

MÂAREF

معارف

Revue académique

مجلة علمية محكمة متخصصة

تصدر عن جامعة آكلي محمد أولحاج - البويرة (UAMOB)

قسم: العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير

Partie: Sciences Economiques Commerciales et des Sciences de Gestion

Numéro : 20

juin 2016

10^{ème} Année

العدد: العشرون

جوان 2016

السنة العاشرة

PRÉSIDENT d'honneur:

Pr. Kamel BADDARI

DIRECTEUR de Publication :

Pr. Rachid BOUKSANI

Rédacteur en Chef:

Pr. Ahmed DJEMIL

Vice Rédacteur en Chef:

Dr.GUERROUMI Hamid

Membres du Comité de Rédaction :

Pr.AMAROUCHE Ahcene

Dr.FERRAH Rachid

Dr.FEREJ Chaabane

Dr.OUAIL Miloud

Dr.ALLAM Athmane

Dr. OUKIL Rabah

Secrétaire de Rédaction

Dr. HAIDOUCHI Achour

Dr.BOUSBANE Tassadit

الرئيس الشرفي:

أ.د. كمال بداري

المدير مسؤول النشر:

أ.د. رشيد بوكساني

رئيس التحرير:

أ.د. أحمد جميل

نائب رئيس التحرير:

د. قرومي حميد

أعضاء هيئة التحرير:

أ.د. عماروش احسن

د.فراح رشيد

د. فرج شعبان

د. وعيل ميلود

د. علام عثمان

د. أوكيل راجح

أمانة التحرير:

د. حيدوشي عاشور

د. بوسعين تسعديت

Dépôt Légal : 1369 - 2006

ISSN : 1112 - 7007

الإيداع القانوني:

ر. د. م. د :

☎ : 0558205578

www.univ-bouira.dz

Revue.eco.maaref@gmail.com

djemilahmed@yahoo.fr

Article.maaref.eco@gmail.com

☎ : 0558205578

موقع الجامعة على الانترنت :

البريد الإلكتروني للمجلة:

البريد الإلكتروني لرئيس التحرير :

البريد الإلكتروني لأمانة التحرير:

جامعة آكلي محمد أولحاج

البويرة - الجزائر

Université Akli Mohand Oulhadj- Bouira- ALGERIE



❖ معايير النشر في المجلة:

يشترط في البحوث والمقالات التي تنشر في مجلة معارف قسم العلوم الاقتصادية ما يأتي:

- 1- أن يكون البحث مبتكراً أو أصيلاً ، ويشكل إضافة نوعية في الاقتصاد .
- 2- أن تتوفر فيه الأصالة والعمق وصحة الأسلوب .
- 3- أن يلتزم بالقيم الإنسانية وبمعايير البحث العلمي وبخاصة ما يلي:
 - الابتعاد عن التجريح والتعريض للآخرين .
 - مراعاة المنهجية العلمية .
 - كتابة الهوامش (بخط حجم 12 بالنسبة للعربية و حجم 10 بالنسبة للاتينية) أسفل النص في نفس الصفحة.
 - إعداد قائمة بمصادر البحث ومراجعته.
- 4- أن تكون مكملات البحث من خرائط أو جداول في صورتها الأصلية.
- 5- أن تقدم سيرة ذاتية للباحث في ورقة مستقلة عن البحث .
- 6- المجلة مفتوحة لنشر البحوث الاقتصادية لكافة الأساتذة والباحثين من الجزائر وخارجها شريطة أن لا يكون البحث قد سبق نشره .
- 7- عدد كلمات البحوث النظرية بين 3000 و 5000 كلمة حسب المقاييس الدولية ، أي (بين 10- 20 صفحة يعدل 300 كلمة / صفحة) فيرجى التقيد بذلك .
- 8- ترقق بالبحث ملخصات باللغات الثلاث (العربية ، الإنجليزية و الفرنسية) بما لا يتجاوز صفحة لكل لغة .
- 9- أن يكون نص المداخلة خالياً من أي خطأ لغوي أو مطبعي ، وأن يكون قد تم إمراره على المدقق اللغوي والنحوي قبل إرساله إلى المجلة.
- 10- تخضع البحوث للتقويم العلمي واللغوي من طرف باحثين من جامعات جزائرية وأجنبية ويعلم الباحث بالنتيجة ، كما أنها تخزن في أرشيف المجلة ، ولا ترجع لأصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- 11- تعبر البحوث عن آراء كاتبها وحدهم ، ففهم المسؤولون عن صحة المعلومات وأصالتها ، والتوصيات والآراء التي يعبر عنها الباحثون لا تلزم سوى أصحابها.
- 12- تكتب المقالات بال WORD على ورق A4 و بخط Traditional Arabic Times New Roman بحجم 12 للمداخلات بحجم 16 باللغة العربية ، وبخط Times New Roman بحجم 12 للمداخلات باللغة الأجنبية ، وبالأبعاد 2,5 سم على كامل الاتجاهات.
- 13- أن يقدم لإدارة المجلة مطبوعاً على الورق ومخزناً في قرص مدجج CD أو في وسيلة من وسائل استقباله في جهاز الحاسوب .
- 14- على صاحب المقال متابعة سير عملية نشر مقاله ، و نذبه أن كل مقال يخالف شروط النشر لن يقبل.
- 15- ترسل البحوث عن طريق البريد الإلكتروني للمجلة.

Méthodologie des enquêtes emploi en Algérie

Dr. Lazhar Chine *

ملخص:

ان تطبيق بيانات إحصائية عن العمالة والبطالة وقوة العمل هي مهمة جدا سواء على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي، وتستخدم هذه البيانات من قبل الاقتصاديين في سوق العمل والمحلمين والخبراء الاستشاريين، والمخططين، المتنبئين والأكاديميين والباحثين لأجل رسم سياسات اقتصادية فعالة وناجعة. ويستند تطوير مسح العمالة على نظام معقد حيث يبتدا من تصميم الاستبيان الى غاية نشر النتائج من خلال اختيار العينة وجمع البيانات و تقدير.

وتهدف دراستنا في هذا البحث لوصف الخطوات العلمية الهادفة لسبر الآراء للعمالة في الجزائر، من خلال السكان المستهدفين، ودورية سبر الآراء والتعريف بالمتغيرات والمفاهيم الأساسية الخاصة بالدراسة. وفي الأخير توصلنا الى نتائج جد هامة المخصصة لتطوير تقنيات سبر الآراء الخاص بالعمالة في الجزائر. وبالتالي فإن مسح العمالة في الجزائر يجب توسيع موظفيها من خلال دمج المزيد من المتخصصين لتحسين نوعيته.

الكلمات المفتاحية: العينات، التوظيف، البطالة، سبر الآراء للعمالة.

Abstract :

The demand of statistical data on employment, unemployment and the labor force is very important, whether at national, regional or international level, this data is used by economists of the labor market, analysts, consultants, planners, forecasters and academics and researchers.

The elaboration of the employment survey is based on a complex device that goes from the designing of the questionnaire until to publication of results through the sample selection, data collection, sample recovery and the estimate.

Our study aims to describe the objectives of employment surveys

* Maitre de Conférence - B - Université M'hamed Bouguerra Boumerdes.

in Algeria, through the target population, the frequency of the survey and the definition of variables of interest and concepts. We concluded that the number assigned to develop the survey employment in Algeria is too large and in some cases not qualified for certain tasks. Therefore employment survey in Algeria should expand its staff by integrating more specialists in order to improve its quality of data set.

Introduction :

La demande de données statistiques sur l'emploi, le chômage et la population active est très importante que ce soit au niveau national, régional ou international, ces données sont utilisées par les économistes du marché du travail, les analystes, les consultants, les planificateurs, les prévisionnistes ainsi que les universitaires et les chercheurs.

Ces informations sont essentielles pour la planification et l'élaboration de politiques macroéconomiques orientées vers la création d'emplois et la réduction de chômage. Lorsqu'elles sont collectées à différentes périodes ces données permettent d'observer les tendances et l'évolution des différents phénomènes sur le marché du travail et ainsi se rendre compte de la pertinence des politiques d'emploi adoptées.

Le meilleur moyen a priori d'avoir des données fiables et précises sur l'emploi et le chômage est d'observer de façon exhaustive toutes les unités de la population qui nous intéressent.

Les enquêtes emploi menées en Algérie, sont organisées par l'office national des statistiques (ONS). L'enquête emploi menée par l'ONS a été lancée en 1982 dans le cadre des enquêtes annuelles auprès des ménages. Elle constitue la source officielle d'information sur l'emploi et le chômage en Algérie. Cette enquête menée annuellement est la seule source permettant de mesurer l'emploi et le chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT).

Problématique :

Quel est la démarche des enquêtes de l'emplois en Algérie ?

Hypothèses :

Nous proposons deux hypothèses de cette étude :

1- les enquêtes de l'emploi déroulera sur la base des résultats des enquête précédents

2- l'échantillon de cette enquête represent les deux phénomènes la premier ces l'emplois et la 2eme chômage

1.2. La population cible et le champ de l'enquete :

En Algerie la population cible represente toutes les personnes agees de 15 ans et plus qui vivent dans un menage. Elle inclut aussi les personnes vivant principalement en communaute mais qui sont rattachees a un menage parce qu'elles y reviennent regulierement (etudiant vivant en partie dans une cite universitaires, parent age vivant en partie dans une maison de retraite, parent qui est malade et qui est a l'hospital, etc.) Sont exclues du champ de l'enquete les personnes vivant en collectivite (hopital, cites universitaire, etc.) qui ne sont pas retournees dans le menages avec qui ils sont rattaches depuis plus de 6 mois. Les militaires font aussi partie du champ de l'enquete.

1.3. La periodicite de l'enquete :

L'enquete emploi en Algerie se deroule de fagon **annuelle**. La collecte des donnees s'effectue en general vers la fin de l'annee civile. L'enquete emploi de 2009 s'est deroulee de novembre a decembre. La periode de reference de l'enquete etant la derniere semaine d'octobre 2009.

1.4. Definition des variables d'interet et des concepts :

Concernant la definition des concepts relatifs aux variables d'interet de l'enquete, nous allons tout d'abord definir les concepts d'emploi et de chomage tout en indiquant les differences entre les pays, puis nous allons essayer d'ajuster ces definitions afin d'harmoniser les concepts d'emploi et de chomage en Algerie.

• **Definition des concepts** : Dans ce qui suit, nous allons définir les concepts utilisés en Algérie.

a) L'emploi

▪ **La population active occupée au sens du BIT comprend :**

1) Les personnes ayant dépassé un âge spécifique (15 ans et plus) et qui ont effectué au moins une heure de travail rémunéré durant la semaine de référence. Cela comprend les emplois salariés et les emplois non-salariés (employeurs indépendants, aides familiaux, etc.)

2) Les personnes qui avaient un emploi mais n'étaient pas au travail à cause d'un congé rémunéré ou non, congé maladie, congé maternité, formation, etc.

L'Algérie inclut dans la population active occupée les membres des forces armées (si une personne se déclare militaire elle est automatiquement comptabilisée comme faisant partie de la population active occupée) les données algériennes sont basées sur la population active totale.

L'Algérie compte comme faisant partie de la population active occupée les personnes travaillant dans le secteur informel comme les vendeurs de cigarettes, les personnes qui préparent à la maison le pain, le couscous, les gâteaux et qui vendent ces produits, les nourrices d'enfants, elle inclut aussi les vendeurs à la sauvette, les vendeurs ambulants, etc.

Il faut noter que les personnes travaillant dans le secteur informel en Algérie représentent une forte proportion.

b) Le chômage :

Selon le BIT, le chômage comprend toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifique qui au cours de la période de référence étaient :

1) sans travail, c'est-à-dire qui n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié, et

2) disponible pour travailler dans un emploi salarié ou non salarié durant la période de référence, et

3) a la recherche d'un emploi au cours d'une periode de reference specifiee, et

4) avaient trouve un emploi qui doit commencer a une date ulterieure a la periode de reference.

L'Algerie ne considere comme chomeur que les personnes ages de 16 a 59 ans (cela s'inscrit dans la legislation algerienne du travail), ce qui n'est pas le cas pour la France et le Canada qui comptent les personnes ages de 15 ans et plus.

2. Les questionnaires (Structuration des questionnaires) :

Le questionnaire de l'enquete emploi aupres des menages se compose de 4 volets : **Un premier volet « Ménage ».**

Ce volet decrit les conditions d'habitation du menage (type de logement, statut d'occupation, etc.) et l'equipement du menage en termes de voiture, de television, cuisiniere, ordinateur, internet, etc. Plus le rattachement du logement au reseau d'egout, et au reseau de distribution d'eau potable.

a) Un second volet « Caractéristiques individuelles des membres du menage »

Ce second volet decrit les specificites demographiques (lien de parente, sexe, age, etat matrimonial) et celles relatives au niveau d'instruction, a la formation professionnelle et a la situation individuelle (occupe, chomeur, femme ou foyer, retraite, etc.) de chacun des membres du menage ages de 15 ans et plus.

A partir de la situation individuelle declaree, les individus sont repartis dans l'un des volets suivants :

b) Le volet 3 pour les occupes ou sont repris :

L'ensemble des personnes qui se sont declarees pourvues d'un emploi a travers le Volet 2.

Ce volet concerne les caractéristiques de la population occupée à travers la profession exercée, la situation dans la profession, l'âge au premier travail, le secteur juridique de l'établissement, l'affiliation au régime de la sécurité sociale.

c) Le volet 4 concerne les caractéristiques des non occupés :

Cette partie du questionnaire concerne les non occupés, en âge d'activité-15 à 64 ans, qui ont déclaré n'avoir exercé aucune activité marchande durant la semaine de référence. Ce volet a pour objectif, à travers une batterie de questions telles que la recherche effective de travail les démarches utilisées..., à discerner les chômeurs des inactifs, et identifier leurs caractéristiques.

Tableau 1 : Sujets traités par les enquêtes emploi en Algérie

Sujets (variables)	A lgerie
Information sur le logement	+
Equipement du ménage en termes de voiture, de télévisions, internet, téléphone fixe et portable, etc. Plus le rattachement du logement au réseau d'égout et réseau d'eau potable	+
Emploi informel	+
Loyer	-
Niveau d'instruction	+
Nombre d'heures de travail	+
Absence du travail	-
Salaire	-
Type de contrat	+
Allocations	+
Syndicalisation	-
Origine géographique	-

Source : élaborer par le chercheur

La première partie des questions a pour objectif de classer ces individus dans la catégorie des chômeurs en tenant compte des recommandations du BIT (recherche d'un emploi, démarches pour trouver un emploi, la disponibilité pour travailler). La deuxième partie des questions concerne les chômeurs qui ont déjà travaillé. Ces questions sont relatives à leur ancien emploi. Enfin on tente de savoir si la personne interrogée bénéficie d'une allocation chômage.

L'Algérie est le seul pays qui a demandé aux enquêtes leurs équipements en termes de voiture, télévision, téléphones, cuisinières, etc., elle demande aussi si le logement est rattaché au réseau d'égout et d'eau potable. Elle intègre aussi le travail dans le secteur informel, secteur très développé en Algérie et n'intègre pas les variables revenu, travail à temps partiel, etc.

