

NewsLetter de Manpower

NewsLetter mensuelle N°2 - Avril 2008

<http://www.webmanagercenter.com.tn/partenaire/manpower/nl/nlmanpower29042008.html>



Manpower
Professional

L'agence du mois : Manpower professional :
Parce que le monde du travail évolue,
nous évoluons avec lui



Sept ans après le lancement de notre activité recrutement, nous constatons, aujourd'hui plus que jamais, que le développement économique de notre pays et de ses entreprises nécessite l'intégration de nouveaux talents en entreprise ainsi que la montée en compétence des potentiels existants.



Mme Zeineb Attya Mahjoub,
présidente de l'ARFORGHE

« Le partenariat avec Manpower
ne peut être qu'un partenariat
fructueux »

Manpower :
un partenaire privilégié pour
le bien-être social



Manpower s'est engagée dans
une politique où l'intérêt de
l'Homme prime et où veiller à
«son bien-être» est un souci
permanant : la politique de la
Responsabilité Sociale de
l'Entreprise, communément
appelée RSE.

Outils d'évaluations :

Test d'évaluation : miroir, miroir,
dites-moi quels sont mes atouts ?!

L'entretien : Un mal nécessaire

Témoignage :

M. Kamel Morjène, DRH «Pulse Tunisia»
«Ce n'est pas l'espèce la plus forte qui survit
ni la plus intelligente, mais bien celle qui
s'adapte le mieux aux changements»...

Le chiffre du mois :

Dates des rencontres à ne pas rater

Le profil du mois :

Le commercial :
l'ambassadeur d'une institution

Vendre, est-ce un art ?
Une technique ?
Un apprentissage ?
Ou tout cela réuni...



Historique : Françoise Gri :
Une femme de «grande
qualité» à la tête
de Manpower France

Depuis le 12 mars 2007,
Madame Françoise Gri occupe
le poste de président de
Manpower France.



Sommaire

L'agence du mois : Manpower Professional



Sept ans après le lancement de notre activité recrutement, nous constatons, aujourd'hui plus que jamais, que le développement économique de notre pays et de ses entreprises nécessite l'intégration de nouveaux talents en entreprise ... [Lire page](#)

Interview partenaire : Mme Zeineb Attya Mahjoub, présidente de l'ARFORGHE



Cette agence située sur l'une des plus grandes artères de la capitale, l'avenue Kheireddine Pacha, a démarré son activité en début de l'année 2001 avec 5 collaborateurs pour se retrouver aujourd'hui avec, au total, une douzaine de personnes. ... [Lire page](#)

Outils d'évaluations : Test d'évaluation : miroir, miroir, dites-moi quels sont mes atouts ?!



De nos jours, les entreprises sont devenues plus exigeantes dans la sélection des candidats qu'elles souhaitent recruter dans la mesure où elles ont appris à mieux définir leurs ... [Lire page](#)

Le chiffre du mois : Dates des rencontres à ne pas rater



C'est un poste très féminisé dans le monde du travail sachant que de plus en plus d'hommes s'orientent vers ce métier qui est méconnu sur le marché de l'emploi. ... [Lire page](#)

L'entretien : Un mal nécessaire



Il existe toutes sortes d'entretien, depuis l'entretien téléphonique préalable jusqu'au face à face, en passant par l'entretien collectif. L'entretien peut être directif, ... [Lire page](#)

RSE : Manpower un partenaire privilégié pour le bien-être social



Le capital humain demeure la principale richesse des peuples, en général, et des entreprises, en particulier. Consciente de l'extrême importance de ce potentiel humain, ... [Lire page](#)

Témoignage : M. Kamel Morjène, DRH «Pulse Tunisia» : «Ce n'est pas l'espèce la plus forte qui survit ni la plus intelligente, mais bien celle qui s'adapte le mieux aux changements»...



«Ce n'est pas l'espèce la plus forte qui survit ni la plus intelligente, mais bien celle qui s'adapte le mieux aux changements» [Lire page](#)

Historique : Françoise Gri : Une femme de «grande qualité» à la tête de Manpower France



Manpower a été créée en 1948 à Milwaukee, Wisconsin aux Etats-Unis, puis s'est implantée au Canada en 1955. ... [Lire page](#)

Le profil du mois : Le commercial : l'ambassadeur d'une institution



Vendre, est-ce un art ? Une technique ? Un apprentissage ? Ou tout cela réuni... Nous croyons que la fonction de vente est à la portée de tout le monde... Eh bien détrompez-vous, ... [Lire page](#)

Parce que le monde du travail évolue, nous évoluons avec lui

Ghada kammoun

Sept ans après le lancement de notre activité recrutement, nous constatons, aujourd'hui plus que jamais, que le développement économique de notre pays et de ses entreprises nécessite l'intégration de nouveaux talents en entreprise ainsi que la montée en compétence des potentiels existants. Une équipe de consultantes expérimentées, des outils de renommée internationale, une déontologie et des valeurs reconnues par tous, nous permettent aujourd'hui d'être votre partenaire privilégié. Pour mieux comprendre notre philosophie dans notre processus de travail, un petit tour d'horizon avec nos consultantes est préconisé, alors suivez l'interview

Un résumé sur votre parcours au sein de Manpower ?



Dhouha Ben Achour : j'ai commencé en tant que chargée de recherches, je m'occupais de la sélection des candidatures au niveau du vivier (base de données), des entretiens téléphoniques, également des entretiens individuels de présélection parfois aussi des annonces presse

et de tout ce qui est administratif : l'attribution des fonctions par profil, le classement etc.

Et par la suite je suis passée au poste de consultante en janvier 2006, et l'ouverture de l'agence cadre s'est faite au mois de février de la même année.

Olfa Ben Ammar : En intégrant Manpower, je n'avais jamais pensé y rester, ce n'était pas l'orientation que je souhaitais donner à ma carrière. Je voulais enseigner, avoir un peu plus de temps libre pour faire autres choses. J'ai intégré Manpower en tant qu'intérimaire, c'était juste pour quelques mois, j'attendais l'ouverture de l'année universitaire qui suivait pour intégrer la faculté en tant qu'enseignante. J'ai tellement apprécié l'ambiance, la manière de faire, les valeurs de cette structure, que c'était vraiment la réorientation de tout mon parcours, et voilà on m'a proposé un CDD, je l'ai accepté,



je l'ai intégré en tant que chargé de recherche, à l'époque, il y avait une autre chargée de recrutement, c'était Madame Ines Zalila, qui a intégré par la suite Tunisiana.

Avec le départ de Ines, M. Ouinniche, m'a proposé le poste de chargée de recrutement, c'était vraiment une confiance de sa part. Je me suis investie pour être à la hauteur de cette confiance et j'ai évolué et ce qui est bien c'est que au niveau de cette structure, on se sent réellement bien. Quand on est là, on est vraiment là pour travailler, on n'a pas de problèmes relationnels. On s'investit pleinement pour le développement de notre activité, pour mieux satisfaire nos clients ; sachant que ce sont les clients qui s'adressent à nous pour satisfaire leurs demandes, qui nous font confiance, qui nous accordent cette chance de les accompagner au niveau de leurs carrières. J'ai tout appris à Manpower, je l'ai intégré en étant jeune diplômée, je n'avais pas une idée claire sur la vie professionnelle. J'étais bien encadrée par notre country manager mais également par le reste de l'équipe, se sont des personnes expérimentées et très professionnelles et aujourd'hui j'ai le plaisir à dire que Manpower m'a permis d'avoir cette passion pour le recrutement parce que pour moi, ce n'est plus un métier mais c'est un réel plaisir de satisfaire les besoins de nos clients et donc d'avoir la chance d'être au contact des candidats qui ont des expériences professionnelles différentes. Chaque entretien est un enrichissement à part entière.

**Manpower met
son expertise au
service de votre
carrière.**

**Pré recrutement
Gestion des contrats
Travail temporaire**

Comment qualifiez-vous l'ambiance à l'agence Manpower Professional ?



Olfa : Ce qui distingue aujourd'hui l'agence Manpower Professional de part l'organisation du local et l'emplacement, ce sont les cadres supérieurs et les cadres qui ont une expérience confirmée (les cadres dirigeants), ils sont beaucoup plus à l'aise, les conditions sont beaucoup plus favorables : on a tout un espace pour que les gens remplissent leurs dossiers en toute confidentialité.

