

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA -BEJAIA
FACULTE DES SCIENES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCE SOCIALES

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master

Option : sociologie de l'organisation et du travail

Thème :

**L'efficacité de la formation étrangère au
développement des entreprises**

Cas pratique : les officiers de l'entreprise portuaire de
Beiaia (E.P.B)

Présenté par :

IBAZIZEN Lydia

DAHACHE Thamazight

Dirigé par :

M^r: DJADDA Mohmoud

Devant le jury composé de :

Président : M^r AHOUARI Zahir

Rapporteur : M^r DJADDA Mohmoud

Examineur : M^r BESSAI Rachid

Année Universitaire

2018-2019

Remerciements

Avant tout nous remercions ALLAH, le tout

Puissant de nous avoir accordées

La force et la santé ;

Je tiens à remercier mon promoteur monsieur

DJADDA sans oublier monsieur

ZERROUK et leur aide ;

*Nous tenons également à remercier le personnel
de l'E.P.B.*

*Mes remerciements s'adressent aussi aux
membres du jury et à tous les enseignants de la
faculté des sciences humaines et sociales, pour
les témoignages de sympathie et l'aide
constatant que j'ai pu trouver auprès d'eux, et
ceux qui m'ont aidé de près ou de loin.*

Dédicace

Je dédie ce travail à :

Mes très chers parents qui m'ont soutenu et encouragé tout au long de mon cursus d'étude en leurs souhaitant une très longue vie ;

A mes grands parents ;

A mes très chers frères et sœurs ;

A tous ma famille ;

A mes chères amies : Rafika, katia, Sylia, kenza, Lamia, Sihem, Lydia, Sarah, Nabila ;

A ma binôme et toute sa famille ;

A toute la promotion GRH ;

Et a tous ceux qui me sont chers.

Lydia

Dédicace

Je dédie ce travail à :

Mes très chers parents qui m'ont soutenu et encouragé tout au long de mon cursus d'étude en leurs souhaitant une très longue vie ;

A mes grands parents ;

A mes très chers frères et sœurs ;

A tous ma famille ;

A mon cher marie khiereddine et ma petite ange Axel

A ma binôme et toute sa famille ;

A toute la promotion GRH ;

Et a tous ceux qui me sont chers.

thamazighth

La liste d'abréviation

Abréviation	Signification
BMT	Bejaia Mediterraneau terminal
GRH	Gestion ressource humaines.
RH	Ressources humaines
EPB	Entreprise portuaire Bejaia
EPE	Entreprise public économique
ONP	Office national des portes
SONAMA	Société national manutention
GM	Gare maritime
DGA	Direction générale adjointre
DMA	Direction manutention acconage
DL	Direction logistique
DDD	Direction domaine développement

DC	Direction capitainerie
DR	Direction remorquage
DRH	Direction ressource humaine
DFC	Direction ressource comptabilité
EDI	Echange donnée d'information
GED	Gestion électronique des donnée
DSI	Direction système informatique
DZLP	Direction zone logistique extra- portuaire
DMI	Direction management intégré
DAG	Direction affaire juridique
DM	Direction marketing

Sommaire

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : cadre méthodologique.

1. La problématique.....	05
2. Les hypothèses.....	08
3. Les raisons et les objectifs de choix de thème.....	08
4. Définition des concepts.....	09
5. La méthode et la technique utilisée.....	14
6. Les avantages de la recherche et les difficultés.....	15
7. La population étudiée.....	17

Chapitre II : formation et entreprise.

Section I : Information générale sur la formation.

Définition de la formation.....	19
1. les trois enjeux de la formation.....	20
2. Les objectifs de la formation.....	22
3. Les types de la formation.....	24
4. Le plan de formation.....	26
5. Les bénéfices pour les collaborateurs.....	27

Section II : Connaissance sur l'entreprise.

Définition de l'entreprise.....	28
1. Les partenaires de l'entreprise.....	28
2. Le rôle de l'entreprise.....	29

3. Les approches de la croissance de l'entreprise.....	30
4. Les types de marché comme source de développement.....	30
5. Les causes de développement.....	31

Partie Pratique

Chapitre III : présentation de l'organisme d'accueil.

Section I : vue générale sur l'organisation

1. Historique.....	33
2. Situation géographique.....	34
3. Situation juridique.....	35
4. Objectif de l'E.P.B.....	35

Section II : les directions d'organisme d'accueil.

1. Organisation de l'entreprise en détail.....	36
--	----

Chapitre IV : analyse et interprétation des résultats.

1. Analyse en interprétation des données.....	42
2. Discussion des hypothèses.....	58

Conclusion

La liste bibliographique.

Les annexes.

Face à un environnement international de plus en plus ouvert et à une concurrence élargie, la prise en compte de l'entreprise au cours de son existence à faire face aux changements fréquents, elle doit adopter l'évolution technologique pour assurer l'augmentation du profit et sa croissance sur le marché concurrentielle à fin de réaliser un équilibre entre le développement économique et social.

A cet effet, les entreprises doivent chercher des techniques et stratégies liées à un système de gestion efficace qui permette d'accroître la rentabilité et le développement des compétences et le savoir faire de leurs salariés par les formations et l'apprentissage.

La formation est le processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir et améliorer leur savoir, leur savoir faire et le savoir être nécessaire dans un métier ou d'une activité professionnelle.

L'entreprise doit investir le savoir faire de leurs employés, pour assurer et améliorer sa qualité de production, une production vite portée vers l'innovation, cela réclame également des compétences à jour avec les nouvelles technologies et une grande motivation venant des salariées.

Dans ce sens la formation étrangère occupe une place centrale dans l'émergence de la société du savoir, de la mobilisation et du progrès rapide des technologies.

Cependant la formation doit être structurée de façon à atteindre les objectifs de l'entreprise et à soutenir sa stratégie.

Au tour de notre thème « l'impacte de la formation étrangère au développement des entreprises », nous avons élaboré ce modeste travail en quatre chapitres à savoir :

- ✓ Le premier chapitre : est consacré au cadre méthodologique.
- ✓ Le second chapitre : porte sur connaissance de base sur la formation et l'entreprise.
- ✓ Le troisième chapitre : il est réservé à la présentation de l'organisme d'accueil.
- ✓ Enfin le quatrième chapitre : il est réservé à l'analyse et l'interprétation des données.

Vers la fin, nous avons terminé par une conclusion générale.

1. la problématique :

Actuellement, les entreprises en tant que unité économique, doit s'adapter au changement imposé par l'environnement, à suite au développement et la mondialisation qui nécessite l'amélioration des compétences des travailleurs. La compétitive des entreprises impose à construire une stratégie qui doit être liée au marché concurrentiel face à l'identification compétitifs a fin d'assurée sa croissance et sa pérennité.

A cet effet, l'activité des entreprises est basée beaucoup plus sur des techniques et méthode modernes pour élever le capitale humain à base des formations.

La formation englobe l'implication, l'échange et le développement d'une relation entre l'expérience et la théorie, elle exige une ouverture d'esprit qui va permettre de donner et de recevoir du soutien.

Selon VATIER Raymond définit la formation comme : « ensemble d'actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assuré avec compétence leurs taches actuel ou celles qui leurs seront confiées dans le future pour la bonne marche de l'organisation¹ ».

Dés lors, la visions de l'entreprise sur la formation est perçu par la gestion du personnel et de régulation des tensions sociales d'un coté, et d'autre coté un outil de développement.

En matière de formation d'accompagnement de l'évolution, des missions et les métiers et suit les étapes et la procédure en vigueur, en vue de l'amélioration continue de l'entreprise et de développement des compétences de son personnel.

¹ VATIER Raymond, in Sekiou Lakhdar et les autres, Gestion des ressources humaines, édition DE Boeck university, canada, 1993, 220.

Le plan de formation ne peut donc plus être construit dans une logique de catalogue, une simple compilation des offres des formations, mais comme une réponse aux besoins de l'entreprise, qui souhaite se donner les moyens, dans un environnement difficile, de tendre vers l'excellence.

Dés la fin des années 80. L'Algérie s'est engagé dans un processus de réformes économiques profond après l'échec incontestable du régime socialiste, Dans les années 1990, les autorités algériennes ont confirmé le choix de l'ouverture économique à travers les relations des négociations des accords internationaux dont notamment la signature de l'accord du GZALE et l'OMC.²

Cette ouverture économique étrangers nous permettons de réalisés les activités de productions de biens de services et de crie des relations de travail et changements des organes et formations entre les entreprises pour enrichir l'investissement.³

L'implantation a l'étrangers permet a l'entreprises multinationale de développer a la fois son réseau interne en augmentant la taille de groupe et son réseau externe via les relations nouées avec les fournisseurs et clients de sa filiale étranger. Ce double réseau étendu permet l'acquisition de savoirs auparavant inaccessible. Ces connaissances complémentaires aux actifs spécifiques de la firme favorisant le développement de l'innovation dans l'entreprise.⁴

Cette derniers conduit les entreprises à devenir de plus en plus performantes dans tous les domaines, Cela pour faire aux nombreux changements engendrés par plusieurs facteurs tels, l'intensification de concurrence et l'évolution industrielle.

² -Mihoub Mezouaghi et Fatiha Talahite, « **les paradoxes de la souveraineté économique en Algérie** », Revue confluence économique 3ème trimestre 2009, p209

³ - Nacer-Eddine Sadi, la privatisation des publiques en Algérie ; objectifs, modalités et enjeux, OPU, 2006, P 41.

⁴ -Castellani D. et Zanfei, multinational firms, innovation and productivity, cheltenham, Edward Elgar.2006.

Ainsi les différents exigences économiques en imposées des modifications majeur dans le fonctionnement des entreprises et on contribué a l'élaboration de nouvelles stratégie.

Notre travail consiste a étudier l'histoire de entreprise ses habitudes de fonctionnement, son ouverture a la nouveauté , et de crée des nouvelles taches et des programmes qui puissent être un organes de son dynamisme et de sa réactivité en se basant sur une formation étranger, stratégie organisationnel, structure des entreprise, et acquérir des compétences, bagage, méthodes adéquate a fin d'entendre les objectifs de institutions.⁵

Donc d'après tous ce que nous venons de présente on s'est interrogé sur les questions suivantes :

Comment la formation étrangères influence- t- elle la compétence et le rendement ?

- A quel niveau la formation permet-elle le développement des compétences techniques ?

- Est-ce que les formations étrangères constituent-elle un atout pour promouvoir des postes supérieurs ?

2. Les hypothèses :

MAURICE Angers définit l'hypothèse comme « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquent une vérification empirique ⁶».

