis du marché de l'emploi, des candidats potentiels et de nos clients

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Un gage de confiance et de crédibilité, un atout concurrentiel et une source de différenciation.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Aussi mais pour un meilleur

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Le label Feel Good incarne pour nous l'engagement à maintenir un environnement de travail où le bien-être de nos collaborateurs est une priorité. Il reflète notre politique RH axée sur l'harmonie entre la culture de l'entreprise et les valeurs de nos employés et candidats.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Une garantie pour nos collaborateurs et les candidats potentiels de notre politique RH, qui favorise le bien-être au travail et assure une correspondance entre la culture de l'entreprise et les valeurs des collaborateurs et candidats. ■



Depuis 1989



**PLUMAG**  
LE RAYONNAGE SUR MESURE

35 ANS  
D'EXPERTISE

**VOTRE  
RAYONNAGE  
SUR MESURE**

**0522 33 63 95/96**  
www.plumag.com in plumag

**RAYONNAGE LOURD** **MADE IN MOROCCO**



NF  
NORME EUROPEENNE  
EN 15512  
EUROPEAN NORM

**FATNA ABDOUH //** DRH ADJOINT FOUNDEVER MAROC

## Au-delà du label, il est essentiel d'ancrer les pratiques au cœur d'une vraie politique RH

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est une distinction accordée aux entreprises qui atteste de la conformité de ses pratiques à des standards bien précis à travers une évaluation. Cette distinction permet à l'entreprise de s'inscrire dans une démarche engageante permettant d'évaluer ainsi que d'améliorer ses politiques internes pour répondre aux différentes attentes de ses clients.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

L'obtention des labels RH permet de valoriser et promouvoir les politiques de l'entreprise. Il s'agit aussi un moyen d'évaluer et d'apprécier l'ensemble des pratiques RH et de se démarquer dans un marché concurrentiel de l'emploi. Ces labels sont des gages de qualité et de confiance pour les candidats et aussi pour les employés de l'entreprise. Ils envoient un signal fort aux candidats et constituent de véritables leviers de la marque employeur, ils renforcent et garantissent aussi qu'un certain nombre de dispositifs sont mis en place en faveur des collaborateurs.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Aujourd'hui les candidats cherchent de plus en plus du sens dans leur travail et refusent de travailler dans des entreprises avec lesquelles ils ne partagent pas les mêmes valeurs. Ces labels sont des signes de transparence et représentent des gages de qualité qui permettent d'en savoir plus sur les structures qu'ils souhaitent rejoindre. Ils donnent des indices sérieux sur les choix et les engagements des entreprises en matière de culture de la société, son environnement de travail et le développement



professionnel des candidats.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Au-delà du label, il est essentiel d'ancrer les pratiques au cœur d'une vraie politique RH visant à améliorer le bien-être et l'épanouissent professionnel et personnel des salariés. Cette politique doit s'inscrire dans la durée pour offrir une expérience candidat et collaborateur qui répond aux différentes attentes. Ces labels permettent aussi aux entreprises d'être enquêta d'amélioration continue et d'aligner leurs pratiques d'une manière évolutive avec les exigences des candidats ainsi qu'à celles des salariés. Ces derniers jouent aujourd'hui un rôle clé dans la promotion de la marque employeur et peuvent être demain les meilleurs ambassadeurs de l'entreprise.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Rekrute décernent cette année deux labels aux entreprises. Le label Feel Good met en lumière les entreprises engagées dans le bien-être des salariés. Le Label Krunchy est un nouveau label qui récompense les entreprises qui brillent dans le marché et qui

communiquent d'une manière transparente sur ses politiques RH. Ces deux labels s'inscrivent dans la politique RH de Foundever Maroc qui vise à recruter les meilleurs profils pour leur offrir un cadre de travail évolutif pour répondre au mieux à leurs objectifs professionnels et personnels. Ces labels représentent notre effort permanent pour s'aligner de plus en plus aux aspirations des candidats ainsi qu'à ceux de nos collaborateurs pour une meilleure attractivité sur le marché de l'emploi.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces deux labels représentent un argument fort de la valorisation de la marque employeur de Foundever Maroc puisqu'ils évaluent l'attractivité de l'entreprise en se basant sur des indicateurs externes comme l'innovation et la compétitivité et aussi internes telles que les efforts de l'entreprise pour favoriser un environnement du travail et une culture forte au sein de l'entreprise.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Forte à travers sa politique RH engageante envers ses collaborateurs, Foundever Maroc compte plusieurs labels qui valorisent les différentes dimensions de performance. Parmi les labels obtenus durant les deux dernières années, nous sommes labélisés Human For Client, ISO 9001 et nous avons aussi obtenu le label RSE délivré par la CGEM. De plus nous avons reçu le mois dernier le Label société sportive 2024 pour l'ensemble des initiatives favorisant le bien-être ainsi que l'activité sportive au sein de nos sites. ■

**IMANE BENBOUJIDA //** CHEF DE DÉPARTEMENT RECRUTEMENT – LABEL VIE

## Les labels, gages de qualité et outils de valorisation pour les entreprises modernes

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est avant tout un gage de qualité et d'engagement pour une entreprise. Il permet de garantir que certaines pratiques ou engagements sont respectés et valorisés. Un label se distingue comme un outil puissant pour mettre en lumière les bonnes pratiques au sein de l'entreprise, qu'elles soient environnementales, sociales, ou de gouvernance. En obtenant un label, une entreprise se différencie des autres et démontre son adhésion à des standards élevés, créant ainsi une image positive et de confiance auprès de ses clients, partenaires, et employés.



### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Dans un marché du travail de plus en plus compétitif, la marque employeur est essentielle pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Être distinguée par un label est une solution efficace pour renforcer et valoriser cette marque. Un label solide améliore non seulement l'image de l'entreprise mais aussi la perception de ses pratiques RH et RSE. Il envoie un message fort aux candidats potentiels sur l'engagement de l'entreprise envers des valeurs et des standards de qualité, ce qui peut être un facteur décisif dans leur choix de rejoindre l'organisation.

### Que dit un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Un label témoigne de l'engagement de l'entreprise dans des domaines clés comme les ressources humaines et la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Pour un candidat, cela signifie que l'entreprise est dévouée à maintenir des standards élevés de travail, qu'elle valorise ses employés et qu'elle s'engage dans des pratiques responsables et éthiques. En postulant dans une entreprise labellisée, le candidat peut être assuré de rejoindre une organisation qui investit dans ses ressources humaines et adhère à des pratiques durables et respectueuses.

### En étant labellisée, n'y a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Obtenir et maintenir un label comporte effectivement des défis. Il est nécessaire de consacrer du temps et des ressources pour assurer une veille constante et garantir que

les pratiques certifiées restent pertinentes et conformes aux standards établis. Cependant, ces efforts sont largement compensés par les avantages que procure le label, notamment en termes de reconnaissance, de crédibilité et d'attractivité pour les talents.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Le label KRUNCHY, par exemple, nous assure une meilleure adéquation entre les postes et les profils des candidats. Cela permet de valider et d'intégrer des talents qui partagent notre ADN et nos valeurs, renforçant ainsi notre culture d'entreprise. Quant au label FEEL

GOOD, il est synonyme de bien-être au travail et de qualité de vie pour nos employés, aspects essentiels pour une productivité et une satisfaction accrues au sein de l'équipe.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur leur accordez-vous ?

Les labels FEEL GOOD et KRUNCHY sont des atouts majeurs pour notre marque employeur. Ils attestent de notre engagement à offrir un environnement de travail sain et de qualité, ainsi qu'à recruter des talents parfaitement alignés avec nos valeurs. Ces labels renforcent notre image auprès des candidats potentiels, démontrant que nous prenons au sérieux leur bien-être et leur développement professionnel. Ils apportent une valeur ajoutée indéniable à notre stratégie RH et RSE.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Oui, notre entreprise possède également d'autres labels. Par exemple, nous avons obtenu le label ISO 14001, qui valorise notre engagement en faveur de la gestion environnementale. Ce label témoigne de nos efforts continus pour réduire notre impact environnemental et promouvoir des pratiques durables. Un autre exemple est le label Great Place to Work, qui reconnaît notre engagement à créer un environnement de travail positif et inclusif pour tous nos employés.

Ces labels illustrent notre dévouement à maintenir des standards élevés non seulement dans nos pratiques commerciales mais aussi dans notre gestion des ressources humaines et notre responsabilité sociétale. ■

**HICHAM HANNIOUI** // HEAD OF HR - LEONI MOROCCO

## Les labels feel Good et Krunchy peuvent grandement valoriser la marque employeur de LEONI

### Avant tout votre définition d'un label...

Communément, un label est un élément d'identification qui différencie une entreprise, un produit ou bien un service d'un autre : l'existence d'un label vient garantir certains aspects d'un produit ou service. La plupart du temps il prend la forme d'un logo ou d'une étiquette apposé sur le produit ou bien sur le site de l'entreprise.

Un label, c'est comme un tampon d'approbation donné par un organisme externe. Il confirme que l'entreprise est vraiment douée dans son domaine, qu'elle respecte les normes, et qu'elle a de bonnes pratiques. Ces labels peuvent toucher à plein de choses : l'engagement social, le bonheur des employés, les idées novatrices, ou juste la qualité des produits ou services proposés.

Pour le cas du capital humain il s'agit plutôt d'un mode de travail et préoccupation au bien être des collaborateurs qui légitime la notoriété de l'employeur de porter un label particulier en termes de responsabilité sociale.



### En étant labellisée, n'y a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Bien que les labels soient bénéfiques, ils comportent également certains risques et défis :

1. Coût et ressources : Obtenir et maintenir un label peut être coûteux en termes de temps et de ressources.
2. Maintien des standards : Une fois labellisée, l'entreprise doit maintenir les standards requis, ce qui peut nécessiter des efforts continus et une adaptation aux nouvelles exigences.
3. Risques de perception : Si les standards du label ne sont pas maintenus, cela peut nuire à la réputation de l'entreprise.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Pour moi, les labels REKRUTE «FEEL GOOD» et «CRUNCHY» incarnent les valeurs suivantes :

1. FEEL GOOD : Ce label met l'accent sur le bien-être des employés, indiquant que l'entreprise valorise la qualité de vie au travail, l'engagement des employés et une culture d'entreprise positive.
2. CRUNCHY : Ce label pourrait symboliser l'innovation, la dynamique et la réactivité de l'entreprise, indiquant qu'elle est à la pointe des tendances et prête à relever les défis avec créativité et agilité.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur leur accordez-vous ?

Ces labels peuvent grandement valoriser la marque employeur de LEONI en :

1. Attirant des candidats de qualité : Les candidats potentiels recherchent souvent des environnements de travail positifs et innovants.
2. Renforçant la culture d'entreprise : Ces labels soulignent les valeurs que l'entreprise défend, ce qui peut renforcer l'engagement et la motivation des employés actuels.
3. Améliorant la notoriété : Les labels augmentent la visibilité de l'entreprise en tant qu'employeur de choix.

