

Université de Mascara

Laboratoire d'Analyse, de Prospective et de Développement

Des Emplois et des Compétences



**Actes de la 1^{ère} Rencontre Nationale
Sur la fonction ressources humaines**

Tenue le mardi 04 mars 2014

*La GRH
vue par les praticiens*

En collaboration avec

La chambre de commerce et d'industrie – Mascara

L'Inspection de la fonction publique de la Wilaya de Mascara

L'Inspection du travail de la Wilaya de Mascara

Sous la direction de

TABETI Habib

Problématique

de la 1^{ère} rencontre nationale sur la fonction RH en Algérie

« La GRH vue par les praticiens »

L'enseignement de la GRH, en tant que discipline particulière, exige la prise en considération des aspects pratiques et des spécificités locales, d'où la nécessité d'adopter des démarches d'ordre praxéologique et contextuel. La pratique constitue pour le management en général, et la GRH plus particulièrement, une source d'inspiration, un terrain d'expérimentation, voire un cadre de validation et de valorisation des connaissances théoriques s'y rapportant.

L'inadéquation entre la formation théorique et les exigences pratiques en Algérie, due essentiellement à une rupture persistante entre l'université et le monde professionnel, se répercute gravement sur la qualité des enseignements dispensés dans nos établissements.

Ce constat amer nous incite à nous préoccuper davantage des méthodes pédagogiques d'enseignement de la GRH. L'implication des praticiens exerçant dans les entreprises économiques et les administrations publiques s'avère indispensable pour garantir un minimum d'adéquation et améliorer la qualité de nos prestations.

Cette aspiration, si ambitieuse soit-elle, s'affronte de prime abord à une multitude de difficultés et d'entraves : Le manque d'encadrement, l'inadaptation des outils, la divergence quant à la perception des systèmes de gestion et de pilotage des RH... pour ne citer que les plus importantes. Ainsi il y a lieu de parler de GRHs (au pluriel) au lieu de GRH, tant les pratiques sont si différentes et manquent énormément d'homogénéité, d'un secteur à un autre, voire d'un établissement à un autre.

L'Université algérienne a certainement sa part de responsabilité qu'elle doit reconnaître pour en assumer, ensuite, les conséquences. Cette responsabilité est toutefois partagée entre toutes les parties prenantes (de la famille jusqu'au milieu socio-professionnel en passant par l'école primaire, le lycée, la mosquée, les masses média...etc.).

L'instauration de passerelles entre l'université et l'entreprise à travers la création de réseaux de compétences, l'intensification des rencontres entre académiciens et praticiens et le recours aux partenariats scientifiques, entre autres, constitue le point de départ de toute démarche visant à améliorer la qualité de la formation et des pratiques de GRH.

Cette 1^{ère} rencontre qu'organise le LAPDEC de l'Université de Mascara se veut donc une tentative ambitieuse, quoique modeste, de réconciliation entre les deux pôles (académique et professionnel) et de remise en cause des méthodes d'enseignement du management et de la GRH en application dans nos universités. L'amélioration et la modernisation des pratiques de GRH passent inévitablement par l'amélioration des méthodes de formation, lesquelles méthodes sont entièrement déterminés et potentiellement enrichis par l'état de la pratique dans les différents secteurs d'activité.

C'est cette interaction théorie/pratique qui va surement guider et orienter les débats au cours de cette rencontre. La parole sera donnée, en premier lieu, aux praticiens pour leur permettre d'apporter leurs témoignages et d'exposer leurs expériences. Les enseignants-chercheurs et les doctorants du LAPDEC seront invités, par la suite, à effectuer une confrontation critique entre les connaissances théoriques en afflux à l'Université et la réalité quotidienne des praticiens.

