

Ressources Humaines



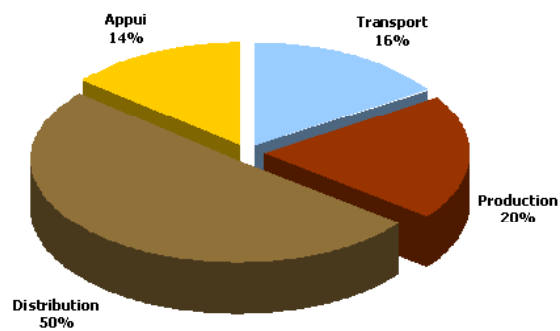
PROFESSIONNALISME ET DÉVOUEMENT

A fin 2006, le nombre de nos collaborateurs s'élevait à 8.873 agents contre 8.926 une année auparavant, soit une baisse de 0,6%. Cet effectif se répartit en 36,6% d'agents d'exécution, 44,8% d'agents de maîtrise et 18,6% de cadres. La qualité des ressources humaines permet à l'ONE de constituer une référence parmi les entreprises publiques.

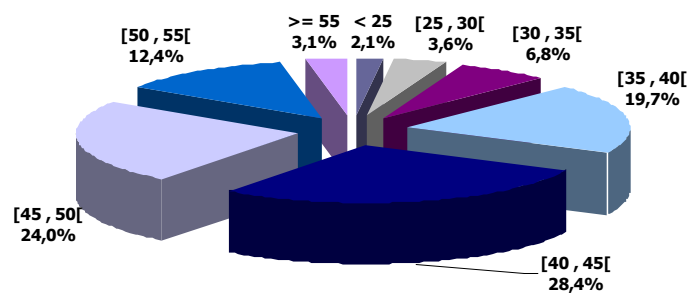
Depuis 1996, la baisse des effectifs a atteint 15%. Cette baisse a été accompagnée durant cette période par une amélioration de la productivité à travers l'instauration du système de formation continue et du perfectionnement. Toutefois, les effectifs de l'Office ne suffisent plus à faire face aux exigences des métiers de base essentiellement en raison de l'évolution des activités liées à une forte croissance de la demande et à une forte sollicitation des moyens de production.

Les départs massifs enregistrés en 2006 (220 collaborateurs) qui doivent d'ailleurs se poursuivre les années suivantes et le vieillissement du personnel d'exploitation, obligent l'Office à faire face au nouveau besoin en ressources humaines.

Répartition des effectifs par domaine d'activité



Répartition des effectifs par tranche d'âge





QUATRE ACTIONS POUR UNE MEILLEURE POLITIQUE RH

Pour mettre les ressources humaines au service de la stratégie de l'entreprise, la politique de Gestion des Ressources Humaines adoptée en 2006 repose sur 4 actions principales :

- L'instauration d'un Plan d'Action Triennal Ressources Humaines;
- L'élaboration et la mise en œuvre d'un système d'évaluation des performances;
- L'élaboration et la mise en œuvre du Référentiel Métiers et Compétences (RMC);
- Le dimensionnement des unités de l'Office.

Plan d'Action Triennal Ressource Humaine

Cet outil élaboré et mis en œuvre dans le cadre de la mise en place d'outils de gestion rationnelle de la prévision des emplois et des compétences, permettra, à l'avenir, d'anticiper les besoins à court terme pour accompagner l'évolution de l'entreprise.

Il se traduit par des plans de formation (développement des compétences), des plans de mobilité et des plans de recrutement dont la réalisation est échelonnée sur trois années.

Evaluation des performances

Les principaux apports du nouveau système vise à instaurer une évaluation des objectifs et de la tenue du poste basée sur davantage de données objectives.

Référentiel Métiers et Compétences

Elaboré en remplacement du Recueil de Définition des Fonctions instauré en 1996 et qui a montré ses limites dans les domaines de la gestion des compétences, de

la gestion des carrières et de la formation, le référentiel Métiers et Compétences (RMC), a été mis en oeuvre en 2006 pour être déployer progressivement sur les années à venir.

