

FERTIAL

Magazine édité par Fertial - N°43 - Septembre 2013

NEWS



Programme de formation NR3, Annaba

Tremplin pour une meilleure relève



EVENEMENT



Ouverture d'une filiale fertiberia France

PORTRAIT



M.Habib SELLAH, nouveau Responsable de la formation à Fertial

VIE D'ENTREPRISE



Cérémonie de départ à la retraite

Sommaire

Directeur de la publication
Jorge Requena LAVERGNE

Responsable d'édition
Souad GUEDIRI

Rédaction
Sihem TOUATI
Iyad SENHADJI

Traduction
Iyad SENHADJI

Maquette / Infographie
Ayoub AYDI

Assistante
Lynda GACI

Impression
KHELLAFE

Conception / Rédaction
Eurl Synapse Communication
139 ter, Bd Krim Belkacem - Alger

Tél : +213 21 74 67 41
Fax : +213 21 74 66 63
E-mail : synapsecomm@yahoo.fr

FERTIAL
Les Fertilisants d'Algérie

Annaba - Route des salines - BP 3088
Tél : 038 539 310 à 14 / 038 539 317
Fax : 038 539 342
email : fertial@fertial-dz.com
www.fertial-dz.com

Éditorial 3

POUR ASSURER L'AVENIR DE FERTIAL

Dossier 4 - 11

Programme de formation des nouvelles recrues à Fertial Annaba

TREMLIN POUR UNE MEILLEURE RELEVÉ

Mohamed Yazid CHENCHE, Directeur des ressources humaines à l'usine Fertial d'Annaba

« DES PROGRAMMES REFLECHIS À LONG TERME POUR LES NOUVELLES RECRUES »

M. Fetah KERROUR, Formateur, spécialisé en électrotechnique

« LA FORMATION OFFRE UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES INSTALLATIONS »

M. Mohamed FETAR, Formateur, Unité Nitrates d'ammonium

ADAPTER LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES AU MONDE DU TRAVAIL

Portrait

LES NOUVELLES RECRUES ONT LA PAROLE

Portrait 12

M. Habib SELLAQ, nouveau Responsable de la formation à Fertial

PRÊT À PRENDRE LA RELÈVE

Podium 13

Abdelkader BELARBI, employé du mois à Arzew

LE DEVOUEMENT ET L'ENGAGEMENT RECOMPENSES

Contribution 14

Le mot sur la formation par Habib SELLAQ (Nouveau Responsable de la Formation.)

EVALUATION DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

Événement 16

Les conférences ANNA 2013

Ouverture d'une filiale fertiberia France

Vie d'entreprise 19

FERTIAL PAR LES CHIFFRES

ANNABA

ARZEW

Par Jorge REQUENA LAVERGNE
Administrateur Directeur Général



Plan de formation

Pour assurer l'avenir de Fertial

Tel que nous l'avions souligné lors du précédent Fertial News consacré au programme NR3 appliqué à l'usine d'Arzew, le facteur humain est l'élément primordial qui soutient Fertial dans sa démarche de développement et de modernisation. Il est donc évident que les compétences et les connaissances de notre personnel doivent être à la hauteur de nos ambitions.

Suite à de nombreux recrutements au niveau de nos deux sites à Arzew et Annaba, un plan de formation a été mis en place afin d'assurer le transfert de savoir-faire. Mais encore, le programme de formation est également le meilleur moyen pour initier nos jeunes recrues aux procédures et techniques de travail au sein de Fertial. Ce procédé permet ainsi d'accompagner le processus de recrutement visant à rajeunir l'effectif tout en assurant la pérennité des activités de la société. A ce titre, des formateurs, nous ne le dirons jamais assez, compétents et experts dans leur domaine ont été engagé afin de mener à bien cette mission qui leur a été confiée à savoir former et préparer la future génération à assumer leurs tâches et responsabilités.

Après les nouvelles recrues d'Arzew, c'est au tour de celles de l'usine d'Annaba

de bénéficier d'une formation rigoureuse et adaptée à leurs fonctions futures. Ainsi, tout au long du processus de leur formation, les élèves basculeront de la théorie à la pratique. Et pour les aider à mieux s'intégrer, les plus anciens seront présents et les accompagneront dans leur démarche tout en veillant à leur épanouissement et au bon fonctionnement des activités.

Rappelons que Fertial a toujours considéré la formation comme étant un axe stratégique dans sa politique de développement. En formant sa ressource humaine, la société augmente le niveau de qualification, des compétences et de professionnalisme lui permettant de rivaliser avec les plus grandes sociétés de renom international.

A travers ce programme de formation, Fertial offre une réelle opportunité aux jeunes diplômés de construire leur vie professionnelle. Et nous n'hésiterons pas à rester à leurs côtés et à les encourager dans cette démarche. Cela nécessite du temps et de la détermination mais aussi de la persévérance et de la rigueur pour pouvoir être aptes à accompagner et soutenir notre stratégie de développement et d'amélioration.

Tremplin pour une meilleure relève

Les recrutements se poursuivent à Fertial. Quarante et une (41) nouvelles recrues sont actuellement en phase de formation au niveau des installations de Fertial à Annaba. Il s'agit de la troisième session de formation lancée au profit des jeunes recrues, engagés depuis septembre dernier, depuis 2010.



Fertial, en mettant en place des programmes de formation, entend rompre définitivement avec les mécanismes de recrutement anciennement usités. Toutes les nouvelles recrues, essentiellement des jeunes diplômés issus de différentes universités, doivent poursuivre des cycles de formation au sein de l'entreprise, dont l'objectif principal étant d'adapter les connaissances théoriques acquises à la faculté aux exigences du monde de travail et de l'appareil de production. Le procédé est louable. D'autant plus qu'il offre de meilleures opportunités d'insertion des diplômés des universités dans le marché du travail.

Cette nouvelle politique de recrutement et d'adaptation des connaissances a pour objectif de repenser les évolutions des modes de recrutement, la gestion et l'organisation des carrières ainsi que le parcours professionnel des employés. En un mot,



il n'est plus envisageable d'engager des nouvelles recrues sur les installations sans qu'elles passent préalablement par des circuits de formation adaptée. C'est ainsi qu'un programme de formation a été lancé par Fertial au profit de toutes les personnes recrutées. Ce programme est à sa troisième phase, matérialisée par le recrutement de nouveaux jeunes diplômés, actuellement en session de formation d'une durée d'une année au niveau des installations de Fertial à Annaba. Ils sont 41 jeunes nouvellement recrutés et dont l'orientation est définie, certes suivant leurs évaluations respectives, mais aussi en fonction des besoins de chacune des unités de production.

« Ce programme de formation des nouvelles recrues servira de base au rajeunissement des effectifs de cadres devant permettre l'anticipation des départs à la retraite, mais aussi l'accompagnement de l'évolution des indicateurs de performance de l'entreprise » explique M. Yazid CHENCHE, Directeur des ressources humaines à l'usine Annaba. La cause est noble, d'autant qu'au fil du temps, les besoins de rajeunissement des effectifs s'annoncent urgents, eu égard aux demandes de départ à la retraite qui se sont exprimées ces dernières années. Rajeunissement des effectifs, adaptations des connaissances des jeunes recrues aux exigences de l'appareil de production et anticipation des déficits en main-d'œuvre qualifiée sont donc les maîtres mots de ce programme de formation des jeunes recrues initié par Fertial. L'entreprise consacre au moins, annuellement, 2% de la masse salariale aux besoins de formation de ses employés. « C'est dire que la formation constitue bel et bien un axe central de développement de l'entreprise. Elle est même au cœur de toutes les priorités de Fertial » souligne M. Fetah KERROUR, Formateur, spécialisé en électrotechnique.

Dans les détails de ce programme de formation figure le souci de l'entreprise de faire bénéficier les jeunes recrues d'un complément de connaissances susceptible de leur garantir une meilleure insertion dans le monde du travail. « Chacune des trois sessions de formation mises en place depuis 2010 est scindée en deux phases ; six mois de théorie et six mois de formation pratique en double poste au niveau des différentes unités de production » précise le DRH de l'usine d'Annaba. Au bout de chacune de ces deux phases, des épreuves d'évaluation s'effectuent pour toutes les recrues afin de mieux appréhender leurs orientations respectives. Parallèlement aux formations en relation avec les différentes lignes de métier, les nouvelles recrues bénéficient d'autres formations complémentaires, dont la maîtrise des langues étrangères ainsi que par des initiations aux normes de sécurité, de l'environnement et aux techniques de management de qualité. Fertial en fait un cheval de bataille et vise l'excellence en la matière. Et c'est ainsi que la bonne relève est garantie à tous les niveaux.

Mohamed Yazid CHENCHE, Directeur des ressources humaines à l'usine Fertial d'Annaba

« Des programmes réfléchis à long terme pour les NR »



La formation est un élément primordial pour le développement de Fertial à long terme, selon Mohamed Yazid CHENCHE, Directeur des ressources humaines à l'usine Fertial d'Annaba. Il précise également qu'il est nécessaire de rajeunir le personnel de Fertial.

Fertial News : Fertial a lancé un programme de formation au profit de nouvelles recrues. Ce plan est déjà à sa troisième phase. Pouvez-vous nous en parler dans les détails, vous qui assurez son exécution ?

