

□ Manpower se relooke

Le site de Manpower vient d'être relooké. Pourquoi un nouveau facing ? Pour répondre aux attentes des entreprises et leur fournir ce dont elles ont besoin pour leur développement, leurs ressources humaines et les doter des talents qui peuvent accompagner leurs progrès et garantir leurs succès.

D'autre part et comme le site ne touche pas que les entreprises et accorde autant d'intérêt aux candidats, il offre à ceux-ci toutes les informations qui leur permettent d'accéder au poste qui correspond à leur profil. Il les aide à se former et les dote des outils qui les aident à cerner leur profil, mesurer leurs compétences et identifier leurs débouchés.

En mettant en place un site interactif, Manpower vise à amener les entreprises et les candidats à se rencontrer, à se parler, à s'entendre et travailler ensemble.

Grâce à la refonte du site :

- les candidats sont mieux éclairés sur les opportunités d'emploi gérées par Manpower et peuvent, par un simple clic, recevoir des alertes directement sur leur mail pour les offres qui correspondent le plus à leur profil ;

- les entreprises peuvent intégrer à tout moment leurs besoins en personnels.

Elles sont contactées dans les 48 heures qui suivent leurs demandes. Un diagnostic global suit rapidement et une solution RH sur mesure leur est très vite proposée selon la problématique qui se pose.

Manpower confirme ainsi sa volonté d'aller toujours de l'avant pour une meilleure gestion de ses relations de proximité avec les candidats et les entreprises...

[A.B.A.](#)

<http://www.webmanagercenter.com/management/article-61681-manpower-se-relooke>

□ Jamel Belahrach - Manpower : "Un dirigeant qui fait gagner son entreprise, doit être rémunéré en conséquence"



Pour Jamel Belahrach, Manager général des filiales extérieures de Manpower France, estime que la déclaration des salaires des patrons est importante. Ceci étant, dans un pays comme le Maroc, les rémunérations ne sont pas encadrées à part dans la fonction publique. A ce jour, les écarts restent importants entre le privé et le public. Ce qui, pour lui, ne veut pas dire que les dirigeants sont trop payés mais plutôt que le niveau des échelles inférieures reste bas. Il considère qu'une réflexion sérieuse devrait être menée à propos de cette thématique. Une réflexion qui devrait s'étaler dans le temps car le niveau de développement est tel que la mise à niveau des salaires doit attendre une croissance beaucoup plus forte que celle d'aujourd'hui.

D'autre part, M. Belahrach estime que prendre des mesures tendant à encourager la déclaration des salaires de la part des dirigeants viserait à éviter les dérives importantes qui se sont développées ces dernières années. Cela permettrait également d'être politiquement correct surtout en temps de crise économique. *«Je ne pense pas que la démarche de déclaration des rémunérations des premiers responsables, en elle-même, serve les intérêts d'un pays mais elle permet de mieux maîtriser les rétributions des dirigeants de façon à ce qu'elles soient cohérentes avec leurs performances, car c'est cela qui doit guider une politique de rémunération. Un dirigeant qui fait gagner son entreprise, ses clients et ses collaborateurs doit être rémunéré en conséquence»*, a-t-il estimé.

[ABA](#)

<http://www.webmanagercenter.com/management/article-77211-jamel-belahrach-manpower-un-dirigeant-qui-fait-gagner-son-entreprise-doit-etre-remunere-en-consequence>

□ Tunisie- Emploi :

"L'intérim est un levier économique et social majeur", selon Jamal Belahrach

Entretien conduit par [Amel Belhadj Ali](#)

En touchant l'économie dans sa totalité, tant le commerce, l'industrie que les services, la crise n'a épargné personne. L'intérim qui satisfait aux besoins d'entreprises désireuses de flexibilité dans la gestion de leur ressources humaines. La situation même du secteur de l'intérim, pas encore légiféré dans notre pays, le rend encore plus fragile parce que non réglementé. Etat des lieux avec Jamal Belahrach, Manager général des filiales extérieures de Manpower France.



Webmanagercenter : Parmi les conséquences les plus néfastes de la crise économique, celles se rapportant à l'emploi ou plutôt au chômage, car il semblerait que les intérimaires soient les premiers à faire les frais des difficultés vécues par les entreprises aujourd'hui. Comment Manpower vit-elle cette situation ?

Jamal Belahrach : La crise a touché toutes les entreprises du monde. Opérant dans le secteur des services; nous faisons partie de la chaîne de production et, à ce titre, nous avons évidemment été touchés. Les taux de nos actions ont chuté, heureusement ils sont actuellement en train de remonter. Si nous prenons le marché français du travail temporaire, l'un des plus importants au monde, la récession y est à 35%, c'est énorme. C'est pratiquement moins 200 mille emplois intérimaires sur une année, c'est effarant. En Tunisie, en 7 à 8 mois, la crise nous a fait perdre 20% de notre activité, ce qui est considérable dans le marché de l'intérim.

