

Les ressources humaines : levier de pilotage pour une émergence de l'entreprise algérienne

Human resources: steering lever for an emergence of the Algerian company

Mohammed LAZREG¹, Université de Sidi bel abbés, m.lazreg222@yahoo.fr

Djamel Torqui GODIH, Université de Mostaganem, godihjamel@hotmail.fr

Reçu le 2018-10-26

accepté le 2018-11-24

Résumé :

L'objectif principal de notre article est le suivant : la construction de l'économie de marché impose aux entreprises de faire prévaloir un développement efficient des ressources humaines. Les entreprises algériennes ne peuvent plus ignorer les nouvelles théories du management qui assurent le succès et le développement des entreprises des pays développés. Le résultat qui caractérise notre modeste contribution à travers cet article : Si les entreprises des pays développés ont réussi à asseoir leur domination, c'est grâce entre autres à une politique harmonieuse des ressources humaines.

Mots clés : Ressources humaines ; Compétences ; Formation ; Economie fondée sur la connaissance.

Abstract:

The main objective of our article is as follows: the construction of the market economy requires companies to promote the efficient development of human resources. Algerian companies can no longer ignore the new theories of management that ensure the success and development of companies in developed countries. The result which characterizes our modest contribution through this article: If the companies of the developed countries managed to establish their domination, it is thanks among others to a harmonious policy of the human resources.

Keywords: Human Resources; Skills; Training; Economy based on knowledge.

¹ - Mohammed LAZREG, m.lazreg222@yahoo.fr

Introduction :

La qualité des ressources humaines représente un atout considérable pour une économie et son insertion dans le marché mondial. Non seulement le système éducatif fournit les cadres dont à besoin une économie, mais il s'adapte aux mutations économiques et sociales tant au niveau national qu'international. Force est de constater que notre système éducatif actuel est aux antipodes de ces préoccupations, pourtant majeures souligne (Mouhoubi, 1998, p24).

La construction d'une économie plus diversifiée et moins dépendante des performances du seul secteur de la production et des exportations d'hydrocarbures est indispensable. La diversification économique en Algérie est nécessaire, elle est également la seule voie ouverte pour faire face aux défis de la création d'emplois et celui des revenus nécessaires pour répondre aux besoins de notre population. L'économie algérienne a besoin d'entreprises performantes. Le retard pris dans ce domaine est considérable et les politiques économiques actuellement en œuvre restent largement en deçà du défi qui nous impose de créer rapidement des champions. Des entreprises compétitives qui récupèrent leurs parts de marchés intérieurs et qui engagent la bataille de la conquête de débouchés extérieurs. Aussi, le développement des ressources humaines en Algérie constitue un impératif majeur et doit permettre de disposer d'individus compétents et qualifiés au bon poste.

La gestion des ressources humaines doit permettre à l'organisation de disposer d'individus compétents et qualifiés au bon poste. Cela s'appuie sur l'identification des besoins, sur des actions de recrutement et sur une politique de formation note (Alary, 2010, p.13). Dans toute structure l'individu tient une place prépondérante car il est le sujet de la connaissance, il est porteur d'une partie d'un ensemble que l'on entrevoit à travers le groupe. Il représente, l'intelligence dans son affirmation sociale en particulier par son comportement vis-à-vis du savoir, de ses aptitudes qui touchent aux capacités relationnelles et à la coopération. L'attitude de l'individu est source de connaissance par le fait qu'il la crée et la transmet dans son environnement professionnel. La théorie du capital humain part du constat que la richesse produite, n'est que partiellement fonction des grandes variables classiques que sont le capital et le travail. Cependant,

différents économistes, ayant ensuite ajouté l'influence des actifs immatériels, qu'il s'agisse du potentiel de recherche et développement ou plus globalement des compétences détenues au sein de l'entreprise. Les pouvoirs publics et les opérateurs économiques savent à présent que c'est de la combinaison et de l'articulation des capitaux, du savoir et du capital humain que dépend, désormais, la construction des avantages compétitifs progressivement substitués ou ajoutés aux avantages comparatifs naturels.