Les labels jouent un rôle crucial dans la valorisation de la marque employeur de LEONI, en attestant de la qualité de l'environnement de travail et de l'engagement envers des valeurs spécifiques. Ils aident à attirer et retenir les talents, tout en renforçant l'image de l'entreprise auprès des clients et partenaires. ■

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Une entreprise cherche à obtenir des labels pour plusieurs raisons :

Amélioration de l'image de marque : Les labels renforcent la réputation de l'entreprise en attestant de son engagement envers certaines valeurs ou standards de qualité.

1. Attraction et rétention des talents : Un label peut rendre l'entreprise plus attractive pour les candidats potentiels et aider à fidéliser les employés actuels.
2. Avantage concurrentiel : Les labels peuvent différencier l'entreprise de ses concurrents en mettant en avant ses points forts.
3. Confiance des clients et partenaires : Les labels renforcent la confiance des clients et partenaires en montrant que l'entreprise respecte des normes élevées.

### Que dit un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Pour un candidat, un label est un indicateur que l'entreprise respecte certaines normes et valeurs. Par exemple, un label lié au bien-être des employés signale que l'entreprise met l'accent sur un environnement de travail positif, ce qui peut être très attractif pour les talents cherchant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

**MERYEM ERREGAZE // SENIOR HUMAN RESOURCES MANAGER – LEYTON**

## Cela améliore directement notre marque employeur

### Avant tout votre définition d'un label...

Je définirai le Label comme étant « A pledge of excellence », une garantie d'excellence dans l'application des meilleures pratiques au sein d'une entreprise.

Le label atteste de la fiabilité de l'entreprise et de sa performance en termes de gestion de différents aspects de gouvernance, réputation et marque employeur.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

L'obtention d'un label est un levier stratégique pour une entreprise comme Leyton, qui aspire à être reconnue comme un lieu où il fait bon travailler. Le label nous distingue de nos concurrents au niveau national et international. Il renforce également la réputation de l'entreprise sur le marché.

Cela améliore directement notre marque employeur, favorise l'acquisition et la fidélisation de nos talents, et augmente organiquement l'attractivité globale de l'entreprise.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Le label est un indicateur fort de la stratégie, de la vision et de la culture globale de l'entreprise. Il atteste de son engagement envers l'adoption de pratiques exemplaires, augmentant l'attractivité de l'entreprise pour les candidats potentiels.

Il témoigne également de l'attention portée à l'employé et à sa projection au sein de l'entreprise. C'est pour cela que chez Leyton, et dans le métier du Conseil, nous adoptons une approche centrée sur l'humain, le E 3CSR : programme qui nous engage pour l'Employabilité et l'Empowerment des talents et le Long-term Engagement de nos collaborateurs.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Chez Leyton nous donnons une grande importance à l'excellence, nous en avons même fait une des valeurs clés de Leyton Maroc. Obtenir un label impose un haut niveau d'exigence. Cela implique pour l'entreprise de maintenir des standards élevés nécessaires pour garder tout Label. Je vois la Labélisation comme étant une opportunité plutôt qu'un risque, qui mets l'entreprise sur un piédestal, lui imposant une transparence et un engagement durable envers l'excellence.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Rekrute est un partenaire avec lequel nous nous alignons sur beaucoup de principes et de valeurs, c'est pour cette raison que nous recevons le label FEEL GOOD depuis deux années consécutives.

Avec la création du label KRUNCHY, ces deux distinctions attestent de l'excellence, mais aussi de l'innovation, la croissance et l'engagement durable en matière de gestion des ressources humaines et de bien-être au travail. Chez Leyton Maroc, notre leitmotiv est fortement lié à ces engagements : « Excellence at the service of sustainable and international growth ».

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces distinctions constituent des atouts majeurs pour la valorisation de la marque employeur Leyton. Elles illustrent notre engagement



profond envers le bien-être et la satisfaction de nos collaborateurs, tout en démontrant notre capacité à innover et à adopter des pratiques de gestion modernes.

Ces certifications contribuent à renforcer notre positionnement en tant qu'employeur de choix et exercent une influence positive sur les talents recherchant un environnement de travail respectueux, stimulant et gratifiant.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Leyton Maroc a reçu les labels RSE de la CGEM et Responsibility Europe, obtenus en 2021.

Depuis 2019, le Groupe Leyton adhère au « Pacte Mondial » des Nations Unies ou « UN Global Compact » et concourt à la labellisation B Corp (Benefit Corporation).

Un autre exemple est le label « ISO 9001 » qui certifie notre engagement envers la qualité et l'amélioration continue de nos processus internes. Finalement, et non des moindres, Leyton Maroc a également obtenu le label FEEL GOOD de Rekrute en 2022 et 2023, une distinction de renom qui nous positionne comme un employeur de choix au Maroc. ■

BOUCHRA NHAILI // DRH- LYDEC

## Les deux labels de ReKroute sont des éléments essentiels pour valoriser la marque employeur

### Avant tout votre définition d'un label...

C'est une reconnaissance octroyée par une organisation indépendante qui atteste que l'entreprise satisfait à des critères précis dans un domaine spécifique. Les labels reflètent un avis externe des efforts fournis par l'entreprise et de sa conformité à des standards exigeants.

Les labels servent à renforcer la crédibilité et la réputation de l'entreprise auprès de ses parties prenantes.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Une entreprise cherche à obtenir des labels pour plusieurs raisons stratégiques. Ces labels décernées par des organismes spécialisés après des audits rigoureux ou des évaluations basées sur des critères précis, permettent de valider les pratiques exemplaires de l'entreprise dans divers domaines.

