

**Le capital humain en faveur de l'innovation : nouveau paradigme dans le
contexte économique algérien**
**Human capital in favor of innovation: new paradigm in the Algerian economic
context**

OUAMAR Sabrya,¹ SI MANSOUR Farida²

¹FSESCG, UMMTO (Algérie), sabrina.ouamar@ummto.dz

²FSESCG, UMMTO (Algérie), farida.simansour@ummto.dz

Date de réception : 03/01/2023

Date d'acceptation: 20/03/2023

Date de publication : 15/06/2023

Résumé:

Nous souhaitons dans cet article étudier le rôle et l'apport du capital humain sur la performance d'une organisation en matière d'innovation.

L'objectif étant de mettre en avant l'importance du capital humain très qualifié- la compétence- dans un modèle de croissance économique dominé par la production des connaissances. Notre ambition est de pouvoir analyser l'impact des implications des compétences au niveau de l'économie algérienne à travers l'offre d'une base de connaissances favorables à l'émergence de l'innovation.

Mots-clés: Capital humain ; Innovation; Compétence ; Avantage concurrentiel ; Economie Algérienne.

Codes JEL: O310, O380, I250

Abstract :

We wish in this article to study the role and the contribution of human capital on the performance of an organization in terms of innovation.

The objective being to highlight the importance of highly qualified human capital - competence- in a model of economic growth dominated by the production of knowledge. Our ambition is to be able to analyze the impact of the implications of skills at the level of the Algerian economy through the offer of a knowledge base favorable to the emergence of innovation.

Keywords: human capital, innovation, competence, competitive advantage, Algerian economy.

JEL Classification Cods : O310, O380, I250

Introduction:

Le modèle économique auquel a opté l'Algérie, axé essentiellement sur la rente pétrolière, a encouragé les pratiques archaïques de gestion et réduit la diversification économique en favorisant des comportements rentiers faisant ainsi des structures de production atrophiées. Les fluctuations du prix du baril de pétrole sur lequel s'est toujours adossée l'économie nationale a conduit cette dernière à chercher d'autres alternatives économiques et déployer des axes de développement stratégiques, notamment dans le contexte économique actuel.

L'Algérie se doit de multiplier et de renforcer ses initiatives de diversifier son économie pour sortir de la dépendance quasi-totale aux hydrocarbures par la promotion et le développement d'autres secteurs disposant d'atouts compétitifs. A cet effet, le Gouvernement a pris un certain nombre de décisions et de mesures visant à promouvoir l'investissement national, à encourager la substitution aux importations à travers des politiques sectorielles offensives visant à développer l'appareil productif national et favoriser ses performances et mobiliser dans ce sens des moyens financiers substantiels autres que ceux provenant des ressources publiques. (Recours au partenariat public-privé et incitations du secteur privé à investir).

Nous assistons au passage d'une économie industrielle à une économie de la connaissance où la compétence est considérée comme une ressource stratégique ; face à une concurrence de plus en plus exacerbée, les décideurs des entreprises publiques ou privées, petites ou grandes, doivent être conscients qu'il est impératif de gérer et d'utiliser les compétences pour être plus compétitifs et créatifs dans leurs organisations. En effet, l'environnement des entreprises est en perpétuel reconfiguration où elles se doivent d'agir voir même influencer en considérant la compétence comme valeur stratégique pour une meilleure innovation.

Des lors, l'entreprise serait inscrite dans une orientation stratégique en exerçant une action à double effet : D'une part, avoir des portées sur la structure de l'entreprise dans ses éléments de connaissances et de compétences en imposant l'adaptation et l'innovation et d'autres part, constituer une nouvelle vision pour assister l'entreprise dans la prise de décision et la construction d'un avantage concurrentiel durable. Dans cette logique, nous tenterons de répondre à la problématique suivante :

Dans quelle mesure, le capital humain peut-il contribuer à l'essor de l'innovation d'une manière pertinente dans l'économie algérienne ?

L'innovation est la capacité à mettre sur le marché et d'une manière rentable un produit, un service, une nouvelle forme d'organisation à partir de quelque chose de nouveau mais une simple idée n'est une innovation en soi. L'innovation a un caractère de récursivité, d'autant plus qu'elle entraîne des changements, qui à leurs tours peuvent porter de nouvelles façons de produire ou de s'organiser, il s'agit souvent d'intégrer de nouvelles compétences. Désormais, le développement économique d'un pays et la création de richesse n'ont jamais été autant influencés par le savoir et les compétences.

