



**XXIVth World
Road Congress
Mexico 2011**
Mexico City 2011.

Procédures de recrutement et de la formation pour la construction de l'autoroute Trans- Maghrébine

Aïssa Bentabet

Egis International
Directeur de projet
aissa.bentabet@egis.fr



Le Contexte au début de notre mission

L'Algérie lance un PSRE* dans le cadre du plan quinquennal 2005-2009 d'environ 150Mds \$

Quatre secteurs d'activité ciblés : Habitat, Ressources en eau, Transports et Travaux Publics

Lancement de grands projets structurants :

- Autoroute Est / Ouest sur 930 km
- Plusieurs centaines de km de routes nationales
- Transsaharienne sur 175 km
- Programme spécial sud et de développement des régions des Hauts Plateaux

** Plan de Soutien à la Relance Economique*



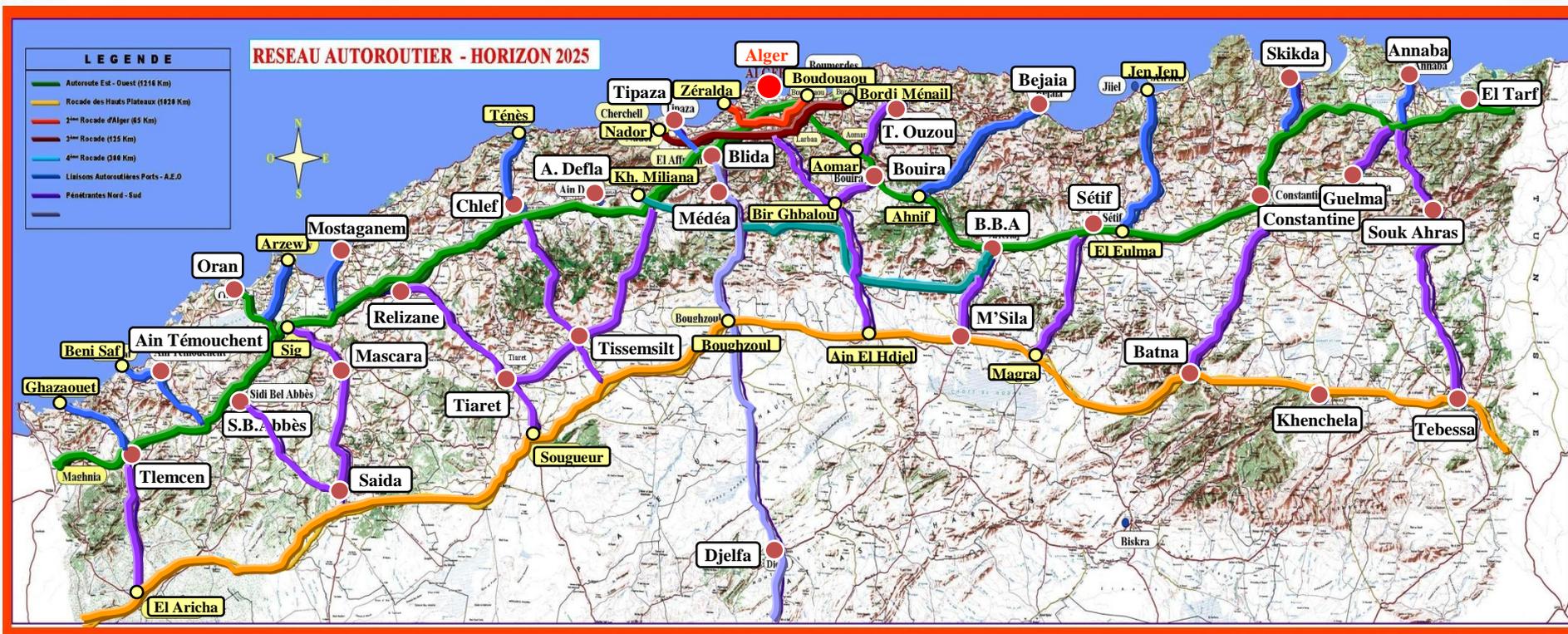
Lancement de nombreuses études

- 17 liaisons autoroutières rapides sur 1390 km
- Autoroutes des Hauts Plateaux sur 1300 km
- 3^{ème} et 4^{ème} Rocade sur 150 et 330 km
- Dédouplement de routes nationales sur plusieurs centaines de km...