Mohamed Yazid CHENCHE : Le programme de recrutement-formation a été lancé depuis 2009. Il faut reconnaître qu'avant cette date, le programme de recrutement se basait essentiellement sur des contrats de durée déterminée (CDD). Un programme qui a été mal réfléchi en amont et conduit en aval de manière anarchique. Depuis 2009, la stratégie a changé et le but de Fertial était d'avoir un personnel stable et bien formé. Les objectifs de performance n'étaient pas en adéquation avec les stratégies mises en place en matière de

ressources humaines. Le premier effort consenti était destiné à permaniser les 115 employés engagés en CDD avant de mettre en place le programme « nouvelles recrues » (NR). Il y avait trois programmes NR depuis 2009, dont le premier était lancé en 2010. Les recommandations provenant de la Direction Générale étaient simples ; il n'est plus acceptable d'engager des nouvelles recrues sur les installations sans qu'elles passent préalablement par des circuits de formation adaptée. C'est ainsi qu'un programme de formation a été initié par Fertial au profit de toutes les personnes recrutées, même diplômées des grandes universités. Ces nouvelles recrues bénéficient d'une année de formation, scindée en deux phases, à savoir la formation technique et la formation pratique en double poste qui se fait au niveau des installations de production Fertial. Nous l'appelons " formation en double

poste" car chaque stagiaire est parrainé par un coach, voire un parrain qui suit et évalue son cursus du début à la fin. C'est en quelque sorte une formation personnalisée pour chacun des stagiaires. Ces derniers sont évalués à la fin du cursus théorique et sont orientés suivant leurs spécialisations. Ces évaluations aboutissent soit à un recrutement, ou à une résiliation de contrat pour manque d'engagement et/ou incompétence.

Fertial News : Quels sont les objectifs principaux assignés à ce programme de formation des nouvelles recrues de Fertial ?

M.Y CHENCHE : L'objectif principal visé par les différents programmes NR est de rajeunir les effectifs de l'entreprise. Les nouvelles lois du travail qui permettent aux travailleurs de partir à la retraite au bout de quelques années ont encouragé l'entreprise à réfléchir à des mécanismes de remplacement des départs par des nouvelles recrues aussi bien formées. Le but étant d'anticiper, par la même, les départs en permettant un bon transfert du savoir-faire de génération en génération. C'est pourquoi, les nouvelles recrues sont coachées essentiellement par les anciens cadres de la société. Et c'est ainsi que les déficits en main-d'œuvre qualifiée sont évités, en rajeunissant les effectifs cadres au moment opportun. Notre choix aujourd'hui cible la corporation des jeunes universitaires, diplômés des différentes facultés algériennes. Cette catégorie est plus capable d'accompagner les ambitions de l'entreprise d'aller vers l'excellence en matière de management, de gestion des risques et de qualité.

Fertial News : Est-ce que ce programme de formation et de recrutement est destiné uniquement à anticiper les départs à la retraite de certains anciens cadres, où accompagne-t-il également l'évolution des indicateurs de performance de l'entreprise ?

M.Y CHENCHE : Nous n'attendons pas seulement que les besoins en recrutement se fassent sentir pour procéder aux recrutements. Nous travaillons également de sorte à anticiper les départs à la retraite afin d'éviter les situations de déficit. Les NR sont donc des programmes réfléchis pour des stratégies de long terme et non pas pour des conjonctures bien précises et limitées dans le temps. C'est dire que tous ces recrutements sont planifiés en fonction des l'évolution de la courbe des âges, mais aussi en fonction des besoins de renforcement des différentes unités en personnel qualifié.

Fertial News : Parlez-nous du programme pédagogique de ces différentes sessions de formation lancées au profit des jeunes recrues ?

M.Y CHENCHE : La formation est scindée en deux phases : six mois de théorie et six mois de formation pratique en double poste au niveau des différentes unités de production. Pour la première phase, celle-ci est entamée par une période d'induction, synonyme d'une période de tronc-commun et se complète par des formations en langues étrangères ainsi que

par des initiations aux normes de sécurité, de l'environnement et aux techniques de management de qualité. Durant cette phase, des évaluations se font périodiquement pour mieux cerner les compétences de tout un chacun et mieux appréhender les orientations des candidats. Car, à l'entame du troisième mois de cette phase les spécialisations sont définies pour les candidats. Les orientations tiennent compte des compétences, mais aussi des besoins exprimés par chacune des unités de production. Cette phase de formation théorique est soldée par des épreuves d'évaluation pour le passage à la phase pratique en double poste. Durant cette phase, le stagiaire est mis en poste, mais suivi et parrainé par un coach, responsable du suivi personnel du stagiaire. Cette phase se termine également par une évaluation. Le NR 3, lancé depuis septembre dernier, est composé de 41 nouvelles recrues. Leur orientation est d'ores et déjà fixée, suivant les besoins de chacune des unités.

Fertial News : Pour ce qui est des formateurs, ceux-ci viennent-ils de l'extérieur ou bien sont-ils de l'entreprise ?

M.Y CHENCHE : Pour ce qui est des process de production propre à notre activité, les formateurs n'existent pas ailleurs et sont mobilisés à l'intérieur de nos usines. Les cadres de l'entreprise sont les seuls à maîtriser ces techniques pour les dispenser aux stagiaires. La société avait initié dans ce sens un programme destiné à former nos cadres formateurs. Cependant, tout ce qui est linguistique, informatique, etc. les formations sont assurées par des établissements agréés avec lesquels Fertial est signataire de conventions. Théoriquement, une entreprise est contrainte de dégager au moins 2% de la masse salariale pour les besoins de la formation, nous, au niveau de Fertial, ces chiffres nous les avons largement dépassés.



M. Fetah KERROUR, Formateur, spécialisé en électrotechnique

« La formation offre une meilleure connaissance des installations »



Engagé par Fertial dans le but de former les nouvelles recrues notamment dans le domaine de l'électrotechnique, M. Fetah KERROUR, précise que la formation est l'une des meilleures façons pour préparer les nouvelles recrues à maîtriser les méthodes de travail.

Fertial News : Vous êtes un des formateurs engagés par Fertial à même d'initier les jeunes recrues aux différents process de production, parlez-nous de votre expérience avec les candidats ?

Fetah KERROUR : Je suis mobilisé par Fertial afin de mettre en œuvre les programmes de formation au profit des nouvelles recrues. Je suis formateur dans le domaine de l'électrotechnique (électricité). Je suis engagé pour la troisième fois dans ces cycles de formation. Le programme de formation est à la charge du formateur. C'est-à-dire que, pour ce qui me concerne, c'est moi qui arrête les différents chapitres et aspects liés à la formation que je dispense dans le domaine de l'électricité. Nous formons les gens afin de leur permettre de travailler au niveau de toutes les installations et de maîtriser les connaissances en électrotechnique. C'est une formation indispensable à plus d'un titre et procure au futur technicien une autonomie, voire une compétence d'intervention sur les aspects relevant de l'électrotechnique.

Fertial News : Que peut apporter cette formation que vous dispensez aux jeunes recrues ?

F. KERROUR : La formation offre une meilleure connaissance des installations électriques, une meilleure maîtrise des schémas électriques ainsi qu'une bonne connaissance des équipements. Notre formation est essentiellement pratique et se fait au niveau des installations de production afin de

familiariser les candidats avec les équipements sur lesquels ils sont appelés à intervenir. Il y a forcément une partie théorique du programme, mais qui n'est, en fait, qu'un rappel des différents programmes suivis à l'université. Il s'agit donc d'une formation qui se fait à la fois en classe, mais aussi au niveau des ateliers d'intervention.

Fertial News : Dans les détails de cette formation, les programmes portent sur quoi exactement ?

F. KERROUR : Les deux aspects de cette formation, l'aspect théorique et l'aspect pratique en l'occurrence, sont clôturés par des épreuves d'évaluation. Nous avons deux électriciens et trois instrumentistes qui s'appliquent à maîtriser les différents aspects de cette formation. Leur formation se fait dans les meilleures conditions possibles et ces candidats montrent de très bonnes aptitudes à maîtriser les postes pour lesquels ils sont affectés. Les tests évaluatifs ont montré d'ores et déjà un niveau de compétence incroyablement élevé chez les candidats. Il est vrai que cette formation n'est qu'un rappel des différentes connaissances acquises à l'université, mais les candidats sont d'ores et déjà prêts à intégrer les effectifs opérationnels au niveau des différentes unités de production.

M. Mohamed FETAR, Formateur, Unité Nitrates d'ammonium

Adapter les formations universitaires au monde du travail



« Il y a une meilleure aptitude des employés quant à la maîtrise des différentes lignes de métier », c'est ce qu'explique M. Mohamed FETAR, Formateur, unité Nitrates d'ammonium, dans cet entretien où il rappelle également la nécessité des formations au sein d'une société de l'envergure de Fertial.

Fertial News : Vos apprentis arrivent avec des connaissances, puisque la plupart d'entre eux proviennent des différentes universités, quelle serait la nature du complément de cette formation aux programmes des facultés ?