Actuellement, les grandes entreprises, se mondialisent, se délocalisent, s'externalisent. Nous sommes entrés dans une économie de savoir dans laquelle la carte de la réussite économique se dessine autour de la compétence. L'amélioration des performances par le développement des ressources humaines s'avère donc un impératif majeur pour les entreprises algériennes. La gestion de la qualité en entreprise accorde une importance primordiale à la formation et à la qualification. La réussite d'une démarche qualité est conditionnée par la concrétisation de trois conditions : le savoir, le savoir faire, les compétences organisationnelles. Il appartient donc, aux dirigeants de l'entreprise algérienne de repérer les compétences non seulement sur le plan technique, mais aussi sur le plan de l'organisation, de les évaluer, les valider ; les faire évoluer et de les stimuler. La chute rapide des cours sur le marché pétrolier international, est venue révéler ; encore une fois ; l'extrême fragilité de notre système économique. A ce titre, les dépenses de recherche d'aujourd'hui sont les investissements de demain et la valeur produite d'après-demain avec les emplois qui vont avec souligne (Mekidèche, 2008, p.22).

En d'autres terme ; la culture du management stratégique permettra à l'entreprise algérienne d'assurer la transition vers l'économie de marché avec des chances de survie et de succès. Pour cela le développement des ressources humaines demeure un chantier vital.

Problématique :

Une question centrale est au cœur de notre problématique dans le cadre de notre modeste contribution à travers cet article.

- Quels sont les leviers fondamentaux à mettre en œuvre pour une contribution des ressources humaines comme levier de pilotage et ce, pour une émergence de l'entreprise algérienne ?

L'hypothèse principale de notre article est la suivante :

- La construction de l'économie de marché en Algérie dicte aux entreprises algériennes de faire prévaloir un développement harmonieux des ressources humaines dans les entreprises algériennes et ce, à travers divers leviers fondamentaux à mettre en œuvre.

Objectifs et intérêt :

- Le premier objectif est de mettre en lumière que la construction de l'économie de marché impose aux entreprises de faire prévaloir un développement efficient des ressources humaines. Les entreprises algériennes ne peuvent plus ignorer les nouvelles théories du management qui assurent le succès et le développement des entreprises des pays développés.
- Le deuxième objectif est de rappeler qu'avec la chute brutale des prix du pétrole, notre économie a besoin d'une diversification afin que nous puissions mettre un terme au syndrome hollandais qui caractérise notre système économique. Cela ne peut se faire que par une autre vision des entreprises algériennes. Aussi, le développement harmonieux des ressources humaines et la bonne gouvernance constituent des préalables et ce, pour inculquer la culture du management stratégique dans les entreprises algériennes.

Un message central caractérise notre modeste contribution : Si les entreprises des pays développés ont réussi à asseoir leur domination, c'est grâce entre autres à une politique harmonieuse des ressources humaines et une bonne gouvernance.

Méthodologie :

En vue de vérifier notre hypothèse, nous avons eu recours à la technique documentaire qui nous a permis d'exploiter différents ouvrages et documents pour faciliter notre recherche ayant trait au thème de notre article. Nous tenterons dans le cadre de notre modeste contribution à travers cet article de mettre en exergue les perspectives pour la réhabilitation du rôle stratégique du management et des ressources humaines en Algérie. Dans ce cadre, nous développerons nos analyses personnelles sur la modernisation du management des entreprises algériennes.

Aussi, notre article est structuré en deux axes principaux intitulés respectivement :

- La gestion des ressources humaines : une revue succincte de la littérature ;
- La refonte du système éducatif : levier d'action pour l'émergence d'un management efficient capable de mettre sur rail l'économie algérienne et sa diversification.

1. La gestion des ressources humaines : une revue succincte de la littérature

Rezig (2006, p.26) met en exergue que le capital humain est un moteur fondamental de la croissance économique. L'investissement dans le capital humain s'est en effet avéré déterminant pour la création de conditions favorables à la promotion d'une croissance économique durable et de l'emploi.

1.1. La théorie du capital humain et la nouvelle conception de l'entreprise :

Il existe, provenant de différents champs de réflexion, des théoriciens qui analysent cette notion et lui donnent une certaine crédibilité. L'économie ou la gestion en prenant le statut de « sciences » ont rendu hégémonique un discours scientifique qui se concentre sur l'efficacité des agents économiques, mais rejette toute dimension relative aux finalités, aux valeurs. L'objet de l'économie est alors, en toutes circonstances de maximiser le résultat ou à l'inverse de minimiser les coûts pour un résultat donné. Pourtant, un courant différent s'est manifesté depuis plusieurs décennies et se renforce

progressivement, Le courant en question qui dans la perspective d'une stratégie durable de développement replace, le social aux commandes. La théorie du capital humain part du constat que la richesse produite, n'est que partiellement fonction des grandes variables classiques que sont le capital et le travail.

