

Étude quantitative et qualitatif du capital humain dans l'analyse micro économique

دراسة كمية ووصفية لرأس المال البشري في تحليل الاقتصاد الجزئي

Dr. Belghanami Nadjat Wassila
Maitre de conférence classe B
Centre Universitaire De Tindouf - Algerie

تاريخ الاستلام: 2017/07/25 تاريخ التعديل: 2017/09/30 تاريخ قبول النشر: 2017/11/15

Résumé : l'objet de cet article est de mettre en relief le concept de capital humain qu'est devenu incontournable tant au sein du monde de la recherche académique (économistes, gestionnaires) que dans le monde des affaires (entreprise). Nous allons présenter sommairement la compréhension du capital humain qui renvoie aux multiples manières de concevoir et de définir les capacités individuelles ou collectives de mobilisation dans l'action, des connaissances, savoirs et comportements condition de l'efficacité humaine en situation de travail adaptés aux normes actuelles de l'efficacité économique.

Mots clés : *Formation, Compétence, Expériences, Savoirs.*

ملخص : الغرض من هذه المقالة هو تسليط الضوء على مفهوم رأس المال البشري الذي أصبح لا مفر منه سواء في عالم البحوث الأكاديمية (الاقتصاديين والمسيرين) فضلا عن عالم الأعمال (المنظمات). عليه سنعرض بإيجاز مدلول رأس المال البشري الذي يشير إلى الطرق المتعددة لتصميم وتعبئة (حشد) القدرات الفردية أو الجماعية المزاولة للنشاط بما في ذلك المعارف و المهارات و السلوكيات المحددة للفعالية البشرية أثناء الإنجاز للتكيف مع المعايير الراهنة للكفاءة الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الكفاءة، الخبرة، المعارف.

Introduction :

Le capital humain est le propre des individus comme un ensemble homogène et statique de qualifications ou de compétences acquises une fois pour toutes. ¹ Dans l'entreprise, la notion du capital humain est bien souvent floue comme on l'a définie. Ce qui compte d'abord, pour les directions d'entreprises, c'est sa portée symbolique et sa capacité à mobiliser l'ensemble des acteurs. Le capital humain apparaît comme un moyen pour définir de nouvelles règles d'organisation et de gestion des hommes.

A. Problématique :

La question principale de notre article consiste à vérifier si le capital humain influe la croissance micro économique. Pour éclairer notre problématique on en le subdivisant on sous questions suivante :

- a) Qu'est-ce que le capital humain ?
- b) Quel est l'effet de capital humain dans l'analyse microéconomique ?

B. Les hypothèses :

L'intérêt majeur de cette étude est de proposer un cadre de mesure des capacités à créer des entreprises basées sur le capital humain. Ainsi, les hypothèses correspondantes étroitement à ces questions sont :

- a) L'éducation et la formation constituer une alliance essentielle du capital humain ;
- b) le capital humain offre un double pari dans la perspective de jeux gagnants pour l'entreprise et son personnel.

C. Méthodologie et structure de la recherche :

Afin de bien illustrer notre démarche, notre article s'articule en deux axes complémentaires :

- Pour ce faire, nous commençons par une revue de la littérature pour clarifier les différents concepts retenus ainsi leurs relations entre eux.
- Nous présentons ensuite un modèle d'analyse méthodologique. Premièrement, nous avons présenté les principaux concepts à l'échelle macro-économique. Secondent, nous avons décrit l'opérationnalisation de ces concepts au niveau micro économique par une enquête sur terrain à notre région au niveau la SDO Bechar Rural (Sonelgaz), pour le test de nos hypothèses.

I. Le capital humain dans la perspective gestionnaire :

Le contexte actuel dans lequel évoluent les entreprises est confronté à un bouleversement socio-économique étendu qui conduisent à parler de nouvelles contraintes comme le capital humain.

1.1 Définition :

Les différents points de convergence entre les auteurs selon chaque discipline ; montre que le concept de capital humain comme un actif et non comme un facteur de coûts. Puis il fait référence aux connaissances, aux compétences, aux expériences, aux autres attributs, pour améliorer le retour sur investissement du capital humain finalement, il est devenu un facteur majeur de compétitivité qu'il s'acquiert de deux façons :

- soit par l'expérience,
- soit par la formation général attribut par le système éducatif apparaît ou au sein de l'entreprise.

Le **tableau** ci-après dresse la liste des notions qui se gravite autour de ce concept.

