

LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DU GROUPE OLYMPE : MYTHE INVÉTÉRÉ OU RÉALITÉ EMBRYONNAIRE ?

BALLY Claude Koré

Département d'Anthropologie/Sociologie
Université Alassane Ouattara de Bouaké
ballyclaudekore@gmail.com

RESUME

L'existence d'une politique de formation invétéré ou embryonnaire au sein du Groupe Olympe est une réalité incontestable. Notre objectif est de découvrir cette politique de formation. Autrement dit, quelles sont les pratiques managériales mises en œuvre par le Groupe pour améliorer la formation du personnel ? Comment le personnel réagit à cette politique et quelles propositions il pourrait faire ? Pour répondre à ces préoccupations, nous avons administré un guide d'entretien et un questionnaire à 30 employés choisis selon la fonctionnalité des services et les personnes ayant passé un (1) an au Groupe. Vu la taille de la population de référence 120 personnes, nous avons opté pour le quart (1/4) de la population mère. Les résultats de cette démarche sont les suivants: *Primo*, l'existence d'un code du personnel. *Secundo*, la mise à la disposition à chaque membre du personnel de documents ou brochures. Enfin, la tenue bihebdomadaire de réunion ou séance de travail.

Mots-clés : Pratique managériale, Formation, Personnel, Groupe Olympe

ABSTRACT

The existence of a politic of training at embryonic stage in group olympe is an incontestable reality. Our objective is to discover that politics. In other words, what are the managerial practices implemented by the Group in order to ameliorate the training of the staff? What is the attitude of the staff face to that politic and what are the proposols that could be made? To answer to those preoccupations we have conducted an interview guide and a questionnaire to 30 employees chosen following the functionality of services and those who have one year work experience. Considering the size of the refered population of 120 persons, we have opted for the (1/4) of the cross-section. The results are the following: firstly the existence of a staff code, secondly leave of absence of each staff member some documents or brochures, finally holding a biweekly meeting or a session of work.

Key Words: Practice, Managerial, Training, Staff, Olympe group.

INTRODUCTION

Le problème de la survie et du maintien des entreprises de presse en Côte d'Ivoire est une préoccupation majeure pour tous les responsables concernés. Aussi, pour arriver à la réalisation de ses objectifs, toute entreprise nécessite-t-elle le concours de nombreux facteurs et éléments jusque-là imbriqués et indispensables. On parlera de moyens techniques et matériels, de moyens logistiques, de locaux spécialisés et de matières premières. En plus de ces éléments, une attention particulière doit être accordée aux ressources humaines, qui demeurent la clef de voûte du fonctionnement même de l'entreprise. Elle constitue la principale ressource stratégique au motif que toute activité et toute production en entreprise fait appel à l'homme.

L'homme, ce travailleur potentiel incontournable en venant vers l'entreprise est censé posséder des compétences suffisantes pour le travail auquel il postule. Ce n'est que sur cette base qu'il est recruté par l'entreprise. L'une des vocations assignées à l'entreprise est d'accroître sa production par la formation de son personnel afin de se maintenir, tout en luttant efficacement contre la concurrence. Un proverbe chinois ne dit-il pas qu'il faut planter des hommes quand on veut des résultats pour des siècles. Nul, en effet, ne peut connaître de progrès dans ses activités ou remplir correctement la tâche qui lui est confiée s'il n'a pas la formation requise (Zadi Kessi, 1998 : 193-194). Les progrès réalisés par les pays industrialisés d'occident dans les domaines économique et social résultent de la formation du personnel de leurs entreprises. C'est pourquoi, conscientes de ces enjeux, certaines entreprises donnent la possibilité à leur personnel de se former, de se recycler ou de se perfectionner. Cette attitude des gestionnaires d'accorder une formation à leurs employés apparaît de plus en plus comme la condition du succès et du progrès. Dans une logique de développement des compétences et de la valorisation du capital humain, l'investissement en formation est un facteur clé de compétitivité. La formation répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins de l'entreprise. Elle contribue au premier chef à l'atteinte de leurs objectifs-satisfaction professionnelles, performances économique- en prenant en compte l'évolution des métiers (Peretti, 2011 : 409-410).