Parler des ressources humaines ; ce n'est pas considérer que les hommes sont des ressources ; mais que les hommes ont des ressources. Le développement des talents, la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion des carrières et de la mobilité, deviennent des domaines majeurs d'expertise des DRH indique (Perreti, 2015, p.125). La gestion des ressources humaines doit permettre à l'organisation de disposer d'individus compétents et qualifiés au bon poste. Cela s'appuie sur l'identification des besoins, sur des actions de recrutement et sur une politique de formation ; Dans toute structure l'individu tient une place prépondérante car il est le sujet de la connaissance, il est porteur d'une partie d'un ensemble que l'on entrevoit à travers le groupe. Il représente, l'intelligence dans son affirmation sociale en particulier par son comportement vis-à-vis du savoir, de ses aptitudes qui touchent aux capacités relationnelles et à la coopération. L'attitude de l'individu est source de connaissance par le fait qu'il la crée et la transmet dans son environnement professionnel.

1.2. Les normes ISO et GRH :

1.2.1. La norme ISO 9001 et les effets sur la gestion des ressources humaines :

La norme ISO 9001 constitue la pratique managériale la plus diffusée dans le monde. En décembre 2011, les statistiques de l'évolution des certifications à l'échelle mondiale montrent l'existence des certifications à l'échelle mondiale d'un peu plus d'un million d'entreprises certifiées dans 178 pays expliquent (Daoudi, khiat, Montargot, 2015, p 56).

La norme fait référence aux aspects des ressources humaines dans au moins trois de ses principes de base : le leadership, l'implication individuelle et l'écoute du client. Ensuite, la norme regroupe l'essentiel des exigences relatives aux ressources humaines et aux conditions de travail.

La norme ISO 9001 recense plusieurs aspects d'un programme de gestion de la qualité pour les entreprises qui conçoivent, produisent, fournissent et installent des produits : la responsabilité de la direction ; la documentation du système de gestion de la qualité ; les achats ; la conception des produits, la vérification, la formation, les actions correctives.

1.2.2. ISO 26000 et GRH :

L'organisation doit respecter les normes internationales de comportement universellement reconnues. Dans cette perspective ; les principales normes qui ont un lien fort avec la norme ISO 26000 dans le cadre de la GRH font référence aux traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et aux conventions de l'Organisation Internationale du travail. Pour cette dernière ; les huit conventions fondamentales sont : interdiction du travail des enfants et du travail forcé, santé et sécurité, égalité et non-discrimination, liberté syndicale et négociation dans l'entreprise. Dans ce cadre ; (Khat, Semaoune, Bekedha, 2017, p 21) mettent en évidence la responsabilité des entreprises qui est représentée par la norme ISO 26000 publiée depuis novembre 2010 ; c'est un outil de progrès permanent et participatif, pour l'organisation dans une logique de responsabilité sociétale en respectant son environnement externe et ses collaborateurs tout en assurant son bien-être économique.

1.3. Les compétences : levier social de performances et d'innovations

Pallas et Labaki (2005, p 124) mettent en relief qu'un autre pan de la littérature en management stratégique s'est demandé pourquoi des entreprises qui relèvent pourtant d'un même secteur d'activité ne sont pas égales en termes d'efficacité et de performance ? L'explication organisationnelle que fournit la théorie des ressources est fondée sur l'idée que ce sont les caractéristiques internes de l'entreprise qui sont seules susceptible de rendre compte de ces réussites différenciées. La gestion des connaissances est une source possible d'obtention d'un avantage concurrentiel durable pour une entreprise ; Cela suppose dans un premier temps de montrer que la connaissance peut être analysée comme une ressource. Cette approche d'ordre économique doit s'enrichir ensuite d'une approche plus organisationnelle pour montrer que les connaissances ainsi détenues peuvent favoriser la coordination

interne et par la même contribuer par leur mise en cohérence à la création de valeur pour les clients.

