

# 4<sup>ème</sup> conférence Formation du secteur de l'Energie et des Mines

“La professionnalisation de la fonction RH”

2007

LETTRE D'INFORMATION . DCG / RH

Décembre N° 19



La professionnalisation de la fonction RH passera inévitablement par un rôle que doivent acquérir les DRH's : celui-ci portera non seulement sur les activités classiques (recrutement, évaluation, formation, rémunération, négociation sociale), mais également sur la conduite du changement, la communication et les systèmes d'information. Tel était l'axe autour duquel a tourné la 4<sup>ème</sup> Conférence formation du secteur de l'Energie et Des Mines.

L'hôtel El Aurassi a abrité les 20 et 21 novembre 2007, la quatrième conférence formation du secteur de l'Energie et des Mines sur le thème « professionnalisation de la fonction Ressources Humaines ».

L'objectif principal de la conférence étant la définition des voies et moyens les plus adéquats pour développer la fonction RH et la professionnaliser. Les axes de réflexion ont tourné autour des préoccupations suivantes :

- Quelles sont les compétences individuelles et collectives dont doivent disposer les Entreprises en matière de GRH ?
- Quelles sont les formes d'apprentissage les mieux adaptées pour faire évoluer les équipes RH dans la maîtrise de ces compétences ?

La conférence a débuté par l'allocution du Dr Chakib KHELIL, Ministre de l'Energie et des Mines qui a souligné qu'aujourd'hui une Ressource Humaine effi-

cace et compétente est un facteur de succès pour les Entreprises. C'est pour cela, indique t-il, que la professionnalisation de la fonction RH est inscrite comme axe prioritaire de la stratégie de développement du secteur.

Les directeurs RH sont devenus, rappelle t-il, de véritables « business partner » pour les chefs d'entreprises, ils ne se contentent plus simplement d'appliquer des décisions, mais plus encore, ils participent à leur élaboration.

Leurs interventions, souligne t-il, portent non seulement sur les activités classiques (recrutement, évaluation, formation, rémunération, négociation sociale), mais également sur la conduite du changement, la communication et les systèmes d'information.

Durant la première journée, la conférence s'est articulée autour de quatre sessions portant sur :

- Les pratiques Ressources Humaines aussi bien au

sein du secteur de l'Energie et des Mines, qu'au sein des entreprises étrangères;

- L'offre actuelle en formation aussi bien nationale qu'étrangère.

C'est sous le thème “pratiques et défis en matière de Ressources Humaines”, que la première session a eu lieu et durant la quelle un film intitulé « Des managers s'expriment » a été visionné par l'assistance. Celui-ci a été élaboré sous forme de six questions adressées aux Présidents Directeurs Généraux :  
Mr M. MEZIANE, PDG de Sonatrach,  
Mr N. BOUTARFA, PDG de Sonelgaz,  
Mr N. OTHMANE PDT de la CREG,  
Mr L. MEBARKI, PDG de FERPHOS.

Il en ressort que l'ensemble des managers s'accordent essentiellement sur le développement des axes suivants :

- Prévoir les besoins en matière de recrutement et

préparer la relève;

- Développer les outils pertinents pour une meilleure évaluation;
- Travailler la communication interne.

Par la suite, une table ronde et débat ayant pour thème: “Actions de professionnalisation de la fonction RH” a regroupé les professionnels RH, les managers du secteur ainsi que d'autres acteurs nationaux et étrangers autour des questions suivantes:

Comment les entreprises du secteur évaluent-elles leur fonction RH ?

Quelles sont les actions initiées en vue de se doter d'une fonction RH compétitive ?

A cet effet, Mme BELKAHLA Directrice Executive de la DCG/RH a mis l'accent sur la reconnaissance de l'importance de la fonction RH par les hauts responsables du secteur, d'où la nécessité de la faire évoluer du stade administratif au stade de la gestion et du management.

