

Université A. Mira De Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue d'obtention d'un diplôme de Master en sciences sociales

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème :

*L'impact de la formation professionnelle sur le développement des
compétences des salariés au sein de l'entreprise.*

CAS PRATIQUE : CEVITAL SPA, UNITE D'EL-KSEUR (BEJAIA).

Présenté par :

BRAHAMI Sofiane

BOUHATTA ZAHIR

Encadré par :

Mr : BOUMEGOURA. N

Année universitaire 2014 / 2015

REMERCIEMENTS

En premier lieu, nous remercions Dieu de nous avoir aidé et Avoir donné le courage pour réaliser ce modeste travail.

*Nous tenons aussi à remercier vivement notre promoteur Mr **BOUMEGOURA NAIM** pour sa disponibilité et l'aide précieuse qu'il nous a apportée.*

*Comme nous exprimons notre entière gratitude envers tout le Personnel de l'entreprise **CEVITAL SPA UNITE D'EL KSEUR** et plus particulièrement à Mr **LYES** qui nous a soutenus dans ce travail, Ainsi qu'à **M.MADJID** ainsi qu'à mon frère **NASSIM** et toutes personnes qui ont contribué de près ou de loin a la Réalisation de ce travail.*

DÉDICACES

Je dédie ce modeste travail à :

- Mes très chers parents
- Mes chers frères et sœurs
- Toute ma famille
- Djamal, Farid, Djebar, Belkacem, Fahim, Sofiane, Bilal, Hafit, Khellaf, Lily, Hamza, Ali, Foudil.
- Yasmine, Arezki, Abedrahmane, Matine, Manel, Wassim.
- Mon Cher ami Lamine ZAREB (AHVIV)
- Camardes, étudiants et étudiantes.
- Ceux qui ont contribuent de pris ou de lion à la réalisation de ce modeste travail

SOFIANE

DÉDICACES

Je tiens à dédier ce modeste travail à ceux qui me sont très chers ;

- *D'abord à mes parents qui m'ont donné la vie et l'amour et qui m'ont soutenu tout au long de mon cursus étudiantin, je les remercie infiniment.*
- *A mes cinqes frères : djamel, kahina, zakia, farid, soraya*
- *A toute ma famille paternelle et maternelle sans exception.*
- *Sans oublier mes amis auxquels j'exprime une grande reconnaissance, mes amis garçons : mouhamed boudiab, Taher bouras, a Kamel bencahoueche*
- *A ma future femme lauraine*
- *A tous ceux qui m'aiment et me connaissent de près ou de loin.*

Zahir

Liste des abréviations

Abréviations	sens
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
SPA	Société par action
RH	Ressources humaines
GRH	Gestion des ressources humaines
DRH	Direction des ressources humaines

Liste des tableaux

N°	LE TITRE	Page
01	La répartition de l'échantillon selon le sexe	48
02	La répartition de l'échantillon selon l'âge	48
03	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude	49
04	La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelles	50
05	La répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelles	50
06	La répartition des enquêtés selon le bénéfice d'une formation	51
07	La répartition des enquêtés selon le type de formation	52
08	La répartition des enquêtés selon les lieux de formation professionnelles suivi	53
09	La répartition des enquêtés selon le contenu de la formation	54
10	La répartition des enquêtés selon la durée de la formation	54
11	La répartition des enquêtés selon leurs identifications à la formation	55
12	La relation entre l'identification à la formation et la catégorie socioprofessionnelles	56
13	La répartition des enquêtés selon le résultat d'une évaluation préalable suite à une formation	57
14	La relation entre l'évaluation préalable des enquêtés et la catégorie socioprofessionnelle	58
15	Les avis selon ce que représente la formation pour les salariés	59
16	Le rapport entre ce que représente la formation pour les salariés et la catégorie socioprofessionnelle	60
17	La contribution de méthodes utilisées pendant la formation sur le développement des compétences	61

Liste des tableaux

18	La réparation des enquêtés selon leurs capacités après la formation	61
19	La réparation des enquêtés selon leurs satisfactions de la formation effectuées.	62
20	Relation entre la durée de la formation et la satisfaction des salariés	63
21	La répartition des enquêtés selon l'évaluation de la formation effectuée	64
22	La répartition des enquêtés par apport à leurs avis sur la formation comme moyen de développement de l'entreprise	65
23	La répartition des enquêtés selon l'utilité de la formation professionnelle	66
24	La répartition des enquêtés selon le soutien du formateur pendant de le déroulement de la formation	67
25	La répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrés pendant le déroulement de la formation	68
26	La relation entre les difficultés rencontrés et le contenu de la formation	68
27	Relation entre les lieux de formation et les difficultés rencontrées pendant le déroulement de la formation	69
28	La répartition des enquêtés selon leurs appréciations du parcours de la formation	70
29	La répartition des enquêtes selon la différence ressentie dans le travail après la formation	71
30	Répartition des enquêtés selon l'amélioration des compétences après la formation professionnelle suivi	72
Q 25	Que pouvez-vous nous dire de plus à propos de l'impact de la formation professionnelle sur les compétences des salariés au sein de l'entreprise Cevital SPA unité d'El Kseur et que nous n'avons pas abordé dans notre questionnaire ?	73

Liste des tableaux

SOMMAIRE

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Partie Théorique

Chapitre 01 : Cadre méthodologique de la recherche :

1- Les raisons du choix du thème.....	7
2- les objectifs de la recherche :.....	7
3- La problématique de la recherche :.....	9
4- Les hypothèses de la recherche :.....	12
5- La définition des concepts et notions clés.....	12
6- la Méthode de la recherche :.....	15
7- la technique appliquée :.....	16
8- l'enquête et la pré enquête	17
9- la population d'étude et l'échantillonnage.....	18
10 - les difficultés rencontrées.....	19
11 - les approches théoriques.....	19

Chapitre 02 : la formation et les compétences :

Section 01 : la formation

1-Définition de la notion formation.....	25
2-Les types de formation.....	26
3-Les objectifs de formation.....	28
4-Les finalités de formation.....	31

Section 02 : les compétences :

1- Typologie de compétence :.....	33
2- Les caractéristiques des compétences :.....	34
3- Les différents types de compétences :.....	35
4- Les enjeux de la compétence :.....	36
5- Construction d'un modèle de compétence	37
6- Gestion des compétences :.....	38
7- Le bilan de la compétence :.....	38
8- La Bureaucratie et compétence :.....	39

Partie Pratique

Chapitre 03 : présentation de l'organisme d'accueil :

1- Historique de l'entreprise CEVITAL SPA Unité d'El Kseur :.....	42
2- Evolution de l'entreprise CEVITAL SPA Unité d'El Kseur :.....	42
3- Situation géographique :.....	43
4- Les activités de l'unité :.....	43
5- Organisme de l'entreprise Cevital SPA unité d'El-kseur	44

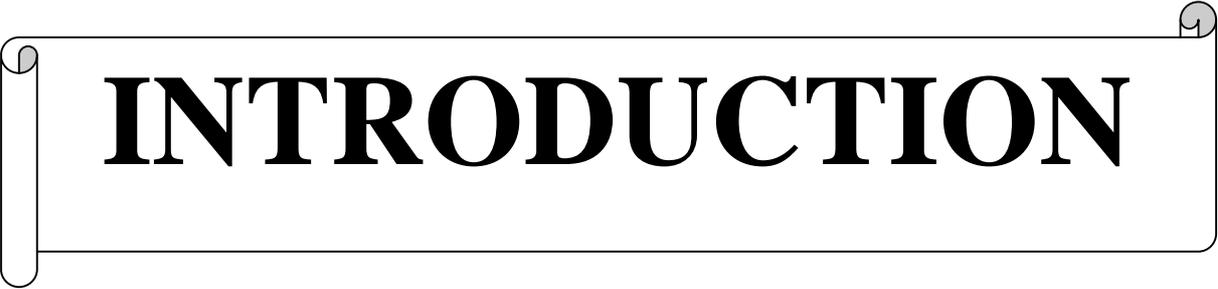
Chapitre 04 : Analyse et interprétation des résultats :

1 : Analyse des données socioprofessionnelles.....	48
2 : Discussion et interprétation des résultats.....	51
3 : Vérification et synthèse de l'hypothèse	74

Conclusion :.....78

Bibliographique :

Annexe :



INTRODUCTION

Introduction :

Aujourd'hui les entreprises, sont tenues de garantir leur croissance interne Et/ou externe en prenant en considération la qualité et le bon usage des Ressources humaines disponible, qui les rendent de plus en plus efficace, ce qui Stimule la créativité individuelle et collective du personnel, en leur donnant une Certaine marge de manœuvre, impliquant à la fin des résultats généralement Positifs comparés avec ceux d'avant.

L'Algérie, à l'instar de beaucoup de pays en développement cherche depuis des années, à construire un capital humain susceptible de mène les réformes économiques engager depuis plus de vingt ans, ainsi à partir des années l'Algérie est entré dans une phase de transition vers une économie de marché ayant aboutie à des restructurations profonds du secteur industrielle et une ouverture vers le privé, les entreprise Algérienne soumis à la pression de l'ouverture économique et à une concurrence féroce, prennent conscience de la nécessité primordial de l'effort d'intégration de nouveaux savoir et d'accorder une place à la formation de ces salariés dans le but de développement de leurs compétences et connaissances, facilite leurs mobilité professionnelle et garantir leurs employabilité.

La gestion des ressources humaine (GRH), est parmi les axes les plus Sensibles dans une entreprise, dont on touche directement à un élément aussi Sensible que cette fonction ; le capital humain, car l'homme et concéderiez comme élément clé dans l'organisation, ainsi pour progresser toute organisation, celle-ci doivent être capable de recruter, développer, assurer des formations de ces salariés, gérer et mobiliser leurs attentes individuelle, ces activités de la (GRH) ne peuvent pas être efficace et pertinente, si elle est assurée par le recours

à l'évaluation des compétences, une action juger (évaluation) indispensable et indissociable pour la réussite de tout entreprise.

Pour atteindre un tel but, il faut mettre en place une gestion des hommes
Qui tienne compte des besoins d'affectation dans les postes et des considérations
Des hommes comme étant un capital capable d'assurer l'adaptation et la
Performance en veillant au maintien de leurs compétences, de leurs satisfactions
Et de leurs engagements professionnels.

Pour faire face aux progrès technique, restructuration industrielle, évolution scientifique, technologique, et le développement des outils du travail, l'entreprise doit d'assurer d'une actualisation permanent et durable de ces (RH), d'où la formation concéderez très efficace pour assurer cette actualisation.

La formation permet à l'entreprise, d'une part , de faire face aux évolutions économiques et technologiques à travers la préservation, l'adaptation et intégration de son capital de compétences et d'autres part, d'assurer sa compétitivité. Et c'est son pour cela que chaque année la formation touche un nombre important de travailleurs.

Il est reconnu que la politique de formation permet, à court terme, de
S'adapter aux nouveaux outils, aux nouvelles méthodes et organisation du travail
Que l'entreprise veut intégrer dans sa gestion. Elle permet à moyen et à long
Terme de séparer aux évolutions technologiques et organisationnelles.

Aussi, il est important que cette politique de formation réponde à des
Besoins en formation du personnel et à des besoins futurs que l'entreprise entend
Satisfaire en matière des compétences mobilisables nécessaires à son
Développement notamment par l'intégration d'une gestion prévisionnelle sur les
Emplois et les compétences.

L'entreprise doivent avoir des activités de formation afin de confronté et de contré les déférents changements auxquels elles doivent faire face, ces changement sont comme suite : changement démographique, l'entreprise doivent avoir des employer bien formé afin de combattre et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre due aux vieillissements de la population ; changement économique, avec la mondialisation, l'économie est désormais une réalité mondiale, aussi, les entreprise doivent avoir des employer bien formé afin d'être plus compétitifs, opérationnelles, et productifs ; changement technologique, les amélioration au niveau de la technologie et d'information exigent à l'entreprise à offrir des formations professionnelle et continue à ces salariés afin de comblé l'écart qualification acquise et qualification requise pour la manipulation et la manœuvre des nouveaux moyens technologique.

L'entreprise est contrainte à chercher le développement des potentiels (Compétences) de son personnel. Une nouvelle et surtout déterminante Fonction de l'entreprise s'impose le développement des compétences. Ce dernier n'est possible qu'avec des opérations d'évaluation et de Formation permanente et professionnelle.

Le marché à changé et ces exigences ne sont plus les mêmes, les nouvelles technologies permettent de satisfaire ces nouvelles exigences du marché, cependant le marché doit aussi repenser à l'organisation du travail et à la satisfaction des besoins individuels et collectifs des salariés.

Devant cette situation, les entreprise sont appelés à relever le défi de la Performance et de la compétitivité. Pour cela recourir aux ressources Humaines une gestion efficace de personnel car l'homme est considéré Comme l'élément clé dans l'organisation, ainsi que pour progresser, toutes Les organisations doivent être capables de recruter, développer, assure des Formations de ses salariés, gérer et mobiliser les talents individuels.

C'est à partir de l'intérêt et le suivi des actions de la formation, du renforcement et évaluation des compétences qu'on peut avoir un salarié formé

Afin de mène à terme notre travail, et afin de vérifier notre hypothèse, nous Avons adopté une méthodologie appropriée pour la réalisation de notre Recherche. Ce travail est divisé en deux parties :

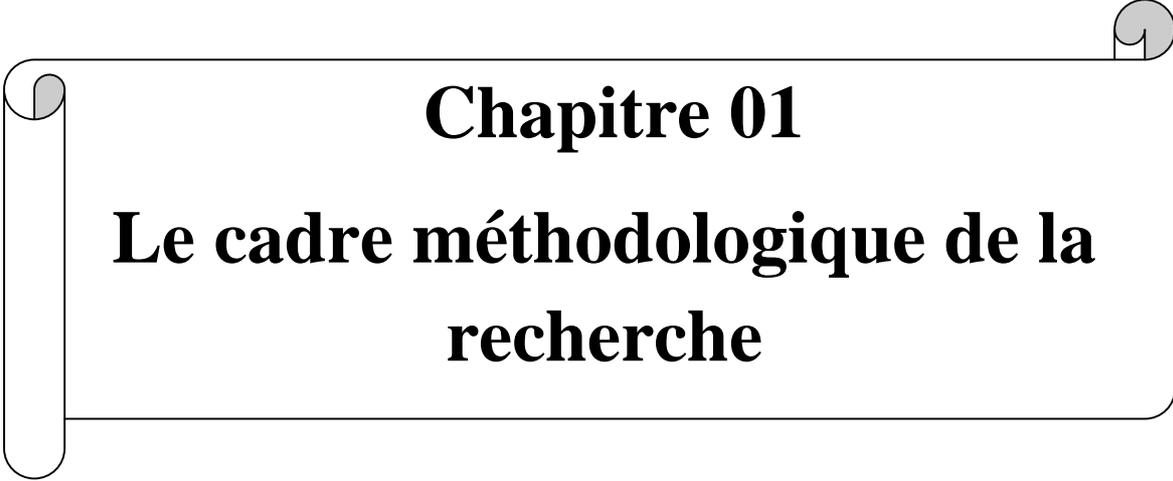
La première partie qui est théorique est composée de deux chapitres: en Première lieu nous avons parlé sur le cadre méthodologique, ensuite un cadre Théorique diviser en deux sections, la première est consacrer pour les généralités Sur la formation, ensuite la deuxième comporte les généralités sur les Compétences.

