

# Projet Modernisation de la Fonction Formation

## c'est parti !

Le projet Modernisation de la fonction formation a pris son départ pendant la semaine du 6 au 9 juin avec l'organisation des premiers Focus Groupes et les interviews de Vice Présidents et de Directeurs Exécutifs.

Le projet qui vise à implanter à Sonatrach un modèle d'excellence pour la fonction formation a démarré par un premier état des lieux de la fonction avec deux approches simultanées :

- Un diagnostic de la mise en œuvre opérationnelle de la fonction formation avec les Focus Groupes
- Une mise en perspective de la fonction à partir de la vision stratégique des V.P.

Le benchmark a d'abord démarré par la mise en commun des 'bonnes pratiques formation' de Sonatrach

Deux Focus Groupes inter structure :

1. Groupe Formation, composé des chefs de département niveau groupe plus des responsables de formation des activités (Amont, Aval, Commercial)
2. Groupe Instituts de formation interne, composé des Responsables d'IAP, Naftogaz et CPE

ont travaillé, avec une démarche participative, à la description de leurs processus opérationnels :

- > Mettre à plat les différentes missions qu'accomplissent ces unités, comparer les organisations, échanger sur les outils et notamment les indicateurs qui leur permettent de piloter la satisfaction de leurs clients internes et leurs performances ...c'est ce qu'ont réalisé les deux Focus Groupes.
- > De l'avis des participants c'était une première occasion de partager entre responsables du même domaine de découvrir d'autres bonnes pratiques dont certaines mériteraient d'être généralisées. Une expérience enrichissante et clarifiante qui appelle une suite.
- > Plusieurs points d'attention et axes de progrès ont été signalés à l'unanimité par les participants: expression

des besoins, mesure d'impact de la formation.

- > D'autres problèmes plus en lien avec la spécificité de chaque entité (CPE, IAP, Dir Ftion, ...) ont été identifiés.
- > Enfin les activités critiques pour la valeur ajoutée de la fonction formation ont été nommées.
- > Cet ensemble de piste de réflexion et de travail feront l'objet, après "raffinage", des suggestions pour le Benchmark auprès d'autres entreprises leaders de l'industrie pétrolière. Comment font, et réussissent-elles dans ces domaines critiques pour Sonatrach ?

Le projet a aussi démarré par une réflexion sur les " attendus " pour la fonction de Sonatrach



Plus qu'un diagnostic du fonctionnement actuel, c'est à un travail de projection du futur de la fonction formation de Sonatrach, que se sont livrés les V.P. interrogés.

A quoi doit-elle servir dans le contexte de fortes évolutions, voire des ruptures, que l'entreprise va connaître, comment doit-elle les accompagner ?

Le Dir, Exécutif Finances et les deux VP: Aval et Commerce, ont été et sont encore fortement impliqués à plusieurs titres dans la fonction formation. C'est en connaissance de cause, et avec beaucoup d'implication qu'ils ont livré leur vision au cours d'entretiens qui ont largement dépassé le temps imparti.

Parmi le foisonnement d'idées, souvent illustrées par des anecdotes liées à leur expérience récente, se dégagent deux grands axes de réflexion pour le futur de la fonction formation, deux idées fortes, sont liées avec les autres politiques de Ressources Humaines, notamment la gestion des emplois et carrières, et sa contribution aux différents projets opérationnels porteurs d'avantages concurrentiels pour Sonatrach

Ces dimensions seront aussi au cœur des entretiens de Benchmark qui seront réalisés dans les grandes entreprises du secteur.

### Les prochaines étapes du projet

D'autres Focus Groupes et un questionnaire vont permettre d'associer à la démarche les Directeurs Opérationnels et les Managers de Proximité, premiers " commanditaires " pour la fonction formation.