

4^{ème} Conférence des Cadres de l'Activité Commercialisation

Valorisation des hydrocarbures et Compétences : Quelles nouvelles exigences et quelles nouvelles réponses ?

Le mercredi 24 mai 2006, à l'hôtel Mercure - Alger, s'est tenue la 4^{ème} édition de la Conférence Annuelle des Cadres de l'Activité Commercialisation. Placée sous le thème « Valorisation des Hydrocarbures et Compétences : Quelles nouvelles exigences et quelles nouvelles réponses ? », cette conférence se voulait une contribution aux efforts d'actualisation de la politique Ressources Humaines du Groupe Sonatrach, concrétisés par la signature, le 25 avril 2006, par Monsieur le Président Directeur Général, d'une nouvelle Directive portant Politique Ressources Humaines de Sonatrach.



La conférence a été ouverte par Monsieur le Président Directeur Général de Sonatrach, qui a rappelé, dans son allocution, les grandes lignes de la politique Ressources Humaines du Groupe. Il a souligné l'impératif de migrer vers une approche économique de la Ressource

Humaine et, a mis l'accent sur la nécessité de rétribuer la performance individuelle. Dans le but de renforcer l'esprit Groupe, mais aussi dans le souci de tenir compte de la diversité et de la richesse des métiers de l'Activité Commercialisation, le programme de cette conférence

a été très largement ouvert aux filiales nationales et internationales, qui n'ont pas manqué d'enrichir cette conférence par leurs expériences diverses dans les domaines de la valorisation des hydrocarbures et de la gestion des Ressources Humaines.

Programme

- Allocution de M. Mohamed Meziane, Président Directeur Général
- Allocution de M. Ali Hached, Vice-Président Activité Commercialisation

Session 1 - Président : M. Larbi Cherif - Rapporteurs : M. Zerrouki / M. Fourali

- La Gestion des Risques : Un nouveau Challenge - M^{me} Sadeg - COM / Risk Management -
- Les Ressources Humaines dans le trading : L'expérience de SPC - M^{me} Bouziane - Sonatrach Petroleum Corp. -
- Le trading du gaz naturel : Un nouveau challenge pour Sonatrach - M. Bensalem - Sonatrach UK Gas Marketing -
- Débats

Session 2 - Président : M^{me} Hamdi - Rapporteurs : M^{elle} Boulekbache / M. Abchi - Rapporteur général : M. Benmelouka

- La GRH et l'approche compétence : Quelles exigences et quelles réponses pour Naftal dans un environnement concurrentiel ? - M^{me} Bouguermouh - Naftal -
- Valorisation des Ressources Humaines dans un contexte de compétitivité - M. Ghomri - Hyproc Shipping Co -
- Débats
- Restitution des travaux et clôture

Les travaux de la conférence

Devant plus de 180 participants du secteur des Hydrocarbures, parmi lesquels, des cadres du Ministère de l'Energie et des Mines, de la Sonatrach et de ses filiales, les présentations de la matinée (session présidée par Mr Larbi Chérif) ont porté sur trois des plus importants défis lancés par l'Activité Commercialisation et ont montré le rôle fondamental de la fonction Ressources Humaines dans la concrétisation et la réussite des projets initiés par le Groupe. La session de l'après midi, présidée par M^{me} Hamdi - Directeur de la Division Marché Intérieur et Filiales, a été consacrée à l'expérience en matière de gestion des Ressources Humaines des deux filiales, Naftal et Hyproc S.C. Le choix de ces deux filiales s'explique par leur lien incontestable à la valorisation des Hydrocarbures et par leur composante humaine importante.

Session 1

La première communication présentée par M^{me} Sadeg et intitulée : « **Risk Management : de nouveaux métiers, un nouveau challenge** » a porté sur la présentation du projet Risk Management.

Ce projet qui a été lancé par l'Activité Commercialisation dans le but de gérer le risque prix et de parvenir à s'adapter aux nouveaux modes de commercialisation, a atteint sa vitesse de croisière depuis l'année 2005 et adopte une organisation propre à son activité.

Cette organisation se présente dans une structure : Front Office (Traders) – Middle Office (Support) – Back Office (Finances et Administration), auxquels viennent s'ajouter le Risk Control et l'Information Management (IM).

Néanmoins, de grandes difficultés ont été rencontrées lors du lancement de ce projet, notamment dans la recherche de nouveaux profils et compétences pour assurer la prise en charge de missions et postes jusque là, inexistantes au sein de l'Activité Commercialisation.