- ✓ La formation étrangère est un moyen de développement des compétences techniques.

⁵ -olivier Meier, Management interculturel, 4ème édition, Dunod, Paris, 2010.

⁶ Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition CASBAH, Alger, 1997, P22.

- ✓ La formation étrangère permet aux cadres de se promouvoir à un poste supérieur.

3. Les raisons et les objectifs du choix du thème :

Parmi les motifs qui nous ont motivés à choisir notre thème de recherche nous évoquons ce qui suit :

3.1- les raisons du choix du thème :

a- les raisons subjectives :

- ✓ Avoir une expérience sur le monde du travail à fin de nous prépare à la vie professionnelle.
- ✓ acquérir des informations et des connaissances sur le domaine.

b- Les raisons objective :

- ✓ Faire connaître l'influence des cadres étrangers aux développements des entreprises et d'approches beaucoup plus vers le côté pratiques.
- ✓ Mettre en pratique ce que nous avons appris de la théorie et faire face aux aléas du terrain.
- ✓ Comprendre c'est quoi une formation étrangers et leur influence aux développements des entreprises.

3.1- les objectifs de la recherche :

Cette recherche est d'une utilité assez considérable puisqu'elle va nous aider à comprendre :

- ✓ Connaître la valeur donnée à la formation étrangère au sein d'entreprise algérienne, et en particulier l'EPB et acquérir des connaissances sur la formation et la gestion des ressources humaines (GRH).
- ✓ L'importance de la formation vis-à-vis des salaires et déterminée l'impacte de formation sur leur savoir être et le savoir faire.

- ✓ Dans le but d'apporter des nouvelles connaissances à la science, en particulier ce qui concerne la formation étrangers.

4. Les définitions des concepts et notions clés :

Le concept clé est un élément de base dans toute recherche car « il organise la réalité en retenant les caractères distinctifs des phénomènes, il sert comme guide de la recherche⁷ ».

A fin de délimiter notre thème et d'expliquer ses différents composantes, nous avons opté à la définition de certains concepts utilisés dans le contenu.

Une fois déterminés les concepts qu'on veut utiliser, on va donner une définition de chacun, Les définitions portent sur les concepts suivants :

➤ La formation :

« Ensemble d'action, de moyens, de méthodes et de supports planifiés à l'aide des quels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leurs habilités, et leurs capacités mentales nécessaires à la fois atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leurs sont personnels pour s'adapter à leurs accomplir leurs tâches actuelles et futures⁸ ».

« C'est l'ensemble des dispositifs (pédagogique) proposés aux salaires a fin de leurs permettre de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation de travail impliqués par les évolutions technologique et économiques, et de favoriser leurs évolutions professionnelles⁹ ».

⁷ [http://www.travail.lgouv.fr/img/Pdf/questionnaire.Condition de travail 1978.PDF](http://www.travail.lgouv.fr/img/Pdf/questionnaire.Condition%20de%20travail%201978.PDF).

⁸ PERETTI J.M. RH et gestion du personnel. Edition, Vuibert, 1994, P326.

⁹ CITEAU J.P. Gestion des ressources humaines.4 édition, Edition Arnaud colin, paris, 2002, P113.

Selon SCHAWARTZ propose une définition, pragmatique et opérationnelle de la formation. Il délaisse les aspects institutionnels et se concentre sur son essence même : « elle doit permettre à l'individu de trouver des solutions aux questions qu'il se pose dans les situations de travail et provoque un changement dont il est conscient¹⁰ ».

Cette définition se base sur deux éléments :

- ✓ Trouver des solutions donc répondre a un besoin. Ce qui signifie non seulement finaliser la formation dans la pratique mais considérer que le processus de formation prend son origine en situation de travail.
- ✓ L'individu rencontre des difficultés dans la réalisation de certaines tâches, donc la formation est un moyen d'adaptation de l'individu a ces difficultés, cela signifier que le formé doit être conscient des changements qui peuvent être provoqué par l'action de formation.

Donc la formation désigne l'ensemble de dispositifs pédagogiques planifiés, permettant aux salariés de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation de travail et favoriser leurs évolutions professionnelles en améliorant leurs connaissances, comportements, attitudes et capacités mentales.

➤ **Le cadre :**

La notion de cadre se définit comme toute personne : « qui a terminé un enseignement et un formation professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente, dans un domaine scientifique, technique ou administratif et qui exerce en qualité de salarié des fonctions à caractère intellectuelle prédominant, comportant l'application à haut degré des facultés de jugement et d'initiative impliquant un niveau relativement élevé de responsable de prévoir, diriger, avec le pouvoir de commandement

¹⁰ DIMITRI Weiss, les ressources humains, édition d'organisation, 2eme éd, paris, 2003, P437.

correspondant à l'exclusion des cadres dirigeants ayant une large délégation de l'employeur¹¹ ».

Donc la notion de cadre dans la gestion ressource humaine c'est de recouvre plusieurs métiers très différents, ayant pour point commun la nécessité de compétences dans la direction.

➤ **Adaptation :**

« C'est un processus par lequel l'organisation régit pour suivre dans les conditions nouvelles dans les quelles il se trouve placé¹² ».

« L'adaptation des emplois au quotidien, c'est à la fois une réponse contant aux contraintes extérieure et aux moyens nouveaux d'atteindre les objectifs interne a l'entreprise¹³ ».

En effet les employeurs ont la capacité a s'adapté a des situations varié et à s'ajuster a des organisations, des collectives de travail, des habitudes et des valeurs propre a l'entreprise.

➤ **L'entreprise :**

De nombreux chercheurs ont donné une définition pour l'entreprise selon leurs courants, leur idéologie et leurs contextes. On reteindra les suivants :-
« L'entreprise est une unité économique autonome combinant divers facteurs

De production, produisant pour la vente des biens et des services et distribuant des revenus en contre partie de l'utilisation des facteurs.¹⁴ »

Selon Madeline Grawitz définit l'entreprise comme une « unité de production original caractéristique du capitale, formée d'un groupe d'homme travaillant ensemble à des postes différents en vue de produire des biens à vendre avec

¹¹ GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7ème Edition, Dalloz, Paris, 2000, P47

¹² GRAWITZ Madeleine, opcit, P59.

¹³ PERRETTI.J.M, Tous D.R.H., 2ème Édition, organisation, Paris, 2003.

¹⁴ SILM A et d'autres. Lexique d'économie.7 édition, Edition Dalloz, paris, 202, P294.

profit sur le marché, mais c'est aussi un groupe social qui a une autre utilité en dehors du profit, commun, relation, information.....¹⁵ ».

C'est une structure économique et social comprenant une ou plusieurs personnes qui travaillent d'une manière organisée pour fournir des biens et des services à des clients dans un environnement concurrentiel(le marcher) ou non concurrentiel(le monopole)¹⁶.

Pour ce faire, une entreprise fait appel, mobiliser et consomme des ressources (matérielles, humaines, financières, immatérielles et informationnelles).ce qui la conduit à devoir cordonner des fonctions (fonction d'achat, fonction commerciale, fonction informatique).elle exerce sont activité dans le cadre d'un contexte précise ou quelle elle s'adopter ; un environnement plus ou moins concurrentiel, un filière technico-économique caractérisée par un état de l'art, un cadre socioculturel et réglementaire spécifique. Elle peut se donner comme objectif de dégager un certain niveau de rentabilité, plus ou moins élevé.

➤ **L'entreprise internationale :**

Une entreprise mondiale est une entreprise qui exploite des installations (comme des usines et des centres de distribution) dans de nombreux pays. Elle se distingue d'une entreprise internationale, la quelle vend des produits dans le monde entier, mais qui possède des installations seulement dans son pays d'origine.¹⁷

Par ailleurs cette entreprise peut se manifesté par l'implantation d'unité de production dans d'autre pays ou le conquêt de plusieurs marché nationaux.

¹⁵ GRAWITZ Madeleine, opcit, p 47.

¹⁶ -BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions Ellipses, Paris, 2005.

¹⁷ <https://www.bdc.ca-glossaire-pages25>.

➤ **Le développement :**

Démarche des changements globaux impliquant les individus et les groupe constituant l'organisation avec une remise en cause des objectifs et des modes des formations des différents partenaires concernés.

Selon Alain Tourin : Le développement est le résultat des rapports dialectiques entre les trois types de mouvements, sociaux, d'action critique et d'innovation¹⁸.

Dès le départ le développement a été associé à la notion de croissance économique. Pour mettre les connaissances techniques à la disposition des régions sous-développées et encourager l'investissement des capitaux.

5. La méthode et la technique utilisée :

5.1-La méthode utilisée :

Dans tout travail d'une recherche scientifique, l'utilisation de la méthode est indispensable, mais le choix de celle-ci se différencie d'un thème à un autre selon sa nature et les objectifs tracés par le chercheur.

Selon MAURICE Angers la méthode étant définie comme : « l'ensemble des procédures des démarches précises adaptées pour en arriver à un résultat, en science, la méthode est primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en détermination des résultats¹⁹ ».

Dont notre recherche on a opté pour l'utilisation de la méthode qualitative elle a souvent été présentée comme : « une manière d'explorer un

¹⁸ Boislandelle de Henri, « Dictionnaire de gestion et management, vocabulaire, concepts, outils », édition économisa, Paris, 1998.

¹⁹ M Anger, Initiation à la méthodologie de sciences humaines, Edition CECINC, P9.

problème, sans plus, il était ainsi sous-entendu que la connaissance de ce problème progresserait, plus il serait possible de la quantifier²⁰».

Justification : est une méthode simple et direct qui va facilite ou chercheur de comprendre et d'avoir les informations qualifier pour le phénomène d'étude.

5.2- la technique utilisée :

➤ **L'observation :**

Durent notre enquête en a utilisée la technique de l'observation pour mieux comprendre et observé la relation de travail qui existe entre les officier de port et les subordonnées et avoir est ce que les officier ont le savoir pour développé leurs entreprise.

« L'observation est la confirmation du modèle d'analyse à des données observable. Au cours de cette phase de nombre données sont rassemblées afin d'être exploitées systématiquement dans une étape ultérieure ».

➤ **Entretien :**

Durent la phase de la pré- enquête, on a procédé a l'utilisation d'un ensemble d'entretien.

A fin de collecter des informations et des données les plus récentes à notre objet de recherche on a utilisé des entretiens libres et des interviews aux différents cadres, cet instrument nous aide pour être plus de l'actualité et des données nécessaires dont on à besoin²¹.

Justification : l'entretien et la technique qui posse le chercheur d'être confronté avec la réalité, ici en a utilisé l'entretien semi-directif pour avoir maximums des informations.

