Le transfert des connaissances et sa contribution à la gestion de la relève des talents
Cas : GE Oil & Gas (ALGESCO), Sonelgaz et Sonatrach

Résumé

Cette thèse examine, comment le transfert des connaissances contribue à la préparation effective de la relève des salariés talentueux dans trois organisations du secteur énergétique algérien : Algesco, Sonelgaz et Sonatrach. Inscrite dans une posture interprétative et constructiviste, elle mobilise un raisonnement abductif et une étude de cas multiples auprès de trente-cinq acteurs, complétée par des observations directes et une analyse documentaire approfondie.

Les résultats montrent que la relève effective n'est pas un effet automatique du transfert : elle émerge de l'alignement de conditions organisationnelles, relationnelles et managériales dont la convergence dépend en grande partie du rôle du manager de proximité. Cet alignement produit des configurations distinctes selon les terrains plus stable chez Algesco, plus fragile chez Sonelgaz, plus hétérogène chez Sonatrach et s'appuie sur une trajectoire d'appropriation non linéaire, faite d'aspérités et d'ajustements. La thèse montre ainsi que la continuité des compétences critiques est une construction organisationnelle collective, irréductible à la seule désignation formelle d'un successeur.

Mots-clés : Transfert des connaissances, Gestion de la relève, Talents, Savoir tacite, Compétences critiques, Secteur énergétique algérien, Étude de cas multiples, Relève effective, Manager de proximité

Abstract

This dissertation examines how knowledge transfer contributes to the effective preparation of succession for talented employees in three Algerian energy-sector organizations: Algesco, Sonelgaz, and Sonatrach. Grounded in an interpretive, constructivist stance and employing abductive reasoning, it draws on a multiple case study involving thirty-five participants, fourteen observation sequences, and in-depth documentary analysis.

The findings show that effective succession is not an automatic outcome of knowledge transfer: it emerges from the alignment of organizational, relational, and managerial conditions whose convergence depends largely on the role of the immediate line manager. This alignment produces distinct configurations across cases more stable at Algesco, more fragile at Sonelgaz, more heterogeneous at Sonatrach and rests on a non-linear appropriation trajectory marked by adjustments. The dissertation thus demonstrates that the continuity of critical competencies is a collective organizational achievement, irreducible to the formal designation of a successor.

Keywords: Knowledge transfer, Succession management, Talent, Tacit knowledge, Critical competencies, Algerian energy sector, Multiple case study, Effective succession, Immediate line manager