Chirine Bsais : J'ai trouvé le climat à Manpower Professional très agréable. J'ai été agréablement surprise parce que d'abord dès que je suis venue ici, j'ai été



impressionnée par le local, je ne savais pas qu'on avait en Tunisie des locaux aussi chaleureux, et puis par la suite en allant au fond des choses, c'est-à-dire sur le terrain, il y a une réelle passion à travailler ici, une passion pour le travail que je n'avais jamais imaginée. Ici, on ne se rend pas compte du temps qui passe, la journée s'écoule de manière imperceptible : on aurait dit deux heures de temps alors qu'en fait on travaille environ dix heures par jour, ça passe tellement vite. Et puis, il y a beaucoup de challenge, beaucoup de défis à relever. Il y a une réelle motivation dans ce sens là.

Agir au plus près du terrain

Agir pour chaque entreprise

Agir pour chaque individu

Agir pour tous ceux qui sont exclus

Quelles sont les spécificités du poste de consultante ?

Dhouha : ce qui pourrait le différencier de mon précédent poste, c'est qu'on est amené à être plus en contact avec les clients, donc c'est un contact plus direct, une relation de proximité avec nos clients.

Olfa : Pour ma part, il n'y a pas une réelle différence entre le poste de chargée de recrutement et le poste de consultante, à part que comme l'a si bien dit Dhouha, la consultante est appelée à se déplacer pour apporter quelques commandes, donc on n'attend plus seulement les commerciaux qui apportent de nouvelles commandes. On est en contact avec quelques clients pour essayer de mieux comprendre leurs besoins et par la suite c'est le même travail que celui de la chargée du recrutement : à savoir la sélection, l'entretien et la préparation du bilan d'évaluation. La consultante est appelée à satisfaire le besoin d'un client qui s'adresse à Manpower avec un besoin précis, en principe avec un descriptif de poste préétabli qu'on essaie d'analyser, pour voir les éléments manquants.



On est en contact direct avec ce client pour mieux comprendre son besoin, pour mieux comprendre le profil recherché. Par la suite la consultante, est appelée à voir au niveau du vivier les candidats qui correspondent à ce profil, à les sélectionner, à les contacter pour voir un peu l'évolution de leur parcours, et s'ils sont intéressés par telle ou telle offre. Si c'est le cas, ils sont contactés pour un entretien approfondi, les candidats présélectionnés, sont par la suite appelés à passer des tests de personnalité et ensuite la consultante prépare une fiche client, ou un bilan d'évaluation qu'elle adresse au client, par rapport au candidat sélectionné qui correspond parfaitement au profil recherché. Donc pour me résumer, la consultante est en contact avec le client ; au départ elle peut être en contact avec le Directeur Général, mais par la suite, il peut la mettre en contact avec le supérieur hiérarchique de la personne à recruter, et au même temps, elle est en contact avec les différents candidats soit des candidats qui sont sélectionnés par rapport à des besoins particuliers soit avec des candidats qui se présentent pour des candidatures spontanées.

Elle prend ces derniers en entretien pour avoir une idée plus claire de leur besoin, de manière à pouvoir par la suite mieux leur trouver l'environnement qu'ils recherchent, en vue d'un meilleur épanouissement professionnel.

Quelle est la nature du contact, avec les candidats et les clients ?

Dhouha : Pour les candidats nous avons une base de données qui est très riche en **profils**. Pour les clients, ils viennent s'adresser à nous directement avec un éventuel besoin qu'ils ont ou bien ce sont nos commerciaux qui vont vers ces clients, pour les prospector et définir ensemble leur besoin.

Chirine : Ce qui est le plus dur dans notre métier, c'est le fait de connaître tous les métiers, c'est-à-dire, si par exemple quelqu'un est spécialisé dans la finance, il est spécialisé dans la finance, mais nous, nous devons connaître les finances, le commercial, le marketing... domaines ; c'est savoir se mettre à la place du candidat et donc connaître d'abord l'environnement de la société, avoir en suite une idée sur le profil du supérieur hiérarchique de cette nouvelle recrue et puis essayer un peu de cerner le profil du candidat qui se présente.

Oifa : A propos de contacts, je dirais que chaque contact est vraiment très enrichissant. Quand on est en contact avec un client, certainement on a une idée plus claire par rapport à sa structure, son secteur, et son métier, indirectement il nous forme sur certains éléments de la vie économique. Idem, pour le volet candidat, on se permet d'être opportuniste et de profiter de l'expérience de ce candidat. Tout au long de l'entretien, on essaie de voir qu'il correspond ou pas, s'il pourra apporter la valeur ajoutée espérée ou pas, s'il pourra s'épanouir ou pas dans ce nouvel environnement parce que c'est vrai que notre souci c'est de satisfaire le besoin de nos clients, de trouver le candidat qui pourra lui apporter de la valeur ajoutée mais en parallèle on essaie d'apporter de l'aide à ce candidat qui nous a fait confiance, de mieux l'orienter, et de lui procurer un peu plus d'épanouissement professionnel, parce que ça ne nous intéresse pas de trouver le candidat qui présente les compétences techniques et qui par la suite, il va nous contacter pour nous dire qu'il n'est pas satisfait, ce n'est pas notre objectif. Donc chaque entretien nous permet de profiter de ce parcours, d'avoir quelques renseignements.



Amira Gmiha :
J'ai intégré Manpower en novembre 2006, en tant qu'intérimaire et puis j'ai occupé le poste de chargée de recherches.

L'ambiance ici est agréable. C'est un environnement très sérieux. Tous les collaborateurs sont convaincus de la mission qui leur incombe et dévoué dans leur fonction. Par rapport à mon poste, il est très riche, il m'expose à beaucoup de fonctions, je dois assurer toutes les fonctions en parallèle. Jusqu'à présent, je m'en sors bien, Je suis au cœur de l'agence, donc je suis en relation étroite avec les consultantes. Ça ne peut être qu'un travail en équipe.

Tournés vers l'avenir

Pensez le monde du travail
différemment!

pensez Manpower
différemment!

Flexibilité organisée

Recrutement

Test d'évaluation : miroir, miroir, dites-moi quels sont mes atouts ?!

De nos jours, les entreprises sont devenues plus exigeantes dans la sélection des candidats qu'elles souhaitent recruter dans la mesure où elles ont appris à mieux définir leurs besoins en ressources humaines.

Et, si certains critères objectifs tels que les diplômes et l'expérience sont incontournables, aujourd'hui la personnalité d'un candidat compte autant, sinon plus que sa «technicité». Donc, à qualifications et compétences égales, les recruteurs ont de nos jours tendance à privilégier les qualités humaines. C'est pour cette raison qu'ils ont recours de plus en plus souvent aux tests de personnalité. En effet, ces derniers se présentent dans la plupart des cas sous forme de questionnaires –généralement informatisés- qui visent à évaluer vos atouts, vos points forts et vos points faibles. Pour répondre aux exigences de ses clients, Manpower a mis en place des outils d'évaluation spécifiques. Regroupés en trois catégories, ils couvrent toutes les branches professionnelles, soit environ 500 métiers :

Les outils du «savoir» permettent :

1. d'évaluer les savoirs par métiers (outil Direct Quizz),
2. de déterminer le niveau de connaissance et d'autonomie en anglais, allemand, espagnol et français (Linguiskill*),
3. de mesurer les compétences en comptabilité d'un candidat (mise en situation réelle de travail) et d'analyser le comportement : autocontrôle, attention aux détails, (Comptaskill) ;
4. d'évaluer les compétences en matière de secrétariat, ainsi que le comportement : autonomie, concentration, capacité d'adaptation, etc., (Ultraskill).

Les outils du «savoir-faire» permettent :

1. de couvrir toutes les opérations relevant de la production en continu (Ultradex),
2. de cerner les principaux modes de raisonnement : logique, verbal, numérique, etc. (Direct Aptitudes).

Les outils du «savoir-être» permettent :

1. d'évaluer les attitudes attendues dans les métiers du service, de l'industrie ou de la vente : travail en équipe, sociabilité, sens pratique, capacité d'écoute, diplomatie, etc. (Direct attitudes) ;
2. d'évaluer le savoir-être des candidats souhaitant travailler dans les métiers de la production, des industries, de la logistique, etc. (entretien situationnel).

*développé en partenariat avec l'Université de Cambridge, le Goethe Institut, l'Université de Salamanque et l'Alliance française.