²⁰ M Angers, opcit, P56.

²¹ Raymond Quivy, manuel de recherche en sciences sociales, 2ème édition, Dunod, Paris, 1995.

➤ **l'entretien semi directif :**

On a adoptés la technique de l'entretien semi directif, car elle nous permet une collecte des données définit.

L'entretien est un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale, afin de recueillir les informations en relation avec le but fixé.

6. Les avantages et les difficultés de la recherche :

6.1-Les avantages :

- ✓ L'accueil chaleureux qui nous a été réservé de la part du personnel de l'E.P.B.
- ✓ La comparaison entre le savoir universitaire et l'univers de travail.
- ✓ être en contact avec le monde de travail, nous à donné l'occasion de fréquenté les personnes du domaine professionnel et partagé avec eux leur expérience durant la doré de stage.

6.2- Les difficultés :

Il est inévitable que les débutants ne fassent pas face à des difficultés lors de leur première recherche

- ✓ Nous donner confrontés a de multiples avantage et de inconvient qui nous ont poussé à faire appel à un intermédiaire a fin qu'il nous facilite l'accès a l'entreprise.

- ✓ la difficulté de faire entretien avec certaines cadres à cause de leur nature de poste qui ont beaucoup de responsabilités.
- ✓ La difficulté d'accès a l'intérieur de port.

7-La population étudiée:

Il est vraiment difficile pour les chercheurs d'effectuer une étude générale sur l'ensemble d'une population d'enquête. Pour la recherche scientifique se limite sur l'échantillon qui représente la population visée, par ce que tout une recherche est dominée par des facteurs matériels et humain ainsi que la durée de l'enquête afin de terminer dans un délai précise.

Dans notre enquête, nous avons 8 personnes de catégories des cadres dans la direction de la capitainerie.

Sachant que notre population d'étude est la catégorie des cadres et qui représente un nombre de 16 cadres (officiers de port), ce qui va nous permettre de prendre un échantillon qui sera 8 cadres de divers fonctions.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

Section I : généralité sur la formation :

La formation est considérée comme un ensemble d'action, de moyens de méthode et de supports planifiés à l'aide des quels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs attitudes, leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qu'ils leur sont personnels, pour s'adapter à leur environnement et accomplir leurs tâches actuelles et futures.¹

La formation est une véritable problématique du développement social en produisant une mise en mouvement des individus de leurs cultures, de leurs interactions et des systèmes sociaux qui sous-tendent rapports organisés.²

La formation dans l'entreprise n'est pas une fin en soi, son rôle est de contribuer à la réussite des projets.

Aussi elle est comme moyen de produire des compétences, dans ce sens elle peut être considérée comme une fonction de production, c'est un droit pour la plupart des salariés, car elle est à la fois un outil de socialisation, amélioration des compétences individuelles et compétences collectives.

¹ J.M Peretti. « Ressources humaines et gestion du personnel », 2^{ème} édition. Vuibert, Paris 1998, P99.

² D Sainsaulieu, sociologie de l'entreprise organisation, culture et développement, édition DALLOZE, Paris P128.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

1- Les trois enjeux de la formation :

1.1- Enjeux d'un point du vue stratégique :

Il est de l'intérêt d'entreprise que le salarié soit imprégné de la culture d'entreprise par le biais de la formation.

La formation est constamment présentée dans les projets d'investissement, plus souvent elle sert comme un instrument d'aide au développement. Elle n'a de sens que si elle est étroitement intégrée à la stratégie mise en œuvre pour maintenir le cap de la compétitive.

Cependant, la formation doit constituer un investissement au service de la stratégie de l'entreprise. Ainsi l'entreprise intègre la formation dans les grandes orientations stratégiques, tant pour acquérir une culture d'entreprise que pour faciliter la réalisation des projets d'investissement.³

1.2- enjeux d'un point du vue social :

La formation a d'abord une finalité humaine de transmission et de développement d'une personnalité qui se forme. Les dysfonctionnements sont des troubles, des anomalies constatées au sein d'une entreprise. La plupart du temps ils constituent des goulots d'étranglement qui réduisent la production ou la rentabilité potentielle. L'apport d'un hiérarchique opérationnel attentif s'avère précieux pour impulser une action de formation qui peut être si l'observation est exhaustive. Un correctif à l'anomale constaté.

Forts de ses vertus mobilisatrices, la formation est perçue aussi comme un signe de stabilité, de sécurité et comme une promotion, ce qui fait d'elle l'outil

³ CRISTAL VALIER « Encyclopédie de gestion », édition Economica, Paris, 1997, P502.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

par excellence de la gestion des itinéraires d'emplois et de gestion de carrière.

A ce propre, l'intégration d'une gestion individuelle prévisionnelle affinera la profitabilité de la formation, ceci pour la préparation des esprits à des éventuels changement, de poste ou de promotion, afin de maîtriser au mieux le facteur temps, surtout pour les cadres performants dont le processus d'acquisition de leur services tendent à être fine des propositions.

Sur ce point, la formation contribue donc à la résolution des dysfonctionnements aussi qu'à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

1.3- Enjeux de point du vue du processus de gestion :

Les processus de la gestion, à savoir la finalisation, l'organisation et l'animation semblent influencés par la formation continue des effectifs.

Pour le premier processus la finalisation, l'atteinte des orientations générales de l'organisation n'est réalisée qu'avec une performance acquise par les participants.

La formation continue assure le découpage de l'entreprise en organes aux quels sont assignés des missions spécifiques et des moyens susceptibles d'en permettre l'exécution.

C'est ainsi la formation à la réunion des conditions dans les quelles les membres de l'organisation occupent leurs places et avec les quelles ils sont motivés et sensibilisés. Elle facilite la conciliation entre l'acquisition des compétences nouvelles et leur application à la réalité même de l'entreprise favorisant ainsi un processus d'appropriation.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

2- Les objectifs de la formation :

Les objectifs de la formation doivent être définis selon des objectifs organisationnels.

Le cycle de formation s'intègre au cours du processus de gestion des ressources humaines est étroitement lié aux orientations des entreprises⁴, la formation contribue à atteindre des objectifs clés tels que :

- ✓ Donner une compétence professionnelle à ceux qui n'en ont pas ou développer celle du personnel qualifié et de la hiérarchie.
- ✓ Réactualisation des connaissances techniques visant à maintenir le potentiel des personnels.
- ✓ Information du personnel sur l'entreprise. Son fonctionnement, ses produits dans un but d'intégration et d'amélioration des communications.
- ✓ Formation culturelle plus large pour tous ou seconde chance pour ce qui n'a pu bénéficier longtemps de l'école.
- ✓ amélioration du climat social en donnant satisfaction au plus grand nombre de demandes possible.
- ✓ Indépendamment de toutes retombées dans l'entreprise.
- ✓ Insertion étroite dans le cadre d'un plan de carrière individuel ou d'une politique de recrutement industrielle.

⁴ JEUN-MARIE Peretti, ressources humaines, 11ème édition, Vuibert, Paris, 2009, P497.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

L'entreprise peut retenir un ou plusieurs de ces objectifs. La formation remplir des fonctions imbriquées. Ces choix ont des conséquences en termes de contenu, de bénéficiaires et de modalités.

Aussi la formation à plusieurs objectifs on le trouve en deux axes⁵

2.1- Point vu par l'organisation :

- ✓ Accroître la compétitivité de l'organisation, par renforcement du potentiel technique et par ajustement des savoirs ou du 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 montée en connaissances pour adapter globalement les qualifications aux besoins de l'organisation.
- ✓ Mettre l'accent sur les catégories du personnel moins qualifiées, sur l'insertion des jeunes, sur les contraintes de reconversion et sur les problèmes liés à certaines phases de la carrière individuelle.
- ✓ Associer la formation à la communication pour construire un climat de grande concertation.
- ✓ Monter l'organisation dans sa globalité, en expliquant ses diverses articulations, apprendre à maîtriser certains outils d'analyse et d'action pour favoriser l'action collective.
- ✓ Faire progresser l'encadrement dans ses compétences intellectuelles, ses aptitudes à manager.

⁵ PIER Laourt. « Gestion des ressources humaines », édition Eyrolles, Paris, 1991.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

- ✓ Préparer le long terme pour faire face à toute perturbation qui peut affecter le fonctionnement.

2.2- Point de vu des individus :

- ✓ Avoir une meilleure maîtrise de son métier.
- ✓ Se préparer à des changements professionnels et des mutations internes.
- ✓ Développer un savoir-faire dans le domaine des relations, la gestion et du management.
- ✓ Se permettre de se retrouver avec des collègues et des amis dans un fonctionnement convivial et faire connaissances avec des personnes nouvelles dans des espaces extérieurs au vécu professionnel.
- ✓ Se former dans les semaines ou l'individu veut avoir des connaissances qui peuvent même être sans rapport directe avec le travail.

3- Les types de formation :

Il existe plusieurs types de formation on trouve⁶:

3.1- Adaptation :

il a pour but d'améliorer les connaissances et les compétences disposant déjà d'une qualification dans la quelle apparait des fois des lacunes telles que manque de maitrises des connaissances pratiques ou ignorance des progrès techniques.

3.2- Formation liée a la gestion de l'emploi :

Ce type de formation suppose la présence d'une gestion des emplois et des compétences dans l'entreprise. Le recensement des besoins de formation

⁶ J. Soyez, fonction formation, édition organisation, Paris 1999, P241, 254.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

correspond d'une part à la phase de définition des futurs métiers de l'entreprise, en niveau de qualification et en effective, et d'autre part à l'identification des déséquilibres entre les besoins et les ressources et des moyennes d'ajustement (reclassement, formation, recrutement...)

C'est la nouvelle structure qui nous fournit les besoins les quelle peuvent distingués en deux nature :

- ✓ Les besoins des personnes qui liées aux nouveaux postes, dans la mesure où on n'a pas trouvé dans l'entreprise des personnes qualifier pour les occupé directement ;
- ✓ Les besoins des personnes qui voient leur poste disparaître, dans la mesure où d'autre poste ne peuvent tenu directement par ces personnes.

3.3- Outils intellectuels de base :

Il s'agit des formations générales (français, mathématique, analyse logique des situations, prise de décisions...) qui visent la montée en niveau du personnel. Elle est souvent préalable à une formation « mobilité » ce type appelé « formation professionnel ».

Ces actions de formation fonctionnent généralement sur la base de volontariat et les inscriptions s'opèrent à partir d'un catalogue. Des budgets afférents sont généralement centralisés.