La rencontre nationale sur la fonction RH dont nous entamons aujourd'hui la 1^{ère} version, consacrée cette année aux points de vue des praticiens, se propose de se consacrer en tant que tribune dédiée aux spécialistes de la GRH (académiciens et praticiens). Elle se veut, en outre, un espace de consultation d'échange et de coopération entre partenaires de différents horizons. Cet objectif ne peut se concrétiser réellement et efficacement qu'avec l'effort, l'apport et la contribution de toutes les parties soucieuses de l'avenir de nos enfants et de nos institutions.

Le Directeur du LAPDEC
Président de la 1^{ère} RNRH

Objectifs de la 1ère rencontre:

- Faire découvrir aux étudiants l'autre face de la GRH ;
- Etudier l'état des lieux de la fonction RH dans les entreprises économiques et les institutions publiques algériennes ;
- Créer des passerelles entre l'Université et l'entreprise dans le but de favoriser l'échange et la coopération ;
- Rénover les méthodes de formation en GRH ;
- Préparer, en collaboration avec les praticiens, une enquête nationale sur l'état des lieux de la fonction RH en Algérie.

Les participants :

- Les praticiens de la GRH (DRH et RRH) des entreprises économiques et des institutions publiques ;
- Les consultants en RH ;
- Les enseignants-chercheurs membres du LAPDEC ;
- Les doctorants et les étudiants de master (Spécialité GRH).

Organisation de la rencontre :

- Conférence inaugurale portant sur la méthodologie et les objectifs de la 1ère rencontre de la FRH ;
- Exposés des cas pratiques par les praticiens conformément au canevas de présentation ;
- Débats et discussions des différents cas.

Président d'honneur
Pr. KHALDI Abdelkader

Président de la 1ère rencontre de la FRH
Dr. TABETI Habib

Président du comité scientifique
Pr. BENDIABDELLAH Abdesselem

Président du comité d'organisation
Dr. BENABOU Djilali

Comité scintifique :

- *Dr TCHIKO Faouzi*
- *Dr MOKHTARI Fayçal*
- *Dr SOUAR Youcef*
- *Dr DIAB Zeggai*
- *Dr GOURARI Aissa*

Comité d'organisation :

- *M. HACINI Ishaq*
- *M. MAGHRAOUI AEK*
- *Mme LEKKAM Hanane*
- *Mlle ADNANE Amina*
- *Mlle SEMMACHE Amina*
- *Mlle ZERARA Amina*

Intervention de MR YACINE OULD MOUSSA Economiste et Enseignant ESB, SIBF, et ENSJSI

MESDAMES, MESSIEURS

Je tiens en premier lieu à remercier l'Université de Mascara pour son invitation et sa sollicitude et notamment le Laboratoire organisateur de cette rencontre ainsi que la CCI de Mascara pour me permettre de participer et contribuer à la mise en lumière d'une question complexe et centrale dans le développement de toute économie désireuse d'atteindre une croissance forte et durable, à savoir la gestion de la ressource humaine en général et dans le secteur bancaire en particulier.

L'importance d'un secteur bancaire dynamique et performant dans l'impulsion du développement économique et social n'est plus à démontrer mais plutôt à concrétiser au mieux et au plus vite pour un pays comme le notre qui pour l'instant satisfait les besoins de l'économie et de la société à 70% par les importations et ce parmi d'autres vulnérabilités mais également d'opportunités d'investissement et d'intermédiation financière, vocation centrale de tout système et secteur bancaire, faut il le rappeler.

Mon intervention se limitera à répondre ou tenter de répondre aux questionnements suivants ;

- 1 Quels sont les principaux métiers de la banque que l'on retrouve en Algérie? Quels nouveaux profils faut-il introduire pour moderniser les banques et les adapter aux normes et standards internationaux?
- 2 Comment fonctionnent aujourd'hui les banques en Algérie du point de vue de la gestion des compétences, de l'évolution des carrières et des ressources humaines ?
- 3 Comment est organisée en Algérie la formation aux métiers de la banque? Quelle analyse (points forts et points faibles) peut-on en faire? Quelles sont les spécificités des institutions de formation aux métiers de la banque: ESB, SIBF, Universités, Institutions et centres de formation et autres ? Répondent-elles aux besoins des banques en matière de qualification ?
- 4 Certaines banques disposent de leurs propres structures de formation. Qui sont-elles ? Quelle est la particularité de chacune d'elles en matière de formation, de recyclage, de formation continue, de formation à la carte, et ce tous genres confondus ?

