

Office de Promotion et de Gestion Immobilière de la wilaya de Ouargla



OUARGLA

A l'occasion de la deuxième Journée
pédagogique professionnelle JPP2
organisée par l'Institut de Technologie
de l'Université KASDI Merbah de
Ouargla, consacrée à l'organisation d'un
Forum (Entreprises – Etudiant)

L'OPGI de la wilaya de Ouargla vous présente un aperçu sur la Valorisation des métiers des spécialités, en matière :

- 1- de Ressources Humaines
- 2- de Comptabilité et Finances

**Présentation de l'Office de
Promotion et de Gestion
Immobilière (OPGI) de
Ouargla**

Présentation de l'Office

Issu de la décentralisation de l'ex. OPHLM des Oasis en 1969, l'OPGI de la wilaya de Ouargla à subi successivement dans sa nature juridique, les transformations suivantes:

- **L'Office** de Promotion et de Gestion Immobilière de la wilaya de Ouargla est créé par le décret n° 143/76 du 23/10/1976, portant création des OPGI.
- **Sa nature** juridique a été transformée par le décret exécutif n° 147/91 du 12 mai 1991 complété et modifié, portant transformation des statuts des OPGI et détermination des modalités de leur organisation et de leur fonctionnement.
- **Conformément** à son article 01, l'OPGI est un établissement public à caractère industriel et commercial, il est réputé commerçant dans ses rapports avec les tiers et est soumis aux règles de droit commercial.
- **L'Office** de Promotion et de Gestion Immobilière de Ouargla est administré par un Conseil d'Administration et dirigé par un [Directeur Général](#).

Missions de l'Office

- **Conformément** à l'article 4 du décret exécutif n° 91/147 du 12/05/1991, l'OPGI est investi des missions suivantes :
- **Réalisation** des programmes de logements publics locatifs pour le compte de l'Etat.
- **La promotion** immobilière.
- **La maîtrise** d'ouvrage déléguée de l'État ou pour le compte de tout autre opérateur.
- **Des actions** de prestations de service en vue d'assurer l'entretien, la maintenance, la restauration et la réhabilitation des biens immobiliers.
- **Toute action** visant l'accomplissement de ses missions.
- **En outre**, il est habilité à gérer les biens immobiliers qui lui sont confiés suivant une convention déterminant les conditions et modalités de prise charge de la mission d'administrateur des biens immobiliers suivant les dispositions du décret exécutif n °97-154 du 10 mai 1997.

Fonctionnement

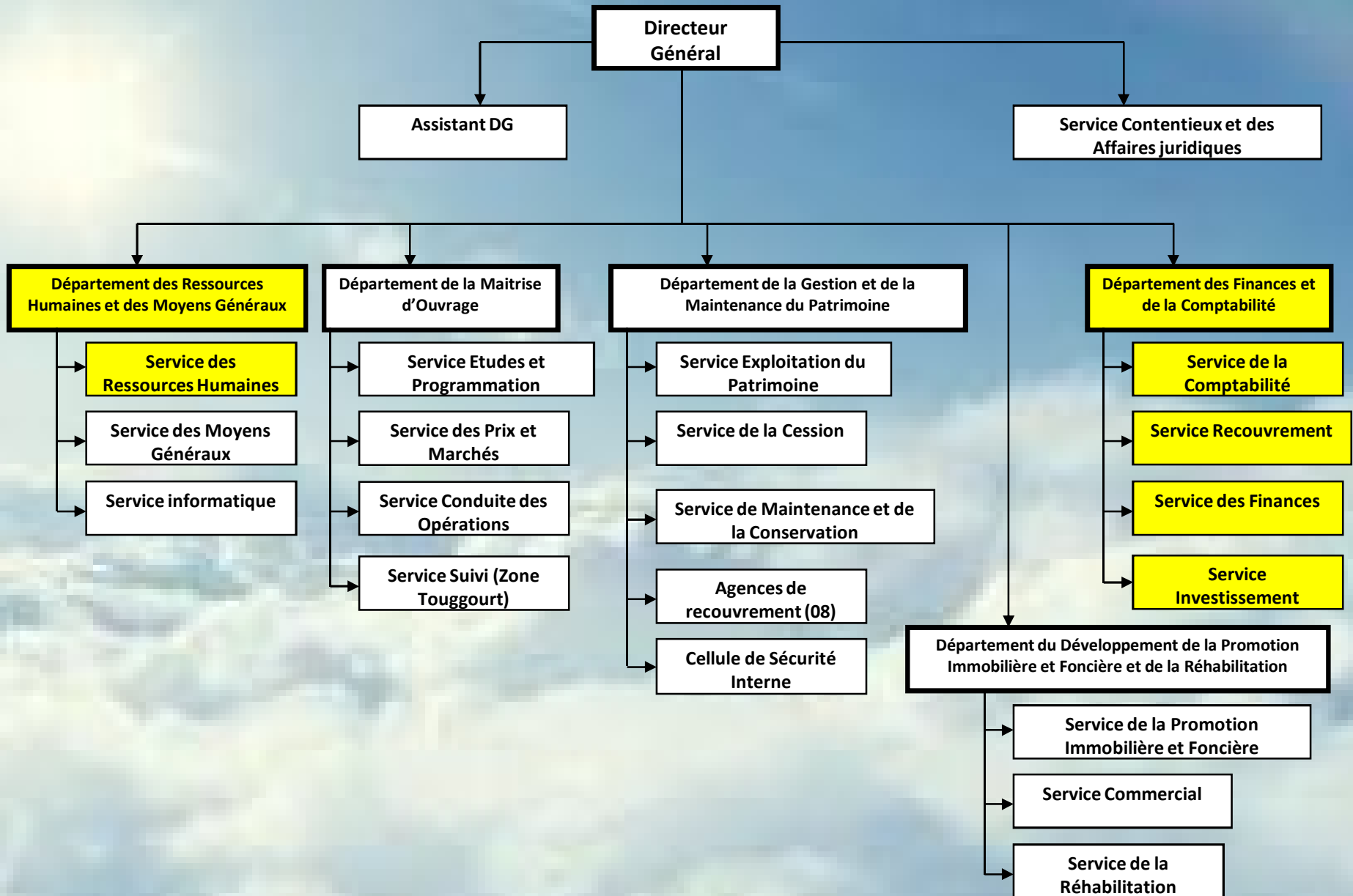
- Le fonctionnement de l'OPGI de Ouargla a été réorganisé sur la base des dispositions de l'arrêté Ministériel n° 512 du 25 Avril 2005 modifiant et complétant l'arrêté Ministériel n° 43/SPM du 19/10/1998 portant **organigramme** des OPGI
- Le schéma organisationnel s'articule sur cinq principales fonctions :
 - **D.M.O** (Le Département **Maîtrise d'Ouvrage**).
 - **D.D.P.I.F.R** (Le Département **Développement de la Promotion Immobilière et Foncière et de la Réhabilitation**).
 - **D.G.M.P** (Le Département de la **Gestion et de la Maintenance du Patrimoine**).
 - **D.F.C** (Le Département des **Finances et de la Comptabilité**).
 - **D.R.H.M.G** (Le Département des **Ressources Humaines et des Moyens Généraux**).

