

Formation, Motivation et développement des compétences. Etude du secteur bancaire

BOUDOUR Nesrine

Maître de Conférences à l'Ecole Préparatoire en Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion d'Alger

Résumé :

Le monde est aujourd'hui de plus en plus ouvert, complexe et en pleine mutation. Toute l'économie mondiale s'en ressent. Aucun secteur n'est épargné. Une nouvelle économie émerge. Celle-ci est dominée essentiellement par un savoir-faire permanent. On ne parle plus d'avantages acquis, fermes ou durables mais de remise en cause permanente et d'innovation. L'environnement actuel exige une veille persistante de la part des acteurs de la vie en entreprise.

Pour y faire face, réaliser leurs principaux objectifs stratégiques, les managers doivent sur le plan de la culture d'entreprise, évoluer rapidement, voire anticiper pour faire face aux perturbations inévitables imposées par la loi du marché mondial en perpétuelle mutation sous peine de voir leurs entreprises en faillite. La Ressource Humaine, au sens large du concept, constitue un élément essentiel du changement. Pour ce faire, les managers doivent la préserver, la stabiliser au sein de son entité en la développant continuellement avec des normes modernes de gestion, et ce, en recourant à l'utilisation d'un paramètre qui constitue, à notre sens, le pivot central de l'activité d'une entreprise : la FORMATION dans toutes ses fonctions. La motivation est la pierre angulaire de toute action de formation de qualité. Un ensemble de mesures incitatives devrait donc être mis sur pied et intégré dans chaque plan de formation et diffusé selon un plan de communication adéquat. Une bonne formation suivie d'un bon système de motivation conduiront certainement à renforcer les compétences du personnel, ce qui permettra à l'entreprise d'évoluer sereinement. C'est dans cette optique que s'inscrit notre principale problématique : ***« Comment la Formation et la Motivation peuvent elles contribuer au développement des compétences du personnel de l'entreprise ? »***

Nous avons opté pour une étude comparative entre trois banques de différents statuts et origines afin d'apprécier leur système de gestion de la ressource humaine et aussi de relever les points communs et les points de divergences qui les caractérisent (les trois systèmes de gestion des ressources humaines).

Pour répondre à notre problématique, une enquête a été menée à travers un questionnaire soumis aux cadres et aux agents maîtrises des trois banques. Nous avons retenu également la méthode de l'interrogation « face-à-face », et l'entretien avec les différents responsables et dirigeants de ces banques. Après l'analyse des résultats obtenus, nous proposons un modèle qui détermine la relation entre la formation, la motivation et le développement des compétences du personnel.