

L'effet de la gestion des ressources humaines sur la rentabilité des entreprises publiques Algériennes

***The effect of human resource management
of the profitability of Algerian public enterprises***

Beldjelalia Nabil^{1*}, Benbayer Habib²

¹Université d'Oran 2(Algérie), nabil_beldjelalia@yahoo.fr

²Université d'Oran 2 (Algérie), benbayer_habib@yahoo.fr

Reçu le: 25/07/2022

Accepté le: 13/10/2022

Publié le: 01/12/2022

Résumé :

La Gestion des Ressources Humaine à rôle et effet important pour l'amélioration de la rentabilité et de la performance des entreprises, afin qu'elles soient compétitives et garantissent leur développement.

Dans notre présent article nous allons toucher un échantillon de 39 cadres de l'entreprise publique économique Algérienne ONAB Nutrition Unité Portuaire d'Oran, pour voir l'effet de la GRH sur la rentabilité de leur entreprise.

Mots Clés : *Effet, gestion des ressources humaines, rentabilité, entreprise, Algérie.*

Abstract:

Human resources management has an important role and effect in improving the profitability and performance of companies, so that they are competitive and guarantee their development.

In our present article, we will touch a sample of 39 executives of the Algerian economic public company ONAB Nutrition Port Unit of Oran, to see the effect of HRM on the profitability of their companies.

Keywords: *Effect, human resource management, profitability, entreprise, Algeria.*

Jel Classification Codes : M12, G39, L32.

***Auteur correspondant**

1.Introduction :

L'Algérie depuis son indépendance, a connu la mise en application de deux systèmes économiques différents tout dépend la phase de son développement économique, social et même politique qui est considéré la base de toute les stratégies du pays.

Au début, le premier système appliqué est le socialisme, juste après l'indépendance en raison que l'Union Soviétique a bien soutenu l'affaire de la révolution algérienne avec tous les moyens qui ont aidé les algériens d'avoir leur indépendance de la colonisation française.

Les entreprises algériennes avaient appliqué une gestion de doctrine socialiste après l'indépendance, à cause du rapprochement des pays de l'est qui ont soutenu la guère algérienne contre la colonisation française de l'Algérie, cette phase a vécu la création des entreprises de grande taille, qui emploient plus de 1000 employés, et qui se spécialise dans des secteurs d'activité spécialisés tel que El HADJAR, SNTF, SONATRACH...etc.

La première pratique du socialisme est apparue à travers la charte de l'organisation socialiste des entreprises et l'ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971, relative à la gestion socialiste des entreprises. **(Journal officiel, 1971)**

La charte a décrété, que le système économique en Algérie dans son deuxième paragraphe que : « La nouvelle organisation socialiste des entreprises marque une étape déterminante de l'édification révolutionnaire », cela impose une manière claire de gestion des entreprises que l'Etat algérien octroi leur capital social.

Chaque système avait sa manière de gestion des entreprises publiques, dont chacune opte une gestion des ressources humaines

spécifique et adéquate, pour mieux maîtriser le capital humain, qui affecte par la politique du pays et du système économique existant.

La décennie a vécu des difficultés pour le financement des projets nationaux et locaux, en raison de la chute des prix du baril de pétrole, et l'absence de la sécurité fait fuir les investissements étrangers, et la fuite des cerveaux et des talents dans tous les domaines.

Actuellement la situation est devenue plus en plus attirante pour réaliser des différents projets, et d'accueillir les investissements étrangers qui permettent d'augmenter le montant des exportations hors des hydrocarbures.

Cette reprise économique permet de créer les conditions d'installer une nouvelle ère grâce au développement de l'ensemble des infrastructures (l'autoroute EST-OUEST), création de nouveau port et la restauration des ports existants, le début de la numérisation de l'administration, l'amélioration de débit minimum de l'internet.

Même les entreprises publiques ont trouvé l'occasion de profiter de cette nouvelle situation pour créer de richesse et de la valeur ajoutée. Les différentes entreprises travaillent pour suivre le rythme du développement et d'intervenir les nouvelles techniques de management des ressources humaines, comme un nouveau départ pour mieux servir leurs moyens humains et d'assurer la participation des employés à la création de la richesse.