Le capital humain en faveur de l'innovation: nouveau paradigme dans le contexte économique algérien

Dans cette logique, **l'objectif de ce travail** est d'aborder la question de l'importance du capital humain dans l'émergence de l'innovation en tant que nouveau paradigme à considérer pour le développement de l'économie algérienne.

Nous considérons comme **hypothèse de recherche** que le développement du capital humain semble être la logique qui répond au mieux aux besoins de l'innovation dans le contexte de l'économie algérienne. Nous nous intéressons donc aux interrelations entre l'innovation et le capital humain en tant que nécessité stratégique dans la croissance de l'économie algérienne, pour cela, nous nous inscrivons résolument dans une perspective méthodologique qualitative. Ainsi, dans un premier temps et à travers une revue de littérature, nous présenterons les concepts clés de notre réflexion. Dans un second temps, nous tenterons d'explorer à travers des données collectées à partir d'une source secondaire, à savoir, des articles, des revues, des rapports, des livres et des sites Web disponibles les déterminants qui conditionnent l'émergence et le développement d'un tel paradigme.

Une fois avoir rappelé le rôle du capital humain et de l'innovation pour relever les défis actuels (1), nous présenterons les caractéristiques des compétences algériennes à travers l'offre d'une base de connaissances favorables à l'émergence de l'innovation. (2)

1- Revue de la littérature :

Plusieurs tendances lourdes caractérisent ce début du XXI siècle: l'intensification de la mondialisation et de la concurrence, l'accélération des innovations, l'accroissement du rôle de la connaissance. De nouveaux paradigmes de croissance et développement s'imposeront, centrés essentiellement sur le capital humain.

Les travaux de Schumpeter (1949), puis ceux de Nelson et Winter (1982) ont placé l'innovation au cœur de la croissance économique. Aussi Prahalad et Hamel (1990) furent les premiers à mettre en avant le rôle des compétences organisationnelles dans l'émergence des produits et marchés novateurs (Sabourin, 2022, p. 13) .

La littérature portant sur le capital humain fournit une diversité de définitions; selon G.S.Becker, le capital humain peut se définir comme un capital propre à chaque travailleur constitué par son éducation, sa formation ou ses dons personnels (Bastidon.Cécile, 2019). Le concept de capital humain est généralement définie comme l'ensemble des attributs des individus qui contribuent à l'activité productive future (Cassimir, 2016, p. 24)

Ainsi, l'importance du capital humain en tant que facteur de succès des organisations n'est plus à démontrer; Il est considéré de plus en plus comme l'un des facteurs clés du succès et de dynamique du changement en faveur de l'émergence de l'innovation pour toute organisation.

1-1- L'innovation pour la production des connaissances

Pour être compétitives, les entreprises doivent constamment améliorer la productivité de leurs produits par le prix et la qualité mais doivent au même temps, chercher de meilleurs positions stratégiques au travers l'innovation.

L'innovation devient un ingrédient permanent pour la création et la commercialisation de nouvelles idées, de nouvelles connaissances et peut ainsi contribuer au développement économique d'un pays. L'innovation est indispensable pour que l'entreprise reste

concurrentielle sur le long terme. L'entrée d'une entreprise sur le marché crée une rupture dans l'environnement des autres entreprises. Cette rupture a un double effet celui de la destruction créatrice qui est le processus de disparition de secteurs d'activité conjointement à la création de nouvelles activités économiques (Joseph Schumpeter, 1911). Un processus qui permettra à l'entreprise de rester compétitive.

Les stratégies de mise en place de l'innovation, ainsi que le caractère plus ou moins novateur du nouveau produit détermine le délai qui sépare l'introduction de l'innovation, sa diffusion et son imitation par les concurrents.

Face à une concurrence mondiale, l'innovation paraît comme étant l'un des moyens les plus opérants pour que les entreprises maintiennent leur compétitivité. Le terme innovation polysémique dans son sens, désigne à la fois un processus (innover) et son résultat (ce qui est nouveau).

Le manuel d'Oslo (1997), de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (L'OCDE, 1997) propose la définition suivante: « On entend par innovation technologique de produit la mise au point/commercialisation d'un produit plus performant dans le but de fournir au consommateur des services objectivement nouveaux ou améliorés. Par innovation technologique de procédé, on entend la mise au point/adoption de méthodes de production ou de distribution nouvelles ou notablement améliorées. Elle peut faire intervenir des changements affectant – séparément ou simultanément – les matériels, les ressources humaines ou les méthodes de travail».