La conséquence de ce programme très ambitieux, c'est la **pression importante sur le marché de l'emploi du BTP**



Le Schéma National d'Aménagement du Territoire - SNAT 2025



- L'AUTOROUTE EST-OUEST - LA 3^{ème} ROCADÉ D'ALGER - LES LIAISONS A.E.O - PORTS

- LA 2^{ème} ROCADÉ D'ALGER - LA 4^{ème} ROCADÉ - LA ROCADÉ DES H. PLATEAUX

- LES PENETRANTES NORD - SUD - LA ROUTE TRANSSAHARIENNE



Les contraintes

Pour faire face à un projet hors norme par sa taille 359 km, et sa durée 40 mois

- Nécessité de **déployer sur le terrain de gros moyens** en personnel qualifié (**près de 400**) dans un laps de temps relativement court
- **Forte concurrence** avec les autres ingénieries locales et étrangères, due au lancement de plusieurs projets d'envergure
- **Manque d'expérience** des personnels recrutés en raison de la faible activité du secteur dans les années 90



Qu'avons-nous fait ?

- Participation au 1^{er} Salon International du Recrutement et des Ressources Humaines en Algérie – SIRRHA
- Souscription d'un partenariat avec un cabinet de recrutement ayant une bonne connaissance locale du marché du travail
- Recrutement d'un responsable RH local
- Création d'un site internet de recrutement
- Plusieurs centaines d'entretiens individuels



Quelles décisions avons-nous prises ?

- **Les piliers sociétal et social du développement durable** ont été identifiés dès le début du projet comme un **enjeu stratégique** pour la réussite du projet
- **Un plan de formation important** a été mis en place **pendant 2 ans**, adapté au contexte du chantier, aux profils des personnes recrutées et aux spécifications techniques du projet
- Un **Coordonnateur** s'est **consacré pleinement** à l'organisation de cette formation



Le plan de formation

Les formations dispensées sur le terrain 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....



Impacts de la formation sur les personnels

- **Stabilité** relativement importante des personnels recrutés; la formation a représenté une véritable source de motivation
- **Amélioration** des connaissances générales
- **Maîtrise des limites de responsabilité** des différents intervenants
- **Appréciation des procédures** liées à la maîtrise de la qualité et au respect des délais



Impacts de la formation sur les personnels (2)

Lecture et interprétation plus simples des spécifications techniques des contrats

Meilleure cohabitation entre les différentes entités concernées par le projet

Sensibilisation des personnels aux valeurs constituant la richesse d'une entreprise



Conclusions

Une véritable politique de partage et de transfert de compétences a permis de s'appuyer sur les compétences locales dans les meilleures conditions.

L'intégration de personnels locaux au sein des équipes de contrôle de travaux a été **un atout pour la conduite du projet** grâce à leur connaissance de l'environnement socio-culturel des régions traversées



Conclusions (2)

La formation dispensée est l'occasion :

- **Pour le personnel local** de se constituer une expérience apte à leur ouvrir des **perspectives professionnelles élargies** et à leur permettre **d'appréhender leur avenir professionnel dans de meilleures conditions,**
- **Pour le secteur des travaux publics,** de disposer pour les futurs projets, **de cadres expérimentés.**



MERCI

**de toute l'équipe mobilisée pour la
réussite de ce projet**

Yannick COUEGNAT	Directeur opérationnel
Céline CANDELOT	Responsable Formation
Jimmy GELSOMINO	Directeur RH Adjoint
Aïssa BENTABET	Directeur de Projet