Notre travail insiste de savoir la position de la gestion des ressources humaines dans une entreprise publique et de trouver la réponse à ces questions suivantes : quelle est l'utilité de la gestion des ressources humaines sur les employés ? Quel est son impact sur la productivité de l'entreprise ?

2. De la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines

Malgré la gestion des ressources humaine a montré son importance dans les entreprises dans les pays occidentaux, qui était prouvé à travers des différentes théories dès la deuxième révolution industrielle. Au départ l'école classique par son premier leader, Frederik Taylor a souligné que l'être humain dans l'entreprise participe dans l'amélioration de sa productivité de façon directe, par sa participation dans le processus de transfert de la matière première en produit fini.

La gestion des ressources humaines GRH est un ensemble de fonctions et de pratiques ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité et efficience, en soutien de la stratégie d'une organisation (association, entreprise, administration publique, etc.). C'est une activité fonctionnelle de l'entreprise, de nature transversale (relation horizontale par opposition à une activité hiérarchique (relation verticale) **(Olivier, 2009)**.

Dans une entreprise, ce qui s'adapte le plus vite, sous la pression du contexte ou par saisie d'opportunités, c'est toujours ce qui relève directement de décisions de la direction : organisation, périmètre, et même équipements et technologies, les aspects humains, et en particulier la culture qui n'appartient à personne en particulier, qui relève d'une pratique de management **(Olivier & Rey, 2008)**.

La gestion du personnel a montré une défaillance, par rapport aux exigences du changement de l'environnement de l'entreprise. Ce changement impose des nouvelles tâches inclut dans cette fonction, tel que la gestion des carrières, la formation. Au début des années 1980; la fonction personnelle s'est transformée en fonction ressources humaines. Ce changement d'appellation a été interprété comme un

changement de perspective. La conception traditionnelle du personnel; perçu comme une source de coûts qu'il faut minimiser; est remplacée par la conception d'un capital humain dont il faut optimiser l'utilisation. (Jean-Marie, 2016)

La gestion des ressources humaines, a connu plusieurs phases de développement, grâce aux travaux des différentes écoles, tel que l'école classique, l'école des relations humaines, la pensée néo-classique, et autres. La gestion du personnel était une ancienne appellation, qui était chargée de pratiquer des tâches simples, tel que l'embauche, la réalisation de la paie, la déclaration des salariés aux différents organes (sécurité sociale, pointage, paie l'impôt,...etc.) et l'élaboration des documents administratifs, dont les étapes chronologiques suivantes présentent cette croissance (Jean-Marie, 2016)

Tableau N°01 : L'Histoire des changements jusqu'à l'arrivée de la GRH.

Période	L'état
1850 à 1916	Emergence de la fonction Les prémices
1916 à 1935	L'émergence d'une fonction autonome
1936 à 1946	Assistance et œuvres sociales
1947 à 1960	Essor de la fonction : la fonction est en plein essor
1961 à 1970	L'âge adulte
1970 à 1980	Les managers
Années 1980	Vers le management stratégique des ressources humaines.
1990 à 1995	Le DRH de crise
1996 à 2007	Le DRH partenaire d'affaire et créateur de valeur
2008 à 2013	Le DRH de crise
Depuis 2014	Le DRH garant du contrat social et champion du changement

Ce tableau au-dessus, nous présente l'historique des changements jusqu'à l'arriver à la fonction ressources humaines dans sa forme actuelle.

Actuellement la gestion des ressources humaines est n'plus la gestion des documents administratifs mais aussi une fonction qui s'intéresse au développement des ressources humaines dans l'entreprise, à travers les promotions, la formation, la gestion de carrière. Dont le salarié concentre sur ses missions, et ne pense pas dans sa carrière qui est gérée grâce au département des ressources humaines.

