



Projet « De l'Université au monde du travail »
Cérémonie de lancement de l'Académie Ressource Humaines CGEA

Allocution prononcée par Halim HAMZAOUI au nom du BIT Alger

Hotel Sofitel, Alger

25 juin 2018

Madame la Présidente de la Confédération Générale des Entreprises Algériennes,

Excellence Monsieur l'Ambassadeur du Royaume Uni,

Monsieur le représentant de l'Union Générale des Travailleurs Algériens,

Mmes et Mrs les représentants des organisations des employeurs ainsi que les chefs d'entreprises,

Mmes et Mrs les représentants des Départements Ministériels et des structures d'appui à l'emploi,

Chers collègues du BIT,

Cher amis de la presse,

Mesdames, Messieurs,

J'ai le plaisir et l'honneur de m'adresser à vous au nom de Bureau International du Travail à Alger, en vous présentant les excuses de Monsieur Mohamed Ali Deyahi, Directeur du Bureau International du Travail pour les pays du Maghreb qui a été retenu par un autre événement concomitant organisé en-dehors d'Algérie.

Permettez-moi avant toute chose de saisir l'occasion pour remercier les représentants des Ministères de leur présence, confirmant l'intérêt que porte le gouvernement algérien dans la valorisation des ressources humaines et le développement des compétences.

Le Bureau International du Travail est honoré d'inaugurer aujourd'hui, aux côtés de la Confédération Générale des Entreprises Algériennes, l'«Académie Ressources Humaines de la CGEA» qui vise à renforcer les compétences des chefs d'entreprises et responsables des ressources humaines dans la gestion stratégique des ressources humaines en conformité avec le droit du travail, pour la promotion du travail décent et l'insertion professionnelle des jeunes.

Mesdames, Messieurs,

A l'heure d'une économie globale accélérée et à l'aube de la quatrième révolution industrielle, l'investissement dans les compétences et le capital humain est un impératif de survie et de croissance pour une économie.

En effet, les changements induits par les nouvelles technologies et l'automatisation des tâches ramènent la valeur de l'économie et de sa production à l'essentiel : celle de la créativité et de l'innovation, le restant des tâches pouvant être facilement sous-traitées ou remplacées par les robots ou les machines. Cette révolution technologique réduit certes l'offre d'emploi sur certaines tâches mais ouvre aussi des perspectives pour de nouveaux emplois et métiers.

Mesdames, Messieurs,

Comme vous le savez sans doute, l'emploi des jeunes est au cœur des missions confiées à l'Organisation Internationale du Travail. Pour y parvenir, l'OIT préconise spécialement l'élaboration de stratégies intégrées et d'interventions ciblées telles que l'aide à la recherche d'emploi ou des mesures de soutien aux jeunes entrepreneurs ; mais aussi de résorber le décalage des compétences en veillant à ce que les programmes de formation répondent aux besoins du marché du travail et en introduisant une composante d'expérience professionnelle dans l'enseignement et la formation.

C'est dans cette logique que le projet « TAWDIF De l'université au monde du travail » a été lancé en septembre 2016 avec le soutien financier du Royaume-Uni, visant à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés, c'est-à-dire la capacité pour les jeunes à obtenir un emploi, le conserver et s'adapter au changement tout au long de sa vie professionnelle.

Le projet travaille avec tous les acteurs : les jeunes, les institutions de formation, les services publics de l'emploi, et les partenaires sociaux, CGEA pour les employeurs et UGTA pour les travailleurs et les entreprises qui ont un rôle fondamental à jouer.

En effet la pratique d'une bonne gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise constitue un élément stratégique impératif pour

attirer les compétences, les développer et les fidéliser. A l'inverse, le manque de transparence et des pratiques de travail non conformes aux normes au niveau de certaines entreprises découragent les jeunes au travail et les repoussent soit dans l'informel, soit dans une logique de refuge auprès du secteur public, en particulier pour les femmes qui préfèrent rester au chômage que d'accepter un travail qui ne leur offre pas des conditions et un cadre de travail appropriés.

Les expériences comparées menées avec l'appui du BIT à l'échelle mondiale montrent que les pratiques responsables sur le lieu de travail, telles que les innovations dans l'organisation du travail, l'apprentissage continu en milieu de travail, de bonnes relations sociales et le respect des droits des travailleurs sont des facteurs déterminants pour augmenter la productivité.

Le développement des ressources humaines fait l'objet d'une attention et d'efforts particuliers à saluer de la part des secteurs et instances publiques algériennes, qu'il s'agisse des offres de formation continue des universités et de la formation professionnelle ou la promotion des bonnes pratiques de gestion et d'organisations fonctionnelles dans le cadre du programme de mise à niveau des PME soutenu par le Ministère de l'Industrie et des Mines.

Afin de promouvoir ces fondamentaux du travail décent et les bonnes pratiques qui en découlent en matière de gestion des ressources humaines au sein des entreprises, que ce soit au niveau du recrutement non discriminatoire pour les jeunes, des pratiques salariales, du dialogue, de la protection sociale, de la santé et sécurité au travail, de la prise en compte des différences et des besoins spécifiques des femmes et des hommes mais aussi des catégories vulnérables comme les personnes vivant avec un handicap ou une maladie comme le VIH- Sida, la CGEA et le projet « TAWDIF De l'université au monde du travail » ont lancé les premières sessions de formation de l' « Académie Ressources Humaines de la CGEA ».

Inspirée par les exemples réussis au niveau international mis en œuvre par le biais d'organisations d'employeurs, l'Académie va proposer plusieurs cycles de formation aux chefs d'entreprise et responsables de ressources humaines.

Le premier cycle intitulé le « management stratégique de la ressource humaine et les éléments du droit du travail » présente les objectifs, les outils et le cadre juridique liés aux 4 étapes clefs de la gestion en RH : attirer, retenir, développer, changer.

Le cycle a déjà bénéficié à 74 entreprises membres de la CGEA lors du premier trimestre 2018. Deux autres cycles portant sur le dialogue social et la santé et la sécurité au travail ainsi les compétences managériales en RH que vont être programmés d'ici à mars 2019. Les questions de genre, de non-discrimination au travail et de promotion attentive de l'insertion des jeunes au travail constitueront des éléments transversaux.

Le BIT se félicite de la collaboration qui a été poursuivie avec la CGEA et sa Présidente Madame Saida NEGHZA dans la mise en place de l'Académie et des impressions positives qui lui sont remontées à l'issue des premières sessions de formation. Je remercie aussi l'ensemble des personnes, formateurs et personnes ressources de la CGEA, qui se sont investies depuis le début sur le projet.

En cette fin d'allocution, je voudrais remercier le Royaume-Uni, représenté par son Excellence Monsieur l'Ambassadeur du Royaume-Uni en Algérie, pour la qualité de la collaboration menée avec le BIT, tant au niveau du projet TAWDIF que des autres projets et programmes qu'il soutient au niveau international pour la promotion de l'emploi et le développement économique et social.

Je vous remercie.