Tableau 01: différent thématique du capital humain

| <u>Principaux auteurs</u> | <u>Déterminants du capital humain</u> |
|---|--|
| <i>Theodore W. Schultz T(1961) ,Becker G (1974), Stiglitz Joseph , Denison E et Mincer J. (1974)</i> | « fonction de gains », <i>Analyse l'homme comme un facteur de production. est lui-même constitué de deux composantes : la <u>formation</u> et la santé.</i> |
| <i>-Barro (1994), Borenszentsztein, De Gregorio et Lee (1994), Bahalla (1995), Lau, Jamison, Liu et Rivkin (1993), Bloom et Mahal (1995). -Lucas (1988), Romer (1989), Barro (1991), Mankiw, Romer et Weil (1992), Benhabib et Spiegel (1994), Barro et Sala-i-Martin (1995).</i> | « Stock de connaissances techniques et de qualifications ». « Talents, compétences productifs du travailleur acquis informellement (via l'expérience) ou formellement (via l'éducation ou la formation) ». « variables de flux » |
| <i>Barny,1991 ;Conner ,1991, Peteraf, 1993 ; Wernefelt,1984)</i> | «ressources de qualité et rares est susceptible de bénéficier d'un avantage concurrentiel. ». |
| <i>Gazier Bernard, Joop Hartog , Kaplan et Norton, 2005</i> | « habiletés, talents, connaissances, savoir-faire ,compétences stratégiques d'une organisation » |
| <i>Eicher Jean-Claude (1990),</i> | « se définit par ce qui est attendu de lui. à travers deux composantes : la répartition des revenus, et la demande d'éducation. » |

Source :synthèse élaborée par l'enseignant. En fonction des informations d'article : Stéphanie Fraisse-D'Olimpio, Les fondements de la théorie du capital humain. ED : Ressources en Sciences économiques et sociales (SESNS) . 11/05/2009: <http://ses.ens-lyon.fr/articles/a-les-fondements-de-la-theorie-du-capital-humain-68305>

Selon **Schutz T**(1961)² , Le concept de capital humain désigne la somme des compétences, de l'expérience et connaissances Il est devenu une préoccupation majeure et semble prendre une place de plus en plus importante dans le domaine de la GRH Afin de mieux gérer le concept de KH, il nous semble intéressant de comprendre la différence entre la notion de KH et GRH, de leurs part **CHAMINADE Benjamin** a souligné l'importance du développement des compétences en considérant les collaborateurs de l'entreprise comme des individualités. Il souligne les différentes approches entre (RH) et le (KH)³

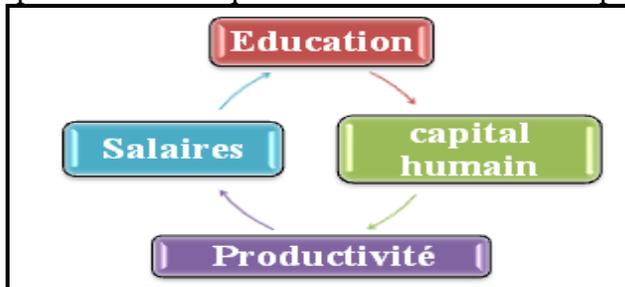
Tableau 02: distinction en capital humain et ressource humain.

| Ressources humaines(RH) | Capital humain (KH) |
|----------------------------------|--|
| Ressource | Capital |
| Gestion des compétences | Gestion par les compétences |
| Effectif | Individus |
| Formation gérée par l'entreprise | Formation gérée par le salarié |
| Satisfaction des clients | Satisfaction des salariés |
| Subir le marché | Anticiper les besoins |
| Ignorer les talents | Découvrir les besoins |
| Relation de court terme | Fidéliser |
| Niveau support | Niveau stratégique |
| Management par contrôle | Management par délégation et autonomie |
| Performance immédiate | Performance sur le long terme |
| Fiche de poste figée | Description de fonction évolutive |
| Gestion de salaires | Gestion des salaires et des carrières |
| Emploi | Compétence |

Source : Benjamin Cheminade, 2008.

Au cœur de la théorie se trouve la corrélation entre niveau d'éducation et salaire. Il est possible d'interpréter cette corrélation dans les deux sens. On peut considérer que les différences d'éducation expliquent les différences de salaires et élaborer une théorie de la distribution des revenus. Si l'on considère au contraire que les différences de salaires expliquent et motivent les différences de niveaux d'éducation, on obtient alors une théorie de la demande d'éducation.

Figure 01: processus théorique de la rémunération du capital humain.



Source : de l'intervenant en fonctions de l'étude de Eicher Jean-Claude.

1.2 Critères , indicateurs et typologies :

Le capital humain issu de la formation par l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est le produit joint du processus d'hybridation des connaissances (de l'Université) et des compétences (de l'entreprise). L'investissement en capital humain est un actif spécifique à la fois incorporé pour l'individu et incorporel pour l'entreprise qui engendre un accroissement (du gain potentiel) en matière de rémunération et de productivité. Le rendement de cet actif est généralement fonction de la durée des études qui confère un gain supplémentaire et une évolution de carrière aux étudiants qui poursuivent une formation au-delà du premier cycle de l'enseignement supérieur⁴.

Les fonctions respectives des acteurs que sont les institutions (l'Université) et les organisations (les entreprises) illustrent la place que ces institutions occupent dans le processus d'acquisition et de mise en œuvre des connaissances. **Duquel l'Université se situe en amont** et assure la production des connaissances (savoirs théoriques et méthodologiques) qui forgent le capital humain des étudiants, **tandis que l'entreprise se situe en aval** et assure l'acquisition des compétences (savoirs opérationnels) ⁵. Par la suite la diversité du capital humain en entreprise recouvre de nombreuses dimensions.