Mohamed FETAR : La formation que je dispense porte sur les process de production des nitrates d'ammonium. C'est ma deuxième expérience dans ce programme de formation initié par la direction générale au profit des nouvelles recrues. Les candidats, des universitaires pour la plupart, affichent de bonnes capacités de maîtrise des process de production. Cela permet aux formateurs d'avancer sereinement et confiants quant à la capacité de maîtrise des candidats.

Fertial News : Pouvez-vous nous préciser les détails de cette formation et de l'évolution des candidats au niveau des différentes unités de production ?

M. FETAR : Nous avons un groupe de 20 candidats, initiés en premier lieu aux différentes lignes de métiers en relation avec la production, et orientés, en second lieu, vers les unités suivant leurs compétences. Certains d'entre eux atterrissent à l'unité de production des nitrates d'ammonium où j'évolue personnellement. Après les avoir formés aux différents process de production, les candidats passent à la phase de spécialisation et leur orientation se fait au

bout de cette première phase d'apprentissage général et/ou de tronc-commun. Ces candidats sont initiés ainsi aux différents aspects théoriques de la formation pendant une durée de six mois avant qu'ils accèdent à la phase pratique qui se fait aux postes de commandes au niveau des différentes unités de production.

Fertial News : Pensez-vous que les nouvelles recrues sont en mesure d'assumer les nouvelles missions auxquelles ils seront appelés au bout d'une année de formation à Fertial ?

M. FETAR : Je certifie, au bout de 31 ans de service dans le domaine de la production des engrais, le bon choix de la direction, porté sur la nécessité d'adapter les formations universitaires au monde du travail et de la production. Jadis, ces formations n'existent pas, aggravant l'incapacité des nouvelles recrues à se familiariser avec l'appareil de production. Le contact avec les formateurs ainsi que les différents cadres de l'entreprise pendant les douze mois de formation permet une meilleure maîtrise, en aval, des différents process de production. L'évolution des carrières suit ainsi également son cours normal et les candidats accèdent normalement aux différents postes. Il y a une meilleure aptitude des employés quant à la maîtrise des différentes lignes de métier liées à la production, grâce à ce programme de formation initié à leur profit. La relève est à mon avis assurée.

Portrait

Les nouvelles recrues ont la parole

Deux des nouvelles recrues à Annaba nous font part, ici, de leurs impressions ainsi que de leurs ambitions quant à ce plan de formation qu'a mis en place Fertial dans le but de développer les compétences des futurs salariés.

Laib Zakaria

« Travailler à Fertial était synonyme d'un rêve »



«Travailler à Fertial était synonyme d'un rêve avec lequel je flirtais dès mon enfance, étant donné que mon père était un ancien employé de l'entreprise. J'ai grandi même à Fertial. Ici même». Pour ce jeune diplômé de l'université d'Annaba, avoir été sélectionné lors d'un recrutement à Fertial était un rêve d'un enfant qui avait Fertial comme seul paysage depuis la fenêtre de sa chambre.

La bonne humeur règne lors de la discussion sur ses ambitions futures à Fertial. Laib Zakaria est diplômé de l'université d'Annaba, session septembre 2011. Il a tous les diplômes nécessaires pour son insertion dans les circuits du métier auquel il avait dédié plusieurs années de sa vie. Il est détenteur d'une licence en génie des procédés, mais aussi un ingénieur en environnement. Pour les responsables de Fertial qui avait épluché son dossier, il est une bonne pâte à intégrer, dans le cadre du programme du renouvellement et de rajeunissement des effectifs cadres de l'entreprise. Tout a commencé lorsque la DAS (Direction de l'action sociale) avait diffusé une annonce de recrutement émise par Fertial.

Le jeune diplômé de 23 ans n'a pas hésité à saisir cette chance, y voyant une opportunité à saisir. Au bout de deux semaines succédant le dépôt de sa candidature, un entretien lui a été fixé avec les responsables de Fertial. Quelques jours plus tard, soit le 1er septembre 2013, Laib Zakaria enfila le costume de nouvelle recrue à Fertial. « C'est une belle page qui s'ouvre dans ma vie », dit-il, tout fier, tout épanoui. La production d'engrais est un métier de père en fils. Une histoire de famille plutôt. A Fertial, il se met à apprendre les différentes facettes du métier. Il suit une formation d'une année, suivant un calendrier de formation des nouvelles recrues, arrêté par Fertial. « On passe par toutes les unités pour faire de la polyvalence avant de passer, en suite, à un système de spécialisation. Ça me va très bien. Je ne fais qu'enrichir les connaissances théoriques que j'avais acquises à la fac. Une telle chance ne se reproduit point dans la vie », témoigne-t-il. « La profession est adaptée à notre formation suivie à l'université, mais ce programme de formation au niveau de Fertial ne fait qu'enrichir davantage toutes ces connaissances acquises à la faculté. Mieux, il s'agit d'une adaptation de tout un cursus théorique aux besoins du métier en matière de maîtrise des procédés de fabrication ».





Daoudi Billel

« Evoluer au sein de Fertial est une chance qu'on ne doit pas manquer »



Lui aussi, avait les bagages nécessaires pour être incorporé dans les effectifs de Fertial. Licence en génie des procédés et master en génie chimique, deux diplômes acquis à l'université d'Annaba, promotion 2011, facilitent, il est vrai, son intégration.

Ses ambitions de faire partie des effectifs de Fertial remontent à 2011, lorsqu'il avait déposé sa candidature, en réponse à un précédent intérêt de recrutement émis par Fertial. A l'époque, Daoudi Billel s'est désisté en faveur de son frère, lui aussi candidat pour la même session de recrutement, vue que les textes de la DAS (Direction de l'action sociale) n'autorisent pas, paraît-il, l'incorporation de deux candidats de la même famille. Son retrait n'a fait qu'enrichir son CV, puisqu'il obtient, deux années après, soit en 2013, un master en génie chimique. Un atout de plus qui va peser dans le choix des responsables de Fertial qui, en 2013, décident de

l'intégrer après l'examen de son dossier de candidature. La nouvelle recrue avait plusieurs cordes à son arc ; sa thèse de fin d'études faite à l'issue d'un stage pratique effectué dans les bases pétrolières de Hassi Messaoud, porte sur « le traitement des brides dans les normes internationales ». La normalisation est le cheval de bataille de Fertial. L'entreprise s'applique depuis son existence à mettre son management et son appareil de production aux normes universellement admises. La certification d'excellence EFQM est la dernière en date, obtenue dans le cadre de l'œuvre de normalisation à laquelle s'adonnait l'entreprise depuis maintenant plusieurs années. En effet, la normalisation des pratiques de travail est une longue tradition chez Fertial. C'est dire, que la thèse de fin d'études de Daoudi Billel a bien pesé dans la sélection de son dossier de candidature pour un recrutement à Fertial. Cependant, l'évolution de sa carrière de nouvelle recrue à Fertial prend une autre dimension. « La formation dont nous bénéficions actuellement au niveau de Fertial nous offre plus de chances à même d'adapter les études de la fac au monde de travail », dit-il, convaincu de l'utilité de cette action de formation initiée par l'entreprise au profit de ses nouvelles recrues. Daoudi Billel, à l'instar de plusieurs de ses collègues, bénéficie de la troisième session de formation initiée par Fertial, appelé le NR3, dans le cadre d'un vaste programme de renouvellement et rajeunissement de ses effectifs cadres. Pour lui, évoluer au sein de Fertial est une chance qu'on ne doit pas manquer ». Dans cette nouvelle page qui s'ouvre, il dit « avoir l'ambition de maîtriser parfaitement le métier » et « d'approfondir ses connaissances en normalisation des procédés ». Ce jeune espère pouvoir se spécialiser dans la fabrication de l'ammoniac. Un domaine qui le passionne visiblement.

M. Habib SELLAQ, nouveau Responsable de la formation à Fertial

Prêt à prendre la relève



Le nouveau Responsable de la formation à Fertial remplace M. Abdelhamid LTOUATI qui prendra sa retraite le 31/12/2013. M. Habib SELLAQ se dit prêt à poursuivre la mission de son prédécesseur tout en identifiant les besoins de la société en la matière.

Issu de l'INGM de Boumerdès et de l'École Normale Supérieure (ENS) de Cachan France (ex ENSET-CFPT) où il a obtenu un professorat de l'enseignement technique, M. SELLAQ a poursuivi des études en informatique au niveau de l'Université Paris VI Orsay.

Après plusieurs expériences professionnelles notamment dans l'enseignement, aussi enrichissantes qu'instructives, il occupera un poste à haute responsabilité dans une entreprise d'ingénierie et de maintenance industrielle chargé essentiellement de recruter des jeunes diplômés et de les coacher. « J'ai été professeur de lycée technique en région parisienne, durant 4 années, puis professeur vacataire auprès d'I.U.T. en France et formateur auprès des écoles et de centres de formation étatiques et privés en Algérie » précise-t-il.

S'agissant de sa nomination à la tête du service formation au sein de Fertial, il répond tout naturellement que « cette société accorde une grande importance à la formation et à sa ressource humaine, il est donc pour moi très intéressant de travailler auprès de personnes motivées et prêtes à encourager ses employés à élever le niveau des compétences ». De plus, le processus de certification et d'accréditation entamé par l'entreprise, constitue pour lui une réelle occasion de former et d'enseigner selon des normes internationales.

