

# AUTOROUTE EST / OUEST- LOT OUEST. LES RESSOURCES HUMAINES AU CŒUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE.

A. BENTABET, C. CANDELLOT, Y. COUEGNAT, J.GELSOMINO  
Egis, France

[aissa.bentabet@egis.fr](mailto:aissa.bentabet@egis.fr) [celine.candelot@egis.fr](mailto:celine.candelot@egis.fr)  
[yannick.couegnat@egis.fr](mailto:yannick.couegnat@egis.fr) [jimmy.gelsomino@egis.fr](mailto:jimmy.gelsomino@egis.fr)

## RESUME

L'autoroute Est / Ouest qui s'inscrit dans le vaste projet de l'autoroute trans-maghrébine de 7000 km de longueur représente l'un des maillons les plus importants avec 1216 km.

Dans le cadre de sa mission de contrôle et de suivi des travaux d'exécution du lot Ouest Egis Route-Scetauroute a dû pour faire face à ce projet hors norme par sa taille 359 km et sa durée 40 mois, mobiliser d'importants moyens humains, recrutés pour l'essentiel localement.

Afin que chacun trouve sa place dans ce projet et s'épanouisse professionnellement, les aspects liés aux formations, au bien-être des intervenants, et aux relations sociales ont été au cœur des préoccupations.

D'importantes actions de formation ont été menées par Egis Route-Scetauroute pendant le déroulement du projet, dans le but d'initier les personnels locaux aux procédures liées aux différentes missions pour la maîtrise de la qualité, le respect des délais et le contrôle des quantités et des coûts.

Ces actions ont fortement aidé à stabiliser les collaborateurs mobilisés sur le chantier, en leur permettant une remise à niveau régulière, l'acquisition de connaissances, de savoir-faire. Elles ont permis de percevoir leur emploi par Egis Route-Scetauroute, par nature temporaire, comme de vraies opportunités de développement professionnel.

## 1. PREAMBULE

L'autoroute Est / Ouest s'inscrit dans le vaste projet de l'autoroute trans-maghrébine de 7000 km de longueur. Devant relier la frontière algéro-marocaine à la frontière algéro-tunisienne, elle représente l'un des maillons les plus importants avec 1216 km.



Figure 1 : Réseau routier structurant à l'horizon 2025 ; en vert le tracé de l'Autoroute Est / Ouest

L'autoroute Est / Ouest dessert les principales villes du littoral algérien, Tlemcen, Sidi Bel Abbès, Oran, Relizane, Chlef à l'Ouest, Blida, Alger, Bouira au Centre, Bordj-Bou-Arredj, Sétif, Constantine jusqu'à Annaba et Tarf à l'Est, avant de rejoindre la frontière tunisienne. Au total, le tracé dessert 24 Wilayas.

A terme, cette autoroute participera aux liaisons est - ouest à l'intérieur d'une bande de 130 à 150 Km au nord de l'Algérie, incluant non seulement le littoral et la frange nord, mais également le nord de la zone des hauts plateaux. Elle occupera une place majeure dans le réseau structurant prévu à l'horizon 2025 dans le cadre du schéma national d'aménagement du territoire.

La réalisation du lot Ouest dont la mission de contrôle et de suivi des travaux d'exécution a été confiée par l'Agence Nationale des Autoroutes, Maître d'Ouvrage délégué, à Egis Route – Scetauroute, a représenté un projet hors norme par sa taille 359 km et sa durée 40 mois.

Le lot Ouest qui s'étend entre la frontière algéro-marocaine et la limite de la wilaya de Chlef au niveau de l'agglomération de Bou Kadir comprend 236 ponts, 29 viaducs, 13 échangeurs et 60 km de rétablissements de voiries secondaires. Ce lot Ouest a été subdivisé pour les besoins des travaux en neuf sections W1 à W9, avec deux sous sections pour chacune des trois sections W5, W7 et W8, de longueur comprise entre 20 et 40 Km. Le défi était en conséquence de gérer en parallèle une douzaine de chantiers de l'ordre d'une trentaine de km en moyenne, cette longueur correspondant en général à celle retenue pour l'allotissement des projets autoroutiers en France.



