



**XXIV<sup>th</sup> 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](mailto: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

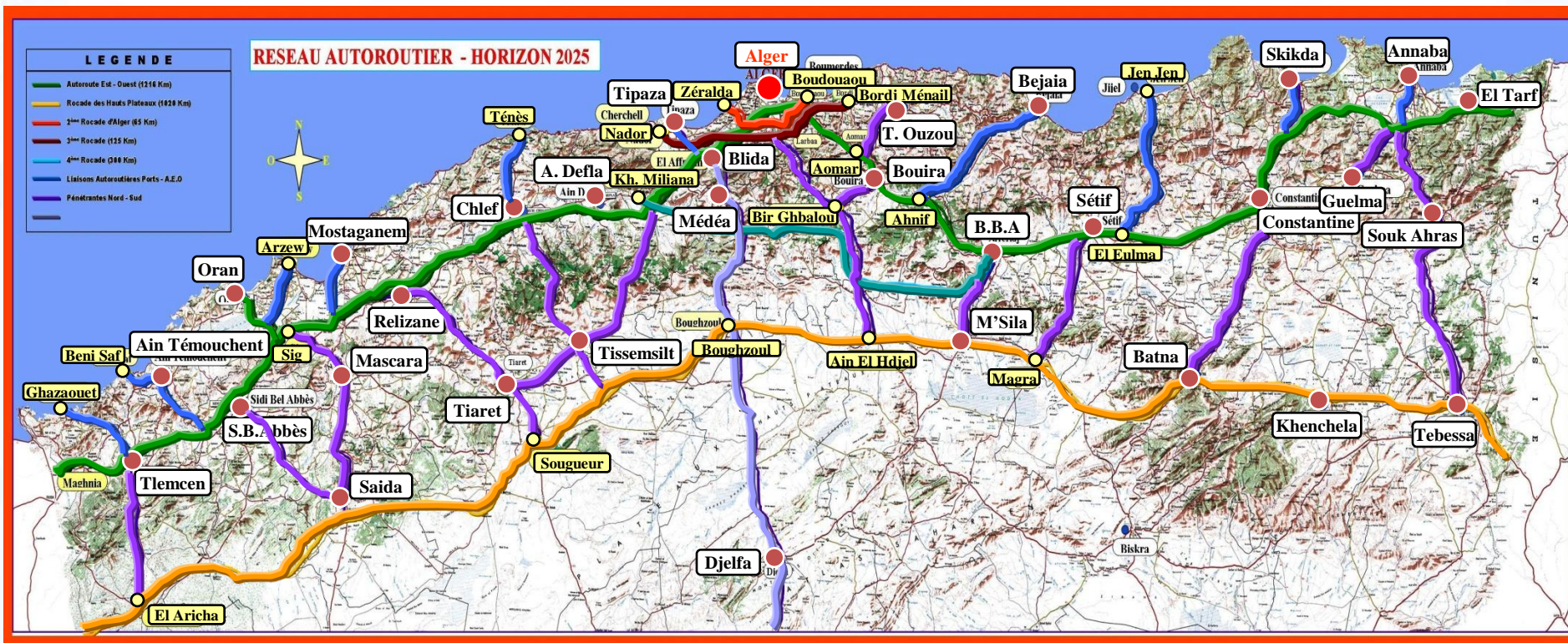
---

- 17 liaisons autoroutières rapides sur 1390 km
- Autoroutes des Hauts Plateaux sur 1300 km
- 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> Rocade sur 150 et 330 km
- Dédoublément 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<sup>ème</sup> ROCADA D'ALGER - LES LIAISONS A.E.O - PORTS

- LA 2<sup>ème</sup> ROCADA D'ALGER - LA 4<sup>ème</sup> ROCADA - LA ROCADA 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<sup>er</sup> 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