Redimensionnement des unités de l'Office

Un travail de dimensionnement a été engagé pour permettre de doter les unités de l'Office de structures optimisées à l'horizon 2010, sur la base de ratios clairement définis et intégrant les évolutions technologiques et organisationnelles (progiciel commercial, télé conduite, prépaiement, etc.).



LA FORMATION, UN AXE STRATÉGIQUE

Axe stratégique pour améliorer la productivité et élever le niveau de compétence du Personnel, la formation s'est poursuivie en 2006 à travers des formations de développement, des formations actions et des formations d'accompagnement. Des formations de mise à niveau pour l'adéquation des profils du personnel aux exigences des postes dans la perspective de la mise en oeuvre du (RMC) ont également été organisées.

530 thèmes de formation ont été organisés au profit de 5886 bénéficiaires, totalisant 48 379 HJF, soit une moyenne de 3 jours de formation par participant.

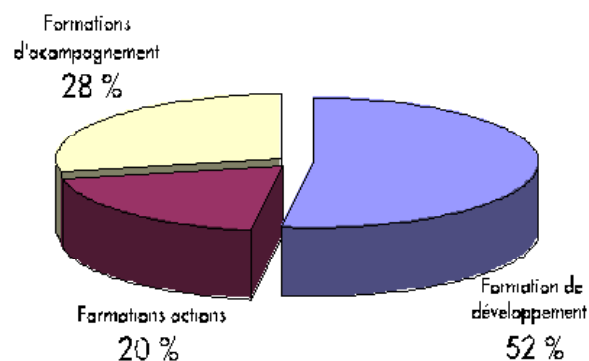
Le budget alloué à ces actions de formations est de l'ordre de 35,7 MDH.

Il couvre les coûts directs de formation (23,20 MDH) et les coûts de fonctionnement du Centre des Sciences et Techniques de l'Electricité.

Par ailleurs, l'année 2006 a été marquée par le lancement des formations de pré démarrage destinées à l'accompagnement du déploiement du progiciel commercial SIRIUS dans les sites pilotes. 632 futurs utilisateurs SIRIUS ont bénéficié de ces formations, soit au total 5216 HJF.

Des formations de professionnalisation ont été également programmées dans le cadre du développement des compétences métiers des techniciens (BAC+2) recrutés en 2006.

Répartition des HJF par type de formation





Actions sociales

Dans le cadre du Prêt bancaire subventionné, 224 agents ont bénéficié en 2006 du prêt hypothécaire pour un montant de subvention de 1,145 MDH. Par ailleurs, ce sont près de 3,82 MDH qui ont été attribués dans le cadre du Prêt véhicule.

Le programme de cession des logements s'est poursuivi : durant l'année qui s'est écoulée, 27 logements ont été cédés et 187 autres sont en cours de cession.

Caisse de retraites

En 2006, le montant des prestations servies aux pensionnés de l'ONE s'est élevé à 459 MDH, dont 203,3 MDH au titre de la retraite anticipée prise en charge par l'ONE.

Les actions se sont poursuivies en 2006 dans pour faire aboutir dans les meilleurs délais le projet de transfert du régime de retraite de l'ONE au RCAR.

Médecine de travail

En 2006, dans le cadre de la Prévention médicale 2 536 agents exposés au risque de maladie professionnelle ont été surveillés.

Le taux de couverture global par les visites systématiques s'est élevé à 85,35%, 2 000 expertises médicales

après des spécialistes et 2 860 explorations ont été effectuées.

Dans le volet Prévention technique, des inspections des conditions de travail et des lieux de restauration ont été réalisées régulièrement. Les études pour développer l'activité médecine de travail se sont poursuivies et ont porté sur le secourisme, l'hygiène des locaux de travail, le système d'information médicale, la tolérance des chaussures de sécurité du personnel d'exploitation et le guide de prévention destiné au personnel en mission à l'étranger.