Pour la première question, 1 Quels sont les principaux métiers de la banque que l'on retrouve en Algérie? Quels nouveaux profils faut-il introduire pour moderniser les banques et les adapter aux normes et standards internationaux?

Il faut savoir en premier lieu que la banque est une activité de services dont le principal équipement et la machine de base est l'homme ou la ressource humaine d'où la question centrale et cruciale des métiers et de la formation des qualifications ;

Les métiers de la banque sont nombreux et variés notamment en économie de marché. Chez nous, la mutation vers une économie de marché est en train d'imposer aux banques de nouvelles fonctions opérationnelles et de visions stratégiques pour prendre en charge les exigences d'une concurrence bancaire naissante et une diversification des clientèles et de leurs besoins.

En règle générale, les métiers de la banque dépendent du statut de la banque et de sa vocation et positionnement sur le marché selon qu'elle soit banque généraliste, banque commerciale, banque d'affaires, banque d'investissement.

En effet, selon son statut, la banque est animée par des métiers liés à la collecte des ressources, à l'évaluation des risques, à la distribution des crédits, au conseil de la clientèle, le cœur de métier bancaire se compose deux compartiments complémentaires et distincts : l'un chargé de la collecte de l'épargne et l'autre en charge du financement de la clientèle. Ces métiers se décomposent également en deux niveaux ; un front office en charge de l'accueil et de la gestion de la clientèle et un back office chargé de toutes les fonctions de soutien, de gestion et de contrôle. Il faut rappeler que l'activité bancaire est une activité réglementée par des autorités monétaires.

A ce titre, la banque est soumise à des ratios et des règles de gestion, d'information de prudence de liquidité et de solvabilité lui imposant des structures et des métiers de monitoring de reporting.

Dans les banques à réseaux, les métiers de la banque se déclinent en trois étages : agences ou points de vente des services bancaires, succursales ou structures régionales de coordination et d'animation et enfin structures centrales de décision et de contrôle

En général, au niveau agence, les métiers sont liés à la gestion de la caisse, du portefeuille, de la clientèle, des opérations de commerce extérieur, du crédit, de l'épargne, de la comptabilité, des ressources humaines

Les nouveaux profils à introduire seront intégrés dans nos banques au fur et à mesure que notre système bancaire et le mode de financement de l'économie évolueront pour atteindre les standards internationaux de fonctionnement, de régulation et d'organisation en matière d'activités bancaires et financières.

Il serait vain de croire que l'on peut introduire de nouveaux profils sans changer le « logiciel de base » de notre système bancaire car c'est la fonction qui crée l'organe et c'est le besoin qui crée la fonction.

Les nouveaux profils à introduire dans nos banques seraient essentiellement tous les profils de gestion et d'évaluation des risques et des marchés et au conseil à la clientèle dans une économie ouverte à la concurrence interne et internationale d'autant que les pouvoirs publics viennent de dépenaliser les actes de gestion et notamment dans la banque.

Le financement des ménages, des entreprises et de l'économie et la concurrence bancaire en matière de collecte de ressources exigent que les banques se dotent de nouvelles qualifications et compétences plus liées à la connaissance des marchés et de maîtrise des conjonctures et structures économiques au fur et à mesure que la concurrence bancaire s'intensifie.

Cependant il faut être clair : Sans concurrence, pas de nouveaux profils

Comment fonctionnent aujourd'hui les banques en Algérie du point de vue de la gestion des compétences, de l'évolution des carrières et des ressources humaines ?

