

Introduction générale

A l'ère de l'économie de la connaissance et de l'intelligence, caractérisant le XX^{ème} et le XXI^{ème} siècle commençant, le capital humain représente une source fondamentale de création de valeur et de richesse.

Il constitue de ce fait un levier stratégique au service de la compétitivité des entreprises dans un environnement concurrentiel et à forte tendance vers la mondialisation.

Le souci de l'entreprise va au-delà de la production (quantifiée), elle a désormais besoin d'améliorer la qualité de ses produits pour concurrencer les autres entreprises sur le marché. C'est pourquoi l'investissement n'est pas seulement sur les moyens techniques de production (machines, procédés) mais aussi sur une main d'œuvre plus qualifiée.

Cette qualification ne peut être obtenue qu'à travers la formation qui occupe, en fait, une place centrale pour relever le défi de la mondialisation, de l'émergence de la société du savoir, du progrès rapide des technologies, de l'évolution des marchés financiers, des nouvelles stratégies commerciales, pratiques de gestion et formes d'organisation du travail performantes et adaptées au contexte en perpétuelle mutation.

Il s'agit, en effet, de préparer et d'adapter, de façon continue les compétences pour faire face à tous ces changements, en mettant en place des capacités d'apprentissage basées sur l'innovation et la capacité d'adaptation rapide aux changements.

La formation représente donc un investissement stratégique et un axe de développement privilégié pour améliorer et faire acquérir les qualifications et les compétences aux travailleurs, capital précieux et principale richesse de l'entreprise.

Pour faire notre étude nous avons jugé utile de poser la problématique suivante :

Comment la formation est -elle valorisée par La SONATRACH comme moyen de développement des compétences de son personnel ?

Pour traiter cette problématique principale, nous proposons les questions spécifiques suivantes :

- 1- Comment la formation est-elle perçue par les différentes catégories de personnel de l'entreprise ?
- 2- Comment les besoins en formation sont-ils définis pour le développement des compétences des RH de l'entreprise ?
- 3- Quel est l'impact de la formation sur les niveaux de compétences des personnels de l'entreprise ?
- 4- Comment La DIVISION PRODUCTION/SH pourrait donner à la formation une dimension stratégique dans sa GRH ?

Pour répondre à cette préoccupation, nous axerons notre travail sur les hypothèses suivantes :

Hypothèse générale

La valorisation de la formation au sein de La SONATRACH est liée à la démarche mise en œuvre dans l'élaboration du plan de formation

Les sous hypothèses

- 1- la perception positive de la formation de l'entreprise est liée aux actions de formation subies par le personnel de l'entreprise
- 2- l'approche adoptée dans la définition des besoins de formation détermine l'impact de la formation sur les compétences des personnels
- 3- la perception de la formation par le personnel et la démarche adoptée dans l'élaboration des plans de formation déterminent la dimension stratégique de la formation de l'entreprise

La présente étude concernera le cas de l'entreprise qui recommandera d'adopter les méthodes suivantes :

- Une recherche documentaire est la première opération (la collecte, l'exploitation et l'analyse des documents théoriques) ; par la suite nous allons consulter et exploiter des documents propres à l'entreprise.
- Une enquête par questionnaire s'avère plus qu'indispensable, nous allons élaborer donc un questionnaire destiné à un échantillon de personnel qui sera opéré.