La deuxième partie qui est pratique comporte deux chapitres, d'abord le Premier qui parle sur la présentation de l'organisme d'accueil, et le deuxième chapitre consacré pour l'analyse et Interprétation des résultats dont nous avons vérifié notre hypothèse.

Enfin la conclusion et la liste bibliographique.



Partie Théorique

A decorative frame resembling a scroll, with a vertical strip on the left side and rounded corners. The text is centered within this frame.

Chapitre 01
Le cadre méthodologique de la
recherche

1. Les raisons du choix du thème :

IL n'est difficile pour un chercheur dans notre pays de s'approfondir dans des sujets non déjà traité malgré leur diversité, car l'Algérie est considéré comme étant un pays naïfs dans tous les domaines ; social, économique et autres.

Parmi les raison qui nous motivés à choisir ce sujet, nous citons :

- Acquisition des connaissances concernant les ressources humaines.
- Avoir les connaissances nécessaires et suffisantes pour travailler dans ce domaine sans beaucoup de difficulté.
- Connaitre les principaux outils associés à une procédure de formation.

Identifier, analyser évaluer et prévoir les besoins en effectifs humains, tout en respectant les objectifs de l'organisation et ceux des salariés à court, moyen et long terme.

2. Les objectifs de la recherche :

Pour mener notre recherche, nous avons fixé des objectifs à atteindre qui sont à la fois d'ordre général et spécifique

2.1. L'objectif global :

Est d'expliquer le lien existant entre la formation et le développement des compétences au sein de l'entreprise Cevital.

2.2. Les objectifs spécifiques :

En vu de l'objectif global ci- haut mentionné, nous déterminons l'ensemble des objectifs spécifique qui sont comme suit :

- Avoir l'avis du personnel sur les conditions du déroulement de la formation d'une manière générale au sein leur entreprise.
- Déterminer l'impact de la formation sur les compétences des salariés.
- Avoir plus d'information sur la formation et son impact sur les compétences des salariés.

3. La problématique :

Des changements considérables surviennent dans la gestion et dans les structures des organisations partout dans le monde, les administrations sont confronté à des révolutions des pratiques de gestion.

Une entreprise pour qu'elle puisse atteindre ses objectifs, et pour qu'elle permette d'accroître son efficacité et ses chances de succès, elle doit s'interroger au maximum à la valorisation permanente et à l'utilisation optimum de ses ressources humaines.

L'environnement dans le quel les entreprise évaluent est marqué par une grande incertitude tant que sur le plan économique et financière que démographique.

La rapidité de l'évolution technologique exige aux responsables de l'entreprise ,la révision des programmes de formation à chaque innovation afin de gérer le changement que subit l'entreprise et pour faire face aux évolution modernes que se soit d'ordre économique, technologique et sociale.

L'individu est considéré comme le moteur essentiel pour le bon fonctionnement d'une entreprise, et dans cette optique, l'importance accordée aux ressources humaines est d'un apport inestimable. Celle -ci est pour réaliser les objectifs et accroître son efficacité, ses chances, ses désirs et ses aspirations pour mieux les motiver et cela lors de l'élaboration des plans de développement. Robert PAPIN, sociologue et expert en management affirme qu'aujourd'hui « il s'agit plus pour les dirigeants de savoir motiver et mobiliser les personnes avec lesquelles ils travaillent que de mettre en place des stratégies et des moyens de contrôle. Il s'agit beaucoup plus pour eux de convaincre leurs

collaborateurs, d'aller de l'avant, d'être dynamique optimiste et innovateur que d'échanger des plans plus théoriques qu'utiles ». ¹

Dans ce contexte, la formation au sens large du terme devient un enjeu majeur dans le but de développement économique et sociale, celle-ci engage l'avenir du pays afin de préparé les hommes et les femmes à relever le défi de la compétition et la concurrence nationale et internationale.

La formation est de plus en plus liée a l'accompagnement de changement , il s'agit souvent d'aider l'individus a s'adapter a l'évolution de l'entreprise en modifiant de travailler ; nouveaux outil , nouvelles méthodes , nouvelles organisations , nouvelles technologies , nouveaux métiers , meilleurs performances dans un univers en recherche permanâtes de rentabilité et de la productivité. ²

La formation est devenue un enjeu économique et social capital, la rapidité des progrès techniques et de l'évolution économique (mesure de modernisation, de restructuration industrielle, implantation nouvelles) exigent en place de dispositif adapté et efficace de formation et de perfectionnement ³.

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à l'individu d'acquérir le savoir et le savoir faire nécessaire à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnel.

L'introduction des nouvelles technologies de l'entreprise à susciter une problématique de l'adéquation formation – emploi, pour cela, « les décideurs concevraient la formation contenue comme un moyen d'atténuer ces déséquilibre en permettant de meilleur ajustement entre la

¹ Robert Papin, l'art de diriger, 2^e édition, Dunod, paris, 2002, P189.

² Nathalie carletto, concevoir une formation en entreprise, édition Dunod, paris, 2003, P31.

³ Claude Dubar, la formation professionnelle continu, édition la Découverte, paris, 1985, P84

qualification acquise par les salariés et les qualifications requise par les nouveaux emplois¹.

Les facteurs explicatifs de recours à la notion compétence sont : la montée de la concurrence ; les modifications dans l'organisation ; la tertiarisation de l'économie ; le recours à des nouvelles technologies, les recours des entreprises aux nouvelles technologies, on entend généralement par nouvelle technologie : les machines, les robots, engins programmable et les ordinateurs, avec l'introduction de tel outils très moderniser au sein de l'entreprise, la nature des tâches, activité, voir l'ensemble de mode du travail seraient profondément modifier et changer.

Pour faire face aux évolutions modernes que ce soit d'ordre économique, social, technologique et le développement des outils de travail, une entreprise doit assurer une actualisation et une avancé permanent de ces RH, d'où la formation professionnelle comme moyen pour assurer cette actualisation.

De ce fait, on a élaboré une problématique dans la question principale qui va nous permettre de bien cerner notre sujet de recherche et qui est la suivante :

Quelle est l'impact de la formation professionnelle sur le développement des compétences des salariés au sein de l'entreprise CEVITAL SPA Unité D'El-Kseur face à l'évolution économique et technologique ?

¹ Claude Dubar, Op.cit, p104

4. Les hypothèses :

Toute recherche est structurée autour d'une ou plusieurs hypothèse au cette dernière est une réponse provisoire aux problèmes de recherche, elle explique la relation entre deux ou plusieurs phénomène et qui demande d'être vérifier.

Selon GRAWITZ Madeleine, « l'hypothèse est une proposition de réponse à la question posée »¹.

L'hypothèse est une proposition ou une explication que l'on se contente d'énoncer sans prendre position sur son caractère véridique, c'est-à-dire sans l'affirmer ou la nier. Il s'agit donc d'une simple supposition, appartenant au domaine du possible ou du probable.

En réponse a la problématique posée, on avance l'hypothèse suivante :

- 1- La formation professionnelle contribue au développement des compétences des salariés au sein de l'entreprise.

5. La définition des principaux concepts :

Le déroulement de l'étude, les choix méthodologique ainsi que le thème et items des entretiens sont influencés par les définitions données aux concepts clés, il y a des définitions lexicales que l'on trouve dans des dictionnaires et d'autres opérationnelles que l'on trouve dans des livres spécialisé. Dans cette partie nous définissons les concepts clés qui sont dans l'hypothèse de recherche, car c'est elle qui à guidé cette dernière.

¹ GRAWITZ Madelenie, méthode des sciences sociales, édition DALLOZ, paris, 2001, P399

A- La formation :

Selon **MEIGNANT** : La formation est un facteur d'ajustement et d'adaptation, elle est aussi un facteur de régulation sociale, car elle peut être l'une des clés de la réconciliation entre le social et l'économie, dans la mesure où elle contribue à apporter aux salariés des satisfactions professionnelles et à améliorer la performance économique de l'entreprise.

Tandis que La formation est considérée par **PERETTI** comme « un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes et de supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs attitudes, leurs connaissances nécessaires, à la fois pour atteindre des objectifs de l'organisation et ceux qui leurs sont personnels, pour s'adapter à l'environnement et pour accomplir leurs tâches actuelles et futures.¹.

Définition opérationnelle de la formation :

La formation professionnelle au sein de l'entreprise **CEVITAL SPA** est une pratique de la gestion des ressources humaine, et un outil de politique économique et social permet aux salariés de développer leurs compétences, de s'adapter aux changements organisationnelle, ainsi d'assurer la performance de l'entreprise.

B-Formation professionnelles :

La formation professionnelle au sein de toutes entreprises est une pratique de la gestion des ressources humain, est un outil de politique économique et social dans le but de permettent aux salariés d'acquérir des nouvelles connaissances, de développer leurs compétences, de s'adapter aux

¹. Jean Marie **PRETTI**, ressources humaines et gestion du personnel, 2^e éd. Editions Vuibert : Paris, 1998, p99.

changements organisationnelles et aux évolutions technologiques et économiques afin d'augmenter la productivité et d'assurer la performance de l'entreprise.

Définition opérationnelle de la formation professionnelle :

La formation professionnelle signifie l'adaptation aux transformations dont elle désigne un ensemble d'action de développement qu'il met à la disposition des employés tous les moyens nécessaires pour l'accumulation de leurs connaissances et l'amélioration de leurs compétences et performances.

C-Développement des compétences :

Les compétences sont le résultat d'expérience maîtrisée grâce aux aptitudes, et aux traits de responsabilité qui permettent d'en tirer partie. Le développement des compétences est la volonté de chercher soi-même, apprécier ses possibilités de développement, même si cet effort doit se faire en contact avec la gestion des ressources humaines.

Ces définitions de Claude Lévy Leroyer nous font comprendre que les compétences sont le résultat de la capacité de l'individu à tirer partie de ces expériences. Le développement de ces compétences se fait grâce à la volonté de faire leur possibilité de développement.

Définition opérationnelle des compétences :

Les compétences veulent dire l'accroissement Quantitatif et qualitatif des connaissances de travailleur ou de sa capacité dans la réalisation du travail, ou encore, l'élargissement des possibilités intellectuelles ou physiques et du champ des compétences.

D- Salariés :

D'après **J.R EDGHOFFER**, c'est toute personne qui occupe un poste de travail et qui reçoit une partie monétaire de la rémunération. La partie principale du salarié est appelée salaire de base, ce dernier correspond à la qualification du salaire et au statut occupé dans l'entreprise.

Le salarié est aussi un travailleur subordonné réalisant une tâche pour le compte d'autrui à auquel il est subordonné, quelque soit la profession. Au sens strict, le terme salarié « désigne seulement le travailleur du secteur privé et du secteur public, industriel et commercial, et parfois utilisé pour désigner les agents publics de l'état et de collectivités locales »¹

E-L'entreprise :

Selon **GRAWITZ Madeleine** : une entreprise du point de vue

Économique unité de production original, caractéristique de capitalisme, former d'un groupe d'homme travaillants ensemble à des poste différentes, en vue de produire des biens à vendre avec profit sur le marché.

L'entreprise peut être aussi un groupe social d'où utilité en dehors de profit, objectif commun, relation, information...etc.

6. La méthode de la recherche :

Utilisation d'une méthode est indispensable dans chaque recherche scientifique, elle englobe l'ensemble des règles des procédures que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche vers la concrétisation des objectifs au quels elle est destiné.

La méthode se définit « comme l'ensemble des procédures, des démarches, précise adopté pour en arrivé à un résultat. En science, la méthode est primordiale, est les procédures utilisé dans une recherche en déterminent les résultats »¹

Afin d'atteindre les résultats conforme à la réalité est l'objectifs tracé, nous avons en recoure a la méthode quantitative qui se ramène dans les cas les plus simples à une description Statistique, ce type d'enquête implique l'influence de la variable qu'on veut mesurer. Tout en essayant de comprendre son influence sur les autres variables.

C'est la méthode la plus convenable qui nous permis de recueillir sur un Ensemble d'individus des informations comparables d'un élément à l'autres pour Pouvoir vérifier l'hypothèse.

7. La technique appliquée :

Pour le recueil des données, nous avons opté pour une approche quantitative que nous avons appliqué a travers la technique de questionnaire a fin de recueil le maximums d'informations nécessaire a l'étude dans la réalité.

Le questionnaire « est une technique directe pour interroger des individus de façon directe, puisque la forme des réponses est primordiale, prédéterminé, qui permet de faire un prélèvement quantitative en vu de trouvé des relations mathématique et d'établir des comparaisons chiffrés »².

¹ Angers Maurice, "Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine", Ed CASBAS, Alger, 1997, p146.

² Ibid, p09.

Notre questionnaire se trouve construit autour de trois axes :

Le premier axe, porte sur les données socioprofessionnelles telles que le sexe, le niveau d'instruction, l'enceinté.

Le deuxième axe, traite des questions sur la formation est le développement des compétences.

Le troisième axe, aborde le déroulement de la formation et les conditions organisationnelles à savoir : le soutien des formateurs, les difficultés rencontré dans le terrain, l'appréciation du parcours de la formation.

8. L'enquête et la pré enquête :

Notre enquête à l'entreprise CEVITAL SPA c'est dérouler de 06.05.2015 jusqu'au 31.05.2015.

Dans le but de valider notre question de départ, nous avons d'abord procéder a une pré-enquête qui nous a permet de vérifier sur le terrain la pertinence des données sollicitées relativement a notre hypothèse notre pré-enquête s'est durée Cinq jours a partir du 17.05.2015 jusqu' au 21.05.2015 au sein de l'entreprise Cevital SPA unité d' El kseur basé sur quelques questions libres adressées aux cadres et aux agents de maîtrise et aux agents d'exécution sont choisies au hasard.

Ces questions ont été pour objectif de cerner le thème d'étude et de porter à l'élaboration finale de notre questionnaire.

9. La population d'étude et l'échantillonnage :

- **La population d'étude :**

Puisque il est impossible d'interroger toute une population pour des raisons de temps et la non responsabilité, nous étions obligé de limité notre étude sur un ensemble restreints d'individu de la population.

Durant Notre pré-enquête, on a constaté une population de 311 salariés, qui constitue différentes catégories socioprofessionnelles, dont 21 Cadres, 125 Agents de Maîtrise, et 165 Agents d'exécution.

Notre étude était réaliser au pris d'une population de 65 salariés de l'entreprise CEVITAL SPA, dans nous avons prélevé tout la population mère (cadre, agent de maitrise, agent d'exécution).

- **La population :** Selon AKTOUF Omar, « la population d'étude désigne l'ensemble d'indifférencié des élément parmi lesquels seront choisis ceux auprès qui effectueront les observations »¹ , notre échantillon est La population visée dans notre enquête et les salariés de l'entreprise Cevital SPA unité d'El kseur.

- **Le choix de l'échantillonnage :**

« L'échantillonnage est un ensemble des opérations permettant de sélectionné un sous ensemble d'une population en vue de construire un échantillon² »

- **La méthode de l'échantillonnage :**

Dans notre enquête exploratoire on à opté pour un échantillon non probabiliste de type accidentel.

¹ 1-AKTOUF OMAR, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives, presse de l'université de Québec, Montréal, 1990, p72.

² Angers Maurice, Op.cit, p229.

