

LES PARTENAIRES DE L'ACADÉMIE RH-CGEA



الكنفدرالية العامة
للمؤسسات الجزائرية
Confédération Générale
des Entreprises Algériennes

LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES ALGÉRIENNES (CGEA)

La CGEA a été créée en 1989 en tant que première organisation patronale regroupant ses membres à travers des structures nationales organisées par wilaya et par secteur d'activité. Depuis 2016, la CGEA est présidée par Madame Saida Neghza.

www.cgea-dz.org



Organisation
internationale
du Travail

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

L'OIT est l'agence des Nations Unies pour le monde du travail. Fondée en 1919, l'OIT établit les normes internationales du travail, promeut les droits au travail et favorise la création d'emplois décents, l'amélioration de la protection sociale et le renforcement du dialogue sur les questions liées au travail.

L'OIT est dotée d'une structure Tripartite unique qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 Etats Membres.

www.ilo.org



Bureau
international
du Travail

BUREAU DE L'OIT À ALGER POUR LES PAYS DU MAGHREB (BIT)

Il a été créé en 1967 à la suite d'un accord de siège entre l'Algérie et l'OIT. Il couvre les 5 pays du Maghreb: Algérie, Libye, Maroc, Mauritanie et Tunisie.

<http://www.ilo.org/addisababa/about-us/offices/algers/lang--fr/index.htm>



ACT/EMP

BUREAU DE L'OIT DES ACTIVITÉS POUR LES EMPLOYEURS (ACT/EMP)

Le Bureau de l'OIT ACT/EMP est chargé de nourrir et développer la relation OIT-Employeurs pour aider les organisations d'employeurs à devenir plus efficaces et utiles pour ses entreprises membres.

<http://www.ilo.org/actemp>



TAWDIF : DE L'UNIVERSITÉ AU MONDE DU TRAVAIL

Tawdif est un projet financé par le Royaume Uni et mis en œuvre par le BIT sur 31 mois, de septembre 2016 à mars 2019. Il vise à améliorer l'employabilité des jeunes formés, notamment par le renforcement des aptitudes des étudiants en technique de recherche d'emploi et d'entrepreneuriat ; l'amélioration de l'adéquation des formations avec les exigences du monde du travail et le renforcement des capacités des structures institutionnelles concernées par l'insertion professionnelle des jeunes.

L'Académie RH-CGEA est mise en place dans le cadre de l'axe 2 « Adéquation Formation - Besoins des entreprises » ; Résultat 2.7 du Projet Tawdif.



الكنفدرالية العامة
للمؤسسات الجزائرية
Confédération Générale
des Entreprises Algériennes



Organisation
internationale
du Travail

Académie Ressources Humaines CGEA

Mutation des Entreprises vers
un Management Stratégique
des Ressources Humaines

Attirer
les Talents

Retenir
les Meilleurs

Développer
son Capital
Humain

La Confédération Générale des Entreprises (CGEA) lance l'Académie Ressources Humaines (Académie RH-CGEA) destinée aux Managers et Responsables Ressources Humaines, afin de promouvoir les bonnes pratiques RH au sein des entreprises algériennes.

L'Académie RH-CGEA est mise en place dans le cadre du Projet Tawdif : De l'université au monde du travail financé par le Royaume-Uni. Elle est le résultat de la collaboration entre la CGEA et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à travers le Bureau de l'OIT à Alger pour les Pays du Maghreb (BIT) ainsi que le Bureau de l'OIT des Activités pour les Employeurs (ACT/EMP).

MISSION

Dans le contexte socioéconomique actuel que connaît l'Algérie, la gestion des ressources humaines doit non seulement avoir une approche business innovatrice et motivante, mais aussi avoir une approche flexible permettant de se préparer et de s'approprier le changement auquel les entreprises algériennes font face aujourd'hui.

L'investissement des entreprises sur le capital humain permet justement d'assurer une pérennité des activités et la croissance de l'entreprise sur un socle de compétences.

La pratique d'une bonne gestion des ressources humaines, en accord avec la législation nationale du travail et l'agenda de l'OIT, en matière de travail décent, est un élément stratégique permettant d'attirer les compétences, les développer et les fidéliser.

Inspirée par les exemples réussis de mise en place d'académie RH dans d'autres pays, dans le cadre de la coopération entre les Organisations d'Employeurs et l'OIT, l'Académie RH-CGEA a pour principale mission de sensibiliser les Managers et Responsables Ressources Humaines aux bonnes pratiques de gestion RH.

OBJECTIFS

Le résultat escompté par l'Académie RH-CGEA est d'améliorer les conditions de travail des employés, leur permettant de contribuer et de bénéficier des effets positifs induits par les performances des entreprises.

Conçu pour les chefs d'entreprises et responsables RH, le programme de l'académie vise à :

- Transformer leur perception sur le rôle des ressources humaines en entreprise en tant que partenaires stratégiques dans la réalisation des objectifs.
- Les sensibiliser sur les principales fonctions d'une gestion des ressources humaines moderne axée sur une approche de développement du capital humain assurant la pérennité de leurs activités.
- Les inciter à respecter et utiliser le droit du travail en vigueur et les bonnes pratiques, comme outils de gestion au profit de l'entreprise et de l'employé.

