



Rencontre annuelle des cadres de l'EPE REELEC
Quatrième édition
Intitulé du Séminaire
« Gestion du changement dans l'entreprise »

Hôtel la corne d'or 04 & 05 Décembre 2019



EPE REELEC Spa
RUE Mohamed Kaci – B.P 08 – Baba Hassen - Alger

مؤسسة الإنجازات الكهربائية



**Allocution de Monsieur le Président Directeur Général de l'EPE REELEC
Spa à l'occasion de la cérémonie d'ouverture des journées d'études
dédiées à la gestion du changement dans l'entreprise.
tenue au niveau de l'Hôtel « Corne d'Or »,
du 04 au 05 Décembre 2019**

Monsieur le Président du Holding ELEC EI DJAZAÏR

Messieurs les Présidents Directeurs Généraux des entreprises

Honorables Invités, Mesdames et Messieurs, Chers collègues,

J'ai le plaisir de m'adresser à cette respectueuse assistance, à l'occasion de l'ouverture de la quatrième édition du séminaire dédié à la rencontre des cadres de l'EPE REELEC, que nous organisons déjà depuis quatre ans, et qui s'est imposée comme la perpétuation d'une tradition visant le renforcement de la culture d'Entreprise.

Permettez-moi, tout d'abord, de souhaiter chaleureusement à toutes et à tous, la bienvenue et une agréable journée.

J'adresse bien évidemment ces remerciements, à tous les Présidents Directeurs Généraux du portefeuille ELEC ELDJAZAIR qui nous ont honorés par leur présence à ces journées d'études.

Je voudrais, également remercier les experts du cabinet Unity Algerie, venus partager avec nous leur savoir et leur expérience en vue d'explorer certains concepts et pratiques qui permettent à terme, à l'entreprise REELEC, en quête d'excellence, de changer de paradigme, dans la connaissance et la gestion de la performance en entreprise.

Cette occasion nous permet, comme de coutume, de consolider et de rapprocher les différentes directions de l'entreprise, des équipes régionales, et de renforcer la communication avec plus d'implication et de transparence.

Cette formation vient consolider et compléter le programme initié les années précédentes, considérée comme un investissement immatériel qui doit accompagner de manière articulée et progressive l'acquisition de compétences diverses liées au métier de base et plus particulièrement à l'adaptation à la nouvelle conjoncture.

Ces rencontres annuelles initiées et organisées par L'EPE REELEC Spa au profit de l'encadrement de l'entreprise, à l'instar des rencontres opérées par les groupes industriels des différents secteurs, s'inscrivent, en ce qui nous concerne, dans le cadre de la politique du Groupe ELEC EL DJAZAIR en matière de respect des orientations stratégiques, en vue d'acquérir les meilleures pratiques, en termes de management.

Je me permets de rappeler, avec la permission de Monsieur le Président, que le HOLDING ELEC EL DJAZAIR, s'est fixé comme objectif de devenir leader dans tous ses domaines d'activités, comme il ambitionne de devenir un réel moteur du développement industriel dans ses secteurs d'activités.

Pour atteindre cet objectif, il a opté pour une stratégie d'expansion qui associe :

1. Une croissance interne dynamique ;
2. Une croissance externe sélective.

Dans le même sillage, et à toute fin utile, je rappelle les thématiques développées lors des précédentes sessions à savoir :

- **La gestion des projets en 2016**
- **La gestion du temps et des priorités en 2017**
- **La gestion de la performance et l'évaluation 2018**

Un bref résumé nous paraît évident pour rappeler que les principales phases de la gestion d'un projet, qu'il s'agisse de conception, planification, réalisation et contrôle avec les impératifs qui leur sont dédiés, en termes de qualité, délais, coût et sécurité ont été réellement mises en pratique à l'issue de la formation qui s'était soldée par l'établissement d'une note de cadrage par projets, suivi d'une lettre de mission et d'un cahier de charges fonctionnel.

Et j'avoue, à titre de confiance, que depuis cette formation, l'EPE REELEC, n'a jamais eu une pénalité de retard dans le cadre de réalisation de ses projets

La deuxième session dédiée à la gestion du temps et priorités, en examinant en détail, les outils présentés, tels que les principes de la Matrice d'Eisenhower, en termes de gestion du temps, que nous avons adoptée, depuis lors.

Cette stratégie, fort instructive, par ailleurs, nous a édifié sur les attitudes à adopter pour devenir plus productif dans l'action et l'organisation de nos urgences et nos priorités. Ainsi, en utilisant cette matrice, nous avons structuré nos tâches selon 4 conditions, qui se résument comme suit :

1. Urgent et important (les tâches que vous devez faire immédiatement par soi-même).
2. Important, mais pas urgent (les tâches que vous programmerez pour plus tard par soi-même).
3. Urgent, mais pas important (les tâches que vous devriez déléguer à un collaborateur).
4. Pas urgent et pas important (les tâches que vous devriez différer voire même éliminer).