Concernant la variable revenu, il y a eu une tentative pour l'intégrer au questionnaire en 1996. Mais les résultats étaient assez décevants selon l'ONS car le taux de non réponse à cette question était élevé. Donc il a été décidé de ne plus l'intégrer au questionnaire.

3. Bases de sondage et échantillonnage :

3.1. Les bases de sondage :

Pour les années antérieures, l'ONS disposait d'un échantillon maître pour la réalisation de l'enquête emploi. Congu à partir du recensement général de la population et de l'habitat réalisé en 1998, cet échantillon constituait la base de sondage à partir de laquelle, étaient tirés les échantillons.

Comme l'ONS a effectué un nouveau recensement de la population en 2008, une nouvelle base de sondage c'est-à-dire un nouvel échantillon maître va être élaboré à partir des données du dernier recensement de la population. Mais comme le nouvel échantillon maître n'a pas encore été confectionné, pour les années 2008 et 2009 la base de sondage utilisée est issue de l'exploitation au 1/10^{ème} des districts du recensement (de 2008) de la population des ménages ordinaires et collectifs, ce qui correspond à 4194 districts.

Donc la base de sondage pour ces deux années ne comporte que 4194 districts repartis à travers le territoire national au lieu de 42268. L'ONS affirme que le fait d'utiliser que le 1/10^{ème} des districts pour effectuer le tirage de l'échantillon pour les années 2008 et 2009 n'est qu'une exception et à partir 2010 on aura une base exhaustive c'est -à-dire qui couvre la totalité des districts.

La base de sondage est une base areolaire car les unités qui la composent sont des aires géographiques (districts).

Pour mettre à jour les informations contenues dans le recensement (mise à jour de la base de sondage), on envoie les enquêteurs sur le terrain pour actualiser les informations issues du dernier recensement.

3.2. Échantillonnage :

L'enquête emploi menée par l'ONS, utilise un plan de sondage à deux degrés. Au premier degré un échantillon de districts est sélectionné. Au deuxième degré, un échantillon de ménages est tiré au sein de chaque district échantillonné.

Mais avant d'effectuer le tirage de l'échantillon, il a été procédé à une stratification des districts selon le taux d'activité par âge et par sexe.

Le taux d'activité par sexe et par âge a été calculé pour l'ensemble des wilayas et à partir des résultats de ces calculs les districts ont été classés en 8 strates. Après cette première stratification, les 48 wilayas ont été rassemblées en 7 groupes homogènes selon leur taille en population. Ces groupes sont :

Tableau 2 : Regroupement des 48 wilayas de l'Algerie selon leur taille en population

Groupe	Wilayas
1	16
2	6, 15, 19, 31
3	2, 5, 9, 10, 13
	17, 21, 25, 26
	27, 28, 35, 44
4	4, 7, 12, 14
	18, 29, 34, 42
	43, 48
5	22, 23, 24, 30
	39, 40, 41
6	1, 3, 8, 20, 32
	36, 38, 46, 47
7	11, 33, 37, 45

(Source : ONS)

Une fois la stratification terminée, le tirage de l'échantillon peut s'effectuer.

Au premier degré, un échantillon de districts est tiré au sein de chaque groupe formé en tenant compte des critères de stratification (taux d'activité par sexe et par âge) retenus.

Le tirage des districts s'est effectuée avec une **probabilité d'inclusion proportionnelle à leur taille**. Le nombre total de districts échantillonnés est égal à 337.

Tableau 3 : Reparation du nombre de districts échantillonnées au sein de chaque groupe

Gr	Wilayas	Nombre total de districts par groupe	Nombre de districts échantillonnées par groupe
1	16	90	27
2	6, 15,	354	56
3	2, 5, 9,	1153	118
	17, 21,		68
	27, 28,		34
4	4, 7, 12,	888	30
	18, 29,		
	43, 48		
5	22, 23,	619	27
	39, 40,		56
6	1, 3, 8,	799	118
	36, 38,		249
7	11, 33,		34
Total		4194	337

(Source : ONS)

Au deuxième degré, au sein de chaque district de l'échantillon, un échantillon de ménage (1 ménage sur 3) a été sélectionné avec une **probabilité d'inclusion égale**. Au total 15104 ménages ont été enquêtés.

En résumé, l'enquête emploi en Algérie utilise un plan de sondage à deux degrés auto-pondéré.

4. la collecte des données :

La collecte des données s'effectue en général vers la fin de l'année. Pour l'année 2009, la collecte s'est effectuée de novembre 2009 à décembre 2009. La période de référence de l'enquête étant la dernière semaine du mois d'octobre 2009.

Les ménages sont interrogés en face à face par l'enquêteur qui leur pose les questions à travers un questionnaire papier.

La collecte des données est effectuée par environ 100 enquêtrices (en Algérie on ne fait appel qu'à des enquêteurs de sexe féminin pour faciliter le travail sur le terrain car les ménages interrogés se sentent plus à l'aise avec un enquêteur de sexe féminin) réparties à travers le territoire national.

Les informations de l'enquête emploi sont recueillies auprès de l'ensemble des membres du ménage et c'est le chef de ménage qui est désigné pour donner ces informations.

La réussite de l'enquête repose aussi sur la qualification des enquêteurs. Pour cela il faut bien choisir les enquêteurs, bien les former et les contrôler pour que la collecte des données soit de bonne qualité.

Les enquêtrices recrutées doivent avoir un niveau universitaire. La formation des enquêtrices dure deux jours et elle est dispensée par les responsables de l'enquête. Généralement on fait appel aux mêmes enquêtrices d'une année à l'autre. Ce qui veut dire que la plupart des enquêtrices de l'enquête emploi ont une certaine expérience.

Lors de cette formation, les enquêtrices reçoivent un manuel où l'ensemble des questions est repris et expliqué d'une manière détaillée. Il reprend les définitions de base que chaque enquêtrice doit connaître et les recommandations sur la manière de remplir correctement le questionnaire.

5. Codage, saisie et vérification :

Après le recueil des données, l'Algérie procède au codage des variables de l'enquête. Ce codage est effectué manuellement, et vérifié et contrôlé pour détecter d'éventuelles erreurs et ainsi les corriger.

Puisque l'Algérie effectue son enquête par questionnaire papier elle doit effectuer après le codage, la saisie des données sur un ordinateur.

6. Imputation :

L'Algérie n'utilise pas de méthodes d'imputation pour corriger les

problèmes des réponses manquantes puisque selon l'ONS si des valeurs sont manquantes, invalides, ou incohérentes on retourne aux ménages où ces erreurs ont été détectées et on les reinterroge pour procéder aux corrections.

▪ **Les Redressements de l'échantillon :**

L'Algérie ne procède pas à la correction du non réponse, puisque selon l'ONS le taux de réponse de l'enquête emploi avoisine les 100%, c'est-à-dire que tous les ménages composant l'échantillon répondent à l'enquête.

Concernant les fluctuations d'échantillonnage, c'est-à-dire lorsque l'échantillon obtenu n'est pas représentatif de la population, l'Algérie effectue un calage sur marges sur la base de la structure par âge et par sexe de la population des ménages.

L'information auxiliaire, c'est-à-dire la répartition des ménages par sexe et par âge est issue du dernier recensement de la population et actualisée par les données de l'état civil. Donc le poids initial des répondants est modifié une seule fois pour corriger les fluctuations d'échantillonnage.

Enfin l'Algérie, ne corrige que les fluctuations d'échantillonnage en utilisant la méthode de calage sur marges et n'effectue pas de correction du non réponse puisque tous les ménages répondent à l'enquête.

L'utilisation des différentes méthodes de redressement influera sur les résultats de l'enquête. Puisque chaque méthode peut surestimer ou sous-estimer une certaine catégorie de personne du fait qu'on modifie le poids des répondants pour compenser la non réponse et les fluctuations d'échantillonnage.

Une fois les redressements de l'échantillon effectués et les poids des répondants modifiés pour corriger la non réponse et les fluctuations d'échantillonnage on pourra passer à l'étape d'estimation.

7. Estimation :

L'Algérie sélectionne son échantillon à travers un plan de sondage stratifié à deux degrés. À partir du plan de sondage on attribue à chaque ménage et donc à chaque personne constituant le ménage une probabilité d'inclusion qui découle directement de ce plan de sondage. L'inverse de cette probabilité d'inclusion comme nous le savons constitue le poids initial.

Ce poids initial a été modifié puisque l'Algérie effectue un calage sur marges pour corriger les fluctuations d'échantillonnage.

L'Algérie procède à ses estimations en tenant compte du poids modifié par la méthode de calage sur marge. L'Algérie a enregistré en 2009 un taux de chômage de 10,2% l'intervalle de confiance correspondant à ce taux est selon l'ONS est (8,4%,12%) Soit une marge d'erreur de +/- 1,8%.

8. Publication des données :

Cette étape consiste à publier les estimations des enquêtes emploi et à les rendre accessibles aux divers utilisateurs (media, gouvernement, chercheur, etc.) à travers un communiqué de presse, un article, un site internet, etc.

L'Algérie publie ses estimations une fois par an. Dans le communiqué de presse on diffuse les différents chiffres concernant la population active.

Conclusion :

L'élaboration de l'enquête emploi repose comme nous l'avons vu sur un dispositif complexe qui va de l'élaboration du questionnaire jusqu'à la publication des résultats en passant par le tirage de l'échantillon, la collecte des données, le redressement de l'échantillon et l'estimation.

Chacune de ces étapes doit être élaborée en faisant appel à des spécialistes : des enquêteurs, des spécialistes de la théorie des sondages, des statisticiens, des sociologues et économistes du travail, des

informaticiens, etc.

L'effectif assigné pour élaborer l'enquête emploi en Algérie n'est pas assez important et dans certains cas non qualifié pour certaines tâches. Par exemple l'ONS fait appel à ses statisticiens pour procéder à des changements dans le questionnaire de l'enquête emploi. Mais cette tâche doit être normalement accomplie par des économistes du travail et des sociologues par exemple et non pas par des statisticiens.

Donc l'enquête emploi en Algérie devrait élargir son personnel en intégrant plus de spécialistes afin d'améliorer sa qualité.

Références bibliographiques :

- 1- Ansion, G (1997), sondage et statistique, Ed Labor, Bruxelles.
- 2- Antoine, J. (1969), L'opinion techniques d'enquêtes par sondage, Ed Dunod, Paris.
- 3- Cochran, W.G (1977)? Sampling technique, third edition, ed. John Wiley & sons USA.
- 4- Gourieroux, C (1981), théorie des sondages, Ed, economica, paris.
- 5- International labor office (2010), Global employment trends January 2010.
- 6- ONS, rapport méthodologique des enquêtes employé de 2003 à 2005.
- 7- ONS (2008), Rapport méthodologique de l'enquête emploi de 2007.
- 8- U.S.Bureau of labor statistics, (2009), international comparison of annual labor force statistics, adjusted to U.S. Concept, 10 countries 1970-2008.

L'Emergence de la Chine

Dr. Mancer Ilyes *

ملخص:

تشكل التجربة الصينية نموذجاً حياً للقوى الاقتصادية الصاعدة في العالم. حيث تمكنت من تحقيق وثبة اقتصادية جعلت الكثيرين يصفونها بالمعجزة. موضوع هذه الورقة هو محاولة اجابة على السؤال كيف حققت الصين ذلك. نحاول فهم تطور الاقتصاد الصيني على ضوء السياسات الاقتصادية المتبناة بالأخص منذ نهاية السبعينات و تكوين نظرة شاملة و ديناميكية حول اهم المحطات التي مر بها الاقتصاد الصيني و الأسس الاقتصادية التي بني عليها.

Abstract:

How China could emerge? This is the question to it we will try to answer. The purpose of the paper is to understand the development of the Chinese economy. It traces its impressive progress to transform its economy during the years of reform. It examines the process of economic accumulation in China and captures the strengths and limitations of the development of the Chinese economy.

Introduction :

Dire que le centre de gravité de l'économie mondiale se déplace vers l'Asie est toujours d'actualité. Après le Japon, les tigres asiatiques et la Corée du sud, c'est au tour de la Chine de faire parler d'elle. Sa mutation économique a été extrêmement rapide depuis les premières réformes à la fin des années 70, une mutation hors du commun par son ampleur et son échelle. En effet, partie d'une position de pauvreté il y a trente ans, l'économie chinoise a dépassée depuis déjà 2014 celle des États-Unis et le Japon en 2010. Son produit intérieur brut (PIB) réel a cru d'environ 10 % par an, soit un doublement du PIB tous les sept à huit ans. Elle est la première puissance industrielle dans le monde, son taux d'investissement représente quatre fois celui de la France ou des

* Maitre de Conférence -B - Université Akli Mohand Oulhadj- Bouira.

Etats-Unis. Ces performances suscitent naturellement tant de questions qui fondamentalement portent un seul grand titre : Comment la Chine a-t-elle pu émerger ?

Pour répondre à cette question, nous nous placerons dans une perspective mixte, à la fois historique et analytique. Nous avancerons l'hypothèse que l'essor économique de la Chine ne dépend pas seulement des opportunités offertes par la mondialisation, il est aussi le résultat d'une série de réformes et de politiques économiques d'envergure qui ont transformé en profondeur l'économie chinoise.

Pour mener notre analyse, au point de départ, nous présenterons une phase importante du développement de l'économie de la Chine d'aujourd'hui, celle des réformes et nous essaierons d'identifier les facteurs essentiels qui soient susceptibles d'expliquer le « miracle » chinois. Nous focaliserons ensuite sur les performances de l'économie chinoise afin de comprendre au mieux les fondements de son modèle de croissance.

1. LA MODERNISATION DE L'ECONOMIE CHINOISE

1.1. La Chine : La situation de départ

Avec la création de la République populaire de Chine en 1949, le nouveau régime chinois a marqué une profonde rupture avec le passé en mettant fin aux désordres internes et en adoptant une idéologie basée sur le nationalisme. La doctrine politique et idéologique - le communisme - était diffusée par des mouvements de masse contrôlés par le parti. Le marché était perçu comme un instrument de capitalisme et d'impérialisme. L'Etat prenait en charge l'allocation des ressources directement par le biais de la planification et éliminait toute forme de propriété privée. Dans ce cadre une série de réformes ont été lancées dans l'ensemble des secteurs de l'économie :

- En matière d'agriculture, le but était la constitution d'un surplus agricole qui pourrait former une importante source de financement. Au début des années 50, il a été procédé à une redistribution de près de 117 millions d'hectares de terres arables à plus de 300 millions de fermiers (UNDP, 1999, p. 20) ;

Le gouvernement a remplacé les fermages par une combinaison de taxes publiques, de livraisons obligatoires et d'un système de prix qui maintenait les prix agricoles à un niveau bas et les prix industriels à un niveau élevé. Il a été introduit diverses formes de collectivisation pour gérer les domaines agricoles telles que les coopératives élémentaires et les équipes d'entraide qui conduiraient à l'abolition de la propriété privée.

- Pour ce qui du secteur industriel, la politique industrielle devait permettre l'industrialisation rapide du pays. Le régime était disposé à contrôler l'ensemble des secteurs, il maintenait dans les secteurs de l'agriculture la consommation à un niveau faible afin de dégager des ressources pour l'investissement. En 1949, l'Etat était responsable de 35% de la production industrielle, ce chiffre est passé à 57,5% en 1953 du fait des nationalisations (UNDP ; 1999, p.20). Dans les années 50, un mouvement de nationalisation des propriétés de Guomindang (classe capitaliste) a été lancé. En 1958, les entreprises industrielles privées ont complètement disparu.

