

**LIVRE
BLANC**

المرونة والذكاء المتعدد نحو الأداء الشامل
**Agilité et intelligences multiples
pour une performance globale**

18-19 Février 2025

Cité de la Culture Chedli Klibi - Tunis

Table des Matières

Mot de l'organisatrice

03

Mot de la coordinatrice

04

Programme 2025

05

Intervenants 2025

06

Modératrices 2025

07

Les Syntèses des interventions du 18

08

Les Syntèses des interventions du 19

16

Conclusion

21



Mot de l'Organisatrice

Faïza CHAANBI

Organisatrice HR expo



La 18ème édition de HR expo est sous l'égide du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, que nous remercions pour leur confiance et leur soutien à notre évènement.

Premier Salon International des RHs en Tunisie.

HR expo est reconnu comme une référence, aussi bien par les médias que par les experts et les professionnels.

Parce que chaque entreprise est appelée à performer, à challenger, à évoluer ; malgré les difficultés affrontées, tout au long de son parcours ; c'est pour cette raison, cette édition est sous le signe de : « Agilité et intelligences multiples pour une performance globale ».

Nous avons le plaisir de vous soumettre le livre blanc, qui résume les différentes interventions durant les deux jours de cette édition

Un remerciement spécial à Mmes Zeyneb ATTYA et Imen BEN SLAMA BEN OUGHREM pour la synthèse de leurs modérations, notamment Mme Khaoula BEN MANSOUR pour la synthèse et la coordination pour mener à bien le livre blanc.

Nous exprimons notre gratitude à tous ceux qui ont fait de l'édition 2025 de HR expo un must professionnel : sponsors, exposants, partenaires, intervenants et modérateurs ; pour leur confiance en notre évènement, nous espérons en être digne et recueillir leur satisfaction.

Mot de la Coordinatrice

Khaoula BEN MANSOUR

Docteure en Sciences de Gestion - FSEGT



Pour la 18ème année consécutive, le salon des ressources humaines HR expo, s'est tenu à Tunis, et ce, les 18 et 19 Février 2025 avec pour thématique générale « Agilité et intelligences multiples pour une performance globale ». Cette édition s'est vue confirmée comme celle de la maturité de par la présence des entreprises emblématiques qui composent le tissu socio-économique tunisien.

Lors des différents panels et talks, les speakers ont tous souligné l'importance de « l'Agilité », comme une composante indispensable à la réussite de la transformation actuelle des organisations.

En effet, face à l'injonction de la digitalisation et de l'intégration de l'IA, à différents niveaux de la production, les cœurs de métiers s'en trouvent impactés et les ressources humaines invitées à une montée en compétence rapide et diligente. Dans cet accompagnement, les responsables RH sont en première ligne afin de guider, tout d'abord l'adhésion de leurs équipes, puis celle de la mise en place d'une stratégie de changement qui soit inclusive et globale.

Programme

Salle Sophie GOLLI

18 Février 2025

Panel : Comment booster les intelligences multiples en entreprise ?

Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR

Talk : KPI pour cibler la performance globale

Modératrice : Imen BEN SLAMA BEN OUAGHREM

Panel : Comment redéfinir les critères de performance en entreprise ?

Modératrice : Zeyneb ATTYA

Panel : Motivation, engagement et bien-être : pour une performance globale

Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR

Talk : Déceler les différentes formes d'intelligence au travail

Modératrice : Zeyneb ATTYA

Panel : Le management bienveillant : le secret pour des équipes engagées

Modératrice : Imen BEN SLAMA BEN OUAGHREM

19 Février 2025

Panel : L'intelligence collective : un levier de la performance globale

Modératrice : Zeyneb ATTYA

Talk : l'IA intégrée dans les intelligences collectives en entreprise

Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR

Talk : Comment devenir une entreprise agile grâce à l'industrie 4.0 ?