Cette crise s'est attaquée de plein fouet aux entreprises de services. Lorsque nous sommes sur un marché comme le marché tunisien, fortement exportateur, qui abrite un grand nombre d'entreprises délocalisées dans les secteurs de l'industrie mécanique et électronique, des textiles et celui du tourisme, il paraît tout à fait normal que nous subissons les soubresauts des difficultés vécues par les opérateurs qui évoluent dans ces secteurs. En situation de crise, les entreprises commencent par licencier les intérimaires.

Il y a eu du recul sur certaines activités en Tunisie, il y a eu également repositionnement d'autres opérateurs relocalisés dans notre pays ?

Le repositionnement dont vous parlez ne sera perceptible qu'à partir de 2010. Nous ne pouvons prétendre avoir des données chiffrées aujourd'hui. Par contre, effectivement, de grands groupes dont les sièges sont situés en Europe doivent se dire, la Chine c'est trop loin, on ne peut avoir la qualité ou les normes que nous exigeons sans oublier le climat social qui y devient de plus en plus tendu. Les travailleurs chinois sont devenus plus exigeants pour ce qui est des revendications salariales, ce qui implique une main-d'œuvre moins compétitive. Même l'Europe de l'Est devient de moins en moins intéressante pour les investisseurs, le coût social y est trop élevé. Le cas roumain dans le secteur automobile est édifiant.

Après l'augmentation du SMIG à 600 euros, Renault est aujourd'hui obligée d'améliorer les traitements de ses ouvriers, ce qui change la donne pour elle.

Les pays maghrébins représentent aujourd'hui des destinations intéressantes pour les entreprises européennes qui envisagent de se relocaliser. D'autant plus que les ressources humaines en quantité et en qualité sont disponibles.

Quel est l'apport d'une firme comme Manpower en matière de ressources humaines ?

Des entreprises comme la nôtre sont importantes parce qu'elles sécurisent les opérateurs étrangers qui désirent s'implanter en Tunisie. Lorsqu'ils savent que nous sommes présents sur le marché du travail, ils sont rassurés parce qu'ils savent qu'ils trouveront sur place de la flexibilité et qu'ils peuvent recourir au travail intérimaire.

Contrairement à certaines idées reçues qui décrètent que le travail intérimaire engendre la précarité, la réalité est toute autre. Une entreprise qui utilise la flexibilité comme mode de management n'a pas pour conséquence l'insécurité. Certains, dont les mentalités n'ont pas évolué sont restées archaïques, le croient peut-être mais ça n'est plus du tout le cas. Il est grand temps pour nos partenaires sociaux au Maghreb d'appréhender la problématique du travail temporaire autrement.

Mais il y a des faits réels qui montrent que certaines agences de travail intérimaire ont des pratiques peu professionnelles ?

Il est vrai que certains opérateurs du secteur de l'intérim ne respectent pas les règles élémentaires de l'activité de l'intérim et lèsent les travailleurs, c'est pour cela qu'il est capital de structurer le marché. C'est pour cela qu'il faut partir en campagne contre ces gens qui s'adonnent à des pratiques amORALES.

Aujourd'hui plus que jamais, le marché de l'intérim devrait être organisé, géré et encadré par la loi. Ceci permettra de mettre en confiance les investisseurs étrangers mais aussi nos partenaires tunisiens.

En réalité, j'estime que nos partenaires sociaux ont raison d'être exigeants. Il existe une différence entre refuser catégoriquement que le secteur de l'intérim existe et exiger qu'il soit organisé et moralisé. Personnellement, je milite pour que le secteur soit structuré et transparent. Notre apport à nous est de dire aux entreprises qui veulent investir en Tunisie, nous sommes là, donc vous pouvez avoir de la flexibilité. En revanche, il faut pouvoir trouver sur le marché les compétences que nous voulons présenter à nos clients. D'où l'importance de pouvoir étudier et maîtriser le marché du travail pour avoir la capacité de définir les profils dont ils ont besoins et les compétences nécessaires aujourd'hui pour que les entreprises tunisiennes soient les plus performantes. D'où l'importance également d'un partenariat efficient et constructif avec le ministère de l'Emploi et les organismes de formation et de l'insertion professionnelle.

Qu'est-ce qui bloque à ce sujet ?

Aujourd'hui, ce partenariat n'est pas encore à l'ordre du jour d'autant plus

que nous n'existons pas légalement, d'où l'utilité de légiférer le plus rapidement possible. En attendant, sur le terrain, nous payons nos impôts, nous assurons les charges sociales de nos employés et assurons leur formation.

Qu'est-ce qui cloche dans ce cas ? Le secteur qui n'est pas encore légiféré. Nos partenaires potentiels se demanderaient dans ce cas, pourquoi ils s'engageraient avec un secteur qui n'existe pas légalement. Et c'est à l'Etat d'organiser le secteur.

Je crois savoir qu'il y a une tendance sérieuse à remédier à la situation présente suite à la réflexion initiée par le président de la République tunisienne sur l'emploi. Le ministère a bien compris le message et il a proposé une législation sur le travail intérimaire.