Diestrich et Taskin (2016, p 28) mettent en relief que l'enjeu du management est en effet d'obtenir d'autrui qu'il adopte un comportement professionnel qu'il n'adopterait pas spontanément. L'intérêt durable pour la motivation au travail trouve son origine dans le postulat suivant : l'entreprise a besoin de collaborateurs motivés pour atteindre ses résultats. Dès lors la motivation est considérée comme un facteur déterminant de la performance au travail. Dans ce cadre, nous pensons que le concept de compétences mérite d'être défini avec clarté, nous considérons en effet, que le concept de compétences est un ensemble de savoirs, de savoir-faire et savoir être qui sont manifestés dans l'exercice d'un emploi, d'un métier dans une situation d'activités donnée.

Les compétences sont au cœur de la gestion des ressources humaines. Pour qu'elles puissent devenir un véritable levier de performance et d'innovations, l'entreprise algérienne doit non seulement en dresser l'inventaire ; mais elle doit surtout faire en sorte d'anticiper les mutations à venir pour s'adapter à toute forme de changement. Pour l'entreprise, l'objectif essentiel consiste à maintenir sa compétitivité face à une concurrence toujours plus agressive. Défi qui nécessite une adaptation quasi permanente : Aux variations du contexte économique, aux changements réglementaires, aux mutations technologiques, aux évolutions des métiers, aux attentes des salariés et des clients. Ces différents changements, qu'ils soient de nature structurelle ou conjoncturelle impactent inévitablement l'organisation du travail, mais également l'emploi, sa nature, son contenu, sa qualification et l'ensemble des compétences nécessaire pour satisfaire des exigences qui n'ont de cesse d'évoluer. La motivation constitue un thème ancien autant qu'incontournable des manuels de comportement organisationnel. La motivation est désormais appréhendée comme une énergie dynamisant la conduite humaine.

Abdelbaki et ces collaborateurs (2014,p 69) mettent en évidence que le développement des compétences représente un véritable enjeu tant pour l'entreprise que le salarié. Il peut permettre d'une part à l'entreprise de s'adapter avec son environnement tout en étant souple et réactive face aux changements et par conséquent être en mesure de

satisfaire des exigences de plus en plus fortes de la part des clients. D'autre part, l'individu trouve intérêt dans le développement de son patrimoine de compétences car ceci signifie pour lui une véritable garantie d'employabilité et de carrière professionnelle.

La thèse centrale de la modélisation des compétences est comment aligner d'une façon rationnelle les compétences de l'employé avec la mission qu'il doit exécuter. Alors que la méthode traditionnelle de l'analyse des emplois commence par une définition de l'emploi ; la nouvelle méthode, basée sur la compétence débute par l'identification de l'employé. En effet ; et compte tenu des changements sociodémographiques que l'économie mondiale connaît, l'analyse des emplois qui commence par une identification de l'employé, permet à l'entreprise d'adapter ses ressources et ses capacités organisationnelles aux impératifs du changement. Parce que l'identification de l'employé permet à l'entreprise de différencier les compétences qui existent sur le marché de l'emploi et de discerner les aptitudes de chacun en termes de compétences.

1.4. Le capital humain et compétences

Le capital humain est l'une des expressions cultes du management moderne en gestion des ressources humaines. Il peut être défini comme un concept global désignant les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités que possède un individu et qui intéresse la structure dans laquelle il exerce son activité professionnelle.

1.4.1. L'innovation organisationnelle, recherche et développement : Levier d'action pour une bonne gouvernance

Au sein de la structure, il apparaît que les besoins en termes de capital humain sont croissants :

- La recherche et le développement apportent les éléments nécessaires et complémentaires au développement et à la survie de beaucoup de structures ;
- L'innovation : elle est à la base de la plupart des raisons de vivre non seulement de structures, mais aussi d'individus. En fait le destin de certaines structures est étroitement liée à la capacité d'innovation qu'elles possèdent et donc de résistance face à la

concurrence. Or, cette capacité réside essentiellement dans le capital humain et technique. En conséquence l'innovation devient un formidable accélérateur de développement du capital humain en ce sens qu'elle est l'unique issue pour la survie souligne (Khelassi, 2010, p 46).