La gestion des compétences est assez paradoxale dans la mesure où d'un côté les banques publiques et les banques privées continuent de former leurs personnels avec des budgets conséquents au niveau de différentes institutions et ce pour plusieurs profils et métiers mais la gestion des ressources humaines est moins performante dans la mesure où les plans de carrière, les statuts et les rémunérations pénalisent les banques qui voient leur meilleurs éléments migrer vers les banques étrangères offrant de meilleures conditions.

Certes, il y a eu plusieurs mesures d'adaptation des statuts et des grilles mais cela n'a pas suffi à mettre en évidence une cohérence et une valorisation optimale des ressources humaines.

On observe souvent des situations de sous ou sur qualification par rapport au poste de travail occupé. La culture du résultat n'est intégrée dans la gestion des carrières faute de concurrence suffisante pour faire émerger les compétences et construire des plans de carrière plus en rapport avec les performances réalisées par rapport à des objectifs et stratégies clairement affichées et connues de tous.

Cependant, les réformes à venir pourraient reconfigurer le « logiciel » de gestion des compétences, des qualifications et des carrières, ce qui permettrait de capitaliser les efforts de formation et de recyclage engagés au profit des personnels bancaires.

Comment est organisée en Algérie la formation aux métiers de la banque? Quelle analyse (points forts et points faibles) peut-on en faire? Quelles sont les spécificités des institutions de formation aux métiers de la banque: ESB, SIBF, Universités, Institutions et centres de formation et autres? Répondent-elles aux besoins des banques en matière de qualification?

L'ESB forme à deux niveaux; le Brevet supérieur bancaire, BSB, et le diplôme d'études supérieures de banque, DSEB, ouverts sur concours aux bacheliers maths, sciences et gestion à forte moyenne au bac les candidats à ces deux formations se comptent par milliers pour retenir une centaine d'élèves par cycle qui suivront un cursus de qualité très sévère avec obligation de bénéficier du parrainage d'une banque.

L'ECOLE SUPERIEURE DE BANQUE organise des cycles formations à la demande banques soit sur des thèmes précis sous forme séminaires soit pour des fonctions et postes de travail donnés sous forme de formations alternées de moyenne ou longue durée telles par exemple directeur adjoint d'agence, chargé de clientèle, inspecteurs, etc...

La SIBF, société interbancaire de formation forme les personnels des banques un DES BANQUE qui souhaitent compléter leur formation et améliorer leur qualification en vue d'une progression dans leur carrière ou un changement de poste notamment pour migrer vers les fonctions bancaires opérationnelles (odeur de métier) et quitter les fonctions de soutien. La SIBF organise également des séminaires de recyclages et de perfectionnement ouverts aux personnels des banques

ESB et SIBF constituent l'offre de formation que l'on peut qualifier de spécialisée ou de professionnelle dans la mesure où les candidats sont nécessairement parrainés par une banque ou en activité dans une banque

L'UNIVERSITE offre de son côté beaucoup de formation pouvant conduire aux métiers de la banque. Les licences et masters en banque, monnaies, finances, comptabilité, économie, droit cambiaire, droit des affaires, les ingénierats en informatique, statistiques, actuariats, sont autant d'accès aux métiers de la banque

Pour les fonctions d'encadrement, compte tenu de la taille actuelle du secteur bancaire, l'offre de formation semble suffisante en quantité même si elle reste très perfectible au point de vue qualité et diversité des spécialisations notamment celles spécifiques et adaptées à une économie de marché.

Cependant pour les fonctions d'exécution et de maîtrise, l'offre de formation reste faible ou inexistante puisque cette formation se fait sur le tas avec tous ses défauts et avantages au niveau expérience

Le segment de d'offre de formation spécialisée présente une lacune celle de ne pas former en quantité suffisante les profils classiques et encore moins les profils nouveaux des métiers de la banque en raison de la lente évolution du paysage bancaire tant dans sa taille que sa diversification au regard de la lenteur des réformes structurelles réalisées ou à engager au niveau de l'économie nationale soumise à de trop grandes rigidités pour générer un développement conséquent de la sphère financière et partant des qualifications indispensables à son bon fonctionnement et performances en matière d'épargne et d'intermédiation financière.