- Le secteur des services était lui aussi soumis au contrôle étatique. Ainsi, entre 1952 et 1978, le nombre de personnes employées dans les petits commerces de détail, la restauration et la vente de produits de consommation courante est tombé de 9,5 à 6,1 millions alors que, dans le même temps la population augmentait de deux tiers. Le nombre des points de vente est tombé de 5,5 millions à 1,3 million. (Maddison, 1999, p.94)

Entre 1952 et 1978, la Chine a connu ses premiers pas de croissance, le PIB tripla, le produit réel par habitant augmenta de plus de 80 % et la productivité de la main-d'œuvre progressa de plus de 60 %. En 1952, la part de l'industrie dans le PIB était six fois moins importante que celle de l'agriculture. En 1978, elle était plus élevée. Or dans l'ensemble, cette période a été marquée par un développement économique interrompu par des agitations politiques, la guerre de Corée, les perturbations provoquées par la rupture sino-soviétique et les blessures que la Chine s'est elle-même infligées avec les campagnes « Hundred flowers » et

l'« Anti- righist compaigns » (1956-1957), le Grand Bond en avant (1958-1960) et la Révolution culturelle (1966-1976)¹. Tous ces événements ont ébranlé profondément le système économique et le système politique du pays et ont eu un impact négatif sur l'efficacité et la productivité en rendant le sentier de croissance instable.

1.2. Le tournant : Les réformes

A la fin des années 70, la Chine a marqué un tournant radical dans sa trajectoire économique par le lancement de plusieurs réformes.

1.2.1. Fondements théoriques des réformes

Depuis 1978, avec la venue de Deng Xiaopin au pouvoir, la Chine a adopté une panoplie de réformes touchant l'ensemble des secteurs de l'économie. L'objectif était de faire de la Chine une « socialist market economy » (économie socialiste de marché). Ces réformes surviennent dans des conditions plus au moins adéquates. En effet, la Chine de 1978 n'est pas celle de 1949. Des progrès ont été réalisés dans divers domaines (Education, santé, industrie, agriculture, Sciences et Technologie) (Voir Harold, 1992 ; UNDP, 1999). La Chine opte pour une nouvelle approche de réformes basée sur plus de pragmatisme et de

¹ En 1956-1957, Mao Zedong a lancé la « Hundred Flowers compaign » invitant la classe intellectuelle à s'exprimer librement sur la politique du gouvernement. Face à la critique de certains intellectuels condamnant le monopole du pouvoir par Mao, ce dernier lança une campagne de discrimination, la « Anti-Rightists compaign » qui toucha près d'un demi millions de personne. Cette campagne coûta à la Chine la non-participation d'une partie des intellectuels au développement du pays. Une année après, « le grand band en avant » est lancé. Il a pour but de stimuler en un temps record la production par la collectivisation agricole, l'élargissement des infrastructures industrielles et la réalisation de projets de travaux publics d'envergure. La révolution culturelle (1966-1976) visait à bafouer les valeurs traditionnelles chinoises. C'est ainsi que des milliers de sculptures et de temples furent détruits et des intellectuels furent humiliés.

réalisme¹. Le choix de la Chine pour cette approche découle de deux raisons : l'absence à la fois d'objectifs de réforme clairement définis et de groupes forts favorables à la réforme au sein de sa structure du pouvoir politique (Gang et Benoit, 1996). Les avantages de cette approche graduelle se manifestent dans le renforcement de la flexibilité de l'économie et le développement des institutions, dans la capacité des agents économique à faire face aux changements et aux chocs et à entreprendre les corrections et les ajustements à temps.

Le contexte chinois se définit par un certain nombre d'éléments (Harold, 1992 ; Lin et al, 1994 ; Gang et Benoit, 1996 ; Sachs et Woo, 1997) :

- *Le gradualisme et l'expérimentation* : les réformes sont adoptées de manière graduelle aussi bien sur la plan temporel que de profondeur (c'est-à-dire, en contenu) et une fois celles-ci sont expérimentées, évaluées et ont généré de bons résultats. Le processus de réforme est cumulatif, les réformes sont engagées « pas à pas » et dépendent de leur réussite. Le rapport de la banque mondiale (2012, p. 4) définit ce processus comme « *crossing the river by feeling stones* ». La Chine a envisagé de s'ouvrir sur l'extérieur de façon très graduelle sous le nom de « la politique de la porte ouverte ».

- *La dualité* : Elle se manifeste particulièrement dans « le système à deux voies ». Ce dernier est utilisé pour la première fois dans la réforme du système des prix. Le passage d'un système de prix planifiés à un système de prix de marché ne s'effectue pas de manière subite

¹ En littérature, deux approches majeures sont particulièrement connues pour caractériser le passage d'une économie planifiée et centralisée vers une économie de marché (Lin et al, 1994). La première est dite « Big Bang » ou « Shock therapy », celle-ci met l'accent sur les mécanismes de stabilisation, de libéralisation et de privatisation comme outils de réforme. Les pays de l'Est de l'Europe ont particulièrement adopté cette approche. La seconde, adoptée par la chine, est dite graduelle ou organique. Cette approche est séquentielle, incrémentale et expérimentale.

mais plutôt partielle et graduelle par l'intermédiation d'un double système de prix qui offre aux entreprises le choix du système qui les arrange le plus.

- *La décentralisation* : Le gouvernement tente de réduire la mainmise de la prise de décision au niveau central par la décentralisation du pouvoir de décision vers les entités micro-économiques (entreprises, individus, autorités locales).

- *L'auto-renforcement* : la réforme dans un domaine génère des effets d'entraînement sur d'autres en les contraignant à se réformer.

1.2.3. Contenu des réformes

Les réformes rurales

L'objet de la réforme est de redonner la terre au paysan. Ainsi, le système des communes fut aboli, un système de « contrats de responsabilité avec les ménages » (Household Contract Responsibility System) a été instauré : La terre est louée au ménage à un certain volume de production, et lui laissant la possibilité de vendre sur le marché libre le surplus généré. Par ailleurs, il a été permis la création des entreprises de communes et de villages « *Town and Villages Enterprises* » (TVE). Des entreprises publiques pouvaient être dirigées comme des entreprises capitalistes. Par ailleurs, le gouvernement assouplit les contrôles sur les mouvements de population entre les campagnes et les villes¹ et il autorisa la création d'entreprises privées en zone rurale par la formule « *Community Owned Enterprises* » (COE) boostant ainsi le secteur non étatique, la création de l'emploi dans ces nouvelles activités industrielles et réduisant du même coup l'attrait de l'agriculture. Ainsi, le nombre des entreprises municipales et villageoises a augmenté peu après 1978, leur

¹ Durant la période maoïste, le système « Hukou » a été instauré afin de limiter la mobilité de la main d'œuvre spécialement de la campagne vers la ville afin de forcer le paysan à travailler la terre. Il s'agit d'un système de registres qui obligeait les ménages ruraux à se faire inscrire auprès des autorités locales ; ils se trouvaient ainsi bloqués dans des emplois peu rémunérés dans l'agriculture, les industries et les services ruraux.

taille moyenne en termes d'emplois s'est élevée sensiblement, puisque leur effectif total est passé de 28 millions en 1978 à 59 millions en 1996. La productivité de la main-d'œuvre est multipliée par sept dans les entreprises municipales et par près de onze dans les entreprises villageoises (Maddison, 2007, p. 92).

Les réformes dans l'industrie

En matière de restructuration industrielle, la Chine met en œuvre une voie originale, sous la forme d'une stratégie de contournement (Judet, 1996). Cette dernière a pour objectif de pratiquer une pression croissante, mais par palier, sur un secteur d'État notoirement inefficace en accélérant le développement et l'efficacité des secteurs non étatiques de l'entreprise collective, de l'entreprise privée et des entreprises étrangères (ou en société à capitaux mixtes). Le développement du secteur agricole a encouragé la libéralisation dans les autres secteurs de l'économie en 1984. Jusqu'en 1978, l'industrie était sous le harnais de l'État et l'investissement financé entièrement sur fonds publics. Les entreprises publiques étaient, en général, de grande taille et les salariés bénéficiaient de la sécurité de l'emploi et de certains avantages sociaux. Le gros de la production industrielle était donc du ressort de l'État. Les petites entreprises industrielles qui étaient dans l'ensemble non étatiques ont connu des évolutions mais relativement limitées. Elles voguaient autour des objectifs du plan. Depuis 1978, le schéma a changé. Les entreprises de l'État, les SOE (*State Owned Enterprises*) localisés pour la plupart dans les zones urbaines se libéralisent de manière incrémentale, l'État en leur délègue le pouvoir de décision en matière de production, de commercialisation et d'investissement. Depuis 1983, des formules ont été introduites afin de stimuler les SOE, le système des contrats de responsabilité ou encore avec la réforme « Ligaishui » (ou la taxe sur le profit), les entreprises gardent leur statut d'entreprises publiques mais leur fonctionnement ressemble de plus en plus à celui des entreprises privées. Depuis 1997, les pouvoirs publics ont entrepris une politique qui consiste à laisser disparaître les petites entreprises non performantes et à

restructurer les grandes; cette politique connu sous le nom « Grasp the Large, Release the Small » a fait que durant les cinq années qui ont suivi, le nombre d'entreprises industrielles contrôlées par l'État a diminué de 61% entre 1997 et 2002 (Wang, 2010, p.85).

La réforme dans le Commerce et les services

En matière de commerce, les contraintes sont également abolies et le secteur libéré. Entre 1982 et 1985 près de 75% des entreprises d'Etat de commerce et de service sont liquidées ou privatisées (Sachs, 1997, p.12). L'Etat a permis la création de marchés libres pour les biens alimentaires et de consommation. Il a introduit également un éventail de lois sur la concurrence qui visent à unifier le marché interne. Les résultats de cette réforme sont assez appréciables, en 1996, 93 % des commerces de détail, 96 % des restaurants et 53 % du commerce de gros étaient aux mains d'entrepreneurs privés. Le nombre des commerces de détail a été multiplié par plus de 13, celui des restaurants et de la confection de plats à emporter par plus de 20 (Maddison, 2007, p.97).

L'ouverture au marché international

La politique d'ouverture a consisté à valoriser l'avantage comparatif de l'économie chinoise qui repose d'une part sur l'abondance de la main d'œuvre et, d'autre part, sur son faible coût. Et ce particulièrement pour les provinces côtières. La Chine a amorcé son ouverture sur l'extérieur à deux provinces côtières : le Guangdong et le Xiamen. Puis en 1980, elle a créé quatre Zones Economiques Spéciales (ZES) à Shengzen, Zhuhai, Shantou et Xiamen. Ces ZES constituaient des ensembles d'expérimentation surveillés de près, offrant une législation plus avantageuse, et des conditions préférentielles pour attirer les investisseurs chinois d'outre-mer originaires essentiellement des deux provinces. Ces zones ont pour objectifs d'injecter du capital étranger dans l'économie, de promouvoir l'adoption de nouvelles technologies et techniques de gestion, et d'augmenter la capacité de production des

exportations¹. Ensuite, il y a eu la création de quatorze villes côtières et des zones de développement économique et technique (ZDET), plus orientées vers le transfert de technologie en 1984, et l'aménagement de zones économiques ouvertes autour des deltas du Yangtsé, de la Rivière des Perles et du Minnan en 1985. Trois ans plus tard, une nouvelle ZES est créée dans la province de Hainan. Par la suite, en 1992, l'ouverture s'allonge à six ports situés sur le fleuve Yang Tsé, à treize villes frontières et à toutes les capitales de provinces et de régions autonomes. Au final, c'est toute la façade maritime chinoise qui s'en trouve transformée. D'après le Secrétariat d'Etat à l'industrie en Chine (1999), les ZES ont permis le développement du commerce extérieur et l'investissement étranger. Cependant, les effets d'entraînement attendus du développement vers l'intérieur du pays ne se sont pas manifestés comme prévu. L'ouverture s'est finalement réalisée, en partie, au prix de disparités de croissance et de revenus aux dépens des provinces de l'intérieur du pays.

Développement des capacités scientifiques et technologiques

Après le démantèlement de son système scientifique lors du « grand bond en avant »², il a fallu attendre 1978 l'arrivée de Deng Xiaoping pour que l'activité intellectuelle de manière générale soit réhabilitée. Jusqu'à cette date, le système de recherche chinois était calqué sur le système soviétique où il était entièrement géré par le gouvernement central. L'activité de recherche se concentrait dans quelques institutions d'Etat notamment l'Académie des Sciences de Chine (ASC). A partir du

¹ Les performances ont été remarquables puisque Shenzhen, par exemple, qui représentait, en 1980, 0,6 % du PIB de la province et 0,5 % des exportations, représentait en 1993 respectivement 10,2 % et 22,3 %. Cela correspond à une croissance du PIB de 35 % par an entre 1979 et 1995 (Renard, 2004, p.4).

² Les universités sont restées fermées pendant quatre ans et nombre de chercheurs, forcés de se reconverter comme manœuvres, ne sont jamais retournés dans leurs laboratoires.

début des années 1980, un système de recherche et d'innovation organisé sur un modèle plus « occidental » vient se surajouter à cet ancien système comme une deuxième strate. Un système dans lequel la recherche est financée sur une base compétitive, notamment par le biais de programmes incitatifs. Des institutions sont créées à l'image de la Commission d'Etat des Sciences et des Techniques (CEST), ainsi qu'un nombre significatif d'instituts de recherche et de laboratoires, pour la plupart liés aux universités, contrebalançant ainsi le rôle dominant de l'ASC. En 1986, fut la création, sur le modèle de la National Science Foundation (NSF) américaine, de la Fondation nationale chinoise pour les sciences naturelles (FNCS). Des programmes nationaux de recherche ont été envisagés (programme 863 pour les hautes technologies, programme 973 pour les sciences fondamentales, programme Torch, programme Spark) (OST, 2006).

Par ailleurs, la réforme a visé à introduire des mécanismes favorisant l'instauration d'un marché de la technologie, c'est-à-dire soumettre la production de la connaissance aux lois du marché. Ces marchés de technologies sont censés être des liens entre sciences et industrie. Pour donner une forme légale à la réforme, un système de propriété intellectuelle a été établi. Pour la concrétiser, diverses approches sont testées puis filtrées : introduction des contrats de R&D, création de réseaux, création d'unités de valorisation commerciale, transformation des instituts technologiques en des entreprises intensives en technologie. Et pour réduire le retard technologique, des initiatives ont été mises en place: construction de parcs scientifiques et technologiques, octroi d'aides et de subventions aux entreprises de hautes technologies, faciliter le transfert de technologies étrangères en autorisant progressivement, puis en encourageant fortement, les entreprises étrangères à implanter des centres de R&D (Gu & Lundvall, 2006).