1.4.2. Valorisation et développement des compétences : vecteur d'un management des talents

Selon (Buck, 2014, p.189) les compétences sont au cœur de la gestion des ressources humaines. Pour qu'elles puissent devenir un véritable levier de performance et d'innovations, l'entreprise doit non seulement en dresser l'inventaire ; mais elle doit surtout faire en sorte d'anticiper les mutations à venir pour s'adapter à toute forme de changement. La compétence est un savoir faire ou une technologie spécifique à l'entreprise et susceptible d'offrir une réelle valeur ajoutée au client. Elle découle directement et essentiellement des processus de fonctionnement et des savoirs- faire maîtrisés par les salariés. La notion de compétence devient plus adaptée aux exigences de flexibilité, d'un système socio- technique de production, que celle de tâche qui correspondrait mieux à la segmentation taylorienne des processus de fabrication .L'année 1989 marque l'arrivée tonitruante d'une nouvelle famille stratégique fondée autour de C. K. Prahalad et G. Hamel (C. K. Prahalad : Professeur à la Business School, Université du Michigan (USA), G. Hamel : London Business School). Prahalad et Hamel publient, un article, intitulé " les pôles de compétence ". De cette série, naîtra un courant conceptuel.

Des auteurs (Drucker, 1993 ; Lawler, 1994 ; Chapman, 1999) considèrent que pour l'entreprise puisse s'adapter aux contraintes de l'environnement, les employés ne devront pas être soumis à des tâches ; selon la description d'emploi ; mais ils doivent être affectés à des tâches, selon la compétence qu'ils détiennent et les traits de personnalité qu'ils possèdent. Sur la base de cette philosophie ; l'entreprise doit premièrement définir les groupes de compétences ou l'ensemble de compétences nécessaires à chaque poste de l'entreprise et ensuite assigner les tâches de ces postes aux employés les plus aptes à les exécuter (Berrouane ,2010, p 84). Pour sa part (Lakhlef, 2014, p.72) met en lumière que pour faire face aux exigences de son développement, l'entreprise utilise une série de facteurs : le capital ; les ressources humaines et financières, la technologie. La combinaison

et l'ajustement de ces facteurs sont adaptés à la nature des objectifs recherchés par la direction de l'entreprise. Ces choix stratégiques subissent l'impact positif ou négatif de l'environnement et du marché ; Face à cet environnement et aux exigences du marché qui demandent à l'entreprise de toujours mieux faire donc être la plus performante possible pour ne pas disparaître devant la concurrence ; pour y faire face à ces contraintes, l'entreprise s'appuie sur ces forces et essaye de corriger ses faiblesses. Les forces de l'entreprise trouvent leurs sources dans la capacité managériale de son staff, dans la qualité de son produit, la compétitivité de ses prix, le savoir faire de son personnel, sa capacité d'innovation ; la qualité de son service près vente . De nouvelles préoccupations apparaissent en matière de gestion des ressources humaines : élévation du niveau des qualifications, élargissement des compétences. Les politiques de formation deviennent un outil essentiel d'adaptation de la main-d'œuvre aux mutations technologiques. L'évolution des techniques génère d'importants gains de productivité ce qui réduit fortement la main d'œuvre nécessaire, d'où l'importance des méthodes de gestion prévisionnelles des emplois et des compétences(GEPC) permettant de planifier à moyen terme la double évolution des qualifications et des effectifs soulignent (Darbellet , Izard, Scaramuzz ,2011 p.209).

2. La refonte du système éducatif : levier d'action pour l'émergence d'un management efficient capable de mettre sur rail l'économie algérienne et sa diversification

2.1. La formation managériale moderne : une nécessité absolue

Face à la concurrence nationale et internationale, la construction de l'économie en Algérie va se traduire par un ensemble de contraintes et d'exigences que les entreprises doivent intégrer pour survivre et réussir, entre autres : des ressources humaines hautement qualifiées. Les deux facteurs clés de succès de réussite des entreprises et des nations demeurent l'intelligence humaine et l'information. En Algérie, les ressources nationales allouées au développement humain de même que son management qualitatif sont loin d'être satisfaisants. Ceci explique la faiblesse et la stagnation de la productivité dans notre pays. Les pouvoirs publics doivent s'attaquer aux véritables priorités : le développement humain, la modernisation technologique et managériale et le financement de l'économie productive. L'entreprise algérienne est