10. les difficultés rencontrées :

Dans toute recherche de terrain, les chercheurs sont confrontés à des difficultés et contraintes qui entravent le bon déroulement de la recherche.

Parmi les contraintes de ce travail, nous pouvons citer :

- La difficulté de trouver un lieu de stage ;
- L'insuffisance de la durée de stage ;
- L'indisponibilité des salaires pendant les heures de travail.

11. Les approches théoriques :

Plusieurs théories expliquant la formation et l'entreprise son rôle au sein de l'entreprise.

1. La théorie de capital humaine :¹

La théorie de capital humain, dont les bases furent lancées par BECKER, est la théorie économique traitant de la formation qui est la plus répandue, cette théorie, comme son nom l'indique, compare la formation à un investissement en capital, tant pour l'employé que pour l'employeur. Comme pour tout investissement en capital, celui-ci implique des dépenses et des bénéfices escomptés par les acteurs. Les gains pour les travailleurs se traduisent par des augmentations salariales, alors qu'il s'agit de hausses de productivité pour les employeurs.

BECKER(1975) distingue deux types de formation selon qu'elle soit générale ou spécifique, ou la formation, générale consiste à enseigner des relations pouvant servir des différentes entreprises, les employeurs seraient

¹ BECKER.G.S , investment in capital : theoretical analysis , journal of political economy, the university of Chicago, 1962, p 1-49

plus enclins à investir dans la formation spécifique, il postule que les entreprises n'offre que des formations générales, et c'est pour ça que **BECKER** suggère que les frais engendrés par de telles activités soient partagé entre l'employeur et travailleur, pour la formation générale, il serait normal que les travailleur paie les frais puisqu'il est le paie les frais puisqu'il est le principale agent ç qui bénéficie la formation comme il devient plus qualifié et que la valeur de son travail augmente sur le marché et l'entreprise doit lui verser un salaire supérieur à ce qu'il avait avant la formation. Pour la formation spécifique, elle pourrait être entièrement payée par l'employeur, qui auras un retour sur son investissement via l'augmentation du la productivité du salarié nouvellement formé, pour que l'employeur jouisse de ce bénéfice, il faut que le travailleur demeure à son service. Or, il arrive que le salarié quitte l'entreprise sans que celle-ci n'ait pu bénéficier du surplus de productivité au quelle elle s'attendait. La solution, toujours selon **BECKER**, est de payer plus cher le travailleur ayant reçu une formation spécifique (même si sa valeur n'augmente pas sur le marché), le travailleur devrait assumer une partie des frais de formation.

Plusieurs auteur ont tenté de tester empiriquement la théorie de capital humain non pas sans rencontrer de grand difficultés. D'abord, la distinction entre formation général et spécifique n'est pas très évidente à observer sur le terrain. En effet, la majorité des formations comportent des éléments des deux types de formations. De plus, les entreprises ne semblent pas plus propices à donner de la formation spécifique générales, ce qui va à l'encontre des énoncés théorique.

Un deuxième élément de la théorie qui passe difficilement l'épreuve de la vérification empirique est la relation entre la formation et la productivité.

La réalité est plus complexe et beaucoup d'autres facteurs influencent cet aspect, telles les caractéristiques des employés et des entreprises. Ainsi, les résultats d'études empiriques démontrent que les entreprises les plus productives n'offrent pas nécessairement plus de formation.

2. Théorie des besoins d'Abraham MASLOW (1943) :¹

C'est une théorie développée par Maslow durant les années 1940, il reconnaît l'existence de cinq catégories de besoins organisés selon une structure hiérarchique. Selon lui ces besoins ne peuvent pas être ressentis simultanément, ils sont plutôt perçus successivement selon un ordre précis commencent par :

- **Besoin physiologique :**

Ce sont des besoins qui situent à la base de la pyramide, ils prennent toutes autres types de besoins, par exemple la nourriture, le repos, la respiration...etc.

- **Besoins de sécurité :**

Constituent la deuxième étape de la pyramide, les besoins de sécurité sont reliés aux besoins de protection et peuvent être satisfaits dans l'organisation par une certaine sécurité d'emploi, des régimes d'assurance adéquats, un environnement de travail confortable, structuré et sécuritaire...etc.

¹ SHIMON L, et autres, psychologie du travail et comportement organisationnel, édition Gaétan Morin, 2002, P21

- **Besoin d'appartenance :**

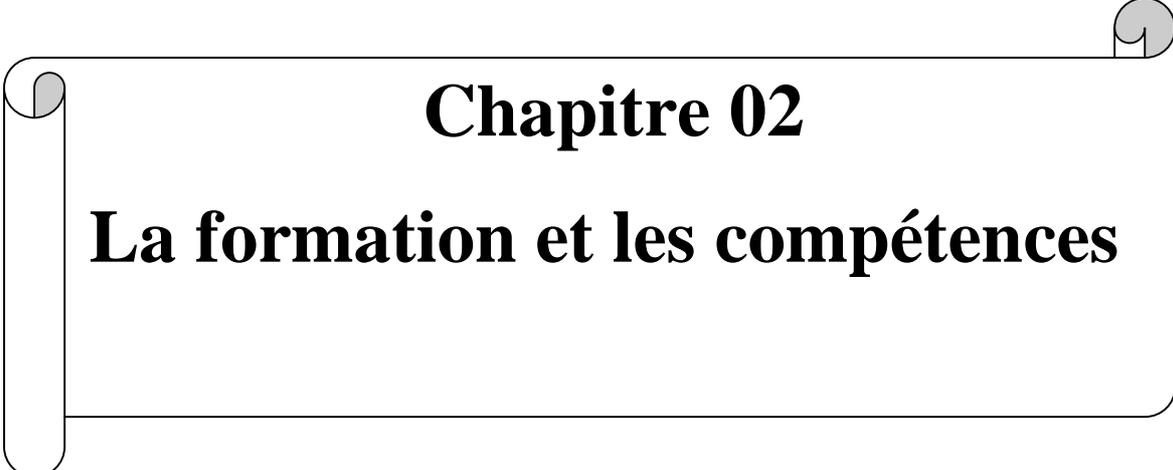
Ce sont les besoins qui se trouvent à la troisième étape de la pyramide, elle regroupent les besoins d'affiliation, d'association, d'échange qui se traduit dans le milieu de travail par le travail d'équipe(en groupe), d'entrer en relation avec l'entourage et de faire partie d'association et encouragé les employés et les superviseur. Ces besoins ont un effet positif même sur le rendement (le travail en équipe)

- **Besoin d'estime de soi :**

Ils constituent l'avant création, ces besoins se traduisent dans le domaine de travail l'utilisation des employés leurs habilité, leurs connaissances et leu derrière étape de la pyramide, il exprime l'envie d'être reconnu et savoir l'estime d'autrui .Ils traduisent aussi l'estime de soi et le gout du pouvoir.

- **Besoin d'actualisation de soi (d'accomplissement) :**

Ce sont les besoins qui se situent au sommet de la pyramide, ils se caractérisent par le besoin d'actualisation de soi, réalisation de projet.



Chapitre 02

La formation et les compétences



La Formation

Chapitre 02 : La formation et les compétences :**SECTION 01 : LA FORMATION****1- Définition de la notion formation :**

La formation est la transmission des connaissances a fin de répondre aux besoins de l'organisation, ainsi la formation est l'ensemble d'actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence leurs taches actuelles ou celles qui leurs seront confiées dans le futur, pour la bonne voie de l'organisation.¹

Ce qui veut dire que la formation est l'ensemble des moyens mises en œuvres a fin d'améliorer les aptitudes et les compétences des salaries dans leurs situations de travail.

Pour **Jean Pierre citeau**, la formation est « l'ensemble des dispositifs proposes aux salaries a fin de leurs permettent de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation de travail impliquées par les évolutions technologiques et économiques et de favoriser leurs évolutions professionnelles ».²

Ainsi pour **Dimitri** (2003), « la formation doit permettre à l'individu de trouver les solution aux questions qu'il se pose dans les situations de travail et provoquer un changement dont il est conscient ».³

cette définition est basée sur deux éléments essentiels :

- trouver les solutions, ce qui veut dire que la finalité de la formation est de s'adapter a une situation de problème et savoir agir.

¹ Lakhdar SEKIOU, La gestion des ressources humaines. Québec : Debollec, 1939, p. 33.

² J.P . CITEAU, Gestion de la ressource humaine, Paris : Masson, 1992, p. 85.

³ . Weiss DIMITRI, Les ressources humaines. 2^e Ed. Paris : Organisation, 2003, p.437.

- provoquer un changement dont il est conscient, c'est-à-dire trouver la meilleure solution possible pour pouvoir changer la situation.

On entend la que la formation est un dispositif destine aux salaries a fin de s'améliorer, de se développer et de s'adapter aux changements et aux évolutions technologiques et économiques auxquels ils sont confrontes.

A la lumière de ceux qui suivaient d'être présenter, la formation est un ensemble d'actions, des moyens nécessaires pour le développement professionnel, qui sont mises a la disposition des salaries, pour pouvoir répondre aux exigences de leurs postes et aux évolutions professionnelles.

2. Les types de formation :¹

2.1. La formation professionnelle :

La formation prise dans un établissement scolaire, technique ou autre, permet d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques concernant un domaine spécifique et nécessaire pour exercer un métier ou une profession.

2.2. Formation continue :

Recyclage a la formation incessante de travailler, lui permet de se mettre a jour dans une discipline, une technique, un métier ou une profession, cette formation lui permet implicitement de s'adapter au changement des techniques ainsi les conditions de travail.

¹. SEKION, Blondin, Fabi PERETTI, Alis CHEVALIER, Gestion des ressources humaine. 2° Ed. Canada : (S.E), 2001, p.136.

2.3. Formation d'initiation :

Ensemble des actions qui consistent a montrer a un salarie les taches d'un nouvel emploi ou le maniement d'un nouvel outil ou d'une nouvelle machine.

2-4- formation en alternance :

formation organisée de façon a faire alterer des périodes de formation dans des établissements scolaires aux autres, et des périodes de stages ou de travail en apprentissage dans l'organisation, qui soient rémunérées ou non.

2-5- formation d'entrainement :

Formation dispensée en cours d'emploi a un salarie, qui peut s'étendre de quelques heures a plusieurs mois, selon la complexité des taches. Elle vise a permettre au salarie d'acquérir la compétence, de s'adapter au changement des technique et aux conditions de travail.

2-6- formation sur le tas :

Formation d'appoint par laquelle un travailleur apprend en même temps a effectuer diverses taches et se familiariser avec les nouveaux procèdes et techniques utilisées dans une profession ou un métier a fin d'accomplir son travail avec satisfaction.

2-7- formation du recyclage :

Terme qui désigne tous les programmes (étatiques, patronaux, syndicaux), destines a former les salaries déplacés a cause d'un

changement du a l'automation, a les familiariser a des nouvelles taches ou a leur faire apprendre un nouveau métier ou une nouvelle profession.

3- les objectifs de formation :

La formation n'est pas seulement l'acquisition des connaissances, mais aussi la modification d'un comportement qui conduit à améliorer ses connaissances. La politique de formation doit être en cohérence avec la culture de l'entreprise et les styles de management.

La formation de personnel répond a la fois aux souhaits de personnelles et aux besoins de l'entreprise, et elle contribue en premier plan a l'atteinte des objectifs personnels et organisationnels, satisfaction professionnelle et performance économique.

Les problèmes de formation du personnel sont issus d'un triple besoin :

- satisfaction, intégration et motivation des travailleurs.
- l'adaptation des travailleurs aux évolutions.
- amélioration de la productivité.

3.1. Les objectifs personnels ¹

Certains objectifs de la formation sont lies aux souhaits des salaries sans qu'ils y soient toujours opportunistes pour l'organisation. ces objectifs se résument comme suit :

- avoir une meilleure maitrise de son métier.
- se préparer a des changements professionnels et des mutations internes.
- mieux comprendre l'organisation et le travail.
- développer un savoir faire dans le domaine des relations et la

¹. Laourt PIERRE, Gestion des ressources humaine, Paris: Edition Rolle , 1991, p.86.

gestion de management.

- se retrouver avec des collègues et des personnes nouvelles dans un fonctionnement convivial et faire connaissance avec des personnes nouvelles dans les espaces extérieurs au vécu professionnel.
- si l'individu veut avoir des connaissances qui peuvent même être utile à son rapport direct avec le travail.
- développer les différentes aptitudes requises pour une approche globale des fonctions de direction.
- pertinence des attitudes et des comportements par le développement du personnel et le renforcement de son leadership.
- intelligences spécifiques des possibilités ouvertes par les nouvelles technologies de l'information.
- organiser les salariés les plus qualifiés pour une promotion.

3-2. Les objectifs organisationnels :¹

- accroître la compétitivité de l'organisation, par le renforcement des techniques et par l'ajustement des savoirs ou de savoir faire des salariés. ce premier objectif permet l'actualisation des rôles professionnels dans les postes de travail.
- développer les compétences à l' occasion d'une embauche, puis d'une mutation interne ou d'une promotion.
- prévoir des circuits progressifs de monter en connaissances pour adapter globalement les qualifications aux besoins de l'organisation.
- mettre l'accent sur les catégories du personnel moins qualifiés, sur l'insertion des jeunes, sur les contraintes de reconversion et sur les

¹. Laourt PIERRE, op. cit, p. 87.

problèmes liés à certaines phases de la carrière individuelle « crise de maturité ».

- associer la formation à la communication pour construire un climat de grande concertation.
- montrer l'organisation dans sa globalité, en expliquant ses diverses articulations et apprendre à maîtriser certains outils d'analyse et d'action pour favoriser l'action collective.
- faire progresser l'encadrement dans ses compétences intellectuelles, sa culture et ses aptitudes à manager.
- préparer à long terme, pour faire face à toute perturbation qui peut effacer le fonctionnement de l'organisation.
- avoir les compétences opérationnelles par la maîtrise des techniques fondamentales de gestion et de management.

Pour mieux éclairer les objectifs de la formation, Meignant,¹ désigne que la formation peut répondre à trois objectifs différents qui sont :

➤ **la formation vise à « consolider l'existant » :**

Il s'agit alors de proposer au salarié un apprentissage directement lié à son travail et lui apporter des connaissances complémentaires. Il répond soit à une faiblesse constatée, soit il constitue une adaptation à des modifications d'emploi.

➤ **la formation vise à « préparer l'avenir » :**

La formation continue prépare l'entreprise et ses salariés à faire face à des évolutions, ainsi si l'entreprise a prévu des investissements dans des nouveaux matériels, elle doit rendre les

¹. Claude LOUCHE, Introduction à la psychologie du travail et des organisations, Paris: Armand Colin, 2007, p. 92-93.

salaries en mesure de maitriser ces équipements. De même, si l'entreprise met en place doit inévitablement développer des compétences, enfin les métiers se transforment, la formation doit permettre aux salaries de prendre en charge ces évolutions.

➤ **La formation vise a «accompagner les mouvements individuels :**

Elle concerne les opérations de formation destines à favoriser la mobilité.

4. les finalités de formation :

4.1. Développement du professionnalisme :

La formation doit être considérée comme un moyen destine pour atteindre un objectif, et non comme une fin de soi. elle constitue un investissement qui doit porter ses fruits en améliorant la qualification des agents, en les rendant plus performants a leurs postes de travail (qualification et comportement), et on les préparant a l'occupation de nouveau poste afin que l'entreprise puisse disposer des hommes qu'il faut au moment ou il faut.