3. L'importance de la gestion des ressources humaines sur les salariés

Les employés dans une entreprise, quel que soit leurs catégories, cherchent toujours d'avoir un plus dans leurs carrières professionnelles. Ce plus se concrétise sous forme une promotion, un avancement sur les échelons, une formation, une nomination dans un poste de responsabilité, ces avantages se traduisent en augmentations financières.

Les ressources humaines sont notre principal actif », tous les dirigeants l'ont dit, sans doute une grande majorité en est persuadée ; même les analystes financiers commencent à s'intéresser à la capacité des entreprises d'attirer et de conserver des personnes talentueuses, et les nouveaux gourous de la stratégie déclarent que la véritable bataille se joue sur les compétences clés. Plus encore, on est désormais certain qu'il y a une forte corrélation entre satisfaction des clients et satisfaction des collaborateurs de l'entreprise (Jean & Jacques, 2006).

Les différents services dans le département GRH, sont chargés de veiller sur le suivi continu de tout changement ou modification qui

touche chaque employé et même d'appliquer toute décision qui le concerne.

Dans cette perspective, la fonction RH a une mission de double sens :

a- Le sens pour l'employé :

- L'incitation à travers une reconnaissance des compétences des employés et leurs efforts,
- Mettre à jours leurs situations grâce à un système SIRH fiable.
- L'équité dans l'envoi des employés à une formation ou recyclage.
- Une gestion objective qui faire tous les employés convaincus des décisions portées.
- La motivation des salariés à travers des augmentations dans les salaires ou bien à travers une reconnaissance de soi ;
- Le contact permanent avec les différents départements pour être à l'écoute des employés.

b- Le sens pour l'administration (l'entreprise) :

- Mettre en place une politique RH, approprié à l'entreprise, qui la rend service par rapport à son domaine d'activité, grâce à une gestion prévisionnelle (GPEC) efficace et fiable.
- Renforcer la stratégie de l'entreprise grâce à la mise en place d'une politique RH ; par la mise en place d'un bon système de recrutement en acquérant les meilleurs candidats ou compétences.
- Optimiser la productivité de l'entreprise sur la base de ses ressources humaines en œuvrant pour favoriser leur efficacité (incluant la valorisation des compétences, la motivation, etc.) ; suivi les compétences des salariés, par la proposition de changement de poste ou un suivi d'une formation.

- Gérer et accompagner le changement (incluant le développement des compétences, les formations, etc.) ; à travers des compagnies de formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise.

- Organiser et administrer le personnel au quotidien (incluant la gestion de la paie, les tâches administratives, et le respect des obligations légales). (Samantha Mur, 2022)

- Le contrôle des conditions de travail des salariés, qui doit être conforme aux normes.

4. Les différentes opérations RH participantes à l'efficacité de l'entreprise

La rentabilité d'une entreprise, vient du rendement positif des employés, quelques soit leurs anciennetés ou bien leurs catégories hiérarchiques. La valeur ajoutée présente un indice important qui s'explique par des ratios en donnant une vision plus claire sur la participation individuelle et collective dans la réalisation des objectifs.

La gestion des ressources humaines (GRH) est aujourd'hui confrontée à la nécessité de prendre en compte des processus psychiques intangibles. Il ne lui incombe plus seulement de contrôler ou gérer des hommes et des femmes en tant que tels, il lui revient de veiller à ce que ces hommes et ces femmes développent une vision partagée de l'action et des responsabilités communes en entreprise et qu'ils puissent « apprendre à apprendre », individuellement ou collectivement (Thierry & Loick, 1998).

4.1. Le recrutement, et le souci d'adaptation.

Le premier moyen qui pousse la locomotive de l'entreprise c'est le choix des hommes qui vont accéder dans l'entreprise, ce choix affecte sur la masse humaine, de préférence être homogène, mais cette

masse est difficile à gérer à cause de la difficulté de créer cette homogénéité.

On peut parler ici de l'offre de travail, qui est l'ensemble des capacités physiques et intellectuelles que les hommes mettent en œuvre pour produire des biens et services, cette offre de travail en quantité et en qualité, est ainsi définie comme une force disponible pour produire (Jean & Pascal, 2009).