Les labels jouent un rôle important dans la stratégie de marque employeur pour plusieurs raisons :

**Reconnaissance et Crédibilité :** Ils apportent une reconnaissance externe de la qualité et de l'efficacité des pratiques de l'entreprise, renforçant ainsi sa crédibilité auprès des clients, partenaires et investisseurs.

**Attraction et Rétention des Talents :** Un label peut attirer des talents en quête d'entreprises reconnues pour leurs bonnes pratiques. Il contribue également à la rétention des employés actuels en renforçant leur sentiment d'appartenance et de fierté.

**Avantage Concurrentiel :** Les labels peuvent différencier l'entreprise de ses concurrents, en mettant en avant ses engagements et ses pratiques dans des domaines clés, tels que la responsabilité sociale, l'environnement, ou la gestion du capital Humain.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Pour un candidat, un label peut fortement influencer positivement la décision de postuler, en montrant que l'entreprise se distingue par ses efforts pour maintenir des standards élevés et créer un environnement de travail attractif et respectueux. Un label attribué à une entreprise envoie plusieurs messages clés. Notamment, il peut montrer l'engagement de l'entreprise envers l'excellence, refléter la qualité de l'environnement de travail et constituer un gage de fiabilité et de confiance, rassurant les candidats sur la transparence et l'intégrité des pratiques de l'entreprise.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

L'obtention et le maintien d'un label peuvent être un défi pour une entreprise. Cela implique un engagement continu pour respecter les normes et les critères exigés, ce qui peut poser des défis organisationnels et financiers.

Néanmoins, au sein des entreprises, ces défis sont également perçus comme une occasion d'aller de l'avant grâce à l'amélioration continue. Bien que la quête de labels puisse comporter des défis, elle représente également une opportunité de croissance et de différenciation pour les entreprises qui s'y engagent.

### Les labels de ReKroute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

**FEEL GOOD :** Pour moi, ce label incarne un engagement envers le bien-être des collaborateurs. Il souligne une attention particulière portée à leur qualité de vie au travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'à la promotion d'un environnement de travail sain et inclusif.

**KRUNCHY :** De mon point de vue, ce label pourrait symboliser une approche moderne et dynamique de la culture d'entreprise. Il met l'accent sur l'agilité, l'innovation et l'engagement des collaborateurs, reflétant ainsi une entreprise tournée vers l'avenir et ouverte au changement.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces deux labels sont des éléments essentiels pour valoriser la marque employeur. Ils témoignent de l'engagement profond de l'entreprise envers des pratiques RH de premier plan et le bien-être de ses collaborateurs. En tant qu'employeur, nous pourrions accorder une grande valeur à ces labels, car ils pourraient renforcer l'attractivité en tant qu'employeur de choix. Ils démontrent l'engagement envers la satisfaction et le développement des collaborateurs, ce qui contribue à créer un environnement de travail stimulant et gratifiant.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Oui, notre entreprise dispose de plusieurs autres labels qui illustrent notre engagement dans différents domaines :

- Je tiens à souligner que nos différentes réalisations, dans le cadre de notre démarche RSE, nous ont permis



d'acquérir un positionnement d'acteur de référence auprès de nos parties prenantes, notamment les agences de notation extra-financière telles que Vigeo Eiris (VE) qui atteste du niveau de maturité de notre démarche à travers notre présence dans différents palmarès de la RSE. En témoigne la présence de notre entreprise parmi les Top Performers au niveau national depuis 2012 et le ranking de Lydec dans le dernier classement de Best Emerging Markets Performers de l'agence VE. Depuis 2017, notre entreprise fait partie de ce palmarès qui rassemble 100 entreprises dont les démarches RSE sont les plus avancées, parmi un univers composé de 843 entreprises opérant dans 36 secteurs et issues de 31 pays émergents ou en développement. Lydec est, en effet, le premier et l'unique opérateur de services publics au Maroc à jouir d'une telle distinction de sa démarche RSE à l'échelle internationale.

• Le Label Top Employer de Rekrute: Ce label atteste de notre excellence en matière de gestion des recrutements et de notre engagement à offrir un environnement de travail de qualité à nos collaborateurs. Il renforce notre réputation en tant qu'employeur de choix, mettant en valeur notre engagement envers le développement professionnel et le bien-être de nos collaborateurs. De plus, nous disposons d'un système de management intégré répondant à plusieurs référentiels internationaux, ce qui souligne notre engagement envers l'excellence opérationnelle, la sécurité, la transparence, la responsabilité environnementale et la qualité de l'apprentissage au sein de notre entreprise.

Ces labels valorisent notre entreprise en mettant en avant notre engagement envers l'excellence dans divers domaines, renforçant ainsi notre position en tant qu'employeur de choix et partenaire de confiance sur le marché. ■

**NEZHA KRIBAA //** DIRECTRICE GÉNÉRALE – O&D SERVICES

## il est important de se faire une image auprès des candidats et des partenaires, les labels reflètent l'image

### Avant tout votre définition d'un label...

Un référencement qualitatif, permettant la distinction des entreprises en fonction sur différents domaines et critères.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

L'entreprise est un acteur dynamique dans la société. Refléter ses valeurs et ses choix stratégiques via un label reconnu sur le marché est un moyen de communiquer sur son univers et ainsi se dévoiler au monde externe de ses partenaires, futurs collaborateurs. Cela ne peut que conforter les propres collaborateurs sur une définition claire des valeurs partagées

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

La crise COVID a chamboulé le monde du travail et par conséquent les règles de recrutement des deux partis. L'épanouissement au travail passe par le choix d'une entreprise qui prend en considération les valeurs des futurs collaborateurs et qui leur garantit une collaboration sereine côté professionnel et personnel. Le label répond à cette attente parfaitement.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Certainement, un label n'est pas une fin en soit, c'est le reflet de la culture d'entreprise, cette dernière évolue dans le temps.