**Présentation du Personnel de
l'OPGI de Ouargla
(situation arrêté au
30/11/2015)**

STATISTIQUES RH

CATÉGORIE	Effectif
Personnel d'encadrement	93
Personnel de maîtrise	114
Personnel d'exécution	85
Gardiens de logts non attribués	204
TOTAL	496

Organigramme de la Direction Générale de l'OPGI de la wilaya de Ouargla



Présentation des spécialités

LES RESSOURCES HUMAINES

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) de l'Office est prise en charge par un Service composé d'un chef de service et de 02 sections, à savoir :

- Section Ressources Humaines
- Section Paie

- La gestion des ressources humaines a pour objectif d'assurer la meilleure adéquation possible entre les besoins des personnels et les ressources humaines. Elle est essentielle au bon fonctionnement de l'Office. Notre politique vise à l'amélioration générale des conditions de gestion des ressources humaines et des conditions de participation des personnels à la vie de l'établissement. Son champ d'intervention recouvre la gestion prévisionnelle, la définition des postes et des fonctions, le développement et la promotion des compétences, l'évaluation des performances, la formation continue et les relations sociales.

COMPTABILITÉ ET FINANCES

Le Département des Finances et de la Comptabilité (DFC) est structuré comme suit :

- Service comptabilité
- Service finance
- Service Recouvrement
- Service Investissement

COMPTABILITÉ ET FINANCES

La Comptabilité et Finance :

La fonction Comptabilité et Finance se donne pour mission de modéliser les flux de composants et produits d'une part, et les flux financiers d'autre part afin :

- **de donner** des informations sur la situation financière de l'entreprise vis à vis des partenaires extérieurs.
- **d'aider** à la décision en mettant en avant les données économiques nécessaires
- d'utiliser au mieux les ressources financières disponibles dans l'entreprise
- **d'obtenir** les capitaux (au meilleur coût) nécessaires pour le développement de l'entreprise.

COMPTABILITÉ ET FINANCES

Quels enjeux ?

- L'importance de la fonction Comptabilité et Finance se comprend aisément :
- **Sur le plan financier** : une bonne gestion des flux financiers sera à l'origine de meilleurs résultats. Par ailleurs, un meilleur calcul des coûts permettra de prendre des décisions qui seront rentables économiquement.
- **Sur le plan commercial** : la comptabilité de gestion donnera toutes les informations sur la rentabilité des projets commerciaux.
- **Sur le plan stratégique** : une bonne politique financière permettra d'obtenir plus facilement les capitaux nécessaires à son développement stratégique.

OBJECTIFS RH

La gestion des ressources humaines dans notre Office a pour objectif de satisfaire au mieux et au meilleur coût les besoins en personnel des services, de valoriser les compétences de leurs agents et de les gérer en anticipant afin de mettre la bonne personne au bon poste.

L'étude examine l'intégration de la GRH dans la stratégie de l'organisation puis détaille chaque processus (recrutement, formation, évaluation des agents, rémunérations, gestion des compétences, gestion de l'encadrement). Elle analyse le partage des fonctions « ressources humaines » entre les structures et les lieux où se réalise la prestation. Elle décrit les systèmes de mesure de la performance utilisés par la Direction des Ressources Humaines.

OBJECTIFS CF

Le Département Finance et Comptabilité envisage l'avenir sous un meilleur jour. Quelques indicateurs sont au vert et permettent d'envisager une légère hausse des recrutements.

Nous observons une augmentation des créations de postes sur des fonctions clés, en Comptabilité ou en Contrôle de gestion.

Le niveau de confiance des candidats est bon ce qui permet une plus grande mobilité des talents et réduit la période de recherche. Les profils les plus expérimentés continueront à être les plus sollicités, surtout s'ils peuvent justifier d'une expertise technique appliquée à un secteur d'activité en particulier. Dans un contexte de marché où le volume de candidats est important, il paraît vital que chacune des parties soit précise en termes de projets et d'attentes.

MERCI POUR VOTRE
ATTENTION



OUARGLA