Face aux incessants bouleversements¹ engendrés par la recherche scientifique et les incontournables progrès techniques, l'actualisation permanente

1 Le monde bouge. Surtout, le monde des affaires bouge, entraîné par le développement prodigieux des NTIC et NTIT (...) le monde des affaires titube, chancelle et se relève. Quelle(s) stratégie(s) mettre en place pour interroger, par avance, les contradictions des nouveaux défis et y faire face avec des compétences certaines ?

des savoirs est une nécessité absolue pour le travailleur. La formation du personnel reste le cadre de recherche des méthodes les plus efficaces et les plus rentables pour l'entreprise.

Cette formation continue s'impose également, avec l'intensification de la division du travail. Définie comme une méthode d'accroissement de production, elle consiste à diviser le travail complet en travaux partiels. La division du travail est le fondement de toute activité industrielle et même de toute activité dans une organisation.

La recherche que nous envisageons porte sur la politique de formation professionnelle continue d'une manière générale. Mais elle a pour support d'étude celle préconisée par Olympe pour son personnel. Dans la mesure où il ne passe pas un jour sans qu'au sein du Groupe on ne parle de « formation », de « formation des formateurs », toujours de « formation », il importe de s'interroger sur les mécanismes de cette formation. Qu'en est-t-il exactement ? L'objectif que nous voulons atteindre ici, est de découvrir les stratégies managériales mises en œuvre par le Groupe Olympe du point de vu de la formation continue afin de garantir un rendement satisfaisant. Mieux, quelles pratiques managériales adoptées au niveau de la formation professionnelle continue, afin d'accroître le rendement du Groupe Olympe ? Pour traiter cette question nous avons adopté les étapes suivantes: présentation du Groupe Olympe, les résultats des données collées sur le terrain et la discussion.

I. METHODES D'ANALYSE

I.1.Situation géographique

Le Groupe Olympe est situé dans la commune de Marcory (Zone 4-C) qui fait partie des dix communes d'Abidjan. Ainsi de façon précise, l'entreprise est située à la rue Louis Lumière non loin de l'ancien siège du Front Populaire Ivoirien (FPI) et près de l'entreprise Tropic music.

I.2.L'Echantillonnage

L'échantillonnage est l'action de choisir un ensemble d'individu comme représentatif d'une population. Il est donc le procédé par lequel on construit une population en miniature ou échantillon représentatif par rapport à la population mère. Notre étude se situe dans le cadre d'une analyse qualitative et quantitative.

Les éléments qui composent l'échantillonnage sont : - le groupe cible- les critères de choix - la technique d'échantillonnage - la taille de l'échantillon

1.2.1. Le groupe cible

C'est l'ensemble des personnes auprès desquelles nous avons recueilli des données en vue de la vérification de nos hypothèses. Dans notre étude, il s'agit : des chefs de services et leurs collaborateurs. Ce choix s'est fait selon des critères.

1.2.2. Les critères de choix

Le Groupe Olympe en tant qu'entité fonctionnelle est subdivisée en plusieurs services qui assurent son fonctionnement. Notre critère de choix a donc été la fonctionnalité des différents services. A partir du moment où un service est fonctionnel et que son fonctionnement a forcément un impact sur le fonctionnement général de la structure alors il est retenu.

Et aussi nous avons retenu les personnes ayant passée au moins un (1) an au Groupe.

1.2.3. La technique de l'échantillonnage

Vu la taille de la population de référence 120 personnes, la quantité d'informations à collecter pendant nos enquêtes, la délimitation plus ou moins nette et la nature du sujet, des questions qu'on s'est posées, des objectifs poursuivis et des conclusions attendues avons-nous opté pour le quart (1/4) de l'effectif du personnel du Groupe.

1.2.4. La taille de l'échantillon

La taille de l'échantillon est une évaluation de la population, celle soumise à notre investigation. Nous avons interrogé 1/4 de la population mère. Ce qui donne un échantillon de 30 travailleurs. Ces travailleurs caractérisent la population concernée par ledit objet.