Figure 2 : Plan synoptique du Lot Ouest de l'Autoroute Est / Ouest

A noter que les travaux des deux autres lots de l'autoroute Est / Ouest, le lot centre de 169 km confié au groupement d'entreprises chinoises (retenu aussi sur le lot ouest) et le lot est de 439 km confié à un groupement d'entreprises japonaises, ont été lancés également à la même période, ce qui représentait un linéaire de travaux neufs de l'ordre de 970 km à réaliser dans un délai global de 40 mois.

On peut comparer ces chiffres aux 200 km d'autoroutes programmés chaque année dans les années 80 en France, et qui nécessitait pratiquement la mobilisation d'une bonne partie de la profession. Cela démontre bien la pression importante créée par le projet de l'autoroute Est / Ouest sur le marché de l'emploi du BTP.

## 2. LA DEMARCHE ADOPTEE POUR LE RECRUTEMENT

Pour faire face à ce défi majeur, d'importants moyens humains ont du être déployés sur le terrain, recrutés pour l'essentiel localement.

Dans ce cadre précis, la première démarche a consisté, avant l'obtention de l'ordre de service, de communiquer autour du projet à venir. Le marché de l'emploi algérien étant très régional, il était nécessaire de communiquer régionalement et plus particulièrement dans l'ouest de l'Algérie.

Egis Route-Scetauroute a pu participer au 1<sup>er</sup> Salon International du Recrutement et des Ressources Humaines en Algérie, SIRRAH, organisé à Oran en décembre 2007. Pendant trois jours, Directeur opérationnel et Responsable des Ressources humaines ont pu ainsi exposer les grandes lignes du projet et ses enjeux, présenter les postes potentiels à pourvoir et le contenu des missions. Cette démarche a permis de recueillir les premières candidatures, sachant que près de 3000 personnes étaient présentes sur le salon, toutes filières confondues (bâtiment et travaux publics, santé...).



Figure 3 : Aperçu du stand d'Egis Route-Scetauroute lors du 1<sup>er</sup> SIRRAH

Après notification officielle de l'ordre de service, Egis Route-Scetauroute a déployé de gros moyens en vue de répondre favorablement aux exigences du client qui demandait d'assurer le démarrage du projet dans un délai extrêmement court.

Egis Route-Scetauroute a mené plusieurs opérations en parallèle pour répondre aux enjeux :

- dépôt des postes à pourvoir auprès de l'ANEM (Agence Nationale pour l'Emploi), obligation légale,
- souscription d'un partenariat avec un cabinet de recrutement ayant une bonne connaissance locale du marché du travail algérien et qui était en mesure de comprendre les attentes d'Egis Route -Scetauroute. Son rôle était d'accompagner l'entreprise dans le sourcing, la qualification des candidats,

l'organisation des journées de recrutement et de constituer les dossiers administratifs des futurs embauchés,

- recrutement d'un responsable Ressources Humaines local qui nous accompagnerait dans le processus de recrutement et la gestion RH quotidienne des personnels embauchés localement. Son rôle était d'assurer les meilleures conditions de travail pour les futurs collaborateurs d'Egis Route-Scetauroute dans un cadre légal.

La création d'un site de recrutement [www.genie-civil-dz.com](http://www.genie-civil-dz.com) consacré exclusivement au projet du lot Ouest de l'autoroute Est / Ouest, en terme d'offres d'emploi, a été d'une grande utilité. En effet, ce type de démarche relativement novateur localement en termes de communication dans le cadre du recrutement, a permis de drainer un nombre important de candidatures, le plus souvent de qualité.

Dans un environnement concurrentiel difficile, lié aux nombreux projets programmés en Algérie dans le cadre du deuxième Plan de Relance Economique, dans des secteurs grands consommateurs de compétences : bâtiment, travaux publics, transport et ressources en eau, le site internet d'Egis Route – Scetauroute dédié aux ressources humaines a été un élément moteur important, en jouant la carte de l'attractivité.

Ce site s'est appuyé sur des messages forts sur les perspectives offertes dans le cadre du projet , mais également sur le développement d'Egis en Algérie, ses orientations, valeurs, etc....Il a permis aux futurs candidats de disposer d'outils simples et performants leur permettant d'entrer en contact direct avec les recruteurs d'Egis Route – Scetauroute, sans avoir à se déplacer, à engager des frais....Il a été conçu avec :

- un accès direct aux offres d'emploi proposées pour le projet de l'autoroute Est / Ouest,
- un module dédié aux candidatures spontanées, en permettant aux internautes de préciser leurs coordonnées, leur emploi cible, et en leur laissant la possibilité de joindre un CV et une lettre de motivation,
- un système d'alerte automatisée permettant au candidat de préciser sur le site les secteurs d'activité et les métiers recherchés pouvant les intéresser.