Le maintien des engagements de la société tout en respectant ses valeurs



et donc le Label est un challenge quotidien dans un monde en perpétuelle évolution.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Les deux Label aident à mieux comprendre l'orientation de l'entreprise et ils rassurent et confortent beaucoup de candidat dans leur choix de carrière.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Comme employeur il est important de se faire une image auprès des candidats et des partenaires, les labels reflètent l'image d'un employeur dynamique qui se donne tous les moyens nécessaires à son développement.

Les labels donnent une idée sur l'orientation ainsi nous avons apprécié concrétiser via ce Label Feel Good que l'esprit de coopération était dominant chez O&D Services.

Le plus dur est par la suite et d'accompagner et de maintenir au quotidien auprès des collaborateurs et des candidats cet image par des actions qui inscrits dans le temps.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

Conscient de notre rôle d'entreprise citoyenne ; Nous avons entamé une démarche afin de calculer notre impact CO<sup>2</sup> par conséquence sensibiliser notre entourage sur la question de l'environnement le but est d'obtenir le Label Vert. ■

**AMINE LAAOUIDI //** DRH AFRIQUE - RICHBOND

## La valeur des deux labels de ReKroute réside dans leur reconnaissance externe et objective de nos efforts

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est considéré comme une « Marque Officielle » délivrée par une autorité compétente. Il est destiné à certifier la qualité, la conformité aux normes ou l'origine d'un produit, permettant ainsi de le distinguer des autres. Il est considéré comme un signe de reconnaissance et de mise en valeur.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Dans le domaine du Management du Capital Humain, un label joue un rôle essentiel en aidant une entreprise à attirer et surtout de fidéliser les meilleurs talents. Il permet également de se distinguer de la concurrence et d'améliorer l'image de marque employeur. Ces dernières années, on observe une multiplication des cérémonies de certification en matière de labels RH, comme ceux de marque employeur, «Great Place to Work» ou «Top Employer», etc. Ces distinctions reconnaissent les efforts des entreprises pour créer des environnements de travail exceptionnels et soulignent leur engagement envers la qualité de vie au travail et la satisfaction des employés.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Le label joue un rôle crucial en apportant une garantie visible aux candidats sur la qualité de l'environnement de travail et le niveau de satisfaction des employés. Il les aide à se projeter de manière plus sereine dans leur avenir professionnel au sein de l'entreprise. Le groupe RICHBOND a saisi l'importance de ce facteur et a su anticiper les évolutions liées à l'attractivité des entreprises sur le marché de l'emploi. En investissant dans des certifications reconnues, le Groupe renforce sa position en tant qu'employeur de choix et améliore son image auprès des talents potentiels.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Être labellisée comporte effectivement certains challenges supplémentaires pour notre groupe. Le défi n'est pas uniquement d'obtenir le label, mais plutôt le maintenir, ce qui exige un engagement constant à respecter des standards élevés, ce qui peut nécessiter des investissements significatifs en temps et en ressources humaines et financières. De plus, une fois labellisée, l'entreprise est sous le regard attentif du public et des parties prenantes, ce qui crée une pression supplémentaire pour maintenir et améliorer davantage les niveaux de performance et de satisfaction des collaborateurs. Je note également le risque de ne pas répondre aux attentes générées par le label, ce qui pourrait nuire à la réputation



de l'entreprise si les standards perçus ne sont pas respectés. Toutefois, ces défis peuvent être transformés en opportunités d'amélioration continue, en stimulant la structure à innover et à se surpasser pour offrir un environnement de travail exceptionnel. En fin de compte, le bénéfice potentiel de renforcer l'attractivité et la crédibilité de l'entreprise peut largement compenser les défis liés à la labellisation.

### Les labels de ReKroute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Au cours des cinq dernières années, ReKroute a joué un rôle essentiel dans le renforcement de notre marque employeur. Nous avons pu obtenir plusieurs labels prestigieux qui ont significativement augmenté notre attractivité sur le marché de l'emploi. Ces distinctions ont non seulement attiré un plus grand nombre de candidats qualifiés, mais elles ont également amélioré notre taux de conversion des postulants. Ces labels ont ainsi contribué à bâtir une image positive de notre entreprise, rendant notre environnement de travail d'abord plus visible et surtout plus attrayant pour les talents potentiels.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ? Quelle valeur est la leur, laquelle leur accordez-vous ?

Ces deux labels sont des atouts majeurs pour valoriser notre marque employeur. Ils témoignent de notre engagement et des efforts fournis pour offrir un environnement de travail de qualité et respecter des standards élevés en matière de Management de notre Capital Humain.

La valeur inestimable de ces labels réside dans leur reconnaissance externe et objective de nos efforts et de notre excellence. Ils servent de preuve tangible que notre entreprise est un lieu où il fait bon vivre et travailler, ce qui est très important pour les candidats potentiels.

Nous accordons une grande importance à ces labels car ils représentent non seulement une validation de nos pratiques actuelles, mais aussi un engagement à continuer à nous améliorer et à innover dans le cadre de notre stratégie RH.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

En plus de ces deux labels, le groupe Richbond est également certifié ISO, ce qui témoigne de notre engagement envers des standards de qualité et de gestion rigoureux. Cette certification valorise notre capacité à maintenir des processus efficaces et à améliorer continuellement nos pratiques. Nous sommes également sur une démarche RSE que nous généralisons pour l'ensemble de nos filiales aussi bien au Maroc.■

**HOUDA BENSEDDIK // DRH - SG ABS**

## Un label indique à un candidat que l'entreprise valorise la qualité de vie au travail

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est une reconnaissance accordée à une entreprise, un produit ou un service pour une qualité, basé sur l'évaluation et la reconnaissance de critères spécifiques de qualité, de performance ou de conformité à des normes établies. Il agit comme un gage de confiance et de crédibilité indiquant que l'entité labellisée répond aux standards de qualité et des valeurs rigoureux et mesurables.