Pour mieux sélectionner les nouveaux recrues il faut que l'opération de recrutement se fasse de façon objective, basée sur des différents tests. Parmi ces tests on trouve un test technique, par des personnes spécialisées, et un autre test par des psychologues pour étudier la mentalité des candidats et leur aptitude d'accepter le changement pour être dans le groupe, et de ne pas faire l'exception, qui peut être une source de conflit de travail qui ne sert pas l'entreprise.

Le recrutement est important pour choisir les éléments les plus favorables à s'intégrer dans le projet commun, de respecter la culture de l'entreprise, et son adaptation dans la masse humaine qui se trouve avant dans l'entreprise.

L'importance de la sélection vient de la veille des dirigeants sur le bon fonctionnement des différentes étapes de production, qui doit être en activité sans aucun obstacle.

4.2. L'appui de la formation comme moyen de motivation

La plupart des entreprises font des formations à leurs employés, pour but d'augmenter leur productivité, d'un côté et d'un autre ces formations ont des avantages aux salariés, dont la formation est un endroit de rencontre avec d'autres qui travaillent dans des entreprises de différents secteurs d'activités, et qui viennent de différentes région du pays ou bien de l'étranger, donc la formation est une occasion de changer les idées, de méthode de travail et de connaissances de savoir-faire et savoir-être.

Numéro un des demandes de formation de la part des salariés, le développement personnel englobe différents thèmes, qui vont de l'analyse transactionnelle à l'animation de réunion. Importantes pour l'équilibre individuel des salariés et la performance collective, les formations sur ces thèmes posent la question de leur coût et de leur retour sur investissement **(David, Faouzi, & Fabienne, 2010)**.

La formation met l'accent sur le développement personnel : que l'on songe à l'actuelle vague du coaching. Sélective et personnalisée, elle se veut un outil au service de la gestion des compétences. L'évaluation ne cherche pas à vérifier la bonne tenue d'un poste, elle contrôle la réalisation d'objectifs préalablement assignés à chacun. La promotion dépend du succès dans l'atteinte de ces objectifs. **(Patrick & Antoinette, 2008)**.

La fonction formation est une fonction importante de la GRH, qui participe de façon implicite au développement des compétences et du capital humain. La mise en place d'une formation est basée sur une planification précédente dans un plan de formation, ce plan est considéré comme un tableau de bord, qui facilite la mission de sélection des éléments ayant besoin de le faire. Les formations courtes transmettent des connaissances structurées et permettent de développer certaines compétences indispensables. **(Henry, 2005)**

Le succès de la mise en place d'un plan de formation est basé sur le pourcentage de salariés pouvant rejoindre les centres de formation.

Aussi la formation est bénéfique sur les employés qui l'ont fait, à travers le changement de poste de travail, de bénéficier d'une promotion, d'avoir des nouvelles responsabilités, qui répercutent positivement sur leurs salaires.

La formation suit, dans la plupart des entreprises, un modèle unique qui consiste essentiellement à enseigner aux membres du personnel des connaissances, des savoir-faire, voire des conduites, liés aux objectifs de l'organisation. (Claude, 2009)

4.3. La gestion des carrières est son influence sur la performance humaine

La gestion des carrières est devenue une opération d'un intérêt important pour les salariés. Lorsque le personnel trouve tout un service qui s'intéresse à une carrière professionnelle, ça lui permet de l'intension à son importance dans cette entreprise.

Ici on peut gérer la carrière par la gouvernance d'entreprise, qui a pour objet d'analyser les moyens dont disposent les parties prenantes d'une entreprise pour exercer une influence sur les décisions des dirigeants (Manuel, Hélène, & Olivier, 2010).

