



## Lecture Sociologique de L'importance et les Objectifs du Développement des Ressources Humaines

## Sociological Reading of the Importance and Objectives of Human Resource Development

Dr. ABID Mohammed \*

Université de Mascara(Algérie)

m.abid@univ-mascara.dz

Pr. BELGHITE Soltane

Université Tébessa(Algérie)

sociologie122016@gmail.com

<b>Résumé :</b>	<b>Informations sur l'article :</b>
<p><i>Cette étude vise à fournir une lecture sociologique sur l'importance et les objectifs du processus de développement des ressources humaines, dans le contexte d'un environnement d'entreprise compétitif et différencié. Elle explore la capacité à mettre en valeur son produit en fonction des compétences et des aptitudes des ressources humaines disponibles, à travers des opérations de formation continue et une ouverture à toutes les innovations dans le domaine de spécialisation.</i></p>	<p>Reçu:10/03/2024</p> <p>Acceptation:24/05/2024</p>
	<p><b><u>Mots clés:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formation</li> <li>✓ Ressource Humaine</li> <li>✓ Importance</li> <li>✓ Objectif</li> </ul>
<b>Abstract :</b>	<b>Article info :</b>
<p><i>This study aims to provide a sociological reading on the importance and objectives of the human resource development process, within the context of a competitive and differentiated corporate environment. It explores the capability of highlighting its product based on the skills and competencies of available human resources through continuous training operations and openness to every innovation in the field of specialization.</i></p>	<p>Received :10/03/2024</p> <p>Accepted :24/05/2024</p>
	<p><b><u>Keywords :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Training</li> <li>✓ Human Resource</li> <li>✓ Importance</li> <li>✓ Objective</li> </ul>

\*Auteur correspondant

❖ **Introduction :** la Gestion des Ressources Humaines est considérée comme le cœur battant de la gestion moderne, car elle entreprend des fonctions et des tâches qui renforcent sa position dans la structure organisationnelle de l'institution, la rendant un moyen de survie, de continuité dans l'activité et de succès.

Les employés d'une organisation sont considérés comme la principale ressource pour sa stratégie concurrentielle. L'efficacité des ressources humaines assure le succès et la distinction de l'organisation dans un environnement hautement compétitif. Par conséquent, la base de l'avantage concurrentiel futur sera la capacité de la direction à créer une structure sociale capable de générer de la valeur.

L'organisation doit être reconnue comme un portefeuille de ressources et de compétences qui doivent être valorisées. Au fil du temps, elle accumule des compétences individuelles et collectives, plus elle conserve son unicité, plus elle devient une source de leadership et d'excellence. Par conséquent, la majorité des organisations s'intéressent à l'élément humain. Comme l'a souligné Alfred Marshal dans son livre « Principes d'économie », la ressource humaine est la chose la plus précieuse que possèdent les organisations, et la qualité et les compétences de la main-d'œuvre en général, et particulièrement au sein de la direction, déterminent la qualité et la capacité de l'organisation elle-même.

Les défis actuels du marché et les nouvelles conditions de travail ont contraint les organisations à placer la Gestion des Talents au sommet des priorités de la direction et à en faire une partie intégrante des concepts de gestion stratégique des ressources humaines et de ses pratiques ; par conséquent, les entreprises doivent gagner la guerre des talents et la gérer de manière positive.

Tous les indicateurs pointent vers un intérêt significatif pour la formation et la nécessité de spécialistes pour l'entreprendre. La formation dans l'industrie moderne est une nécessité fondamentale pour construire des compétences individuelles et les développer en positions fonctionnelles qui bénéficient à la fois à l'individu et au projet. Les fonctions de formation sont parmi les éléments les plus importants de la construction d'un dispositif pour la gestion des individus et des relations humaines dans le projet moderne.