Très motivé par cette nouvelle mission, M.SELLAQ compte entamer ses fonctions par « une analyse objective de l'environnement général de l'entreprise et à identifier les besoins en matière de formation et de perfectionnement ». Cette démarche lui permettra de définir les objectifs à court terme de

façon à améliorer les performances et à accompagner le changement. Par ailleurs, il insiste sur l'importance de « bâtir un plan d'action en étroite collaboration avec les principaux responsables de la société et le faire approuver par la hiérarchie ». Mais en attendant d'occuper officiellement son nouveau poste, prévu en décembre 2013, M. SELLAQ travaille actuellement en étroite collaboration avec M. LTOUATI qui lui transmet l'essentiel des informations concernant la formation au sein de Fertial.

Conscient de l'intérêt qu'accorde Fertial à la formation de sa ressource humaine, M. SELLAQ ne ménagera aucun effort pour soutenir la société dans sa démarche d'amélioration des compétences.

Abdelkader BELARBI, employé du mois à Arzew

Le dévouement et l'engagement récompensés

Elu meilleur travailleur du mois de septembre au niveau de l'usine d'Arzew, M. Abdelkader BELARBI, chef service électricité de cette unité de Fertial, fait partie des éléments qui ont vécu les principales évolutions qu'a connues cette entreprise durant les trente dernières années.



« C'est une consécration qui vient couronner trois décennies de service et de dévouement pour l'entreprise », s'exprime ainsi M. BELARBI qui a rejoint Fertial en 1983.

Après avoir obtenu son certificat d'aptitude professionnelle (CAP) en électromécanique, Abdelkader BELARBI a été recruté, en qualité d'agent de maîtrise avant d'être promu, quelques mois plus tard, au poste de technicien réseau puis technicien électricité. Il a occupé ce dernier poste de 1985 et jusqu'à 2000 où il a été encore une fois promu au grade de contremaître électricien, puis chef section électricien

et enfin chef service électricité N2, un poste qu'il occupe aujourd'hui depuis plus de cinq ans.

Il s'agit là, donc, d'un parcours laborieux mais très riche pour M. BELARBI, 58 ans, amateur de grands chefs d'œuvres de cinéma et de matchs de foot de haut niveau. Au cours de cette carrière exemplaire, il a bénéficié d'un nombre de formations propres à son domaine de compétences dans le but de le perfectionner et d'optimiser son rendement. « Ces formations portaient, entre autres, sur la facturation de l'énergie, les turbines à gaz, la maintenance mécanique et l'analyse des accidents ».

Evoquant sa désignation pour cette distinction chère à tous les employés de l'entreprise, M. BELARBI, père de cinq enfants dont deux à l'université, se dit très heureux et tout aussi fier.

« J'ai été recruté parmi d'autres jeunes et aujourd'hui nous formons un groupe qui agit ensemble guidé par l'esprit d'équipe pour le bien de l'entreprise », nous dit-il, avant de conclure que cette consécration était « le seul titre » qui manquait à son palmarès à quelques mois de son départ à la retraite. M. BELARBI, devra ainsi tirer sa révérence en décembre prochain, à l'issue d'un riche parcours professionnel et humain au service de Fertial.



LE MOT SUR LA FORMATION par M. Habib SELLAH (Nouveau Responsable de la Formation.)

Évaluation de la formation en entreprise



M. Habib SELLAH
(Nouveau Responsable de la Formation.)

L'évaluation de l'efficacité de la formation professionnelle est un problème fréquent dans les entreprises. La recherche en gestion des ressources humaines s'est depuis longtemps penchée sur cette question et, malgré les avancées significatives sur le sujet (et en particulier le modèle de Donald Kirkpatrick décrit plus loin), les pratiques d'évaluation en entreprise sont encore rarement développées. Depuis quelques années on voit apparaître des approches de traitements statistiques appelées "analytique d'apprentissage" ou "Learning Analytics". Ces approches ont pour objectif d'isoler les impacts de la formation dans un environnement défini pour permettre ensuite d'améliorer les pratiques de formation.

Le modèle d'évaluation de la formation de Donald Kirkpatrick

Un modèle d'évaluation de la formation souvent utilisé est le modèle à 4 niveaux de Donald Kirkpatrick, un chercheur américain. Un consultant américain, Jack Phillips, a proposé d'enrichir le modèle en ajoutant un cinquième niveau d'évaluation. En voici le détail :

- ▶ **Niveau 1 - Réactions** : Comment ont réagi les formés à l'issue de la formation ? Ont-ils apprécié celle-ci ? En sont-ils satisfaits ?
- ▶ **Niveau 2 - Apprentissage** : Qu'ont appris les formés à l'issue de la formation ? Quelles connaissances, habiletés et/ou attitudes (savoir, savoir-faire, savoir-être) ont été acquis ? Les objectifs pédagogiques ont-ils été atteints ? Il s'agit ici de l'évaluation pédagogique. Habituellement, l'évaluation est dite « normative » lorsque son résultat est comparé aux résultats obtenus par un groupe. Elle est dite « critériée » lorsque son résultat est comparé à un critère. En fonction du moment de l'évaluation (ou de son objectif), la typologie suivante peut être proposée :
 - **Évaluation-pronostic** : Elle a pour fonction d'établir,

à partir d'épreuves standardisées, une estimation des chances de réussite d'une personne dans une performance ultérieure.

- **Évaluation-diagnostic** : Évaluation qui, effectuée avant une action de formation ou une séquence d'apprentissage, a pour but de produire des informations permettant d'ajuster la formation au profil du formé.
 - **Évaluation formative** : Elle permet à l'apprenant, au cours ou au terme d'une phase d'apprentissage, de repérer ses progrès, d'identifier ses points forts, mais aussi de comprendre ses propres difficultés et d'y remédier en connaissance de cause. Le formateur doit aider à cette compréhension et, au besoin, proposer les remédiations nécessaires.
 - **Évaluation sommative** : Évaluation ayant pour but de sanctionner (positivement ou négativement) une activité d'apprentissage afin de comptabiliser ce résultat en vue d'un classement, d'une sélection, d'une certification ou d'une validation.
- ▶ **Niveau 3 - Comportements (ou transfert)** : Est-ce que les formés utilisent ce qu'ils ont appris en formation à leur poste de travail ? Quels comportements professionnels nouveaux ont été mis en place ?
 - ▶ **Niveau 4 - Résultats** : Quel est l'impact de la formation sur les résultats de l'entreprise ? Ex : diminution du taux d'absentéisme, des accidents de travail, augmentation du chiffre d'affaires, de la productivité, de la satisfaction clientèle, etc.
 - ▶ **Niveau 5 - Retour sur investissement** : Les bénéfices et/ou économies réalisés sont-ils supérieurs au coût total de la formation (coûts directs et indirects) ? La formation a-t-elle généré un retour sur investissement ?

Il est ainsi possible d'évaluer la formation selon ces cinq niveaux de résultats (même si toutes les formations ne sont pas évaluables jusqu'au niveau le plus élevé, le niveau 5, parce que, par exemple, elles ne visent que la transmission de savoirs et leur utilisation en situation de travail par exemple). Usuellement, lorsque l'on parle d'évaluation « à chaud », cela désigne fréquemment le niveau 1 (parfois le niveau 2), tandis que l'évaluation « à froid » concerne le niveau 3. En France, les pratiques d'évaluation se focalisent sur les niveaux les plus pauvres en informations. Les entreprises se focalisent sur de la réaction affective du formé, niveau non prédictif des niveaux supérieurs, et sur les autoévaluations.

Les facteurs influençant l'efficacité de la formation

Le modèle présenté ci-dessus, bien que complet, demeure toutefois insuffisant : il montre clairement si la formation a été efficace (ou non), selon différents niveaux de résultats, mais il n'explique pas pourquoi elle l'a été (ou non). De plus, l'intégration des sous-dimensions des différents niveaux remet en cause la progressivité des pratiques. De ce fait, il peut être intéressant d'intégrer la mesure de certains facteurs, parfois extérieurs à la formation elle-même. Ces facteurs sont regroupés en trois catégories :

- ▶ **Les facteurs liés à l'individu** : motivation du stagiaire à

se former, à transférer ce qu'il a appris, confiance en sa capacité à réussir la formation, niveau d'entrée (pré-requis), etc.

- ▶ **Les facteurs liés à la formation** : équilibre entre la théorie et la pratique, conception de la formation prenant en compte les caractéristiques de l'environnement de travail du stagiaire, rythme d'apprentissage, etc.
- ▶ **Les facteurs liés à l'environnement de travail** : soutien du manager et/ou des collègues dans la mise en œuvre de ce qui a été appris, disponibilité des ressources pour utiliser les acquis de la formation, culture d'entreprise encourageant au développement des compétences, etc.

À cela s'ajoute l'effet de l'évaluation elle-même. Évaluer les apprentissages permet d'améliorer l'efficacité de la formation en influençant positivement certains facteurs liés à l'individu.

En intégrant la mesure de ces facteurs dans l'évaluation globale de la formation, il est ainsi possible de passer de l'évaluation au diagnostic de la formation (quels sont les facteurs qui favorisent ou, au contraire, freinent l'efficacité de la formation ? Comment intervenir sur ceux-ci ?). Il est important d'en tenir compte, d'autant que ces facteurs expliquent pourquoi le transfert des apprentissages (le passage du niveau 2 au niveau 3) est souvent difficile, avec parfois un taux de transfert avoisinant les 10 % (ce qui signifie que seuls 10 % des acquis de la formation sont réellement utilisés... donc que 90 % du budget formation ne se transforme pas en compétences utiles).