Il nous semble donc évident de rappeler qu'il existe plusieurs types d'innovation, nous retiendrons les principales retenues par l'OCDE à savoir d'une part, l'innovation produit ; celle-ci se focalise sur un produit nouveau ou un service nouveau, il s'agit dans ce cas d'une création soit d'une nouvelle offre, soit de l'amélioration du produit ou du service déjà existant, ou il ya mobilisation des fonctions telle que la fonction recherche-développement, la fonction commerciale et la fonction marketing.

D'autre part, l'innovation de procédé, ce type d'innovation se concentre sur l'amélioration des processus interne et/ou externe en introduisant des améliorations nouvelles.

Enfin il ya lieu de noter la définition de Peter Drucker, « l'innovation consiste en la recherche déterminée et organisée des changements et dans l'analyse systématique des opportunités que tels changements peuvent offrir en terme de progrès économique ou social. L'innovation est l'acte qui consiste à attribuer à des ressources, une nouvelle capacité de créer de la richesse » (Prax J Y, 2005)

1-2- La compétence comme pierre angulaire du capital humain

Ce sont les incertitudes économiques et les premiers effets de la globalisation qui vont amener les entreprises à réfléchir sur la prise en compte de la notion de compétences. la prise en compte de l'individu et de la valorisation de ses compétences face à un marché de l'emploi compliqué et à un environnement économique de plus en plus chahuté a mis comme base une approche visant à cartographier le Capital Humain global de l'entreprise de manière à le faire évoluer et à l'adapter en permanence à la stratégie de développement et au projet de l'entreprise.

Le capital humain en faveur de l'innovation: nouveau paradigme dans le contexte économique algérien

Il existe différentes approches de la compétence. Chacune peut avoir sa propre pertinence au regard des objectifs poursuivis (système de rémunération, évaluation annuelle ou mobilité et développement des compétences).

La compétence peut être vue sous l'angle des savoirs, du comportement professionnel à adopter, de l'expérience à réutiliser ou encore du processus de résolution des problèmes à mettre en œuvre. L'identification des compétences est présentée dans les entreprises comme une preuve de gestion efficace notamment avec l'approche par les postes ou par métiers.

Dans ce sens, la gestion des ressources humaines ne se focalise plus seulement sur une gestion des postes ou des métiers mais sur une appréhension nouvelle emplois/compétences.

Il existe aujourd'hui plusieurs définitions de la compétence, cette dernière mérite d'être définie avec clarté (Levy.Leboyer.C, 2002) et d'être différenciée de concepts proches comme aptitudes, qualifications, savoir, savoir faire, connaissances acquises etc.

Le tableau n°1 suivant illustre de manière non exhaustive les différentes notions en relation avec la compétence :

Tableau (1): Les concepts en relation avec la compétence

Concepts	Illustration
Traits de personnalité	Ensemble des traits stables dans le temps qui représentent des dimensions variant en intensité et en fréquence selon les comportements
Valeurs	Croyances stables en la supériorité d'un style de conduite ou de vie. Les intérêts et les moyens sont des moyens pour atteindre certaines valeurs. Celles-ci sont le résultat d'une histoire, un système de valeurs auquel adhère une personne lui fournit des règles pour évaluer ses conduites et celles des autres.
Ethiques/morale	Ensemble des références avec les quelles une personne distingue ce qui est bien et ce qui est mal. On parle alors de référentiels de compétences comportementales (Honnêteté, intégrité...)
Culture	Ensemble des connaissances et comportements transmis socialement
Aptitudes cognitives	capacités intellectuelles nécessaires à l'analyse et à la résolution des problèmes, à la réalisation de projets... certaines aptitudes cognitives peuvent être évaluées par des tests.

Source: adapté de Levy leboyer (2002), la gestion des compétences

Il existe différentes approches de la compétence et chacune peut avoir sa propre pertinence au regard des objectifs poursuivis. Pour notre part, nous retenons que les compétences sont des répertoires de comportements que certaines personnes maîtrisent mieux que d'autres. Ces comportements sont observables dans le milieu du travail, ils mettent en œuvre et d'une manière intégrée les aptitudes, les traits de personnalité et les connaissances acquises.