La formation est un outil au service de développement des ressources humaines visant a concilier les aspirations des individus (évolution de carrière) et les besoins de l'entreprise. Le développement du professionnalisme demeure l'objectif de base de la politique par une mise en œuvre d'une adéquation continue entre les exigences de poste, le comportement et la qualification de l'agent.

Les agents détectés parmi les hauts potentiels doivent être formés dans les différents métiers de base de l'entreprise et dans les domaines stratégiques.

4-2 L'ouverture sur l'extérieure.

La formation doit être ouverte en permanence sur l'extérieur en étant à l'écoute de toutes les innovations et expériences diverses réalisées dans le pays et dans le monde.

Des relations privilégiées doivent être établies avec les universités, les établissements de formation et de recherche et avec les entreprises de même secteur d'activités.

4.3. Transfert des technologies :

L'entreprise doit développer des actions de formation favorisant un transfert de technologies, notamment par le biais de partenariat (fournisseurs, Entrepreneurs, sociétés d'assistance technique, organismes de formation, associations...), dans les domaines qui intéressent l'entreprise.

4.4. Développement d'une culture d'entreprise :

Des actions de formation spécifiques doivent être développées pour permettre le renforcement de la nature de l'entreprise. L'accent en particulier est mis sur l'institution d'une communauté de langage, de méthode et d'outils rationnels du travail.

La généralisation des règles, des normes, des pratiques et des comportements favorisent la constitution d'un patrimoine homogène de valeur susceptible de renforcer la cohésion du groupe et le sentiment d'appartenance à l'entreprise qui facilite les changements.



Les Compétences

SECTION 02 : LES COMPETENCES :**1. Typologie de compétence :**

Le terme compétence donne lieu a une pluralité d'interprétation, il existe actuellement autant de définition de la compétence dont les auteurs écrivent sur cette notion. De façon générale la compétence et souvent considérée comme un ensemble de savoirs, de savoir- faire et de savoir-être, mais cela ne renseigne pas ce qu'est véritablement la compétence. Les définitions de la compétence telle que la formulant les différents acteurs de terrain prennent en compte a la foi. L'individu et l'activité, Pleumartin avance que « la compétence est la convergence de la dimension individuelle et contextuelle ». D'abord la compétence ne peut s'apprécier qu'en situation réelle, et aussi ne peut s'apprécier qu'individuellement. Donc la compétence renvoie a la personne, a sa manière personnelle d'accomplir le travail.¹

Pour **BATAL CHRISTIAN** (1989), «les compétences de l'emploi correspondent aux savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'il est nécessaire de mobiliser pour réaliser correctement les activités propre a cette situation de travail, tandis que les compétences d'un individu se résument aux même savoirs, qu'il maîtrise effectivement et qu'il est capable de mettre en œuvre, en situation, S'il en prouve le besoin ». Pour lui aussi, cette catégorisation du concept de compétence distingue² :

¹. Daniel PEMARTIN, Gérer les compétences, ou comment réussir autrement. Paris : Management, 1999, p. 34.

². Christian BATAL, La gestion des ressources humaines dans le secteur public .Paris : Organisation, 1996, p.150.

- les « savoirs », qui correspondent a des connaissances aussi bien générales que spécialisées sur un thème précis (par exemple connaitre les lois élémentaire de l'assurance).
- les « savoir-faire », qui correspondent à la maitrise et la mise en œuvre concrète des techniques, des méthodes ou d'outils.
C'est-a-dire « d'habilités » manuelles, sociales ou cognitives (par exemple : savoir mettre en œuvre les techniques d'animations de réunions...).
- les « savoir-être », qui correspondent a la maitrise d'attitudes comportementales, c'est-a-dire a des « postures mentales » (exemple : être honnête, être discret, être diplomate, être organise ou savoir communiquer).

2- Les caractéristiques des compétences :

- la compétence est finalisée : on est compétant par rapport a un objectif dont on veut atteindre.
- la compétence est le résultat d'une reconnaissance collective : elle existe grâce aux regards des autres.
- la compétence est constituée à une combinaison : des savoir-faire et des savoir-être.
- la compétence est de nature contingente : la compétence et relative à une situation rencontrée. aucune personne n'est compétente en soi.
- la compétence est un processus de construction permanente : elle évolue dans le temps et tout au long de la carrière de l'individu.¹

¹. Laëtitia LETHIELLEUX, L'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5^e Ed. Paris : L'Extension, 2011, p.44.

3- Les différents types de compétence :

Il existe 04 types de compétences qui sont¹ :

3.1. Les compétences générales ou transversales :

Les compétences générales ou transversales, sont celles qui ne sont pas spécifiques à un métier. À vrai dire, qui sont utiles dans de nombreux emplois :

Exemple : savoir mettre en œuvre les méthodes de synthèse), qui renvoi par conséquent a retrouver souvent dans les référentiels des compétences.

3.2. Les compétences professionnelles :

Les compétences professionnelles sont propres a une filière de métier (exemple : connaître les différentes méthodes pédagogiques et leurs modes d'usage, constitue une compétence professionnelle parce qu'elle n'est pas, a priori, utile qu'aux métiers de formation) .elles contribuent a faciliter la mobilité d'un domaine a l'autre.

3.3. Les compétences spécifiques :

Les compétences spécifiques sont celles qui sont propres a une structure, un domaine et qu'on ne retrouve pas ailleurs (exemple : connaître la procédure

De gestion des incidents techniques propre a une structure donnée). elles sont nécessaires pour exercer les activités qui constituent le noyau du domaine. L'utilité de cette dernière catégorisation réside dans la préoccupation de gestion de mobilité ou de recrutement.

¹. Christian BATAL, Op. cit. p.155.

4- Les enjeux de la compétence :

Il y a trois types d'enjeux qui sont :¹

4-1- L'enjeu économique :

Face au défi de la mondialisation et à une concurrence exacerbée, les entreprises cherchent une plus grande adaptabilité (modification des termes de l'échange, performance accrue...). La notion de capital humain prend alors tout son sens : les compétences acquises deviennent un enjeu économique et devant les autres engagements pour les obtenir, les entreprises attendent un retour sur investissement, la notion de capital humain renvoie, par analogie, à la notion de capital (le travail étant un facteur de production) et à la capacité des hommes de produire une valeur ajoutée irréductible à leur seule force de travail.

4-2- L'enjeu organisationnel :

L'importance prise par la notion de compétence amène à réfléchir sur le rôle de l'organisation dans le développement des compétences. L'organisation devient un acteur d'accroissement des compétences lorsqu'elle permet le développement des compétences des salariés qu'elle emploie. On parlera dans ce cas d'organisation « qualifiante ». Elle sera dite « apprenante », lorsque l'intérêt portera sur les processus collectifs de création, de diffusion, d'assimilation de connaissance et de savoir-faire dans l'organisation.

4-3- L'enjeu sociétal :

La législation en vigueur a renforcé la responsabilité sociale des entreprises en insérant dans la loi l'exigence de l'employabilité. Dorénavant, il revient à l'organisation de mettre en œuvre les moyens

¹. Laëtitia LETHIELLEUX, Op. cit. p 46, 47.

dont elles disposent pour assurer aux salariés la mise à jour et le maintien de leurs compétences tout au long de leurs carrières. Ce souci de l'employabilité, très intime lie à la notion de compétence, n'étant plus possible. Les salariés doivent être en mesure de

Répondre aux attentes de monde de travail au moment où ils ont rendu l'emploi qu'ils occupaient auparavant. Donc, le salarié est même à devenir un acteur de son parcours professionnel au côté de son entreprise

5- Constructions d'un modèle de compétence :

Chaque répartition des compétences répond dans une certaine mesure à un processus arbitraire :

Les comportements sont regroupés de manière pragmatique en ensemble cohérents à fin de pouvoir objectiver, dénommer de façon univoque chaque comportement. C'est pourquoi, le développement d'un modèle ou dictionnaire de compétence est idéalement le résultat d'une méthodologie qui répond aux normes des qualités suivantes :

- chaque compétence doit être observable et mesurable.
- chaque compétence doit pouvoir s'interpréter de la même façon partout grâce à une description et à une opérationnalisation claire.
- le lexique de compétence doit refléter les besoins des départements de l'entreprise.
- le rapport entre les compétences ne peut être exclu, mais chevauchement systématique des compétences doit être limité au maximum.
- les compétences de dictionnaire doivent pouvoir s'expliquer de manière générale. elles ne peuvent pas s'appliquer à un ensemble spécifique de famille ou à une fonction.

- l'utilisation des découvertes découlant des recherches scientifiques récentes en matière de compétence, peut améliorer l'efficacité d'un modèle.

La gestion des compétences doit permettre à l'entreprise de disposer en permanence des compétences dont elle a besoin pour répondre aux attentes.

6- La gestion des compétences :

De ses clients et aux salariés de développer son employabilité et de piloter sa carrière. Les principaux domaines d'application ou la gestion des compétences se révélant particulièrement utile sont : le recrutement, l'intégration, la formation, la mobilité interne, la rémunération, l'organisation de travail, la qualité.

7- Le bilan de compétence :

Le bilan de compétence est un moment fort de la vie professionnelle, conçu pour répondre de recul, pour faire le point, pour mieux se connaître et se reconnaître. D'où l'importance fondamentale du bilan des compétences. Pour réussir cette démarche, la conjonction de plusieurs facteurs est exigée:

Engagement de bénéficiaire, qualité du processus et des outils, professionnalisme du consultant dans sa connaissance de l'entreprise et de la marche, dans sa connaissance et son expérience de l'être humain. Le bilan des compétences permettent une meilleure adéquation entre projet de l'individu

Professionnel et personnel et objectif de l'entreprise qu'il soit proposé par l'entreprise ou demandé par l'axe bénéficiaire.

Le traitement, lui, diffère selon l'origine de la demande :

- si elle est individuelle, l'accent est mis sur le plan d'action, sur la dynamisation, sur l'autonomie.
- si elle provient de l'entreprise, l'accent est mis sur l'adéquation aux postes possibles et sur les mesures d'accompagnement à la prise de poste.

8- La bureaucratie et compétence :

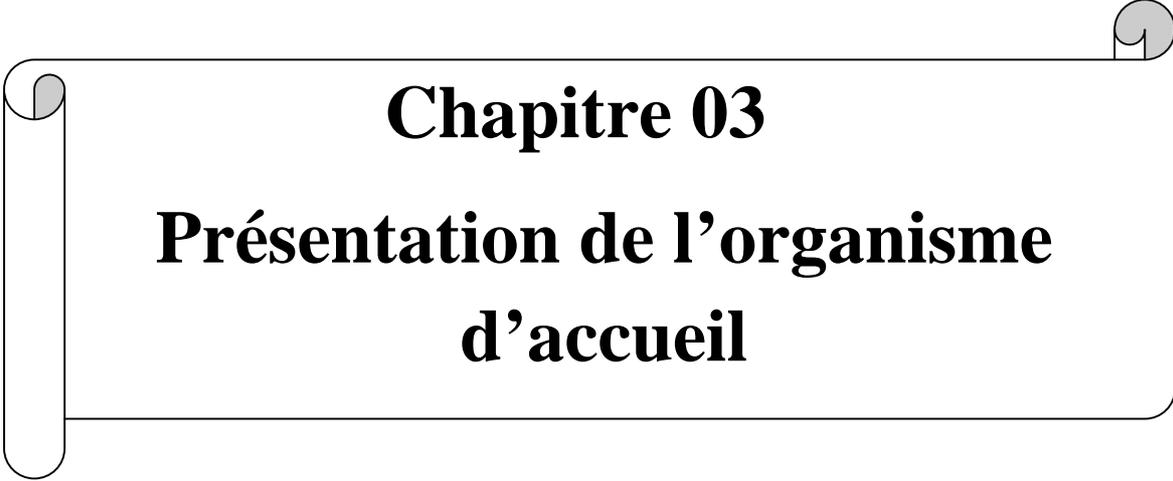
Dans le système bureaucratique, le formalisme reste la règle, les zones d'initiative sont limitées au minimum, les tâches, les procédures, sont formellement définies. Les prérogatives de chacun sont « bornées » à la définition de poste qui est souvent assignée à un niveau de diplôme exige.

L'administration règle tout les avancements à partir de concours ou sont surtout testés des connaissances générales. Or, une connaissance générale ne peut garantir une efficacité professionnelle. Le manque d'implication de la hiérarchie dans l'appréciation des compétences condamne ainsi l'organisation à l'immobilisme et aux blocages. Par ailleurs, ce type d'entreprise ignore aussi le savoir faire, les comportements de débrouillardise et toutes les compétences réellement acquises sur le terrain sans lesquelles l'organisation ne pourrait pas fonctionner (contourner un règlement inadapté, filtrer l'information).¹

¹. André GUITTET, Développement des compétences. Paris : ESF, 1994, p. 19.



Partie pratique

A decorative frame resembling a scroll, with a vertical strip on the left side and rounded corners. The text is centered within this frame.

Chapitre 03
**Présentation de l'organisme
d'accueil**

Chapitre 3 : Présentation de l'organisme d'accueil¹ :**1. Présentation de l'entreprise Cevital-unité d'el-kseur :****1.1 Historique :**

L'entreprise Cevital-unité d'el-kseur est témoin privilégié des mutations qu'a connus l'économie algérienne depuis l'Indépendance du pays à ce jour. Plus particulièrement la rupture avec le système économique socialiste planifié et le passage au système d'économie du marché et la libéralisation du commerce extérieurs qui est survenu au début des années 1990.

Depuis l'indépendance de l'Algérie, l'entreprise Agro-alimentaire en générale a subi des transformations très profondes qui ont influencés les multiples activités qu'elle englobait, chacune bien sûr suivant ces spécialités. Et l'entreprise Cevital unité d'el-kseur n'était pas en reste.

L'entreprise Cevital unité d'el-kseur, implanté dans la zone industrielle d'el-kseur, est une filiale de Cevital, ce qui a pour vocation la transformation du fruit et légume frais en jus, nectars et conserve. Le groupe ambitionne d'être leader dans cette activité après cette activité la mise en œuvre d'un important plan de développement.

1.2 Evolution de l'entreprise Cevital-unité d'El-kseur :

Nous pouvons distinguer trois phases marquantes de l'évolution de l'entreprise Cevital unité d'el-kseur qui se présente comme suit :

Phase 1 : de l'indépendance au passage à l'économie de marché (1978 à 1990) :

Toutes les transformations subites par l'entreprise Cevital unité d'el-kseur durant cette phase dans le contexte dans l'économie socialiste obéissait principalement au politique et plan centralisé de l'Etat et des organes centrale de gestion dépendait COJEK c'est-à-dire dans un première temps la « SOGRDIA », et puis le groupe « E.NA.JUC » suite à restructuration de la « SOJEDIA » au début des années 1980 ;

Phase 2 : avant la privatisation (1990 à 2006) :

Les faits marquants durant cette phase ont été successivement, le changement brusque du système économique Algérien, c'est-à-dire le passage à l'économie de marché et la fin du monopole des entreprises étatiques. Par ailleurs, la finalisation des unités détenus par le groupe « E.NA.JUC » en 1997

¹ Source : Document interne de l'entreprise

et ainsi la création de la filiale COJEK EPE-SPA qui regroupait l'unité de d'el-kseur et celle de taher à jijel. Ainsi que le lancement d'une démarche de mise à niveau de ces unités afin de préparer leurs privatisations.