Ainsi un label est bien plus qu'un simple logo ou une mention sur un site web ou des affiches, c'est une preuve tangible d'excellence et de conformité aux attentes des partenaires, des candidats et des employés.

Dans le contexte des entreprises, un label peut toucher divers aspects tels que l'innovation, le bien-être au travail, la responsabilité sociale et environnementale ou encore la satisfaction client. Il est souvent délivré par des organismes indépendants après une évaluation approfondie, ce qui renforce sa légitimité et sa valeur.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Pour une entreprise, obtenir un label c'est faire preuve de transparence et de sérieux dans ses engagements. Cela permet non seulement de se différencier sur le marché, mais aussi de démontrer concrètement sa volonté d'amélioration continue et de respect des meilleures pratiques dans son secteur. Une entreprise labellisée chercherait aussi à se démarquer dans un marché concurrentiel pour une meilleure crédibilité, attractivité des meilleurs profils et met en avant de sa politique RH en tant que label de qualité pour sa marque employeur.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Un label indique à un candidat que l'entreprise valorise la qualité de vie au travail avec un fort engagement envers le bien être des employés et une culture d'entreprise positive, transparente et inclusive. Il témoigne également de la reconnaissance et du développement professionnel, de la stabilité et de la sécurité au sein de l'organisation. De plus, il montre que l'entreprise est compétitive, attractive et engagée dans des pratiques éthiques et socialement responsables, offrant ainsi un environnement de travail respectueux et stimulant.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Je parlerai plutôt de challenges que de risques, en effet l'entreprise doit maintenir des standards élevés et se soumettre constamment aux critères exigeants d'une labellisation en acceptant de s'ouvrir aux évaluations et audits de sa conformité aux normes, ce qui prend beaucoup de temps et d'efforts. De plus, l'entreprise devenue plus largement reconnue attire de plus en plus l'attention et les attentes des parties

prenantes, ce qui impose de ne pas décevoir ces attentes.

Les coûts pour se conformer aux critères d'une telle labellisation comprenant les dépenses en ressources humaines et financières, pour améliorer les processus, effectuer les audits fréquemment... De plus, une telle labellisation exerce une pression constante pour innover et se développer.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Pour SGABS, les labels Rekrute FEEL GOOD et KRUNCHY incarnent pour nous des valeurs essentielles qui reflètent notre engagement envers nos collaborateurs et notre culture d'entreprise du métier de la tech banking.

Ensemble, ces labels témoignent de notre engagement à offrir à nos employés un environnement de travail enrichissant, apprenant et épanouissant, tout en cultivant une culture d'entreprise moderne et avant-gardiste, essentielle pour attirer et retenir les meilleurs talents dans notre secteur.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ?

Ces deux labels, FEEL GOOD et KRUNCHY, seraient des arguments puissants dans la valorisation de notre marque employeur pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le label FEEL GOOD démontre notre engagement envers le bien-être de nos employés, ce qui est essentiel pour attirer et fidéliser les talents dans un marché compétitif comme celui de la tech banking. En offrant un environnement de travail inclusif, apprenant et épanouissant, nous nous positionnons comme un employeur de choix, capable d'attirer les meilleurs profils.

D'autre part, le label KRUNCHY met en avant notre culture d'entreprise dynamique et innovante, soulignant notre capacité à stimuler la créativité et à encourager l'initiative au sein de notre équipe. Dans le domaine de la tech banking, où l'innovation est cruciale, ce label renforce notre image d'entreprise moderne et avant-gardiste, attirant ainsi les professionnels désireux de contribuer à des projets novateurs.

Ensemble, ces deux labels renforcent notre positionnement en tant qu'employeur attractif, offrant un cadre de travail stimulant, favorable au développement personnel et professionnel de nos employés. Ils témoignent de notre engagement envers nos équipes et notre volonté de créer un environnement où chacun peut s'épanouir et exceller, ce qui constitue un atout majeur pour la valorisation de notre marque employeur dans le secteur de la tech banking, qui se résume en 4 convictions :

- Diversifier les missions mais jamais les modes,
- inspirer les tendances en respectant les codes,
- s'épanouir ensemble et rester soi-même,
- construire l'avenir en réinventant le présent ■



**SALMA LEGMIRI //** HEAD OF PEOPLE & CULTURE – STAY HERE

## Un label ne doit pas être simplement un élément de promotion «fake» ou superficiel

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label va bien au-delà d'une simple distinction ou marque de qualité. C'est un symbole qui caractérise et qui représente sa culture et ses valeurs fondamentales. Un label est un signe distinctif qui contribue à communiquer notre engagement envers certaines normes et principes, que ce soit en matière de qualité, de durabilité, d'innovation ou d'éthique. En portant un label, une entreprise ne fait pas qu'afficher une reconnaissance ; elle affirme son identité et ses engagements auprès de ses clients, partenaires et collaborateurs. C'est une manière de montrer ce qu'elle défend et de garantir que ses pratiques sont alignées avec les attentes et les valeurs qu'elle promeut

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ?