Echange et débat



Les conférences ANNA 2013 (Acide Nitrique, Ammonium Nitrate) 2013, ont eu lieu du 22 au 27 septembre 2013 à l'hôtel Melia Villaitana à Benidorm, en Espagne. FERTIBERIA est l'hôte de l'édition 2013 dont les précédentes se tenaient habituellement aux Etats Unis et au Canada. Les conférences ANNA 2013 s'est tenue pour la deuxième fois de son histoire en Europe dans ce magnifique site surplombant la Costa Blanca.

La conférence ANNA est un événement phare qui offre tout au long de la semaine de nombreux événements majeurs liés au domaine du AN, NA. C'est une occasion unique pour les représentants des plus grandes entreprises et organismes liés au secteur à l'échelle internationale de se rassembler et de discuter

des enjeux et défis qui les attendent au cours des prochaines années.

L'ouverture de la conférence, une allocution est prononcée par Mme. Esin METE Présidente de l'IFA et PDG de la société TOROS (le plus important producteur d'engrais de la Turquie) ainsi que M. Javier GONI DEL CACHO ADG de Fertiberia et Administrateur de Fertial. Bien évidemment Fertial était représenté par: M. PUERTA José Manuel (Directeur de l'Usine d'Azew), M. BERZIR Nouredine (Directeur de Production Usine Annaba), M. BENMESSAOUD Alhabib (Chef Utilités et Coordinateur Environnement Usine d'Arzew) et M. BENCHIKH Khaled et M. BENKADDOUR Benouda respectivement chefs NINA Annaba et Arzew.



Ouverture d'une filiale fertiberia france



Fertiberia a inauguré une nouvelle filiale en France, dénommée « Fertiberia France », dans le cadre d'un plan d'expansion internationale initiée il y a huit ans. Le géant espagnol de l'engrais commercialisait déjà ses produits dans le pays voisin à travers son réseau de distribution. En plus de la commercialisation, cet investissement va permettre une meilleure croissance: «Le but de cette nouvelle filiale est de placer des bases pour de futurs investissements en France» a déclaré hier M. Javier GOÑI, dans un communiqué. «La France est devenue notre principal marché en Europe. Cet investissement est une étape logique », a-t-il ajouté. A noter que Fertiberia produit en Espagne, au Portugal et en Algérie. La filiale française, va lancer officiellement son activité dans les prochains jours a expliqué le groupe. M. Jean - Luc HAPUESTO PRADAL a été nommé Directeur Général de Fertiberia France, un homme d'expérience dans le domaine des engrais en Europe et ancien Vice -Président des ventes de GPN (groupe Total), en passant notamment par AGRIFLUIDES de GRATECAP dans Suez Environnement ou RHODIA chimie.

Fertiberia est considéré en France comme le premier producteur et distributeur d'engrais dans la zone Euro et de la Méditerranée.



FERTIAL PAR LES CHIFFRES

Les ventes globales du mois de septembre 2013 se sont élevées à 58 608 tonnes, soit 58% des prévisions du POA et 59% des ventes du même mois de l'année précédente. Ainsi, les ventes cumulées à fin Aout ont été de 687 194 tonnes, soit une atteinte des objectifs à hauteur de 87% et une baisse de 13% par rapport à la même période 2012.

■ MARCHE INTERIEUR

ENGRAIS

21 622 tonnes d'engrais ont été vendus au cours du mois de septembre, soit 88% des objectifs et 84% des résultats du même mois de l'année précédente. La satisfaction vient des ventes du NPK avec une quantité de 12 670 tonnes soit 135% du POA.

Les ventes cumulées à fin Septembre sont de 162 067 tonnes, en hausse de 18% par rapport au POA et de 1% par rapport aux réalisations de la même période 2012.

Les expéditions d'engrais à partir de l'usine d'Annaba ont été de 17 966 tonnes. Ainsi, le cumul des expéditions

est de 162 722 tonnes dont 144 582 tonnes à partir d'Annaba. Ces résultats sont en hausse de 5% par rapport à 2012.

221 échantillons ont été réceptionnés par le laboratoire agronomique, durant le mois de septembre. Il en a également analysé 227. Le cumul à fin Septembre est de 1 668 reçus et 2141 analysés dont 473 échantillons de l'exercice précédent. Le laboratoire est arrivé à maîtriser aussi bien les procédures d'analyse de sols que de végétaux et eaux.

PRODUITS CHIMIQUES INDUSTRIELS

Un chiffre d'affaires de 1 751 KDA a été réalisé sur les ventes des produits chimiques et industriels durant le mois, soit une atteinte des objectifs à hauteur de 77%. Le cumul des ventes est de 412 170 KDA, soit 92% du POA et 94% par rapport à 2012.

■ MARCHE EXTERIEUR

Les exportations d'ammoniac du mois sont de 35 235 tonnes, soit un taux de réalisation des objectifs de 56%. Ceci s'explique par le maintien de la décision de l'ARH du 1er juillet 2013 portant réduction de la mise à disposition des quantités de gaz de plus de 40% par rapport à la consommation habituelle.

Le cumul des exportations est de 440 732 tonnes d'ammoniac et 65 621 tonnes de CAN 27%. Ces réalisations donnent des atteintes des objectifs de 79% pour l'ammoniac et 93% pour le CAN.

USINE ANNABA

RESSOURCES HUMAINES

La direction des ressources humaines de l'usine d'Annaba a procédé à la libération de la gratification au titre de la fidélité à la Société au profit de 67 travailleurs, toutes catégories confondues. Elle a également effectué le versement de la prime de scolarité année 2013-2014 au profit de 278 travailleurs,

toutes catégories confondues, correspondant à 558 enfants à raison de 400 DA par enfant scolarisé. Par ailleurs, l'usine a enregistré l'insertion de 39 stagiaires dans le cadre du dispositif DAIS alors que deux travailleurs ont fait valoir leurs droits à l'admission à la retraite, dans le cadre du dispositif en vigueur au sein de la Société.

FORMATION

Les cours se poursuivent

Les actions de formations enregistrées concernent notamment :

- ◆ Les Hauts Potentiels assurée par CESI
- ◆ Le PMD de Maintenance assurée par ISGA
- ◆ Les nouvelles recrues 2013 assurée par CRA - ISGA - ALC
- ◆ Le Code du Travail assurée par ISGA
- ◆ Le commissionnaire en douane assurée par CCI
- ◆ Les nouvelles recrues 2013



DIRECTION TECHNIQUE

La Direction technique a procédé, au cours du mois de septembre 2013 au suivi en matière de process des unités de production. Concernant les activités du laboratoire de l'usine, celui-ci a effectué des analyses de contrôle qualité des matières premières et produits finis des unités de production. Au total 35 échantillons ont été analysés pour les rejets atmosphériques et 12

autres échantillons pour les rejets liquides. Quant au laboratoire agronomique, il a réceptionné 221 échantillons sol et a analysé 227 échantillons dont six pour les eaux.

Par ailleurs, le mois de septembre a été marqué par les travaux avec l'équipe DNV pour l'actualisation de l'audit environnemental, du 17 au 21 septembre et la participation du délégué environnement à la présentation faite par la société WANA Consulting, spécialisée dans l'infogérance, à l'hôtel Golden Tulip Sabri, le 24-09-13.

DIRECTION SECURITE

Zéro accident



L'usine d'Annaba n'a enregistré aucun accident avec arrêt au cours du mois de septembre, par contre deux accidents sans arrêt ont eu lieu. Ainsi, le nombre de journées sans accidents avec arrêt au 30.09.2013 est de 585 jours. Toujours dans l'optique de prévenir les accidents et de sensibiliser les employés quant à la nécessité d'adopter une politique de sécurité rigoureuse, la direction a organisé une campagne de formation destinée à l'utilisation des extincteurs à travers les unités de production.

PRODUCTION

La production d'ammoniac, au cours du mois de septembre s'est élevée à 16429 tonnes. 18188.875 tonnes ont été exportées. La production du NPKs (15-15-15) a été de 19100 tonnes.

MANUTENTION ET APPROVISIONNEMENT

Lors du mois de septembre 16.497 T ont été ensachés dont 9.972 T de NPK, 5.512 T de TSP et 1.013 T de PK. Les services portuaires, ont enregistré des expéditions de 18.188 T d'ammoniac à travers

deux navires et la réception d'un navire important 7.465 T de TSP. A noter que 18.447 T d'engrais ont été expédiés dont 15.067 T par route et 3.380 T par wagon.

USINE ARZEW

PRODUCTION

De nombreuses activités

La production d'ammoniac du mois de septembre 2013 a été de 18 035 tonnes pour l'unité ammoniac I, soit 94 % de la prévision mensuelle estimée à 19 181 tonnes. A noter que l'unité n'a enregistré aucun arrêt durant ce mois. La production de l'unité ammoniac II a été de 7 990 tonnes, soit 31 % de la prévision mensuelle estimée à 26 039 tonnes. Par ailleurs, des révisions de machines ainsi que des contrôles réglementaires des équipements ont également été réalisés. Dans le cadre de l'amélioration et la mise en place d'un Système de Management de l'Énergie selon ISO 50 001, un premier contact avec les responsables ainsi que les ingénieurs de la direction production a eu lieu lors de la présentation de la société DVA, leur permettant de contribuer au lancement du projet d'Étude de l'Efficacité Énergétique, très ambitieux, en fournissant les paramètres opérationnels en conditions normales d'opération (Températures, Pressions, Flux GN, Flux vapeur, Puissances d'échangeurs KW).