**Avoir la tête de l'emploi est sans doute
un critère esthétique. Ce n'est jamais
un critère professionnel.**

L'entretien : Un mal nécessaire

Il existe toutes sortes d'entretien, depuis l'entretien téléphonique préalable jusqu'au face à face, en passant par l'entretien collectif. L'entretien peut être directif, c'est-à-dire sous forme de questions selon un plan préétabli, ou non directif, c'est-à-dire à bâtons rompus et le candidat a toute la liberté pour s'exprimer. L'entretien a un double objectif : d'une part, obtenir des informations sur le candidat, et, d'autre part, lui donner des informations sur l'entreprise, le poste, l'activité,.... Il peut durer 20 minutes ou s'étaler sur une heure et demie ; il n'y a pas de règles strictes en la matière.

Le but d'un entretien est d'obtenir un emploi. L'entretien est manifestement un exercice difficile qui ne s'improvise pas. Il se prépare aussi bien sur le plan de l'apparence (quelle image va-t-on donner de soi ?) que du discours (qu'est-ce qu'on va raconter ?).

Avant l'entretien

Avant de vous présenter à un entretien

1. Informez-vous sur l'entreprise en consultant la documentation la plus complète possible et préparez vos questions.
2. Maîtrisez votre argumentaire : vous devez maîtriser parfaitement le contenu de votre CV et connaître par cœur les dates y figurant.
3. Préparez-vous aux questions «dérangeantes» (par exemple une période creuse dans le CV ou sur la rémunération).
4. Soignez votre présentation.
5. Soyez ponctuel.

Pendant l'entretien

1. Soyez à l'aise sans en faire trop, à la fois détendu et attentif.
2. Surveillez vos gestes. N'oubliez jamais que votre corps, votre visage, vos gestes parlent pour vous, malgré vous. Un bon recruteur observe vos manières dès votre entrée et en tire des conclusions.
3. Soyez clair et synthétique dans vos réponses
4. N'hésitez pas à reformuler une question mal comprise ou difficile
5. Ecoutez attentivement pour bien comprendre la question et ne pas répondre à côté
6. Soyez naturel

7. La fin de l'entretien est aussi importante que le début : remerciez le recruteur de vous avoir reçu et demandez lui éventuellement à quelle date et par quelle voie il vous informera de sa décision

Comment réussir son entretien ?

Lorsqu'un candidat se présente à un entretien d'embauche, un certain nombre de critères sont pris en considération, et ce ne sont pas toujours les questions ayant trait au cursus académique qui ont le plus de poids.

La ponctualité :

Ne soyez jamais en retard. Prenez toujours des dispositions pour arriver un peu plus tôt (pas trop en avance tout de même).

Si, malgré tout, vous êtes pris dans les embouteillages ou que vous avez eu un imprévu à la dernière minute, arrêtez-vous en cours de route pour informer la personne concernée que vous aurez un peu de retard ou bien, le cas échéant, pour fixer une autre date de rendez-vous.

L'aspect extérieur :

Soignez votre apparence, une première impression négative pourrait se révéler fatale à votre candidature.

Ne vous présentez jamais en jean, et, Messieurs, surtout rasez votre barbe.

Un air négligé ne vous laisserait aucune chance de décrocher un bon poste, ou très peu.

Soyez sérieux sans devenir cérémonieux et gardez votre sourire pour ne pas paraître trop anxieux.

Ne vous affalez pas sur votre chaise, restez bien droit tout en étant à l'aise afin que ça n'affecte pas votre concentration.

Ne tombez pas dans la familiarité avec votre vis-à-vis, il pourrait mal le prendre.

Le déroulement de l'entretien :

Gardez votre calme et soyez spontané.

L'objectif avant tout n'est pas de décrocher un nouveau poste à tout prix mais de trouver un emploi qui vous permette de vous épanouir professionnellement.

Un entretien se prépare mais il ne faudrait pas perdre votre naturel.

Ne soyez pas trop long pour ne pas devenir ennuyeux et redire les mêmes choses.

Exposez vos idées clairement et prenez le temps d'appuyer les points que vous jugerez favorables à votre demande et par rapport au poste auquel vous postulez.

N'hésitez surtout pas à demander des explications plutôt que de donner l'impression de tout comprendre et de répondre (de manière erronée) ou (à côté).

Les questions pièges :

Toute question posée par la personne qui détient votre dossier de candidature peut se retourner contre vous selon votre réponse.

Ayez toujours à l'esprit que le recruteur ne cherche pas à vous piéger mais à mieux vous connaître et évaluer l'adéquation entre votre profil et les besoins de l'entreprise.

N'éludez pas les questions qu'on vous pose, essayez toujours de trouver une réponse adéquate ou bien simplement de vous en sortir avec un pirouette ou avec le sourire (n'en faites pas trop, ça pourrait vous nuire).

Si votre candidature n'est pas retenue pour un poste ce n'est pas nécessairement parce que vous n'avez pas bien répondu aux questions que l'on vous a posées.

Parfois le profil ne vous correspondait pas tout simplement.

Pour mettre toutes les chances de votre côté, gardez votre naturel et soyez à l'aise pendant l'entretien.

Si vous n'arrivez pas à décrocher un poste, il faut laisser de bonnes impressions et essayer de marquer et d'impressionner le recruteur. Ainsi, il se souviendra de vous pour d'autres opportunités.

Bonne chance à tous !

Agir
au plus près du terrain

Agir
pour chaque entreprise

Agir
pour chaque individu

Agir
pour tous ceux qui sont exclus

Avoir la tête de l'emploi est sans doute un critère esthétique. Ce n'est jamais un critère professionnel.

Imaginons de nouvelles solutions, vite

connecter les entreprises et les talents, proposer tous les contrats, combattre le clonage des profils et des recherches, accompagner les entreprises dans leur développement et les candidats dans leur parcours professionnel, permettre à chacun d'accéder équitablement à l'emploi, se battre pour l'égalité des chances : voilà comment nous contribuons chaque jour à rendre le marché du travail plus sûr, plus souple, plus innovant.

Témoignage : M. Kamel Morjène, DRH «Pulse Tunisia» :
«Ce n'est pas l'espèce la plus forte qui survit ni la plus intelligente, mais bien celle qui s'adapte le mieux aux changements»...

Sur un effectif total de 815 personnes qu'emploie la société «Pulse Tunisia» (ex Tunera), on compte 322 collaborateurs Manpower.

Créée en 1982, «Pulse Tunisia» opère dans le secteur de l'automobile et est spécialisée dans la production des bobines d'allumages et des transformateurs.

Dans le témoignage qui suit, M. Kamel Morjène, Directeur des Ressources Humaines à «Pulse Tunisia», juge la collaboration avec Manpower comme étant une expérience «enrichissante» et recommande Manpower comme étant un partenaire fiable pour la gestion des ressources humaines.

Webmanagercenter : Comment est née l'idée de collaborer avec Manpower et en quoi cela a consisté au juste ?

M. Kamel Morjène : Afin de nous recentrer sur le cœur de notre métier, nous avons fait appel à l'expertise d'une équipe RH externe. La mise en œuvre d'une solution d'externalisation est un choix stratégique de création de valeur. Cette valeur ajoutée est produite, d'une part, grâce à la rentabilité de l'externalisation et, d'autre part, grâce aux équipes interne et externe à travers une nouvelle relation de partenariat basée sur la confiance.

Nous avons commencé à externaliser le recrutement de notre besoin en production, passant du simple opérateur jusqu'au responsable de ligne autonome de production.

Nous avons collaboré avec Manpower dans la gestion des fluctuations de la production et ce grâce à la flexibilité organisée de Manpower qui comprend : le travail temporaire, la gestion de contrats et le pré-recrutement. Ce qui nous a permis de faire face aux imprévus et d'alléger les charges.

Notre première collaboration a commencé au mois d'août 2006 par le détachement de 12 collaborateurs intérimaires.

Comment évaluez-vous cette expérience ?

Enrichissante, néanmoins je tiens d'abord à préciser qu'il faut bien sélectionner la tâche administrative à externaliser, bien choisir aussi son partenaire en exigeant la qualité.

Il faut travailler en étroite collaboration, ce qui m'a permis de me focaliser sur les aspects stratégiques et je peux vous affirmer qu'une telle pratique ne risque pas de se traduire par une quelconque perte de contrôle, au contraire elle permet une meilleure gestion des RH.

Les collaborateurs Manpower étaient toujours motivés durant cette période, un plan de suivi et d'intégration a été mis en place dès le départ. Il faut dire que ces collaborateurs bénéficient des mêmes avantages que ceux accordés aux autres employés de la société Tunera. A un moment donné, la production tournait avec 50% effectif Tunera et 50% Manpower. Comme je viens de le dire, il n'y a aucune différence entre un collaborateur Tunera et un collaborateur Manpower, même dans le rendement.

Quelles sont les perspectives de développement de votre société ?