Cette mission prend en charge des opérations de promotion de grade, des avancements en échelon, et la mobilité des employés, tout dépend la taille de l'entreprise, toutes ces missions entre dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui prévoit la carrière professionnelle des employés par rapport aux capacités financières et les besoins de l'entreprise, son objet principal concrétise à :« Il participe à la définition des principes conditionnant l'évolution professionnelle des salariés et à la formalisation des processus. Il met en œuvre les outils permettant de recenser les attentes des salariés et les besoins des managers. Il rencontre les salariés ayant exprimé un souhait de mobilité. Il étudie leurs projets professionnels, coordonne ou conduit les entretiens professionnels. Il dialogue avec les managers afin de détecter les potentiels, d'évaluer les performances et de mettre en place des plans d'accompagnement pour les collaborateurs en difficulté. Enfin, il établit des plans de succession (ou de relève) en

repérant les remplaçants potentiels et anime les revues de personnel et les comités de carrière. » (Peretti, 2016).

4.4. La rentabilité des entreprises publiques comme indicateur

Chaque entreprise, dans la fin de son bilan comptable et financier veut réaliser de bénéfice, après toutes les dépenses qui sont considérées comme des charges direct et indirect. Le bénéfice réalisé peut considère l'entreprise qu'elle est rentable lorsqu'elle crée de la valeur ajoutée et de la richesse qui se partage sur les différents partenaires socio-économique, en considérant l'entreprise une source de promotion individuelle et collective de toutes les personnes qui travaillent dedans et même ses partenaires tels que les fournisseurs, les sous-traitants, les entreprises de distributions, et les organismes financiers.

En Algérie, les bilans comptables sont considérés comme la première source d'information qui nous permet de savoir le degré de rentabilité en utilisant les ratios suivant :

La rentabilité économique :=

Concerne la rentabilité des capitaux investis par l'entreprise dans son activité.

$\frac{\text{Résultat opérationnel}}{\text{Immobilisations} + \text{BFR}} = \frac{\text{Résultat opérationnel}}{\text{Chiffre d'affaires}} = \frac{\text{Chiffre d'affaires}}{\text{Immobilisations} + \text{BFR}}$

La rentabilité financière :

- 1- Concerne la rentabilité des capitaux propres apportés par les actionnaires à l'entreprise.

$\frac{\text{Résultat net}}{\text{Capitaux propres}}$

- 2- Analyse des risques ;

3- Liste des points forts / points faibles. **(Bruno & Michel, 2009)**

Les deux ratios leur utilité est de savoir la rentabilité sur le niveau économique et le niveau financier de l'entreprise, le calcul de ce pourcentage permet de comprendre la perspective budgétaire de l'entreprise, sur laquelle on peut diriger l'ensemble des acteurs actifs, notamment les ressources humaines. Ces ratios expriment une vision plus claire sur l'impact des politiques et stratégies adoptées par l'entreprise, et de garder les éléments participants d'une manière positive sur la performance individuelle et global, que ce soit pour les activités principales ou bien pour les activités de soutien.

La gestion des risques prend un espace dans le management de l'entreprise, car elle fournit des informations sur les problèmes qui l'entourent, à savoir les conflits interpersonnels, les grèves, les accidents de travail, les catastrophes naturelles qui bloquent le personnel de rejoindre leur travail etc.

Lors de création d'une entreprise, on doit faire une étude sur les avantages et les inconvénients de l'endroit où on va s'installer. Cette étude est basée sur plusieurs éléments à l'extérieur et à l'intérieur en présentant les forces et les faiblesses de l'environnement, qui affectent sur la performance et même sur la viabilité du projet.

Et pour une lecture plus pertinente sur la participation du personnel dans la rentabilité de l'entreprise on utilise les ratios suivants **(Caroline Selmer, 2006)**:

$\frac{\text{Production (valeur monétaire)}}{\text{Effectif}}$	$\frac{\text{Production (quantités physiques)}}{\text{Effectif}}$
--	---

Ou

$\frac{\text{Valeur ajoutée}}{\text{Effectif}}$

L'importance de ces ratios est de montrer le pourcentage de participation de l'effectif dans la production soit en sa valeur

financière ou bien sa valeur physique, et même dans le résultat financier à travers la valeur ajoutée par rapport au nombre des effectifs.

5.Étude pratique dans une entreprise publique économique

5.1. Présentation de l'entreprise

L'ONAB Nutrition est une filiale à **100%** de l'EPE ONAB SPA, la date de sa création est le premier janvier **2007**.