Le mois de septembre a été marqué notamment par :

- ◆ Participation de deux responsables de deux unités de production à la conférence Internationale sur les engrais ANNA 2013 tenue en Espagne.
- ◆ Formation dispensée, le 18-09-2013, par la société BWA sur l'utilisation des produits chimiques dans le traitement des eaux.
- ◆ Un audit environnemental de l'usine Fertil Arzew effectué, du 22 au 24 septembre 2013, par le bureau de DVA, destiné à la préparation de la mise à jour de l'étude d'impact environnemental.
- ◆ Présentation des rapports de l'EFQM par les cinq responsables

MEDECINE DU TRAVAIL

La santé avant tout

La structure médicale de l'usine d'Arzew a procédé à une visite périodique à deux agents et une autre spontanée à 96 agents. Un contrôle médical a été effectué sur 12 agents et une visite d'embauche de deux agents.

ŒUVRES SOCIALES

Au programme des activités des œuvres sociales de l'usine d'Arzew :

- ◆ Médecine sociale : 13 agents (cinq consultations généralistes et huit consultations spécialistes) dont huit agents retraités.
- ◆ Clinique Ennadjah : deux prises en charge
- ◆ Frais d'Obsèques : deux agents
- ◆ Prime Scolarité : vingt bénéficiaires.
- ◆ Don de mariage : un Agent.
- ◆ Cure Thermale : deux agents (Hammam Bouhanifia)

RESSOURCES HUMAINES

Départ et recrutement

La direction des ressources humaines a procédé à l'établissement de 12 décisions de départ en retraite et d'une décision d'Intérim au poste Technicien Polyvalent. Au programme également le recrutement d'un Agent en CDI en Gestion de stocks au niveau de la direction manutention/Approvisionnements

SECURITE

Une priorité



L'usine a enregistré un accident sans arrêt au niveau du laboratoire. Ainsi, au 30 Septembre 2013, le nombre de journées sans accidents avec arrêt était de 1518 jours (dernier accident avec arrêt survenu le 04-08-2009). A noter qu'une campagne de sensibilisation sur le port obligatoire de l'EPI (chaussures de sécurité, tenue de travail, casque, lunettes de protection etc.) a été réalisée ainsi qu'un exercice de simulation le 25 septembre 2013 au niveau de l'unité acide II.

MANUTENTION ET APPROVISIONNEMENT

Approvisionnements

Des commandes d'étude réglementaires ont été lancées, dans le cadre du PRECOA sur les deux sites, il s'agit notamment :

- Accompagnement accréditation ISO 50001 : DVA. Travaux en cours.
- Etude des dangers : DNV. Travaux finis
- Cartographie ATEX, étude sur l'impact environnemental, étude de mise à jour du plan interne d'intervention: DNV.
- Etude de bruits : INERCO.
- Etude des équipements ATEX : consultation en cours
- Etude de mise à jour du système de gestion de la sécurité (S.G.S.) : DNV.
- Etude de conformité de sous stations électriques : bureau VERITAS Algérie démarrage le 20 octobre 2010 à Annaba.
- Contrôle et expertise du réseau anti-incendie : ICONSA. En cours.

Par ailleurs, le démarrage de la période de consultation des produits chimiques PRECOA est prévu pour l'année 2014.

Manutention

17.046 T d'ammoniac ont été chargées durant le mois de septembre et 5864 T de TSP ont été déchargées. L'opération d'ensachage a donc été lancée.

CEREMONIE DE DEPART A LA RETRAIRE

Une cérémonie de départ à la retraite a été organisée par la Direction économique et financière en l'honneur de Mme Bahia BOUTATA, responsable fiscalité et assurance, M. Kamel HAMZA, Directeur Contrôle de Gestion et Chérif GUETTAF, Comptable, et ce en présence de M. Stéphane DIEUDE Directeur Economique et Financier et M. Athmane KHANFRI, Directeur comptabilité et finances. Cette cérémonie a été l'occasion pour les responsables de Fertial de remercier ces employés pour leur engagement et dévotion envers la société depuis leur recrutement.



مصنع ارزيو

التكوين

تواصل الدروس

شملت عمليات التكوين المسجلة على وجه الخصوص :

- الامكانيات العالية من طرف (سي او اس اي)
- تكوين حول الصيانة من طرف (اي اس جي ا)
- تكوين لفائدة المستقدمين الجدد 2013 من طرف كل من (سي ار ا) و (اي اس جي ا) و (ا ال سي)
- قانون العمل من طرف (اي اس جي ا)
- المصرح الجمركي من طرف (سي سي اي)
- تكوين لفائدة المستقدمين الجدد 2013

مديرية الامن و السلامة

لم يسجل مصنع عنابة اي حادث ادى لتوقف العمل خلال شهر سبتمبر و بالمقابل تم تسجيل حادثين من دون توقف. و بالتالي يرتفع عدد ايام العمل من دون توقف الى 585 يوما بتاريخ 30 سبتمبر 2013.

و دائما في سياق الوقاية من الحوادث و تحسيس المستخدمين بضرورة اعتماد سياسة حازمة في مجال السلامة فقد نظمت المديرية حملة تكوينية حول استخدام تجهيزات الاطفاء عبر وحدات الانتاج.

الانتاج

بلغ انتاج الامونيالك خلال شهر سبتمبر 16.429 طنا كما تم تصدير 18.188ر875 طنا. و قد بلغ انتاج مادة (الان بي كا) 19.100 طنا.

النقل و التفريغ و الترميم

لقد تم خلال شهر سبتمبر تعبئة 16.497 طنا في الاكياس منها 9.972 طنا من مادة (الان بي كا) و 5.512 طنا من مادة (تي اس بي) و 1.013 طنا من مادة (بي كا).

من جهتهم سجلت المصالح المينئية ارسال 18.188 طن من الامونيالك عبر باخرتين مقابل استقبال باخرة محملة ب7.465 طن من مادة (تي اس بي).

للاشارة فقد تم توزيع 18.447 طنا من الاسمدة منها 15.067 طنا عبر الطرق و 3.380 طن عبر السكك الحديدية.

الموارد البشرية

قامت مديريةية الموارد البشرية لمصنع عنابة بالافراج عن منحة الوفاء للشركة و ذلك لفائدة 67 عاملا من جميع الفئات. كما قامت ايضا بصب منحة التمدرس للسنة الدراسية 2013-2014 لفائدة 278 عاملا من جميع الفئات اي ما يعادل 558 طفلا بمعدل 400 دج لكل طفل ممتدرس. من جهة اخرى سجل المصنع دمج 39 متربصا في اطار صيغة الاندماج المهني في حين استخدم عاملان حقهما في الاحالة على التقاعد في اطار النظام المعمول به على مستوى المؤسسة.

المديرية التقنية

قامت المديرية التقنية خلال شهر سبتمبر 2013 بمتابعة مسارات الانتاج الخاصة بالوحدات الانتاجية. و فيما يخص نشاطات مخبر المصنع، فقد اجرى هذا الاخير تحاليل مراقبة النوعية للمواد الاولية و المنتجات النهائية لوحدات الانتاج. و اجمالا فقد تم تحليل 35 عينة بالنسبة للفضلات الجوية و 12 عينة اخرى بالنسبة للفضلات السائلة.

اما فيما يخص المختبر الزراعي فقد سجل استقبال 221 عينة للارض كما قام بتحليل 227 عينة منها 6 تخص المياه.

من جهة اخرى تميز شهر سبتمبر بانطلاق عمليات تحديث تدقيقات النظام البيئي بالتنسيق مع فريق (دي ان في) و ذلك من 17 الى 21 سبتمبر. كما سجل خلال ذات الفترة مشاركة المندوب البيئي في العرض المقدم من قبل شركة (وانا) للاستشارات المتخصصة في انظمة الاعلام للتدخل و ذلك يوم 24 سبتمبر 2013 بفندق الزنبقة الذهبية - صابري.

التجسيد المستقبلي "عقد طويل الأمد" مع "جوهنسون تيهلي" في إطار بريكو آ ان بي و آ آر زاد. ما سيسمح بضمان خدمة كاملة حول الوسائط التي تحوي منتجات دعائم مرافقة المهندسين المبتدئين لفرتيال في مجال تكنولوجيا استغلال الوسائط.

تحويل السيد سفيان بوغازي من إدارة الترميم في غضون الأسابيع المقبلة نحو الحصيدلة تحت إدارة الإنتاج.