Quant au segment universitaire, il reste peu en prise avec les réalités et métiers de la banque faute de praticiens enseignants, de contacts avec la sphère bancaire, l'ingénierie pédagogique à ce niveau est à revoir pour passer de formations généralistes transversales à des formations plus spécialisées plus en rapport avec les métiers de la banque.

De nouveaux masters doivent pouvoir s'ouvrir au niveau de l'Université en concertation avec la profession bancaire pour définir et animer de nouveaux profils plus pointus et plus opérationnels pour les banques.

Mais là aussi, il faut rester lucide, sans demande des banques, sans besoin exprimé, pas de nouveaux masters et ni nouveaux profils.

Par analogie au sport, Il n'est pas possible de former des joueurs professionnels sans qu'il y ait demande de clubs « pro » sans clubs « pros » dans un vrai championnat « pro ». Ici championnat veut dire concurrence, croissance, investissement, développement de l'économie, des secteurs et régions de notre pays

Certaines banques disposent de leurs propres structures de formation. Qui sont-elles ? Quelle est la particularité de chacune d'elles en matière de formation, de recyclage, de formation continue, de formation à la carte, et ce tous genres confondus ?

En effet, certaines banques se sont dotées de structures de formations pour tenir compte de leur propre déficit en tel ou tel profil et qualification et tenir compte de l'évolution de leur positionnement stratégique sur le marché bancaire en termes de clientèles, de secteur à conquérir ou à consolider.

Les centres de développement des compétences créés par les banques servent aussi à intégrer les nouvelles recrues par une immersion appropriée aux normes, procédures et culture d'entreprise de la banque. Les banques développent ainsi des formations sur mesure par rapport à leur stratégie et besoins en personnels qualifiées et adaptées à leur structures opérationnelles et fonctionnelle.

Ces centres sont également une réponse au manque d'offre de formation dans les niveaux maîtrise et exécution pour les métiers de la banque.

Cependant pour conclure profession bancaire et système de formation généraliste ou spécialisé sont appelés à se concerter pour diversifier l'offre de formation et l'adapter aux besoins et à l'évolution du secteur bancaire appelée à se développer demain avec l'adhésion de l'Algérie à l'OMC qui ne manquera pas de poser la question des services et notamment bancaires et financiers et par conséquent le nécessaire saut qualitatif des ressources humaines de la banque et de la sphère financière en général.

Les fondamentaux de la gestion des ressources humaines au sein de l'ONA

REMMAS.H
Chef de service RH
Unité de SAIDA

I- PRESENTATION DE L'OFFICE NATIONAL DE L'ASSAINISSEMENT

Dans le cadre de la réorganisation du secteur de l'eau et de l'assainissement, il est créé l'Office National de l'Assainissement (ONA), un établissement public national à caractère industriel et commercial EPIC par décret exécutif N° 01 - 102 du 21 Avril 2001.

1/ ORGANISATION DE L'ONA :

Cette organisation est constituée de:

- ✓ 11 Zones (couvrant 3 à 5 unités)
- ✓ 40 Unités assainissement
- ✓ 03 Directions d'assainissement

Couvrent **42** Wilayas (les 6 autres Wilayas sont gérées par les 4 filiales de l'ADE/ONA).

L'unité se subdivise en centres d'assainissement pour couvrir toutes les communes d'Algérie.

2/ MISSIONS DE L'ONA:

Dans le cadre de ses activités principales l'ONA est chargé :

- D'assurer la lutte contre toutes les sources de pollution hydrique dans les zones de son domaine d'intervention, de la gestion et l'exploitation :
- Des réseaux publics de collecte des eaux usées
- Des stations de relevage
- Des stations d'épuration y compris les lagunes

- D'assurer la gestion des abonnés au service public d'assainissement
- La réalisation des projets d'études et de travaux pour le compte de l'état et des collectivités locales.