3.4- Culture d'entreprise :

La direction de l'entreprise souhaite-t-elle développer, par la formation, une culture commune pour ensemble de la société.

- ✓ La culture d'entreprise et déjà définie par une charte, un projet ou toute autre formule de mobilisation ;

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

- ✓ Elle reste à préciser dans ce cas qu'elle faudra commence par la formaliser.

3.5- Formation liée à un projet d'entreprise :

Les besoins de ce type de formation revient d'une part a s'interrogé sur la présence de telle projet et d'autre part à définir les objectifs de formation les actions susceptibles de les servir (les objectifs finale sont normalement déjà connus).

Pour ces opérations on cherche généralement un mode de fonctionnement de la formation qui appliquera le plus grands nombres des personnes, ou de moins toutes celles qui disposent d'un pouvoir d'influence sur la réussite du projet.

3.6- Formation œuvre sociale :

Rares sont les entreprises qui développe ce type de formation. Le thème de la formation étant laissée à l'initiative du collaborateur, nous ne pouvons parler d'un réel recueil de besoins. Ce qui est à connaitre, pour une bonne gestion, c'est le nombre de personnes qui se manifestèrent ici ce nombre excède les moyennes financier de l'entreprise, il suffira de faire déterminer par la direction le montant de budget à allouer pour ce type d'action. C'est analyse d'historique qui permettra de définir ce budget.

4- Le plan de formation :

Le plan de formation est l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur dans le cadre du système de management du personnel de l'entreprise⁷.

Le plan de formation comprend également

⁷ CHAMINADE Bejamen, RH& capitale dans une démarche qualité, édition Afnor, 2003, P 443.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

- ✓ Des objectifs
- ✓ Des programmes et méthodes
- ✓ Les ressources nécessaires
- ✓ L'identification des supports internes nécessaires
- ✓ L'évaluation en termes de compétence accrue du personnel
- ✓ Les mesures d'efficacité et l'impacte sur l'organisme.

Le plan de formation est donc un plan d'action de développement des compétences qui regroupe toutes les actions de formation planifiées, structurées en fonction des axes prioritaires en lien avec la stratégie de l'entreprise, en fonction des besoins collectifs et des attentes individuelles de formation.

5- Les bénéfices pour les collaborateurs :

La reconnaissance est primordiale pour favoriser l'impulsion et l'épanouissement des professionnels. Ainsi, la formation continue a de nombreux bénéfices.

- ✓ Le collaborateur a le sentiment d'être considéré dans l'entreprise
- ✓ Approfondir ou acquérir des nouvelles compétences lui permet de se sentir plus utile.
- ✓ Il apprend à gagner en flexibilité face aux nouvelles méthodes et technologies.
- ✓ Sa montée en compétences le conduira à évoluer au sein de l'entreprise.
- ✓ Elle pourra même l'amener à une reconversion professionnelle.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

Section II : Connaissances sur l'entreprise.

L'entreprise est une organisation technique elle produit des biens et services à partir d'une combinaison des moyennes, une organisation économique la création et la répartition de la valeur est une finalité centrale de l'entreprise, une organisation et cellule sociale et humaine.

« L'entreprise est une unité économique autonome disposant de moyens humain et matériels qu'elle combine en vue de produire des biens et services destinés à la vente⁸ ».

L'entreprise est une organisation mettant en œuvre différents moyens dans le but de produire et commercialiser des biens et services.

1- Les partenaires de l'entreprise :

Pour fonctionner et atteindre ses objectifs, l'entreprise entreprend des relations avec plusieurs parties qui elles aussi s'intéressent au fonctionnement de l'entreprise et à son efficacité.

✓ **Clients :**

Le marché de l'entreprise dépend des ventes qu'elle réalise donc des achats de ses clients (ménages, administrations, autres entreprise, banques....).

Ils considèrent que le but de l'entreprise est de satisfaire les besoins des clients et à travers lui les besoins de la société toute entière.

✓ **Les autres entreprises :**

Peuvent être fournisseurs dont le prix d'achats des matières premières, prix d'énergie fourni, installation services conditionnent le prix de vente des produits de l'entreprise, ou bien concurrent que

⁸ M.KHODJA, Définition de l'entreprise, <https://>. Consulté a 14 /05 /2019.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

l'entreprise prend en compte le prix appliqués par les concurrent, les caractéristique de leurs produits.

✓ **Les salariés :**

La charge salariée représente un élément important du prix de revient du produit de l'entreprise mais aussi la qualité du travail et la productivité de ses salariés.

2- Le rôle de l'entreprise :

2.1- **Le rôle économique :** ce rôle est crible

- ✓ un rôle de production de bien et de service, l'entreprise doit continuer au mieux les différents facteurs de production par rapport à un niveau de production donnée et pour un moindre coût.
- ✓ un rôle d'innovation et cela pour lutter contre la concurrence. L'entreprise doit constamment améliorer ses méthodes de production et cherche à découvrir des nouveaux biens et services. Elle est le moteur essentiel du progrès technique.
- ✓ l'entreprise joue un rôle de création de richesse.
- ✓ un rôle de répartition : elle met en évidence les liens de l'entreprise avec les autres agents économiques

2.2- **le rôle social de l'entreprise :** l'entreprise assure un double rôle social :

- ✓ l'entreprise est une source des progrès technique qui conditionne la vie des êtres humains. Elles s'investie également dans des missions de lutte contre l'exclusion et participe à des campagnes d'intérêt national.
- ✓ l'entreprise joue un rôle important dans l'éducation. Il faut savoir que l'individu passe un temps considérable de sa vie au travail. De ce fait il reçoit de l'entreprise qui l'emploi l'éducation par la formation professionnelle et les promotions. Mais aussi l'accueil de stagiaire. Visites d'écoliers et parraina.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

3- Les approches de la croissance de l'entreprise :

On trouve quatre approches principales :

3.1- Approche liées au propriétaire dirigeant :

Ici cette approche liée au caractéristique de dirigeant, à son éducation a leurs expériences et ses compétences et son type de formation.

3.2- Approche de développement organisationnel :

Elle est liée surtout à la théorie, qui cherche à expliquer la croissance à partir de divers modèles de stades de développement.

3.3- Approche contrées sur la gestion de l'entreprise :

Elles regroupent entres autres, les travaux portant sur l'impacte de la disponibilité des ressources et l'influence de la planification opérationnelle et stratégique sur la croissance de l'entreprise. Aussi en trouve un intérêt grandissant pour des sujets tels que l'impact des orientations stratégique du dirigeant et du niveau de flexibilité de l'entreprise sur la croissance.

3.4- Approche sectorielle :

Certaine études relavant de ces approches portent sur les contraintes, les problèmes liés à la croissance pour un secteur en particulier ou étudient l'impact de la structure de l'industrie sur la croissance des différent type de l'entreprise.

4- les types de marché comme source de développement :

4.1- Marché local : le PME qui strictement sur un marché local. Elle se développe selon une stratégie de proximité et opère essentiellement dans un marché ou l'incertitude est faible et ou les besoins sont peu sophistique. On pourrait donc s'attendre à y voir

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

un plus faible degré d'innovation et une utilisation moins répandue des meilleures pratiques d'affaires.⁹

4.2- Marché international : les ventes à l'étranger présentant plusieurs difficultés que les entreprises ne rencontrent pas sur le plan local. En effet, se développer par l'exportation constitue pour des petites entreprises un saut qualitatif important qui remet en cause nombre de procédures, d'habitudes et de structures qui avaient fait leurs preuves sur le marché strictement local ou national pour réussir à l'exportation les entreprises doivent avoir une structure organisationnelle bien développée afin de pouvoir satisfaire aux exigences des importateurs.

5- Les causes de développement d'une entreprise :

5.1- Les causes environnementales : toute entreprise protège leur intérêt financier et commercial.

Sur le plan financier, l'accès au crédit devient plus difficile et plus coûteux, sur le plan commercial le marché s'ouvre de plus en plus sur la concurrence internationale¹⁰.

5.2-Les causes stratégiques : elles touchent les équilibres fondamentaux et l'efficacité économique des entreprises et peuvent se résumer dans la dépendance financière et commerciale.

5.3-Les causes organisationnelles : elles sont perceptibles à travers un taux d'encadrement faible, un taux d'absentéisme particulièrement élevé, un faible niveau de productivité, mais aussi à l'absence d'un système de gestion adéquat.

⁹ Josée.ST-PIERRE, et autres « les facteurs de croissance des PME manufacturières sur les marchés locaux ou internationaux », université Québec à Trois-Rivières, Canada.

¹⁰ SAMIR SRAIRI, les facteurs déterminants des stratégies de développement des groupes privés, les côtes de Carthage, juin 2003.

Chapitre II : les connaissances sur la formation et l'entreprise

Représentation de l'entreprise Portuaire de Bejaïa (EPB)

Au sens de la loi, le port est un point du rivage de la mer, aménagé et équipé pour recevoir, abriter des navires et assurer toutes les opérations de commerce maritime, de pêche et de plaisance. Les ports ont classés selon leur activité principale en : ports de commerces, ports de pêche et ports de plaisance. Et selon leurs niveaux d'infrastructures, superstructures et techniques de communication et d'échange de données.

Le port de Bejaïa est un port situé dans la ville de Bejaïa dans la région de Kabylie. Le port est consacré au commerce international et aux hydrocarbures il est classé deuxième port d'Alger en termes d'activité commerciale.

1- L'historique de l'EPB :

L'historique du port de Bejaïa est très lié à l'histoire de sa ville, à l'origine cité des amsiouens berbères de l'antique Numidie, les phéniciens fondèrent un comptoir commercial, il y'a de cela plus de 2000 ans.

Présentant des sites de mouillage naturels. Bejaïa a toujours attiré les navires qui y'a trouvaient dans la baie un refuge sur les phéniciens longeant la côté nord africaine installèrent un comptoir commercial à proximité du port actuel.

Les romains leur succédèrent avec saldae.

Au départ des roumains. L'activité portuaire périclita. Elle ne reprit vigueur qu'au début du millénaire avec les Hammadides.

Dont la civilisation florissante permit l'ouverture sur le monde européen, plusieurs traités de paix et de commerce ont été signés. Les échanges entre le prince Hammadide et le niveau des échanges avec l'Europe.

Les relations commerciales se développent avec les ports tel que Marseille. Gènes ou Majorque.

Durant l'occupation turque. L'activité du port se limita uniquement au mouillage de la flotte corsaire peu nombreuse. Car tout affluait vers Alger. Et a

quelques échanges commerciaux avec particulièrement le port de Marseille : exportation de poterie. D'huiles et de blé.