malade de sa gestion, de son environnement, de son histoire et de ses traditions. Sa culture, profondément ancrée dans un projet de société qui valorise peu les compétences et les résultats, prévaut, encore, et semble résister beaucoup plus que prévu aux réformes et aux dispositifs contenus dans l'autonomie indiqe (Lamiri, 1993 p.56). Par ailleurs et dans le même contexte (Lamiri, 2013, p.57) estime que la Pologne, la Chine et d'autres pays viennent de nous administrer une belle leçon en la matière. Ils ont recyclé pratiquement toutes les ressources humaines opérationnelles en quelques années, en plus de moderniser rapidement en profondeur leur système éducatif pour mieux prendre en charge les futures générations. Le management est l'arme la plus redoutable et la plus efficace que les nations modernes utilisent pour maintenir et creuser leur suprématie économique et technologique sur le reste. En Algérie, il faut que les institutions publiques et les entreprises adoptent de nouveaux styles de management. Rien ne sert de qualifier hautement ses ressources humaines et les injecter dans des institutions sous-gérées. Nous produirons alors des frustrations et des conflits au lieu d'améliorer les performances.

Pour (Dietrich, Taskin, 2016, p.101) l'entreprise a besoin de collaborateurs motivés pour atteindre ses résultats. La motivation est considérée comme un facteur déterminant de la performance au travail. Dans ce cadre, (Delcroix et Tisserand, 2013, p.158) mettent en relief que tout manager est désormais confronté aux exigences de la démocratie. Il doit respecter les aspirations de ses ressources humaines car elles sont les actrices principales de la réussite des stratégies et des projets de l'entreprise. Grosso modo, la formation en management vise à développer chez les cadres des aptitudes particulières : prise de décision, aptitude à diriger, capacité à s'exprimer clairement, autorité sur les hommes, mobilité et capacité de synthèse, ...etc. Il serait difficile à notre avis, d'en établir une liste exhaustive. De ce fait, la formation au management en entreprise est un processus global agissant à la fois sur le savoir, et le savoir-faire de chaque individu formé individuellement.

2.2. La refonte du système de l'enseignement supérieur et l'économie fondée sur la connaissance : Des leviers fondamentaux pour le développement des ressources humaines en Algérie

Pour (Lamiri, 2013, p.68) l'intelligence humaine est la première source d'émergence de développement des nations, c'est grâce aux capacités intellectuelles des américains que les USA sont devenus la première puissance du monde. Aussi ; les pouvoirs publics doivent prendre en compte le secteur de l'enseignement supérieur, car sans un enseignement de qualité mondiale, le développement est impossible. La faiblesse de son management constitue l'une des plus graves contraintes à laquelle l'entreprise algérienne doit faire face. Qu'elle soit publique ou privée, son histoire ne lui a pas permis de bâtir des compétences managériales à la hauteur des exigences de compétitivité d'aujourd'hui. La faiblesse du management de l'entreprise algérienne la rend particulièrement fragile, incapable de se positionner solidement sur les marchés concurrentiels. Surmonter cette difficulté passe par la remise en question du dispositif actuel de formation en gestion. En effet, la réforme de l'enseignement supérieur doit constituer la priorité, l'urgence dans l'ordonnancement des réformes nationales, Aucune stratégie industrielle, financière, agricole, ou autre ne sera efficace avec un enseignement supérieur qui n'est pas aux normes internationales.

Selon (Djefflat, 2014, p.113) l'analyse de la situation actuelle du système éducatif signale' d'importantes réussites, mais aussi un certain nombre de défis à relever. Parmi ces dernières on peut citer : la faiblesse du rendement des institutions éducatives ; La prédominance de l'aspect quantitatif dans les programmes scolaires ; La faiblesse des acquis des élèves ; la centralisation de la gestion du système éducatif ; Le manque de professionnalisme et l'absence d'une culture de l'évaluation.