Tableau 7: Liste des programmes nationaux de recherche

<i>Program</i>	<i>Agency</i>	<i>Year begun</i>	<i>Focus</i>
Spark	Ministry of Science and Technology	1985	Improve agricultural technology and develop agro-industrial clusters
Torch	Ministry of Science and Technology	1998	Develop high-tech industries and development zones and provide laboratories and equipment
Program 863 (national high- and technology research and development program)	Ministry of Science and Technology	March 1986	Enhance international competitiveness and improve overall capability of R&D in high technology with 19 priorities)
National Key Technologies R&D Program	Ministry of Science and Technology	1982	Support applied R&D to meet critical technological needs in key sectors
Program 973 (national basic research program)	Ministry of Science and Technology	June 1997 (combined with Climbing program initiated in 1992)	Strengthen basic research in line with national strategic targets (primarily in agriculture, energy, information, resources and environment, population and health, and materials)
	Ministry	1984 (national key laboratories	Support national key laboratories program, national key science projects program, and national engineering technology

R&D infrastructure and facility development	of Science and Technology	program) 1986	research centers development program, Promote and finance basic and some applied research
National naturel science foundation	National naturel science foundation	1995	Improve overall institutional capacity and develop key disciplinary areas in selected universities, and develop public service system of higher education
Program 211	Ministry of education	1998 (first phase);	(three networks)
Program 985	Ministry of education	2005 (second phase)	Turn China's top 150 universities intoworld-class research institutions

Source: Yusuf & Nabeshima (2008, p.238)

Dans le secteur de l'éducation, le principal objectif était de développer les trois niveaux de l'enseignement : primaire, secondaire et supérieur. Rappelons que les effets de la Révolution culturelle sur le secteur éducatif étaient désastreux particulièrement pour l'enseignement supérieur. Pratiquement tous les établissements d'enseignement supérieur étaient fermés, les professeurs faisant l'objet d'une chasse humiliante, le taux d'inscription à l'enseignement supérieur qui était de 0,05% en 1971 est tout expressif de cette situation. Et par la suite le redressement était très long, il a atteint 2% en 1980. Aujourd'hui, les progrès dans les secteurs de la recherche et de l'éducation sont remarquables.

Tableau 8: Quelques indicateurs de performance sur la recherche et sur l'éducation

	1980	1995	2008
DIRD/PIB	-	0,57	1,46
DIRD/habitant	-	9,54*	90,74*
Chercheur en R&D (pour un millions de personnes)	-	446,93	1198,86
Publications scientifiques	-	-	104 968
Demandes de brevets	-	18 699	289 838
Nombre d'étudiants de l'enseignement supérieur par 100,000 habitants	105,52	438,13	2022,21
Diplômés de l'enseignement supérieur	-	-	7071047
Taux d'alphabétisme des adultes	66	81	93,9
Taux brut de scolarisation primaire	113	114	109
Taux brut de scolarisation secondaire	46	67	81
Taux brut de scolarisation supérieur	2	5	26
Ratio élève-enseignant primaire	27,24	22,85	17,55
Ratio élève-enseignant secondaire	18,88	15,07	15,99
Redoublants (% des inscriptions totales)	6,51	2,83	0,28
Primaire	2,34	0,53	0,3
Secondaire			

Source : Etabli par nous (chiffres bases de données de : UNESCO, OCDE, Banque mondiale, WIPO) * Année 1996.

2. L'ECONOMIE CHINOISE : Quelles Performances

2.1. Fondements du modèle de croissance

Aujourd'hui, il est de plus en plus admis que le modèle de croissance de la Chine, à l'instar des autres économies asiatiques, converge vers la forme de développement connu sous le terme de « développement en vol d'oies sauvages »¹ initialement mis en œuvre avec succès par plusieurs pays asiatiques. Ainsi, le développement de la Chine est marquée par (Artus, 2011, p. 48)

- La suprématie de l'investissement industriel ;
- L'appui remarquable sur le commerce international et ce notamment depuis l'adhésion à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) au début des années 2000 ;
- Le recul de la part de la consommation des ménages de 45 à 35 % du PIB en dix ans.

Le modèle « en vol d'oies sauvages » incorpore un principe de changement permanent, l'évolution vers des productions à plus forte valeur ajoutée, la montée en gamme. De là, il peut être qualifié de vraie stratégie de développement (Mistral, 2011). Dans ce cadre la Chine a mené une politique économique volontaire combinant ouverture aux investissements directs étrangers et stimulation du commerce. Ceci s'est traduit par une industrialisation et une urbanisation rapides, notamment des zones côtières, faisant passer la population urbaine à près de 50 % de la population totale ; une accélération des échanges extérieurs et des taux importants de croissance. Elle a adopté le principe de substitution des importations par la maîtrise progressive de technologies initialement importées en s'appuyant sur sa compétitivité-prix. Le secteur du textile est l'exemple le plus illustratif de ce processus de développement. Actuellement, le ferroviaire, ou même l'aéronautique, sont

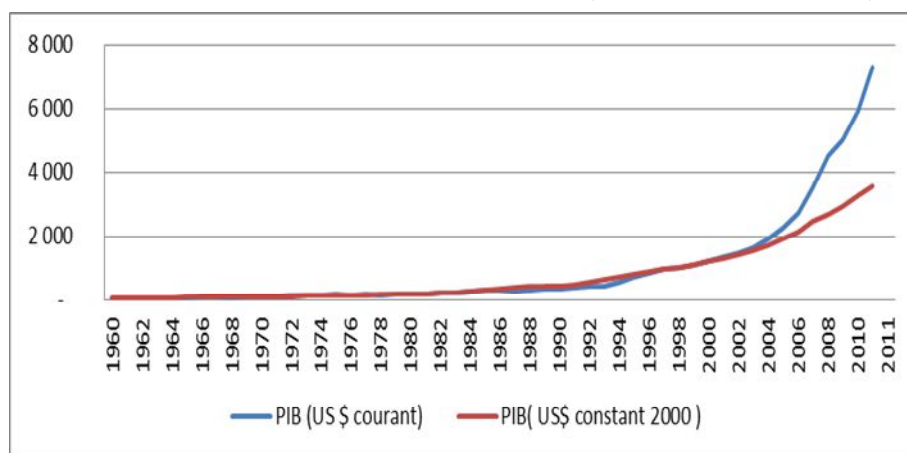
¹ La théorisation de la stratégie « en vol d'oies sauvages » revient à l'économiste japonais Kaname Akamatsu dans les années trente. Il décrit cette stratégie comme un processus de vagues successives de vols groupés en forme de V.

en train de connaître le même processus de montée en gamme et d'appropriation progressive par « transfert » de la technologie. Par comparaison avec d'autres expériences asiatiques de rattrapage, la taille de l'économie chinoise et l'immensité de ses réserves en main d'œuvre introduisent un élément totalement nouveau, la capacité à jouer sur tous les fronts à la fois, avec une gradation des productions selon leur intensité technologique des zones côtières vers l'intérieur du pays (Mistral, 2011). De plus, la Chine a puisé dans l'expérience des dragons asiatiques un élément important de sa stratégie de développement qui consiste à combiner des industries exportatrices dynamiques et la protection des industries locales. Les dragons n'étaient pas de taille à déstabiliser durablement l'économie mondiale, qui les a « absorbés » sans difficulté. Alors que la Chine, a pu accéder au rang de grande puissance économique du fait de sa taille avant même d'avoir achevé son rattrapage économique.

La Chine en chiffres

La croissance: Durant les trois dernières décennies, la Chine a enregistré un taux de croissance annuel moyen à deux chiffres qui s'établissait autour de 9,5%. Le PIB de la Chine a décollé particulièrement à partir des années 1990 (voir graphique 2), la période durant laquelle les fruits des réformes commencent à apparaître.

Graphique 2: Evolution du PIB chinois (en milliards de dollars)



Source : Etabli par nous (chiffres de la Banque Mondiale)

Le décollage du PIB chinois apparaît également sur le plan mondial, puisque la Chine est manifestement le pays qui a pris plus de poids aussi bien à l'égard des pays développés qu'émergents. En 1993, le poids du PIB chinois dans le PIB mondial était de 2,5%, il est passé à 5,2% en 2005, alors que celui des États-Unis par exemple a évolué seulement de 26,7% à 29,2% (Biollot et al, 2009, p.11). La décomposition sectorielle de la valeur ajoutée en pourcentage du PIB chinois exprime un changement structurel de l'économie et révèle que celle-ci est drainée principalement par le secteur industriel. Ce dernier est originaire de près de 50% de la valeur ajoutée. En 1980, l'industrie était responsable de 47,1% de la valeur ajoutée. En 2010, sa part n'a pratiquement pas changé puisque elle passe seulement à 46,75%. Contrairement à l'agriculture qui a vu sa part réduire de deux tiers, elle passe durant la même période de 30,1% à 10,1% cédant ainsi du terrain au secteur des services qui a pris énormément de poids. Les services ont doublé leur contribution à la valeur ajoutée en passant de 21,6% à 43,14% dans la même période.

Développement humain

Par ailleurs, depuis l'amorce des réformes économiques la Chine a réalisé des progrès importants en termes de croissance de son indice de développement humain (IDH). Elle obtient l'un des meilleurs taux de croissance (tableau 3). Son IDH passe de 0,404 en 1980 à 0,687 en 2011, elle passe de ce fait de la catégorie des pays à faible IDH à celle des pays à IDH moyen.

Tableau 3 : Evolution de l'Indice du Développement Humain

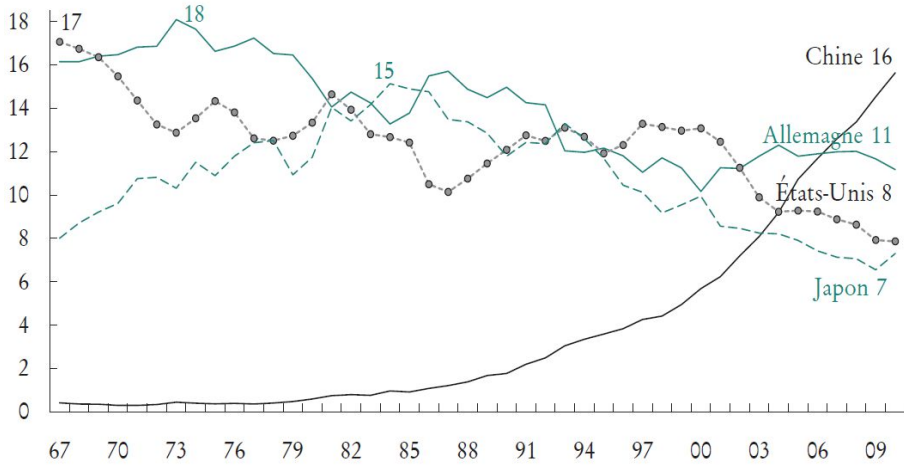
	1980	1990	2000	2005	2009	2010	2011	Croissance annuelle moyenne de l'IDH %		
								1980-	1990-	2000-
								2011	2011	2011
États-U	0,837	0,870	0,897	0,902	0,906	0,908	0,910	0,27	0,21	0,13
France	0,722	0,777	0,846	0,869	0,880	0,883	0,884	0,66	0,62	0,40
F. Russ	-	-	0,691	0,725	0,747	0,751	0,755			0,81
Brésil	0,549	0,600	0,665	0,692	0,708	0,715	0,718	0,87	0,86	0,69
Chine	0,404	0,490	0,588	0,633	0,674	0,682	0,687	1,73	1,62	1,43

Source : CNUCED, Rapport développement humain 2011

2.2. Commerce extérieur

En s'intégrant dans les flux économiques internationaux, la Chine est en très peu de temps devenue un acteur clé du commerce mondial. C'est à partir des années 1990 que les exportations chinoises se diversifient et s'accroissent considérablement. Sur la période 1982-2010, le montant total des exportations chinoises est passé de 23,6 milliards d'USD à 1752 milliards d'USD en 2010 (Banque mondiale, 2012). En 2009, la Chine est devenue le premier exportateur mondial de marchandises et deuxième importateur. La politique d'ouverture a permis un changement fondamental dans la structure du commerce extérieur chinois. Alors qu'au début des années 1980, les produits primaires constituaient le principal poste d'exportation, la Chine exporte désormais de plus en plus de produits manufacturés. En 2010, la part des exportations chinoises dans le commerce mondial de produits manufacturés a atteint 16%, un seuil que n'ont guère franchi les plus grands exportateurs dans le passé (Graphique 2). Ceci lui permet non seulement d'augmenter le montant de ses exportations en se tournant vers des produits à plus forte valeur ajoutée, mais aussi d'être moins tributaire de la volatilité du cours des matières premières.

Graphique 2: Principaux exportateurs de biens manufacturés (part dans le commerce manufacturier mondial, en %)



Source : CEPII (2012)

2.3. Investissement Direct Étranger

L'une des caractéristiques les plus marquantes de l'ouverture économique de la Chine est l'afflux massif d'investissements directs étrangers (IDE) vers ce pays, même si la Chine ne s'est éveillée que très tardivement aux IDE. Les IDE en Chine ont connu un démarrage assez lent avant de prendre de l'ampleur au début des années 90. Ainsi, la Chine est devenue dès 1993, le principal pays d'accueil des IDE après les États-Unis et le premier pays d'accueil parmi les pays en développement. En 2003, la Chine a dépassé les États-Unis pour devenir le premier récipiendaire mondial d'IDE. Les flux d'IDE en direction de la Chine n'ont cessé de croître au cours des dernières années pour atteindre près de 105 milliards de dollars en 2010, alors que ceux sortants de Chine ont atteint 68 milliards dépassant ainsi pour la première fois ceux du Japon (CNUCED, 2011). Ils sont devenus un moteur de croissance, ils apportent non seulement des capitaux, mais aussi des pratiques de gestion et des opportunités d'emploi pour le pays. Il est même considéré que en dépit d'un système financier déficient, l'IDE en Chine parvient à entretenir une croissance économique soutenue (Pairault, 2010).

Dans les années quatre-vingt, une grande partie des IDE

concernait les activités aux cycles de vie courts, comme le tourisme, l'hôtellerie, les activités d'assemblage et l'immobilier. À partir des années quatre-vingt-dix, des mesures ont été prises en vue d'une part d'encourager l'entrée des IDE intensifs en technologie¹ et, d'autre part, d'instaurer un environnement égal à toutes les entreprises nationales et étrangères par la réduction des traitements préférentiels accordés aux entreprises à capitaux étrangers (Vu et Démurger, 2002).

Durant la dernière décennie, le changement se fait sentir. En 2005, le secteur manufacturier reçoit 63 % du capital étranger. Le secteur des transports n'accueille que 3 % des IDE, tandis que généralement, une part importante des flux des IDE vers les pays en voie de développement se dirige vers les secteurs de la distribution, des transports et télécommunications et de la finance (Poncet, 2008). En 2010, selon le rapport de la CNUCED (2011, p. 46), la part des services et des investissements intensifs en technologie entrant en Chine est de 20%.

