

Sous le Haut Patronage de Son Excellence Monsieur le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

COMMUNIQUE DE PRESSE

Sensible aux nouveaux enjeux en matière de Ressources Humaines, **le Cabinet Conseil LOGE et NT2S Consulting Inc.** (France-Canada), en partenariat scientifique avec **CERAM Business School** (France), et en partenariat technique avec **MVP CONSEIL** (France), organisent le **23 et 24 Novembre 2009 à l'hôtel Mercure d'Alger**, le 1^{er} Colloque International : **Solution et Management des Ressources Humaines (SMRH I)**.

Cette rencontre, **Sous le Haut Patronage de son Excellence Monsieur le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels**, se focalisera essentiellement sur la :

GESTION DES RISQUES internes en entreprise liés à la fonction des **RESSOURCES HUMAINES** - capacité de pouvoir observer les risques et de savoir les mesurer -

Aujourd'hui la **performance** d'une entreprise n'est plus appréciée uniquement au travers de **ratios économiques et financiers**. Force est de constater que l'efficacité de la gestion des Ressources Humaines et la stratégie managériale qui l'initie sont également soulignées. Elles permettent à l'organisation de mobiliser ses compétences afin d'acquérir et maintenir une place concurrentielle au sein d'un secteur d'activité déterminé.

Au-delà de la dimension économique, la compétitivité et l'efficacité d'une entreprise se mesurent également par la dimension des Ressources Humaines. Celle-ci s'évalue par des indicateurs de compétences détenues par le capital humain. **L'absence de cette évaluation peut être considérée, à terme, comme un facteur de risque** (Igalens et Peretti, 2008).

Afin de pérenniser ce positionnement, un des axes principaux de cette stratégie s'oriente vers l'appropriation de la connaissance des risques (Menaces - Faiblesses et Opportunités - Forces) par l'ensemble des professionnels.

La notion de risque en « Ressources Humaines » est vaste et polysémique. Elle peut être observée sous différents angles et englobe des aspects pluriels : cognitif, sociologique, humain, ergonomique.

Par ailleurs, son champ d'investigation est non seulement nouveau mais il est également vaste, c'est ce qui explique la diversité des définitions qui rend compte d'une discipline entrain de se construire.

Sensibiliser les responsables des RH sur cette question et leur donner des éléments d'orientation managériale pour **construire une démarche de gestion des risques RH**, sont les deux buts de ce colloque, qui propose plusieurs interrogations et séquences relatives au pilotage social en entreprise :

• **Quelle est la spécificité de la méthode d'identification des risques en matière de RH ? Cet aspect s'intéresse à l'ensemble des sous-fonctions telles que le recrutement, la formation, etc.**

Sous le Haut Patronage de Son Excellence Monsieur le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

- Comment identifier les risques susceptibles d'impacter les Ressources Humaines et de générer une stagnation ou une baisse des compétences ?
- Quelles sont les mesures qui peuvent être prises dans le but de prévenir les risques ? Est-il possible de transposer les mêmes démarches utilisées pour les autres types de risques ou faudra-t-il procéder à une adaptation propre au domaine des Ressources Humaines ?
- Quelles sont les méthodes d'intervention pour gérer les risques? N'est-il pas indispensable que des responsables des entreprises introduisent de nouvelles dimensions dans leur style de management ?

De même que ce premier colloque a pour objectif de:

1. **Réunir** les scientifiques et les professionnels des Ressources Humaines.
2. **Actualiser** les informations scientifiques, techniques et économiques sur le management par les risques dans la fonction des Ressources Humaines.
3. **Faciliter** les échanges, les partages et l'appropriation entre les scientifiques et les professionnels sur les nouvelles visions, façons et méthodes de management par les risques dans la fonction des Ressources Humaines.

A cet effet, quatre (04) axes principaux ont été dégagés pour organiser la rencontre :

- Axe 1 – Les nouvelles formes de management en entreprise,**
- Axe 2 - L'identification des risques,**
- Axe 3 - La prévention des risques en Ressources Humaines,**
- Axe 4 - La gestion des risques en Ressources Humaines**

Nous portons, également, à votre connaissance que **plusieurs organismes et associations** tant en Algérie qu'en Europe et en Amérique du Nord, nous ont déjà apporté leur soutien scientifique et technique, nous citerons, entre autres : FCE - Forum des Chefs d'Entreprises (Algérie), AAAS (Algérie), SEVE (Algérie), UFC (Algérie) CERAM Business School (France), CREAD (Algérie), Université d'Alger, BitDefender (Algérie), Apisoft International (France), Novaxel (France), ICE (France), Veille.ma (France), NT2S Consulting Inc. (Canada), MVPconseil (France).....

Sous le Haut Patronage de Son Excellence Monsieur le Ministre de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

PROGRAMME DES CONFERENCES

« GESTION DES RISQUES internes en entreprise liés à la fonction des RESSOURCES HUMAINES »

-capacité de pouvoir observer les risques et de savoir les mesurer-

Quatre (04) axes principaux ont été dégagés
pour organiser la rencontre

Axe 1. – LES NOUVELLES FORMES DE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- **Quelle est la spécificité de la méthode d'identification des risques en matière de RH ? Cet aspect s'intéresse à l'ensemble des sous fonctions telles que le recrutement, la formation, etc.**
 - 1.1- Le recrutement et les phases d'intégration
 - 1.2 - La formation professionnelles et la transmission des savoirs
 - 1.3 - L'évaluation interne des collaborateurs

Axe 2. – L'IDENTIFICATION DES RISQUES

- **« Comment identifier les risques susceptibles d'impacter sur les Ressources Humaines et de générer une stagnation ou une baisse des compétences ».**
 - 2.1 - Les risques internes liés à l'activité de l'entreprise
 - 2.2 - Les risques relatifs à la gestion des Ressources Humaines
 - 2.3 - Les indicateurs en matière de déficit de compétence
 - 2.4 - Le diagnostic

Axe 3. – LA PREVENTION DES RISQUES EN RESSOURCES HUMAINES

- **Quelles sont les mesures qui peuvent être prises dans le but de prévenir les risques ? Est-il possible de transposer les mêmes démarches utilisées pour les autres types de risques ou faudra-t-il procéder à une adaptation propre au domaine des Ressources Humaines ?**
 - 3.1- La prévention des risques sur une dimension individuelle
 - 3.2- La prévention des risques sur une dimension collective

Axe 4. – LA GESTION DES RISQUES EN RESSOURCES HUMAINES

- **Quelles sont les méthodes d'intervention pour gérer les risques ? N'est-il pas indispensable que des responsables des entreprises introduisent de nouvelles dimensions dans le style de management ?**
 - 4.1- Les outils dédiés à la gestion des risques
 - 4.2- Les tableaux de bord sociaux
 - 4.3- Le rôle essentiel de la Direction Générale

Retour d'expériences

Benchmarks des entreprises ayant traité des cas similaires et analyse des résultats

Synthèse et présentation des rapports et recommandations des quatre sessions