2.3. La gestion des connaissances : un processus stratégique pour une émergence de l'entreprise algérienne

L'économie de la connaissance comprend des pans entiers des activités d'un pays : la formation de longue durée et de recyclage, les technologies de l'information et de la communication, la recherche et développement, l'innovation, la communication, les industries de l'expertise et du conseil etc. Les expériences réussies des pays émergents comme la chine et l'inde montrent que l'on peut assimiler la technologie sans renier sa culture. Aussi ; la culture d'entreprise est un élément essentiel pour expliquer les choix stratégiques en renforçant les valeurs communes. L'économie de la connaissance est comme le sang

qui irrigue le corps humain. Elle contribue à améliorer la productivité de tous les autres secteurs. Elle constitue un facteur clé de succès incontournable pour les nations qui souhaitent accéder à l'émergence puis au développement. Aussi, l'économie de la connaissance constituerait le pilier essentiel de la diversification économique de l'Algérie dont le développement durable est un pilier important.

2.4. L'enseignement supérieur et sa relation avec la sphère des activités économiques.

L'examen des stratégies adoptées par les Pays émergents à croissance durable révèle que ces dernières ont réservé une place importante à l'intelligence économique et aux médias dont la forte implication a été à l'origine de nouvelles formes de stratégies et de pratiques industrielles et commerciales (anticipation sur les produits ou services et de conquêtes de marchés extérieurs). La situation qui prévaut en Algérie, tous secteurs confondus, révèle que l'économie fondée sur la connaissance (EFC) évolue dans un contexte qui accorde encore peu d'importance à l'analyse et au traitement des causes profondes de son retard. La réflexion sur ce sujet devrait commencer par l'identification et le traitement des inerties qui font que les composantes productives d'une part, scientifiques et technologiques d'autre part se côtoient sans passerelles consolidées et donc sans véritable synergie. La contrainte principale identifiée réside dans la faible émergence de la demande en innovation de la part des entreprises. Nous devons commencer par l'université pour son rôle multiplicateur et moderniser ses partenariats, ses programmes, ses politiques de recyclage et de développement des compétences en ingénierie pédagogique. La formation professionnelle a besoin d'une stratégie qui colle mieux avec les besoins réels de l'économie nationale. L'éducation a besoin de se remettre en cause : créer les outils de son management, de sa modernisation et de ses recyclages. Les entreprises doivent être plus fortement incitées à qualifier leurs membres. Le progrès technique est lié au progrès scientifique, or celui-ci fait l'objet d'une production qui, tant dans les centres de recherche publics et les universités que dans les fondations privées ou les entreprises, mobilise un nombre croissant de personnes. Une économie qui investit beaucoup dans la recherche a plus de chance d'obtenir une forte croissance

économique que celle qui y investit fort peu mettent en évidence (Biales, Leurion, Rivaud, 2007, p.159).

2.5. L'impact de l'économie fondée sur la connaissance(EFC) sur les ressources humaines de l'entreprise

Lakhlef (2006, p.86) estime que les entreprises s'inspirent des grands principes de la bonne gouvernance notamment en matière de contrôle, de la transparence et de l'éthique pour une meilleure relation avec les actionnaires, les investisseurs et la clientèle. C'est pour cette raison que cette dimension devra d'abord être intégrée très en amont à la politique de l'éducation et de la formation des pouvoirs publics en tant que composante essentielle disposant d'instruments appropriés. L'économie fondée sur la connaissance (EFC) doit concerner tous les segments des activités et tous les métiers. Les entreprises sont appelées à investir davantage dans l'acquisition du savoir technologique et la recherche appliquée, en ayant recours aux capacités existantes dans les centres de recherche et les universités. Les pouvoirs publics sont appelés, en tant que puissance publique, à jouer un rôle incitatif dans la promotion et le soutien du développement des relations entreprises-recherche. La mise à niveau des entreprises doit concerner à la fois l'appareil productif et les ressources humaines de plus en plus qualifiées pour y relever leur niveau technique (maîtrise de l'informatique) et managériale (langues étrangères, techniques de communication et de marketing. La mise en place de structures de planification et de prospective, de veille technologique s'impose également, dans la mesure où elles sont à l'EFC ce que les plans de bataille sont aux états major. La planification et la programmation trouvent leur pleine signification dès lors que l'anticipation et la projection vers le futur sont prises en compte. La gestion de la connaissance est vitale car elle permet d'accroître les performances, d'élargir les marchés, d'innover de manière déterminante, de recruter stratégiquement et de transmettre le savoir indigène (Khelassi, 2010, p.59). Dans le même ordre d'idées (Khelassi, 2013, p.60) Souligne que l'environnement de contrôle intègre sept principes : les valeurs d'intégrité et d'éthique, l'engagement vers la compétence ; le conseil d'administration et le comité d'audit ; le mode de management, la structure organisationnelle, l'exercice de l'autorité et de la responsabilité ; les politiques de ressources humaines.