Conclusion

Les performances de la Chine sont d'autant plus remarquables que les réformes y sont progressives et que ce pays se développe en dépit du contrôle important, bien que déclinant, exercé par l'État sur le capital des entreprises et de l'intervention des pouvoirs publics dans l'économie. Depuis le milieu des années 80, la Chine a stimulé le commerce et a bénéficié de flux d'investissements directs étrangers, qui ont permis une hausse considérable de la compétitivité globale du pays et une intégration rapide dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle a consenti des efforts importants en matière de recherche et d'éducation qui ont permis d'élever le niveau de qualification de la population active et

¹ Pour réorienter les IDE dans les secteurs souhaités, le gouvernement chinois a promulgué en 1986 une loi faisant une distinction entre investissements productifs et non productifs, seuls les premiers (en l'occurrence, les entreprises exportatrices de haute technologie) pouvant désormais bénéficier des avantages les plus grands.

d'accompagner son développement. En bref, la Chine a su prendre en compte la mondialisation, ses interdépendances et ses contraintes réciproques

Bibliographie

- Maddison (Angus), *L'économie Chinoise : Une perspective historique*, Centre de développement de l'OCDE, 2007.
- Artus (Patrick), Mistral (Jacques) et Plagnol (Valérie), *L'émergence de la Chine : impact économique et implications de politique économique*, La documentation française, 2011
- Biollot (Jean-Joseph), Gnesotto (Nicole), Grevi (Giovanni), Fourquin (Michel) et Mignucci (Bernard), *Regards croisés sur l'économie des pays émergents*, in « onze questions sur les grandes économies émergentes », CEPII, 2009, pp. 7-14.
- CNUCED, *Rapport sur l'inversement dans le monde*, 2011 ;
- Fan (Gang), Kremer (Benoit). *Chine : la double voie vers l'économie de marché*. In: *Politique étrangère* N°2 - 1996 - 61^e année, pp.337-351.
- Gu (Shulin), Lundvall (Bengt-Åke), *Policy learning as a key process in the transformation of the Chinese innovation systems*, in Lundvall (Bengt-Åke), Intarakumnerd (Patarapong), Vang (Jan), *Asia's Innovation Systems in Transition*, Edward Elgar, Massachusetts, USA, 2006
- Harrold (Peter), *China's Reform Experience to Date*, World Bank discussion papers, N°180, 1992
- Judet (Pierre). *La Chine monte en puissance*. In: *Tiers-Monde*. 1996, tome 37 n°147. pp. 473-492
- Lemoine (Françoise). *L'intégration de la Chine dans l'économie mondiale*. In: *Tiers-Monde*. 1996, tome 37 n°147. pp. 493-523.
- Lemoine (Françoise), *La montée en puissance de la Chine et l'intégration économique en Asie*, *Hérodote*, n° 125, La Découverte, 2^e trimestre 2007, p. 62-76

- Lemoine (Francoise), Ünal (Deniz), Rééquilibrage du commerce extérieur chinois, lettre de CEPPII, N° 320 - 15 mai 2012
- Lin (Justin Yifu), Cai (Fang), Li (Zhou), China's Economic Reforms: Pointers for Other economies in Transition?, policy research working paper -1310, World Bank, june 1994
- Mistral (Jacques), La réorientation de la croissance chinoise : Sa logique, ses enjeux et ses conséquences, Note de l'Ifri, Mars 2011.
- Mittelman (James H)., Globalization and Development: Learning from Debates in China in Sous la direction de Nederveen Pieterse (Jan), Rehbein (Boike), Globalization and Emerging Societies, PALGRAVE MACMILLAN, Great Britain, 2009, pp. 85-103
- OST, La Chine : dossier pays, décembre 2006.
- Pairault (Thierry), le rôle des investissements directs étrangers entrants et sortants en Chine : une appréciation, région et développement n°31, 2010
- Poncet (Sandra), Les investissements directs en Chine, moteurs de croissance, Notes de synthèse du SESP N° spécial, Juillet 2008
- Renard (Mary Françoise), La montée en puissance de la Chine dans le commerce mondial : Une réussite spectaculaire pour une économie fragile, Revue d'Economie Financière, N°2, 2004, pp.1-20
- Sachs (Jeffrey D), Woo (Wing thye), Understanding china's economic performance, NBER, working paper N° 5935, 1997.
- UNDP, China human development report: transition and state, 1999
- Wang (Warren), Moving toward accountability in China, in Svetlana Borodina, Oleg Shvyrkov, Jean-Claude Bouis, Investing in BRIC country, McGraw-Hill, 2010. pp. 81-108
- Yu (Chen), Démurger (Sylvie), Croissance de la productivité dans l'industrie manufacturière chinoise : le rôle de l'investissement direct étranger, Économie internationale 92 (2002), pp. 131-164.
- Yusuf (Shahid), Nabeshima (Kaoru), Strengthening China's Technological Capability, in Jiwei Lou, Shuilin Wang, public finance

in china : Reform and Growth for a Harmonious Society, World bank, 2008, pp. 223-251,

- World Bank, China 2030: Building a Modern, Harmonious, and Creative High-Income Society, 2012

Les Approches d'évaluation des ressources humaines au niveau des états financiers des entreprises

Dr. Mokhtar BENGOUIA *

الملخص:

يعرف رأس المال البشري على أنه مجموعة القدرات الإنتاجية التي يكتسبها الفرد من خلال تراكم المعارف العامة والخاصة، للعلم، والتجربة الميدانية. ويعتبر واحدا من العوامل المحددة لأداء المؤسسة، ومنه الحاجة إلى توفير معلومات دقيقة وذات مصداقية في مجال الموارد البشرية على مستوى القوائم المالية للشركة لفائدة كل الأطراف الفاعلة، بما في ذلك المستثمرين، ويعود سبب ظهور محاسبة الموارد البشرية إلى صعوبة الحصول على المعلومات المالية وحدود البيانات المحاسبية لاتخاذ القرارات، خاصة في الشق المتعلق بالموارد البشرية، ويتجلى ذلك خاصة من خلال إشكالية التقييم الاقتصادي و المالي للموارد البشرية التي بحوزة المؤسسة في سبيل خلق قيمة مضافة في النشاط الاستغلالي للمؤسسة. أكثر عموما، فإنه يشير مسألة التقييم الاقتصادي والمالي للموارد البشرية وتستخدم الشركة الخبرة والمعرفة لخلق القيمة.

والغرض من هذه الورقة هو تعريف المحاسبة الموارد البشرية ، مع بيان أهدافها ومهامها الرئيسية المنوطة بها، بالإضافة إلى عرض أهم نماذج تقييم الموارد البشرية على مستوى القوائم المالية للشركات.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، مقاربات و نماذج التقييم، رأس المال البشري.

Abstract:

Human capital is considered one of the determinants of business performance, hence the need to provide relevant information on human resources at the levels of the financial statements of the company for the various stakeholders including the investors.

The emergence of human resource accounting refers to the problem

* Maitre de conférence -B - Université d'Alger 3.

of difficulty in obtaining financial information and the limits of accounting statements for decision-making. More generally, it raises the problem of economic and financial evaluation of human resources the company uses the expertise and knowledge to create value.

The purpose of this paper is to present first, the definition of human resource accounting (HRA), its main objectives and functions assigned to it, secondly to show the approaches and resources assessment models human issue in the financial statements of companies.

Keywords: *Accounting of human resources, Valuation approaches and models, Human Capital.*

I. INTRODUCTION, CONTEXTE, IMPORTANCE & PROBLEMATIQUE

Le capital humain est constitué par le savoir et le savoir-faire innés ou acquis pendant le cursus de formation de base ou à travers l'expérience professionnelle. Il comprend ainsi les capacités réelles ou potentielles générées par des investissements consistants pour permettre à l'homme d'améliorer sa productivité, et par conséquent, celle de l'entreprise ou de l'organisation à laquelle il appartient.

En raison de la grande importance des ressources humaines et l'obligation de la direction générale à optimiser efficacement ses ressources, la nécessité de fournir des informations pertinentes a imposé de procéder au changement de l'approche adoptée dans le traitement comptable classique des ressources humaines qui n'a pas réussi à mettre en relief la valeur du capital humain parmi les éléments d'actif du bilan des entreprises. Ce sujet ayant trait à la problématique comptable des ressources humaines est devenu l'un des questions comptables contemporaines.

La question de la comptabilité des ressources humaines est un vieux concept dans les travaux de recherches académiques et d'entreprises tandis qu'il est nouveau dans la sphère économique (Ijaz

Hussain Bokhari, Tahir Masood Qureshi, Faud Bashir and Syed Tahir Hijzi, 2012, p.5281). En effet, la comptabilité du capital humain a été initiée par Hermanson, Hekimian, Jones et Likert dans les années 60 du 20^{ème} siècle. Elle a connu son développement dans les années 70 du même siècle depuis les travaux de Lev, Schwartz, Flamholtz et Savall et s'est affinée dans la fin des années 90 du même siècle avec les travaux sur le capital intellectuel (Brooking, Edvinsson, Malone...).

L'émergence de la comptabilité des ressources humaines renvoie au problème de la difficulté d'obtenir l'information financière et à celui des limites des états comptables en matière de prise de décisions. De façon plus générale, elle pose le problème de l'évaluation économique et financière des ressources humaines dont l'entreprise utilise le savoir faire et les connaissances pour créer de la valeur.

La nécessité d'évaluation des ressources humaines découle de deux raisons. En premier lieu, il s'agit de mesurer la valeur de ce capital au cours du temps et d'en déduire s'il s'est bonifié ou au contraire déprécié. En second lieu, puisque le capital humain est l'un des actifs essentiels, son évaluation est rendue indispensable dans le cadre notamment d'opérations de fusion acquisition (**Alexandre Guiliard-Josse Roussel, 2005, pp.02-03**).

Le but de ce papier est de présenter en premier lieu, la définition de la comptabilité des ressources humaines (HRA), ses principaux objectifs et les fonctions qui lui sont assignées, de montrer en second lieu les approches et les modèles d'évaluation des ressources humaines dans les états financiers des entreprises.

Ainsi, Le présent papier s'efforce à répondre à la problématique suivante :

Quelles sont les principales approches et modèles d'évaluation des ressources humaines ?

II. CADRE CONCEPTUEL DE LA COMPTABILITE DES RESSOURCES HUMAINES

La comptabilité des ressources humaine (HRA) est basée sur le fait de considérer les ressources humaines comme élément faisant parti de l'actif du bilan de l'entreprise, et de ce fait, elles doivent faire l'objet d'évaluation et de présentation au niveau des rapports financiers **(Nour elhouda HADDAD, 2014,p.09)** .

La Comptabilité des ressources humaines (HRA) est « le processus d'identification, d'enregistrement et de reporting des investissements réalisés dans les ressources humaines d'une organisation, qui ne sont pas actuellement pris en compte dans les pratiques comptables conventionnelles ». En d'autres termes, c'est une extension du principe actuel de reconnaissance de dépenses ou du principe de rattachement des charges aux produits **(Md. Mustafizur Rahaman Md. Amzad Hossain, Tabassum Akter, 2013,p.02)**.

Les *principaux objectifs* de HRA sont comme suit **(Md. Amirul Islam, Md. Kamruzzaman & Md. Redwanuzzaman, 2013,p.01)** :

- identification des éléments constituant la valeur des ressources humaines.
- Mesure du coût et de la valeur des personnes d'organisations.
- Etude de l'impact cognitif et comportemental de ces informations.

Pour Vinay Chaitanya Ganta & Mangayamma Geddam, la comptabilité des ressources humaines (HRA) vise à **(Vinay Chaitanya Ganta & Mangayamma Geddam,2014, pp.55-56)** :

- aider la direction à prendre des décisions appropriées en matière d'investissement en ressources humaines.

- fournir des informations à toutes les personnes concernées quant au potentiel de gain des ressources humaines de l'organisation ,
- évaluer l'efficacité des ressources humaines dans l'obtention de la productivité et la rentabilité,
- fournir des informations comparatives concernant les coûts et les avantages associés à l'investissement dans le capital humain.

Les *principales fonctions* assignées à la comptabilité des ressources humaines sont (**Nour elhouda HADDAD, 2014,p.09**) :

- Fournir le cadre qui aide à prendre des décisions sur les ressources humaines
- Fournir des informations quantitatives et numériques pour évaluer le coût et la valeur des ressources humaines.
- attirer l'attention de la direction générale à prendre en considération la notion du capital humain lors de toute décision se rapportant aux ressources humaines.

III. LES APPROCHES ET LES MODELES DE VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Les principales approches dédiées à la valorisation des ressources humaines peuvent être présentées de la manière suivante :

- Les Approches basées sur les coûts « Cost based approaches »
- Les Approches basées sur la valeur monétaire « Monetary value based approaches»
- Les Approches basées sur la valeur non monétaire « Non-monetary value-based approaches »

A) LES APPROCHES BASEES SUR LES COUTS « COST BASED APPROACHES »

i. LE MODELE D'ÉVALUATION AU COUT HISTORIQUE « HISTORICAL COST METHOD ».

Cette méthode a été adoptée par R.G.Barry Corporation, une

entreprise de chaussures de loisirs (**Dasari Pandurangarao, S.Chand Basha, Devarapalli Rajasekhar**, 2013, p.97). Elle se base sur le principe que les coûts engagés pour la sélection, l'embauche, le recrutement, la formation et le développement des ressources humaines devraient être capitalisés ou activés à leur coût réel qui représente le coût de la force de travail (**A. Lakshmana Rao**, 2014, p.87).

Le montant total capitalisé devrait faire l'objet d'amortissement comptable sur la durée de vie utile estimée des ressources humaines. (**A. Lakshmana Rao**, 2014, p.87), et ce malgré que la valeur économique des ressources humaines augmentent avec le temps et avec l'expérience acquise.

Les définitions données par Flamholtz (1999) sur les coûts identifiés dans leur modèle sont, (**Pedro Andrade and Ana Maria Sotomayor**, 2011, p. 80):

- **Les coûts d'embauche (Acquisition or Hiring costs)**: qui font référence au sacrifice impliquant l'embauche d'un nouvel employé. Ces coûts comprennent les coûts de formation, de sélection, de recrutement et de placement ainsi que les divers coûts annexes.

✓ **Les coûts de recrutement** : sont ceux engagés pour identifier les sources internes et externes des ressources humaines ainsi que les coûts engagés pour attirer les employés potentiels d'une organisation.

✓ **Les coûts de sélection** : sont ceux encourus pour déterminer la personne méritant le poste de travail au sein de l'organisation.

✓ **Les coûts de recrutement et de placement** : sont ceux encourus pour amener un individu au sein de l'organisation et le mettre en service.

- **Les coûts d'apprentissage (Learning costs)**: faisant référence au sacrifice qui doit être engagé pour former une personne et l'amener au niveau de performance habituellement attendu d'un individu dans une position donnée.

✓ **Les coûts de formation et d'orientation formelles:** ils sont associés à l'éducation et à la formation formelles.

✓ **Les coûts de formation au milieu du travail:** sont générés lors de la formation d'un individu dans le lieu de travail, au lieu d'utiliser des programmes de formation formelle.

✓ **La perte de productivité pendant la formation:** le coût de la perte de performances pendant la période de la formation.

ii. LE MODELE D'ÉVALUATION AU COUT DE REMPLACEMENT « REPLACEMENT COST MODEL ».

Conformément à ce modèle, la valeur des ressources humaines est estimée au cout de remplacement avec un nouvel employé ayant le même degré de compétences et d'efficacité. (Dasari Panduranga-rao, S.Chand Basha, Devarapalli Rajasekhar ,2013,p.98).

Suivant ce modèle , il y a deux catégories de coûts de remplacement, à savoir :

- Les couts de remplacement individuels comportant les couts à supporter pour remplacer un employé par un autre employé qui peut fournir le même jeu de services de l'individu remplacé.

- Les couts de remplacement positionnel faisant référence au coût de remplacement de l'ensemble des services qui sont rendus par une personne occupant un poste spécifique dans l'organigramme de l'entreprise.