Les entreprises aspirent à obtenir des labels pour plusieurs raisons stratégiques. Un label, c'est avant tout une marque de distinction qui permet de se distinguer, en démontrant son serment envers des valeurs et une vision particulière telles que la qualité, la créativité, l'ouverture d'esprit, le bien-être au travail. Il permet aussi de renforcer l'identité et la réputation de l'entreprise, ainsi d'accroître le lien de confiance et de partenariat avec l'ensemble des parties prenantes.

Pour la marque employeur, les labels sont un atout majeur. Ils démontrent l'engagement de l'entreprise à offrir un environnement de travail exceptionnel, attirant ainsi les meilleurs talents. Les candidats, surtout les plus qualifiés, sont naturellement attirés par les entreprises qui sont reconnues pour leur éthique et bienveillance.

En somme, un label est bien plus qu'un logo. C'est un véritable levier stratégique qui permet de différencier l'entreprise, de renforcer sa culture interne, d'améliorer sa réputation, d'attirer des talents de qualité et de créer un environnement de travail où chaque collaborateur se sent valorisé et fier de contribuer au succès collectif.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Pour un candidat potentiel, cela signifie que l'entreprise a été reconnue pour certaines normes et valeurs, telles que son environnement de travail positif, ses pratiques de management de son capital humain, son engagement envers le bien-être des collaborateurs, ou sa contribution à des initiatives sociales ou environnementales. En bref, un label renforce la crédibilité de l'entreprise en tant qu'employeur de choix, ce qui peut influencer positivement la décision d'un candidat de postuler.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?



Etre labellisé présente une suite logique à notre développement et sa quête perpétuelle envers l'excellence. L'objectif est de capitaliser sur ce label et en faire un avantage concurrentiel, il ne doit pas être simplement un élément de promotion «fake» ou superficiel, mais plutôt un reflet authentique de nos pratiques et de nos valeurs véhiculées au quotidien dans nos interactions avec nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires. La transparence implique d'être honnête et ouvert sur les critères sur lesquels le label est basé, ainsi que sur les actions concrètes que StayHere prend pour répondre à ces critères. Les collaborateurs et les candidats potentiels doivent pouvoir voir que les valeurs et les normes promues par le label sont effectivement mises en pratique dans tous les aspects de notre culture. La crédibilité du label est renforcée lorsque l'entreprise peut démontrer de manière tangible comment elle incarne les principes et les standards du label dans son fonctionnement quotidien. Cela nécessite un engagement sincère et continu envers l'amélioration et l'alignement sur les meilleures pratiques de l'industrie.

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ?

StayHere possède plusieurs labels qui reflètent notre engagement envers nos collaborateurs et notre volonté d'être une entreprise innovante et inclusive. En plus de notre reconnaissance en tant qu'employeur de choix, nous sommes fiers d'être reconnue comme une entreprise et incarne "l'essor de la jeunesse marocaine"

Stayhere avec son aspect audacieux et agile, intégrera ces labels pour souligner une culture d'entreprise bienveillante, qui favorise la générosité, le raffinement et la légèreté. Nous croyons fermement que l'énergie et la perspective uniques de la jeunesse sont des atouts précieux, notre engagement envers la nouvelle génération de talents. Nous reconnaissons le potentiel immense de la génération Z et nous nous engageons à les soutenir, les inspirer et les accompagner dans leur développement professionnel. Nous sommes convaincus que leur créativité, leur agilité et leur désir de se distinguer sont essentiels pour façonner l'avenir de StayHere. ■

**IMANE ABOUCHIKHI //**  
HR MANAGER -SGS

## Se distinguer en tant que best place to work

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label pour nous est une catégorisation permettant une différenciation par rapport aux autres organismes opérant dans notre secteur d'activité.



### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Nous travaillons déjà avec le groupe sur la mise en valeur de notre marque employeur, dans l'objectif d'attirer les meilleurs profils et se distinguer en tant que best place to work.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Une assurance sur la structuration des processus de l'organisation et sur l'ambiance interne et l'intérêt porté au bien être des collaborateurs

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Le challenge est dans notre ADN SGS quand il n'y en a pas, on les crée

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour vous ?

Une différenciation, une belle addition à notre marque

### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ?

Les générations actuellement en recherche de position sont les Y et Z, la balance vie professionnelle, ambiance de travail et vie personnelle est l'une des valeurs recherchées chez une organisation

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

En termes de labels RH nous en avons et n'ont pas été reconduits mais désormais notre stratégie va vers cette orientation. ■

**ADIL BENTHAMI //** DRH PAYS YAZAKI MAROC

## Les labels poussent les entreprises à se réinventer en permanence

### Avant tout votre définition d'un label...

Un label est un élément d'identification qui différencie une entreprise dans un domaine défini, décerné par une organisation indépendante reconnue dans ce domaine. Le label est synonyme de distinction de la marque de cette entreprise dans ce domaine.

### Pourquoi une entreprise recherche-t-elle à être distinguée, reconnue, par un label ? En quoi est-il important pour sa marque employeur ?

Les labels permettent tout d'abord à une entreprise d'augmenter l'engagement et la fierté de ses collaborateurs, mais aussi d'être reconnu en externe auprès de son environnement économique et sociale. C'est une consolidation de sa marque employeur.

### Que dit donc un label d'une entreprise pour quelqu'un qui veut postuler ?

Un label d'une entreprise constitue un message fort aux candidats potentiels de l'entreprise. Le fait qu'une entreprise prend soin de son image externe et veille à sa notoriété, reflète aussi l'adoption de l'entreprise d'une culture forte auprès de ses collaborateurs.