Le port de Bejaia jusqu'à l'arrivée des français était un chenal fermé par le porte sarrasine. Le site était constitué de l'avant port actuel.

Les français s'installèrent en 1833 ils réalisèrent les 1^{er} ouvrage en 1834. Les ouvrages de protection furent commencés en 1870.

En 1879 ceux d'accostage, le port marchand fut achevé en 1911. En 1922 on trace physiquement les configurations de l'avant port et l'arrière port.

C'est entre 1958 et 1960 que furent construites les installations nécessaires à la réception des pétroles dans l'avant port.

Les 1^{er} travaux de pétrole de Hassi-Massoud au port de Bejaia ont été débutés en août 1958. Cette conduite a été achevée le 25 août 1959. Le 1^{er} décembre a été chargé le 1^{er} pétrolier vers la France.

En 2014 un port sec a été construit dans la ville de Tixter à l'est de la wilaya de Bourdj Bouarreridj permettant de transférer directement le fret vers les hauts plateaux. Ces zones extra portuaires affectées au port de Bejaia.

Permettra de le désengorger. La zone aura une superficie de 20 hectares et sera reliée par chemin de fer au port de Bejaia via Bourdj Bouarreridj.

2- Cadre géographique et juridique :

2.1- Situation Géographique :

Le port de Bejaia a une situation géographique privilégiée qui est en fait. Un relais entre l'est et le centre du pays, ainsi qu'une zone d'ouverture sur la mer pour l'arrière pays. Il dessert un hinterland important et très vaste. La ville et le port de Bejaia disposent de desserte routières reliant l'ensemble des villes du pays de voies ferroviaires et d'un aéroport international est délimité par :

- ✓ Au nord par la route 09.
- ✓ Au sud par les jetées de fermeture et du large sur une longueur de 2,750km.

2.2- Cadre juridique :

L'entreprise portuaire de Bejaïa a été créée en 1982 par le décret ministériel numéro 33 du 17 août 1982. Elle a été sous la tutelle du ministre des transports jusqu'au mois de février 1986 sous le statut entreprise publique économique autonome EPE. Suite à la restructuration de l'ex office national des ports ONP et de la société nationale de manutention SONAMA ainsi que l'activité de remorquage qui a été attribuée auparavant à la compagnie nationale algérienne de navigation.

3- Objectif de l'entreprise :

Pour objectif et souci d'optimiser la qualité ainsi que la fiabilité de ses prestations de service en direction, notamment, des navires, l'entreprise portuaire de Bejaïa (EPB) s'est engagée dans une politique d'investissements porteurs à la mesure de ses moyens et de son trafic, et ce afin de fournir aux navires des escales productives. Ce volet, et pas des moindres de la dynamisme de gestion du port, s'inscrit selon les responsables de l'entreprise, dans une démarche qui aboutira à terme à intégrer une politique d'insertion du port dans un système de réseau TAGE, pour l'élever aux dimensions d'un port de troisième et quatrième génération, tendance d'évolution, nettement affirmée dans le monde. De ce fait, est-il répété la vision et la stratégie de l'entreprise sont tournées vers la capital humain, la dynamisme du changement, la sauvegarde des métiers et du savoir-faire portuaire, la sécurité des biens et du personne, la création d'une dynamique de groupe à travers les projets d'amélioration et le renforcement de la communication inter structure, une meilleur fluidité du trafic couplée à une réduction substantielle des coûts et des délais, la préservation de l'environnement, l'amélioration de la qualité de service et des infrastructures, portuaire et, enfin l'association des partenaires et clients à la démarche de l'entreprise ainsi que la création de la communauté portuaire.

4- L'organisation de l'entreprise :

L'E.P.B. Est organisé selon la direction générale (D.G), qui se divise lui-même en deux catégories

- ✓ La gare maritime(G.M)
- ✓ La direction générale adjointe (D.G.A).

Ce dernier se divise par la suite a deux autre directions qui ont comme suite : sur la droite dans l'organigramme on trouve après le secrétariat d'un part :

1-Direction de manutention et acconage (DMA).

Elle est chargée de prévoir, organiser, coordonner et contrôler l'ensemble des actions de manutention et d'acconage liées à l'exploitation du port. Elle abrite les départements suivants :

✓ Manutention :

Qui comprend les opérations d'embarquement, d'arrimage, de désarrimage et de débarquement de marchandises, ainsi que les opérations de mise et de reprise des marchandises sous hangar, sur terre-plein et magasins. La manutention est assurée par un personnel formé dans le domaine. Elle est opérationnelle de jour comme de nuit, répartie en deux shifts (période de travail d'une équipe) de 16h à 19h avec un troisième shift opérationnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7h du matin

✓ Acconage :

A pour tâches :

➤ pour les marchandises :

- ✓ La réception des marchandises.
- ✓ Le transfert vers les aires d'entreposage des marchandises.
- ✓ La préservation ou la garde des marchandises sur terre-plein ou hangar.
- ✓ Marquage des lots de marchandises.
- ✓ Livraison des marchandises aux clients.

➤ pour le service :

- ✓ Rassembler toutes les informations relatives à l'évaluation du traitement des natives à qui et l'estimation de leur temps de sortie ainsi que la disponibilité des terres pleins, hangars pour le stockage.
- ✓ Participer lors de la Conférence de Placement des Navires(CPN) aux décisions d'entrée des navires et recueillir les commandes des clients (équipes et engins) pour le traitement de leur natives

2-direction logistique :(D.L) :

Elle a pour taches :

- ✓ La gestion du parc engins.
- ✓ La maintenance des engins de manutention.
- ✓ L'approvisionnement en pièces de rechanges(PDR).

3-direction domaine et développement :(D.D.D)

Elle a pour taches :

- ✓ La Gestion de domaine (terre-plein, hangar, bureaux, immeuble, installations et terrains) à usage industriel ou commercial.
- ✓ L'enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
- ✓ Le posage des marchandises (pont bascule).
- ✓ L'avitaillement des navires en eau potable.
- ✓ Le suivi et la mise en œuvre des investissements.
- ✓ L'entretien et le développement du domaine portuaire.
- ✓ L'approvisionnement en PDR de la flotte navale de la capitainerie et du parc à engins de la DDD (camions et engins).

4-direction capitainerie :(D.C)

Elle est chargée de la sécurité portuaire ainsi que la bonne régulation des mouvements des navires et la garantie de sauvetage des ouvrages portuaire

Elle assure également les fonctions suivantes :

- Pilotage : la mise à disposition d'un pilote pour assister ou guider le commandant du navire dans les manœuvres d'entrée, sortie. Cette activité s'accompagne généralement de pilotins, canots et de remorqueurs.
- Amarrage : Cette appellation englobe l'amarrage et les désamarrage d'un navire. L'amarrage consiste à attacher et fixer le navire à quai une fois accosté pour le sécuriser. Cette opération se fait à l'aide d'un cordage spécifique du navire.

- Accostage : le port met à la disposition de ces clients de quais d'accostage en fonction des caractéristiques techniques du navire à recevoir.

5-direction remorquage :(D.R)

Elle est chargée d'assister le pilote de navire lors de sa entrée et sa sortie du quai. Son activité consiste essentiellement à remorquer les navires entrants et sortants, ainsi que la maintenance des remorqueurs. Les prestations sont :

- ✓ Le remorquer portuaire.
- ✓ Le remorquage hauturier (haute mer).
- ✓ Le sauvetage en mer.
- ✓ La maintenance de la flotte.

Et d'autre part :

1- Direction ressource humain :(D.R.H)

Elle est chargée de prévoir, d'organiser et d'exécuter toutes les actions liées aux gestions des ressources humaines en veillant à l'application rigoureuse des lois et règlement sociaux. Elle assure les tâches suivantes :

- ✓ La mise en œuvre de la politique de rémunération, de recrutement et de la formation du personnel.
- ✓ La gestion des carrières du personnel
- La gestion de moyennes générales (achats courants, parc automobile, assurances,.....)

2-Direction des finances et comptabilité :(D.F.C)

Elle est chargé de

- ✓ la tenue de la comptabilité.
- ✓ La gestion de la trésorerie (dépenses, recettes et placements).
- ✓ La tenue des inventaires.
- ✓ Le contrôle de gestion (comptabilité analytique et contrôle budgétaire)

3-Direction des systèmes d'informatique :(D.S.I)

Il est chargé :

- ✓ D'assurer la gestion et la maintenance des ressources informatiques et plateformes logicielles ;
- ✓ D'élaborer des besoins des projets ;
- ✓ De promouvoir l'information scientifique et technique et d'en faciliter l'accès aux chercheurs ;
- ✓ D'offrir des services de reprographie, de numérisation et d'impression.

4- Direction zones logistique extra portuaire :(D.Z.L.P)

Elle est érigée en deux départements : Département de la zone logistique de TIXTER et de la zone logistique d'IGHIL OUBEROUAK. Ses principales missions sont :

- ✓ Rapprocher la marchandise du client finale.
- ✓ Décongestionner les surfaces dans l'enceinte portuaire.
- ✓ Réduire les temps d'attente en rade des navires dus au manque d'espace d'entreposage, et réduire ainsi les sur estaries.
- ✓ Développer le transfert de masse des marchandises par voie ferroviaire.
- ✓ Réduire les congestions sur les routes et réduire l'émission de gaz polluants.
- ✓ La figure 1,2 montre l'organigramme de l'entreprise portuaire de Bejaia.

5-Direction management intégré :(D.M.I)

Elle est chargée de :

- ✓ La mise en œuvre, le maintien et l'amélioration continue du système de management intégré (processus, programmes de management, plans et projets d'amélioration et indicateurs de mesure).

- ✓ L'animation et la coordination de toutes les activités des structures dans le domaine QHSE.
- ✓ La contribution dans des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des risques de pollution, à la protection de l'environnement, la santé des travailleurs et à l'intervention d'agence.

Sur la gauche on trouve :

1- Département affaires juridique :(D.A.J)

A été conçu l'optique de soutenir la direction juridique dans la gestion des affaires, du conseil juridique, en passant par la gestion des contrats et du contentieux. L'entreprise acquiert ainsi une meilleure connaissance des opérations juridiques grâce à la mise en place d'une gestion efficace de l'ensemble des dossiers, de la structure opérationnelle et des processus internes. Outil polyvalent et adaptable, il permet d'anticiper facilement les engagements, les charges et les volumes de travail en fonction de l'activité de l'entreprise.