Le coût de remplacement englobe généralement les coûts de recrutement, de sélection, de formation , de développement et de familiarisation, les coûts liés au départ du salarié, les couts liés au poste vacant pendant la période de la recherche d'une nouvelle recrue .

iii. LE MODELE D'ÉVALUATION AU COUT D'OPPORTUNITÉ « OPPORTUNITY COST MODEL ».

Cette méthode a été développée par Hekimian and Jones (1967)

qui précisent que le coût d'opportunité existe pour toutes les ressources humaines disponibles en nombre limité et fondamentalement chaque décision qui implique un choix entre plusieurs alternatives a un cout d'opportunité. (A.Lakshmana Rao, 2014,p.87)

Ainsi, le cout d'opportunité des ressources humaines est le gain maximum obtenu dans une utilisation alternative de l'employé (Dasari Pandurangarao,S.Chand Basha, Devarapalli Rajasekhar ,2013,p.98).

iv. LE MODELE D'ÉVALUATION AU COUT STANDARD « STANDARD COST MOEL ».

Cette méthode a été développée par David Watson ,selon lui « les données se rapportant au ressources humaines sont utilisées pour définir des coûts standards pour les différentes fonctions des ressources humaines comme l'embauche et la formation » (A.Lakshmana Rao, 2014,p.87).

Pour utiliser le coût standard, les employés d'une organisation sont classés en différents groupes en fonction de leurs positions hiérarchiques. il y a lieu de déterminer un coût standard pour chaque catégorie d'employé qui servira de base pour calculer la valeur des ressources humaines.

Cette méthode est simple mais ne tient pas compte des différences dans les employés se trouvant dans le même groupe. Dans de nombreux cas, ces différences peuvent être tout à fait cruciales. (Md. Shamim Hossain, Md. Rofiqul Islam,Md. Majedul Palas Bhuiyan ; 2014,p.96).

B) LES APPROCHES BASEES SUR LA VALEUR MONETAIRE « MONETARY VALUE BASED APPROACHES»

En vertu de cette approche, la valeur des ressources humaines d'une organisation peut être trouvée par l'actualisation des salaires et autres coûts activables par un taux d'actualisation ou en actualisant les gains futurs de l'organisation à une certaine date par un taux approprié et

l'affectation d'une partie de la valeur actuelle des bénéficiaires aux ressources humaines.

i. LE MODELE DE LA VALEUR ACTUELLE DES GAINS FUTURS « PRESENT VALUE OF FUTURE EARNINGS MODEL ».

Dans ce modèle les résultats futurs de divers groupes d'employés sont estimés jusqu'à l'âge de leur retraite et sont actualisés à un taux prédéterminé pour obtenir la valeur actuelle de ces revenus. Toutefois, cette méthode ne donne pas la valeur correcte des actifs humains dans la mesure où elle ne mesure pas leurs contributions à la réalisation de la performance de l'organisation (Md. Shamim Hossain, Md. Rofiqul Islam, Md. Majedul Palas Bhuiyan, 2014, p.96).

Lev and Schwartz ont donné une formule pour calculer la valeur d'un individu (Suresh Sirisetti, H. Mallesu, 2012, p.19). Selon ce modèle, la valeur du capital humain incarné dans une personne qui est âgée de 'Y' années, est la valeur actuelle de ses / ses futurs revenus d'emploi et peut être calculée en utilisant la formule suivante (Sumanta Dutta, 2008):

$$E(V_y) = \sum P_y(t+1) \times \sum I(T) / (I+R)^{t-y}$$

Où :

E (Vy) = Valeur espérée d'une personne âgée de 'y' années.

T : âge de retraite.

I (T) : le gain annuel attendu de l'individu jusqu'à l'âge de la retraite.

P_y(t) : Probabilité conditionnelle d'une personne âgée de « y » années de mourir dans l'année t.

R: taux d'actualisation spécifique à l'individu.

Les principaux inconvénients de ce modèle sont (Pedro Andrade and Ana Maria Sotomayor, 2011, p. 81):

- Ce modèle implique que les conditions professionnelles futures du travail ne changent pas pour les salariés.

- Cette approche ne prend pas en considération la possibilité de l'employé de se retirer de l'organisation avant son décès ou sa retraite.

- Ce modèle ne prend pas en considération les éventuels changements dans les fonctions des employés.

- Ce modèle ignore la variable de mouvement de la carrière des travailleurs au sein de l'organisation;

ii. LE MODELE DES AVANTAGES NETS « THE NET BENEFIT MODEL »

Selon ce modèle, la valeur des ressources humaines correspond à la valeur actuelle des avantages nets tirés par l'organisation des services des employés. L'avantage net est la différence entre la valeur brute des services à être rendus dans le futur par les employés et la valeur des paiements futurs directs et indirects pour les employés (**REMYA HARI, February 2015,p.974**).

Cette méthode implique les étapes suivantes (**Ishola Rufus Akintoye, 2015,p.75**):

1. déterminer La valeur brute des services à fournir dans le futur par les employés aussi bien individuellement que collectivement.

2. déterminer La valeur des paiements futurs (directs et indirects) pour les employés.

3. la différence entre la valeur brute et les paiements futurs représente l'avantage net tiré des ressources humaines.

4. La valeur de l'avantage net est déterminé en appliquant un taux d'actualisation prédéterminée (coût du capital) ,Ce montant représente la valeur des ressources humaines à l'organisation.

iii. LE MODELE D'EVALUATION DE LA RECOMPENSE STOCHASTIQUE « THE STOCHASTIC REWARDS VALUATION MODEL »

Le modèle d'évaluation de la récompense stochastique, suggère une approche constitués de cinq étapes (**Jacob Cherian & Sherine Farouq,**

2013,p.77) , à savoir :

1. Déterminer la période pendant laquelle une personne est censée servir l'organisation.

2. Identification des «états de service» (rôles, tâches, responsabilités...) que l'employé pourrait occuper au cours de sa carrière de service, y compris la possibilité de quitter son organisation.

3. Estimation de la durée probable pour laquelle une personne occupera chaque «état de service» possible à l'avenir au sein l'organisation.

4. Estimation de la valeur tirée par l'organisation quand une personne occupe un poste particulier (Service state) . Cette valeur peut être déterminée soit en multipliant le prix des services (articles) avec la quantité des services (articles) devant être fournis (ou produits) ou le revenu devant être tiré des services à rendre.

5. La valeur totale des services obtenus par l'organisation par différents employés ou groupe d'employés est déterminée. La valeur ainsi arrivé est actualisée à un taux prédéterminé pour obtenir la valeur actuelle des ressources humaines.

Flamholtz a mesuré la valeur de réalisation espérée d'un individu comme suit (Md. Shamim Hossain, Md. Rofiquel Islam, Md. Majedul Palas Bhuiyan , 2014, p.97):

$$E(V_y) = \sum P_y(t+1) \times \sum I(T)/(I+R)^{t-y}$$

Où :

E (RV) = valeur de réalisation espérée

R_t = valeur obtenue par une organisation dans chaque état possible

P (R_t) = probabilité que l'organisation aura R_t

t = temps ; n = état de sortie ; r = taux d'actualisation ; i = 1, 2,.....

iv. LE MODÈLE DU GOODWILL NON ACHETÉ « THE UNPURCHASED GOODWILL MODEL»

Roger H. et Hermanson (1964) ont développé Le Modèle du

Goodwill non-Acheté. Selon ce modèle, l'organisation doit déterminer ses gains réels et estimer la moyenne pour les quelques dernières années (A.Lakshmana Rao, 2014,p.88).

Elle devrait ensuite identifier le taux de rendement normal de l'industrie auquel l'organisation appartient. Dans l'étape suivante, l'organisation doit faire une comparaison entre ses gains moyens réels et les gains normaux de l'industrie, la différence est connue comme super-profits gagnés par l'organisation. Lorsque ce surprofit est capitalisé à l'aide du taux de rendement normal de l'industrie, le montant capitalisé peut être traité comme la valeur des ressources humaines (Pravin Durari, 2010,p.612).

v. LE MODÈLE DE LA VALEUR ACTUELLE AJUSTÉE «THE METHOD OF THE ADJUSTED PRESENT VALUE»

Sous une autre technique connue « la méthode de la valeur actuelle ajustée», le capital humain a été évaluée en utilisant la valeur actualisée ajustée des salaires futurs pour cinq années (Ingrid Smithey Fulmer and Robert E. Ployhart ,2014,p.174).

Cette méthode, développée aussi par Hermanson (1964), utilise la moyenne pondérée des cinq dernières années de performance afin de modifier la valeur actuelle des salaires qui devraient être versés au cours des cinq prochaines années. La méthode commence par calculer la valeur actualisée des salaires qui sont estimés à payer au cours des cinq prochaines années. Ensuite, vous devez calculer ce que Hermanson appelle le ratio d'efficacité qui est donné par l'équation suivante (Pedro Andrade and Ana Maria Sotomayor, 2011, p. 85) :

$$\text{Efficiency Ratio} = 5 \frac{Rf_0}{Re_0} + 4 \frac{Rf_1}{Re_1} + 3 \frac{Rf_2}{Re_2} + 2 \frac{Rf_3}{Re_3} + 1 \frac{Rf_4}{Re_4}$$

où :

Rf₀: The rate of accounting income on owned assets of the firm for the current year.

Re₀ : The average rate of accounting income on owned assets for all

firms in the economy for the current year.

Rf₄: Rate of accounting income on owned assets for the firm for the fourth preceding year,

Re₄: The average rate of accounting income on owned assets for all firms in the economy for the fourth preceding year

Cette méthode a été critiquée pour les motifs suivants:

- La ration de l'efficacité est subjective,
- Le système de pondération utilisé dans le calcul du rapport n'a aucune justification théorique ou empirique, mais il est purement arbitraire,
- période d'évaluation de 5 ans est également sans justification.

C) LES APPROCHES BASEES SUR LA VALEUR NON MONETAIRE « NON-MONETARY VALUE-BASED APPROACHES »

i. LE MODÈLE CAUSAL, INTERVENING, AND END-RESULT

Renis Likert et David G.Bower (1973) ont introduit le modèle de « causalité, intervention, et résultat final », et selon eux, le développement de l'approche participative requiert l'introduction d'une nouvelle structure organisationnelle et d'un nouveau style de comportement managérial qui sont considérés comme des variables de causalité (A.Lakshmana Rao, 2014,p.88).

Selon le modèle de Likert,la variable humaine peut être divisée en trois catégories (Magdy G. G. Abdel Abdel –Kader,2011,p.203) :

- variables causales : le style de management.
- variables intermédiaires : les employés.
- variables résultat final : la performance financière.

L'interaction entre les variables causales et intermédiaires impacte les variables « résultat final » par le biais de : la satisfaction professionnelle, les coûts, la productivité et les bénéfices

ii. LE MODÈLE « CERTAINTY EQUIVALENT »

Pekin Ogan (1976) a développé le modèle « Certainty Equivalent » qui se compose de deux éléments principaux : (a) le bénéfice net et (b) le facteur de certitude, qui fournit modalités de détermination la valeur actuelle nette des ressources humaines (**A.Lakshmana Rao, 2014,p.87**).

Le modèle proposé par Organ (1976) ne vise pas à être un système formel du traitement comptable du capital humain, Son but est de fournir une approche de quantification orientée vers la valeur, il est considéré comme une extension de l'approche de l'avantage net « net benefit approach » (**Pedro Andrade and Ana Maria Sotomayor,2013,p.90**).

Ogan attire l'attention sur l'importance de distinguer entre le traitement comptable du capital humain (HCA) et la quantification des ressources humaines. Cette dernière est un sous-ensemble du premier. Cela signifie que mesurer et quantifier la valeur monétaire des ressources humaines et de les présenter dans les états financiers ne forme pas un système de comptabilité des ressources humaines. Un système de mesure des ressources humaines devrait avoir plus que leur simple quantification. Il devrait être un processus continu où les ressources humaines sont quantifiées et contrôlées d'une façon permanente, à savoir, un système qui permet aux utilisateurs d'accéder aux informations répétées (**Pedro Andrade and Ana Maria Sotomayor, 2011, p. 85**).

D'après Organ la valeur des ressources humaines peut être exprimée par l'équation suivante:

$$K_{kj} = \sum_{j=1}^n \sum_{K=t}^{L=t} \left(\frac{1}{(1+r)^k} V_{aj} \right)$$

Où :

K_{KJ} : total des valeurs actuelles nettes ajustées des ressources humaines dans une organisation de services professionnels.

V_{KJ} : Equivalent-certain des avantages nets.

L : fin de la vie d'utilité estimative de l'employé au sein de l'organisation.

j : j-ème individu; $j = 1, 2, \dots, n$;

r : taux d'actualisation externe à l'organisation (sans risque)

k : périodes de temps à l'avenir. Les revenus et les coûts sont censés se produire à la fin de la période de temps « k ».

t : certaine période de temps de 1 à L qui constitue un point dans la durée de vie utile de l'employé auquel les avantages nets équivalent certain qui se produisent après t sont actualisés.

$$q = k+t.$$

iii. LE MODELE « HUMAN ASSET MULTIPLIER »

Cette méthode a été préconisée par J.W.Giles et D.F.Robinson (1972). Selon cette approche, la valorisation des ressources humaines est normalement faite de la même manière que les autres actifs de l'entreprise sur la base de la convention de la "continuité de l'exploitation".

La «continuité de l'exploitation" suppose que l'organisation continuera à fonctionner pendant une période de temps infinie. À cet égard, W.J.Giles et D.F.Robinson ont développé le modèle « Human Asset Multiplier » qui se base sur l'application d'un multiplicateur sur la rémunération brute des employés.

Ce multiplicateur moyen est obtenu à partir d'une formule financière qui est basé sur la valeur de marché de l'entreprise. Ces multiplicateurs sont ensuite pondérés pour les différentes catégories d'employés. Ainsi, l'âge, l'expérience, les qualifications, l'expertise, l'engagement, la performance et les capacités de la promotion, la rareté de

remplacement de l'employé et la période restante de services sont utilisés comme poids.

La valeur brute des ressources humaines d'une organisation peut être calculée simplement en totalisant toutes les valeurs individuelles calculées séparément (**Pravin Durari, 2010, p.611**).

Ainsi, la valeur de l'actif humain est calculée conformément à la formule suivante (**Paul Banfield, Rebecca Kay, 2008, p.244**):

$$\text{HAW} = (\text{EC} \times \text{IAM}) / 1000$$

Où :

Haw: Human Asset Worth: Valeur de l'actif humain

EC: Employment Cost: coût de l'employé.

IAM: Individual Asset Multiplier: Multiplicateur d'actif individuel

iv. LE MODELE DE PAIEMENTS EN AGREGATS « AGGREGATE PAYMENT MODEL »

Ce modèle a été suggéré par Chakraborty en 1976. Il a évalué les ressources humaines comme un seul agrégat et non pas sur une base individuelle. Il a suggéré la possibilité de la valorisation séparée du staff managérial et du staff d'exécution.

La valeur des ressources humaines sur une base collective ou un groupe peut être trouvée en multipliant la durée moyenne de travail des employés dans ce groupe. Cette valeur doit figurer parmi les actifs au niveau du bilan.

En outre, Il a déclaré que le paiement annuel moyen de salaire pour les prochaines années pourrait être trouvé à partir de la structure des classes des salaires et des programmes de promotions de l'entreprise.