Malheureusement, la société Pulse a délocalisé sa production vers la Chine et va fermer le site de la Tunisie, d'ici fin 2008 pour des raisons purement logistiques (une forte concentration des fournisseurs et des clients dans cette région de l'Asie).

Nous avons avec Manpower élaboré un plan de placement des départs des effectifs communs pour les équipes Manpower et Pulse. Manpower accompagne nos collaborateurs intérimaires dans leur parcours professionnel afin d'identifier et de mieux valoriser leurs compétences et leurs expériences, ce qui explique aujourd'hui un taux de placement qui a atteint 62% de l'ensemble des départs involontaires.

Est-ce que vous recommandez Manpower comme étant un partenaire fiable pour la gestion des ressources humaines ?

Oui évidemment, le recours à un spécialiste et un expert en matière RH a beaucoup d'avantages, dont : l'allègement des charges administratives, la recherche et la sélection des collaborateurs, le traitement de la paie, le choix de la formation, le suivi de la logistique et du déroulement d'un détachement intérimaire...

La réussite de Manpower repose en grande partie sur sa capacité à s'adapter à nos besoins et exigences tout en veillant sur nos conditions spécifiques.

Notre collaboration avec Manpower s'étendra jusqu'à la fin de l'année 2008 ou si vous le préférez, jusqu'à la fin des activités en Tunisie de «Pulse Tunisia».

Est-ce que vous souhaitez que Manpower développe des prestations autres que celles disponibles sur le marché en matière de gestion des ressources humaines ?

Oui je souhaite que Manpower développe d'autres produits.

Aujourd'hui plus que jamais nous avons besoin d'un solide partenaire en matière RH. Et Manpower est en contact et en étroite collaboration avec ses différents clients : l'entreprise, le collaborateur intérimaire et le candidat.

Cette relation lui permet de donner une vue d'ensemble sur le besoin futur et donc elle peut l'anticiper et être proactive dans sa démarche.

Comment percevez-vous le marché tunisien en matière de GRH et quelles sont vos éventuelles propositions pour le développer ?

Aujourd'hui, toutes les fonctions des organisations de tout type subissent une intense pression.

L'ouverture des marchés rend la concurrence de plus en plus rude.

La fonction GRH en Tunisie n'est pas encore très développée notamment pour les PME, elle se focalise seulement au niveau de la gestion de la paie.

Aujourd'hui la fonction GRH est appelée à contribuer en termes de gain, de productivité tout en contrôlant ces coûts mais aussi à recommander de nouvelles manières d'augmenter la profitabilité sans oublier la fonction primordiale du département RH : retenir et motiver les collaborateurs plus que jamais.

Mes recommandations c'est de s'adapter face à ces changements pour ne pas disparaître et comme disait Charles Darwin : «Ce n'est pas l'espèce la plus forte qui survit ni la plus intelligente, mais bien celle qui s'adapte le mieux aux changements».

Manpower Créateur de Solutions pour l'Emploi.

Imaginons de nouvelles solutions, vite

connecter les entreprises et les talents, proposer tous les contrats, combattre le clonage des profils et des recherches, accompagner les entreprises dans leur développement et les candidats dans leur parcours professionnel, permettre à chacun d'accéder équitablement à l'emploi, se battre pour l'égalité des chances : voilà comment nous contribuons chaque jour à rendre le marché du travail plus sûr, plus souple, plus innovant.

Le profil du mois : Le commercial : l'ambassadeur d'une institution

Vendre, est-ce un art ? Une technique ? Un apprentissage ? Ou tout cela réuni...

Nous croyons que la fonction de vente est à la portée de tout le monde...

Eh bien détrompez-vous, et d'ailleurs si vous feuillotez les pages des annonces d'emploi ou surfez sur internet au niveau des moteurs de recherches pour l'emploi, vous allez vous apercevoir que les sociétés sont toujours à la quête d'un Commercial.

Mais comment se définit un commercial ?

Homme de relations par excellence, le commercial est parfois mieux connu que le directeur général. Son carnet d'adresses étoffé, son principal atout, en fait un homme-clé ou une femme clé pour l'entreprise.

Première interface avec le monde extérieur, clients et réseaux des réseaux de distribution, le commercial surveille de près la courbe des ventes et cherche également de nouvelles parts de marché. A la fois stratège et manager d'équipe, le commercial élabore la politique commerciale de l'entreprise en étroite collaboration avec la direction générale. C'est à lui et à son équipe que reviennent les fleurs en cas de réussite... et les blâmes lorsqu'une entreprise perd du chiffre d'affaires !

La complexité de sa mission suppose de nombreuses compétences et qualités. De l'expérience aussi, puisque le commercial arrive à son apogée dans la tranche d'âge 35-40 an, à ce stade le commercial devient une valeur sûre pour l'entreprise et le marché de l'offre d'emploi essaie de le débaucher par tous les moyens.

La nouvelle conjoncture économique que connaît le monde des affaires a conduit à la création de nouvelles spécialités au niveau de cette fonction, les multinationales ont étoffé leur staff commercial pour la création du poste du responsable commercial gros comptes.

C'est une personne qui chapote une équipe commerciale qui se charge de la gestion des plus grands comptes clients de l'entreprise.

L'avis de Madame Nadia Stambouli, Attachée Commerciale Manpower Tunisie

Je suis convaincue que le commercial est le miroir de l'entreprise car il reflète l'image de cette dernière

Etre commercial n'est pas une tâche simple ; il est vrai qu'en apparence on ne voit que le beau côté du métier, le fait de voir des clients tous les jours, d'être la majorité du temps à l'extérieur, que l'on n'a pas de routine... ce que l'on ne voit pas et c'est le revers de la médaille, c'est que je suis tenue quotidiennement par un résultat. Je vie une grande pression tous les jours, je me dois de me surpasser quotidiennement pour maintenir un certain niveau de commandes et ce pour ne pas entendre, « les chiffres ont baissé et c'est la faute au commercial ».

Je dois atteindre les objectifs qui m'ont été fixés et être satisfaite de moi-même.

En tant que commerciale, je sens que je suis un cordon ombilical entre la société, les clients et mes collègues et ce cordon ne doit jamais être coupé. En effet, je dois donner une bonne image de Manpower mais c'est grâce à mes collègues que la prestation est concrétisée. Sans eux je ne peux rien faire. En effet, j'ai beau vendre des contrats à des prix élevés mais quand nous n'honorons pas nos engagements, on risque de perdre des clients.

Je dois comprendre le marché, anticiper les besoins du client, communiquer, l'écouter, le faire parler, persévérer malgré les échecs et la pression du métier, faire preuve de caractère pour s'imposer au bon moment et de rigueur pour être crédible.

Je dois développer et entretenir mon portefeuille, préparer mes rendez-vous selon le plan d'action commercial préétabli, négocier les prix et conclure la vente par un contrat.

Je dois veiller ensuite au respect du contrat et à la satisfaction du client pour ne pas perdre ma crédibilité et le fidéliser, car il est beaucoup plus facile de perdre des clients que d'en gagner d'autres.

Grâce à ce métier, que j'aime beaucoup, j'ai pu forger mon caractère et j'ai appris à relativiser car il faut rebondir rapidement après un échec et laisser les déceptions derrière soi.

Interview partenaire : **Mme Zeineb Attya Mahjoub, présidente de l'ARFORGHE**



« Le partenariat avec Manpower ne peut être qu'un partenariat fructueux »

Créée à Tunis en 1976, l'Association des Responsables de Formation et de Gestion Humaine dans les Entreprises, connue plus précisément sous le nom d'ARFORGHE, n'a jamais cessé

d'être au service de la promotion de la Gestion des Ressources Humaines dans les entreprises, au niveau national mais également à une échelle plus étendue.

L'association regroupe des membres actifs, cadres responsables dans des entreprises et dans des institutions exerçant des fonctions de gestion en Ressources Humaines.

Pour réaliser ses objectifs, l'ARFORGHE a plusieurs partenaires de taille avec lesquels elle collabore étroitement. Manpower figure en effet parmi ces principaux partenaires.

C'est en ces propos que Madame Zeineb Attia Mahjoub, présidente de l'Association, qualifie le partenariat de l'ARFORGHE avec Manpower : «Le partenariat avec Manpower ne peut être qu'un partenariat fructueux, parce que c'est une multinationale qui a réussi, qui continue de réussir, et dont la réussite se poursuivra, j'en suis convaincue»...

Quel rôle pour l'ARFORGHE dans un monde de l'emploi en perpétuelle mutation ?