Elle est dotée d'un capital de **420 000 000,00 DA**. L'activité principale de cette filiale est l'importation et la commercialisation de matières premières nécessaires pour la fabrication de l'aliment de bétail (production d'aliments composés complets et complémentaires et leurs adjuvants). Notre étude est effectuée à l'ONAB Nutrition Unité Portuaire d'Oran.

5.2. Collecte des données et analyse des résultats

Ce présent questionnaire a été établi à partir du cadre théorique de cette présente étude, Notre questionnaire a été adressé à **50** cadres de l'entreprise ONAB Nutrition Unité Portuaire d'Oran, nous avons eu un retour de **39** répondants aux questionnaires soit un taux de retour de **78 %**.

Plus précisément à partir de ce questionnaire nous souhaitons voir l'effet de la GRH sur la rentabilité de cette entreprise.

5.2.1. La description de l'échantillon

5.2.1.1. Description des variables démographiques de l'échantillon :

Tableau N° 02 : Description des variables démographiques de l'échantillon :

N°	Variable	Tranche	Nombre	Pourcentage
01	Tranche d'âge	Moins de 25 ans	03	07,00
		De 25 à 30 ans	07	17,00
		De 30 à 35 ans	06	16,00
		De 35 à 40 ans	08	20,00
		De 40 à 45 ans	04	11,00
		De 45 à 50 ans	06	16,00
		De 50 à 55 ans	05	13,00
Total			39	100,00
02	Le genre	Féminin	20	52,00
		Masculin	19	48,00
Total			39	100,00
03	Le département ou la structure de rattachement	Administration	09	22,00
		Commercial	05	13,00
		Finance et comptabilité	12	30,00
		Exploitation	04	11,00
		Gestion des stocks	06	16,00
		Prévention et sécurité	01	03,00
		Qualité	02	05,00
Total			39	100,00
04	L'ancienneté	De 05 à 09 ans	15	39,00
		De 10 à 15 ans	09	22,00
		De 16 à 20 ans	09	22,00
		De 11 à 25 ans	02	06,00
		Plus de 25 ans	04	11,00
Total			39	100,00
05	Le niveau d'étude	Moyen	05	13 ,00
		Secondaire	02	05,00
		Diplôme professionnel	11	29,00
		Universitaire	21	53,00
Total			39	100,00

Source : Préparation des auteurs sur la base de l'échantillon.

5.2.1.2. Questions concernant la GRH

5.2.1.2.1. La gestion des ressources humaine :

Tableau N° 02 : La GRH

Réponses Question	Une gestion du personnel	Un moyen de gérer	Une contrainte	Un développement du capital humain	Tendance des opinions
La GRH	59.00 %	17.90 %	10.30 %	12.80 %	Une gestion du personnel

**Source : Établi à partir de l'exploitation des données
de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.**

Concernant la GRH, et d'après les questionnaires distribués, nous constatons que 59,00 % disent que c'est de la gestion du

personnel, 17,90 % disent que c'est un moyen de gérer, tandis que 10,30 % disent que c'est une contrainte, et 12,80 % comme un développement du capital humain.

5.2.1.2.2. La GRH intervient dans la gestion d'équipe :

Tableau N° 03 : La GRH intervient dans la gestion d'équipe

Question \ Réponses	Oui	Non	Ne sais pas	Tendance des opinions
La GRH intervient sur la gestion d'équipe	76.90 %	07.70 %	15.40 %	Oui

Source : Établi à partir de l'exploitation des données de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.

Par rapport à la question relative à la GRH qui intervient dans la gestion d'équipe, nous constatons que 76,90 % des interviewés disent oui, 07,70 % disent non, et 15,40 % disent qu'ils ne savent pas, avec une tendance d'opinions pour oui.

5.2.1.2.3. La GRH un moyen de communication entre les différentes structures de l'entreprise :

Tableau N° 04 : La GRH un moyen de communication entre les différentes structures de l'entreprise

Question \ Réponses	Oui	Non	Ne sais pas	Tendance des opinions
La GRH un moyen de communication	76.90 %	15.40 %	07.70 %	Oui

Source : Établi à partir de l'exploitation des données de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.