Le recrutement, y compris la sélection, les coûts de développement et de formation de chaque employé pourraient être comptabilisés séparément et considérés comme des dépenses différés (Acquisition Cost) qui seront amorties sur la durée moyenne estimative de l'employé dans

l'organisation.

La partie différée doit être indiquée dans les états financiers de l'organisation. Dans le cas de sortie définitive en raison du décès, de réduction ou de la retraite, le solde figurant dans le compte des dépenses différées serait imputé sur le revenu de l'année de la sortie définitive (Ishola Rufus Akintoye, 2015,p.78).

D'après Chakraborty, la valeur des ressources humaines peut être exprimée par l'équation suivante (Dasari Pandurangarao, S.Chand Basaha, Devarapalli Rajasekhar ,2013,p.99) :

$$V = \sum_{i=1}^n \left(N_i \times \frac{AS_i}{(1+K)^n} \right) + AC$$

Où :

V = valeur d'une catégorie d'employés

N = Nombre d'employés

AS = salaire annuel moyen

K = Taux de rentabilité après impôt des capitaux employés

i = 1, 2, 3 n années (durée moyenne des employés)

AC= Coût d'Acquisition des ressources humaines (Selection, Formation...)

V. CONCLUSION & RECOMMANDATIONS

La comptabilité des ressources humaine (HRA) est basée sur le fait de considérer les ressources humaines comme élément faisant parti de l'actif du bilan de l'entreprise, et de ce fait, elles doivent faire l'objet d'évaluation et de présentation au niveau des rapports financiers. Elle vise à aider la direction à prendre des décisions appropriées en matière d'investissement en ressources humaines, fournir des informations à toutes les personnes concernées quant au potentiel de gain des ressources humaines de l'organisation, évaluer l'efficacité des ressources humaines dans l'obtention de la productivité et la rentabilité et fournir des informations comparatives concernant les

coûts et les avantages associés à l'investissement dans le capital humain.

Nous distinguons trois principales approches dédiées à la valorisation des ressources humaines , à savoir : Les Approches basées sur les coûts « Cost based approaches », les Approches basées sur la valeur monétaire « Monetary value based approaches » et Les Approches basées sur la valeur non monétaire « Non-monetary value-based approaches ».

Ainsi il est fortement recommandé de penser à un élargissement de la vision comptable en ne se limitant pas aux seuls biens incorporels acquis ou à ceux produits en interne tout en optant pour une approche pluridisciplinaire intégrant le management des compétences et des connaissances (capital humain) afin de renforcer l'image sincère et fidèle des états financiers de l'entreprise..

BIBLIOGRAPHIE

1. A.Lakshmana Rao, Human Resource Accounting: a frame work for better Financial Accounting and Reporting, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 16, Issue 4. Ver.II (Apr. 2014).
2. Alexandre Guiliard-Josse Roussel, Evaluation et développement du capital humain : un enjeu clé pour l'audit social, Research Papers in Economics, Université Paris-Dauphine, 2005.
3. Bashker D. Biswas, Steven Director, How to use finance and accounting in HR, Pearson Education, New Jersey, 2013.
4. C. Bessieux-Ollier, Monique Lacroix et Élisabeth Walliser, Le capital humain : approche comptable versus approche managerial, Revue internationale sur le travail et la société, mai 2006.
5. Dasari Pandurangarao, S.Chand Basha, Devarapalli Rajasekhara , a study on human resource accounting methods and practices in India, International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, IJSSIR, Vol. 2 (4), APRIL (2013).

6. Dutta, Sumanta "Human Resource Accounting – A Strategic Use of Lev and Schwartz Model",march 2008, article posted on: http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC766/fc766.html
7. Ijaz Hussain Bokhari*, Tahir Masood Qureshi, Faud Bashir and Syed Tahir Hijzi, The yes, no decision is easy now: Is human capital accounting challenge for accountants, African Journal of Business Management Vol. 6(15), pp. 5281-5287, 18 April, 2012.
8. Ingrid Smithey Fulmer and Robert E. Ployhart , Our Most Important Asset": A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice, Journal of Management, sagepub , 2014.
9. Ishola Rufus Akintoye, Accounting For Human Asset In The Statement Of Financial Position: How Realistic Is The Lev & Schwartz Model?, British Journal of Arts and Social Sciences,ISSN: 2046-9578, Vol.20,No.II,2015.
10. Jacob Cherian & Sherine Farouq, A Review of Human Resource Accounting and Organizational Performance, International Journal of Economics and Finance; Vol. 5, No. 8 Published by Canadian Center of Science and Education; 2013.
11. Jean-Paul Méreaux, REGARDS, Jimmy Feige, REGARDS, Ababacar Mbengue,Evaluation comptable du capital humain : une approche par le typique masse salariale, connaissances et compétences, comptabilité sans Frontières.The French Connection, Canada ,May 2013.
12. Lakshmana Rao, Human Resource Accounting: a frame work for better Financial Accounting and Reporting, journal of Business and Management, Volume 16, Issue 4. Ver. II, Apr. 2014.
13. Magdy G. G. Abdel Abdel –Kader, Review of Management Accounting Research Palgrave Macmilan, UK, 2011.
14. Md. Amirul Islam, Md. Kamruzzaman & Md. Redwanuzzaman, Human Resource Accounting: Recognition and Disclosure of

Accounting Methods & Techniques, Global Journal of Management and Business Research , Volume XIII Issue III Version I,2013.

15. Md. Mustafizur Rahaman Md. Amzad Hossain, Tabassum Akter, Problem with Human Resource Accounting and A Possible Solution, Research Journal of Finance and Accounting, Vol.4, No.18, 2013.

16. Md. Shamim Hossain, Md. Rofiqul Islam, Md. Majedul Palas Bhuiyan ; Recognition, Measurement and Accounting Treatment of Human Resource Accounting; International Journal of Ethics in Social Sciences Vol. 2, No. 2, December 2014.

17. Nour elhouda HADDAD, Human Resources Accounting: Accounting for the most important resource of the enterprise, International Journal of Arts and Commerce, Vol. 3 No. 8 October, 20140.

18. **Paul Banfield, Rebecca Kay , Introduction to Human Resource Management, Oxford university press, 2008 , p.244**

19. Pedro Andrade and Ana Maria Sotomayor, Human Capital Accounting – Measurement Models, International Journal of Economics and Management Sciences , Vol. 1, No. 3, 2011.

20. Pedro Andrade and Ana Maria Sotomayor, Measurement models of human capital accounting:a case study, Global Advanced Research Journal of Economics, Accounting and Finance Vol. 2(4) pp.086 092,May,2013.

21. Pr JJ. PLUCHART, L'évaluation comptable et financière des ressources humaines de l'entreprise ,Communication aux journées AGRH 2005 16 & 17 septembre 2005, Paris Dauphine « (Re)concilier l'économique et le social ? »2005.

22. Pravin Durari, Human Resource Management, Pearson, Delhi, India, 2010.

23. Remya Hari, An overview of human resource accounting and reporting, IRACST-International Journal of Commerce, Business and

Management (IJCBM), ISSN: 23192828, Vol. 4, No.1, February 2015.

24. Suresh Sirisetti, H. Mallesu, human resource accounting model in Indian industries, , Journal of Commerce, Vol. 4 Issue 2, Apr2012.

Le développement des ressources humaines source de l'avantage concurrentiel durable

CHERIEF Wahida *

الملخص:

نظر المنافسة الشديدة سواء الوطنية أو العالمية، صار لزاما على المؤسسات البحث عن الميزات التنافسية التي تمنحها موقعا لا بأس به ضمن المؤسسات المنافسة ولكن لا يكفي للمؤسسة الحصول على ميزة تنافسية ولكن ينبغي الحفاظ عليها وتطويرها في كل مرة لأنها ميزة مؤقتة فقط ، فالموارد البشرية في المؤسسة تمثل مصدرا من مصادر الميزة التنافسية والتي يجب المحافظة عليها وتطويرها حتى تحصل على ميزة تنافسية قوية و دائمة من خلال مختلف طرق تنمية الكفاءات البشرية .

Résume :

Pour faire face à la grande concurrence, les entreprises cherchent à augmenter le nombre des avantages concurrentiels et aussi cherchent à préserver ces avantages, parmi les sources de l'avantage concurrentiel , les ressources humaines compétentes qui conduisent l'entreprise au leadership de marché. pour cela il faut préserver cet avantage par le développement des compétences de ces ressources en utilisant les différents types de formation.

Introduction :

La théorie des ressources ou « Ressource BasedView of the firm » est l'une des approches qui tentes à expliquer les sources de l'avantage concurrentiel durable , car ce dernier représente une problématique prépondérante de la littérature contemporaine ,dans l'insuffisance d'avoir un avantage mais de savoir le conserver ;

* Maitre Assistant - A - Université M'hamed Bouguerra -Boumerdes.

Les travaux de Penrose (1959) et Robin (1973) ont conceptualiser les organisations comme étant un regroupement de ressources, Wenerfelt (1984) a annoncé que les ressources critiques au développement des produits sont la cause de réalisation des profits des organisation ;

L'article de Barney(1991) intitulé « Firm resources and sustained competitive advantage » est considéré comme la première formalisation de la littérature en ressources dans un cadre théorique. L'approche de Barney a été depuis utilisée afin d'examiner les implications empirique d'une logique des ressources sur la stratégie organisationnelle. En management ,il existe une étude qui utilise cette théorie, il s'agit de la recherche menée par judev et Marthur (2007) qui est le modèle VRIO (Valuable ,Rare ,Inimitable Organisation Support), cette étude suggère qu'un investissement dans des ressources tangibles est important à l'atteinte d'une parité concurrentiel , sans que ces actifs ne soient source ni d'avantage concurrentiel temporaire ni d'avantage concurrentiel durable. La contribution majeur des auteurs réside dans l'importance des actifs intangibles dans le contexted'une discipline largement concentrée sur des actifs tangibles. Parmi les ressources intangibles on trouve les ressources humaines qui sont considérés comme une source d'avantage concurrentiel que les entreprises utilisent ses compétences pour faire face à la concurrence¹.

Ces dernières années, les entreprises Algériennes commencent à adopter le concept compétence et de bien gérer les ressources humaines et les considérer comme une sources d'avantage concurrentiel, comme l'entreprise nationale de la génie civil et de bâtiments « GCB » qu'on va présenter leur expérience dans le domaine.

La question qui se pose, **Comment développer les compétences**

¹ Emmanuel Métails, "*Stratégie et Ressources de L'entreprise :Théorie et Pratique*", Edition Economica, Paris, 2004,p7-8 ;

pour avoir un avantage concurrentiel durable ?

1. Qu'est-ce qu'un avantage concurrentiel ?

La notion de l'avantage concurrentiel a été définie par Michael PORTER , l'avantage concurrentiel est un facteur de réussite que l'entreprise doit maîtriser mieux que la concurrente pour pouvoir en tirer une meilleur position sur le marché. L'avantage concurrentiel est le petit plus qui va permettre à l'entreprise de sortir un lot de la concurrence par un positionnement stratégique unique sur un marché¹.

2. Les sources de l'avantage concurrentiel :

Ils existent plusieurs sources d'avantage concurrentiel comme² :

2.1. Les avantages liés au produit :Un produit peut apporter à une entreprise un avantage concurrentiel sur les autres entreprises pour plusieurs raisons : il peut être porteur d'une innovation de concept radicale il peut jouir d'une notoriété exceptionnelle, il correspond parfaitement aux attentes des consommateurs.

2.2. Les avantages liés au marché :Le marché sur lequel est implantée l'entreprise peut lui procurer un avantage concurrentiel s'il est particulièrement porteur. C'est le cas, par exemple, du marché lié au vieillissement de la population.

2.3. Les avantages liés à la technologie : certaines entreprises tirent la position dominante liée à leur avantage concurrentiel de l'avance technologique qu'elles ont su acquérir.

2.4. Les ressources humaines comme déterminants d'un avantage concurrentiel :Il serait illusoire de chercher une relation directe entre les ressources humaines et la création de valeur. Un

¹ Michael Porter, "*L'avantage concurrentiel : Comment Devancer ses Concurrents et Maintenir son Avance*", édition Dunod, Paris, 1999, p08.

²Jean ValiJean, "*les sources de l'avantage concurrentiel*", disponible sur :<http://www.stgresources.les-forums.com>, le 13/05/2011 à 20h 35min ;

grand nombre de facteurs intermédiaires liés à la conjoncture ou à l'organisation, médiatisent en effet cette relation. Toute tentative de modélisation de la contribution des ressources humaines passe par un effort de décomposition et de repérage de ses principales étapes. ce travail suppose en particulier de pouvoir nommer et définir l'avantage concurrentiel qui est à la source de cette contribution, ce qui n'est pas si simple , c'est par cet avantage en effet , différent d'une entreprise à l'autre, que les décisions des RH rejoignent la stratégie économique sans laquelle elles menacées d'isolement. La base de départ de tout modèle est donc la suivante¹ :



Pour la théorie des ressources et des compétences, l'avantage concurrentiel d'une entreprise réside dans ses ressources et compétences. Dans ces conditions, l'analyse interne devient dominante, ce qui constitue une rupture avec la conception traditionnelle fondant l'avantage concurrentiel sur le meilleur positionnement produit/marché. Centrer la méthodologie sur les aspects internes de la firme suppose cependant une réflexion sur le niveau d'analyse à retenir au sein de celle-ci mais également sur les avantages qu'il peut y avoir à combiner analyse interne et analyse externe.

3. Les caractéristiques de l'avantage concurrentiel

L'avantage concurrentiel doit posséder trois caractéristiques et attributs des ressources étant sources d'avantage concurrentiel pour les organisations comme la valeur, la rareté, l'inimitabilité, la

¹ Françoise Dupuich_Rabasse, « *Gestion des compétences et knowledge management* », Edition LIAISON , Paris, 2002, P24.

non-substituabilité, l'appropriation, la mobilité, etc. Cette recherche, par soucis de concision, se concentre sur trois de ces attributs, considérés comme principaux tel que suggéré par Barney (1991). Une ressource est source, d'avantage concurrentiel durable si elle est valorisable, rare et inimitable. Ces attributs sont définis comme suit¹:

- **Valorisable** : Une ressource est valorisable si elle a de la valeur aux yeux de l'organisation qui la détient. Une telle ressource contribue à l'efficacité et l'efficience d'une organisation. Une ressource a de la valeur quand elle exploite des opportunités et neutralise les menaces dans l'environnement. La valeur est la caractéristique de base du développement d'un avantage concurrentiel.

- **Rare** : Une ressource est rare si elle n'est pas disponible à plusieurs organisations simultanément. Une ressource qui serait commune n'est pas source d'avantage concurrentiel tandis qu'une ressource rare peut être source d'avantage concurrentiel temporaire. La rareté est donc une condition nécessaire mais n'est pas la caractéristique unique des ressources clefs dans le développement d'un avantage concurrentiel.

- **Inimitable** : Une ressource est inimitable (incluant non-substituabilité) s'il est difficile pour les concurrents de l'organisation de l'imiter et s'il n'existe pas de ressource stratégique équivalente qui pourrait la remplacer. L'inimitabilité et la non-substituabilité sont les attributs qui donnent à une ressource le potentiel d'être source d'avantage concurrentiel durable.