### En étant labellisée, n'y-a-t-il pas forcément un risque, un challenge pour l'entreprise ?

Je ne dirais pas un risque mais plutôt une quête permanente de connecter l'image externe véhiculée à travers ses labels avec les valeurs et la culture de l'entreprise. Les labels poussent les entreprises à se réinventer en permanence et à soigner ses pratiques et sa culture régulièrement.

### Les labels de Rekrute, FEEL GOOD, KRUNCHY, qu'incarnent-ils pour

### vous ?

Les labels Rekrute (FEEL GOOD, KRUNCHY) reflètent l'engagement fort de YAZAKI au Maroc pour le bien-être de ses collaborateurs. Ils traduisent aussi l'image et l'attractivité qu'à YAZAKI au Maroc auprès de son environnement économique, social et académique.



### Ces deux labels, en quoi sont-ils, seraient-ils, un argument dans la valorisation de votre marque employeur ?

Le fait d'être distingué par ses labels durant plusieurs années successives traduit la position de YAZAKI en tant qu'employeur de premier rang au Maroc. Ceci positionne YAZAKI aussi en tant qu'entreprise qui donne beaucoup d'importance à l'inclusion des nouvelles recrues dans la culture de l'organisation.

### Votre entreprise compte-t-elle d'autres labels ? Si oui Exemple... et brièvement que valorisent-ils ?

YAZAKI s'est engagée depuis plusieurs années dans un projet interne de transformation culturelle. C'est en quelque sorte la connexion de l'esprit et des valeurs adoptées par l'entreprise avec les attentes des collaborateurs, l'efficacité de l'organisation et le développement du Business.

Ce projet est traduit par une labellisation interne des différentes sociétés du Groupe, basée sur le degré d'appropriation de cette culture. Ceci a permis aussi à YAZAKI au Maroc d'être reconnu à travers plusieurs Labels de la part de ses différents clients qui reconnaissent l'engagement durable de la société vis-à-vis son écosystème. ■

# PROFITEZ DE **Challenge**

## À LA MAISON OU AU BUREAU POUR TOUTES CES RAISONS !



- 1 VOUS LE RECEVREZ AVANT TOUT LE MONDE !
- 2 VOUS BÉNÉFICIEREZ D'UN TARIF PRIVILÉGIÉ !
- 3 VOUS NE RATEREZ AUCUN ARTICLE SI VOUS N'AVEZ PU ALLER AU KIOSQUE OU SI UN NUMÉRO EST ÉPUISÉ !



### BULLETIN D'ABONNEMENT

**48 NUMÉROS - 1 AN**  
**INCLUANT NUMÉROS SPÉCIAUX**  
**+ HORS-SÉRIES**

#### VOUS ÊTES UN PARTICULIER

Nom : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Prénom : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 E-mail : \_\_\_\_\_  
 Mobile : \_\_\_\_\_  
 Date d'exécution du présent : \_\_\_\_\_

En cas de changement d'adresse merci de nous en informer

~~960 DH~~ **690 DH\***

Je joins le règlement à l'ordre de  
 LES ÉDITIONS DE LA GAZETTE par :

Chèque   
 Virement

Bank Of Africa - Centre d'affaires - Av. des FAR, Casablanca  
 N° COMPTE : 011.780.0000.33.210.00.60320.35

Merci de me faire parvenir la facture avec la mention "acquittée".

Paiement en espèces

Si vous résidez à l'étranger, merci de nous consulter pour les tarifs hors Maroc.



#### VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE

Société : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Service récepteur : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Nom-prénom du récepteur : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 E-mail : \_\_\_\_\_  
 Mobile : \_\_\_\_\_  
 Date d'exécution du présent : \_\_\_\_\_

Indiquer ici le nombre d'exemplaires

» Vous pouvez nous retourner le formulaire par voie postale en le découpant ou en nous envoyant par mail toutes les informations prévues selon que vous êtes particulier ou entreprise.

Formulaire à retourner à Yassine DINIA - Service Diffusion et abonnements  
 LES ÉDITIONS DE LA GAZETTE  
 58 avenue des FAR - Tour des Habous - 14<sup>ème</sup> étage - Casablanca - Maroc  
 Et pour tout contact :  
**[y.dinia@newpublicity.ma](mailto:y.dinia@newpublicity.ma) - 0522 54 81 97**

# VH AIME LE CINÉMA

## FIFM SPÉCIAL 20 ANS

2001 - 2023



**244  
PAGES**



vh.ma



VH Magazine



VH TV Officiel



vh.magazine

## NUMÉRO COLLECTOR À NE PAS MANQUER

### POINTS DE VENTE

**Casablanca** » Librairie Khalsi : 60, rue Moussa Bnou Noussair - Quartier Gautier » Librairie Maarif Culture : 22, Rue Assad Ibnou Zarara, Maârif  
» Librairie Préface : 19 Av. Mohamed Sijilmassi - Quartier Racine » Librairie Papeterie El Youssfi : 18, rue d'Ifrane - ex Toulouse marché CIL n°18  
» Bureaux Tabacs - Gare Casa Voyageurs : Place Prince Sidi Mohammed - Belvédère  
**Rabat** » Label Presse : km 3,5 Rte Zaers - Av. Mohammed VI - Carrefour Market, Locale n°26 Souissi  
» Pour plus d'infos, contactez notre service abonnement : M. Yassine Dinia, Tél : 0522 54 81 97 • e-mail : y.dinia@newpublicity.ma



## Boostez votre carrière chez Foundever, le leader de la relation client.

Nous recrutons des profils parlant toutes les langues :  
Français, anglais, espagnol, italien, néerlandais et allemand.

Découvrez-en plus ici:



[foundever.life/maroc\\_jobs](https://foundever.life/maroc_jobs)