Modératrice : Imen BEN SLAMA BEN OUAGHREM

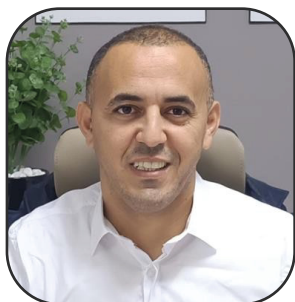
Talk : La marque employeur : une réponse aux attentes de la génération Z

Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR

Talk : Environnement Social et Gouvernance au service de la performance globale

Modératrice : Zeyneb ATTYA

Intervenants HR expo 2025



Modératrices

HR expo 2025



Zeyneb ATTYA
Présidente d'honneur HR expo
Consultante senior - GRH



Khaoula BEN MANSOUR
Maitre Assistante
Docteure en Sciences de Gestion - FSEGT



Imen BEN SLAMA BEN OUAGHREM
Experte en RH
Fondatrice - HR Talent Hub

18 FÉVRIER 2025

PANEL

Comment booster les intelligences multiples en entreprises ?

M. Sghaier GHARBI, M. Islem DARMOUL et Louai DJAFFER

Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR

Le panel inaugural propose la présentation de trois expériences organisationnelles.

La première intervention a été celle de M. Sghaier GHARBI, Directeur auprès du CNFCPP, qui a développé l'offre de formations en ligne proposée par le centre notamment dans le cadre de la formation continue.

Cette nouvelle offre fait face à une prise en compte de la demande d'adaptation des organismes publics en termes d'agilité et d'empowerment des différents bénéficiaires de l'accompagnement du CNFCPP, quelques soient leurs niveaux universitaires ou catégories socio-professionnelles. La formation en ligne a permis au CNFCPP, une efficacité en termes d'agrandissement de sa base de formateurs et de bénéficiaires.



Sghaier GHARBI
Directeur - CNFCPP



Islem DARMOUL
Plant Manager-Casco Tunisie

Pour M. Islem DARMOUL, Plant Manager au sein de Casco Tunisie, l'utilisation de l'IA représente une optimisation du temps des collaborateurs, vers un investissement accru dans le travail à forte valeur ajoutée pour l'organisation. Ainsi, la délégation des tâches répétitives aux machines, ou programmes IA ou aux robots, permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences avec une nouvelle ajoutée à leur fiche de poste. De même, la résistance aux changements est un indicateur à prendre en compte afin de contribuer positivement à la délégation des salariés face aux demandes de transformations et de formations de ces derniers.



Louai DJAFFER
CEO - Talenteo

M. Louai DJAFFER, CEO Talenteo témoigne dans le cadre d'un partage d'expérience de la manière dont Talenteo se fixe des objectifs en diversifiant sa méthodologie. S'opposant à la méthode de KPI (Key performance indicators), qui est en soi une mesure basée sur les résultats antérieurs, passés et non sur le potentiel futur, Talenteo s'attache à la mise en place des OKR (Objectives and key results), un système de gestion des objectifs pour aligner, prioriser et mesurer l'impact des actions. Cette technique permet tout d'abord de ne pas se limiter d'entrée de jeu mais plutôt d'être ambitieux pour guider sa transformation. Aussi, elle permet de créer un cadre idéal pour accélérer l'innovation et un alignement des équipes en forte croissance. Un cadre méthodologique pour piloter des objectifs stratégiques. Les objectifs sont ainsi évolutifs et challengeant pour l'organisation.



TALK KPI pour cibler la performance globale

M. Adrian MAYANS VERGARA

Modératrice : Imen BEN SLAMA BEN OUAGHREM

L'événement a également accueilli M. Adrian MAYANS VERGARA, Directeur Général de Glovo Tunisie, pour une session dédiée aux KPIs (Indicateurs Clés de Performance) et leur rôle crucial dans la gestion de la performance globale.

Adrian a expliqué que les KPIs sont des outils essentiels pour mesurer le succès et favoriser l'amélioration continue. En tant qu'indicateurs permettant de suivre la progression d'une entreprise, ils sont indispensables pour prendre des décisions basées sur les données et aligner les actions avec les objectifs stratégiques.