¹Cahinaze CHALABI, « *Ressources, capacités et avantage concurrentiel en gestion de projet TI: une étude Delphi* »; mémoire présenté comme exigence de la maîtrise en gestion des projets, université du Québec, Montréal juillet 2009, <http://www.c.chalabi-2009-archipel.uqam.ca> ; p13-14 ;

4. Identification et enjeux des compétences :

Très souvent les entreprises et les organisations qui décident de s'engager dans des « démarches compétences » commencent par la recherche d'une définition aux compétences.

- **Etre compétent** :c'estêtre capable d'agir et de réussir avec compétence dans une situation de travail. Etre compétent , c'est mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente tout en mobilisant une combinatoire appropriée de ressources(savoir, savoir-faire , comportement, mode de raisonnement...) ¹.

- **Les compétences** :une compétence est définis comme l'habilité acquise, grâce à l'assimilation des connaissances pertinentes et à l'expérience, et qui consiste à circonscrire et à résoudre des problèmes spécifiques. ²

5. Les domaines (les types) de compétence :

Les compétences se diffèrent dans les entreprises , on trouve des compétences individuelles , collectives , stratégiques...³

- **La compétence individuelle** est la combinaison d'un ensemble de connaissances, de savoir-faire et d'aptitudes qui dans un contexte donné, permettent d'aboutir à un niveau de performance attendu et validé.

- **La compétence collective** représente la compétence que possède une équipe et se caractérise par six attributs :une représentation commune, un référentiel commun, un langage partagé , une mémoire collective , un engagement , un but à atteindre.

¹Guy le boterf, *construire les compétences individuelle et collectives*, édition d'organisation, 5^{ème} ed, Paris 2010, p 103-104.

² Renald Legendre, *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Larousse , 1998, p679.

³ Cécile Dejoux , *Gestion des compétences et GPEC* , édition DUNOD, Paris 2008, P09-30.

- **La compétence organisationnelle** met en œuvre et combine des ressources financières, techniques et immatérielle afin d'élaborer les activités de l'entreprise.

- **Les compétences stratégiques** celles rares, inimitables, non-substituables, qui confèrent à l'entreprise un avantage concurrentiel, dont les auteurs montrent qu'elles constituent un sous-ensemble du capital de compétences organisationnelles ,celles-ci n'étant pas toutes stratégiques.

- **Les compétences inter organisationnelles** définis par les auteurs comme « combinaison de ressources organisationnelles et stratégiques permettant à des entreprises de mener conjointement à bien une activité ou une opération »

6. Le développement des compétences :

Quand il s'agit d'avoir des compétences stratégiques qui est une source d'avantage concurrentiel durable ,il faut toujours mettre à jour ces derniers ,et cela se fait par le développement des compétences en utilisant plusieurs méthodes , dont les plus connue est la formation professionnelle.¹

6.1. **Le plan de formation** :le plan de formation comporte l'ensemble des actions de formation ,de bilan des compétences et de VAE que l'entreprise décide de faire suivre à ses salariés en fonction des objectifs de développement qu'il a définis².

Trois catégories de formation professionnelle se distinguent par leurs modalités de mise en œuvre , leur financement et l'importance donnée à la formation hors du temps de travail . le rattachement à une catégorie dépend de la fonction du salarié , de son projet professionnel

¹Cécile Dejoux, *Opcit*, p85 ;

²Dominique BARUEL BENCHERQUI, « *Gestion des ressources humaines : un voyage de découverte et d'initiation* », Edition ESka, 2012,P87 ;

et non de la nature de la formation. Une même formation peut relever de catégories différentes pour deux salarié¹ :

- **Les actions d'adaptation au poste de travail (catégorie1) :**

L'entreprise a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif. Elles sont réalisées pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

- **Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi (catégorie2)**

Elles sont réalisées pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise. Elles peuvent se réaliser en dehors du temps de travail, dans la limite de 50 heures par an par salarié, si un accord d'entreprise le prévoit ou si le salarié exprime son accord par écrit. Ce dépassement d'horaires ne donnera pas lieu à des heures supplémentaires, ni le repos compensateur, ni à une majoration salariale.

- **Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 3)**

Sous réserve des deux conditions, elles se réalisent en dehors du temps de travail :

- L'existence d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié (qui peut être dénoncé sous 8 jours, le refus de participer à cette formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement) ;

- Ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an par salarié ;

¹ Philippe BERNIER, Annabelle GRESLLON, « *La GPEC : construire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* », édition DUNOD, 2^{ème} ed, Paris 2011.p158-160 ;

- Des engagements mutuels sont pris : le salarié s'engage à suivre la formation et l'évaluation , l'entreprise s'engage (dans un délai) de permettre au salarié d'accéder en priorité aux poste qui nécessitent la mise en œuvre des nouvelles compétences acquises.

6.2. L'entretien professionnel comme un outil de développement des compétences :

L'entretien professionnel est un dialogue entre le salarié et la hiérarchie. Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une même entreprise, bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière , ou à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise¹.

C'est généralement l'occasion d'évaluer et de s'intéresser au développement des compétences du collaborateur. Un échange se réalise autour des thèmes de :

- L'évaluation des compétences acquises et des résultats obtenus ;
- L'identification d'objectifs pour améliorer ses compétences ;
- Les souhaits d'évolution et de mobilité avec une réflexion sur les compétences requises ;
- Le choix d formation dans une logique de développement des compétences ;

7. L'expérience de la société nationale de génie civile et bâtiment « GCB » dans le développement des compétences au tant que source d'avantage concurrentiel durable.

Les entreprises Algériennes aussi commencent à adapter la culture de gestion des compétences et le développement des

¹ Jacques, TEBOUL. « *L'entretien d'évaluation .(comment s'y comporter, comment le mener)* ». 2^{ème} édition, Ed Dunod,Paris,2003.P 4.

compétences, pour améliorer leurs avantages concurrentiels pour faire face à la grande compétitivité nationale et mondiale, parmi ces entreprises on trouve la société nationale de génie civile et bâtiment « GCB », qui utilise la formation comme un outil de développement des compétences, car cette société a des grands concurrents comme : Cossidère, GTP, Groupe ORASCOM et ETRHB (HADDAD).

Pour suivre le cas de développement des compétences au niveau de la GCB, on a utilisé les statistiques disponibles au niveau de département de développement des ressources humaines, au service de gestion des compétences, ce service est chargé de la suivie des compétences à partir de la sélection, développement, évaluation (référentiel des compétences) et contrôle.

La GCB utilise la formation comme un outil de développement des compétences, elle utilise la formation à court terme pour améliorer la performance des travailleurs vers une mission spéciale dans une période qui ne dépasse pas 30 jours, la formation à moyen terme d'une période entre 1 mois et 12 mois au but d'amélioration des compétences ce qui est appelé un stage de perfectionnement et la formation à long terme d'une durée de plus de 12 mois.

7.1. les sources de l'avantage concurrentiel au niveau de la GCB :

La GCB faire face à la concurrence nationale et mondiale en fendant sur deux principaux avantages concurrentiels qui sont basés sur les compétences des ressources humaines.

• Le degré de compatibilité de produit avec les normes et l'attente de client :

les compétences de la GCB créent une valeur ajoutée en réalisant des produits (projets) de haute qualité, compatible au attentes des clients, pour cela la GCB prend en considération les points suivantes :

- Choisir des compétences qui peuvent réaliser les missions.
- Développer et former ces compétences pour la bonne réalisation des projet.
- Evaluer et contrôler les missions étape par étape.
- Sensibiliser les travailleurs de l'importance de leurs rôle dans l'amélioration de la qualité de produit .

• **Respecter les délais de la mise en œuvre (livraison) des projets :**

Il est très important de respecter les délais de la mise en œuvre des projets, car cela est un point sensible dans la relation entreprise/client. La GCB utilise des ressources de hautes compétences dans la réalisation, qui peuvent s'adapter avec les changements environnementaux, toutefois les projets sont souvent de longue durée.

7.2. La formation des ressources humaines à la GCB :

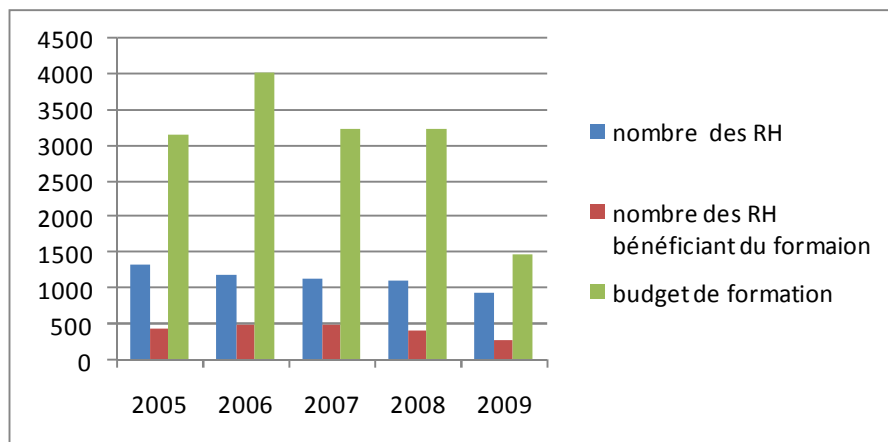
chaque année le département de développement des ressources humaines prépare une liste des besoins de formation au but d'amélioration des compétences des ressources pour avoir un avantage concurrentiel durable par rapport à ses concurrents, pour cela elle prépare un budget annuel de formation pour les ressources humaines permanentes, le tableau suivant représente les statistique de formation de ressources humaines entre 2005-2009 et les budgets fournies par la GCB.

tableau 1 : effectifs des ressources humaines bénéficiant du formation entre (2005-2009)

	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre des RH permanents	1348	1189	1151	1109	949
Nombre des RH bénéficiant du formation	444	511	511	416	273
Pourcentage des RH bénéficiant du formation	32,93%	42,97%	44,39%	37,5%	28,76%
Budget de formation ×1000DA	3171	4032	3245,2	3245,2	1490

Source : documents fournis par le département des ressources humaines

figure 01 :représentation graphique de nombre des bénéficiant de formation et le budget annuelle(2005-2009)



source : à l'aide de tableau précédent

En revenant au tableau précédent on peut constater GCB donne beaucoup d'importance à la formation des ressources humaines et c'est

claire dans la croissance de taux de formation , mais on observe une décroissance à partir de 2008 et 2009 sa revient à la décroissance de nombre des ressources humaines . le budget de formation a connu une décroissance dans les années 2007 et 2009 à cause de diminution de l'effectif salariés.

1.1. La formation des ressources humaines selon la spécialité :

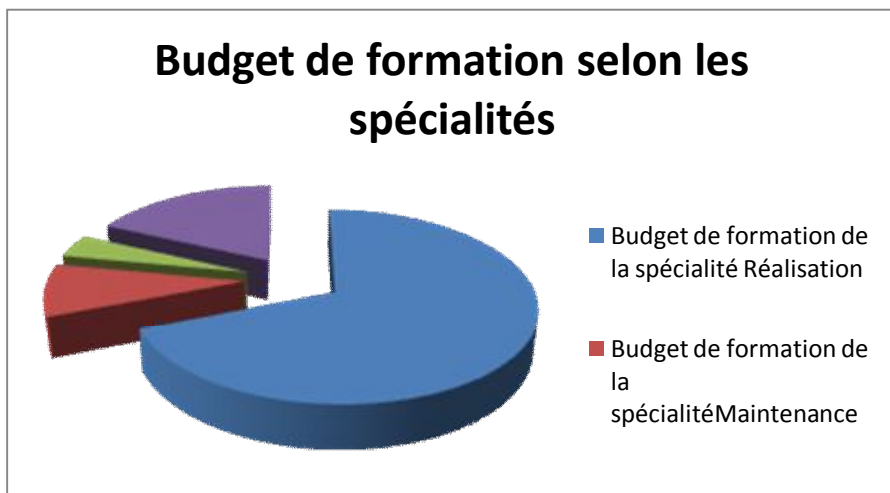
La GCB donne plus d'importance au post de travail sensible comme la réalisation des projets et le délai de la mise en œuvre des projets qui porte l'avantage concurrentiel pour cela le tableau suivant représente les statistiques de formation selon les spécialités :

Tableau 2 :la formation des ressources humaines selon les spécialités(2009)

Spécialités	Réalisa- tion	Mainten- ance	approvi- sionnement	support
Nombre de RH bénéficiaire de formation	66	20	15	172
Le budget de forma- tion×1000DA	10327,4	1310,4	520	2742.925
Taux de budget de formation	69%	9%	4%	18%

Source : documents fournis par le département des ressources humaines

figure 2 :représentation graphique de nombre des bénéficiant de formation et le budget annuelle selon les spécialités(2009)



Source :à l'aide de tableau précédent

Conclusion :

L'avantage concurrentiel est donc nécessaire pour que l'entreprise soit bien situer dans concurrence nationale , voir mondiale. Mais n'est cet avantage n 'est jamais définitif, il est seulement temporaire, l'entreprise doit donc être particulièrement attentive pour anticiper ces évolutions et conserver son avantage.

Pour cela, elle doit mettre en place des actions destinées à préserver sa position dans la compétition économique, mais aussi programmer des stratégies visant à assurer son avantage, mais quand on parle des compétences autant que source de l'avantage concurrentiel , on parle de développement des compétences comme un outil et de protection de ce dernier qui est une façon dynamique d'éviter la perte d'un avantage concurrentiel en renouvelant sans cesse les avantages existants.

Le développement des compétences évite de déclin d'un produit ou conduire à l'émergence d'une nouvelle technologie, et il sera favorisé

par une stratégie dynamique vis-à-vis la recherche et développement qui prend en considération toutes nouvelles idées et innovation qui conduisent à créer des nouveaux avantages , mais qui est toujours reliait au compétences humaines.

BIBLIOGRAPHIE :

1. Cécile Dejoux ,Gestion des compétences et GPEC , édition DUNOD,Paris2008 ;
2. Cahinaze CHALABI, « Ressources, capacités et avantage concurrentiel en gestion de projet TI: une étude Delphi»; mémoire présenter comme exigence de la maitrise en gestion des projet, université du Québec, Montréal, juillet 2009, http://www.c_chalabi-2009-archipel.uqam.ca ; p13-14 ;
3. Dominique BARUEL BENCHERQUI, « Gestion des ressources humaines : un voyage de découverte et d'initiation », Edition ESka, 2012 ;
4. Emmanuel Métais, "Stratégie et Ressources de L'entreprise :Théorie et Pratique", Edition Economica, Paris, 2004,p7-8 ;
5. Françoise Dupuich_Rabasse ,Gestion des compétences et knowledge management, Edition LIAISON , Paris, 2002 ;
6. Guy le boterf, construire les compétences individuelle et collectives, édition d'organisation,5^{ème} ed,Paris2010.
7. Jacques, TEBOUL. « L'entretien d'évaluation .(comment s'y comporter, comment le mener) ». 2^{ème}édition, Ed Dunod,Paris,2003.
8. Jean Valijean,"les sources de l'avantage concurrentiel", disponible sur :<http://www.stgresources.les-forums.com>, le 13/05/2011 à 20h 35min ;
9. Michael Porter, "L'avantage concurrentiel : Comment Devancer ses Concurrents et Maintenir son Avance", édition Dunod , Paris, 1999 ;