Enfin, un des faits marquant de cette phase est le lancement de l'activité eau fruitée qui a coïncidé avec la finalisation des unités E.NA.JUC ;

Phase 3 : après la privatisation (2006 à ce jour) :

Après sa privatisation le 22 novembre 2000, l'entreprise Cevital unité d'El-kseur fait actuellement fait parti de groupe Cevital détenue à 100% par celle-ci en tant que filiale dont le statut juridique est une société par action (S.P.A). Un immense plan d'investissement a été consenti visant à moderniser l'outil de production de jus de fruits COJEK.

Sa capacité de production est de 14 400 T par an. Le plan de développement de cette unité à 150 000 T / an en 2010.

1.3 Situation géographique :

L'entreprise Cevital-unité d'El-kseur située dans la commune d'El-kseur, 25Km du chef-lieu de Bejaia et à quelque mètres de la zone ferroviaire, elle est implantée dans une région à vocation agricole à droite de route nationale N°26 liant Alger-Bejaia.

Tous ces critères lui confèrent un emplacement stratégique favorable facilitant les opérations d'approvisionnement et de distribution des produits.

1.4 Activité de l'unité :

L'activité de l'unité est la fabrication et la commercialisation de plusieurs produits, à savoir les jus sous la marque TCHINA (bouteille en verre et PET) et le TCO et des conserves des fruits (confiture d'abricot).

Sa capacité de production est de 20 000 et 32000 bouteille / heure de jus, respectivement pour la bouteille verre 0,25 et PET 2L et 4 à 6 tonne / heure pour les conserves.

1.5 Organisme de l'entreprise Cevital SPA-unité d'El-kseur :

L'entreprise comporte des différents services suivant :

1. La direction :

Ce rôle est d'assurer le bon fonctionnement de l'unité, la coordination et l'encadrement des différentes afin d'aboutir à une meilleure fonctionnalité administrative de l'entreprise.

2. Service administratif :

Ce service afin est chargé d'exercer 3 fonctions principales :

2-a Gestion du personnel :

- Suivre la carrière des employeurs.
- Recrûter le personnel

2-b Besoin des ouvriers sociales paies :

- Assurer la protection sociale du personnel.
- Assurer le pointage des employeurs.
- La déclaration des renseignements des travailleurs au service de comptabilité pour déterminer le salaire de chaque un selon leur fonction.

2-c Moyens généreux :

- Assurance de patrimoine de l'unité.

3. Service commerciale :

Il s'occupe des ventes et des achats, il comprend les 2 sections suivant :

- Section vente : elle se charge de vente des produits.
- Section d'achat : elle se charge de l'achat de la première et d'emballage.

4. Service comptabilité :

Section ayant pour rôle d'enregistrer de contrôle, et d'exécuter toutes les opérations d'entrés et des sorties de fond, comme elle permet suivre l'évolution financière de l'entreprise. Trois sections relies travaillent pour ce service.

5. Service production :

Son rôle est de transformer la matière en produit fini, il est constitué en trois zones :

- Hall de réception de la matière première.
- Hall de production (ou il y'a toutes les chaines de production).
- Zone dampon, pour le stockage des produits finis.

Ce service est en relation direct avant le service commercial.

6. Laboratoire d'analyse physico-chimique :

Il assume le contrôle qualité de la matière première, des produits finis, entrants et auxiliaires technologique ainsi que l'analyse des eaux.

7. Laboratoire microbiologique :

Il assure le contrôle de qualité microbiologique des produits finis.

8. Service maintenance :

Chargé de la répartition, de l'installation des équipements de confection, commande de pièces de rechanges ce service comprend :

- Atelier électricité avec un personnel qualifié.
- Atelier mécanique.
- Atelier soudure avec un personnel qualifié.
- Un magasin de stock de rechange.

Ce service se divise en deux équipes :

A/ Equipes d'intervention :

Intervention pour réparer les pannes qui surviennent au cours de la fabrication.

B/ Equipe de prévention :

Son rôle est la prévention des équipements de production chaque une de ses équipes est formé de mécanicien, soudeurs et électriciens.

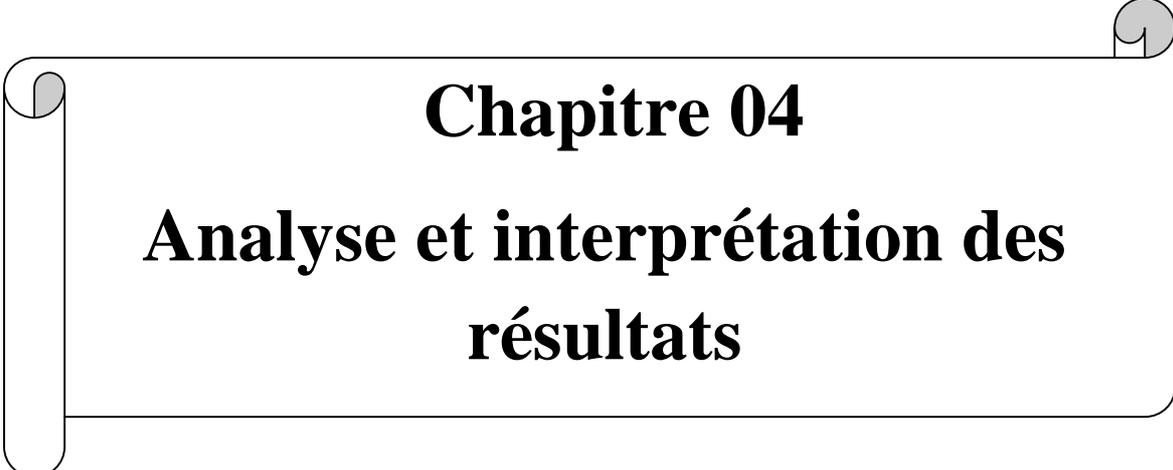
9. Service hygiène et sécurité :

L'hygiène est primordiale dans toute industrie agroalimentaire, Voici quelques règles d'hygiènes :

- Propreté du personnel dans la chaine de production.
- Porte obligatoire de blouses.
- Défense de rapporter dans le hall de production tout ce qui peu contaminer le produit.
- Défense de fumer.
- Nettoyage d'équipement de fabrication chaque fin de travaille.
- Introduction d'entrer de haute personne étrangère sans motif et autorisation.

Ce service :

- Assure la sécurité du patrimoine et celle des travailleurs.
- Il apporte les premiers soins aux travailleurs.
- Il fait plus de prévention que d'entretien.

A decorative border resembling a scroll, with a vertical strip on the left and rounded corners on the right. The text is centered within this border.

Chapitre 04

Analyse et interprétation des résultats

Chapitre 4 : Analyse et interprétation des résultats

1. Analyse de données socioprofessionnelles :

Dans cette partie, on va étudier les caractéristiques de notre échantillon d'étude répartie dans le premier axe de questionnaire.

Tableau : N°01 Répartition de l'échantillon selon le sexe :

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	63	96,93 %
Féminin	02	03,07 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

D'après l'analyse de ce tableau, nous constatons que la majorité de bénéficiaire de la formation professionnelle sont de sexe masculin 96,93%, alors que 3,7% sont de sexe féminin. L'explication de cette préférence réside dans la main-d'œuvre qui est de majorité masculine, car les femmes représentent seulement un taux très faible de l'effectif global de l'entreprise.

Cet écart remarquable entre les deux sexes peut s'expliquer par les méthodes de travail appliquées au sein de l'entreprise CEVITAL S.P.A, car c'est une entreprise de production qui nécessite une mobilisation des forces physiques dans la manœuvre des engins, des machines, une résistance aux obstacles et aux difficultés imprévues qui exigent des compétences, aptitudes et efforts supplémentaires.

Tableau : N°02 : Répartition de l'échantillon selon l'Age :

Age	F	%
25-35 ans	29	44,62 %
36-45 ans	32	49,23 %
46 ans et plus	04	06,15 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

La lecture de ce tableau nous montre que la catégorie la plus dominante est celle de 36-45 ans avec un pourcentage de 49,23%, suivi de la catégorie d'âge 25-35 ans avec un pourcentage de 44,62%, finalement 6,15% sont âgé de 46ans et plus.

D'une manière générale nous constatant que notre échantillon d'étude est moyennement âgé, ce qui permet a l'entreprise de compter sur eux pour faire face au défis à venir devant l'économie du marché, la concurrence et pour les déferents projets qu'elle envisage.

Tableau N°03 : La répartition des enquêtés selon leurs niveau d'étude :

Niveau d'étude	F	%
Secondaire	20	30,77 %
Universitaire	35	53,85 %
Diplôme de formation professionnelle	10	15,38 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Le tableau montre que 53,85% des membres interrogé ont un niveau d'étude universitaire, 30,77% ont un niveau d'étude secondaire, tant dit que ce qui ont un diplôme professionnelle représente un taux de 15,38%, en fin on remarque que notre échantillon ne comporte pas ce qui ont un niveau d'étude moyen.

Le niveau d'étude à un effet positif sur les chances de recevoir de la formation, cela explique que les salaries les plus scolarisé recevraient plus de formation, tant dit que ce qui ont un niveau moyen et secondaire, malgré que ils n'ont pas fait des études supérieure, mais en terme de savoir faire ou de la pratique sont très fort, ce qui permet à l'entreprise d'avoir des équipes complémentaire entre théorique et pratique, ce qui facilite leur insertion professionnelle.

Les salaries qui occupe de poste de responsabilité ont plus de chance de suivre une formation que les autres.

Tableau N°04 : Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle :

CSP	F	%
Cadre	11	16,92 %
Agent de maîtrise	35	53,85 %
Agent d'exécution	19	29,23 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Le tableau ci-dessous montre que la majorité de notre population d'étude, est représenté par la catégorie des agents de métrise avec 53,85% suivi de la catégorie d'exécutant avec 29,23%, ensuite on trouve la catégorie des cadre avec un taux de 16,90%.

Cela s'explique par la stratégie et la politique de recrutement de l'entreprise afin d'avoir un staff cultivé et bien formé dans le but d'exploité leur connaissances et leur compétences.

Tableau N°05 : Répartition des enquêtés selon l'expérience professionnelle :

Ancienneté professionnelle	F	%
Moins de 5ans	22	33,85 %
05 à 10ans	25	38,46 %
11 à 15 ans	08	12,31 %
15ans et plus	10	15,38 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Le tableau repartie les interrogés selon leur ancienneté dans l'entreprise, ont remarqué que la majorité des enquêtes ont d'expérience entre 5 à 10 ans

avec un taux de 38,46 %, suivi d'un taux de 12,31% pour ceux qui sont dans la catégorie de 11 à 15 ans, tant dit que ceux qui ont moins de 5 ans représente 33,85%, les salariés qui accumule une expérience de 15 ans et plus avec un taux de 15,38%.

La majorité de notre population d'étude avec un taux de 38,43% à accumulé une fréquence d'ancienneté faible, et cela s'explique dans l'histoire de l'entreprise, car avant été une filiale autonome, et depuis 2006 à nos jours, l'entreprise devient une unité de CEVITAL.

Cette analyse montre que CEVITAL accorde un grand effort pour le personnel qui va s'intégrer dans son organisation, mais cela se focalise sur sa qualification assurée par l'entreprise, et qui aussi il s'appuie sur le rajeunissement qui peut apporter de nouvelles connaissances pour le bien de l'entreprise, contrairement à ce qui compte plus de 15 ans d'expérience qui peut être de jour à l'autre il va quitter l'entreprise.

2. Discussion et interprétation des résultats.

2.1. La formation professionnelle et le développement des compétences

Tableau N°06 : La répartition des enquêtés selon le bénéfice d'une formation :

Bénéfice d'une formation	F	%
Oui	65	100%
Non	00	00 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

D'après les réponses collectées, ce tableau montre que la totalité de notre population d'étude avec un taux de 100% ont bénéficié d'une formation durant leurs carrières professionnelles au sein de l'entreprise CEVITAL, cependant un taux de 00% représente ce qui n'ont pas bénéficié d'une formation.

Ainsi nous constatons que l'entreprise les chances d'accéder à la formation, et elle permet à ces salariés de réaliser leur formation selon leur besoin professionnel. A cet effet l'entreprise CEVITAL s'intéresse à la

formation professionnelle, car cette dernière aide ces salariés à mettre à jour et assuré ces objectifs stratégiques.

La formation occupe une place primordiale dans la politique de l'entreprise, elle n'est pas seulement un droit mais aussi une obligation.

Tableau N°07 : La répartition des enquêtés selon le type de formation :

Le type de formation	F	%
Formation de perfectionnement	40	61,54 %
Formation d'apprentissage	16	24,62 %
formation Sur le tas	04	06,15 %
Autre	05	07,69 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Les données de ce tableau montrent que la majorité des enquêtés ont suivi des formations de type perfectionnement avec un taux de 61,54%, suivi de la formation d'apprentissage avec un taux de 24,62%, tant dit que 6,15% représente ce qui ont fait une formation sur le tas, et en fin 7,69% ce qui ont fait d'autres formations de type recyclage, conférence, séminaire.

La plupart des enquêtés ont suivi des formations de type perfectionnement dans les domaines suivants : sécurité industrielle, hygiène de vie, les risques techniques, il y a aussi ce qui ont suivi des formations d'apprentissage dans le but d'avoir une meilleure performance au travail.

L'entreprise CEVITAL dispose des moyens pour mener une formation vu la taille et son chiffre d'affaires qui met à la disposition de ces salariés une multitude de programmes de formation qui contribuent au développement de leur compétence et aussi afin d'avoir un capital humain répandu à la norme nouvelle du travail.

A cet effet, nous déduisant que l'entreprise CEVITAL S.P.A accorde une place cardinal à la formation et quelle dispose des moyen matérielle et humaine pour ca, car le groupe ambition d'être le leadeur et compétitive dans cette activité âpres la mis en œuvre de l'important plan de développent.

Tableau N°08 : Répartition selon les lieux des formations professionnelle suivi :

Les lieux de formation	F	%
Interne	08	12,31 %
Externe	27	41,54 %
Les deux	30	46,15 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Les donnés de ce tableau fait ressortir que la majorité des enquêté soit 46,15% ont suivi des formations à l'intérieure et à l'extérieure de l'entreprise, tant dit que 41,54% ont fait une formation à l'extérieure de l'entreprise, par contre 12,31 d'eux bénéficié d'une formation à l'intérieure de l'entreprise.

Nous constatons que l'entreprise CEVITAL favorise les formations internes et externes en tenant compte de la disposition des centres de formations (A ALGER, HOTEL CHREA DE BEJAIA, A L'ECOLE INTERNATIONAL DE MANAGEMENT) et la présence d'autre moyens que se soit pédagogique ou matérielle, grâce à la formation externe, le contacte déformé avec leur collègues, l'affrontement des nouvelle situation permet aux salariés d'acquérir des connaissances et des compétences qu'ils n'ont pas acquis avant ou pendant leurs formations initiale.

CEVITAL et l'une des entreprise qui concéder la formation professionnelle comme un moyen fondamentale dans le développement de l'entreprise et de ces salariés.