Madame Zeineb Attia Mahjoub : L'ARFORGHE, est une association qui fait maintenant réagir plusieurs compétences en matière de ressources humaines : des Directeurs de Ressources Humaines (DRH), des universitaires, des chercheurs, des experts, et bien sûr le monde de l'entreprise, parce qu'en fait, cette association est animée de la passion, du désir et de la volonté de faire de la promotion des ressources humaines, du développement de la fonction de gestionnaire des ressources humaines, un objectif.

Au départ, c'était un objectif à moyen terme, mais tel que ça a évolué, c'est devenu un objectif à long terme parce qu'effectivement, pour nous, c'est une fonction qui doit durer, même si aujourd'hui, avec l'émergence de toutes ces technologies de l'information et de la communication, on parle de télétravail, d'entreprises virtuelles...

En fait, il faut que les directeurs des ressources humaines soient là pour pouvoir aider les dirigeants d'entreprises à réussir leur management. C'est dans ce sens que cette association a cherché à se rapprocher de ses adhérents, à les accompagner dans tout leur travail de développement et de promotion de la fonction, mais aussi de perfectionnement et d'excellence dans le métier, parce que si on a un potentiel humain qui est chargé dans une entreprise de faire avancer des choses, il faut que ce potentiel humain soit pris en compte, valorisé, protégé sur le plan santé, médical... qu'on essaie de lui donner les meilleures conditions de travail, pour qu'il réussisse ses tâches.

Par ailleurs, il faut noter que c'est extrêmement important d'être aujourd'hui présent dans l'espace euro-méditerranéen parce que nous, en tant que pays arimé tant soit peu à l'Europe, nous avons nos objectifs, d'abord d'être dans cette zone de libres échanges et de réussir ce que nous faisons. Il faut absolument que les ressources humaines des entreprises qui s'installent, qui se délocalisent, les multinationales, qui rentrent dans notre pays, soient performantes, qualifiées, formées, et surtout qu'elles soient performantes (au sens de management de la performance).

En fait, c'est non seulement la zone européenne, mais ça va être de plus en plus maintenant le continent asiatique, le continent américain et bien sûr l'Afrique, on ne l'oublie pas puisqu'on y est déjà présent.

Vous dites que l'ARFORGHE, est « un espace de rencontres des professionnels des Ressources humaines »...

Evidemment, notre association a recherché depuis bientôt 25 ans à faire connaître ses adhérents à travers des cafés de Ressources Humaines, à travers des journées portes ouvertes mais aussi à travers de grands colloques régionaux qui ont été organisés et qui ont bien sûr essayé de traiter des thématiques qui leur sont propres parce que effectivement ces DRH, ces responsables de formation, ont besoin aussi d'échanger leurs points de vue, leurs expériences...

Nous avons non seulement organisé des colloques qui traitent de ces thématiques, mais aussi des universités d'été qui ont pu réussir une symbiose à la fois entre les experts, les universitaires et les gens de terrain : les professionnels, les praticiens et ceux qui sont, disons, confrontés aux problèmes quotidiens de management dans les entreprises.

Une bonne politique de GRH pourrait-elle être le garant du succès d'une entreprise ?

Auparavant, les chefs d'entreprise faisaient confiance à leurs directeurs financiers parce que pour eux c'était effectivement la seule voie de succès, mais aujourd'hui ces dirigeants d'entreprise ont compris que sans leurs DRH ils ne pouvaient pas réussir ce qu'ils entreprenaient. C'est dans ce sens que nous parlons des atouts stratégiques des entreprises. Ce sont les DRH qui vont parler aujourd'hui de la gestion de carrière, du potentiel humain qui est appelé à faire le travail, qui est appelé à faire réussir les projets, et aussi de ce potentiel humain qui doit être accompagné dans ce qu'il fait.

Donc, comme je le disais, l'ARFORGHE s'est fait connaître par ce biais là.

Bien sûr, il y a eu une volonté d'aller vers l'IACE, vers l'UTICA, vers le CJD pour essayer de les sensibiliser au rôle joué par les gestionnaires de ressources humaines dans les entreprises.

En effet, sans une formation appropriée et qualifiée pour ces cadres, ces derniers ne pouvaient pas aller au-delà d'un certain seuil, même si aujourd'hui on fait appel à des produits finis de grande qualité.

Il fallait justement, que les ressources humaines qui étaient là, soient tout le temps recyclées, formées, et qu'elles soient mobilisées pour réussir leurs projets et aussi informés de l'objectif qu'ils avaient à réaliser.

Quelle présence de l'ARFORGHE au niveau international ?

Tout en faisant un travail minutieux pour former ce réseau national, l'ARFORGHE, a été appelée aussi à être présente sur la scène internationale.

Dans ce sens, je peux parler du réseau qu'ARFORGHE a su tisser au fil des années, et au fil des manifestations et des rencontres auxquelles, elle était conviée.

Je peux parler du réseau de l'ARFORGHE, au-delà des frontières du pays, d'abord sur le continent africain parce que l'ARFORGHE a été, par exemple, appelée à présider l'Association Africaine des Directeurs du Personnel (AFDIP),

ça fait à peine un an, d'ailleurs j'étais moi-même président de l'AFDIP et nous avons fait un travail colossal qui était l'adhésion de l'AFDIP à la Fédération Mondiale des Association du Personnel.

On s'est aperçu que l'Afrique du Sud voulait être le leader du continent africain et voulait assurer simplement le lien et la pérennité des associations de promotion des ressources humaines en négligeant l'autre partie du continent et tous les autres aspects, c'est quelque part la partie anglophone qui a toujours prévalu au sein de la fédération mondiale, mais nous, nous avons fait un travail tellement important. Nous sommes allés au devant de tous les problèmes, nous avons même résolu des problèmes linguistiques pour pouvoir être présents. Donc, actuellement, nous sommes dans cette phase de compromis avec l'Afrique du Sud qui a actuellement accepté que l'AFDIP soit le leader du continent africain. On s'est énormément battu et là je crois que quand même qu'on a réussi. D'ailleurs, en ce moment même il y a justement une Assemblée Générale qui se tient au Maroc, où on va définitivement mettre au point cette adhésion de l'association à la fédération mondiale.

Donc le premier réseau, c'est le continent africain, bien sûr avec tout ce qui est la partie Maghreb, parce que, effectivement, nous avons une présence au sein de l'Association maghrébine des RH qui regroupe le Maroc, l'Algérie, la Tunisie. La Mauritanie nous a rejoint et nous sommes en train de faire énormément d'efforts pour appeler les Libyens qui viennent à peine de connaître ce qu'ils peuvent appeler la gestion des RH. Toute cette partie est intéressante parce que nous sommes confrontés aux mêmes défis et nous devons relever ces défis en commun, avec des mises en place de programmes communs, des plans d'action communs, des stratégies communes et des politiques communes.

Nous avons aussi fait énormément d'efforts pour qu'il y ait un réseau arabe de la GRH. Notamment, fin 2001, nous avons organisé un très grand symposium en Syrie, l'ARFORGHE tunisienne a mobilisé 250 personnes à Damas pour faire le premier symposium sur les stratégies pratiques de GRH, ce qui n'était pas peu dire, parce que nous avons sensibilisé les syriens à cette nouvelle fonction, nous avons ramené des experts et des professionnels français, des experts et professionnels algériens, marocains, mauritaniens, libanais, ainsi que quelques italiens, quelques espagnols et ce fut un grand succès.

Et au-delà du réseau arabe et du réseau africain ?

Au-delà du réseau arabe et du réseau africain, nous avons aussi une très grande présence au sein de la Fédération méditerranéenne des ressources humaines et nous avons assuré une présidence tournante. Avant la présidence de l'AFDIP nous avons été président de la Fédération méditerranéenne des RH. C'est un réseau, qui regroupe tous les pays de la Méditerranée.

Au départ c'était une petite étincelle France Maghreb qui a évolué et qui a donné une très grande fédération qui s'appelle la Fédération méditerranéenne des RH, et qui aujourd'hui a sa place au sein de ce grand projet qui s'appelle l'Union pour la Méditerranée qui est en train de se faire en France, ce qui est pour nous un pas réellement très positif.