La formation est essentielle et nécessaire pour construire une force humaine productive. Bien que tout projet établisse un plan de travail et fournisse tous les moyens pour sa mise en œuvre, négliger le processus de formation au sein du plan pourrait être l'une des causes principales prouvant l'incapacité du plan à atteindre les objectifs fixés. De cela, nous dérivons l'importance de la formation pour les individus qui cherchent à en tirer plusieurs avantages, tels que l'augmentation de la productivité, l'amélioration du moral individuel, la réduction des accidents de travail, que ce soit avant ou pendant le service.

Ainsi, les institutions algériennes s'appuient désormais sur cette méthode, qui a pris une grande importance par rapport aux années précédentes, car nous remarquons que certains responsables réalisent l'importance de l'élément humain formé et qualifié dans le processus de production, en déclarant ainsi que l'institution possédant les cadres les plus compétents et qualifiés est celle connue pour des niveaux de production élevés ou une efficacité de productivité, cela sans négliger les avancées technologiques, y compris les machines modernes et les moyens de production.

Ce qui peut être déduit du processus de formation dans l'augmentation de la productivité des institutions et la performance des individus est que la formation et le développement ne se limitent pas à transmettre des informations mais doivent être accompagnés par une pratique réelle avec de nouvelles méthodes de performance.

Sans aucun doute, le succès dans la réalisation des objectifs de formation profite à l'organisation (institution) où le comportement individuel prend une voie qui atteint les objectifs généraux, assurant que l'organisation assure que le comportement des individus s'aligne sur les directions correctes menant à des niveaux de performance plus élevés. Ainsi, l'objectif principal recherché par la gestion du personnel est que la formation augmente les qualifications et améliore les compétences pour faire face aux défis de l'étape.

Il est devenu certain que la richesse d'une société ne se limite pas à ses ressources naturelles mais inclut également ses ressources humaines, et cette dernière est le facteur actif dans l'exploitation de la première. De nombreuses sociétés en développement sont riches en ressources naturelles mais incapables de réaliser le développement économique.

Cela est dû au fait que le développement n'est pas réalisé simplement par la présence d'éléments matériels mais nécessite des ressources humaines. Tous les indicateurs suggèrent une orientation claire de tous vers la compréhension du rôle de cette ressource dans le succès des affaires et le développement de la communauté, et vers comment l'investir pour réaliser un progrès compétitif sur les institutions et les communautés.

Il existe un sens croissant centré sur l'importance de transmettre des connaissances à cette ressource par un bon système d'éducation et de formation, permettant son investissement pour réaliser la croissance économique souhaitée. Considérant que le processus d'éducation et de formation réalisé par l'organisation est un processus planifié, organisé et continu visant à transmettre des connaissances aux individus, pour construire des capacités et des compétences liées au travail, ou pour changer leur perspective dans le but d'améliorer les objectifs des institutions sociétales.

Ce processus est également un moyen efficace d'atteindre un niveau raisonnable de bien-être humain, grâce à son impact sur la formation du capital humain et social, en plus de son effet sur le processus de production et la productivité au sein de l'institution, indiquant son importance claire sur l'efficacité économique, la croissance, l'excellence et la compétitivité.

Par conséquent, le sujet de la formation a attiré l'attention des chercheurs dans les sociétés arabes et occidentales, et cet intérêt continue de croître jour après jour, afin de développer une stratégie pour le développement humain. Aujourd'hui, l'institution vit dans une économie aux nouvelles caractéristiques, une économie ouverte, une économie d'initiative, une économie de la connaissance, et elle existe dans un climat complexe et multidimensionnel où la créativité et l'innovation sont des facteurs essentiels dans la détermination

Ainsi, la formation trouve sa justification dans les impacts positifs qu'elle peut avoir sur le niveau de l'individu, de l'institution, et même de la société, capable de libérer des énergies latentes et d'incarner les dimensions de la gestion des ressources humaines.

Dans ce cas, quelle est l'importance que la formation revêt dans la vie de l'individu, de l'institution et des relations humaines, et quels sont les objectifs les plus importants du processus de formation que les organisations entreprennent ?

## ❖ **Cadre conceptuel :**

✓ **Formation :** Elle se réfère selon Taba et Abbasi (2007) à l'induction d'un changement volontaire dans le comportement des adultes dans un contexte professionnel.