Tableau N°9 : Répartition des enquêtes selon le contenu de la formation :

Le contenu de formation	F	%
Théorique	25	38,46%
Pratique	05	07,70%
Les deux	35	53,84
Total	65	100%

Source : Enquête sur le terrain

Les données de ce tableau indique que 53,84% des enquêtés ont suivi des formations théoriques et pratiques, cependant que 38,46% d'eux ont reçus une formation théorique, alors que 7,70% représente ce qui ont reçus des formations pratiques.

A travers ces résultats, nous constatons que l'entreprise tien compte des deux type de formation afin de pouvoir cerner les besoins de salariés en matière de formation de leurs permettre d'acquérir des nouvelles méthodes et techniques au travail, la formation pratique aident les salariés à mettre en pratique leurs connaissances théorique sur le terrain dans le but de les rend plus efficace au travail.

Le recours de l'entreprise à des formations théoriques et pratiques et dus aux innovations technologiques et aux développements des méthodes du travail ce qui implique une forte maitrise de ces nouveaux moyens de travail.

Tableau 10 : Répartition selon la durée de la formation suivi :

La durée de la formation	F	%
Courte durée	29	44,61 %
Moyenne durée	32	49,23 %
Longue durée	04	06,16 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Ce tableau ci-dessous montre que 44,61% des enquêtes ont suivi des formations de courte durée, ensuite ce qui ont suivi une formation de moyen durée représente un pourcentage de 49,23, en fin un taux de 6,16% seulement pour ce qui ont suivi de formation de long durée.

La lecture de ce tableau montre que la majorité des formations sont de courte et moyen durée qui ne nécessite pas un taux important cela peut s'expliquer selon le besoin des salariés en terme de compétence et de poste occupée a travers des formations de qualifications et de perfectionnement.

Les formations de longues durées prennent parfois un temps important que la majorité des autres bénéficiaires de formation, destiné généralement aux cadres de l'entreprise en vue du besoin de l'organisation en termes d'une meilleure réalisation des taches compliqué.

Tableau 11 : Répartition des enquêtés selon leurs identification à la formation :

L'identification à la formation	F	%
Sur une demande personnelle	05	07 ,70 %
Sur une demande de la DRH	60	92 ,30%
Total	65	100%

Source : Enquête sur le terrain

Ce tableau illustre que la quasi-totalité des enquêtés sont identifier à la formation par la décision de leurs direction avec un taux de 92,30%, en contre partie 7,70% seulement pour ce qui ont était identifier à la formation par une demande personnelle.

A partir de ces résultats, nous avons remarqué que la majorité des salariés sont envoyé à la formation pas la décision de leurs responsables, cela explique que l'entreprise prend la formation de ces salariés parmi leur préoccupation, cependant la sélection à une action de formation selon des critères comme le besoin de poste de travail, la réalisation d'un projet...etc. aussi par une demande

de personnel qui doit être analysé en se référant à l'intérêt du personnel et à des objectifs de l'entreprise.

L'entreprise doit tenir compte des demandes des formations de ces salariés qui sont par fois pas intégrés, ni valorisés et qui expriment leurs mécontentements dus à l'ignorance de leurs demandes, pour cela l'entreprise doit être à l'écoute et doit se pencher sur leurs attentes, si non elle risque de perdre les grandes pertes de leur valeurs.

Tableau 12 : Relation entre l'identification à la formation et la catégorie socioprofessionnelle :

CSP		L'identification des salariés à la formation professionnelle				Total	
		Par une demande personnelle		Par la décision de la DRH			
	Cadres	02	18,18 %	09 %	81,81 %	11	100%
	Agent de maîtrise	02	05,71 %	33 %	94,28 %	35	100%
	Exécutant	01	05,26 %	18 %	94,73 %	19	100%
Total		05	07,70 %	60 %	92,30%	65	100%

Source : Enquête sur le terrain

Les données de ce tableau montrent que 92,30 % de notre échantillon sont identifiés à la formation sur la décision de la DRH, dont 81,81 % représente les cadres, et 94,28% sont des agents de maîtrise, tant dit que 94,73 % sont des exécutants.

Par contre, ce qui ont été identifiés à la formation selon une demande personnelle ayant un pourcentage de 7,70%, dont 18,18% sont des cadres, suivis de 5,71 % d'agents de maîtrise, tant dit que 5,26% représente les exécutants.

D'après les résultats, on constate que la majorité des salariés sont orientés vers la formation par la DRH, ce qui affirme que l'offre des formations est parmi les préoccupations de l'entreprise dans le but de répondre aux besoins de

ces salariés afin de les rendre plus motivé et opérationnelle, ainsi de remplir les lacunes existant entre les compétences et les poste de travail.

Dans ce sens, on peut dire que la formation reste une affaire de l'entreprise, cette dernière est considéré comme un investissement qui doit porter ces fruits par l'amélioration et la qualification des salariés les rendent plus performant et plus compétant dans leur poste de travail.

Tableau 13 : La répartition des enquêtés selon les résultats d'une évaluation préalable suite à une formation :

L'évaluation préalable des enquêtés	Fréquence	Pourcentage
Oui	50	76,92 %
Non	15	23,08 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Le tableau ci-dessous illustre que 76,92% de nos enquêtés sont soumis à une évaluation préalable avant de les envoyées en formation, tant dit que 23,08% représente ce qui était pas soumis à une évaluation préalable avant leurs formation.

D'après ces résultats, nous constatons que la majorité de nos enquêtés sont soumis à une évaluation préalable, ce qui confirme que l'entreprise CEVITAL S.P.A évalue ses salariés avant de les envoyées en formation dans le but de mieux connaitre les besoins de ces salariés en terme de compétence, ainsi celui de l'entreprise pour une meilleur maitrise de poste.

Tableau 14 : La relation entre l'évaluation préalable des enquêtés et la catégorie socioprofessionnelle :

CSP		L'évaluation préalable des enquêtés				Total	
		Oui		Non			
	Cadres	05	45,45%	06	54,45%	11	100%
	Agent de maitrise	29	82,85%	06	17,14%	35	100%
	Exécutant	16	84,21%	03	15,78%	19	100%
Total		50	76,92%	15	23,08%	65	100%

Source : Enquête sur le terrain

Les données de ce tableau montrent que 76,92% des enquêtes soumis à une évaluation préalable avant de les envoyées en formation, dont 84,21% sont des exécutant, 82,85 % sont des agents de maitrise, et en fin 45,45% représente les cadres.

D'un autre coté, 23,08 % représente le taux de ceux qui n'était pas soumis à une évaluation préalable, dont 54,45% sont des cadres, 17,14% sont des agents de maitrise, en fin 15,78% représente l'exécutant.

A partir de ces résultats, nous constatons que la catégorie la plus soumis à une évaluation avant de les envoyées en formation est celle des exécutants avec un taux de 84,21, cela dans le but de connaitre leurs besoins en matière de compétence et de connaissance pour l'exécution de leurs taches.

Nous déduisant aussi que l'évaluation avant la formation est une phase importante qui permet à l'entreprise de connaitre les besoins des salariés en formation concernant le type de formation, la nature de formation, la durée de formation...etc.

Tableau 15 : Les avis selon ce que représente la formation pour les salariés :

La formation représente	F	%
Avoir plus de responsabilité	06	09.23 %
Un moyen de promotion	08	12.30 %
Un moyen de développement des compétences	51	78.47 %
Total	65	100%

Source : Enquête sur le terrain

D'après ce tableau, 78,47% représente le taux des enquêtées qui ont suivi la formation pour le développement de leurs compétences, tant dis que 9,23% pour ce qui ont suivi de formation afin d'avoir plus de responsabilité, en fin 12,30% représente le taux de ce qui ont suivi de formation pour la promotion.

Dans ce contexte, nous constatons que la formation professionnelle contribue au développement des compétences et de potentiel de ces salariés, l'acquisition des nouvelles connaissances et compétences pour les salariés est une manière de se sentir plus utile dans leurs travail à l'entreprise.

Tableau 16 : Le rapport entre ce que représente la formation pour les salariés et la catégorie socioprofessionnelle :

CSP	Pour vous que représente la formation ?							Total	
	Avoir plus de responsabilité		Un moyen de promotion		Un moyen pour le développement des compétences				
Cadres	03	27,27%	03	27,27%	5	45,45%	11	100%	
Agent de maîtrise	02	05,71%	03	8,57%	30	85,71%	35	100%	
Exécutant	01	05,26%	02	10,52%	16	84,21%	19	100%	
Total	06	09,23%	08	12,30%	51	78,47%	65	100%	

Source : Enquête sur le terrain

D'après ce tableau, nous constatons que la majorité de nos enquêtés avec un taux de pourcentage de 78,47% ont suivis des formations pour le développement des compétences, dont 85,71% des agents de maîtrise, 84,21% sont des exécutants, et 45,45% sont des cadres.

Par contre 9,23% de notre échantillon représente le taux de ce qui ont suivi des formations afin d'avoir plus de responsabilité dans leurs poste de travail, duquel 27,27% sont des cadres, 5,71% sont des agents de maîtrise, et 5,26% représente les exécutants.

Du l'autre côté, ce qui ont suivis de formation afin de bénéficier d'une promotion représente un pourcentage de 12,30%, dont 27,27% sont des cadres, 10,52% sont des exécutants, en fin 8,57% sont des agents de maîtrises.

D'après ces résultats, nous constatons que la plupart des enquêtés n'ont pas pour objet ni d'avoir un poste supérieure, ni d'avoir un plus de responsabilité, mais ils ont répandu que la formation pour eux sert au développement et à l'amélioration de leurs compétence.

Tableau 17 : La contribution des méthodes utilisé pendant la formation sur le développement des compétences :

Les méthodes utilise soutiennent le développement des compétences	Fréquence	Pourcentage
Oui	60	92,30 %
Non	05	07,70 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

D'après la lecture de ce tableau, 92,30% de répondants affirment que les méthodes employées au cours de la formation soutien le développement de leurs compétences et elles sont adéquate avec leurs attentes et les objectifs tracer par l'entreprise, ce qui explique que les formateurs ont utilisé plusieurs méthode pendants le déroulement de la formation, qui à permet de toucher a tous.

Alors que 7,70% des répondants trouvent que les méthodes employés sont un peut soutenables, et que les formateurs n'ont pas pris en confédération les niveaux et les capacités d'apprentissage des participants.

A travers ses résultats, nous remarquons que la majorité des enquêtés ont répandus que les méthodes employées sont adéquate avec les objectifs tracés, par ce que les employées sont envoyé en formation afin de maitrisé les nouvelle taches et prendre plus de responsabilités.

Tableau 18 : La répartition des enquêtes selon leurs capacités après la formation :

Capacité après la formation	Fréquence	Pourcentage
Améliorées	42	64,61 %
Peu améliorées	13	20 %
Non améliorées	10	15,39 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

A travers l'analyse de ce tableau, on déduit d'un coté que 64,61 des interrogés ont améliorées leurs capacités après la formation, d'un coté 20% des bénéficiaires de la formation signalant qu'elles sont peu améliorées et en fin 15,39% affichent l'inverse pour les deus premiers.

La formation représente un moyen qui permet au salariés de se trouvé émergé dans le niveau environnement professionnelle susceptible de développer chez eux une ouverture sur de nouvelle aidées pratiques professionnelle et l'acquisition d'un bagage intellectuelle nécessaire pour l'adéquation au taches effectues.

On remarque a travers l'analyse de ce tableau que la capacité de la majorité des d'enquêtés sont améliorées, pare ce que la formation joue un rôle majeur dans la persistance de la capacité d'adaptabilité surtout que l'entreprise entend aujourd'hui à amélioré l'efficacité de l'adaptabilité de ces salariés.

Tableau 19 : La répartition des enquêtés selon leurs satisfaction de la formation effectuer :

Satisfaction de la formation	F	%
Oui	52	80 %
Non	13	20 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Ce tableau nous montre que 80 % de nos enquêtés sont satisfait de leurs formation, contre seulement un taux de 20 % qui sont pas satisfait de leurs formation.

La satisfaction des salariés après leurs effectuations de la formation s'explique par les moyens matérielles comme le moyen de transport, l'hébergement, les moyens immatérielles comme les supports documentaire, la disposition des outils de travaille et aussi à travers la réalisation de leurs objectifs et attentes personnels.

Tableau 20 : Relation entre la durée de la formation et la satisfaction des salariés :

Satisfaction du salarié	du	Oui		Non		Total	
		F	%	F	%	F	%
	Durée de formation						
	Courte durée	20	68,96 %	09	31,03 %	29	100 %
	Moyen durée	28	87,05 %	04	12,05 %	32	100 %
	Long durée	04	100 %	00	00 %	04	100 %
	Total	52	80 %	13	20 %	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

D'après les données de ce tableau, on constat que 80 % des enquêtés sont satisfaits de la formation réaliser, tenant compte de la durée de la formation, 100% représente ceux qui ont effectué une formation de long durée, tant dit que 87,05% représente les salariés qui avais effectuer une formation de moyen durée, en fin 68,96% s'agit des salariés qui ont effectuer une formation de courte durée.

D'un autre coté, 20% des enquêtés sont pas satisfait de leurs formation réaliser, tenant compte de la durée de la formation 31,03% représente les enquêtés qui ont effectué une formation de courte durée, 12,05% s'agit des enquêtés qui ont effectué une formation de moyen durée, en fin 00% représente les enquêtés qui ont effectué de long durée.

Pour que l'entreprise arrive à répandre aux besoins de ces salariés, elle doit s'appui et offrir des formations moyen et aussi de long durée pour garantir et assurer aux former plus d'expérience, d'assimilation et d'autonomie.

L'objectif de la formation professionnelle et de donné aux salariés de l'entreprise, la possibilité d'exercer d'une manière satisfaisante pour lui-même (salariés) les activités et les taches qu'ils lui sont confié et attribuer.

Tableau 21 : La répartition des enquêtés selon l'évaluation de la formation effectuée :

Êtes-vous évaluer après la formation effectuée ?	Fréquence	Pourcentage
Oui	55	84,61 %
Non	10	15,39 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Selon les résultats du tableau ci-dessous, on remarque que le pourcentage des enquêtés qui ont été soumis à une évaluation après le stage de formation représente un taux de 84,61% de notre échantillon d'étude, contre un pourcentage de 15,39% qui n'ont pas été évalués.

D'après ces résultats, on constate que la majorité des interrogés ont été soumis à une évaluation après la formation suivie, ce qui confirme que l'entreprise CEVITAL S.P.A. évalue ses salariés qui sert principalement à mesurer l'impact de la formation sur les salariés et sur leurs connaissances.

L'évaluation est effectuée juste après la fin du stage (évaluation à chaud), et pour les salariés qui affirment ne pas avoir été évalués, soit ils ignorent l'importance de l'évaluation, soit ils n'ont pas été évalués et qu'ils entament directement leur travail après la formation.

L'évaluation permet au personnel de confirmer ou infirmer son amélioration et à l'entreprise de garantir la qualification et l'aptitude de ces salariés.

Tableau 22 : La répartition des enquêté par rapport a leurs avis sur la formation comme moyen de développement de l'entreprise :

La formation comme moyen de développement de l'entreprise	Fréquence	Pourcentage
Oui	63	96,92 %
Non	02	03,08 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Le tableau ci-dessous montre que la quasi-totalité des interrogés avec un taux de 96,92% ont affirmé que la formation représente un moyen de développement de l'entreprise, contre seulement un taux de 3,08% ont prévu le contraire.