L'année dernière, nous avons développé la thématique relative à la **gestion de la performance et l'évaluation** en relation avec la mise en place des contrats de performance signés avec le holding ELEC EL DJAZAIR, qui s'inscrit dans le cadre de l'évaluation objective et l'amélioration continue.

En effet, **la gestion de la performance et l'évaluation**, a permis de répondre incontestablement aux enjeux et défis auxquels était confrontée l'entreprise en terme de réactivité en développant les notions suivantes : Vision, Stratégie, mission, objectifs et performance

La Vision d'Entreprise, La vision permettra de définir où vous voulez aller, de Communiquer clairement ce que vous désirez Atteindre comme objectifs.

La stratégie d'entreprise consiste à se fixer des objectifs à long terme et à se donner les moyens de les atteindre compte tenu de ses ressources.

La mission est le champ d'activité fondamental d'une entreprise qui constitue sa raison d'être.

En principe, une mission devrait intégrer des éléments de réponse aux questions fondamentales suivantes :

1. Pourquoi l'entreprise existe-t-elle (la raison d'être) ?
2. Quelles sont les valeurs auxquelles les employés s'identifient ?
3. Quelles sont les compétences distinctives qui renforcent les valeurs de l'entreprise ?

Les objectifs sont définis pour orienter les performances individuelles à réaliser les objectifs stratégiques et traduire la « balanced scorecard BSC » ou le tableau de bord prospectif.

Cette démarche s'inscrit dans un processus complet et continu, débutant par l'élaboration d'une stratégie, déclinée en cartes stratégiques, traduites en objectifs opérationnels par grandes fonctions. Cependant la définition des objectifs doit permettre aux employés d'avoir une vision claire de leur contribution aux objectifs de l'Entreprise et définir clairement les performances attendues pour ce qui est du « **Quoi** » et du « **Comment** ».

La performance exprime le degré d'accomplissement des objectifs poursuivis. L'entreprise est efficente lorsqu'elle minimise les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs et elle devient performante quand elle réduit considérablement le délai qu'elle s'est fixé.

Aussi, la mise place d'un questionnaire relatif l'évaluation de management

Cette année, compte tenu de la conjoncture politico-économique, ayant obligé l'entreprise à multiplier les projets de changement (élargissement du champ d'intervention, applications digitales, numérisation des données, optimisation des coûts, etc.),

Comme disait le philosophe Héraclite « Rien n'est permanent sauf le changement »,

Nous avons inscrit la thématique relative à la gestion du changement dans l'Entreprise comme nécessité absolue afin d'accompagner le changement qui n'est plus un phénomène conjoncturel mais plutôt permanent, il est devenu également un souci permanent du gestionnaire.

Le changement est omniprésent en entreprise, qu'il soit immédiat ou étalé dans la durée. Tout évolue très vite dans la société actuelle, et l'entreprise doit en permanence se remettre en question si elle veut rester compétitive face à ses concurrents. Mais il n'y a pas de place pour l'improvisation. La conduite du changement doit être faite avec méthode et pédagogie, sans quoi, il sera très difficile de vaincre la résistance naturelle au changement.

C'est la raison pour laquelle, il faut toujours avoir un leadership, un pilote pour conduire le changement qui va permettre non seulement de vaincre les résistances, mais également de détecter les besoins en amont. Le pilotage du changement est donc indispensable pour encadrer la migration de la situation courante à la situation cible, et éviter que ne se greffent d'autres problèmes sur une situation qui peut déjà être compliquée.

L'équipe en charge de la gestion du changement doit définir clairement les objectifs ainsi que les actions et outils à mettre en place pour assurer la réussite du processus.

Sur cette problématique, je compte énormément sur les experts intervenants de nous éclairer sur cet outil de gestion.

Je suis persuadé que cette rencontre va constituer une opportunité, pour les cadres fonctionnels et opérationnels, d'évoluer dans leur carrière professionnelle en développant de nouvelles compétences, dans une logique d'acceptation et de conduite du changement.

Et je clôture par la citation de Churchill « Mieux vaut prendre le changement par la main avant qu'il ne nous prenne par la gorge »,

**Mesdames et Messieurs,
Honorables invités,**

Le management moderne a bien saisi l'importance du management des ressources humaines dans le développement de l'entreprise.

A la lumière des points inscrits au programme de déroulement de cette rencontre, je saisis cette occasion pour exprimer ma vive gratitude, à tous mes collaborateurs, pour tous les efforts consentis pour apporter les changements positifs à REELEC.

Aussi, je les encourage à œuvrer en apportant chacun en ce qui le concerne une contribution significative et efficiente pour la réussite des travaux de ces deux journées d'étude.

C'est sur ces mots d'engagement que je voudrais souhaiter pleins succès au déroulement de nos travaux.

Je vous remercie de votre aimable attention.