Hamdawi (2004) rapporte que d'autres définissent la formation comme un ensemble de fonctions pré-planifiées visant à équiper les travailleurs avec des connaissances, des compétences, des attitudes et des comportements qui facilitent leur intégration dans l'organisation et la réalisation des objectifs de ses acteurs.

✓ **La relation entre éducation et formation :** Le processus de formation se concentre sur deux axes principaux d'après Al-Bachat (1978):

- Fournir aux individus des informations.
- Tenter de changer le comportement des individus.

La formation atteint ses objectifs à travers le phénomène de l'éducation, définie comme "un processus de développement culturel individuel qui ne nécessite pas la présence d'un objectif professionnel spécifique", à travers lequel des capacités intellectuelles et pratiques générales sont développées.

Pour Hashem (1989) la formation constitue les efforts visant à fournir à l'employé les informations et les connaissances qui lui confèrent une compétence dans l'exécution du travail, ou à développer et améliorer ses compétences, connaissances et expériences existantes, augmentant ainsi son efficacité dans ses rôles actuels ou futurs de niveau supérieur.

❖ **L'importance de la formation** : Al-Haidi (1999) souligne l'importance de la formation a augmenté ces dernières années avec la complexité croissante des emplois à l'ère moderne. Lorsque les emplois étaient simples, ils pouvaient être appris rapidement et facilement, et étaient peu affectés par les changements technologiques, il n'y avait pas un grand besoin de mise à niveau et de modification des compétences des travailleurs. Cependant, les changements rapides au cours des trente dernières années ont entraîné une augmentation de la complexité et du développement dans diverses sociétés modernes.

Les changements croissants sur la scène internationale, surtout sur le plan économique, en particulier dans les entreprises à caractère commercial et économique, ont créé des pressions croissantes sur les organisations pour s'adapter à ces changements.

Près de la moitié des emplois actuels n'existaient pas il y a cinquante ans dans les sociétés, et changer de carrière ou de chemin professionnel plusieurs fois au cours de sa vie active est devenu un phénomène très normal. La gestion japonaise a adopté le principe de la formation continue comme synonyme d'amélioration continue.

▪ **L'importance de la formation pour l'organisation** : Il existe plusieurs avantages importants que la formation offre à l'organisation et à ses ressources humaines, qui peuvent être résumés comme suit selon Al-Haidi (1999) :

➤ S'attaquer ou remédier aux faiblesses de performance, qu'elles soient actuelles ou anticipées dans le futur, en s'attaquant efficacement aux points faibles, ce qui peut améliorer la qualité et avoir des résultats positifs sur la productivité globale de l'organisation, contribuant à son développement et à sa durabilité. Il est devenu certain que toute formation ne peut surpasser ses retours.

➤ Fournir aux besoins de l'organisation en individus ou travailleurs possédant certaines qualifications et compétences, ce qui peut survenir pour un nombre quelconque de raisons, incluant :

- Le besoin de nouvelles compétences en raison de changements technologiques radicaux.
- La nécessité de former à nouveau un groupe d'employés dont l'organisation n'a plus besoin en raison des changements qu'elle a effectués, tout en ne voulant pas se passer de leurs services.

- Les individus occupant un grand nombre de postes nouvellement créés en raison de l'expansion, des changements technologiques, etc.
- Un grand nombre de nouveaux individus qui ont besoin d'une formation avant de pouvoir assumer leurs responsabilités ; les individus promus à de nouveaux postes qui ont besoin d'une formation pour être capables d'exercer leurs nouvelles fonctions.
- S'attaquer aux problèmes des superviseurs et des gestionnaires incapables d'effectuer leurs tâches, ce qui peut être dû à leur implication dans l'enseignement et le guidage de leurs travailleurs, leur laissant insuffisamment de temps pour d'autres tâches importantes. Ceci peut être résolu en formant ces individus pour réduire leur besoin d'implication des superviseurs.
- Leur direction peut également être due à leur manque de compétences nécessaires pour effectuer leur travail, ce qui peut être résolu en les formants pour acquérir ces compétences.
- Faire face aux défis futurs ; la formation continue est un type de problème différent, soulignant que la formation doit devenir une activité de base, routinière pratiquée par chaque département des ressources humaines, tout comme l'octroi de congés, les transferts, etc. L'une des caractéristiques de l'ère moderne est le changement continu, rendant l'apprentissage de nouvelles compétences par les travailleurs une situation continue, nécessitant une formation continue. Dès que l'organisation commence à utiliser les réseaux de communication, les systèmes d'information, les appareils modernes, etc., elle doit organiser un programme pour former les travailleurs à leur utilisation.