2- Département marketing :(D.M)

Le marketing direct est l'ensemble des outils développé par les entreprises d'avoir une personnelle relations avec ses clients afin de les conserver. Cependant, il est transmis par un grand nombre de services aux entreprises, ou les clients sont limités à connaître la société du port de Bejaia. Au cours des dernières années, l'E.P.B a été accordé une importance à l'approche du client et utilise le la plupart des outils puissants pour construire une relation à long terme avec eux, a déclaré que ces outils direction le marketing sont un pouvoir d'attraction sur les clients du port, le dialogue entre le port et son clients et d'assurer une relation de travail permanent assez fort en leur promettant longues années de collaboration. Nous pouvons donc dire que le port se porte bien sa stratégie de rétention.

1-Analyse et interprétation des résultats :**Cas N°01 :**

Notre première cas d'étude concerne un homme âgé de 31ans, il à 08 ans d'ancienneté au sien de l'entreprise portuaire de Bejaia, il a un bac scientifique plus 04 ans de la formation professionnelle soldé par l'obtention d'un diplôme officier de port dans le service maritime.

Après notre entretien avec ce cadre, il nos informé que les actions de formation sont prises par le responsable de service qui choisit les personnes à envoyer pour faire des formations, les formations sont obligatoires pour chaque responsable de la direction de capitainerie.

On a interrogé ce dernier s'il a bénéficié de plusieurs formations. Il dit « **tout les salaries de se service sont bénéficié par des formations de la part de l'entreprise E.P.B** », il ajute durant les 04 première années, les salaries suivent des formations pour l'obtention de diplôme et pour faire recruté à cette entreprise. Ces formations sont liée à leurs domaines de travail :(les produits dangereux, sécurité portuaire à Alger, navigation maritime, technique de commandement a Belgique). La duré de la formation elle défaire d'une formation à l'autre à savoir le programme et le contenu de la formation elle-même. Il dit « **les formations qui j'ai suive sont au duré de 10 jours jusqu'à un mois, elles sont pour moi suffisante**».

Pour lui l'importance de la formation c'est d'améliorer l'esprit est les capacités d'un cadre qui va ajouter plus de rendement et efficacité au travail, cela aussi donner la possibilité au bénéficiaires d'occupé des postes supérieur au future.

On interroge sur l'efficacité des cadres sur le développement de leurs entreprise et d'assure et faire augmenter leurs travail il dit « **le cadre fait sont devoirs vers l'entreprise, c'est à travers ca que on trouve la dégradation des postes, donc les personnes fait leurs possibles pour gardé leurs poste.** »

Toute formation faite pour faire la mise à jour de connaissance précédente et acquérir des nouvelles informations. Se savoir faire permette de partager le bagage et transmettre les nouvelles connaissances entre les

travailleurs. Cette interaction entre les employés permet de rajouter un plus à leur entreprise.

Pour le partage d'information, l'entreprise utilise des réseaux internes qui vont faciliter les choses entre les salariés, tel que « **l'honnêteté, l'éducation et savoir communiquer** ».

Ce cadre considère que la création de dynamisme liée beaucoup plus à la technologie est non pas à la formation, il dit « **la formation bénéficie la personne lui-même, des fois les formations sont gratuitement et autre comme des invitations par les autres pays pour la publicité** »

Dans une entreprise tous les domaines sont importants mais selon lui « **c'est les finances qui est le plus par ce que grâce à lui l'entreprise assure sa continuité et après vient BMT** ».

La flexibilité d'une entreprise liée au rapport de chaque formation, qu'influencent sur le rendement et la qualité de l'entreprise.

Cas N° 02 :

Notre deuxième enquête consiste à étudier un cas d'un homme âgé de 41 ans, il a fait la formation universitaire qui est soldée par l'obtention de diplôme « ingénieur d'Etat bâtiment, il a 15 ans d'expérience, il occupe maintenant le poste d'officier de port.

Au sujet de prise de décisions des actions de formation, ce cadre nous affirme « **pour moi, le domaine de travail qui définit les personnes à envoyer à la formation** ».

Ce cadre est bénéficiaire de plusieurs formations, il dit : « **tous les salariés de ce service bénéficient d'une formation obligatoire d'une durée de 04 ans, après les autres formations au choix** ».

Exemple des formations : « **durant les quatre premières années, j'ai fait une formation pour obtenir mon diplôme à Alger, puis j'ai suivi d'autres formations qui sont liées à mon domaine de travail, à savoir : technique de commandement en Belgique et une autre sur les produits dangereux** ».

Concernant le temps consacré à ses formations, il répand : « **il ya les formations d'une durée longue, d'autre courte à savoir le contenu de la formation et la place et l'environnement**».

On pose la question l'importance d'une formation pour l'amélioration des qualités d'un cadre, il estime que la formation aide à améliorer son employabilité, il ajoute aussi : « **le domaine officier de port il nos oblige par fois de faire des formations nouvelles, pour savoir lutter on cas de danger, puis que la sécurité est la priorité dans notre travail et aussi nos permettre des promotions et des post supérieur** ».

A propos l'efficacité des cadres aux développements de leur entreprise, il nos rend : « **efficacité d'un cadre diffère d'un poste à l'autre, elle est tout dépend de la personne c'est il a le pouvoir ou non** ».

Pour ce cadre, les relations qui existe entre les travailleurs est une relation de subordination, c'est à travers ca qu'on peut dire que les employeurs partager les différents informations entre eux. Cette relation nécessite des ressources interne qui sont cité par le cadre : « **la technologie ; le tableau d'affichage ; papier en cas d'échange EDI (échange donné d'information) ; GED (gestion électronique des documents)**.

Selon lui, c'est le capitale humain qui va crie le dynamisme, par ce que, on peut porter la technologie, mais aussi il faut former ce personnels pour savoir l'utiliser.

L'entreprise est une porte interactionnelle des biens est services, donc à l'intérieure on trouve des domaines multiples, il analyse que : « **on trouve le domaine de l'économie et finance, domaine portuaire publique, sont oublier bien-sûr le domaine de la sécurité** »

Donc ici il faut appliquer la méthode pour gagné l'argent est assure la sécurité.

Pour lui la formation représente une moyenne d'apprentissage et un champ des connaissances, donc le but est de développé leur esprit est l'environnement.

Cas N°03 :

Nous avons interrogé un cadre âgée de 38 ans, qu'il possède une expérience de 13 ans et un diplôme universitaire en math informatique, il est recruté par l'EPB, après qu'il suivi la formation sur l'officier de port dans une spécialité : exportation gestion portuaire, il occupe actuellement un poste de chefs de département.

Les actions de formation pour ce cadre sont prises par leur première responsable. La qualité de travail est ses critères qui déterminent les personnes envoyé en formation.

Cette personne précise que « **la formation liées à la nature de travail, c'est-à-dire pour allé faire la formation il faut que le travailleur être qualifier est compétant** ».

Il a bénéficié de plusieurs formations depuis sont recrutement à l'E.P.B. ses formations sont comme suite :

- La politique environ-mentale en Belgique la duré 7 semaine.
- sortes des installations est la gestion déché humaine en France.

Puisque le contenue de formation elle diffère la duré aussi elle est défient, mais comme même elle est suffisante avec notre domaine de travail.

Selon ce cadre la formation est important pour développé les qualités d'un employé, il explique que : « **la formation est une moyenne de mis à jour des connaissances précédentes, être en parallèle avec le développement actuel** ».

Pour que un cadre être efficace, il doit toujours partager et exploiter les nouvelles connaissances et informations acquise durant son formation pour le bien de son entreprise.

L'existence des informations et des connaissances nouvelles à travers les défirent formations, se permettre a l'employé acquérir le savoir et le savoir-faire.

Pour lui cette transmission des informations à besoin des réseaux interne, tel que les nouvelles technologies, l'internet, l'affichage, réunion.

Pour que entreprise devient rentable est dynamisme, il faut l'existence de la formation et la technologie ou même temps, il dit que : **« on ne peut pas utiliser la technologie si la personne n'est pas formé ».**

Dans cette entreprise on trouve la technologie est plus utiliser comme un domaine pour être à jours avec le monde, sont oublie la communication que joue un rôle important.

La formation est obligatoire dans l'entreprise, elle aide à préservé le savoir-faire, les idées et les méthodes de production. Tout ça pour le but d'évolution et d'acquisition de la nouveauté.

Cas N°04 :

Notre quatrièmes cas d'étude comporte sur un cadre de 31 ans, qui travail à l'E.P.B depuis 07 ans, il a un diplôme universitaire, il occupe un poste d'officier de port en qualité de chefs de service.

Il a bénéficié de plusieurs formations en Alger et la Belgique, tel que : les produits dangereux, police et la sécurité, technique de commandement, ses formations à durée de 03 jours à 15 jours.

Pour la sélection des personnes à envoyé pour faire une formation, le cadre dit : **« c'est a travers les critères personnel, la qualité d'un cadre et d'avoir le besoin du poste de travail ».** Ces formations sont automatiquement liées au travail occupé par la personne.

La formation pour lui est un moyenne d'améliorer la qualité d'un employé à fin de le rendre rentable dans son travail, il dit **« les tâche des officiers qui posse l'entreprise à faire des formations pour eux, puis que chaque officier est obliger être toujours à jour ».**

Il répondre ou question si les connaissances bénéficier à travers les différents formations permettent d'occupé un poste supérieure ? Il dit : **«oui c'est à travers les déférents formations que on peut occuper un poste supérieurs et tous les formations effectue à l'étrangers elle a un plus par apport à d'autre formation ».**

L'efficacité des cadres pour développer leurs entreprise, c'est l'amélioration des connaissances, des compétences et de s'intéresser sur le couté pratique interne et externe de entreprise.

Il constate que les employés de cette entreprise acquérir des connaissances entre eux, il dit « **la personne qui a fait la formation, il dépose la documentation et il partage les informations entre leur collègues de travail** ».

Il déclare aussi « **pour transmettre les connaissances entres les salaries, il faut que cette entreprise possède des ressources interne tel que les ressources humains, la qualité et aussi la quantité** ».

Pour lui c'est la technologie qui crié le dynamisme, par ce que sans la technologie il y'a pas la formation « **si il ya les nouvelles technologies, mais ya pas des personnes qualifier pour utilisées, alors on à besoin de faire des formations pour le capitale humains** ».

La manutention des marchandises qu'est le domaine le plus utilisé après l'économie et finance vient toujours, par-ce-que sans l'économie en peut rien faire.

L'objectif derrière des formations qui j'ai suivi est : « **acquérir des nouvelles connaissances ensuite le développé dans entreprise et pour être satisfait dans ma vie professionnel et quotidien** ».