II. LES TECHNIQUES DE LA RECHERCHE

II.1. Pré-enquête

Cette étape nous a donné l'occasion de rencontrer les responsables et le personnel du Groupe de leur expliquer le bien-fondé de notre étude afin de dissiper toute méfiance à notre égard. Ainsi avons-nous pu découvrir les caractéristiques formelles de l'organisation et du fonctionnement de cette entreprise, connaître ses objectifs ses règles et ses principes, mais aussi les acteurs de la production que sont le personnel et les différents responsables de service. Ceci a par ailleurs permis d'effectuer le choix des instruments de notre enquête.

Cette étape nous a également donné l'occasion d'évaluer le budget-temps nécessaire à la réalisation de l'enquête, la durée de l'administration des guides d'entretien et du questionnaire, et de déterminer une stratégie pouvant nous permettre de disposer des personnes choisies pour l'enquête.

II.2. Enquête sur le terrain

L'enquête est d'après Quivy et Campenhoutd(1995), l'une des phases les plus importantes et décisives de la recherche sociologique. Elle consiste à poser un ensemble de répondants le plus souvent représentatifs d'une population. Une série de questions relatives à leur situation sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leurs attitudes à l'égard d'opinions ou d'enjeux humains et sociaux, à leurs attentes, à leurs niveaux de connaissance ou de conscience d'un événement ou d'un problème, ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs.

II.3. Observation participante

De type anthropologique, cette méthode consiste à étudier une communauté donnée sur une période relativement longue, en participant à sa vie collective dans le dessein d'en étudier, de l'intérieur et dans le détail, son mode de vie.

Ainsi, afin de cerner et de comprendre la politique de la formation du personnel et ses implications chez les producteurs directs, nous avons effectué au journal un séjour de trois mois d'investigation profonde selon un chronogramme bien défini. Cette technique d'enquête nous a servi à recenser les données que l'entretien ne pouvait pas fournir à savoir les informations reçues lors des rencontres avec les travailleurs en dehors de leur lieu de travail ou encore les

notes retenues à l'occasion de quelques séances de travail auxquelles nous avons pu assister. Pour la collecte des données, nous avons également utilisé plusieurs techniques d'enquête qu'il importe d'évoquer ici.

III. LES OUTILS DE COLLECTE DE DONNEES

III.1. L'entretien semi-directif

Dans le dessein de collecter le maximum de données et de larges informations sur notre étude, nous avons recouru à l'entretien semi-directif au Groupe. Nous avons administré un guide d'entretien au Directeur des Ressources Humaines. Notre objectif à travers le choix du guide d'entretien est de « réunir des informations aussi nombreuses et aussi détaillées que possible en vue de saisir la totalité de leurs opinions » (De Bruyne, Herman , de Schoutheete, 1974 : 24-25).

Ce guide d'entretien comprend les thèmes suivants : la politique des ressources humaines, la politique sociale et les ressources humaines, la politique de formation, la politique de formation continue.

Cet entretien nous a permis de comprendre que la politique de formation du personnel du Journal est une formation non formelle.

III.2. Le questionnaire écrit

En fonction de l'objectif poursuivi, nous avons élaboré un questionnaire écrit portant sur l'attitude, les motivations ou les attentes du personnel. Ce questionnaire comporte, en effet, des questions variées. Les unes concernent les conditions de travail, les autres, très importantes sont relatives aux questions d'attitudes portant sur l'intégration à la vie du Journal, les aspirations du personnel, leurs attitudes en face du poste de travail, la hiérarchie, compagnon de travail, et sur quelques problèmes inhérents à la vie professionnelle.

Ce questionnaire écrit a constitué pour nous une deuxième technique, car son administration a abouti en un recueil de données traitables statistiquement. Le choix de l'entretien et du questionnaire s'est fait en fonction de l'intérêt que revêt leur couplage, tant du point de vue de la richesse des informations que de leur interprétation.

I V. DÉPOUILLEMENT

Le dépouillement est la technique qui consiste à séparer et à ordonner les données collectées, c'est-à-dire l'organisation des informations recueillies durant l'enquête.