Par conséquent, la formation est une tâche distincte et fondamentale pour l'organisation, mais elle est plus florissante dans les domaines techniques spécialisés dans le développement des aspects pratiques et technologiques. Ainsi, la formation doit répondre à des objectifs multiples et précisément définis, notamment :

- Répondre aux besoins divers des stagiaires ciblés.
- Renouveler et mettre à jour les connaissances et acquérir de nouvelles méthodologies et outils.
- Acquérir une formation avancée (avec certification).
- Transférer de nouvelles technologies et découvertes de recherche.

Les compétences sont acquises et confirmées grâce à une formation continue, qui constitue un moyen important et excellent de développer les compétences nécessaires pour mettre en œuvre la stratégie et ainsi combler l'écart de compétences.

Par exemple, IBM Canada a alloué 40 millions de dollars à la formation et à la reconversion en 1990 ; la majorité de cet investissement était dirigée vers le développement des compétences de ses employés et l'amélioration de ses services clients. La formation liée à la gestion des compétences doit combiner l'adaptation des individus à de nouveaux styles de gestion et leur préparation pour l'avenir.

▪ **L'importance de la formation pour le développement des relations humaines** : Chehada et Arslan (2000) les résume comme suit :

- Développer la capacité des individus à s'adapter aux changements.
- Améliorer les méthodes d'interaction sociale entre les individus.
- Développer et améliorer les compétences en communication entre les individus.
- Approfondir et améliorer les relations entre les individus et la direction.

❖ **Objectifs de la formation** : La formation est un aspect important de la gestion des ressources humaines d'une organisation pour les raisons principales suivantes : La première raison est que la formation, ou le développement des individus, est l'un des moyens essentiels de satisfaire les besoins économiques, y compris le besoin de revenu, car la formation permet une amélioration des performances individuelles.

C'est également une exigence pour la durabilité et la continuité, car la formation est un moyen de lutter contre la rigidité et l'ossification. Et pour la croissance, car la formation permet aux membres de l'organisation d'adapter leurs comportements et actions selon les conditions et évolutions quantitatives et qualitatives.

La deuxième raison est que la formation des individus est un moyen de satisfaire les besoins de niveau supérieur des individus, notamment leurs besoins en connaissance, en épanouissement, en prospérité et en promotion.

La troisième raison est que les organisations sont légalement tenues de fournir à leurs membres un niveau minimum de formation chaque année. Par conséquent, elles sont responsables de consacrer un certain pourcentage (par exemple, 1,5 %) du total des salaires bruts pour une formation professionnelle continue conformément à la loi.

Cette activité s'est développée depuis les années 1970 comme une forme d'investissement dans l'organisation car elle permet l'utilisation de nouvelles technologies, la réalisation d'objectifs stratégiques, la compétitivité, l'entrée sur de nouveaux marchés, voire leur pénétration.

Les grandes organisations ont alloué des portions importantes de leur masse salariale à de telles activités, par exemple, ABM 12 %, BULL 8 % et Electricité de France 7 %, avec une allocation moyenne dans les organisations françaises de 2,15 % en 1984. (Cité dans : Diamond ; 2019).

Le processus de formation vise dans toutes ses activités à faire des travailleurs des membres de l'institution capables d'accomplir efficacement leurs fonctions, qu'elles soient actuelles ou futures. Cet objectif, généralement poursuivi par les activités de formation des travailleurs, vise à induire des transformations continues et permanentes dans leurs connaissances, compétences et comportements.