L'exposition élevée au risque qui caractérise l'activité Risk Management, plaiderait selon M^{me} Sadeg pour une rémunération différenciée, selon la performance et le degré d'exposition au risque.

Ainsi, M^{me} Sadeg a proposé de mettre en place un nouveau système de rémunération pour cette activité, basé sur l'attribution périodique de bonus et primes qui correspondraient aux profits nets générés (définies par un objectif de Profits et Pertes à réaliser) et le degré d'exposition au risque.



M^{me} Sadeg
- COM / Risk Management -

M^{me} Bouziane a présenté, l'expérience de la filiale SPC dans le domaine des Ressources Humaines, notamment en ce qui concerne le processus d'expatriation et d'intégration des cadres expatriés.

Sa communication est intitulée : « **Les Ressources Humaines dans le trading : L'expérience de SPC** ».

D'après M^{me} Bouziane, la filiale SPC qui évolue dans un environnement mondial globalisé, est appelée à assumer pleinement ses fonctions de Trading et à élargir ses activités.

C'est dans ce contexte que la communicante a proposé certains ajustements qui pourraient être apportés à la procédure d'expatriation. Ces ajustements permettraient aux filiales à l'international telle SPC, de participer aux procédures de sélection et ainsi arriver à une meilleure adéquation entre les besoins de la filiale, notamment en matière de spécialiste en Trading et ce que le Groupe met à sa disposition en matière de détachement.

D'un autre côté, comme l'a souligné M^{me} Bouziane, les raisons qui ont été à l'origine de la création de SPC ne sont plus d'actualité, notamment en matière de formation spécialisée des cadres algériens au Trading, ce qui a amené la filiale à explorer l'opportunité du recrutement sur le marché local de l'emploi. Cette option a été retenue par le Top Management du Groupe Sonatrach pour la majeure partie des postes au sein des filiales à l'international.



M^{me} Bouziane
- Sonatrach Petroleum Corp. -

Dans la dernière communication de la première session, intitulée « **Le trading du gaz naturel : un nouveau challenge pour Sonatrach** », M. Bensalem, General Manager de la filiale Sonatrach UK Gas Marketing, a tout d'abord mis l'accent sur la problématique de création et de lancement des filiales à l'international.

Il s'est ensuite longuement étalé sur les motivations de Sonatrach dans la recherche de plus-value tout le long de la chaîne gazière et sur ses marchés cibles, un des plus importants axes stratégiques de développement de Sonatrach.

Cette détermination est motivée, principalement, par les changements introduits au niveau de l'environnement législatif européen, par l'abrogation de la clause de destination, par les modifications de la structure des marchés gaziers et enfin par le changement de la notion de partage du risque (migration du risque vers l'Amont). C'est dans ce contexte que Sonatrach UK Gas Marketing se présente, selon M. Bensalem, comme une filiale qui devrait accompagner le développement du projet Isle Of Grain dans sa phase I et II, pour pénétrer le marché gazier Britannique et d'autres marchés européens et ainsi bénéficier de toute opportunité de plus-value additionnelle sur ces marchés ou d'arbitrage dans le bassin atlantique.

Pour relever ce défi, l'intervenant a insisté sur le développement d'un processus global de formalisation et d'amélioration de l'ensemble des fonctions de l'entreprise, notamment les Ressources Humaines et la Communication Interne. Enfin par rapport aux autres communicants, M. Bensalem a montré que la problématique de la Ressource Humaine est une préoccupation majeure parmi plusieurs problématiques qui gravitent autour de la gestion optimale de l'entreprise et qui devraient être considérées dans leur globalité et non traitées séparément.



M. Bensalem
- Sonatrach UK Gas Marketing -

Session 2

L'intervention de M^{me} Bouguermouh intitulée « **La GRH et l'approche compétence : Quelles exigences et quelles réponses pour Naftal dans un environnement concurrentiel ?** », a montré que Naftal était une entreprise soucieuse du renforcement de sa position de leader sur le marché national et de l'adaptation à un environnement de plus en plus compétitif.

Ce but, Naftal compte l'atteindre en utilisant ses Ressources Humaines comme facteur de succès et en basant sa stratégie sur un nouveau système de gestion basé sur une approche compétence au lieu de l'approche poste appliquée jusqu'à maintenant et qui relève du système «SGT».