Pour notre travail, nous avons préféré le dépouillement manuel au dépouillement informatique parce qu'il permet un traitement sûr et il est moins onéreux. Ce procédé nous a permis par ailleurs de maîtriser et surtout de mieux organiser l'analyse des résultats de notre enquête.

En somme, toutes ces techniques, à la fois interdépendantes et complémentaires, ont constitué l'échafaudage de l'enquête qui nous a permis de cerner et de comprendre le problème de la politique de formation du personnel dans cette maison de presse.

Toutefois, la restitution des résultats de cette étude est une étape très importante que nous allons aborder maintenant.

V. RESULTATS DES DONNEES COLLECTEES SUR LE TERRAIN

Depuis le développement de l'industrie par l'organisation scientifique du travail, dans l'entreprise jusqu'à nos jours, l'un des objectifs premiers des responsables et dirigeants des entreprises a toujours tourné autour de la production, ou, chacun, chaque travailleur doit accomplir un rôle précis. Mais un rôle qui a pour finalité de contribuer à développer l'image de l'organisation industrielle. Cette image tant souhaitée n'est possible que lorsque toutes les fonctions de l'entreprise sont impliquées dans l'obtention de la qualité des produits et services.

L'existence d'une politique de formation du personnel au Groupe est une réalité incontestable. Il ne saurait en être autrement étant donné que la structure existe depuis longtemps et les résultats obtenus depuis lors, font du Groupe un élément dont il faut tenir compte dans le concert des entreprises de presse de Côte d'Ivoire.

Or, les résultats d'exploitation de toute entreprise commerciale ou prestataire de service sont le reflet du travail abattu par l'ensemble du personnel. Il en résulte qu'au Groupe il existe bel et bien un canevas par rapport auquel le personnel arrive à s'exprimer sur le plan de l'efficacité et donc un système par rapport auquel il met à jour ses différences compétences.

Cependant les résultats obtenus par le Groupe surtout ces dernières années, nous font croire qu'il est une entité non négligeable, même s'il existe certains malaises, voire des insuffisances qui peuvent être davantage améliorées au vu des potentialités que nous avons décelées à l'occasion de notre séjour dans cette structure.

En effet, la politique de formation du personnel au Groupe ne nous apparaît pas du tout clairement définie de sorte qu'elle est difficilement perceptible pour tout observateur non averti qui côtoierait ladite structure. A y voir de près le plan de travail de chaque membre du personnel est l'émanation des réflexions individuelles menées par le Directeur des Ressources Humaines.

Pour atteindre cette réalité nous avons mené cette étude dont la restitution des données collectées sur le terrain tourne autour de la politique de perfectionnement des employés du Groupe dont les aspects les plus essentiels sont les suivantes : Perfectionnement du personnel sur le plan professionnel – Occasion du personnel de se perfectionner - Possibilités offertes pour se perfectionner - Choix des Bénéficiaires de la formation.

Qu'en est-t-il de l'amélioration des qualités du personnel sur le plan du travail ?

V. 1. L'amélioration des qualités du personnel sur le plan du travail

Tableau 1 : Perfectionnement sur le plan professionnel

Effectif Réponses	Valeur absolue	Valeur relative (%)
Oui	30	100%
Non	00	00%
Total	30	100%

Sources : Données de l'enquête 2014.

Besoins de perfectionnement : $\frac{30 \times 100}{30} = 100$, ce qui donne 100%

Pas besoin de se perfectionner : $\frac{00 \times 100}{30} = 00$, ce qui donne 00%

La formation étant un phénomène social dynamique, chaque travailleur, à un moment donné, ressent le besoin de combler ou de parfaire ses connaissances, surtout avec l'évolution remarquable que connaît le monde, particulièrement le monde de la science et de la technologie.

Il apparaît clairement que tous les travailleurs éprouvent le besoin ardent de se perfectionner ou de se recycler. Pour preuve, tous les 30 salariés ont répondu à 100% affirmativement à cette question.

