

COMMUNIQUE DE PRESSE

Tunis, le 08 mai 2017

L'UIB fête le 1^{er} mai avec M. Noureddine Taboubi

Le Secrétaire général de l'UGTT a été l'invité de marque de la cérémonie organisée par l'UIB pour commémorer la Fête du Travail, perpétuant une tradition de la Banque qui saisit cette occasion pour honorer ses collaborateurs partis à la retraite au cours de l'année écoulée et célébrer les succès engrangés grâce à la compétence, à l'engagement et au sens des responsabilités de l'ensemble de son personnel. Dans une ambiance festive relevée par un beau récital de la chorale de l'UIB, « Angham », M. Noureddine Taboubi a mis en exergue l'exemplarité du partenariat social construit par l'UIB. M. Kamel Néji, Directeur général de l'UIB, a pour sa part rappelé les fondements du modèle de promotion du capital humain de la banque, qui, en associant l'économique et le social, ont assuré équité et égalité des chances, autonomie, équilibre et stabilité. Le Secrétaire général du Syndicat de base de l'UIB, M. Chedly Farah, a également fait valoir les résultats de ce partenariat en termes d'acquis sociaux du personnel, auxquels sont d'ailleurs venues s'ajouter au cours de la cérémonie plusieurs nouvelles mesures annoncées par M. Kamel Néji.

Un modèle social innovant et fédérateur qui fait désormais école.

L'UIB, c'est d'abord une Marque Employeur de premier plan et un recruteur majeur en Tunisie avec 16 concours externes organisés en 2016 pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 7000 candidatures reçues et 104 lauréats issus des meilleures formations universitaires recrutés. Ce sont aussi des partenariats fructueux avec de nombreux établissements prestigieux (Ecole Polytechnique de Tunisie, IHEC Carthage, ISG Tunis, Institut Dauphine Tunis...), une présence intensive sur les forums de recrutement et les réseaux professionnels. Avec 45% de l'effectif de 1344 collaborateurs à fin 2016, soit 600 jeunes diplômés, recrutés depuis 2007, l'UIB parachève aujourd'hui une phase de renouvellement générationnel massif qui a permis de hisser le taux d'encadrement à 87%, de baisser l'âge moyen à 41 ans et de prendre en compte de manière proactive les évolutions des métiers et des

exigences en matière de conformité, d'expertise technologique et de maîtrise des risques, de renforcer la culture managériale et d'accroître l'impact de la banque auprès de ses clients.

L'UIB, c'est aussi une attention permanente à la diversité des profils et à l'égalité des chances. Une préoccupation naturelle pour un pionnier en la matière, où les moins de 40 ans représentent 52% de l'effectif et où les femmes occupent une place de choix à tous les niveaux de responsabilité, avec une part dans l'effectif de 54,5% (contre 38,3% pour le secteur en 2015) et une part encore plus élevée parmi les cadres (57%).

L'UIB, c'est également une politique des ressources humaines axée sur le développement des compétences et de la performance des collaborateurs, la valorisation de l'engagement et du mérite et l'anticipation et la préparation de l'avenir. Sur la seule année 2016, plus de 35 000 heures de formation ont ainsi été dispensées au profit de 1811 participants, couvrant l'ensemble des volets techniques, comportementaux et managériaux du métier bancaire. L'année 2016 a aussi été marquée par 420 mobilités (30% de l'effectif) dans le cadre d'une démarche active et transparente d'évaluation de la performance, de validation de la montée en compétences et de détection et de promotion des talents.

L'UIB, c'est surtout un modèle social innovant et fédérateur qui se consolide année après année et fait désormais école. Un modèle fondé sur des valeurs communes – esprit d'équipe, innovation, engagement et responsabilité –, une culture d'entreprise forte et attachante et un partenariat social constructif et fructueux porté par la conviction partagée que le développement n'est véritablement durable que s'il se traduit en progrès social et en bien-être collectif. Et là aussi, les chiffres donnent du sens à cette démarche : 92% des collaborateurs se déclarent fiers de travailler au sein de l'UIB (Baromètre Employeur 2015) et le turnover (démissions) ne dépasse pas 1,6% en 2016.

Dans les métiers du service et dans l'économie du savoir, la compétence et l'engagement des collaborateurs constituent, encore plus qu'ailleurs, le capital le plus précieux et le fondement de la performance. A l'UIB, cette conviction est depuis longtemps inscrite au cœur de la stratégie. Elle explique pour une large part le parcours exceptionnel qui l'a portée en quelques années au 4ème rang dans le classement des banques privées tunisiennes par le Produit Net Bancaire, et légitime son ambition renouvelée de continuer à gravir, avec humilité et détermination, les marches de ce palmarès.