Derrière chacun des objectifs de changement mentionnés, il y a un schéma d'efficacité managériale, qui est le principal fondement de toutes les activités de formation, du moins celles basées sur des initiatives. "Nous disons 'la principale raison de leur existence' car les institutions peuvent également prendre des initiatives pour pousser ou former des activités pour diverses raisons, où la relation avec l'efficacité organisationnelle est inexistante. Certains des objectifs de formation peuvent être résumés comme suit :

- Assurer une performance efficace, rapide et économique du travail et combler les écarts entre les normes de performance fixées par les dirigeants et la performance réelle des travailleurs.
- Encourager l'intérêt individuel pour leur travail, en considérant que l'augmentation de leur production est conditionnée par leur volonté d'effectuer le travail.
- Fournir aux individus une auto-motivation pour augmenter l'efficacité et améliorer leur production en les sensibilisant aux objectifs de l'organisation, aux politiques, à l'importance de leur travail et à leur contribution à la réalisation de ces objectifs.
- Sultan (1984) affirme qu'elle permet Accroître les compétences et les capacités du personnel et les doter de qualifications pour une promotion à des postes de travail supérieurs à celui actuel.
- Réduire les taux de rotation au travail et diminuer les accidents du travail, qui surviennent souvent dans le projet en raison d'un manque d'efficacité et de capacités techniques des individus.
- Améliorer l'environnement de travail où prévalent de bonnes relations humaines en comprenant les devoirs et responsabilités de chaque individu,



ce qui contribue à augmenter les revenus et les opportunités de promotion, aidant ainsi à stimuler le moral des travailleurs.

- Saati (1998) ajoute qu'elle aide à Développer les connaissances, compétences et aptitudes : L'organisation doit améliorer les niveaux de performance de ses travailleurs en développant leurs capacités à tous les niveaux.
- Accroître la productivité et l'efficacité de l'organisation : La formation est l'un des principaux moyens conduisant à une augmentation de la productivité de l'organisation.
- Réduire les risques et économiser les coûts : La formation, à long terme, conduit à une réduction des coûts en minimisant les erreurs.
- Élever le niveau de qualité des services et produits de l'organisation : La formation affecte la manière de travailler, conduisant à une amélioration de la qualité du service ou du produit final, et à l'obtention de l'avantage concurrentiel de l'organisation.
- Améliorer l'efficacité des méthodes de travail : Selon Hamdawi (2004), cela est réalisé par une bonne compréhension des différentes méthodes et procédures pratiques.
- Améliorer les communications organisationnelles entre les départements et les unités, ainsi que les relations entre les individus à différents niveaux.
- Augmenter le niveau de performance du travailleur, ainsi que sa confiance, sa satisfaction et sa reconnaissance envers l'organisation.
- Dans une interview avec Business Week, Jack Welch, l'ancien PDG de General Electric GE, sur le secret de son succès pendant plus de (25) ans, a déclaré : "Mon principal travail était de développer les talents. Je travaillais comme un jardinier, arrosant et nourrissant près de 750 cadres et éliminant également les mauvaises herbes nocives.
- Orienter les nouveaux travailleurs et les intégrer dans l'organisation : Un processus de formation est programmé pour présenter les structures, les produits, les services de l'organisation, ses divers intérêts et responsabilités.
- Améliorer l'environnement de travail et faciliter l'adaptation aux changements.
- La formation a des objectifs qui permettent à l'organisation d'obtenir un avantage concurrentiel dans l'environnement externe et de fournir un état de stabilité et une atmosphère sociale harmonieuse dans son environnement interne.
- On peut dire que la gestion des talents comprend des procédures d'attraction, de sélection, d'évaluation des compétences et des normes de mérite, de formation, de développement et de promotion des employés pour s'assurer que l'organisation dispose des individus aux bonnes compétences

pour répondre aux exigences du travail et soutenir les stratégies de l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Le concept de gestion des talents, qui a émergé et est devenu prominent dans les années 1990 lorsque le terme "guerre des talents" est devenu populaire pour exprimer la concurrence intense entre les organisations pour attirer des individus talentueux pour travailler pour elles, est associé à l'application d'un "ensemble" de politiques et mécanismes conduisant au but désiré. La réalité montre que la gestion des talents se concentre sur les individus possédant des compétences rares et des capacités élevées.