D'après ce tableau, nous déduisons que la formation représente réellement un moyen de développement de l'entreprise, car la formation est devenue une nécessité pour toute entreprise industrielle pour faire face à la montée de la concurrence, de la mondialisation, de l'économie du marché.

La formation représente un attribut essentiel à sa productivité, les entreprises ont réussi à acquérir un savoir et un savoir faire, ce qui permet à l'entreprise d'avoir un effectif compétent et plus opérationnel dans leur travail jugé nécessaire pour tout développement de toute entreprise.

2.2. Le déroulement de la formation et les conditions organisationnelles :

Tableau 23 : La répartition des enquêtés selon l'utilité de la formation professionnelle :

L'utilité de la formation	Fréquence	Pourcentage
Très utile	54	83,08 %
Peu utile	09	13,84 %
Inutile	02	03,08 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Ce tableau ci-dessous montre que la quasi-totalité des interrogés avec un pourcentage de 83,08% déclare que la formation professionnelle est très utile, tant dis que un taux de 13,84% ont répliqué que la formation est peu utile, face à un pourcentage de 3,08% pour ce qui ont déclaré que la formation s'avère inutile.

A partir de ces résultats nous pouvons déduire que la majorité des salariés de l'entreprise CEVITAL S.P.A, ont déclaré que le formation professionnelle est très utile, cela est due aux formations offerts par cette entreprise qui amène des nouvelle connaissance et meilleure qualité de ces services et que les programme de formation sont considérablement efficaces.

La formation professionnelle attribuer aux salariés permet une meilleure adaptation et réalisation de leurs taches, ces formations s'avère nécessaire pour acquérir des nouvelles compétences liées à l'activité de l'employé.

Tableau 24 : La répartition des enquêté selon le soutien de formateur pendant le déroulement de la formation :

Le soutien du formateur	Fréquence	Pourcentage
Très fort	14	21,53 %
Fort	41	63,08 %
Moyen	10	15,39 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Selon les réponses des interrogé sur le soutien du formateur, pour ceux qui concéder un très fort soutien de leurs part (formateur), 21,53% affirment d'être bien soutenu pendant le déroulement de la formation, tant dis que ce qui jugent que le soutien du formateur était fort avec un taux de 63,08%, finalement pour les répandant qui témoignent un soutien dans la moyenne représente un taux de 15,39%.

Nous résultats indiquent un effet positif de rôle du formateur sur le développement professionnel et personnel des participants au programme de formation, en effet le formateur serait donc très utile auprès des salariés qui joue un rôle de facilitateur et d'orientation, son résultat pour l'utilisation de ces compétences mais aussi permettre d'acquérir l'expérience pratique sur le plan de développement professionnelle, le formateur est une autre composante essentielle de volet du programme de formation, l'aide de formateur permet à l'employer de comblait l'écart entre la théorie et la pratique, de ce fait le soutient de ce dernier sera entre autre grandement bénéfique.

Tableau 25 : La répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrées pendant le déroulement de la formation :

Les difficultés rencontrées	Fréquence	Pourcentage
Oui	03	04,61 %
Non	62	95,39 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Ce tableau illustre que la majorité des enquêtés avec un pourcentage de 95,39% n'ont pas rencontré ou trouver de difficulté pendant le déroulement de leurs formations, contre 4,61% seulement des enquêtés qui ont rencontré de difficulté pendant le déroulement de la formation.

On constate que la majorité des enquêtés n'ont pas ressentie des problèmes pendant le déroulement de la formation, car CEVITAL S.P.A met à la disposition de ces salariés toutes conditions favorables à la réussite de la formation.

Tableau 26 : La relation entre les difficultés rencontrées pendant le déroulement de la formation suivie et le contenu de la formation :

Le contenu de la formation suivie	Les difficultés rencontrées pendant le déroulement de la formation				Total	
	Oui		Non			
Théorique	01	04 %	24	96 %	25	100%
Pratique	01	20 %	04	80 %	05	100%
Les deux	01	02,85 %	34	97,14 %	35	100%
Total	03	04,61 %	62	95,31 %	65	100%

Source : Enquête sur le terrain

Ce tableau illustre que 95,31% de nos enquêtés n'ont pas rencontré de difficultés pendant le déroulement de la formation suivie, dont 80% de ceux qui avaient suivi de formation pratique, tant dit que 96% de ceux qui avaient suivi de formation théorique.

formations théorique, en fin 97,14% représente ceux qui ont suivi les deux formations.

Par contre ceux qui ont rencontrés des difficultés pendant le déroulement de leurs formation représente seulement 4,61%, dont 4% ceux qui ont suivi de contenu théorique, et 20% ceux qui avaient suivi de contenu pratique, tant dis que 2,85% représente ceux qui ont suivi les deux contenu de formation.

A travers ces résultats, ont constat que la plupart de notre échantillon d'étude n'ont pas rencontré des difficultés pendant le déroulement de leurs formation, ce qui explique que l'entreprise CEVITAL S.P.A offre a ces salariés la disponibilité des moyens et la garantie des conditions favorable ce qui permet à ces salariés de valoriser le développement des habilités et des aptitudes afin de faire face aux changement multiple (politique, technique, humaine, organisationnelle, technologique...etc.) de l'entreprise.

Ainsi, nous déduisant que le contenu de la formation est l'un des facteurs essentiel qui permet aux salariés une meilleure adaptation et acquisition de nouvelle connaissance (savoir faire sur le plan professionnelle et le savoir être sur le plan personnel).

Tableau 27 : Relation entre les lieux de formation et les difficultés rencontré pendant le déroulement de la formation :

Les lieux de la formation suivie	Les difficultés rencontrées pendant le déroulement de la formation				Total	
	Oui		Non			
Interne	00	00 %	08	100%	08	100%
Externe	01	03,70 %	26	96,29%	27	100%
Les deux	02	06,66 %	28	93,33%	30	100%
Total	03	04,61 %	62	95,39%	65	100%

Source : Enquête sur le terrain

Ce tableau montre que la majorité des enquêtés avec un taux de 95,39% n'ont pas rencontrés de difficultés pendant le déroulement de la formation, dont 100 % de ce qui ont effectué des formations interne, 96,29% représente ce qui

ont effectué des formations externe, en fin 93,33% représente les interrogés qui ont effectué les deux lieux de formation (interne et externe).

D'un autre coté, ceux qui ont trouve des difficultés pendant le déroulement de leurs formations un taux de 4,61%, dont un taux de 00% de ceux qui ont réalisé des formations interne, contre 3,70 % de ceux qui représente les enquêtés ayant suivi des formations en dehors de l'entreprise, face à un taux de 6,66 % qui représente les interroger qui ont suivi les deux lieux de formations.

On constat que les enquêtés qui ont trouvé des difficultés pendant leurs formations s'explique par le manque du support documentaire, le manque de suivi, la difficulté de communication, l'aptitude négative de formateur, ces difficulté que rencontre les participants pendant leurs formations constituent des obstacles majeurs dans leurs évolutions, et donc sur la réussite de la formation, dans l'autre part, ce qui n'avaient pas rencontré de difficulté s'explique par les moyens alloué à la formation comme par exemple : le moyen de transport, l'hébergement, la disponibilité des outils de travail.

Ainsi nous déduisant la majorité des formés n'ont pas trouvé des difficultés pendant le déroulement de la formation quel ce soit son lieux interne ou externe, cela peut être explique par la diversité des moyens existants au sein de l'entreprise qui permet de répandre aux besoins des salariés et exigence de poste.

Tableau 28 : Répartition des enquêtés selon leurs appréciation de parcours de la formation :

Appréciation de la formation	Fréquence	Pourcentage
Très satisfait	20	30,77 %
Satisfait	40	61,53 %
Insatisfait	05	07,70 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Selon le tableau, on constat que 61,53% des salariés ont trouvé que l'opération de formation au sein de l'entreprise est satisfaisante, et 30,77% des répondants affirment qu'ils aperçoivent la formation avec une très grande satisfaction, suivi de 7,70% ont était insatisfait de l'opération de la formation.

L'insatisfaction est due généralement au fait que les objectif visé par la formation son ceux de l'entreprise et n'ont pas ceux de l'entreprise, les répondants qui sont insatisfait de leurs formations n'était pas adéquat avec leurs domaine d'activité, elle na pas pu répandus à leurs attentes professionnelle et à leurs objectifs personnels.

Et pour les enquêtés qui ont était très satisfait et satisfait cela est dus à plusieurs raisons, la chance de rencontré des expertes, de formateurs de qualité a travers la mis à la disposition de tout les moyens, l'occasion de voir d'autre personnes qui viennent des autres secteurs professionnelle, des autres wilaya, l'acquisition de nouveaux apports théorique qu'ils peut utilisé dans leurs domaine professionnelle, la réalisation de leurs objectifs socioprofessionnelle et leurs attentes personnels.

Tableau 29 : la repartions des enquêtes selon la déférence ressentie dans le travail après la formation :

la déférence ressentie dans le travail après la formation	Fréquence	Pourcentage
Oui	49	75,38 %
Non	16	24,61 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Nous constatons d'après les résultats de ce présent tableau que la majorité des enquêtés qui ont bénéficié d'une formation ont accumulé un plus dans leurs travail (approuve une déférence) cela est témoigner par un taux d'un pourcentage majoritaire qui est de 75,38%, dans un sens opposer seulement 24,61%, ont affichent l'inverse.

Nous constatons que l'ensemble des interroger avec un taux très élevé de 75,38 ont sentie une déférence dans leurs travail après la formation, ils avaient une meilleurs maitrise des machine, de nouvelle méthode concernant la gestion ont était acquise un changement dans leurs comportement et aussi remarqué.

Par contre, d'autre enquêtés avec un pourcentage très faible de 24,61% n'ont pas sentie aucune déférence de travail après la formation, selon eux, la formation n'était pas compatible avec le terrain.

Nous synthétisons, que la majorité des salariés ont réussi à avoir une déférence et un plus dans leurs travail après la formation réaliser qui sera très bénéfique et utile dans l'exercice dans leurs taches quotidien surtout, l'entreprise CEVITAL S.P.A doit faire face aux nouvelle situations et innovations scientifique et technologique.

Tableau 30: Répartition des enquêtés selon l'amélioration des compétences après la formation professionnelle suivi :

Est-ce que la formation suivi à améliorer vos compétences ?	Fréquence	Pourcentage
Beaucoup	45	69,23 %
Un peut	18	27,70 %
Pas du tout	02	03,07 %
Total	65	100 %

Source : Enquête sur le terrain

Les données de ce tableau montre que la majorité des interroger ont jugé leurs compétences beaucoup améliorer après leurs formation effectuer avec un taux de 69,23%, en revanche 27,70% représente le taux de ce qui ont jugé leurs compétences après les formations peu améliorer, et en fin 3,07% seulement des enquêtés représente ceux qui n'ont pas amélioré leurs compétences.

Selon les enquêtés, la formation suivi leurs a permis d'améliorer leurs compétences, dans la mesure où ils ont acquis plus de connaissance dans leurs domaines, une amélioration dans les techniques de managements et de gestion de l'entreprise.

A travers les données de ce tableau qui démontrent que la majorité de nos enquêtés ont beaucoup amélioré leurs compétences, cela veut dire que l'objectif principale de la formation est le développement et l'amélioration des compétences.

Question 25 : Que pouvez vous nous dire de plus à propos du L'impact de la formation professionnelle sur les compétences des salariés au sein de l'entreprise CEVITAL S.P.A unité d'El kseur ?

Objectif : Avoir plus d'information concernant notre thème de recherche à travers les différent avis et suggestions de nous interroger.

A travers les différents propos recueillis au près de nous enquêtés, nous avons remarqué que la majorité des employés ont déclaraient que la formation professionnelle permet à tout les salariés d'améliorés et de développer leurs compétences.

Selon les déclarations collectés, ont peut cités quelques avis des enquêtés :

- La formation est un outil pour l'amélioration des compétences et l'évolution des carrières.
- La formation professionnelle permet de rendre le personnel plus apte à assurer leurs taches et le bien maitrisé.
- La formation professionnelle à permet d'améliorer les performances au travail.
- La formation elle ma aidé à appliquer ce qui j'ai connus en théories (ce qui j'ai appris à l'université) dans mon domaine de travail.
- Une amélioration dans la pris en charge du personnel.
- La formation est indispensable pour la mise à niveau de salarie.
- La formation professionnelle au sein de l'entreprise CEVITAL S.P.A, est très importante, c'est pour cela que en 2015 on à doublé la formation pour tous le personnel.
- La formation professionnelle est une obligation pour l'entreprise à cause de développement de la technologie.
- La formation permet le développement de savoir faire et du savoir être liée au travail.
- CEVITAL S.P.A, nous à permet à l'aide des formations, une très bonne amélioration au sein de l'entreprise et le mode de travail.

3. Vérification et Synthèse de l'hypothèse :

A travers ces résultats, on constate que grâce aux opinions et avis de nos enquêtés, que la formation professionnelle s'avère nécessaire aux développements des compétences des salariés.

La formation intervient pour réduire les écarts des compétences dans le but que chacun auras une chance de les améliorer, de les faire pratiquer sur son propre terrain.

D'après l'étude de terrain menée au près de l'entreprise CEVITAL S.P.A, unité d'El kseur, est avoir analysé les résultats des tableaux, on constate à travers les informations recueillies par le questionnaire distribué aux salariés de l'entreprise, suivants notre hypothèse : « la formation professionnelle contribue au développement des compétences des salariés de l'entreprise de CEVITAL », nous avons obtenus les résultats suivants :

- L'analyse des réponses recueillies à révéler que l'entreprise accorde une place importante à la formation et cela se traduit par le plan et les actions de formation qu'elle met aux profils de ces employés dans le but d'avoir un capital humain répandant aux normes nouvelles et face aux changements technologiques.

- Les résultats obtenus indiquent que la formation professionnelle représente un outillage important pour les développements des compétences individuel et organisationnel.

- A travers l'analyse des données recueillies au près des salariés de l'entreprise CEVITAL SPA, à révéler que celle-ci accorde une place importante à la formation et cela se manifeste à travers leurs réponses qui se traduisent par les pourcentages suivants :

- ✓ 100% des enquêtés soit cadre, agents de maîtrise ou exécutants ont tous bénéficié d'une formation, pour cela l'entreprise CEVITAL S.P.A, prend conscience de l'importance de la formation professionnelle pour accompagner le développement économique, l'évolution technologique et les progrès techniques, l'entreprise investit énormément sur la formation, ce qui est visible dans le taux des budgets qu'elle octroie à la formation, cela confirme que la formation à CEVITAL s'effectue d'une manière à la fois objective et rationnelle, car elle se base sur une série de critères bien définie.

✓ 69,23% des interrogés ont répondu qu'ils ont beaucoup amélioré leurs compétences après la formation suivie, l'entreprise doit jouer sur la variable « formation » afin de doter leurs salariés de compétence jugée

comme un outil stratégique et porteuse de l'avenir (pouvoir innové, esprit qualité, capacité de travailler en groupe, utilisation des technologies d'information et de communication...etc.).

✓ 95,39% des enquêtés n'ont pas rencontré de difficultés pendant le déroulement de la formation parce que l'entreprise CEVITAL S.P.A met toutes les dispositions favorables et choisit des formations qualifiantes qui permettent aux personnels de valoriser le développement de leurs compétences.