Elle a ajouté qu'actuellement, la DCG/RH est entrain de revoir son organisation. Elle a également rappelé que la formation se faisait à plusieurs niveaux pour accompagner la politique RH, via notamment des formations/actions, en insistant encore une fois sur le développement de la communication interne.

Par ailleurs, M. Alain Meignant, expert en GRH a intervenu par une présentation sous le thème de la conférence, nous pouvons retenir de sa présentation qu'un « bon DRH » doit :

- Veiller à l'obtention de résultats reconnus par les acteurs de l'Entreprise;
- Pouvoir prendre du recul pour conceptualiser ses objectifs, ses méthodes, ses approches des problèmes;
- Faire preuve de capacités de communication.

En terme de pratique RH dans les Entreprises étrangères, nous avons suivi qua-



tre expériences (BP, Total, Statoil, GDF). Il en ressort une compétition de plus en plus forte nécessitant des solutions RH adaptées à la :

- Globalisation de la gestion des carrières et du recrutement;
- Réactivité dans les différents environnements de l'activité;
- Promotion de la mobilité;
- Capacité d'anticipation et de pilotage ;

- Gestion des aspects d'interculturalité.

La conférence a traité également des expériences en formation par des partenaires étrangers, Il s'agit de CESI Algérie, UQAM (Université du Québec à Montréal), IAE-Grenoble et l'Université McGill.

Concernant la Table Ronde "Développement des Compétences RH": la réponse formation, nous avons retenu:

- Les actions de formation sont de deux types : individuelles et collectives;
- Les actions individuelles consistent en des Masters, des Masters spécialisés, DESS;
- Les actions collectives consistent à accompagner les Entreprises dans des projets de transformation. Ce sont des processus d'analyse, de conseils et de formation pour la conduite des changements;
- Les actions individuelles ou collectives portent sur l'amélioration des processus RH, plan de formation, et tableau de bord.

En conclusion, la clôture de la conférence s'est faite à la suite de la synthèse des travaux et recommandations et un discours prononcé par M.le Ministre de l'Énergie et des Mines.

En fin de matinée, M. le Ministre de l'Énergie et des Mines nous a accordé une interview que nous vous présentons :

**COM RH** : Quelles sont vos impressions au sujet de la 4ème conférence Formation du secteur de l'Énergie et des Mines?



**M. Chakib Khelil.**  
Ministre de l'Énergie et des Mines :  
La conférence vient à point parce que les ressources humaines non seule-

ment sont un axe stratégique, pour :

- Nos besoins de professionnels en ressource humaine;
- Faire face à la compétition mondiale ;
- Limiter la déperdition des cadres clés de l'industrie pétrolière.

De ce fait, il faut à tout prix qu'on réagisse le plus rapidement possible par:

- Le recrutement des meilleurs que nous avons sur le marché national ;
- La formation ;
- La préparation de la relève de telle manière que l'on puisse remplacer le middle management.

Donc, il nous faut professionnaliser la Ressource Humaine, autrement dit, gérer la RH comme nous gérons les finances, l'exploration, la commercialisation etc.... afin d'anticiper sur les problèmes. Par exemple : Si nous voulons produire du pétrole dans 10 ans, ce n'es-

pas dans 10 ans qu'on va faire de la recherche. On la fait maintenant.

La même chose pour la RH, il faut d'abord les trouver, trouver les meilleurs, les mettre dans le groupe pour qu'ils s'adaptent à la culture et ils acquièrent l'expérience, et qu'ils deviennent opérationnels rapidement.

Par la suite, choisir les meilleurs managers à travers un système de sélection, un système d'anticipation sur les besoins d'abord, puis prévoir les métiers que nous n'avons pas aujourd'hui mais qui existeront demain.

Aujourd'hui, on développe plusieurs spécialités comme les finances, le procurement, le marketing, chose que nous n'avons pas il ya 10 ans.

La même chose, il faut anticiper sur ce qui va être plus important dans l'avenir. Donc la discussion du panel a bien résumé la situation.