Les points clés de la modération avec Adrian MAYANS VERGARA ont été les suivants :



Adrian MAYANS
DG - Glovo Tunisie

01 L'efficacité des KPIs

L'efficacité des KPIs : critères capables d'être mesurés en temps réel et leur alignement avec les objectifs stratégiques de l'entreprise.

02 KPIs chez Glovo Tunisie

KPIs chez Glovo Tunisie : KPIs critiques, tels que les indicateurs de performance opérationnelle, la satisfaction client et les métriques financières, expliquant comment chacun contribue à l'optimisation des opérations.

03 Équilibre entre finances et opérations

Équilibre entre finances et opérations : La question de l'équilibre entre les KPIs financiers et ceux liés aux opérations a été abordée. C'est l'importance de maintenir une vision équilibrée, sans privilégier une seule dimension au détriment des autres.

04 Suivi en temps réel

Suivi en temps réel : L'importance des données en temps réel a été un point clé de discussion. Ces données permettent aux entreprises de réagir rapidement et d'ajuster leurs stratégies au fur et à mesure de l'évolution du marché.

05 Suivi en temps réel

Défis de mise en œuvre des KPIs : L'un des défis majeurs est la difficulté pour certaines entreprises de définir des KPIs pertinents et de mettre en place les outils nécessaires à leur suivi.

06 Évolution des KPIs

Évolution des KPIs : réévaluer régulièrement les KPIs pour s'assurer qu'ils sont toujours en phase avec les objectifs de l'entreprise, en précisant qu'une révision périodique permet de garantir leur efficacité à long terme.

07 Impact sur la prise de décision

Impact sur la prise de décision : les KPIs ont influencé une décision stratégique importante chez Glovo, notamment dans le cadre d'une expansion géographique.

08 Engagement des employés

Engagement des employés : L'adhésion des collaborateurs au suivi des KPIs a été un autre point abordé, avec l'idée que l'implication des équipes dans la définition et le suivi des indicateurs permet de renforcer leur engagement et leur performance.

09 Tendances futures

Tendances futures : Avec l'essor de l'IA et du big data, Adrian a évoqué l'avenir des KPIs, en soulignant l'importance de l'automatisation et de l'utilisation de données précises pour affiner la gestion de la performance.

10 Conseils pour les entreprises

Conseils pour les entreprises : startups et entreprises en croissance doivent définir des KPIs clairs et investir dans des outils de suivi performants afin de garantir une gestion efficace de la performance et une croissance durable.

PANEL

Comment redéfinir les critères de performance en entreprise ?

Mme Ibtihel BEN HADDEJ et Mme Emilie DION
Modératrice : Zeyneb ATTYA

Après une brève introduction des deux intervenantes et la façon dont le panel allait se dérouler ainsi que la gestion du temps, deux questions en relation avec les slides projetées



Ibtihel BEN HADDEJ
CEO - HR House Group



Emilie DION
HR Product Manager - Kelio

Tout d'abord Mme BEN HADDEJ, en sa qualité de CEO de HR House, dont les services divers incluent la gestion de la performance a défini la performance et a pu développer les raisons et la manière de se faire accompagner pour redéfinir les critères de performance en entreprise. La performance est une notion polysémique, complexe et difficile à définir tant les approches sont multiples. En fait, elle dépend de l'objectif visé, de la perspective d'analyse choisie. Par conséquent conformément à la planification et préparation avec des études et analyses fiables, un système expert, objectif, collaboratif et performants a été exposé. Tout cela a abouti à la valorisation de la performance individuelle et collective. De toute évidence cette performance est mesurée par des indicateurs quantitatifs et un chiffre d'affaires conséquent.

Mme Emilie DION, HR Product manager, s'est lancée à son tour, dans une courte description des services rendus par son entreprise, éditeur de référence sur le marché de la gestion des RH, gestion des temps et de la sécurité. Pour elle la performance se redéfinit par des critères liés à la satisfaction des clients et au traitement d'excellence à leur fournir. Dans ce cas si les priorités et actions différent c'est toujours selon des critères rigoureux et faisant référence aux multiples intelligences en interaction.