مصنع ارزيو

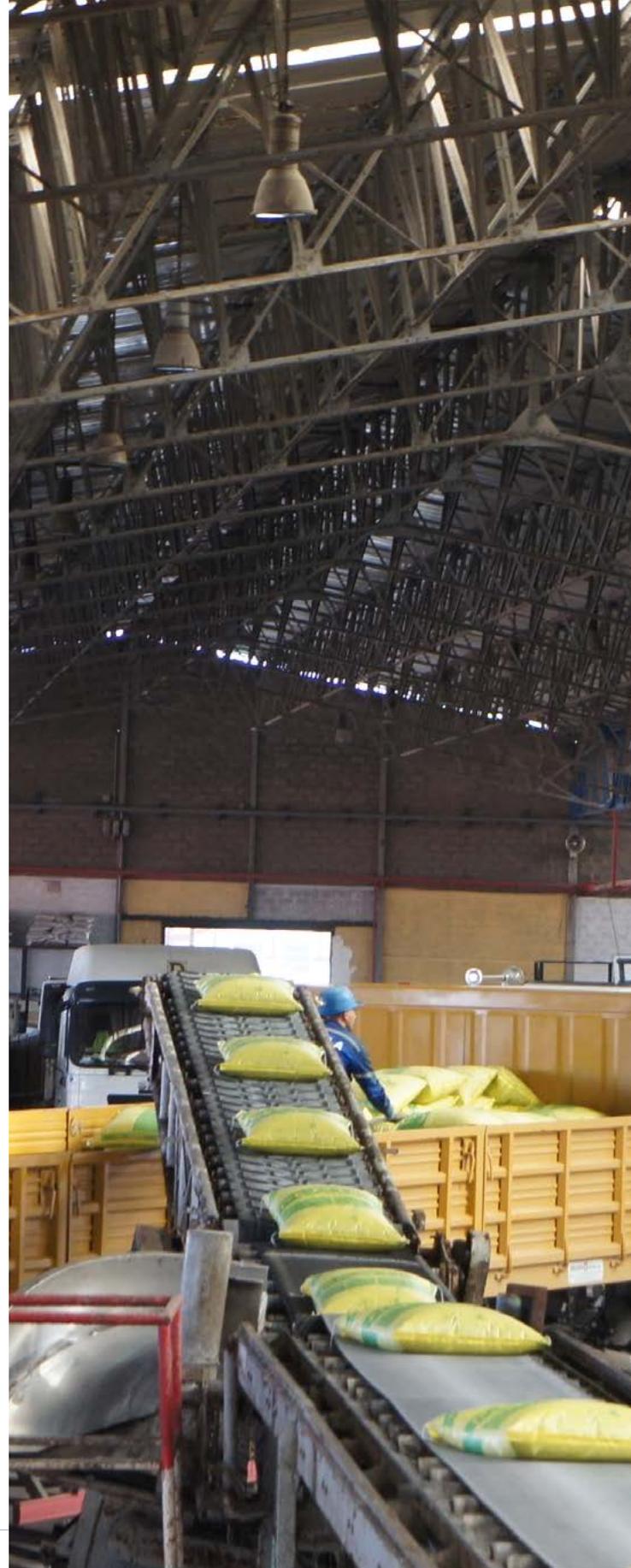
النقل و التفريغ و التمويين

تم اطلاق طلبات دراسات نظامية في اطار مخطط خفض الكلفة عند الشراء على مستوى المصنعين و يتعلق الامر اساسا ب:

- مرافقة الاعتماد لشهادة ايزو 50001 : (دي في ا) حيث لا تزال الاشغال جارية
- دراسة حول الاخطار (دي ان في) و يسجل انتهاء الاشغال
- انجاز خارطة (اتيكس) ترتبط بدراسة الاثر البيئي مع دراسة تحديث المخطط الداخلي للتدخل (دي ان في)
- دراسة حول الضجيج (اينيركو)
- دراسة التجهيزات (اتيكس) حيث يسجل تواصل الاستشارة
- دراسة تحديث نظام تسيير السلامة (دي ان في)
- دراسة المطابقة للمحطات الفرعية الكهربائية (مكتب فيريتاس الجزائر) حيث يرمج انطلاق الاشغال يوم 20 اكتوبر 2013 بعنابة
- اجراء مراقبة و خبرة لشبكة مكافحة الحرائق (ايكونسا) حيث لا تزال الاشغال متواصلة من جهة اخرى يرتقب ان تنطلق فترة الاستشارات حول المنتجات الكيميائية في اطار مخطط خفض الكلفة عند الشراء خلال سنة 2014.

النقل و التفريغ

لقد تم شحن 17.046 طن من الامونياك خلال شهر سبتمبر مقابل 5.864 طن تم تفريغها و بالتالي فقد تم الانطلاق فعليا في عملية التعبئة في الاكياس.



مصنع ارزيو

الانتاج

نشاطات متعددة

بلغ انتاج الامونياك خلال شهر سبتمبر 2013 نحو 18.035 طن بالنسبة لوحدة الامونياك 1 اي ما يعادل 94 بالمائة من التوقعات المسطرة و المقدرة ب19.181 طن. للاشارة فان الوحدة لم تسجل اي توقف عن العمل خلال هذا الشهر. و قد بلغ انتاج وحدة الامونياك 2 خلال ذات الفترة ب7.990 طن اي ما يعادل 31 بالمائة من التوقعات الشهرية و المقدرة ب26.039 طن. من جهة اخرى فقد تمت ايضا مراجعة الالات بالاضافة الى اجراء عمليات مراقبة نظامية على التجهيزات.

في اطار تحسين التسيير من خلال وضع نظام لتسيير الطاقة وفقا لمعايير ايزو 50001 تم اجراء اول اتصال مع المسؤولين و مهندسي مديرية الانتاج و ذلك خلال تقديم شركة (دي في ا) مما سمح بالمساهمة في اطلاق المشروع الطموح و المتعلق بدراسة النجاعة الطاقوية الذي يعتمد على التزويد بالمعالم العملياتية وفق شروط الاستغلال العادية (درجات الحرارة و الضغط و تدفق البخار و قوة المبدلات بالكيلواط).

و قد سجل شهر سبتمبر عدة عمليات اهمها :

1. مشاركة مسؤولين من كلا وحدتي الانتاج في الندوة الدولية للاسدة التي اقيمت باسبانيا
2. دورة تكويينية نظمت يوم 18 سبتمبر 2013 من طرف شركة (بي دويل في) حول استعمال المنتجات الكيمائية في معالجة المياه
3. عملية تدقيق في تسيير الجانب البيئي لمصنع فتيال ارزيو و ذلك من 22 الى 24 سبتمبر 2013 من طرف مكتب (دي في ا) و تهدف العملية الى التحضير لتحديث دراسة الاثر البيئي.
4. تقديم تقارير حول نظام تحسين نوعية التسيير من طرف مسؤولي الافواج الخمسة على مستوى مركز التكوين الجديد يوم 29 سبتمبر 2013

موارد بشرية

الاحالات على التقاعد و الاستقدمات

فامت مديره الموارد البشرية خلال شهر سبتمبر بنحريو 12 قرارا متعلقا بالاحالة على التقاعد و قرارا واحدا يخص تعيينا بالنيابة في منصب تقني متعدد المناصب. كما تضمن برنامج الشهر كذلك توظيف عون بموجب عقد محدود المدة لتسيير المخزون على مستوى مديرية النقل و التفريغ و التموين.

طب العمل

الصحة اولا و قبل كل شيء

قامت الهيئة الطبية لمصنع ارزيو باجراء زيارة دورية لفائدة عونين بالاضافة الى زيارة تلقائية اخرى لفائدة 96 عوننا كما تم اجراء مراقبة طبية لفائدة 12 عوننا و فحصا طبيا توظيفيا لعونين اخرين.



الخدمات الاجتماعية

الصحة اولا و قبل كل شيء

تضمن برنامج نشاطات الخدمات الاجتماعية لمصنع ارزيو:

- لطب الاجتماعي: 13 عوننا (منها 5 استشارات عامة و 8 متخصصة) منهم 8 اعوان متقاعدون
- التكفل بحالتين على مستوى عيادة النجاح
- مصاريف الدفن لفائدة عونين
- المنحة الدراسية: 20 مستفيدا
- هبة الزواج لفائدة عون واحد
- علاج حموي لفائدة عونين بحمام بوحنيفية

الامن و السلامة

اولوية الاولويات



سجل المصنع حادثا واحدا من دون الاضرار الى التوقف عن النشاط على مستوى المخبر. و الى اية 30 سبتمبر 2013 بلغ عدد ايام العمل من دون توقف 1.518 يوما حيث يرجع اخر توقف الى يوم 4 اوت 2009. و تجدر الاشارة الى انه تم اطلاق حملة تحسيسية حول الارتداء الاجباري لاحذية الامان و بذلة العمل و الخوذة و نظارات الحماية بالاضافة الى تمرين محاكاة على مستوى وحدة الحمض 2 و ذلك يوم 25 سبتمبر 2013.

عبد القادر بلعربي، افضل عامل لشهر سبتمبر بارزيبو

تكريم مستحق

يعتبر السيد عبد القادر بلعربي رئيس مصلحة الكهرباء - الذي اختير افضل عامل لشهر سبتمبر على مستوى مصنع ارزيبو من العناصر التي عايشت اهم التحولات التي عرفتھا فرتيبال خلال السنوات الـ 30 الماضية.



المرتبطة بمجال عمله و التي كان الهدف منها تحسين قدراته و الرفع من مستوى مردوده.