Alors au sein de cette Fédération méditerranéenne des RH, nous avons mis au point un grand projet qui s'appelle AGORA RH dans lequel nous avons mis au point de différentes stratégies et pratiques autour de 4 axes, et ces axes sont extrêmement importants. Ils ont d'abord traité des problèmes démographiques et des problèmes d'emploi dans la perspective de 2025, ce qui est très important, parce qu'avec les développements technologiques, les progrès enregistrés au niveau de tous les pays actuellement et avec tout ce qui est globalisation et délocalisation d'entreprises, nous avons remarqué qu'il y avait des mutations d'emploi, de nouveaux métiers qui se mettaient en place, et puis surtout de nouvelles perspectives de carrières pour nos RH en tant que pays du Maghreb. Ça facilitait un peu la circulation des hommes et des idées, et c'était très important dans la mesure où nous avons démontré qu'il y avait de nouvelles compétences qui se mettaient en place et des gens jeunes dans nos pays qui pouvaient effectuer le travail qu'il y avait à faire au moment où les pays européens n'avaient plus de main-d'œuvre, et ça, je trouve que c'est un acquis très précieux à la fois pour notre pays et pour d'autres pays aussi, c'était le premier axe sur le quel nous avons réussi énormément de choses.

Deuxième axe, c'était la responsabilité sociale des organisations. En effet, on a essayé d'installer de très grands projets dans des zones qui étaient qualifiées de zones d'ombre.

Essayer aussi de s'intéresser à cet aspect de la promotion de l'emploi, c'est encore un autre aspect qui était mis en exergue et en valeur, et qui était très important pour nous et dans lequel l'UE a investi.

Au niveau du troisième axe, nous avons travaillé sur tout ce qui est pratique et stratégie de RH dans tous les secteurs économiques qui pouvaient être la clé de voûte de la compétitivité des entreprises dans le pays de l'UE, nous avons mené un travail de sondage, d'enquête pour voir comment on pouvait développer les thématiques, quelles étaient les priorités qu'on définissait justement dans les politiques RH, quelles étaient les compétences clés, quels étaient les métiers d'avenir, les formations assurées à ces compétences...

Quatrième et dernier axe, c'était le benchmarking de la vie associative, du travail associatif qu'on pouvait assurer et mettre en place.

Alors avec ce très grand projet AGORA, je crois que nous avons quand même fait preuve de tout le travail qui avait été assuré au sein de notre association, qui a pu regrouper un grand réseau à la fois de professionnels, de praticiens, d'hommes de terrain dans la fonction RH, et aussi des universitaires, des experts...

Quelle est la constitution du bureau directeur de l'ARFORGHE ?

Au sein du bureau directeur de notre association, nous avons réussi la symbiose, effectivement si je dois présenter le comité directeur de l'ARFORGHE, je vous dirais humblement et modestement à la tête de ce comité directeur, dont je suis présidente, Attia Zeineb Mahjoub. Ça fait un 4ème mandat, on a fait confiance à mon sens du relationnel, à mon sens de la participation pour donner encore ce que j'avais à donner pour cette association, je suis aussi directeur au sein de la société italo-tunisienne d'exploitation pétrolière (SITEP).

Le vice-président est un central RH à Tunisie Télécom, M. Hatem Bacha. Le secrétaire général, est un DRH d'une multinationale américaine Crown, M. Mohamed Rweched. Le secrétaire général adjoint, est un DRH de la polyclinique Taoufik, M. Jalel Jberi. Le trésorier, est un DRH de la société de raffinage STIR, M. Neji Foucheli. Le trésorier adjoint, est le responsable formation à l'Amen Bank, M. Anis Brahem. Le responsable des relations avec les universités, est M. Mansour Hlel, enseignant à l'ISG. Le responsable des relations avec les entreprises est M. Kamel Ejjed, DRH à PSA Ressource Maghreb, une société pétrolière. Le responsable chargé de la formation, est le directeur des études et des stages à l'ISCAE. La responsable des études et des publications au sein de l'ARFORGHE, Mme Salha Ezzeidi est directeur stratégie et développement à la SNCFT.

Comme vous voyez, c'est une pléthore d'experts et de professionnels et de gens de terrain qui ont fait leur preuve, qui ont suffisamment de passion, de désir pour être présent dans la vie associative malgré leurs lourdes responsabilités et leurs lourds plans de charge au sein de leurs entreprises, et leurs préoccupations pour en faire surtout des entreprises performantes.

Je pense que j'ai un petit peu fait le tour de cette présentation de l'ARFORGHE, j'en parle avec passion, j'en parle avec foi, parce que je pense que sans la foi, sans la passion, on ne pourrait pas bien faire les choses, et je vais dire que rien de ce qui est humain ne m'est étranger, a dit Térence. Le chemin est long, il faut savoir le construire.

Qu'en est-il de vos partenaires ?

Il y a deux catégories de partenaires. Nos partenaires sont présents dans le contenu des actions que nous faisons mais aussi ils peuvent parfois représenter des sources de financement.

Nous avons notre principal partenaire de très longue date, c'est la Fondation Konrad Adenauer pour laquelle je ne dois pas tarir d'éloges parce qu'effectivement c'est un partenaire qui nous a accompagnés depuis très longtemps, depuis des années et des années, et nous ne cesserons jamais de les remercier pour nous avoir aidé à faire ce travail. La Fondation Konrad Adenauer est une fondation qui a toujours été présente dans tout ce qui est économie au niveau de la Tunisie avec des partenaires aussi précieux tels que l'UTICA, l'Institut de presse et des sciences de l'information, l'Institut Arabe des Droit de l'Homme... Déjà la Fondation Konrad Adenauer est très connue, donc on est très content de l'avoir comme partenaire.

Deuxième partenaire, ce sont tous les grands opérateurs dans le domaine de la GRH, dont évidemment Manpower.

Alors effectivement, en Europe et aux Etats-Unis, Manpower est extrêmement connue parce que dans tous les congrès mondiaux c'est Manpower qui est un leader du recrutement, du travail par intérim, de tout ce qui est justement travail sur la fonction GRH, donc pour nous c'était très précieux d'aller les voir. Nous avons eu l'occasion de participer à de grands congrès, de grandes rencontres, de les voir, de leur demander leur avis, de leur demander de venir nous aider, de leur demander de nous entretenir des différentes problématique de la fonction GRH et tout cela.

Bien entendue, Manpower pour nous est un partenaire que nous voudrions gagner. Nous allons les voir, nous nous référons à eux, il faudrait qu'on mette au point un partenariat durable, et là il est question qu'on le fasse pour tout ce qui est tables rondes, cafés RH, petits déjeuners et surtout les colloques et les universités d'été.

Par ailleurs, tout ce qui universités, c'est des partenaires pour nous parce qu'effectivement nous faisons référence à eux quand nous avons des colloques et des universités d'été. Au sein de notre bureau, il y a des universitaires comme vous l'avez vu, donc bien sûr, toutes les institutions universitaires qui parlent de la fonction GRH sont aussi des partenaires et nous figurons au sein de leurs comités scientifiques et nous essayons d'assurer des stages par leur biais et eux par notre biais dans les entreprises pour qu'il y ait cette collaboration université-entreprise et qu'elle soit valorisée renforcée et tout cela évidemment dans un soucis de satisfaire les objectifs nationaux qui sont la symbiose entre le monde du terrain et le monde de l'université, toujours dans le but de réussir à trouver des pistes et des solutions pour les problèmes d'emploi et d'avenir.

A côté de ces partenaires, nous avons aussi des conventions avec un certain nombre de cabinets d'études qui sollicitent notre aide aussi pour organiser des rencontres, et par un phénomène de réciprocité, nous leurs demandons d'organiser quelques rencontres ou alors d'être présents pour sponsoriser certains événements.

Comme vous voyez, ces partenaires nous aident à mieux faire notre travail, à faire plus et aussi à faire valoriser le partage et la solidarité entre les différents opérateurs économiques dans le pays. Non seulement ces partenariats existent mais nous essayons de les valoriser et de les promouvoir.

Comment a démarré votre partenariat avec Manpower ?

Pour Manpower, on a les a rencontrés dans des congrès internationaux, notamment le congrès mondial à Paris il y a de cela plusieurs années. On était allé rencontrer les gens de Manpower, et on avait vu que dans leur stand il y avait non seulement des solutions RH qui étaient extrêmement importantes mais qu'ils proposaient déjà depuis plus que 15 ans des solutions du travail par intérim. C'est dire qu'ils étaient à l'avant-garde des préoccupations des DRH, déjà à l'époque. Donc c'était extrêmement important que nous soyons non seulement présents pour voir les travaux de recherche qu'ils faisaient, les pistes qu'ils mettaient en place, mais aussi pour essayer de détecter des compétences qu'ils aidaient eux, qu'ils accompagnaient.

Notre partenariat a démarré depuis que Manpower s'est implanté en Tunisie et s'est renforcé ces trois dernières années.