Nous pouvons donc retenir que la compétence comporte des aptitudes que des compétences directement axées vers des missions particulières à l'emploi concerné, comporte également les traits de personnalité et les connaissances.

Toute entreprise a besoin donc de recenser et de disposer d'une liste des compétences spécifiques, liée à son activité, sa structure, sa stratégie mais aussi liée à sa propre culture organisationnelle. Il est donc nécessaire d'avoir les informations sur différents niveaux :

- les aptitudes et les traits de personnalité (ex : l'esprit d'analyse) ;
- les compétences génériques (ex : le sens du commandement) ;
- les compétences spécifiques (ex : savoir conseiller techniquement les commerciaux d'une entreprise); -les compétences techniques (ex : savoir analyser et élaborer des plans d'action budgétaires pour l'entreprise).

Il est à noter que l'importance d'une démarche compétence va au-delà de l'intérêt accordé aux compétences individuelles. Ces dernières doivent être articulées pour créer une dynamique collective de création, de partage et de capitalisation des connaissances (Dietrich.Anne, 2010, p. 124) . La compétence collective prend alors tout son sens. En effet, les compétences collectives issues de l'optimisation des compétences individuelles contribuent à la performance des organisations à travers le travail collectif qui permet de développer les capacités d'apprentissage gage d'une efficacité pérenne.

2- Le capital humain et l'innovation : quelles interactions ?

L'innovation est la capacité à mettre sur le marché et d'une manière rentable un produit, un service, une nouvelle forme d'organisation à partir de quelque chose de nouveau mais une simple idée n'est une innovation en soi. L'innovation a un caractère de récursivité, d'autant plus qu'elle entraîne des changements, qui à leurs tours peuvent porter de nouvelles façons de produire ou de s'organiser, il s'agit souvent d'intégrer de nouvelles compétences.

2-1- Caractéristiques du capital humain algérien

Pour mieux appréhender le rôle des capital humain, il est nécessaire de rappeler quelques caractéristiques qui à notre égard, vont contribuer à orienter les tendances de développement des compétences algériennes.

En termes d'indice de développement humain (IDH), l'Algérie est classée 83eme sur 188 pays dans le rapport de 2016 du Programme des Nations unies pour le développement. Son IDH est passé de 0,69 en 2009 à 0,70 en 2011 pour atteindre 0,74 en 2014. Avec un indice de

Le capital humain en faveur de l'innovation: nouveau paradigme dans le contexte économique algérien

0.759, l'Algérie a été classée à la 82ème place sur 189 pays notés selon le rapport annuel 2019 publié par le programme des nations unies pour le développement (PNUD) ; gagnant trois (03) places par rapport au classement de 2018 (85ème) lui permettant d'être classée dans la catégorie des IDH « élevé » Ceci s'explique par l'amélioration des conditions de vie et les efforts consentis par l'État algérien.

Pour ce qui est de l'éducation, le taux d'alphabétisation des jeunes est relativement élevé (94% en 2017) selon l'ONS (office nationale des statistiques), justifiant la montée du nombre moyen d'années de scolarisation, ainsi la population âgée de 25 ans passe en moyenne près de 8 ans dans le système scolaire. Aussi grâce aux efforts déployés par l'Etat en termes de gratuité de la scolarisation, le taux d'analphabétisme est en baisse, passant de 31% en 1988 à 12% en 2017 (selon l'association de lutte contre l'analphabétisme, IQRAA).

En Algérie, les universités représentent la principale source de diffusion des connaissances scientifiques et technologiques. Le réseau universitaire couvrant tout le territoire, est constitué de 92 établissements d'enseignement supérieur, plus de 1000 laboratoires de recherche et 30 centres de recherche comme illustré dans le tableau ci dessous.

Tableau (2) : Le réseau universitaire pour l'année 2022

111 établissements d'enseignement supérieur
54 universités
9 centres universitaires
37 écoles nationales supérieures
11 écoles normales supérieures

Source : MRSRS octobre 2022

L'université algérienne poursuit son processus de réforme LMD, avec de plus en plus d'étudiants inscrits dans les établissements universitaires, les chiffres de l'année universitaire 2019-2020 en est une illustration, deux millions d'étudiants inscrits à l'échelle nationale.