V.2. L'opportunité du travailleur d'être meilleur

Tableau 2 : Occasion de se perfectionner

Effectif Réponses	Valeurs absolues	Valeurs relatives (%)
Oui	00	00
Non	30	100
Total	30	100

Sources : Données de l'enquête 2014

Opportunités de perfectionnement : $\frac{00 \times 100}{30} = 00$, ce qui donne 00%

Pas d'opportunités : $\frac{30 \times 100}{30} = 100$, ce qui donne 100%

Une chose est de ressentir le besoin pour une quelconque formation. Une autre est de recevoir les opportunités de formation. On se rend bien compte que le Groupe ne leur offre pas l'occasion de se perfectionner. Ceux-ci au nombre de 30 constituent l'effectif total 120 employés. Il est donc évident que le Groupe Olympe, soucieux de la qualité de ses services, mette à la disposition de ses travailleurs un minimum de formation.

V.3. Permettre de se perfectionner

Tableau 3 - Possibilités offertes pour se perfectionner

Effectif	Valeurs absolues	Valeurs relatives (%)
Possibilités Offertes		
Le CAMPC	00	00
Cours du soir	00	00
Cours par correspondance	00	00
Autre	00	00
Aucun	30	100
Total	30	100

Sources : Données de l'enquête 2014.

Possibilités de se perfectionner: $\frac{00 \times 100}{30} = 00$ soit 00%

Aucune possibilité : $\frac{30 \times 100}{30} = 100$ soit 100%

Malgré la diversité de possibilités qui sont offertes aux travailleurs, leur formation est d'une manière générale inexistante, comme le soulignent les 30 salariés du Groupe.

V.4. Le travailleur bénéficiaire de la formation

Tableau 4 : Choix des Bénéficiaires de la formation

Effectif	Valeurs absolues	Valeurs relatives (%)
Choix des Bénéficiaires		
Par affinités	00	00
Par nécessité de services	20	67
Par volonté personnel	00	00
Par décision des supérieurs hiérarchiques	10	33
Total	30	100

Sources : Données de l'enquête 2014.

Par nécessité de services : $\frac{20 \times 100}{30} = 66,66$, soit 67%

Par décision des supérieurs hiérarchiques : $\frac{20 \times 100}{30} = 33,33$, soit 33%

De ce qui précède, il ressort que 67% personnes supposent que le choix des bénéficiaires de formation se fait par nécessité de service et 33% personnes par décision des supérieurs hiérarchiques.

Lorsque nous poursuivons notre analyse, nous nous rendons compte que les différents points initialement mis à l'actif de l'existence d'une politique sous-jacente de formation du personnel présente des faiblesses que nous allons nous atteler à souligner :

- L'existence d'un code de conduite du personnel est un atout, mais une seule lecture de ce code ne peut être l'objet d'une formation. Cette approche de formation ne saurait être complète que s'il existe parallèlement un système de suivi du comportement du travailleur au quotidien, à travers des indicateurs préalablement mis en place.

- Il est certes important de fournir au personnel toute une documentation variée comme le fait le premier responsable des Ressources Humaines de la structure, mais cela reste et demeure insuffisant, étant donné que certains écrits très techniques et spécialisés ne sont pas toujours accessibles aux différentes personnes qui sont censés les exploiter.

A ce propos, on notera aussi la quasi-inexistence de regroupement avisé du personnel sous forme d'ateliers, de séminaires ou encore de conférences...

- Les réunions ou séances de travail sont généralement une occasion d'échanger, de percevoir la pertinence ou non des connaissances du personnel, de jauger les capacités réelles de ce personnel et d'apprécier les avancées en matière d'évolutions dans la maîtrise du travail.

VI. DISCUSSION

VI.1. La politique de formation du personnel au Groupe Olympe : Un mythe

Le mythe² est une construction de l'esprit dénuée de réalité. Mieux, c'est une chose imaginaire. Une chose qui ne prend pas de forme, qui n'est inobservable ou même qui n'a jamais existée et qui crée le flou quand il s'agit de rechercher la véracité des faits. La formation du personnel comme nous l'avons longuement expliquée est très importante dans l'entreprise. Une entreprise ne peut atteindre ses objectifs si son personnel ne maîtrise pas les nouvelles techniques de travail. Au sein du Groupe, la politique de formation du personnel est à revoir de près. Plusieurs raisons nous amènent à affirmer cela. Toute entreprise lors de sa création et même pendant son fonctionnement doit consacrer 1,2% de sa masse salariale à la formation selon la loi N°77-924 du 17 novembre 1977 portant financement de la formation professionnelle continue. Chose que le Groupe honorait dans les premières années de sa création. Mais depuis un certain temps ce n'est plus le cas.