✓ 97,14% représente ceux qui ont suivi les deux continues formations, et qui n'ont pas rencontré de difficulté pendant le déroulement de la formation, le recours de l'entreprise aux deux formations (théorique et pratique), est due aux innovations technologiques et au développement des méthodes de travail, la formation d'un salarié académiquement et professionnellement ce n'est pas la même chose, pour la formation professionnelle il faut minimiser au maximum la théorie qui s'agit seulement des réflexions théoriques qui n'ont rien à voir avec la pratique, les connaissances théoriques acquises pendant la formation nécessitent d'être consolidées au travail par la pratique, dans ce sens, il faut inclure au même temps la formation théorique et pratique.

✓ 64,61 % des enquêtés ont déclaré que leurs capacités ont été améliorées, c'est ainsi qu'on peut dire que la formation professionnelle vise essentiellement l'acquisition et l'amélioration des capacités, elle peut être destinée à évaluer et à développer les connaissances des bénéficiaires, de répondre aux besoins et aux manques des salariés.

✓ 83,08% de nos enquêtés ont postulé que la formation professionnelle représente une très bonne utilité, cela est expliqué par la qualité des formations que CEVITAL offre à ces salariés et aussi la performance des centres de formation qu'ils ont choisis.

✓ 92,30% des enquêtés ont affirmé que les méthodes employées dans les formations jouent un rôle important dans l'acquisition et le développement des compétences.

✓ 80 % des interrogés ont postulé qu'ils ont été très satisfaits de la formation, à travers les connaissances (savoir) les expériences (savoir

faire) et les comportements (savoir être), du moment que les employés des CEVITAL prouvent de la satisfaction, cela reflète que la formation au sein de l'entreprise contribue au développement des compétences efficaces, ce qui génère la stabilité que ce soit sur le plan rationnelle et professionnelle, ce qui favorise une situation d'appartenance et d'attachement effectif envers l'entreprise.

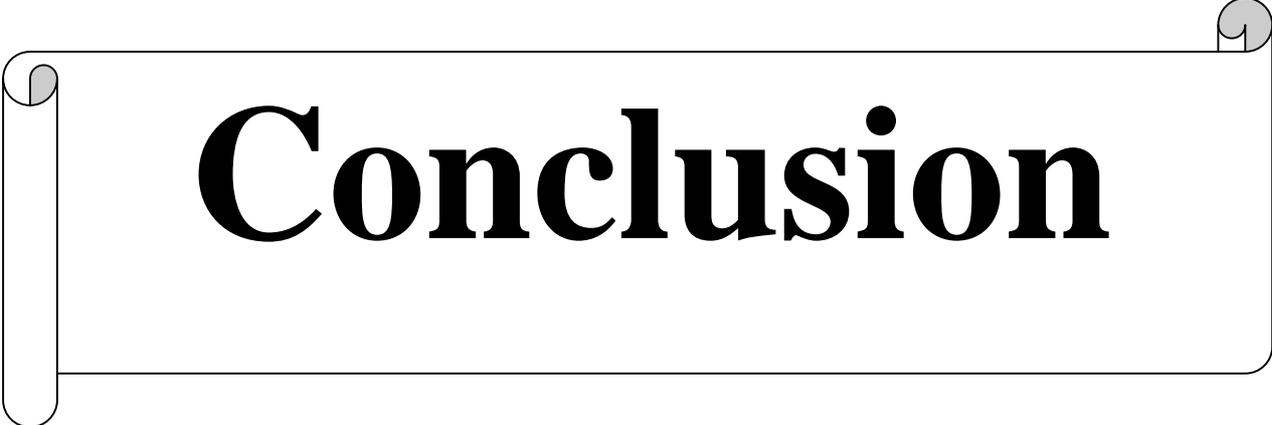
✓ 84,61% représente les enquêtés qui sont évalués après leur formation, ce qui veut dire que l'entreprise évalue et suit ces salariés afin d'assurer et garantir la qualification de son personnel.

✓ 92,30% de notre échantillon ont suivi des formations sur les décisions de la DRH, car le pouvoir hiérarchique au sein de CEVITAL est considéré comme l'acteur principal de ces décisions et capable de faire bénéficier un employé d'une formation ou non.

✓ Quelle que soit la durée, le contenu ou les lieux de formation, l'objectif principal des actions de formation au sein de CEVITAL vise en premier lieu une meilleure intégration et adaptation aux multiples changements (technologique, socio, économique) en effet, cette organisation adopte des moyens attractifs afin d'assurer sa performance et sa survie dans un marché de plus en plus concurrentiel.

- Finalement, nous constatons que quelle que soit le type de la formation professionnelle, l'objectif de l'entreprise est le développement des compétences de ces salariés pour faire face aux exigences de poste ce qui assure sa performance, son développement, sa productivité et sa position sur un marché concurrentiel.

En s'appuyant et en se référant à ces taux des tableaux qu'on a effectués : nous pouvons confirmer et valider notre hypothèse.



Conclusion

Conclusion :

Notre recherche à pour objectif l'étude de l'impact de la formation professionnelle sur le développement des compétences des salariés au sein de l'entreprise CEVITAL Unité d'El Kseur ?, à travers lequel on vise principalement à déterminer la contribution de la formation professionnelle sur les compétences des salariés.

A travers notre modeste travail et à partir de notre pré enquête, nous avons constaté que l'activité formation professionnelle possède une place primordial au sein de l'unité CEVITAL, car chaque année un budget congédiable est allouer et octroyer à la réalisation des actions et plan de formation dans déférentes direction que constitue l'entreprise, à cette effet CEVITAL SPA consacre 01% de son budgets au profits de la formation, plus de 218 salariés sont former au cours de cette année, comptant de 1^{er} janvier 2015, au 15 avril 2015, 120 sont des agents d'exécution, 16 agents de maitrise et 22 cadres ont était formé, des mise a jour au sein de l'entreprise CEVITAL sont toujours faites.

La formation professionnelle au sein de l'entreprise CEVITAL est considérer comme un moyen d'investissement qui à pour objectif de développer les compétences des salariés, la compétitivité et la productivité de l'entreprise, celle-ci est considérer aussi comme moteur de création et de développement des compétences individuel et collectifs.

La formation est une partie intégrant de la politique de la GRH, elle représente aussi une condition nécessaire à toutes innovations ou changements économique et technologique.

Malgré les prix élevé et les coûts parfois exorbitants des actions de formation, l'entreprise CEVITAL SPA à les moyens pour ça, par ce que les déférents responsables de déférents directions de l'entreprise doivent être toujours informés sur les salariés formé et à formé, leurs attentes personnels, leurs besoins des services, sur les résultats des ces actions de formation, et sur les moyens dispenser aux formations interne et externe.

Vue le changement que connus le monde de travail, le développement des compétences est devenu une nécessité à la fois pour l'entreprise afin de garder sa position sur le marché juger concurrentielle et aussi pour l'employer afin de garder son employabilité et son évolution professionnelle.

La formation permet aux salariés de confronté des nouvelles situations, et d'acquérir des nouvelles compétences, c'est dans ce sens nous avons mené notre hypothèse sur laquelle « la formation professionnelle contribue aux développements des compétences des salariés au sein de l'entreprise est vérifier, ou nous avons constaté que la formation est au service des compétences, celle-ci renvois à la personne et à sa manière personnelle d'accomplir le travail.

A travers notre étude réalisée au sein de l'entreprise CEVITAL SPA Unité d' El-kseur, nous avons déduits les résultats suivants :

La formation professionnelle à CEVITAL SPA occupe une place cardinale dans leur politique de développement.

Donc, la formation s'avère indispensable actuellement au niveau de l'entreprise face aux mutations technologique et développement des outils de travail, cette dernière doit énormément investirent dans le capital humaine qui est concéderai comme une véritable source de valeur ajouté pour la survie et l'avenir de l'entreprise, les dirigeants et les décideurs doivent prendre en confédérations les besoins de formation de l'entreprise, ainsi que des salariés, de mobiliser et motivé son personnel, de convaincre aussi leurs collaborateurs d'être dynamique, optimiste et surtout d'avoir le sens de création et d'innovation.

Le développement des compétences d'un salarié et d'une entreprise ne peut être construit, si ces derniers mettent tous leurs efforts nécessaires pour ça, donc il faut concilier entre intérêt des uns et des autres (salariés et entreprise), ci dans ce sens que permet aux salariés de développer leurs compétences, et aux entreprises d'assurer leurs pérennités et durabilité.

Finalement, selon les résultats que nous avons obtenus, nous déduisant que l'entreprise CEVITAL Unité d'El-kseur représente un exemplaire des entreprises Algériennes qui accordent de la place à la formation professionnelle pour ces salariés afin d'être apte et pré à toute éventualité face aux déférents mutations de marché de travail de plus en plus concurrentielle.



Liste Bibliographique

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages méthodologiques :

- 1- Aktouf, Omar. Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives, Montréal : presse de l'université, 1987.
- 2- Angers Maurice, « Initiation pratique à la méthodologie des science humaine » Ed casbas, Alger, 1997.
- 3- GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, édition DALLOZ, paris, 2001.

Ouvrages Thématiques :

- 1- André GUITTET, Développement des compétences. Paris : ESF, 1994.
- 2- Becker. G. S, Investment in capital: theoretical analysis, journal of political economy, the university of Chicago, 1962.
- 3- Claude LOUCHE, Introduction à la psychologie du travail et des organisations, Paris: Armand Colin, 2007.
- 4- Claude Dubar, la formation professionnelle continu, édition la Découverte, paris, 1985.
- 5- CITEAU j.p , Gestion de la ressource humaine, Paris : Masson, 1992.
- 6- Christian BATAL, La gestion des ressources humaines dans le secteur Public .Paris : Organisation, 1996.
- 7- Daniel PEMARTIN, Gérer les compétences, ou comment réussir autrement. Paris : Management, 1999.
- 8- Jean Marie PRETTI, ressources humaines et gestion du personnel, 2^o éd. Editions Vuibert : Paris.
- 9- Laourt PIERRE, Gestion des ressources humaine, Paris : Ed Rolle, 1991.
- 10- Lakhdar SEKIOU, La gestion des ressources humaines. Québec : Debollec, 1939.

- 11-** Nathalie Carleton, concevoir une formation en entreprise, édition Dunod, paris, 2003.
- 12-** Robert Papin, l'art de diriger, 2^e édition, Dunod, paris, 2002.
- 13-** SEKION, Blondin, Fabi PERETTI, Alis CHEVALIER, Gestion des ressources humaine. 2^e Ed. Canada : (S.E), 2001.
- 14-** SHIMON L, et autres, psychologie du travail et comportement. Edition : paris ,2003.
- 15-** Weiss DIMITRI, Les ressources humaines. 2^e Ed. Paris : Organisation, 2003.



ANNEXES

Université A. Mira De Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Questionnaire.

*Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin d'étude pour l'obtention du diplôme de master en sociologie option sociologie du travail et ressource humaine sous le thème «**L'impact de la formation professionnelle sur le développement compétences des salariés au sein de l'entreprise**», nous vous prions de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour répondre à cette série de questions avec une certaine précision et objectivité , afin d'obtenir des résultats fiables et représentatives pour un travail d'enquête qui nous permettra de mieux cerner le phénomène .*

Nous tenons à vous préciser que vos réponses seront exploitées dans un cadre purement scientifique ou l'anonymat est assuré.

Réalisé par :

- *Mr. BRAHAMI Sofiane*
- *M. BOUHATTA ZAHIR*

Merci à l'avance de votre collaboration.

Année universitaire 2014 / 2015

Questionnaire.

Axe 1 : Les données socioprofessionnelles

Q1 : Le sexe : Masculin Féminin

Q2 : Age :..... Ans.

Q3 : niveau d'instruction : Primaire Secondaire

Universitaire Diplôme de formation professionnelle

Q4 : Catégories socioprofessionnelles : Cadre Agent de maîtrise

Exécutant

Q5 : Expériences professionnelles : a- moins de 5ans b- de 5 à 10 ans

c- de 11 à 15ans d- de 15 et plus

Axe 2 : La formation professionnelle et le développement des compétences

Q6 : Avez-vous bénéficié d'une formation ?

Oui Non

Q7 : dans l'affirmative, de quel type s'agit-il ?

Formation de perfectionnement

Formation d'apprentissage

Formation sur le tas

Autres

Q8 : Quels sont les lieux de ces formations ?

Interne Externe Les deux

Q9 : Quel est le contenu de cette formation ?

Théorique Pratique Les deux

Q10 : Quelle est la durée de cette formation ?

Courte durée Moyenne durée Longue durée

Q11 : Comment êtes vous identifiés pour participer à cette formation ?

- Sur une demande personnelle
- Sur une décision de la DRH

Q12 : Est-ce que cette formation est due après une évaluation préalable de l'entreprise ?

Oui Non

Q13 : pour vous que représente la formation ?

- Avoir plus de responsabilité
- Un moyen de promotion (accéder à un poste supérieur)
- Un moyen de développement des compétences

Q14 : pensez-vous que les méthodes employées dans la formation soutiennent le développement des compétences ?

Oui Non

Q15 : comment jugez vous vos capacités après la formation ?

Améliorées peu Améliorées non améliorée

Expliquez :.....
.....
.....

Q16: Etes vous satisfait de la formation ?

Oui Non

Q17 : Etes vous évalué après la formation effectuée ?

Oui Non

Q18 : D'après vous est ce que la formation représente un moyen de développement de l'entreprise ?

Oui Non

Axe 03 : Le déroulement de la formation et les conditions organisationnelles ?

Q19 : pensez-vous que la formation professionnelle en générale est ?

Très utile peu utile Inutile

Q20 : comment était le soutien de formateur pendant la formation ?

Très fort fort moyen

Q21 : Avez-vous rencontre des difficultés pendant le déroulement de la formation ?

Oui Non

Q22 : Comment appréciez-vous le déroulement du parcours de la formation ?

Très satisfait Satisfait Insatisfait

Q23 : Est-ce que vous sentez de différence dans votre travail après la formation ?

OUI NON

Q24 : Est-ce que la formation suivi à permis d'améliorer vos compétences ?

Beaucoup Un peu Pas du Tout

Q25 : Que pouvez nous dire de plus à propos de l'impact de la formation professionnelle sur les compétences des salariés au sein de l'entreprise « CEVITAL SPA » unité El kseur, et que nous n'avons pas abordés dans notre questionnaire ?

.....
.....
.....
.....

Merci pour votre collaboration

	DEMANDE DE FORMATION	N° Réf :	F-6-RH-02
		Date de revision :	31 Janvier 2009
		Version :	1

Informations sur le candidat :

Nom et prénom(s) :

Fonction ou poste occupé :

Structure d'affectation :

Formation demandée :

Intitulé de la formation :

Nom et adresse de l'organisme de formation :

Lieu de déroulement de la formation :

Durée totale :

Date du début de formation :

Date de la fin de formation :

Coût de la formation :

Finalités de la formation par rapport aux besoins et aux objectifs de la structure :

Signature de l'employé :

Avis de la hiérarchie :

Identification du responsable	Avis	Date	Signature
Le responsable hiérarchique :			
Le Directeur de la structure :			
DRH/DG :			

Organigramme de CEVITAL SPA Unité d'el-kseur