Par ailleurs, selon les données de l'ONS relatives au mois de Mai 2019, le taux de chômage atteint 11.4% de la population active, on dénombre au total 1.449 millions de personnes en recherche d'emplois. Il est à signaler que 45.8% des chômeurs n'ont aucun diplôme, 26.5% sont diplômés de la formation professionnelles et 27.8% sont diplômés des universités et instituts de l'enseignement supérieur. Force est de constater que la détention d'un diplôme ne justifie pas l'insertion professionnelle puisque seulement un diplômé sur quatre de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle obtient un emploi.

Certaines études ont révélé le rôle crucial des gains escomptés dans la décision d'investir dans l'éducation ou dans la formation et même d'investir dans le développement des compétences par l'entreprise permet de contribuer à un accroissement de la performance de l'entreprise et par conséquent contribuer à la compétitivité et à la croissance d'un pays (Cassimir, 2016, p. 25).

Si l'innovation se place comme centrale dans les objectifs de croissance, il y a une impérieuse nécessité d'intégrer l'apprentissage et la construction de compétences comme objectif de développement et de réduction de la pauvreté (Cassadella.Vanessa, 2017). La construction de compétences, la modernisation des infrastructures, les collaborations et les partenariats de recherches sont autant de challenges qui améliorent l'économie d'un pays

A cet effet, le rapport du Global Competitiveness Index sur le classement de l'Algérie selon l'indice de l'innovation illustre bien l'aspect des résultats des investissements consentis en faveur de l'innovation. Cet indice est le résultat d'une combinaison de 81 indicateurs nationaux regroupés en catégories d'indicateurs qui comportent notamment la qualité des institutions et des infrastructures, le capital humain, le système d'éducation, le niveau de la recherche, le développement des marchés ainsi que la collaboration université/industrie. Comme l'illustre le tableau n°3 suivant.

Tableau (3): Classement d'GII (2018-2022)

Année	GII Algérie	Intrants d'innovation	Produits d'innovation
2018	110	100	116
2019	113	100	118
2020	121	111	126
2021	120	109	128
2022	115	110	118

Source: Global Index Innovation 2022

L'Algérie est classée à la 121ème place sur 131 pays en 2020, il ya un recule de huit (8) places par rapport au classement de 2019 et de 11 places par rapport à 2018.

Le sous indice des intrants d'innovation permet d'évaluer les éléments de l'économie nationale qui représentent les activités innovantes tandis que le sous indice des produits d'innovation rend compte des résultats manifestes de l'innovation.

L'Algérie obtient en 2020 de meilleurs scores en termes d'intrants d'innovation que de produits d'innovation. L'Algérie se classe donc au 111e rang des intrants d'innovation en recul par rapport à 2019 et 2018. Il ya lieu de noter que l'Algérie a gagné cinq (5) places dans le classement de l'indice mondial de l'innovation de l'année 2022 par rapport à l'année précédente.

Concernant les produits d'innovation, l'Algérie se classe à la 126ème place en 2020. Malgré une nette progression dans les produits d'innovation en 2022 par rapport à 2021, l'Algérie accuse moins de produits d'innovation par rapport à son niveau d'investissement dans les intrants d'innovation à l'exception d'une nette amélioration enregistrée dans deux domaines celui du capital humain et la recherche qui contribuent aux activités innovantes de l'économie nationale.

Enfin, il ya lieu de noter que sur le plan des compétences, une étude conjointe du Bureau International du Travail (BIT) et du Centre de Recherche en Economie Appliquée (CREAD) menée en 2016 montre la progression du Brain drain au départ de l'Algérie vers les pays de l'OCDE. Le taux passe de 5 % en 1990 à 22 % en 2013. Cette situation est très préoccupante pour le pays à l'heure de la mondialisation en raison du manque à gagner considérable pour l'économie nationale (Amdaoud.Mounir, 2017, pp. 69-104). Il n'en reste pas moins, Nous assistons au phénomène de migration des compétences vers l'étranger ; ce

Le capital humain en faveur de l'innovation: nouveau paradigme dans le contexte économique algérien

phénomène apparu depuis les années 80 n'a pas cessé de progresser. Il touche particulièrement les cadres et les chercheurs qui quittent le pays par leurs propres moyens financiers (Saib, 2016). Cette déperdition de savoir et de savoir-faire est souvent irréversible du fait de l'absence d'une posture managériale de gestion et de capitalisation de la connaissance acquise.