POPULATION CIBLE

L'Académie RH-CGEA cible les Managers et Responsables Ressources Humaines des entreprises membres de la CGEA. L'académie est aussi ouverte à toute demande de participation externe à la CGEA émanant d'une autre organisation patronale ou entreprise.

FORMATIONS

L'Académie RH-CGEA bénéficie de l'expérience et l'expertise de l'OIT, tirée de 100 ans de travaux pour la promotion de la justice sociale et du travail décent.

La mise en place de cette académie est le résultat d'une évaluation sur le terrain par des experts de l'OIT, sur les besoins des opérateurs économiques algériens en termes d'accompagnement sur l'amélioration des bonnes pratiques de gestion RH.

L'étude des besoins a permis d'identifier 3 thèmes qui seront traités en 3 cycles de formation :

- 1 Management stratégique de la ressource humaine.
- 2 Dialogue social, santé, sécurité au travail.
- 3 Compétences managériales de gestion de ressources humaines (leadership, communication, négociation, team building,...).

Les thèmes transversaux intégrés dans ces 3 formations sont :

- 1 Cadre juridique et légal du travail en Algérie.
- 2 Egalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination vis-à-vis des personnes portant un handicap.
- 3 Sensibilisation aux modalités d'intégration des jeunes diplômés universitaires et de la formation professionnelle au sein des entreprises (stage, recrutement, encadrement,...).

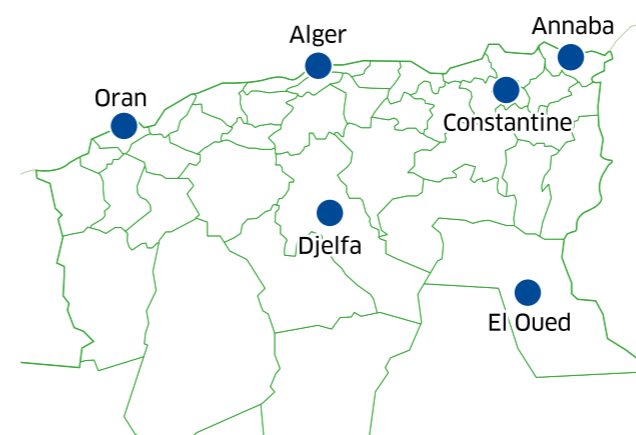
Un cycle de formation s'étale sur trois jours effectifs.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Le participatif ! Nous prônons le concept d'Albert Einstein portant sur le fait que l'apprentissage se fait par l'action et l'essai « **Learning by doing** ».

Les sessions commencent par une introduction des principes de base, puis par des ateliers de mise en situation, permettant aux participants d'utiliser des exemples réels pour une meilleure assimilation.

PÔLES DE FORMATION



Afin d'assurer l'accessibilité des formations aux entreprises, la CGEA a identifié 6 pôles de formation qui permettront de regrouper plusieurs wilayas limitrophes : Alger, Annaba, Constantine, Djelfa, El Oued, Oran.

MODALITÉS DE PARTICIPATION

Jusqu'au 31 Mars 2019

La participation aux sessions de formation sera gratuite, après sélection des dossiers et sur base des critères minima suivants :

- Être Manager d'entreprise ou Responsable de la gestion des ressources humaines ;
- Remplir un formulaire d'inscription dans lequel le candidat expliquera ses motivations à participer à l'Académie ainsi que ses attentes.

A partir du 1^{er} Avril 2019

La participation sera payante. Les modalités de paiement seront fixées par la CGEA.

CONTACT POUR INSCRIPTION

Confédération Générale des Entreprises Algériennes (CGEA)

Siège de la Direction : 142 Lot Benhaddadi, Dar Eddiaf - Chéraga, Alger - Algérie

Tél: +213 (0)23-371-194
Fax: +213 (0)23-371-195

contacts@cgea-dz.org
www.cgea-dz.org

CONTENU CYCLE 1 :

Management stratégique de la ressource humaine

JOUR 1

Vision et mission stratégique d'entreprise

- Introduction au management stratégique des entreprises et des ressources humaines
- Introduction au droit du travail algérien

JOUR 2

Attirer et recruter les talents

- Mise en place d'un plan de recrutement
- Comment élaborer une annonce de recrutement
- Comment mettre en place un descriptif de poste
- Comment embaucher

Comprendre et appliquer le droit du travail

- Le contrat de travail
- Les droits de l'employé
- Les obligations de l'employé
- Les droits de l'employeur
- Les obligations de l'employeur

JOUR 3

Gestion des performances et de la rémunération

- Comment mettre en place des indicateurs de performance
- Les concepts clés des indicateurs de performance
- Comment mettre en place une structure de salaires
- La gestion de la paie

Développement des compétences individuelles et organisationnelles

- Définition des compétences
- Evaluer les besoins de développement des compétences individuelles et organisationnelles
- Les concepts de développement des compétences
- La mise à exécution des plans de développement

Le cycle 1 sera complété par 2 autres cycles en cours d'élaboration :

- Dialogue social, santé et sécurité au travail ;
- Compétences managériales de gestion de ressources humaines.