Le panel a suscité un débat riche respectant le temps imparti sur les différentes intelligences stimulées afin d'atteindre la performance globale.

PANEL Motivation, engagement et bien-être : pour une performance globale

M. Slim BEN AMMAR, M. Nadhem BARDAA et Mme Rim KASSOUS
Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR

M. Slim BEN AMMAR, CEO Pluxee Tunisie, a rappelé comment la notion de performance globale a été au centre de son mandat au CJD et a représenté un cap pour la stratégie de développement du capital humain au sein de l'équipe de Pluxee. En effet, la parabole employée est celle d'une console de partition musicale qui permet de créer une harmonie dans les équipes managériales en plaçant le curseur à hauteur de chaque département et service du groupe. Cette manière d'accompagner donne du sens à la manière d'accompagner la transformation managériale en interne mais aussi avec les parties prenantes du groupe.

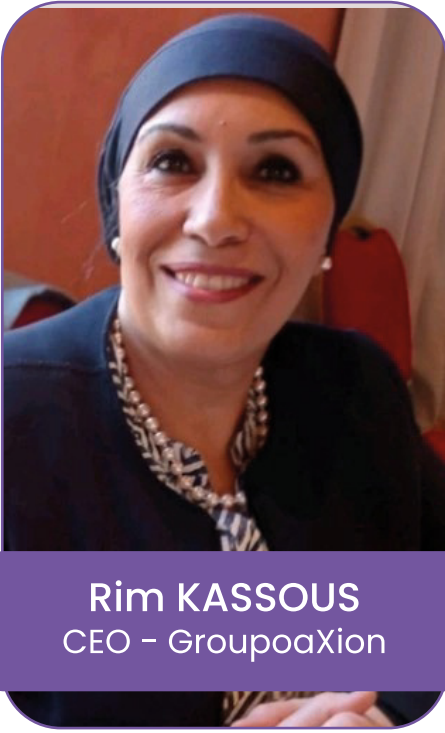


Slim BEN AMMAR
CEO - Pluxee Tunisie



Nadhem BARDAA
Success Partner - N Group

M. Nadhem BARDAA, N Group, a quant à lui, insister sur le leadership transformationnel qui grâce à la figure du dirigeant arrive à impacter la transformation des équipes. Pour cela les traits de la personnalité du leader, ses actions et son charisme sont autant d'atouts dans la promotion de l'intelligence émotionnelle de ses équipes. La mise en avant de son exigence et des objectifs de performance obligent tout d'abord le manager et le leadership avant même les subordonnées et les subalternes. Cette mise en avant des principes et des valeurs semblent la priorité des injonctions à la promotion de l'intelligence émotionnelle dans les entreprises tunisiennes.



Rim KASSOUS
CEO - GroupoaXion

Mme Rim KASSOUS, CEO GroupoaXion Tunisie, a mis en perspective la notion de l'Humain dans les transformations digitales que connaissent les organisations aujourd'hui. Cette composante est un maillon important dans l'identification des ressources humaines à leur hiérarchie en contribuant à leur fidélisation au sein du groupe. Souvent consultée afin d'endiguer la problématique des départs d'un capital humain, formé et intégré, Rim KASSOUS invoque la promotion de l'inclusion à travers un indicateur que les entreprises tendent à « comptabiliser » à savoir l'Humain, le don de soi et la gestion du relationnel.

TALK Déceler les différentes formes d'intelligence au travail

Mme Karima GUERFALI LAZZEM, CEO de Best training Academy
Modératrice : Zeyneb ATTYA

Mme GUERFALI a démarré par une brève description du management agile et a fait le lien entre une adaptation rapide s'illustrant par une méthode de gestion flexible et la collaboration et confiance qui s'installe entre les membres d'une équipe.