De plus, une entreprise pour être véritablement opérationnelle et atteindre ses objectifs à court, moyen et long terme doit se pencher sur la création d'un service du personnel. C'est de ce service que prendra forme toute politique de formation en faveur du personnel. Le contenu de cette politique doit être en phase avec les exigences actuelles de rentabilité, surtout qu'il existe de nombreux organismes dont le F.D.F.P qui servent de passerelle à la réalisation de cet objectif. Lorsque nous observons bien l'organigramme du groupe, toutes les décisions concernant le personnel viennent de la direction des Ressources Humaines, Direction qui, elle-même, reçoit les informations du Directeur Général. Le personnel est géré par le responsable des Ressources Humaines. C'est lui qui planifie et organise toute politique relative au personnel, ce qui nous fait dire que si politique de formation, il y a, seul lui en assume la gestion. La réalité est qu'il existe un système de communication propre au Groupe que l'on pourrait assimiler à une esquisse de formation du personnel.

2 Un mythe se rapporte toujours à des événements passés avant la création du monde ou [...] pendant les premiers âges [...] en tout cas [...] il y a longtemps [...]. Mais la valeur intrinsèque attribuée au mythe provient de ce que les événements, censés se dérouler à un moment du temps, forment aussi une structure permanente. Celle-ci se rapporte simultanément au passé, au présent et au futur.

Cependant peut-on conclure sans risque d'erreurs que le Groupe Olympe dispose d'une véritable politique de formation du personnel à la mesure des ambitions de cette structure ? C'est à cette question que nous allons répondre à travers une analyse approfondie de la politique de formation au Groupe Olympe avant de présenter nos critiques et suggestions.

VI.2. De l'existence d'une politique de formation du personnel sous-jacente au Groupe Olympe.

VI.2.1. Une politique de formation propre au Groupe.

Il est vrai que le Groupe ne dispose pas de service de formation continue, mais la lecture de son organigramme et l'observation approfondie que nous avons faite relative au comportement³ quotidien du responsable des Ressources Humaines révèle l'existence d'un sous service chargé de la formation continue travail. Elle est mal définie et découle des réflexions individuelles du responsable des Ressources Humaines. Est-ce lui qui permet au Groupe de maintenir sa place dans le pool des établissements privés de presse ? Nous y reviendrons.

Par ailleurs, nous savons qu'une entreprise ne peut fonctionner sans un minimum de stratégies, et c'est ce qui nous amène à observer de près le cas du Groupe Olympe. On se rend compte que le Groupe Olympe se limite à une politique de formation plus ou moins établie, qui gagnerait à se professionnaliser et à se renforcer, par un recours, en particulier, au régime de formation continue ouverte au maximum d'employés. A ce propos, notre analyse ne repose ni sur l'existence d'un service régissant la communication interne du Groupe, ni sur une documentation relative à une quelconque politique de formation du personnel, mais elle résulte d'une observation méthodique du fonctionnement interne du Groupe et de ses différents partenaires. Cette observation méthodique nous a permis de mettre en évidence un certain nombre d'éléments, qui méritent d'être explicités.

- L'existence d'un code du personnel administratif qui régit la vie du personnel. Ce code de conduite du personnel administratif est le premier instrument de formation systématiquement mis à la disposition de toute personne nouvellement employée à des tâches administratives. Au Groupe Olympe, le code de conduite du personnel fait l'objet d'un toilettage à intervalle de temps

3 L'individu, et non le groupe, est 'l'atome logique' de l'analyse sociologique. Il s'agit donc de ramener les phénomènes macroscopiques (non-intentionnels) auxquels la sociologie s'intéresse à leurs causes microscopiques (intentionnelles).

régulier et la mise à jour de ce document fait l'objet de séances de travail autour desquels le Directeur de publication et des rédactions, après avoir écouté les doléances et suggestions des uns et des autres, instruit l'ensemble du personnel sur la nécessité de tel ou tel aménagement. L'évolution des N.T.I.C (nouvelles techniques de l'information et de la communication) permet aujourd'hui de se procurer toute sorte d'information relativement facilement. Le souci de toujours mieux faire et la curiosité du fondateur-gérant l'amène très souvent à recueillir des informations sous forme de documentation qu'il partage volontiers avec son personnel administratif et les journalistes.