5.2.1.2.4. La vision de la GRH:

Tableau N° 05 : La vision de la GRH

Question \ Réponses	Facilite le partage de l'apprentissage	La contribution à la carrière de l'employé	Le renforcement des liens entre les employés dans leurs services	Tendance des opinions
La vision de la GRH	35.90 %	48.70 %	15.40 %	La contribution à la carrière de l'employé

Source : Établi à partir de l'exploitation des données de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.

En ce qui concerne la question sur la vision de la GRH, nous remarquons que 35,90 % disent qu'elle facilite le partage

de l'apprentissage, 48,70 % disent que c'est la contribution à la carrière de l'employé, tandis que 15,40 % disent que c'est le renforcement des liens entre les employés.

5.2.1.3. Questions relatives à l'importance de la GRH pour l'amélioration de la rentabilité de l'entreprise

5.2.1.3.1. La GRH un moyen d'efficacité et d'efficience pour l'entreprise :

Tableau N° 06 : La GRH un moyen d'efficacité et d'efficience pour l'entreprise

Réponses	Oui	Non	Ne sais pas	Tendance des opinions
Question				
La GRH un moyen d'efficacité et d'efficience	69.20 %	15.40 %	15.40 %	Oui

Source : Établi à partir de l'exploitation des données de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.

Par rapport à la GRH comme moyen d'efficacité et d'efficience pour l'entreprise, nous remarquons que 69,20 % disent oui, 14,40 % disent non, tandis que 15,40 % ne savent pas, avec une tendance de oui.

5.2.1.3.2. La GRH renforce la performance de l'entreprise :

Tableau N° 07 : La GRH renforce la performance de l'entreprise

Réponses	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Pas d'accord	Pas du tout	Tendance des opinions
Question					
La GRH renforce la performance de l'entreprise	43.60 %	38.50 %	10.30 %	07.70 %	Tout à fait d'accord

Source : Établi à partir de l'exploitation des données de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.

En ce qui concerne si la GRH renforce la performance de l'entreprise, nous constatons que 43,60 % disent tout à fait d'accord, 38,50 % disent assez d'accord, 10,30 % pas d'accord et 07,70 % pas du tout.

5.2.1.3.3. L'objectif principal de la GRH :

***L'effet de la gestion des ressources humaines
sur la rentabilité des entreprises publiques Algériennes***

Tableau N° 08 : L'objectif principal de la GRH

Réponses Question	Recruter les meilleures compétences	Levier de croissance pour l'entreprise	Développement humain des salariés de l'entreprise	Tendance des opinions
L'objectif principal de la GRH	25.60 %	25.60 %	48.70 %	Développement humain des salariés de l'entreprise

**Source : Établi à partir de l'exploitation des données
de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.**

Par rapport à l'objectif principal de la GRH, on remarque que 25,60 % disent pour recruter les meilleures compétences, aussi 25,60 % un levier de croissance pour l'entreprise, et 48,70 % développement humain des salariés.

5.2.1.3.4. La GRH élément important pour améliorer la rentabilité de l'entreprise :

Tableau N° 09 : La GRH élément important pour améliorer la rentabilité de l'entreprise

Réponses Question	Oui	Non	Ne sais pas	Tendance des opinions
La GRH élément important pour améliorer la rentabilité de l'entreprise	59.00 %	23.10 %	17.90 %	Oui

**Source : Établi à partir de l'exploitation des données
de l'enquête en utilisant le logiciel SPSS.**

Concernant la GRH comme élément important d'amélioration de la rentabilité de l'entreprise, nous avons constaté que la majorité soit 59,00 % disent oui, 23,10 % disent non, et 17,70 % ne savent pas.