Les candidats retenus ont par la suite été convoqués à une session de recrutement organisée à Alger et à Oran. Après une présentation commune complète du projet, des postes disponibles et des conditions d'embauche, les candidats ont été reçus individuellement par une personne des Ressources Humaines pour analyser leurs motivations, leurs capacités à s'intégrer dans l'entreprise, et par l'encadrement technique du projet pour évaluer leurs compétences techniques.

L'objectif était de pouvoir mettre sur le projet plus de 50 personnes (hors fonctionnel) sur le chantier dans le mois qui suivait l'ordre de service. Dans les trois mois, Egis Route - Scetauroute devait être en mesure d'affecter sur chantier plus de 400 collaborateurs locaux. Le contrat a été rempli.

### **3. LES ACTIONS DE FORMATION**

Afin que chacun trouve sa place dans ce projet et s'épanouisse professionnellement, les aspects liés aux formations, au bien-être des intervenants, et aux relations sociales ont été au cœur des préoccupations d'Egis Route-Scetauroute. En effet, le pilier sociétal du

développement durable a été identifié dès le début du projet comme un enjeu stratégique pour la réussite de ce projet.

Ainsi, d'importantes actions de formation ont été menées par Egis Route-Scetauroute dès le commencement de la mission et pendant tout le déroulement du projet, dans le but de former les personnels locaux aux procédures liées aux différentes missions pour la maîtrise de la qualité, le respect des délais et le contrôle des quantités et des coûts.

Ces formations, au contenu principalement technique ont touché tous les aspects du métier de la route : les terrassements, la géotechnique routière appliquée aux grands ouvrages, les chaussées et les équipements, les ouvrages d'art, les contrôles de travaux et les procédures liées à la qualité, le management et la gestion de projet. Les thèmes abordés ont largement tenu compte des spécifications techniques appliquées au projet, de manière à rendre plus attrayantes les interventions et à s'appliquer à des cas concrets.

Tableau 1 : Tableau synthétique des formations dispensées par Egis Route-Scetauroute sur le projet

Date	Intitulé	Lieu	Public concerné	Intervenants
23/07/08	Séminaire d'intégration	Oran	Personnel Egis Route-Scetauroute, Divisions Travaux	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Sabine BONNARD / Jimmy GELSOMINO / Yannick COUEGNAT Thomas HEUN / Jack BOUTINEAU
26/08/08	Le métier de Maîtrise d'œuvre	Oran	Personnel Egis Route-Scetauroute, Maître d'Ouvrage, Personnel Entreprises + LTPO	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Jack BOUTINEAU / Aïssa BENTABET Messaoud TALAOUANOU / Nassima TRIKI
27/08/08	La Qualité : Principes et Applications	Oran	Personnel Egis Route-Scetauroute, Maître d'Ouvrage, Personnel Entreprises + LTPO	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Jack BOUTINEAU
28/10/08	Terrassement, Drainage et Couche de forme	Oran	Personnel Egis Route-Scetauroute, Maître d'Ouvrage, Personnel Entreprises + LTPO	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Jack BOUTINEAU / Camille BOURDON / Gérard Le TOUZO Aïssa BENTABET
02/12/08	Les Chaussées	Oran	Personnel Egis Route-Scetauroute, Maître d'Ouvrage, Personnel Entreprises + LTPO	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Jack BOUTINEAU / Camille BOURDON
30/03 au 03/04/09	Les Chaussées	St Quentin en Yvelines	Personnel LTPO	Céline CANDELOT ( <i>Resp. Formation RH</i> ) Yvan CASAN / Camille BOURDON / Gaëlle Le BARS
06/04/2009	Géotechnique routière appliquée aux grands ouvrages	Oran	Personnel Egis Route-Scetauroute, Maître d'Ouvrage, Personnel Entreprises + LTPO	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Jack BOUTINEAU / Gérard Le TOUZO / Aïssa BENTABET
22 & 23/04/09	Ouvrages d'art	Sidi Bel Abbès	Personnel Egis Route-Scetauroute, Maître d'Ouvrage, Personnel Entreprises + LTPO	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Daniel GIACOMELLI / Mohammed DAOUD
14/05 au 20/05/09	<b>Module 1</b> – Qualité : les outils nécessaires pour le suivi de projets <b>Module 2</b> – Contrôle de travaux	St Quentin en Yvelines	Personnel Agence Nationale des Autoroutes. 1 <sup>ère</sup> session.	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Céline CANDELOT ( <i>Resp. Formation RH</i> ) Jack BOUTINEAU / Camille BOURDON / Gérard Le TOUZO / Aïssa BENTABET / Daniel GIACOMELLI / Pierre HINGANT / Gilbert BRIQUET
23/06/09	Management de Projet – Gestion de Projet	Oran	Personnel Egis Route Scetauroute	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Yves COLIN / Aïssa BENTABET
01/07 au 09/07/09	<b>Module 1</b> – Qualité : les outils nécessaires pour le suivi de projets <b>Module 2</b> – Contrôle de travaux	St Quentin en Yvelines	Personnel Agence Nationale des Autoroutes. 2 <sup>ème</sup> session	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Céline CANDELOT ( <i>Resp. Formation RH</i> ) Jack BOUTINEAU / Camille BOURDON / Gérard Le TOUZO / Aïssa BENTABET / Daniel GIACOMELLI / Pierre HINGANT / Gilbert BRIQUET
18/08/09	Signalisation	Oran	Personnel Egis Route-Scetauroute	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Christian CHAUD / Serge POINDEXTRE
07/10 au 15/10/09	<b>Module 1</b> – Qualité : les outils nécessaires pour le suivi de projets <b>Module 2</b> – Contrôle de travaux	St Quentin en Yvelines	Personnel Agence Nationale des Autoroutes. 3 <sup>ème</sup> session	Aïssa BENTABET ( <i>Resp. Coordination Formation</i> ) Céline CANDELOT ( <i>Resp. Formation RH</i> ) Jack BOUTINEAU / Camille BOURDON / Gérard Le TOUZO / Aïssa BENTABET / Daniel GIACOMELLI / Pierre HINGANT / Gilbert BRIQUET