Cas N°05 :

On va étudier dans ce cas un cadre âgé de 30 ans, qui travail à l'E.P.B depuis 07 ans, titulaire d'un diplôme d'instruction bac+4, en plus le diplôme d'officier de port dans la spécialité gestion portuaire service officier de sécurité.

Après notre interview il déclare que : « **la formation se décide au niveau de département, et le choix des employés à envoyer en formation sa dépend de plusieurs domaine** ».

Ce cadre, il a bénéficié de plusieurs formations, qui sont liées à leurs domaines de travail, en cite : sécurité exportation portuaire, produit dangereux.

La durée de ces formations d'après lui est suffisante, il dit « **tout dépend de la formation, la durée se varie entre 02 jours à 10 jours selon la formation** ».

Concernant la question qui décide de l'action des formations, ce cadre affirme que : « **les plans sont généralement avalisés par la direction générale, et je crois que les bénéficiaires de formation sont élus de leurs travaux** ».

Pour lui l'importance pour améliorer les qualités d'un cadre c'est l'évolution de la gestion par ce que l'employé a toujours quelque chose à apprendre, donc la formation est toujours utile.

En sens large, la formation est un ensemble des connaissances acquises qui peuvent permettre par fois d'occuper un poste supérieur, pour ce cadre il dit : « **il y a certaines formations qui sont faites pour compléter les tâches comme le service maritime, ici notre priorité c'est d'avoir la sécurité à l'entreprise et pour occuper un poste supérieur** ».

Concernant l'efficacité d'un cadre au développement d'entreprise, il déclare que : « **ou il y a un problème dans le fonctionnement d'entreprise, on fait appel à des personnes pour faire leurs devoirs et exploiter leurs informations acquises par les différentes formations** ».

Et pour cultiver ces formations il faut qu'il y ait une bonne communication et bonne relation de travail entre les travailleurs, chaque personne doit accomplir ses propres tâches. Pour cette idée ce cadre dit « **comme je suis responsable j'ai établi un plan de formation, mais c'est rare qu'on l'applique** ».

C'est pour ça, que l'on trouve le manque de partage de savoir entre les employés.

Cette entreprise a des lois et des règles du travail, tel que le règlement interne. Donne l'importance aux gens, faire participer tout le monde et surtout la participation des gens compétents.

Cette participation a engendré au sein de l'entreprise ce qu'on appelle le dynamisme il dit : « **c'est les personnes qui créent le dynamisme, ce n'est pas la formation ou bien la technologie, puisqu'il y a des personnes qui ont**

besoin de la technologie pour accomplir leurs tâche et y'a d'autre personnes qui demande la formation pour plus de savoir sur le poste occupé ».

Le premier domaine le plus utilisé est la valeur de la sécurité, après il vient la gestion et l'exportation portuaire pour le développement et la continuité de entreprise.

La formation peut avoir comme objective d'acquérir plusieurs connaissances et accomplir les tâches de notre travail, avoir les compétences à jours, elle est une moyenne pour développé le monde de travail.

Cas N°06 :

Dans Notre sixièmes Cas d'étude, on va analyser le cas d'un cadre âgé de 48 ans, titulaire d'un diplôme universitaire et un diplôme officier de port spécialisée au management, il occupe actuellement poste officier de mouvement.

Concernant les formations, se cadre dit : **« je n'ai pas bénéficié des formations de la part de entreprise, mais j'ai fait moi-même et se sont des formations liée à mon domaine de travail, ces formations sont duré de 18 mois tel que : la gestion management ou allemand et sécurité maritime ».**

Se cadre n'est pas satisfait des formations qu'il a fait car la duré est court il déclare **« je ne suis pas satisfait, par ce que se sont des formations au court duré ».**

Malgré la duré de formation est court, elle a donné le sens de qualité à se cadre, il dit : **« c'est vrais que la duré est pas suffisant, mais comme même j'ai fait une mise à jour à mes connaissances précédentes ».**

Les connaissances acquérir à travers les différentes formations elles me permettre d'occupé un poste supérieure ou future.

Selon lui l'efficacité d'un cadre au développement de leur entreprise est limité, par ce que elle ne donne pas la chance au cadres pour proposé et transmettre leur savoir, donc la tâche est vient comme une tradition avec le temps.

Par-ailleurs l'utilisation des messages électroniques et la communication au sein de l'E.P.B, permettre au travailleurs de transmettre et de partager des nouvelles informations.

En effet, l'entreprise prend le dynamisme le première responsable de développement tout en liée à la formation professionnelle et la technologie ou même temps.

Pour que l'entreprise soit rentable, il faut donner l'importance à l'économie et finance, comme il dit : « **sans économie et finance en peut pas développer les autres domaines**».

Comme on a déjà évoqué, la formation à des objectives à attendre sur le terrain :

- Mis à jour des informations.
- Avoir les nouvelles connaissances.
- Evoluer les performances.

Mon objectif est: « **être capable et avoir la motivation, amélioré mon savoir faire** ».

Cas N°07 :

Ou septième cas de cette enquête on va étudier un vieux de 70ans, dirigeant des officiers de mouvement au sein de service capitainerie, il a fait des études supérieures à l'université avec une ancienneté de 40 ans de service.

La formation est de plus en plus liée à l'accompagnement du changement, il s'agit souvent d'aider le capitale humain à l'évolution de l'entreprise, c'est à partir de la que les actions de formation se décident avec un choix par apport à tout l'entreprise.

Ce cadre a bénéficié de plusieurs formations, et cela depuis son recrutement à l'E.P.B, la plus importante pour lui est celle qui concerne les produits dangereux en japon. Les formations sont bien-sur liée à leurs domaine de travail, d'une durée 3 mois et plus.

La formation est importante car est une moyenne de développement des qualités d'un cadre, elle permettre d'évoluer et d'acquérir

la nouveauté, il dit « **l'importance de ces formations c'est être à jour et le recollage des informations** ».

Pour ce cadre la formation n'est pas un utile pour attendre un poste supérieur. Mais elle reste toujours une moyenne d'améliorations les connaissances.

Selon ce cadre « **c'est à travers le cadre que l'entreprise atteindre ces objective fixé** ».

En ajoutant, la formation considère comme investissement qui doit être établi dans chaque entreprise « **donc le cadre ajoute toutes les nouvelles choses bénéficiés et le partager avec les autres employés, puis que ils travaillent dans même endroits** ».

En suite chaque entreprise a des réseaux interne pour partager ces connaissances telles que la technologie, les groupes, les classes, sans oublie la communication.

Suite à la question posée sur la création de dynamisme, il déclare « **la formation étrangers qui crée le dynamisme** ».

Selon lui le domaine utilisé dans l'E.P.B c'est le domaine maritime et la manutention et le pilotage.

Le processus de la formation peut avoir objective de changer l'environnement de travail et amélioré le personnel il dit « **mon objectif générale derrière ces formations ces d'améliorer les performances et d'ajouté un plus** ».

Cas N°08 :

Dans notre huitième et dernière cas on s'intéresse à une femme de 45 ans, qui occupe un poste à la direction de gestion des ressources humains, dans le service formation, elle a 12ans d'expérience.

Pour cette femme la prise de décision d'action de formation liée automatiquement ou domaines de travail.

Elle déclare que ca formation universitaire n'est pas adéquate à leurs domaine de travail, mais elle ajoute que « **les formations qui j'ai suivi après le**

recrutement à l'E.P.B, sont totalement liée à mon domaine de travail tel que : la gestion des ressources humains et aussi d'autre formation des langues pour facilite ma communication avec les autres ».

Concernant le temps de ces formations elle n'est pas suffisante, elle a une durée de 3 mois, par ce que en suite juste une séance par semaine à cause des charge de travail.

L'importance de la formation est dans l'amélioration des qualités d'un cadre, l'évolution dans un poste de travail et aussi avoir une promotion.

Les connaissances acquérir durant les différentes formations qui j'ai suivi permet à moi d'occupé un poste supérieurs, par ce que il est en relations directe avec les études effectué.

Selon notre enquête, l'efficacité d'un cadre pour développé leurs entreprise. C'est d'apporté une certaine amélioration dans le travail.

La formation joue un rôle essentiel dans le perfectionnement du savoir faire, donc il y'a certaine interaction entre les collègues du travail a travers les réunions, l'échange entre les rapports et la communication.

Pour moi le dynamisme vient avec la formation étrangers par ce que et le travail à l'E.P.B est basé sur l'échange avec l'étrangers, donc la formation et plus favorable que d'autre.

Dans ce service je crois que le domaine le plus utilisé fiable c'est la gestion, il faut que chaque entreprise géré est traité leurs environnement.

Nous avons posé une dernière question à cette enquête pour savoir l'objective derrière chaque formation faite, elle dite **« pour avoir le savoir, on doit apprendre par les expériences des autres, avoir des nouvelles connaissances et pour quoi pas les promotions ».**

2- Discussion des résultats :

Après avoir terminé notre enquête sur le terrain et après une longue analyse des données, nous avons pu dégager des résultats très intéressants, on peut citer ce qui suit :

- Ce qui concerne notre hypothèse qui est « la formation comme moyenne de développement des compétences », les cadres concernés par des formations effectuées à l'étranger, sont bénéficiaires et améliorent leurs savoirs et savoir-faire d'un côté, d'autre côté dans l'optimisation de leurs capacités et aptitudes pratiques.
- Nous avons constaté que la majorité des cadres préfèrent des formations à l'étranger, ce qui leur permet d'ajouter un plus pour eux à fin d'être rentables dans le travail et de permettre à l'entreprise l'E.P.B de faire face au changement constant et d'assurer sa croissance, c'est ce que confirme notre hypothèse.
- Notre deuxième hypothèse est comme « la formation à l'étranger et constitue-t-elle un tout pour promouvoir des postes supérieurs ». D'après les réponses des cadres dans notre entretien de recherche relatif à cette hypothèse, les cadres considèrent que chaque formation suivie à l'étranger est liée directement à la progression dans la vie professionnelle.
- Ils ajoutent que ces formations facilitent l'intégration des salariés au milieu professionnel, améliorent les connaissances et évoluent les compétences.
- Durant notre enquête, la formation au sein de l'entreprise est considérée comme étant un support de planification qui aide à améliorer leurs compétences et l'adaptation au marché du travail. On a opté que notre hypothèse est fiable.

Conclusion Générale

Conclusion Générale

Suite à notre étude effectuée au sein d'entreprise portuaire de Bejaia, ayant pour thème « l'efficacité de la formation étrangère au développement des entreprises ». Nous avons constaté que dans l'entreprise la formation est primordiale pour adapter et évoluer le capitale humain, elle permet aux collaborateurs de participer activement à la gestion de leurs carrières et donnent un plus pour l'entreprise.