II – UNITE D'ASSAINISSEMENT DE SAIDA

L'Unité d'assainissement de Saida a été créée en date du 02/01/2007, procède en priorité au transfert des communes gérées par l'Algérienne des eaux (ADE) qui devrait reverser le tarif assainissement, source principale de financement.

Effectifs par Catégorie au 31-12-2013

Catégorie GSP	Effectifs	Pourcentage
Cadre supérieur	02	1%
Cadre	26	15%
Maitrise	35	21%
Exécution	105	63%
Total	168	100%

Effectifs par Type de Contrat au 31-12-2013

Type de Contrat	Effectifs	Pourcentage
CDI	94	56%
CDD	57	34%
CTA	17	10%
DAIP	00	0%
Total	168	100%

Effectifs par Sexe au 31-12-2013

Sexe	Effectifs	Pourcentage
Féminin	12	7%
Masculin	156	93%
Total	168	100%

Effectifs par Niveau d'Instruction au 31-12-2013

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage
Sans niveau	19	11%
Primaire	86	51%
Moyen	18	11%
Secondaire	22	13%
Universitaire	23	14%
Total	168	100%

Effectifs par Diplôme au 31-12-2013

Diplôme	Effectifs	Pourcentage
Sans diplôme	119	71%
CAP	23	14%
TS/DEAU	05	3%
Licence	06	4%
Ingénieur	13	8%
Magister	02	1%
Total	168	100%

Evolution des Effectifs par Catégorie et Type de Contrat

Catégorie GSP	2010		2011		2012		2013	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Cadre supérieur	00	00	00	00	02	00	02	00
Cadre	10	03	11	02	19	02	19	02
Maitrise	09	06	07	05	16	05	26	07
Exécution	16	26	17	28	41	40	47	48
Total	35	35	35	35	78	47	94	57
Total Classique	70		70		125		151	
CTA	08		08		36		17	
DAIP	14		14		00		00	
TOTAL GENERAL	92		92		161		168	

Profils des gestionnaires des RH - Unité de Saida

	Poste de travail	Catégorie/ Echelon	Niveau d'instruction	Diplôme
	Chef de service Ressources Humaines N2	18/02	Universitaire + 2 ^{ème} année magister	Licences en sciences économiques « Monnaies, Banques, Finances »
	Cadre gestionnaire personnel et formation N1	15/01	3 AS + 2 ^{ème} année TS en GRH	Attestation en programmation et gestion Informatique

UTILISATION DES TIC

LOGICIEL DE PAIE ET RESSOURCES HUMAINES

LOGICIEL D'ATTRIBUTION DE CLE

Equipement Informatique:

03 PC, Imprimantes « 01 couleur, 02 noir et blanc », 01 Scanner, 02 Onduleurs, 01 photocopieuse, 02 USB WIFI,

Gestion Opérationnelle Ressources Humaines

- Tenu et suivi des dossiers administratifs du personnel ;
- Tenu des registres légaux ;
- Calcul et gestion des salaires et cotisations sociales;
- Gestion des affaires sociales des travailleurs ;

- Gestion du temps (contrôle de la présence ; absences, congés payés, heures supplémentaires, travail posté, astreinte, maladies) ;
- Contrats de travail et avenants aux contrats de travail ;
- Suivi de la carrière des travailleurs (mutation, promotion, rétrogradation, avancement, intérim, suspension de la relation de travail)
- Gestion de la discipline et des affaires disciplinaire ;
- Veille sociale et le Reporting ressources humaines

LE RECRUTEMENT

PREALABLES AU RECRUTEMENT :

- Justification du besoin :

Le recrutement découlera

- 1) Soit —————> Vacance de poste : Départ définitif, départ provisoire
- 2) Soit —————> Création de poste

Il faut déterminer avec précision le profil d'embauche du candidat

A partir —————> **Fiche de poste** : complétée avec la structure utilisatrice notamment en ce qui concerne les exigences particulières d'accès au poste.