Nous avons, par ailleurs, organisé un salon RH et on voulait qu'ils viennent aussi parce qu'on ne pouvait pas imaginer que Manpower ne soit pas présent. Avec tout ce travail mené au profit de la fonction RH, la valorisation de cet aspect, la promotion justement des compétences et leur gestion, on ne peut pas se passer de la présence de Manpower.

Dernièrement, lors d'un café RH sur la gestion des compétences, Manpower était invité et était présent.

Et vous avez trouvé que c'était un partenariat fructueux ?

Bien sûr, le partenariat avec Manpower ne peut être qu'un partenariat fructueux, parce que c'est une multinationale qui a réussi, qui continue de réussir, et qui réussira dans l'avenir, j'en suis convaincue. Ils ont des compétences, des gens qui savent faire, et qui ont réussi dans ce qu'ils ont entrepris.

Notre partenariat avec Manpower consiste en l'organisation de cafés RH, tables rondes, petits déjeuners débats, bien sûr au niveau des thématiques à identifier, à anticiper, à mettre en place pour tout ce qui est gestion des ressources humaines, l'identification aussi des compétences clés dans le pays, la mise en place d'un management performant de nos entreprises aussi, parce que pour réussir cela, il faut trouver les bonnes solutions. En matière d'emploi aussi, Manpower a fait ses preuves.

Cela englobe également les propositions de formation appropriée. C'est à tous ces niveaux là que le partenariat Manpower ARFORGHE a été mis en place et doit être renforcé et valorisé.

Et qu'en est-il de vos projets avec Manpower?

Nous avons parlé avec Manpower d'organiser un petit déjeuner débat sur le recrutement et sur les compétences. Nous avons, nous aussi, un grand colloque maghrébin qui va se tenir sur la protection sociale, je pense que Manpower sera présent avec nous.

Nous avons notre université d'été qui va se tenir les 11 et 12 juillet sur «la capitalisation et échange des connaissances et pratiques managériales face aux mutations socio-économiques», bien sûr que Manpower va être présent non seulement par sa filiale tunisienne mais aussi et d'autres pays.

Quels sont les projets futurs, en général, de l'ARFORGHE ?

Pour les projets de l'ARFORGHE, nous avons des journées portes ouvertes que nous allons organiser pour mettre en place progressivement un échange entre les différents DRH et pour renforcer le réseau de toutes les entreprises aussi bien publiques que privées. Sans oublier nos différents séminaires, rencontres périodiques et aussi notre second salon ressources humaines au mois de novembre prochain.

Au cours de l'édition dernière, nous avons organisé un symposium parallèlement à ce grand salon et le symposium était une parfaite réussite, dans la mesure où nous avons mobilisé énormément de gens, puisque nous avons enregistré environ deux mille entrées au salon, ce qui était très important. C'était aussi l'occasion de voir les opérateurs de formation, les institutions qui pouvaient offrir des services en matière de GRH, les solutions de formation, les solutions électroniques...

En même temps, ce salon avait servi de plateforme pour des rencontres et des échanges de points de vue, et des mises en relation de différents DRH. Et là, nous ne pouvons une fois encore, faire appel à Manpower et les mobiliser afin que nous soyons ensemble.

Avoir la tête de l'emploi est sans doute un critère esthétique. Ce n'est jamais un critère professionnel.

Imaginons de nouvelles solutions, vite

connecter les entreprises et les talents, proposer tous les contrats, combattre le clonage des profils et des recherches, accompagner les entreprises dans leur développement et les candidats dans leur parcours professionnel, permettre à chacun d'accéder équitablement à l'emploi, se battre pour l'égalité des chances : voilà comment nous contribuons chaque jour à rendre le marché du travail plus sûr, plus souple, plus innovant.

**Le chiffre du mois :
Dates des rencontres à ne pas rater**

Le 25 Avril 2008

Le 26 Avril 2008



Journée porte ouverte au sein de l'Institut de Musique de Monastir

« Manpower et ISM Sousse vers une employabilité efficace »

L'Institut Supérieur de Musique de Sousse est un établissement public créé en 1999. Cet établissement est régi par le Ministère de l'Enseignement Supérieur (Université de Sousse). Quatre spécialités y sont enseignées:

- Musique et musicologie
- Techniques de Prise de son
- Informatique Musicale
- Arts lyriques et scéniques

La spécificité de nos formations est que nos étudiants peuvent mettre en oeuvre à 100% un projet artistique depuis la conception jusqu'à la réalisation en passant par la technologie. Avec cette richesse du potentiel humain et la pluridisciplinarité de notre établissement plusieurs profils intéressent les professionnels des métiers du son et de l'image.

En ce sens une journée porte ouverte à l'ISM Sousse sera organisée le vendredi 25 avril 2008 en collaboration avec Manpower Tunisie, sur le thème « Vers une employabilité efficace »

Plusieurs ateliers seront organisés sur la préparation du CV, les lettres de motivations, les techniques de recherche d'emploi...

HAMMAMI Mohamed Amin

Manpower met son expertise au service de votre carrière.

Petit déjeuner débat avec le CJD sur le thème : «La problématique du recrutement pour l'entreprise du Jeune Dirigeant»

Le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) organise en partenariat avec Manpower le samedi 26 avril 2008, un petit déjeuner débat, traitant d'un thème d'actualité, à savoir : «La problématique du recrutement pour l'entreprise du Jeune Dirigeant».

Le choix du thème a été fait suite à un constat relevé au CJD, quant à la difficulté de trouver, au sein du marché des demandeurs d'emploi, les compétences requises par les jeunes dirigeants pour accompagner le développement de leurs entreprises, en tenant compte de leurs contraintes budgétaires et organisationnelles.

Pour bien préparer cet évènement, une commission de réflexion a été mise en place, pour examiner et recenser les difficultés que rencontrent les jeunes dirigeants au quotidien dans ce domaine. Les résultats du travail de cette commission seront présentés lors du petit déjeuner, suivis d'un débat qui fera intervenir principalement les jeunes dirigeants et un représentant du Ministère de l'Emploi. Rendez-vous donc le 26 avril 2008.

CJD

Le 8 et le 9 mai 2008 : Colloque maghrébin de l'ARFORGHE

L'Association des Responsables de Formation et de Gestion dans les Entreprises (ARFORGHE) organise à Tunis les 8 et 9 mai 2008, avec l'appui de la Fondation Konrad Adenauer Stiftung, un colloque maghrébin sur le thème : « Quelle protection sociale face à l'émergence de nouvelles formes d'emploi ? ».

La question centrale de ce colloque peut se poser de la manière suivante : « comment garantir un seuil minimum de flexibilité de l'emploi avec la garantie de la protection sociale ? ».

Cette flexisécurité interpelle tous les partenaires sociaux et impulse une démarche consensuelle pour pouvoir répondre aux défis suivants :

- Pour l'Etat garant de l'ordre public, comment garantir l'équilibre financier des caisses de sécurité sociale malgré la réduction des charges sociales pour les entreprises et en même temps améliorer les prestations sociales pour les travailleurs ?

- Pour les entreprises, sous la pression de la compétitivité internationale, comment assurer leur responsabilité sociale sans alourdir leurs charges ?

- Pour les travailleurs, suite à l'émergence des nouvelles formes d'emploi, comment négocier cette flexisécurité sur la base du travail décent et la garantie de la protection sociale ?

Le 17 Mai 2008

17ème édition du FORUM ATUGE : «Carrefour de l'Excellence»

Le 17 mai 2008 à Paris et le 24 juillet 2008 à Tunis

Ce forum, depuis sa création en 1991, représente un immense gisement d'opportunités, où se créent et se développent des rencontres fructueuses entre :

1. Le réseau des meilleures compétences tunisiennes en France et en Tunisie,
2. Les entreprises dynamiques qui souhaitent recruter des hauts potentiels pour accompagner leur croissance,
3. Les entreprises qui veulent communiquer sur leur stratégie de développement et nouer des partenariats d'affaires,
4. Nos partenaires institutionnels et associatifs en France et en Tunisie, qui enrichissent nos débats et nos idées,
5. Nos partenaires dans le monde des médias qui relayent ces idées.

Une journée à Paris et une journée à Tunis pour plus d'opportunités!
Avec 35 entreprises participantes et 1.700 visiteurs sur les deux journées en 2007, nous renouvelons notre pari, de vous offrir un lieu de rencontre à la fois à Paris et à Tunis en 2008.

ATUGE Franc

Manpower met
son expertise au
service de votre
carrière.