C'est aussi la moyenne de faire concorder les compétences des personnels avec les besoins d'entreprise.

Pour l'E.P.B il doit adapter ses ressources humaines à la nouvelle conjonction et faire face au marché libre et concurrentielle a fin de garantie leur environnement économique.

Donc, les principaux facteurs que l'E.P.B doit prendre en considération, c'est d'élaborer un plan de formation efficace, le service des ressources humaines doit déposer d'outils permettant de communiquer facilement sur les compagnes des formations.

En effet, la formation en interne est une occasion d'acquérir et voir des nouvelles compétences et connaissances additionnelles, se contenter de son expérience personnel, cela permettre aux salariés de travailler avec rapidité et efficacité d'un coté, d'autre coté favorise l'échange et l'ouverture à la nouveauté, cette opportunité est aussi une possibilité de développement de carrière.

Finalement, l'E.P.B adopte d'une manière permanente la formation de son personnel, pour développer les connaissances et les compétences de leurs salaries afin d'avoir une productivité efficace et pour assurer sa continuité dans le marché de travail.

Conclusion Générale

Guide d'entretien

- 1- Age**
- 2- Sexe**
- 3- Ancienneté**
- 4- Niveau d'instruction**
- 5- Le diplôme obtenu**
- 6- Dans quelle spécialité ?**
- 7- Quel poste occupez-vous ? (précise le service) ?**
- 8- Est-ce que vous bénéficiez d'une formation ou plusieurs ? (le soutien organisationnel.)**
- 9- Est-ce que ces formations sont liées à votre domaine de travail ? quelle est la durée de chaque formation suivie ? Est-elle suffisante ?**
- 10- Quelle est l'importance de la formation dans l'amélioration des qualités d'un cadre ?**
- 11- Est-ce que les connaissances acquises à travers les différentes formations permettent-elles pour vous d'occuper un poste supérieure ?**
- 12- Quelle est l'efficacité des cadres aux développements de leur entreprise?**
- 13- est ce que les employeurs de cette entreprises acquièrent quelque chose de nouveaux (culture, travail, organisation) ?**

- 14- Quelle sont les ressources pour développé les réseaux internes (technologie, formation) ?**
- 15- Qui va crie le dynamisme, est-ce que la formation étranger ou la technologie ?**
- 16- Quelle est le domaine plus utilisé dans cette organisation (est ce que c'est économie, socioculturelle culture, la gestion des ressources humains) ?**
- 17- Quelle est votre objective derrière chaque formation ? (promotion).**

DES POUVOIRS DEVOLUS AUX OFFICIERS ET SURVEILLANTS DE PORT :

Art. 127. - Les officiers de ports veillent à la mise en œuvre de l'ensemble des règles édictées par le présent décret et par les règlements particuliers, notamment en matière d'exploitation et de sécurité du domaine public portuaire.

Art. 128. - Les officiers de ports sont chargés de la préservation et la conservation du domaine public portuaire et d'une manière générale de tout ce qui se rapporte à la prévention, la sécurité et la lutte

Contre les sinistres de toute nature ainsi que de la régulation du mouvement de la navigation dans les limites maritimes du domaine public portuaire. Ils assurent, dans ce cadre, la police et la sécurité des plans d'eau, chenaux d'accès, rades et des quais ainsi que des parties terrestres des ports et de leurs dépendances, dans les limites du domaine public portuaire.

A ce titre, ils:

- veillent au bon fonctionnement de l'éclairage, de la signalisation maritime et du balisage dans l'étendue du port, rades et chenaux d'accès et se tiennent informés de l'état des tirants d'eau et d'une manière générale de l'ensemble des conditions de navigabilité. Ils donnent les instructions en conséquence et signalent au service concerné de l'autorité portuaire tous les faits se rapportant à l'entretien, la conservation des ouvrages et les mouvements des navires dans les limites maritimes du port;
- prennent dans la limite de leur compétence et en cas d'événement imprévu et notamment en ce qui concerne le balisage, les premières mesures d'urgence que peut comporter la situation;
- règlent conformément au programme de placement des navires, l'ordre d'entrée et de sortie des navires, ordonnent et dirigent tous les mouvements et instruisent en conséquence les capitaines, pilotes et lamaneurs;
- veillent à la liberté de circulation et au maintien de la propreté sur les quais, terre-pleins, magasins et autres installations portuaires et désignent les emplacements que doivent occuper les marchandises avant l'embarquement et après le débarquement;
- surveillent et contrôlent les opérations de chargement et de déchargement, de lestage et de délestage, de déballastage et de dégazage;

- veillent au respect des règles de sécurité relatives aux opérations de construction et de réparation navales;
- veillent à l'application de la réglementation en vigueur et de l'ensemble des consignes de sécurité en matière de transport, de transit et de manutention des marchandises dangereuses;
- dirigent et coordonnent sous l'autorité de leur responsable hiérarchique, les interventions en matière de lutte contre les sinistres et les actions de secours à apporter aux navires et aux personnes en danger au niveau des ports.

Art. 129. - Les surveillants de port assurent, sous l'autorité des officiers de port, l'application des règles générales et particulières d'exploitation et de sécurité ainsi que les consignes édictées en matière d'hygiène, de salubrité et de prévention des accidents de travail.

Ils veillent également à l'utilisation rationnelle des aires d'entreposage et au respect des dispositions réglementant la circulation et le stationnement dans les zones d'exploitation du port.

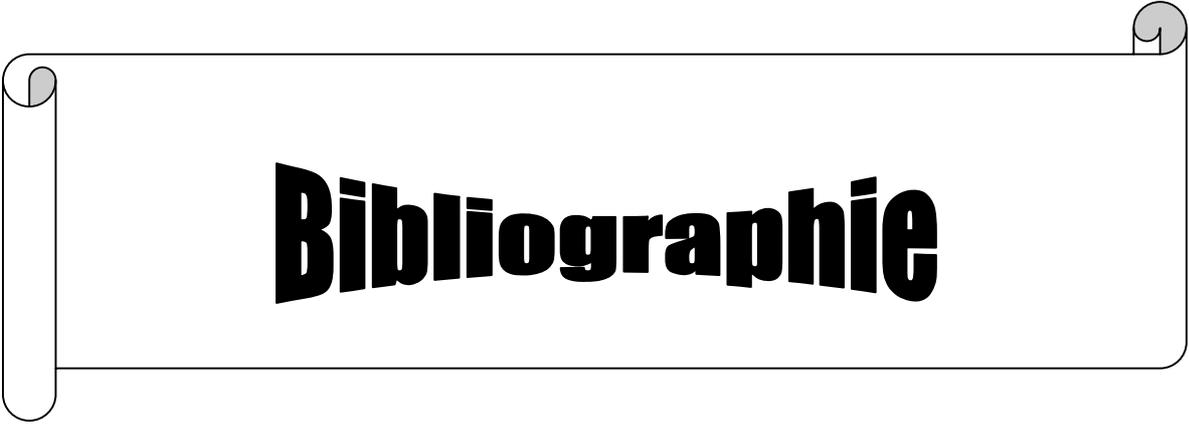
TITRE IV

DISPOSITION FINALE

Art. 130. - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 22 Chaoual 1422 correspondant au 6 janvier 2002.

Ali BENFLIS.



Bibliographie

La liste bibliographique :

A- Ouvrages

1. Castellani D. et Zanfei, multinational firms, innovation and productivity, cheltenham, Edward Elgar.2006.
2. CHAMINADE Bejamen, RH& capitale dans une démarche qualité, édition Afnor, 2003.
3. CITEAU J.P. Gestion des ressources humaines.4 édition, Edition Arnaud colin, paris, 2002.
4. CRISTAL VALIER Encyclopédie de gestion , édition Economica, Paris, 1997.
5. DIMITRI Weiss, les ressources humains, édition d'organisation, 2eme éd, paris, 2003.
6. OLIVIER Meier, Management interculturel ,4ème édition, Dunod, Paris, 2010.
7. JEUN-MARIE Peretti, ressources humaines, 11eme édition, Vuibert, Paris, 2009.
8. J. Soyez, fonction formation, édition organisation, Paris 1999.
9. JOSEE .ST-PIERRE, et autres, les facteurs de croissances des PME manufacturières sur les marchés locaux ou internationaux , université Québec à Trois-Rivières, canada.

- 10.GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales ,7ème Edition, Dalloz, Paris, 2000.
- 11.Nacer-Eddine Sadi, la privatisation des publiques en Algérie ; objectifs ; modalités et enjeux OPU, 2006.
- 12.PERETTI.J M.RH et gestion du personnel. Edition, Vuibert, 1994.
- 13.PERITTI.J.M, Ressources humaines et gestion du personnel, 2 ème édition. Vuibert, Paris 1998.
- 14.PERRETTI.J.M, Tous D.R.H, 2ème Édition, organisation, Paris, 2003.
- 15.PIER Laourt, Gestion des ressources humaines , édition Eyrolles, Paris, 1991.
- 16.RAYMOND Vation, Développement de l'entreprise et promotion des hommes, entreprise moderne d'édition, Paris, 1960.
- 17.Raymond Vatier, in Sekiou Lakhdar et les autres, Gestion des ressources humaines, édition DE Boeck university, canada.

18. SAMIR SRAIRI, les facteurs déterminants des stratégies de développement des groupes privés, les côtes de Carthage, juin 2003.
19. Sainsaulieu D, sociologie de l'entreprise organisation, culture et développement, édition DALLOZE, Paris.
20. SILM A et d'autres. Lexique d'économie. 7^e édition, Edition Dalloz, Paris.

B- Les ouvrages méthodologiques :

1. M ANGERS, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition CASBAH, Alger, 1997.
2. R Quivy, manuel de recherche en sciences sociales, 2^e édition, Dunod, Paris, 1995.

C- revues :

MIHOUB Mezouaghi et Fatiha Talahite, « **les paradoxes de la souveraineté économique en Algérie** », Revue confluence économique 3^e trimestre 2009.

D- Les dictionnaires :

1. BOISLANDELLE de Henri, Dictionnaire de gestion et management, vocabulaire, concepts, outils, édition économisa, Paris, 1998
2. BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions Ellipses, Paris, 2005.

E- webographie :

1. <http://www.travail.gouv.fr/img/Pdf/questionnaire.Condition-de-travail.1978.PDF>.
2. <https://www.bdc.ca-glossaire>.
3. <https://WWW.capenfents.com/L'importance-de-la-formation>