- Formation continue et éducation : Il a été observé que l'investissement dans la formation et le développement des employés représente un pourcentage plus élevé dans la masse salariale par rapport aux concurrents. Les programmes de formation sont spécifiques et efficaces, comprenant des programmes de soutien à l'éducation continue, tels que la rotation des emplois et la formation en équipe interfonctionnelle.
- Partage d'informations : Il a été observé que les employés reçoivent des informations sur les résultats opérationnels, la réalisation des objectifs financiers et le niveau de performance organisationnelle. Ils sont formés sur la manière d'utiliser ces informations à leur avantage.

Étant donné que les organisations modernes ont reconnu l'importance de l'apprentissage dans un environnement en constante évolution, elles sont entrées dans une nouvelle ère appelée "l'ère des organisations apprenantes". Cette ère les place dans une position d'apprentissage continu pour survivre et perdurer, imposant l'adoption de concepts modernes parmi lesquels se trouve le concept de "gestion des connaissances et des compétences".

Le besoin de flexibilité a changé le statut des ressources humaines dans les organisations. Alors que le poste était la norme utilisée dans l'analyse des emplois, il est devenu inapproprié aujourd'hui, remplacé par le concept de compétence individuelle.

En même temps, la gestion des ressources humaines doit également changer dans sa nature. Le gestionnaire doit penser davantage à des questions telles que "Comment employons-nous, formons-nous et motivons-nous des individus portant diverses connaissances et compétences ?" ou "Quel est le design organisationnel qui favorise la motivation vers l'innovation et l'apprentissage ?" Répondre à ces questions permet à l'organisation d'atteindre de la valeur et un avantage concurrentiel.

❖ **Obstacles à la formation** : Nous pouvons diviser les problèmes de formation en problèmes traditionnels et modernes, chacun ayant un impact sur l'efficacité de la formation, qui peuvent être résumés comme suit :

✓ **Les obstacles traditionnels à la formation comprennent :**

1. **Manque de connaissance** : L'un des problèmes rencontrés par la formation est le manque de connaissances acquises à partir de celle-ci. Dans ce cas, il devient nécessaire de développer des techniques pédagogiques pour transmettre l'information de manière précise et directe.
2. **Adaptation aux nouvelles structures organisationnelles** : Le manque d'expérience individuelle peut être significatif, posant des problèmes pour l'institution, nécessitant que la personne responsable de la formation analyse les problèmes organisationnels posés à l'institution.

✓ **Les obstacles modernes à la formation comprennent d'après Karboussa et belhassine (2004) :**

1. **Intégration des efforts de formation** : De nombreuses structures organisationnelles n'ont pas permis une utilisation optimale des ressources humaines, ni la meilleure façon d'intégrer les efforts, et l'éducation dans ce domaine est encore lente, nécessitant un changement fondamental dans les comportements.
2. **Clarification des objectifs individuels et de leur relation avec les objectifs de l'organisation** : Cette question est également liée à l'organisation, qui est étroitement associée à la professionnalisation, et à l'orientation informationnelle fournie au groupe.

Compte tenu de l'importance significative de la formation, l'institution ne devrait pas être découragée par les problèmes rencontrés lors de la formation. Au contraire, elle devrait s'efforcer d'intégrer les efforts de formation en son sein et de fournir tout ce qui est possible pour atteindre les objectifs de formation.

❖ **Conclusion** : la formation a un impact significatif sur le développement et la promotion des ressources humaines. Cela est dû aux résultats tangibles obtenus par diverses organisations modernes, notamment dans leurs tentatives de suivre la politique économique actuelle visant à former de manière optimale les éléments humains, en tenant compte des transformations internationales actuelles. La gestion positive découle de la focalisation sur l'élément humain, qui est le pilier fondamental de l'avancement de chaque institution.