Recrutement cadres
Bilans de
compétences
Évaluation
Gestion des carrières

Manpower : un partenaire privilégié pour le bien-être social

Ghada Kammoun



Le capital humain demeure la principale richesse des peuples, en général, et des entreprises, en particulier. Consciente de l'extrême importance de ce potentiel humain,

Manpower s'est engagée dans une politique où l'intérêt de l'Homme prime et où veiller à «son bien-être» est un souci permanent : la politique de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, communément appelée RSE.

Pour Manpower, la responsabilité sociale de l'entreprise ne saurait se résumer à une signature apposée au bas d'un chèque au profit d'une bonne cause. Bien au contraire, le groupe a à cœur d'être un acteur responsable dans la société, au sein des collectivités où sont implantées ses 4.500 agences dans les 80 pays et territoires où il est présent. Partout dans le monde, le personnel de Manpower, en partenariat avec les acteurs locaux, les entreprises et les pouvoirs publics animent des programmes de formation professionnelle, porteurs de progrès dans la vie de chacun.

L'action caritative et le bénévolat font partie intégrante de la culture Manpower, comme le démontre l'engagement de ses employés dans des actions locales et au sein de l'entreprise. A cet égard, le classement du magazine *Fortune* sur les entreprises les plus appréciées des Américains place logiquement Manpower au premier rang des entreprises de travail temporaire, dans la catégorie «Responsabilité Sociale».

Manpower Tunisie n'échappe donc pas à la règle et s'engage de plain-pied dans cette politique de RSE, et ce en prenant activement part à différentes actions réalisées notamment au profit de gens nécessiteux et ayant des besoins particuliers.



Une étroite collaboration est née dans ce cadre entre Manpower Tunisie et le Rotary Club Tunis Belvédère, appartenant au district 9010 du Rotary International.

«Courir pour le plaisir et la santé», tel était le slogan de la troisième édition du semi-marathon organisé par le Rotary Club Tunis Belvédère et la Zitouna Sport le 13 mai 2007.

Plus de 250 athlètes ont pris part à cette 3ème édition «Les foulées du Lac», du semi-marathon qui a été marqué par l'élaboration d'un cahier des charges et la création d'un site web spécialement dédié (www.lesfouleesdulac.com), grâce à l'appui de Manpower. Ce qui a emporté l'adhésion de plusieurs sponsors.

«M. Sofiane Ouinniche était parrainé par moi-même au sein du club», nous confie M. Mohamed Ali Baccouche, président du RC Tunis Belvédère pour l'année rotarienne 2007-2008.

«Il était depuis membre actif au Rotary Club Tunis Belvédère et l'année dernière Manpower a sponsorisé notre action phare qui est le semi-marathon, et cette année j'espère bien qu'il vont nous aider aussi pour le semi marathon».

Autre action qui ne manque pas d'importance devant celle du semi-marathon, c'est l'action d'alimentation en eau potable de la zone rurale Ouled Ben Jeddou relevant de la délégation Hadjeb El Ayoun, du gouvernorat de Kairouan. Cette action a permis d'assurer la desserte en eau potable de 1215 habitants.

«Manpower a aussi contribué à une action de circoncision au profit de près de 80 enfants au mois de Ramadhan 2007. M. Ouinniche s'est déplacé lui-même à la clinique et on a rendu 80 enfants heureux», ajoute M. Baccouche.

«Pour cette année, notre semi-marathon sera organisé le 1er juin 2008. Nous aurons pas mal de partenaires étrangers, entre autres des rotariens venus de France et d'Italie pour notre semi-marathon. Cette année notre action est parrainée par le groupe Pfizer qui est devenu partenaire officiel, et on a réussi à avoir plusieurs sponsors pour cette action et on espère bien sûr continuer dans la foulée. Alors pour le choix de Pfizer, je précise que Pfizer organise une course intitulée «la course des médecins» qui est de 2,5 kilomètres, on a été voir Pfizer, on leur a proposé d'organiser cette action ensemble, et on a appelé cette action «le médecin donne l'exemple».

On s'attend alors que cette année, cette course draine un nombre assez important de gens», explique M. Baccouche.

Et notre interlocuteur d'ajouter : «On a par ailleurs organisé une autre action où Manpower a collaboré avec nous : il s'agit de l'action «hiver chaud» tenue en janvier 2008. On a été voir un centre d'handicapés lourd à Sidi Thabet et on y a fait une action. On a visité le centre, il y avait un donateur étranger qui nous a donné des pulls de marque qu'on a distribué à ces handicapés».

Donner aux pauvres et essayer de les rendre heureux figure parmi les priorités du RC Tunis Belvédère, qui a mis en place un programme assez riche pour servir cet objectif, un programme où on trouve le semi-marathon et l'action "eau" comme actions phares.

D'ailleurs, le club se penche actuellement sur un projet similaire à celui de l'année dernière et qui consiste en l'alimentation en eau potable d'une école dans la même région de Ouled Ben Jeddou. M. Baccouche précise dans ce sens que «tout dépend de ce que notre semi-marathon va nous rapporter et ce grâce aux sponsors».

Qu'est-ce que le Rotary ? Le Rotary est une association mondiale d'hommes et de femmes d'affaires et des professions libérales unis dans une action humanitaire, qui encouragent une haute éthique professionnelle et font progresser l'entente et la paix mondiales.

Le premier Rotary Club a été fondé à Chicago (Etats-Unis), le 23 février 1905, faisant du Rotary l'association de clubs-service la plus ancienne du monde.

Le Rotary compte un effectif d'un million deux cent-vingt-cinq mille hommes et femmes, répartis dans plus de 32.000 clubs, dans pratiquement tous les pays du monde.

Les Rotariens se réunissent chaque semaine pour renforcer leurs liens d'amitié et discuter de programmes d'intérêt local ou général. Le recrutement se fait sur la base d'un système qui assure une coupe transversale aussi fidèle que possible de la structure sociale de la collectivité.

Les Rotariens élaborent des actions humanitaires, éducatives et culturelles visant à améliorer les conditions de vie dans leur région et sur le plan international.

Le Rotary, c'est aussi la Fondation Rotary, qui, chaque année, fournit quelque 90 millions de dollars pour des bourses d'études, des échanges culturels et des projets humanitaires grands et petits qui améliorent la qualité de vie de millions de personnes. Le Rotary est connu comme étant le principal organisme non gouvernemental pourvoyeur de bourses.

Le Rotary c'est aussi PolioPlus, la campagne de vaccination antipolio engagée en collaboration avec les gouvernements et les organisations internationales de santé dans le but d'éradiquer la polio en 2005, année du centenaire du Rotary.

Plus d'un milliard d'enfants en voie de développement ont été immunisés contre la polio grâce à des subventions PolioPlus.

Le Rotary en chiffres (chiffres au 1er janvier 2008)

Rotariens : 1.225.000
Rotary clubs: 32.700
Clubs Rotaract: 7.000
Rotaractiens: 160.000
Clubs Interact : 11.000
Interactiens : 255.000

Quelques chiffres sur les programmes de la Fondation Rotary :(chiffres pour l'année 2006-2007)

PolioPlus : 23,7 millions de \$ (633 millions de \$ versés depuis 1985)
Subventions 3H : 4,2 millions de \$
Subventions de contrepartie : 34,3 millions de \$
Subventions de districts simplifiées : 5,1 millions de \$
Bourse d'études : 13,9 millions de \$
Centre du Rotary pour la paix : 4,3 millions de \$ (pour 2 ans)
Echanges de Groupes d'Etude (EGE) : 4,3 millions de \$

Plan stratégique :

Le Rotary International s'est doté en 2007 d'un plan stratégique pour la période 2007/2010. Il comprend 7 priorités :

1. Eradiquer la polio
- 2) Promouvoir l'image publique du Rotary
- 3) Accroître la capacité du Rotary à servir autrui
- 4) Augmenter les effectifs en quantité et en qualité
- 5) Souligner l'engagement exceptionnel du Rotary envers l'action professionnelle
- 6) Optimiser l'utilisation des talents des dirigeants au sein du Rotary
- 7) Garantir la continuité

L'historique du district 9010

Les clubs du Maroc, Tunisie et d'Algérie étaient jusqu'en 1984 rattachés au District 173 ; les hautes instances du rotary international ont permis de créer le district 901 aujourd'hui 9010 qui regroupe les quatre pays Algérie, Maroc, Mauritanie et Tunisie. Nous comptons aujourd'hui :

- 65 clubs
- 1.219 rotariens.

- Gouverneur 2007-2008 : Ridha Souissi