

Emplois: le plan social contesté

leader mondial de la carte à ce continue d'alimenter la chronique sociale, à défaut de faire parler d'elle pour son expertise connue mondialement, jeudi 14 février à 14 heures avait lieu à La Motte (près de Marseille), l'un des trois sites français de la société, un comité d'entreprise extraordinaire dont l'ordre du jour connu depuis une dizaine de jours. Il s'agissait pour la direction de détailler les prochaines mesures d'économies, pour tenir compte des pertes nettes de 100 millions d'euros enregistrées par le groupe, lors de son exercice 2001. À l'issue du CE qui aura duré cinq bonnes heures, les détails du plan social sont plus précis.

C-mescourses : probable liquidation

première victime parmi les cybermarchés français : C-mescourses, filiale commune de Casino et Alcatel, « envisage de cesser son activité. » Dans un communiqué, publié le 14 février, les deux coupes de distribution affirment que « des procédures de conciliation avec les partenaires sociaux sont engagées et pourraient déboucher sur un arrêt complet de l'activité de C-mescourses dans le courant du mois d'avril 2002. » La société a pourtant vu son chiffre d'affaires progresser de 10% entre 2000 et 2001, avec une augmentation du panier moyen de 20 euros. Casino et Rallye estiment cependant que même si ces indicateurs sont plutôt positifs, la taille du marché n'apporte pas suffisamment de perspectives de croissance. « Le potentiel d'évolution du marché des ventes alimentaires sur internet ou ses perspectives de rentabilité à court ou moyen terme » ne justifient pas le maintien de C-mescourses dans le portefeuille d'activités du groupe », poursuit le communiqué.

Globalstar : liquidée par France Télécom Alcatel

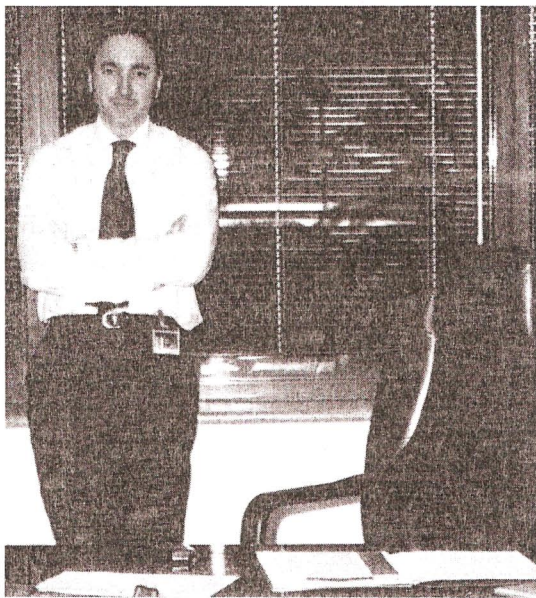
Sam SAS ne répond plus. Cette

Mission : gestion des hommes

De retour du Gabon où il a passé presque deux ans en tant qu'administrateur d'Exxon Mobil, il se convertit en responsable des ressources humaines d'abord chez la compagnie pétrolière, puis chez Maphar.

Amine Jamaï est un type bavard lorsqu'il s'agit de parler de la fonction des ressources humaines dans sa dimension la plus générale. Il l'est moins quand il s'agit de parler de Maphar, filiale du groupe Sanofi. Ce laboratoire pharmaceutique qu'il vient d'intégrer en tant que responsable des ressources humaines, depuis huit mois. « La société est en phase de restructuration. Le moment est inopportun d'en parler », s'excuse Amine Jamaï à notre égard. Son expérience pluridisciplinaire lui a conféré une touche de charisme qui lui est propre. Son discours est convaincant, sa manière d'exposer les choses, de parler de ses projets, de son séjour au Gabon et plein d'autres choses est à la fois simple et restructurée.

Son parcours à Exxon Mobil est atypique. Il l'a mené à découvrir un monde plutôt mystérieux où les habitudes et les mœurs sont difficilement assimilables par un étranger. Le Gabon. Ce pays membre de l'OPEP qui malgré sa richesse n'arrive pas à assurer un développement économique équitable et durable. Dans ce pays, Amine Jamaï représentait Exxon Mobil. Il était à la fois administrateur et responsable des activités commerciales. Le choix de l'expatriation le fascinait à un moment où la multinationale démarrait de grands projets d'expansion sur le continent africain. En quête de tout ce qui est nouveau, il avait



• Amine Jamaï

quitté la Banque Commerciale du Maroc après trois ans de fonction. C'est ainsi qu'il rejoint l'équipe d'Exxon Mobil en 1995. Une époque où cette société venait à peine d'avoir le statut de multinationale américaine à la suite de son rachat par Exxon. Tout était donc à revoir. « Pouvoir construire quelque chose de nouveau sur la base d'anciennes structures constituait un challenge de taille pour

l'ensemble de l'équipe », se souvient-il. Lui, il était chargé de missions. Un poste qui en fonction des urgences et des besoins de l'entreprise le menait à travailler sur différents projets. Encore une fois, il change de fonction, mais cette fois tout en restant dans la même structure. En 1996, il intégra la direction des achats. Il se devait d'analyser les comptes des achats et de faire du Cost-

killig. « Il n'était plus question d'acheter plus bas mais de faire une panoplie de calculs portant aussi bien sur le coût d'un produit, son cycle de vie, son utilité pour pouvoir trancher », explique-t-il les fondements et les aboutissants de sa tâche à l'époque. Au titre des six premiers mois, Mobil est arrivé à réaliser des économies de l'ordre de 2 millions de dollars. Une réussite qui ne manqua pas de lui rapporter gros. En 1997, il devient responsable pour la région de l'Afrique du Nord, puis en 1998 administrateur de la compagnie Mobil au Gabon.

Vie familiale oblige, il rentre au pays. Le poste qui lui fut proposé par Mobil Maroc était celui de directeur des ressources humaines « Jamais je n'aurais pensé assurer une telle fonction. Ça me paraissait archaïque. Je supposai qu'il fallait être masochiste pour entrer dedans », ironise-t-il. Et d'ajouter, « c'est la personne à qui il est fait appel en premier lieu, lorsqu'il y a le moindre problème aussi bien du haut que du bas de la hiérarchie ».

Aujourd'hui, c'est d'un autre œil, qu'il voit le monde des ressources humaines. Après un parcours qu'il juge réussi à Exxon Mobil, il commençait à se poser des questions sur ce qu'il pouvait encore apporter à son entreprise. La réponse fut stratégique. La quitter pour une structure où il a de nouvelles valeurs à véhiculer. Maphar fut sa cible.

• Nabila Fathi