و قد شملت هذه الدورات بوجه خاص مجالات فوترة الطاقة و التوربينات الغازية و الصيانة الميكانيكية و كذا تحليل الحوادث.

و عند الحديث عن اختياره افضل عامل لشهر سبتمبر - وهو اللقب الذي يطمح لنيله كل عامل بالمؤسسة- يقول السيد بلعربي - اب لخمسة اطفال منهم 2 في الجامعة- انه جد سعيد و فخور بهذا التكريم.

"لقد تم توظيفي انذاك برفقة شبان اخرين و اليوم نحن نكون فريقا متماسكا لا هم له الا الدفاع عن مصالح المؤسسة" يقول السيد بلعربي في هذا الشأن مضيفا ان الالتفاتة التي قامت بها الادارة تجاهه تمثل "اللقب الوحيد الذي كان ينقص سجله" عشية احالته على التقاعد.

للاشارة ينتظر ان يذهب السيد بلعربي الى التقاعد شهر ديسمبر المقبل منهيا بذلك مسيرة مهنية و انسانية جد ثرية في خدمة فرتيبال.

هذا الشأن يرى السيد بلعربي -الذي التحق بفرتيبال سنة 1983 و التي كانت انذاك تحت وصاية شركة سوناطراك - ان هذا التكريم "ياتي ليتوج ثلاثة عقود كرسها في خدمة المؤسسة".

فيعد ان تحصل على شهادة الكفاءة المهنية في الكهرباء الميكانيكية تحصل عبد القادر بلعربي في جويلية 1983 على وظيفة كعون تحكم بالمؤسسة قبل ان تتم ترقيته اشهرا من بعد ليصير تقني شبكة و بعدها تقنيا كهربائيا.

و قد شغل هذا المنصب لفترة امتدت من 1985 و الى غاية سنة 2000 حيث تمت ترقيته مرة اخرى الى منصب مسؤول كهربائي و بعدها رئيس قسم كهربائي و اخيرا رئيس مصلحة الكهرباء رقم 2 و هو المنصب الذي لا يزال يشغله منذ اكثر من خمس سنوات.

فالامر يتعلق هنا بمشوار حافل و جد ثري قضاه السيد بلعربي 58- سنة- و الذي يهوى روائح السنما العالمية و مباريات كرة القدم ذات المستوى العالي.

و بالموازاة مع هذا المسار النموذجي فقد استفاد السيد بلعربي على غرار زملاءه من العديد من الدورات التكوينية



فرتيال بالارقام

بلغت مبيعات شهر سبتمبر 2013 58.608 طن اي 58 بالمائة من التوقعات و زيادة بنسبة 59 بالمائة مقارنة بمبيعات ذات الشهر من السنة الماضية.
و بالتالي فقد بلغ اجمالي المبيعات الى غاية نهاية اوت (او سبتمبر) 687.194 طن اي ما يمثل 87 بالمائة من الاهداف المسطرة و تراجعاً بنسبة 13 بالمائة مقارنة بذات الفترة من السنة الماضية.

السوق المحلية

الاسمدة

الكميات الموزعة منذ بداية السنة 162.722 طناً منها 144.582 من عنابة. و تمثل هذه النتائج ارتفاعاً بنسبة 5 بالمائة مقارنة بسنة 2012.

من جهة اخرى استقبل المخبر الزراعي 221 عينة خلال شهر سبتمبر كما قام بتحليل 227 عينة خلال ذات الفترة. و قد بلغ اجمالي العينات عند نهاية سبتمبر 1.668 عينة تم استقبالها و 2.141 تم تحليلها منها 473 من السنة الماضية. و يجدر التنويه هنا الى ان المختبر قد تمكن من التحكم في جميع اجراءات التحليل سواء تعلق الامر بعنات التربة او النباتات او المياه.

لقد تم تسويق 21.622 طن من الاسمدة خلال شهر سبتمبر و هو ما يمثل 88 بالمائة من الاهداف المسطرة و زيادة بنسبة 84 بالمائة مقارنة بذات الفترة من السنة الماضية. و ترجع هذه النتائج بالاساس لمبيعات مادة (ان بي كا) و التي بلغت 12.670 طن اي 135 بالمائة من الاهداف المسطرة.

و قد بلغ اجمالي المبيعات الى غاية نهاية شهر سبتمبر 162.067 طن اي ما يعادل 18 بالمائة بالنظر الى التوقعات و زيادة بنسبة 1 بالمائة مقارنة بما تم تحقيقه خلال ذات الفترة من السنة الماضية.

و بلغت كميات الاسمدة التي تم توزيعها انطلاقاً من مصنع عنابة 17.966 طناً. و بالتالي بلغ اجمالي

المواد الكيميائية الصناعية

تم تسجيل رقم اعمال بقيمة 1.751 كيلودج من مبيعات المنتجات الكيميائية الصناعية خلال شهر سبتمبر و هو ما يمثل نسبة 77 بالمائة من الاهداف المسطرة. بالمقابل بلغت قيمة اجمالي المبيعات 412.170 كيلودج اي 92 بالمائة من الاهداف المسطرة و ارتفاعاً بنسبة 94 بالمائة مقارنة بسنة 2012.

السوق الخارجية

بلغت صادرات الامونياك خلال شهر سبتمبر 35.235 طن اي بنسبة 56 بالمائة من الاهداف المسطرة و يعود ذلك الى ابقاء سلطة ضبط المحروقات على قرارها الصادر في 1 جويلية 2013 و القاضي بتخفيض كمية الغاز الذي يتم توفيره لصالح فرتيال بنسبة تفوق 40 بالمائة مقارنة بمستويات الاستهلاك المألوفة.

من جهة اخرى فقد بلغ اجمالي الصادرات 440.732 طن من الامونياك و 65.621 طناً من مادة (كان 27). و تمثل هذه النتائج نسبة 79 بالمائة من الاهداف المسطرة بالنسبة للامونياك و 93 بالمائة لمادة (كان).

السيد جورج ريكينا لافارن
المدير العام لفرتيال



مخطط التكوين

من اجل ضمان مستقبل فرتيال

و خلال جميع مراحل هذا المسار التكويني يستفيد المتربصون من دروس نظرية الى جانب حصص تطبيقية.

و ستعرف هذه الدورات حضور العمال القدامى من اجل مساعدة هؤلاء المتربصين على الاندماج في اجواء العمل مع السهر على تحقيق افضل النتائج من خلال ضمان حسن سير النشاطات.

و يجدر التذكير هنا ان فرتيال تعتبر دائما ان التكوين يمثل محورا استراتيجيا في اطار سياستها التطويرية. فمن خلال ضمان احسن تكوين لمواردها البشرية تعمل فرتيال على الرفع من مستوى التاهيل و الكفاءات و الاحترافية بما يسمح لها بمنافسة كبريات الشركات ذات السمعة العالمية.

و من خلال هذا البرنامج التكويني فان فرتيال تمنح فرصة حقيقية للشباب المؤهلين من اجل بناء حياتهم المهنية. لذلك فاننا لا نتردد في البقاء دوما الى جانبهم و تشجيعهم في هذا المسعى. و من المؤكد ان هذا الامر يتطلب الكثير من الوقت و الاصرار و المثابرة و القدرة على التأقلم والصرامة من اجل المحافظة على قدراتنا في مرافقة و دعم استراتيجية التطوير و التحسين الخاصة بنا.

كما سبق و تحدثنا في العدد السابق من فرتيال نيوز و الذي خصص للبرنامج الموظفين الجدد 3 الذي شرع في تطبيقه على مستوى مصنع ارزيو، يعتبر العامل البشري عنصرا اساسيا لدعم فرتيال في مسار التطوير و العصرية. لذلك يتحتم علينا الرفع من كفاءات و معارف مستخدمينا حتى تكون في مستوى تطلعاتنا و طموحنا.

فتبعاً لعمليات التوظيف العديدة على مستوى موقعي عنابة و ارزيو قد تم اعتماد مخطط للتكوين من اجل ضمان نقل المهارات. من جهة اخرى فان هذا البرنامج التكويني يعتبر افضل وسيلة لتعريف مستخدمينا الجدد باجراءات و تقنيات العمل على مستوى فرتيال بما سيسمح بمرافقة مخطط التوظيف الرامي الى تشبيب العمال مع ضمان ديمومة نشاطات المؤسسة. وفي هذا الصدد فقد تم توظيف مكونين اكفاء و خبراء في مجالات تخصصهم من اجل تنفيذ هذه المهمة الموكلة اليهم على اكمل وجه و المتمثلة في تكوين و تحضير الجيل الجديد لتولي مسؤولياته.

و عقب الاستقدمات الجديدة على مستوى مصنع ارزيو حان دور مصنع عنابة للاستفادة هو الاخر من برنامج تكوين صارم يتلاءم و طبيعة الوظائف المرتبطة بهذه الاستقدمات.

فرتيال

نيوز

نشرة من اعداد فرتيال رقم 43 - سبتمبر 2013



برنامج التكوين الموضفون الجدد بعنابة

وسيلة لضمان أحسن خلف



حدث



افتتاح فرع فارتبيريا بفرنسا

صورة



السيد حبيب سلاك المسؤول الجديد للتكوين
بفرتيال

حياة المؤسسة



حفل بمناسبة تقاعد