En fait, nous estimons que le succès ou l'échec d'une entreprise n'est jamais le fruit du hasard mais et bien le reflet de la qualité de son système de management.

Conclusion :

Arrivé à la fin de notre modeste contribution à travers notre article, nous tenterons de mettre en exergue nos principaux résultats. Pour une dynamique économique capable de faire sortir notre pays de la rente pétrolière et permettre une diversification économique. Il est impératif ; que les pouvoirs publics mettent en œuvre une politique de développement des ressources humaines harmonieuse. Si nous voulons créer davantage de richesses, si nous voulons doubler ou tripler notre taux de croissance, il faut investir certes dans les équipements pour développer les entreprises, mais il faut également investir dans la ressource humaine et mettre en œuvre des politiques renouvelées d'éducation ; d'enseignement supérieur, de recherche et de formation professionnelle pour garantir le développement de nos capacités créatives et de nos capacités compétitives .

Bibliographie :

- 1- Abdebaki B, Benhayia taibi ghalia, Boudaoud S, et al. (2014), Management des ressources humaines orienté compétences : mythe ou défi dans l'entreprise algérienne ? Editions Dar El Adibh ; Oran –Algérie.
- 2- Alary Am, (2010), Management des organisations. Berti Editions, Alger.
- 3- Buck JY, (2014), Des ressources humaines aux ressources de l'excellence, Editions Afnor, Paris.
- 4- Berrouane S, (2010), Le management des ressources humaines : études des concepts, approches et outils développés par les entreprises américaines, OPU, Alger.
- 5- Biales M, Leurion R , Rivaud JL, (2010), L'essentiel sur l'économie, Berti Editions, Alger.
- 6- Darbelet M, Izard L, Scaramuzza M, (2011), L'essentiel du management. Berti Editons, Alger.
- 7- Delcroix j-L, Tisserand I, (2013), Le management stratégique, d'abord humain, Editions L'Harmattan, Paris.
- 8- Djeflat A, (2014), L'intégration économique Maghrébine : un destin obligé. Ouvrage collectif sous la direction de Mebtoul A et Camille Sari. Oran ; Editions Anwar El Maarifa, Algérie.
- 9- Daoudi S, khat A ; montargot N, (2015), Un état de la fonction ressources humaines dans le contexte algérien, Editions Dar el Adib ; Algérie.
- 10- Diestrich A, Taski L, (2016), Management humain, Editions De Boeck, Bruxelles.
- 10- Khellassi R, (2010), L'économie d'entreprise contemporaine, Editions Houma ; Alger.
- 11- Khellassi R, (2013), Le contrôle interne des organisations. Editions Houma ; Alger.
- 12- Khat A ;Semaoune K, Bekheda K , (2017), Impact d'un système de gestion des carrières sur la compétitivité des entreprises, Editions El Adib.
- 13- Lamiri A, (2013), Gérer l'entreprise algérienne en économie de marché, Editions Presses d'Alger ; Alger.
- 14- Lamiri A, (2013), La décennie de la dernière chance. Emergence ou déchéance de l'économie algérienne ? Editions Chihab ; Alger.

- 15- Lakhlef B, (2014), Créateur d'entreprise et dirigeant d'entreprise, Alger-Livres-Editions.
- 16- Mihoubi. S, (1998), l'Algérie à l'épreuve des réformes économiques, Office des publications universitaires ; Alger.
- 17- Mekideche. M, (2008), L'économie algérienne à la croisée des chemins, Editions Dahlab , Alger.
- 18- Peretti. JM, (2015), Un état des ressources humaines dans le contexte algérien, Ouvrage coordonné par le professeur Assya Khiat. Editions Dar El Adib , Oran (Algérie), p 125.
- 19- Pallas V, Labaki R, (2005), Management de la banque : risques, client, organisation, Ouvrage coordonné par E Lamarque. Edition Pearson Education ; France, p 124.
- 20- Rezig A, (2006), Algérie –Brésil- Corée du Sud : Trois expériences de développement, OPU , Alger, p.26.