Tout au long de sa présentation M^{me} Bouguermouh a clairement fait ressortir qu'une bonne partie de la problématique de la déperdition des cadres compétents de l'entreprise pourrait être réglée par la considération de la Ressource Humaine dans une approche économique.



M^{me} Bouguermouh
- Naftal -

Lors la 2^{ème} et dernière communication de l'après-midi qui s'intitule : « **Valorisation des Ressources Humaines dans un contexte de compétitivité** », M. Ghomri a présenté un plan d'action préparé par son entreprise « Hyproc.S.C. » et qui concerne particulièrement le personnel navigant, une catégorie qui est la plus exposée à la déperdition.

En effet le personnel navigant est astreint à des standards internationaux qui régulent l'ensemble de l'activité du transport maritime, ce qui rend sa mobilité plus aisée, d'autant plus qu'il travaille constamment au contact du personnel des autres compagnies maritimes qui eux bénéficient de plus d'avantages.

Ce plan d'action est basé selon M. Ghomri, sur des formations spécialisées et ciblées afin de préparer la relève du personnel navigant, le recrutement planifié ainsi que le recours au personnel étranger dans le cadre du partenariat (Ship Management, à l'exemple du Méthanier Lala Fatma N'Soumer et du Berge Arzew), la capitalisation de l'expérience acquise, la fidélisation, la valorisation et la promotion des compétences, mais aussi sur une rétribution spécifique et la communication interne.



M. Ghomri
- Hyproc Shipping Co -

Les Débats

Le thème général de la conférence a suscité un débat riche et instructif ; les questions des participants ont essentiellement porté sur l'adaptation de l'organisation de l'Activité Commercialisation à son nouvel environnement et la réglementation en cohérence avec ses nouveaux axes stratégiques.

L'Activité Risk Management a occupé une grande partie des discussions, son bilan, sa valeur ajoutée au Trading, ses modalités d'évaluation de la performance et l'opportunité de sa généralisation aux autres segments et activités du Groupe ont été les principaux thèmes du débat.

Monsieur le Vice-Président de l'Activité Commercialisation n'a pas manqué de souligner que le bilan positif du projet Risk Management reflète les grands efforts fournis et que la pérennité de cette activité nécessite la transformation, au niveau de l'Activité Commercialisation, du projet en une structure organique dotée de responsabilités clairement définies.

Monsieur le Vice-Président a également insisté sur la mission fondamentale du Risk Management, qui ne consiste nullement à faire de la spéculation, mais à couvrir les opérations de ventes effectuées par l'Activité Commercialisation et ainsi garantir un seuil de recettes escompté.

La présentation de la filiale SPC a suscité quant à elle de vifs débats ; la politique de gestion des Ressources Humaines dans les filiales à l'étranger a fait l'objet de plusieurs questions, notamment les modalités et opportunités du recrutement local ainsi que l'avenir de SPC elle-même.

Cette filiale qui souhaiterait disposer d'une marge de manœuvre plus importante, espère arriver à élargir ses activités, notamment par la conquête de nouveaux marchés, en plus de ceux atteints en collaboration avec sa société mère.

Les interventions lors des deux sessions se sont



focalisées sur la déperdition des compétences et la difficulté de leur recrutement ; cette situation est plus prononcée dans le cas des deux filiales Naftal et Hyproc SC, pour lesquelles les réponses se trouvent dans de nouveaux systèmes et nouvelles procédures de gestion des Ressources Humaines.

En effet dans un environnement concurrentiel, la question de la déperdition constitue le cœur du problème dans la gestion des Ressources Humaines. Elle doit être considérée dans une approche économique, comme un élément à part entière de la structure du marché et du Système économique.

D'un autre côté, comme souligné par Monsieur le Vice-Président, s'adapter aux nouvelles formules de rémunération ne sera pas

suffisant pour fidéliser les compétences présentes au sein du Groupe Sonatrach. Il faudra aussi faire en sorte d'améliorer le statut des cadres, leur offrir considération et plan de carrière prometteur, valoriser au mieux leurs compétences dans un cadre de travail adéquat.

Après la lecture des rapports, la conférence a été clôturée par Monsieur le Vice-Président qui a conclu sur une note optimiste en rappelant, entre autres, que la garantie de pérennité du capital humain et de son expertise passera par un processus global de formalisation des procédures au niveau Groupe et que la Ressource Humaine et la valorisation des compétences sont, plus que jamais, un souci majeur du Management du Groupe Sonatrach.