Faisant partie de la tradition en vigueur au niveau du Groupe Egis, un séminaire d'intégration a été programmé dès le début du projet, dans le but de permettre aux personnels d'Egis Route –Scetauroute recrutés localement:

- d'avoir une connaissance générale du Groupe Egis, de la société Egis Route – Scetauroute : histoire, valeurs, marché, répartition géographique...
- d'avoir une vision claire de l'organisation de la mission, de leur permettre de s'orienter et de contacter plus facilement les interlocuteurs nécessaires au bon déroulement de leur mission,

- d'identifier clairement les objectifs de la mission et l'état d'esprit des attendus (valeurs, professionnalisme..),
- de prendre connaissance du guide de procédures afin de s'imprégner des méthodes de travail propres à Egis Route – Scetauroute et des principes de management.

La finalité de ce séminaire a été de sensibiliser les personnels locaux sur :

- les valeurs qui constituent la richesse de la culture d'une entreprise, à savoir : la satisfaction des clients, l'intégrité, le respect et le développement des personnes, l'engagement collectif, la rentabilité durable, la motivation pour et par la technique et les projets, la qualité durable des ouvrages réalisés,
- les principes de management, traduction des valeurs d'Egis Route – Scetauroute dans le système de management, qui consiste à prévoir et organiser, écouter les clients et les satisfaire, motiver les collaborateurs, structurer, réaliser et partager.

Les actions de formation réalisées sur ce projet ont concerné les représentants du Maître d'Ouvrage, les cadres du Laboratoire chargé du contrôle extérieur, les représentants des entreprises de réalisation.

La plus importante démarche a été initiée toutefois par le bureau de contrôle et de suivi Egis Route - Scetauroute, avec la formation de 600 à 700 collaborateurs recrutés localement pour le contrôle proprement dit du chantier. Ces formations se sont adressées aux ingénieurs des divisions travaux, aux ingénieurs des sections terrassements, chaussées, ouvrages d'art, mais également, aux surveillants, administrateurs de contrat, planificateurs, contrôleurs des coûts,...



Figure 4 : Formations dispensées à Oran

Ces actions ont fortement aidé à stabiliser les collaborateurs mobilisés sur le chantier, en leur permettant une remise à niveau régulière, l'acquisition de connaissances, de savoir faire. Elles ont permis de percevoir leur emploi par Egis Route –Scetauroute, par nature temporaire, comme de vraies opportunités de développement professionnel. Elles ont aussi contribué à donner plus largement une bonne image d'Egis, y compris vis-à-vis de notre client qui a loué et vivement encouragé ce genre d'initiative.