Elle a mis en exergue les intelligences multiples qui peuvent caractériser le potentiel d'une équipe et en faire sa performance à savoir la diversité et le potentiel de compétences individuelles qui impactent les résultats et impulsent un leadership conséquent et reconnu. Son analyse des intelligences multiples a été complétée par une mise en garde contre les risques d'ignorer les intelligences multiples et la mise en échec de toute amélioration et progrès continu. Les différents types d'intelligence multiples définis et accentués ont été développés ainsi que leurs spécificités et les avantages à maximiser en cas d'absence. Le talk s'est bien déroulé avec un débat fructueux et dans les temps impartis.



Karima GUERFALI
CEO - Best training Academy

PANEL

Le management bienveillant : le secret pour des équipes engagées

Modératrice : Imen BEN SLAMA BEN OUAGHREM

Le management bienveillant est aujourd'hui un véritable levier stratégique pour favoriser l'engagement des collaborateurs, améliorer la collaboration et renforcer la performance globale des entreprises. Dans un contexte de transformation rapide et de défis croissants, il est essentiel que les leaders trouvent un équilibre entre bienveillance et exigence. Pour explorer ce sujet, trois experts ont partagé leurs visions et expériences :



Riadh HAOUET
Head of Talent Management

M. Riadh HAOUET, Head of Talent Management chez Ooredoo, a mis en avant l'importance de l'expérience employé et du développement humain. Selon lui, une gestion des talents bienveillante est essentielle pour attirer et retenir les collaborateurs, tout en favorisant leur épanouissement au sein de l'entreprise.

M. Mohamed Tarek BEN ABDELHAMID, Directeur Général de Stratchange, a souligné que la transformation organisationnelle passe par une prise en compte des valeurs humaines et bienveillantes. Il a partagé des stratégies de changement axées sur l'inclusion, la collaboration et le leadership empathique, pour parvenir à une performance durable.



**Mohamed Tarek
BEN ABDELHAMID**
DG - Stratchange



Areff SALAUROO
CEO - Sentinelle Group

M. Areff SALAUROO, CEO de La Sentinelle Group et Président de la confédération internationale des RHs, a insisté sur l'importance de l'écoute et de la valorisation des équipes. Selon lui, un management fondé sur l'inclusion et la reconnaissance des talents individuels améliore à la fois la performance et le bien-être au travail.

19 FÉVRIER 2025

PANEL

L'intelligence collective : un levier de performance globale
 Intervenants : M. Sami MAHFOUDHI et M. Bassem GABSI
 Modératrice : Zeyneb ATTYA



Sami MAHFOUDHI
 Dir Académique - MBA SMU/MSB



Bassem GABSI
 RRH - Cotherm

Par ailleurs il a rappelé les expériences et études de cas lancées avec quelques entreprises pour conforter le gain de temps, l'efficacité et l'optimisation des coûts engagés. Des questions concernant la clarification et précision des sollicitations adressées à l'intelligence artificielle ont retenu l'attention du Professeur et des participants présents. La transition a été amorcée avec le responsable RH de l'entreprise Cotherm qui à son tour s'est plutôt lancé vers une exposition du cas de son entreprise Cotherm pour illustrer le modèle de l'intelligence collective faisant référence aux différentes intelligences humaines cumulées pour transformer sa performance globale.

En effet le management d'équipe mis en œuvre dans son entreprise pour créer les GAP ou groupes autonomes de production repose sur un modèle collaboratif favorisant l'intelligence collective au quotidien. Tirant parti de l'expertise de chacun et des diverses et nombreuses idées suggérées le modèle a réussi à créer une véritable dynamique de responsabilité partagée ou chacun se sent à la fois acteur et responsable des résultats.

Le panel s'est déroulé parfaitement dans les temps impartis et a réussi à démontrer que les intelligences multiples qu'elles soient humaines ou artificielles peuvent s'articuler pour faire de l'agilité et atteindre la performance globale.