Récemment, l'Algérie a connu des changements dans de nombreux domaines, notamment dans l'administration publique, en introduisant et en mettant l'accent sur les programmes et les politiques de formation en gestion des ressources humaines. Parmi ceux-ci, la formation est particulièrement considérée comme un outil crucial pour atteindre les objectifs de l'organisation et la politique future souhaitée.

Sur cette base, l'administration a été et continue d'être chargée d'élaborer des plans de gestion à long terme et à moyen terme, en tenant compte des politiques modernes visant à se concentrer sur la formation, qui est considérée comme une procédure cruciale dans la gestion des individus. Elle cherche à trouver des moyens et des méthodes pour promouvoir ses travailleurs, afin d'atteindre l'efficacité et une haute efficacité, permettant à l'institution d'utiliser de manière optimale les ressources humaines.

Le processus de formation offre des solutions et des alternatives aux problèmes attendus auxquels l'institution ou l'administration publique pourrait être confrontée à l'avenir. Une formation optimale et efficace se reflète nécessairement sur les travailleurs et les institutions en acquérant des compétences et des connaissances, ce qui conduit à un gain de temps dans la stratégie future de l'institution.

Cette condition est une condition préalable nécessaire ; si la formation est bonne, elle se reflète sur les travailleurs et les institutions dans leur ensemble en améliorant leur performance et en acquérant des compétences et des connaissances, ce qui conduit à un gain de temps et à une rapidité dans l'exécution. Ces résultats permettent à l'institution de disposer d'une force humaine efficace avec une expérience et des qualifications qui correspondent aux développements actuels.

De cette modeste étude, nous pouvons conclure que la gestion des ressources humaines est une science autonome avec des règles et des fondements qui doivent être suivis, ainsi que des moyens moraux nécessaires par le travailleur, notamment la formation et le recyclage des diverses connaissances que l'élément humain manque, contribuant au progrès, à l'avancement et aux résultats positifs pour l'organisation.

L'organisation doit se concentrer sur l'élément humain comme base de son progrès, en travaillant selon des programmes de formation planifiés liés aux lacunes concernant le travailleur.

Si l'Algérie doit faire avancer l'organisation, elle doit réévaluer la personnalité et la psychologie du travailleur en termes de capacités et de lacunes. Le bon travailleur à la bonne place et la formation nécessaire et obligatoire pour l'élément humain sont cruciaux pour rattraper le convoi civilisé.

## ❖ Bibliographie :

1. *Al-Bachat, A. (1978). Fondements de la formation. Le Caire : Dar Al-Nahda Al-Moderna.*
2. *Al-Haidi, K. A. R. M. (1999). Gestion des ressources humaines. Amman Jordanie : Dar et Bibliothèque Hamed pour l'édition et la distribution.*
3. *Chhada, N., Arslan, M., & Al-Jabali, R. (2000). Gestion des ressources humaines. Jordanie, Amman : Dar Al-Safa.*
4. *Diamond, B. (2019). Formation en gestion des ressources humaines. Récupéré sur <https://hrdiscussion.com/hr17754.html>*
5. *Hamdawi, W. (2004). Gestion des ressources humaines. Guelma : Direction de l'édition, Université de Guelma.*
6. *Hashem, Z. M. (1989). Gestion des ressources humaines. Université du Koweït.*
7. *Karboussa, M., & Belhassine, K. (2004). La formation comme moyen d'améliorer la performance des employés. Université Kasdi Merbah Ouargla, Algérie.*
8. *Saati, A. (1998). Gestion des ressources humaines ; Formation de la théorie à l'application. Egypte :Dar Al-Fikr Al-Arabi,.*
9. *Sultan, M. S. (1984). Gestion des ressources humaines. Liban :Dar Al-Arab.*
10. *Taba, H., & Abbasi, N. (2007). Attitudes des enseignants et des professeurs envers la formation à distance universitaire. Université Kasdi Merbah Ouargla.*