La cohabitation entre les différentes entités concernées par le projet : administration, entreprises, laboratoire, bureaux de suivi et de contrôle, a eu un effet très positif sur la

richesse des débats, la multiplication des échanges. L'objectif recherché de rapprocher les points de vue, d'abattre certains cloisons...a pu être ainsi largement atteint !

#### 4. BILAN D'EVALUATION

Les bilans d'évaluation qui ont accompagné les actions de formation ont permis de mieux maîtriser les exigences croissantes des personnels.

Les degrés de satisfaction de la formation par chaque participant ont été appréciés à l'aide d'indicateurs tels que : acquis (par rapport aux connaissances initiales), méthodes pédagogiques (progression des thèmes abordés, alternance exposés/exercices, outils audiovisuels...), durée de la formation, qualité de la documentation remise, etc..., évalués à partir d'une échelle de notes allant de 1 à 4.

Les suggestions sur le contenu de la formation et la nécessité de la compléter par d'autres actions ont pu être également recueillies. Leur traitement par la Direction de la Formation des Ressources Humaines d'Egis Route –Scetauroute a ainsi permis de mieux répondre aux attentes des personnels.

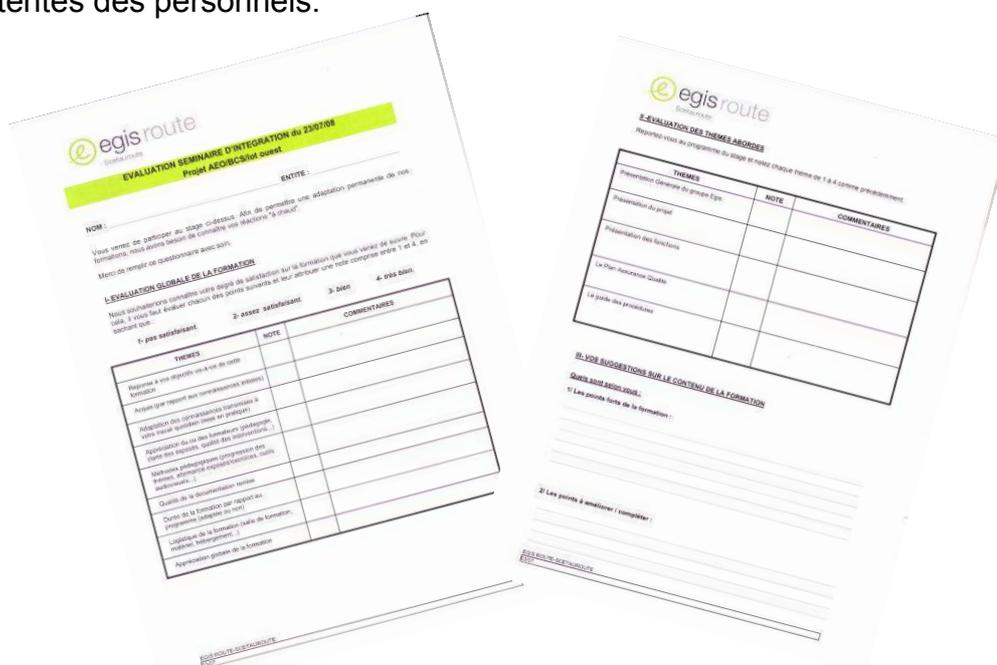


Figure 5 : Formulaires de bilan d'évaluation

#### 5. CONCLUSION

Les actions de formation mises en place par Egis Route – Scetauroute dans le cadre du projet du lot Ouest de l'autoroute Est / Ouest démontrent l'engagement fort à prendre en compte les enjeux sociétaux du développement durable au cœur de la stratégie d'Egis.

L'intégration de personnels locaux au sein des équipes de supervision et de contrôle des travaux a été un atout pour la conduite du projet grâce à leur connaissance de l'environnement socioculturel des régions traversées. Elle a aussi été l'occasion pour eux de se constituer une expérience solide sur un grand chantier, apte à leur ouvrir des perspectives professionnelles élargies et à leur permettre d'appréhender leur avenir professionnel dans de meilleures conditions.