- La tenue presque bihebdomadaire de réunions ou des séances de travail au cours desquels le responsable des Ressources Humaines échange avec le personnel administratif et les journalistes tantôt pour partager des informations par lui détenues tantôt pour faire le point des activités de chaque service. Ces réunions ou séances de travail sont pour le premier responsable des Ressources Humaines du Groupe Olympe, l'occasion d'instruire son personnel les différentes orientations relatives à la gestion quotidienne de cette maison de presse.

- La participation à des événements liés au monde de la presse. Les manifestations sont l'occasion soit de confronter leur acquis aux réalités du terrain, soit d'observer la façon de faire des autres et d'en tirer des leçons qui leur seront profitables à court ou moyen terme.

Les divers échanges entretenus par les membres des services promotions et relations extérieures dans le cadre de l'animation de leurs sous départements respectifs démontrent la mobilité du personnel au sein du Groupe. En effet, toute entreprise qui ne mène aucune action promotionnelle que ce soit sur le plan publicitaire ou sur celui du lobbying est destinée à disparaître. Ces actions quasi-indispensables à la survie des entreprises amènent les responsables des services concernés à aller auprès des différents partenaires idoines en vue de leur porter les informations utiles. Les différentes rencontres du Groupe offrent aux agents concernés, l'occasion d'asseoir une bonne connaissance du Groupe et occasionner des résultats contraires à ceux escomptés d'une part et d'observer, écouter et comprendre l'organisation structurelle des prospects visités d'autre part.

VI.2.2. Une formation du personnel dictée par le Ministère de la communication

Le Groupe Olympe, à l'instar de toutes les maisons de presse privée en Côte d'Ivoire, reçoit des étudiants-stagiaires dans le cadre de la concession faite par l'Etat à des structures privées pour l'épauler dans sa mission d'éducation,

de formation et d'emploi de la population. Ces étudiants peuvent plus tard faire partie de l'effectif de l'entreprise d'accueil si le besoin se fait sentir ou surtout selon leur compétence. Cette formation de la masse étant une priorité pour tout pays souverain, la concession faite par l'état au secteur privé s'accompagne de mesures visant à s'assurer que la mission de formation est bien conduite. Ces mesures concourent (dans un premier temps) à harmoniser les points de vue sur les contenus de formation dispensée, à adapter ces formations aux réalités de l'entreprise, à garantir l'efficacité des programmes de formation. La tutelle a donc, non seulement le devoir de veiller au respect scrupuleux de ces mesures, mais aussi, et surtout, le devoir d'être en étroite collaboration avec tous les opérateurs privés bénéficiant de cette concession. Cette collaboration existe et est permanente tout le long de l'année. Elle s'articule autour de l'axe suivant.

- L'organisation chaque début d'année d'un séminaire de recyclage, d'harmonisation et de formation des chefs de service par le ministère de tutelle. Ce séminaire est l'occasion pour la tutelle d'instruire les différents responsables de service sur les nouvelles orientations de la politique de formation et de gestion des maisons de presse, à charge pour ces responsables de répercuter toutes les informations et décisions retenues à leurs administrés.

Dans le cas précis du Groupe Olympe, le responsable des Ressources Humaines participe effectivement aux séminaires organisés par la tutelle et les documents relatifs à la tutelle sont bels et biens traités par les agents. Ceci démontre que l'interaction Maison de presse-tutelle offre un vaste champ de formation et d'apprentissage dans lequel la tutelle fait office de formateur. S'il est vrai que l'on ne peut nier l'existence d'une certaine politique de formation du personnel au Groupe, il n'en demeure pas moins vrai que cette politique présente des insuffisances voire des lacunes tant dans sa conduite que dans les différents moyens utilisés pour la mener à bien (R. Vallon, A. Maiten : 1990).