6. Conclusion :

En réalité, la gestion des ressources humaines est un vecteur de croissance et de déclin. Les dirigeants qui donnent l'importance à leur personnel, cherchent de trouver les meilleurs cadres pour le département ressources humaines, pour mieux servir les employés et leurs carrières professionnelles, ce souci doit être parmi les priorités

de chaque stratégie d'entrepreneuriat, car la ressource humaine est un capital non financier, mais il est important de s'intéresser à cette fonction dans le management de l'entreprise et de focaliser le financement nécessaire pour réussir tout projet qui fait de la valeur ajoutée et de la richesse, que ce soit un grand projet ou bien petit ou moyen.

L'Etat algérien a créé de nombreux textes et loi qui protègent l'employé par la définition de leurs droits et obligations, et de donner aux employeurs publics ou privés, des directives à appliquer, à travers les directions ressources humaines, qui veillent de les suivre et de garantir la bonne mise en pratique de la loi et des techniques nouvelles du management des ressources humaines.

Nous avons pu d'après notre étude pratique proposer ce qui suit :

- Prendre en considération l'importance de la GRH comme élément essentiel pour l'amélioration de la compétitivité des entreprises publiques Algérienne.

- Prendre en considération le rôle de la formation considérée comme un levier de croissance et de développement de l'entreprise.

- Le développement du capital humain de l'entreprise Algérienne.

- Renforcer les liens entre les employés et cadre des entreprises.

Enfin nous pouvons dire et d'après notre étude pratique au sein de l'entreprise ONAB Nutrition Unité Portuaire d'Oran que la gestion des ressources humaines GRH à un effet positif, et joue un rôle très important pour l'amélioration de la rentabilité de l'entreprise publique Algérienne.

7. Références

- Bruno, B., & Michel, S. (2009). *Analyse financière des comptes consolidés Normes IFRS*. (2. é. Paris, Éd.) Paris.
- Caroline Selmer. (2006). *Toute la fonction finance –savoir- savoir faire- savoir être*,. (é. D. Paris, Éd.) Paris.
- Claude, L.-L. (2009). *La gestion des compétences :une démarche essentielle pour la compétitivité des entreprises*. (É. E. Paris, Éd.) Paris.
- David, A., Faouzi, B., & Fabienne, B. (2010). *L'atlas du Management*. (É. d. Paris, Éd.) Paris.
- Henry, M. (2005). *Des managers des vrais ! Pas des MBA ,un regard critique sur le management et son enseignement*. (É. d. Paris, Éd.) Paris.
- Jean, B., & Jacques, H. (2006). *Les meilleures pratiques de management dans le nouveau contexte économique mondial*,. Paris: Éditions d'Organisation.
- Jean, L., & Pascal, V. (2009). *Économie en 36 fiches :rappels de cours, applications, corrigés*,. (É. D. Paris, Éd.) Paris.
- Jean-Marie, P. (2016). *Gestion des ressources humaines, Synthétiques et opérationnelles*. Paris: édition Vuibert,.
- Journal officiel, J. (1971, décembre 13). *Journal officiel de la république algérienne démocratique et populaire* .
- Manuel, C., Hélène, D., & Olivier, J. (2010). *Maxi fiches de stratégie*. (É. D. Paris, Éd.)
- Olivier, D., & Rey, D. (2008). *Culture d'entreprise :un actif stratégique, efficacité et performance collective*. Paris: Éditions Dunod Paris.
- Olivier, M. (2009). *Dico du manager*,. Paris: Éditions Dunod Paris.
- Patrick, G., & Antoinette, L. (2008). *Le conseil en management, analyse et études de cas*,. (É. D. Paris, Éd.) Paris.
- Peretti, J.-M. (2016). *Gestion des ressources humaines, Synthétiques et opérationnelles*. (2. é. Paris, Éd.) Paris.
- Samantha Mur. (2022, 03 22). *La gestion des ressources humaines : zoom sur le rôle et les activités du service RH*,. Récupéré sur <https://www.appvizer.fr:https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/systeme-dinformation-rh-sirh/gestion-des-ressources-humaines>.
- Thierry, G., & Loick, R. (1998). *Managaement et technologie pour un développement de l'imaginaire en entreprise*. (É. M. Paris, Éd.) Paris.