2-2-Le capital humain favorable à l'émergence de l'innovation

Le concept de capital humain a été façonné par les travaux d'économistes fondateurs comme Shultz (1961) et Becker (1975). Le point de départ de ce courant de recherche consistait à s'interroger sur le rendement d'un investissement en éducation pour un individu donné. Ainsi, en investissant dans les études et la formation, les individus augmentent leur « capital humain », en l'occurrence leurs aptitudes et connaissances, ce qui leur permet d'occuper des emplois plus rémunérateurs (M'henni, 2020).

D'autres auteurs ont privilégié l'impact au niveau macroéconomique de l'augmentation du stock de capital humain dans une économie donnée. Le capital humain est ainsi perçu comme un facteur endogène de la croissance et du développement au même titre que les infrastructures de transport et de communication. Il est un déterminant de la productivité d'une économie. Un rapport publié par le BIT et l'OMC en 2018 affirme que le capital humain, qui dépend certainement des compétences et de leurs développement est l'un des principaux catalyseurs de la croissance du commerce et de la diversification économique. L'expérience des pays asiatiques tels que le Japon a bien montré que l'investissement dans le capital humain, l'éducation et la recherche et développement a un rôle déterminant dans la croissance économique du pays.

Par ailleurs, les compétences aujourd'hui ne sont plus considérées comme des ressources au service des vraies richesses de l'entreprise que seraient les équipements par exemple, les compétences sont identifiées comme les vraies richesses (Boterf.Guy, 2010, p. 53). Il faudrait donc les créer puis les développer. L'exemple des Etats Unis dans le développement de l'innovation à travers notamment la création de compétences est frappant ; pendant longtemps, l'Etat américain a joué un rôle primordial dans le financement de la recherche et l'encouragement des universités dans le seul objectif, celui de créer des compétences, le savoir et les industriels qui vont transformer ces compétences en produit et services.

Dans le même ordre d'idées, et dans une perspective de croissance économique basée sur l'innovation, il devient impératif pour l'Etat algérien d'adopter une politique publique orientée vers un investissement massif dans l'éducation et la formation universitaire pour mieux déployer les opportunités d'innovation issues des compétences nationales.

Par ailleurs, l'apport des compétences nationales résidents à l'étranger pour le développement économique du pays est n'est pas à négliger du fait du potentiel qu'elles peuvent générer en termes de compétences techniques et professionnelles acquises dans les pays d'accueil. Cet apport de la diaspora, peut se traduire par la mobilisation de leurs compétences pour la promotion de l'innovation, à travers le transfert technologique ou même

en contribuant à accélérer la recherche –développement dans les entreprises et dans les institutions de recherche. Cette participation pourrait être renforcée par la multiplication de réseaux de compétences d'Experts et de scientifiques algériens existant dans les pays étrangers. L'élargissement de ces réseaux peut leur permettre, sur la base d'une formule de coopération à définir, de mieux s'associer à la recherche et à l'innovation en Algérie en y amenant leur savoir et savoir faire.

Conclusion:

L'analyse du contexte économique algérien révèle que l'économie recèle de nombreux atouts. En effet, L'Algérie possède des ressources naturelles abondantes capables de lui permettre d'assurer une croissance rapide et soutenue et d'améliorer son excédent commercial, des infrastructures importantes, une main d'œuvre jeune et qualifiée techniquement – ingénieurs, informaticiens, techniciens et autres – dont le coût reste très faible et qui représente sans doute l'un des atouts les plus importants à faire valoir.

Elle a également encouragé une libéralisation de son économie par la mise en place du processus de privatisation engagé déjà depuis 1995 et la réforme de son système financier qui reste au demeurant loin d'être encore finalisé (Temmar.H.A, 2015, p. 257).

Toutefois quelques obstacles subsistent à savoir la fragilité de son tissu économique composé essentiellement de petites entreprises avec des modes de management révolus qui doivent être adaptés pour relancer la dynamique de la croissance économique.

Le secteur des hydrocarbures constitue encore la base de l'économie du pays en assurant 52 % des revenus budgétaires, 25 % du PIB et 98 % des recettes d'exportations. L'économie algérienne reste donc tributaire des fluctuations du marché pétrolier et du cours du dollar, c'est ce qui explique pourquoi l'Algérie s'efforce de diversifier son économie par une politique d'encouragement de l'investissement étranger et local en dehors des hydrocarbures.