TALK IA intégrée dans les intelligences collectives en entreprise l'intervention de Mme Wafa LAAMIRI, CEO CRIT Tunisie Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR



Wafa LAAMIRI
CEO - CRIT Tunisie

Mme Wafa LAAMIRI affirme que l'intelligence collective repose sur la capacité d'un groupe à résoudre des problèmes et à innover en combinant les connaissances et compétences de ses membres. L'IA, est une technologie qui simule la manière d'apprendre, de réfléchir et d'interagir de l'être humain, elle ne doit pas être vue comme un substitut à l'intelligence humaine, mais comme un levier puissant pour l'amplifier.

Une entreprise qui parvient à équilibrer la complémentarité entre humains et IA peut considérablement améliorer sa capacité d'innovation, sa réactivité et sa performance. L'avenir appartient aux entreprises qui sauront combiner intelligence humaine et intelligence artificielle pour cocréer de la valeur.



TALK

Comment devenir une entreprise agile grâce à l'industrie 4.0 ?

l'intervention de M.Zied KILANI : Business & investment specialist,
reponsable du projet employment 4Youth de l'UNIDO

Modératrice : Imen BEN SLAMA BEN OUAGHREM

Le talk a exploré comment l'Industrie 4.0, qui désigne la quatrième révolution industrielle, tire parti des avancées technologiques telles que l'Internet des objets (IoT), l'intelligence artificielle (IA), la robotique avancée, le big data, et l'automatisation pour réinventer les processus industriels et les modèles commerciaux.

L'agilité, dans ce contexte, a été présentée comme la clé pour permettre aux entreprises de s'adapter rapidement à ces changements technologiques, de répondre plus efficacement aux besoins des clients et d'optimiser leur performance globale.

Points clés du talk :

1- Transformation numérique et Industrie 4.0 : l'Industrie 4.0 ne concerne pas seulement la fabrication ou les processus industriels, mais touche tous les aspects de l'entreprise, y compris les ressources humaines, la gestion des talents et l'expérience employé. L'adoption des technologies intelligentes permet non seulement d'améliorer la productivité, mais aussi de créer des opportunités pour une meilleure gestion des compétences et une plus grande personnalisation des parcours professionnels.

2- L'agilité comme facteur clé de succès : L'agilité a été présentée comme une méthode permettant aux entreprises de rester compétitives et réactives dans un environnement dynamique. L'agilité ne se limite pas seulement aux processus de développement, mais s'étend à toute l'organisation. La capacité à s'adapter rapidement aux changements du marché, à intégrer de nouvelles technologies et à évoluer selon les besoins des consommateurs est devenue essentielle.

3- Les défis de la mise en œuvre de l'agilité : Il a été question des défis auxquels les entreprises font face lors de la mise en place de méthodes agiles. Cela inclut la résistance au changement, le besoin d'une transformation culturelle au sein des équipes et la nécessité de former les collaborateurs à de nouvelles pratiques de travail. Cependant, ces défis peuvent être surmontés avec un leadership visionnaire et une approche collaborative.



Zied KILANI
Business & investment specialist
UNIDO

4- L'impact de l'Industrie 4.0 sur la gestion des talents : l'Industrie 4.0 et l'agilité changent la façon dont les entreprises gèrent leurs talents. La gestion des talents devient plus centrée sur les compétences spécifiques requises pour travailler avec les technologies de pointe, tout en encourageant une approche flexible des carrières et des opportunités professionnelles. Cela inclut la mise en place de formations continues, d'initiatives de développement professionnel et de coaching pour accompagner les collaborateurs dans cette transition.

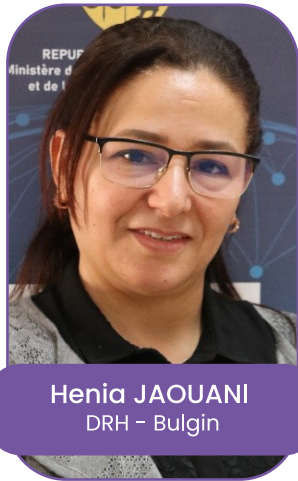
5- L'importance de l'innovation continue : Dans un contexte d'Industrie 4.0, l'innovation continue est nécessaire pour rester compétitif. Cela passe par l'adoption de nouvelles technologies, mais aussi par l'encouragement d'une culture d'entreprise où l'expérimentation, la prise de risques et la collaboration sont valorisées.