Maintenant il faudrait que ça aille vite parce que beaucoup de personnes sont dans la précarité, sous-payées et il y en a même qui sont payées au-dessous des conventions collectives. Ce que nous refusons à Manpower. Depuis que nous sommes sur place, et cela fait dix ans, nous avons assuré nos charges sociales et payé nos impôts. Pourquoi le faisons-nous ? Parce que nous estimons que les intérimaires doivent avoir un véritable statut et voulons qu'ils nous fassent confiance et qu'ils croient au système.

Maintenant, c'est à nos partenaires sociaux de nous accorder leur confiance, sinon cela ne peut pas marcher.

Le problème réside justement dans la confiance, la centrale syndicale des travailleurs ne croient pas encore aux vertus de l'intérim.

Je suis convaincu que l'UGTT ne refuse pas le travail temporaire mais elle refuse plutôt que l'intérimaire soit sous-payé ou maltraité. Elle veut que les intérimaires soient traités comme les autres salariés. J'ai eu l'occasion de parler avec des représentants de l'UGTT et je sais qu'ils ne sont pas entièrement contre.

Tous les points de discorde devraient être discutés autour d'une table et officiellement. Il faut qu'au niveau du gouvernement, de l'UTICA, de l'UGTT, et des entreprises de l'intérim nous nous mettions à débattre franchement et sincèrement du travail temporaire.

C'est au fait un problème de communication, c'est un problème de prise de position idéologique. Aujourd'hui, il faudrait penser intérêt économique et social parce que l'intérim est un levier économique et social majeur. Par conséquent, il faut sortir de l'idéologique pour pouvoir avancer. Le président de la République l'a dit et répété : l'emploi est une cause nationale, si on n'y répond pas, si on ne réagit pas de manière positive et constructive, nous commettons une erreur impardonnable. Y répondre, c'est mettre toutes les chances de notre côté.

La flexibilité et l'intérim font partie des nouveaux dispositifs du marché de l'emploi comme la BNEC, les bureaux d'emploi, etc. Nous devons tous travailler ensemble dans un seul objectif : créer de l'emploi.

Il est vrai que lorsqu'on fait de l'intérim, c'est pour des missions relativement courtes, mais les jeunes, lorsqu'ils travaillent, sont plus dignes, consomment, ont des salaires, sont déclarés et c'est de l'argent qui entre dans les caisses de l'Etat.

Vous faites également du recrutement....

Nous assurons évidemment le recrutement. Lorsque vous recevez des jeunes et qu'ils vous disent que pour travailler, ils ont besoin d'être épaulés, ce n'est pas agréable à entendre. Nous leur rendons l'espoir et nous les convainquons que les compétences sont également payantes parce que déterminantes pour des entreprises comme nous.

Vous estimez que vous moralisez le secteur de l'emploi ?

Assurément. Si jamais cela marche suivant les règles du respect des qualifications, des performances et des compétences, c'est bien vers une moralisation du secteur de l'emploi que nous évoluons. Si nous arrivons à cerner les compétences dont le marché a besoin, nous pourrions orienter les tendances au niveau de filières de formation des demandeurs de travail. Nous sommes un aiguillon du marché de l'emploi, un repère pour le développement des compétences nécessaires à un marché, à une ville ou à un pays.

Nous estimons -modestement- que nous avons un rôle : celui d'accompagner le développement économique d'un pays, il faut nous voir comme un partenaire et non comme un ennemi parce que le seul ennemi c'est bien le chômage.

Par rapport aux entreprises délocalisées qui désirent s'installer en Tunisie, quelles réponses apportez-vous ?

La première réponse que nous leur apportons est la fiabilité d'un label reconnu à l'échelle internationale. Un opérateur n'a pas le temps de se concentrer sur des recrutements, nous lui offrons cette prestation avec le plus de garanties possible. Le monde d'aujourd'hui évolue avec une telle rapidité que l'opérateur doit se concentrer pour faire du business et développer son activité et non pas s'occuper des fonctions support. Nous lui offrons des solutions et du savoir-faire, nous l'accompagnons dans l'opération de recrutement.

Il y a Manpower Tunisie, Manpower Maroc, croyez-vous au Maghreb économique ?

J'y crois très fort. Je pense qu'il faudrait accélérer le processus de l'union économique des pays maghrébins. Il y a trop de PME, PMI en Tunisie qui évoluent dans un marché exigu. La mondialisation avance à 100 à l'heure et si je peux me permettre, il y a la «maghrébinisation» qui fait du 35/heures. Le binôme tuniso-marocain devrait accélérer la cadence, nous avons pris trop de retard sur les accords bilatéraux et en ce moment où nous souffrons de la crise.

Pourquoi attendre que les Européens ou les Américains arrivent chez nous pour nous dire unissez-vous ? Rêvons ensemble d'une monnaie maghrébine commune, que ce soit dans 20 ans ou dans 50 ans, rêvons un traité de «Rome» maghrébin, parce que nous avons trop de choses communes, nous représentons un bloc cohérent, sur le plan religieux, culturel, civilisationnel et historique et nous portons des valeurs communes.

<http://www.webmanagercenter.com/management/article-77521-tunisie-emploi-l-interim-est-un-levier-economique-et-social-majeur-selon-jamal-belahrach>