L'Algérie se confronte à l'épreuve du développement ; l'étendue de son territoire, la diversité de ses richesses et les besoins d'une gestion rationnelle de son potentiel économique se conçoivent comme autant d'atouts qu'il faudrait mettre en évidence. De facto, le défi reste entier, et plus que jamais les pouvoirs publics sont mis face à leurs responsabilités. L'ouverture débridée de l'économie a atteint un seuil au-delà duquel le pays doit prendre plus que jamais en considération les enjeux et les défis qui engagent son avenir ou il sera désormais condamné à évoluer.

Par conséquent, et en dépit de progrès accomplis en matière de réforme structurelle, la réforme dans les secteurs clés reste limitée. L'Algérie possède l'une des économies les moins diversifiées parmi les pays à revenu intermédiaire et les pays producteurs de pétrole.

D'importantes réformes ont été mises en œuvre. Cependant, le programme de réforme est à la traîne dans les domaines tels que l'adhésion à l'OMC, la privatisation des entreprises publiques, la modernisation du secteur financier ainsi que dans les domaines de la

Le capital humain en faveur de l'innovation: nouveau paradigme dans le contexte économique algérien

gouvernance tels que la réforme de l'administration fiscale et de l'appareil judiciaire. L'actuel contexte économique, mets le pays devant l'impératif besoin d'application des réformes économiques urgentes, à travers le lancement d'un réel programme de relance en exploitant notamment les diverses opportunités d'une économie diversifiée accompagnées de nombreux projets susceptibles de redynamiser la réforme des institutions financières et bancaires, administratives et douanières; des réformes qui devraient être consolidées et accélérées pour être parachevées. Malgré tous ces efforts et face à l'ouverture de l'économie algérienne, les manques stratégiques sont très inquiétants. Force est de constater le manque de pilotage central pour donner une cohérence et une efficacité à la protection des intérêts économiques et scientifiques. Dans un monde qui évolue plus rapidement que jamais, l'innovation doit devenir une véritable politique publique à l'instar des politiques de santé ou de l'environnement. L'impulsion doit provenir du sommet de l'Etat et s'accompagner d'un discours pédagogique de vérité et non de volonté, centré sur les intérêts collectifs.

Dans cet esprit, il faut convaincre et sensibiliser les différents acteurs économiques des intérêts économiques, politiques, sociaux, scientifiques et culturels d'une politique d'investissement dans les études et la formation permettant aux individus d'augmenter leur « capital humain », en l'occurrence leurs aptitudes et connaissances, et donc leurs compétences.

Aussi, une politique publique doit être dédiée à asseoir une économie innovante, à travers des dispositifs de soutien à l'innovation et au développement des compétences pour favoriser une croissance et développement de l'économie algérienne.

Bibliographie :

- Amdaoud.Mounir. (2017). Le systeme national d'innovation en Algérie: entre inertie institutionnelle et sous apprentissage. *Innovation* , 2 (53), pp. 69-104.
- Bastidon.Cécile. (2019). *Capital humain, croissance économique et commerce international en Afrique*. France: L'Harmattan.
- Boterf.Guy, L. (2010). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Ed Organisation.
- Cassadella.Vanessa, T. (2017). Capacités et politiques d'innovation dans les pays moins avancés: enseignement tirés du cas du SENEGAL. *Innovation* (53), pp. 13-39.
- Cassimir, D. T. (2016). *L'impact des investissements en capiatl humain en entreprise*. France: Connaissances et Savoirs.
- Dietrich.Anne. (2010). *Le management des compétences*. Paris: Vuibert.
- Levy.Leboyer.C. (2002). *La gestion des compétences*. Paris: Ed Organisation.
- L'OCDE. (1997). *Principes directeurs proposés pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation technologique*. Paris: Manuel d'Oslo.
- M'henni, H. B. (2020). *Entreprenariat et développement: réalités et perspectives*. ISTE.
- Prax J Y, B. B. (2005). *Objectif, Innovation*. Ed Polia.
- Sabourin, V. (2022). *veille et pratiques stratégiques en gestion de l'innovation*. Québec: Presses de l'Université de Québec.
- Saib, M. M. (2016). *de la fuite des cerveaux à la mobilité des compétences*.
- Temmar.H.A. (2015). *L'économie de l'Algérie, les stratégies de développement*. Alger: OPU.
- Vincent, S. (2022). *Veille et pratiques stratégiques en gestion de l'innovation*. Québec: Presses de l'Université de Québec.