6- Agilité organisationnelle et réactivité : L'agilité n'est pas seulement une méthode de gestion de projet, mais une véritable philosophie organisationnelle. Les entreprises doivent être prêtes à réagir rapidement aux tendances du marché, à ajuster leurs priorités et à mettre en place des processus flexibles pour s'adapter à la rapidité de l'évolution technologique.

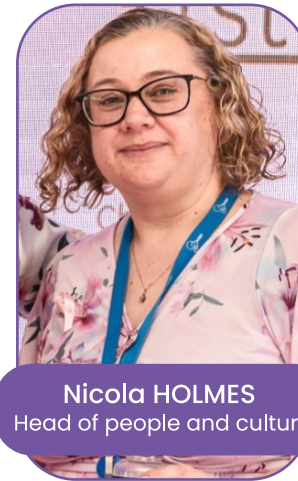


TALK Environnement social et gouvernance au service de la performance globale

l'intervention de Mme Henia JAOUANI et Mme Nicola HOLMES
Modératrice : Zeyneb ATTYA



Henia JAOUANI
DRH - Bulgin



Nicola HOLMES
Head of people and culture

De même, j'ai eu le plaisir de modérer le talk mentionné ci-dessus qui s'est déroulé dans les temps mais qui a mis en interaction deux intervenantes appartenant à l'entreprise britannique Bulgin créée en 2001 avec un effectif de 410 personnes et ayant pour activité la fabrication des composants électriques et électroniques. Une approche essentiellement axée sur un capital humain engagé, motivé et impliqué très fortement a été développée et exposée alternativement à la fois par la directrice britannique des ressources humaines et culture d'entreprise et la directrice tunisienne des ressources humaines.

Le talk animé simultanément par les deux intervenantes avec un fort impact mis sur la diversité a illustré la thèse du modèle globalisant de la performance reposant sur la redéfinition des critères en insistant sur l'aspect humain et en démontrant que c'est une expérience à vivre et à faire aboutir.

Cette expérience a mis en lumière les différents éléments impliqués à savoir un leadership fort, une stratégie reposant sur le bien être des employés et leur épanouissement, une valorisation des employés reposant sur la confiance, la reconnaissance, une forte culture d'entreprise s'illustrant par la fierté d'être à Bulgin et d'y évoluer en vue de la performance.

TALK

La marque employeur : une réponse aux attentes de la génération Z
l'intervention de M. Sofiene HAOUARI, Responsable de la marque employeur, recrutement et développement continu Attijari Bank.
Modératrice : Khaoula BEN MANSOUR



Sofiene HAOUARI
Attijari Bank

Les nouvelles générations de collaborateurs au sein de la banque manifestent leur désir de transformations à leur intégration au sein du groupe. Cette nouvelle génération admet une conception du travail différente et un modèle d'apprentissage basé sur la découverte et le ludique. Les « serious game » et les « teams building » sont devenus une manière de créer du sens dans notre manière d'avoir de l'impact dans nos actions.

Agir dans le social ou l'écoresponsable sont aussi une exigence de cette génération de collaborateurs qui souhaitent être en harmonies avec les valeurs qu'elles défendent et auxquelles elles croient. L'intelligence collective a été pour nous une vision d'intégration et de fidélisation de la génération Z à travers une politique du capital humain réactive.

CONCLUSION

Les panels et les talks que nous souhaitons retranscrire à travers ce « Livre Blanc », sont une occasion de revenir sur les moments forts et fards qui ont contribué à la réussite de cette édition, augurant ainsi de nouvelles perspectives pour les prochains chapitres de HR Expo.

**COMING
SOON**

2026

Organisateur



55, Avenue Kheireddine Pacha, Bloc A, 4ème étage, Montplaisir - 1073 Tunis - Tunisie
Tél. : (+216) 71 908 368/ (+216) 55 908 068/(+216) 55 908 098 - info@xpo-pro.com