Techniques de Sélection des Nouveaux Recrus

- 1) Offre d'emploi « ANEM »
 - 2) Examens des dossiers
 - 3) Entretiens
 - 4) Examen psychotechnique
 - 5) Tri de dossiers
 - 6) Examen médical
 - 7) Confrontation jugement Etude dossier complet
 - 8) Décision finale —————> Engagement
- } Elimination

LE CONTRAT DE TRAVAIL

- 1) **LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**
- 2) **LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

AUTRES TYPE DE CONTRAT (Aide de l'Etat)

- 1) **Le Contrat De Travail Aidé « CTA »**
- 2) **Dispositif D'aide A L'insertion Professionnelle « DAIP »**

Formation professionnelle

L'évaluation permet d'identifier les besoins en formation professionnelle.

Ces besoins seront consolidés dans le plan annuel de formation selon le budget consacré à cette opération et après validation de la direction générale (Taux de formation = 1% de la masse salariale).

Critères d'évaluation

Le rôle du responsable consiste à observer pendant le trimestre, le semestre ou l'année écoulé les compétences du collaborateur et d'apprécier le taux d'application et d'existence des compétences à évaluer composées d'un ensemble de comportements observables.

APPRENTISSAGE

Versement des près salaires des apprentis:

- 1^{er} semestre et 2^{ème} semestre (pris en charge par l'état)
- 2^{ème} semestre dans le cas de non pris en charge par l'état
(30% du SNMG Sois 5 400,00 DA)
- 3^{ème} et 4^{ème} semestre (50% du SNMG Sois 9 000,00 DA)
- 5^{ème} semestre (60% du SNMG Sois 10 800,00 DA)
- 6^{ème} semestre (80% du SNMG Sois 14 400,00 DA)

(Taux d'Apprentissage = 1% de la masse salariale).

Application des méthodes et outils de la GRH

1) Outils De Pilotage Des RH MENSUELS

- Canevas RH
- Fiche signalétique
- Tableaux de bord
- Mise à jour DAIP/CTA
- Frais d'exploitation
- Dossier administratif
- Registres légaux

2) Outils De Pilotage Des RH ANNUELS

- Plan d'action RH
- Budget effectifs
- Budget masse salariale
- Bilan RH
- Déclaration annuel des salariés DAS
- Etat 301 bis
- Plan de formation

COMMUNICATION

Structure chargée de la Communication: Uniquement au niveau de la DG et de la Zone

Support d'Information: Téléphone portable Et Fixe, Fax, Internet, Site web: www.ona-dz.com

Panneaux d'affichage, Carte professionnelle

- *Internet dans chaque Bureau WIFI*
- *Puces Djезzy Communication gratuite ONA National*

Hygiène et Sécurité du Travail

Structure HST

L'Existence de structure Hygiène et Sécurité de Travail

Conventionné avec le Secteur Sanitaire de Saida

Indicateurs du Climat Social

- *Taux d'Absentéisme: 489 heurs pour l'Exercice 2013*
- *Turn Over: pas de départ à part la mutation et le départ en retraite*

Entraves et Difficultés à L'ONA

- ❖ *Problème financier (les seules sources financières: Tarif d'Assainissement et Subvention de l'état)*
- ❖ *La diversité de personnalités et cultures des employés.*

Prospectives d'avenir visant à promouvoir les pratiques GRH

- ❖ *D'abord, travailler son attractivité auprès des candidats*
- ❖ *Développer le bien-être du capital humain*
- ❖ *Fidéliser ses employés*
- ❖ *Développer les Technologies de l'Information et de la Communication*
- ❖ *Bâtir un véritable plan ressources humaines*
- ❖ *Savoir gérer le temps*