CONCLUSION

Au terme de ces recherches, il importe de rappeler que la formation continue du personnel constitue, l'outil sinon le meilleur outil permettant aux travailleurs d'être compétent et bénéficie d'un traitement particulier de la part des responsables du Groupe. Aussi apparaît-il opportun d'apprécier la justesse de nos hypothèses. Les résultats observés à partir de l'étude des différentes questions, nous permettent de dire que les objectifs que s'est fixés le Journal sont en partie atteints.

En effet, il ressort de ces différents résultats que l'élaboration et la mise en place de la politique de formation du Journal se font avec la participation des travailleurs. Concernant la politique de formation du personnel elle existe, mais de façon non formelle. Chose qui peut poser ici le problème de la crédibilité de cette formation.

A cet effet, nous avons un certain nombre de suggestions à faire qui pourraient militer en faveur d'un essor immuable. Il s'agira tout d'abord de définir de façon scientifique et méthodique une politique de formation du personnel s'appuyant sur des bases solides et tenant compte des moyens modernes de formation continue.

- Dans un premier temps, cette politique de formation du personnel doit être matérialisée par une documentation conséquente issue d'une réflexion menée à ce sujet.

- Dans un deuxième temps, cette politique de formation du personnel doit entrer en phase active, c'est-à-dire qu'il faut veiller à sa réalisation pratique. Cela passe par la session de cette charge à une autorité compétente dont le souci permanent sera de faire du personnel du Groupe un personnel hautement qualifié.

Ainsi pourrait-t-il dégager les besoins en formation par des conférences, des séminaires et des symposiums.

Pour terminer, le service des Ressources Humaines pourra toujours s'appuyer sur des institutions de formations pour assurer de façon concrète et efficace la formation. A défaut d'activer le service de formation professionnelle continue dans le sens ci-dessus mentionné, le Groupe pourrait mettre en place un véritable service de la formation professionnelle continue.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

A/ Ouvrages théoriques

De bruyne P, Hermam J et De Scoutheete M (1974), *Dynamique de la recherche en sciences sociales*, Paris, PUF.

Citeau, j (2002), *Gestion des ressources humaines : Principes généraux et cas pratiques*, Paris, Editions Armand, Colin.

Durkheim, E (1968), *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF.

Foulquie, P (1978), *Vocabulaire des sciences sociales*, Paris, PUF.

Grawitz, M (1993), *Méthodes des sciences sociales*, Paris Dalloz, 9^eéd.

- Peretti, J-M (2011), *Ressources humaines*, Paris, Vuibert, Coll. « Vuibert Entreprise ».
- Quivy, R et Campenhoudt, L-V (1995), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris Dunod.
- Sumpf, J et Higes, M (1973), *Dictionnaire général des sciences humaines*, Paris édition universitaire.
- Zadi, K-M (1998), *Culture africaine et gestion de l'entreprise moderne*, Editions CEDA.

B/ Textes officiels

DECRET N°92- 927 du 23 décembre 1992 *portant modalité d'application des dispositions financières de la loi N°77-924 du 17 novembre 1977 portant sur le financement de la formation professionnelle.*

DECRET N°96- 285 du 3Avril 1996 *relatif à la formation professionnelle*

Le fonds de développement de la formation professionnelle (F.D.F.P) : Missions, fonctionnement, principales activités perspectives Mai 1997.

WEBOGRAPHIE

-<http://news.abidjan.net/h/420497.html>.

-<http://www.abidjandirect.net/index2.php?page=poli&id=184>.

-<http://news.abidjan.net/h/386315.html>.

B/ Textes officiels

DECRET N°92- 927 du 23 décembre 1992 *portant modalité d'application des dispositions financières de la loi N°77-924 du 17 novembre 1977 portant sur le financement de la formation professionnelle.*

DECRET N° 96- 285 du 3Avril 1996 *relatif à la formation professionnelle*

Le fonds de développement de la formation professionnelle (F.D.F.P) : Missions, fonctionnement, principales activités perspectives Mai 1997.