On peut essayer de préciser cette notion à partir quelques typologies les plus souvent traitées qui sont :

- La diversité de genre,
- La diversité des âges,
- La diversité des origines (sociales, ethniques, culturelles)
- Le handicap (invalidité).

D'autres sujets peuvent également être intégrés à la politique diversité:

- L'orientation sexuelle,
- L'équilibre vie privée/vie professionnelle,
- La diversité des diplômes et des formations...

Il est possible de dresser une typologie du capital humain qui distingue les catégories suivantes : KH général, KH spécifique à la firme, et KH spécifique à une firme ⁶.

- **Le capital humain général** correspond à des connaissances qui ne sont ni spécifiques à une entreprise, ni à une fonction ou à une tâche singulière. Il s'agit de connaissances et de

compétences génériques (discernement, capacité d'analyse, intelligence des situations) essentiellement accumulées par les expériences professionnelles et l'éducation.

- **Le capital humain spécifique à la tâche** est constitué essentiellement au moyen de formations professionnelles et d'expériences professionnelles. Il correspond à des compétences qui sont spécifiques à un poste de travail comme assistant de direction, auditeur financier ou risk-manager.
- **Le capital humain spécifique à la firme**, correspond à des compétences et des connaissances maîtrisées par un salarié basées sur un corpus de connaissances et de connaissances collectives (capital organisationnel) spécifique à une entreprise donnée. Le capital humain spécifique à la firme octroie à un collaborateur des capacités directement liées à des besoins spécifiques à une entreprise en particulier. Aussi, lorsqu'un individu doté d'un capital humain spécifique à la firme quitte cette dernière pour une autre société une grande partie de connaissance acquises auparavant ne sera pas utilisée (les attentes et les besoins de la nouvelle entreprise sont différents de la précédente) (Gibbons et Waldman, 2004). C'est pourquoi, ce type de capital humain, parce qu'il se déprécie dès que son détenteur (le salarié) quitte la firme au sein de laquelle il a accumulé le capital, s'avère moins intéressant pour d'autres entreprises.

L'individu investit son capital humain dans l'entreprise, contre rémunération. En plus, le capital humain peut être évalué selon deux méthodes:

- Comme étant la somme des faits au stock initial au cours du temps: (Approche fondée sur les coûts).
- Ou par la valeur actualisée nette du revenu qui est capable de produire au cours du temps (approche fondée sur le revenu).

La comptabilisation du capital humain, est traduite par sa valeur *au-delà de ce qui était attendu de l'individu* cette valeur dégagée provient de l'accumulation tout au long de son parcours professionnel.

II. Diagnostic et constat :

L'Algérie se trouve «fortement avantagée» par sa démographie ; notamment en compte dans l'analyse les aspects relatifs à l'emploi et l'éducation. Mais cela peut-il avoir une incidence positive au niveau micro économique? Nous avons tenté à partir des données statistiques illustrer les bonnes notes attribuées au niveau la SDO Bechar Rural (Sonelgaz). Qui s'appuie sur une évaluation et interprétation de résultat.

2.1 Le cas de l'Algérie :

L'économie algérienne subit, depuis son indépendance des mutations qui sont devenues ces dernières années rapides et générales, touchant tous les secteurs. Toutefois l'organisation algérienne et particulièrement l'E.P.A. (Entreprise Publique Algérienne) est aussi influencée par ces différents facteurs d'influence (économiques, culturels et politiques). Notons que l'Algérie a classé au **112ème** rang sur 130 pays étudiés, en réalisant un faible score de seulement 51.51% de développement de notre capital humain, causé notamment par un taux de chômage élevé chez les jeunes et l'inégalité d'accès à

l'éducation et à l'emploi entre hommes et femmes. Dans la même longueur d'ondes l'indice est calculé *sur la base de niveau de formation de la population, de niveau de participation au marché du travail, ou la part de salariés hautement qualifiés dans l'emploi global*. Par ailleurs, en termes de savoir-faire, l'Algérie a classé à la **103^{ème}** place. Ce critère prend en compte le taux d'emploi dans les métiers hautement qualifiés ainsi que la disponibilité des employés qualifiés), la production de savoir et de technologie, car la formation supérieure en Algérie n'est pas débuté au monde de l'entreprise et n'est pas opérationnel pour la recherche. Ce qui est confirmé par le Directeur général de l'OMPI M. Francis Gurry, que l'innovation agit en tant que moteur de la croissance économique dans une économie mondiale de plus en plus fondée sur le savoir, mais davantage d'investissements sont nécessaires pour renforcer la créativité humaine et accroître la production économique". Par contre, la Zambie, le Lesotho, l'Ouganda, Madagascar ou l'Ethiopie font beaucoup mieux que l'Algérie, malgré que ces pays ne disposent pas du tout des ressources en matières premières de l'Algérie, même si notre classement en matière de dépenses d'éducation est tout à fait honorable. Ce qui fait chuter considérablement l'indice, c'est surtout l'environnement politique qui est l'un des plus mauvais du classement, comparable au Kenya ou au Zimbabwe.

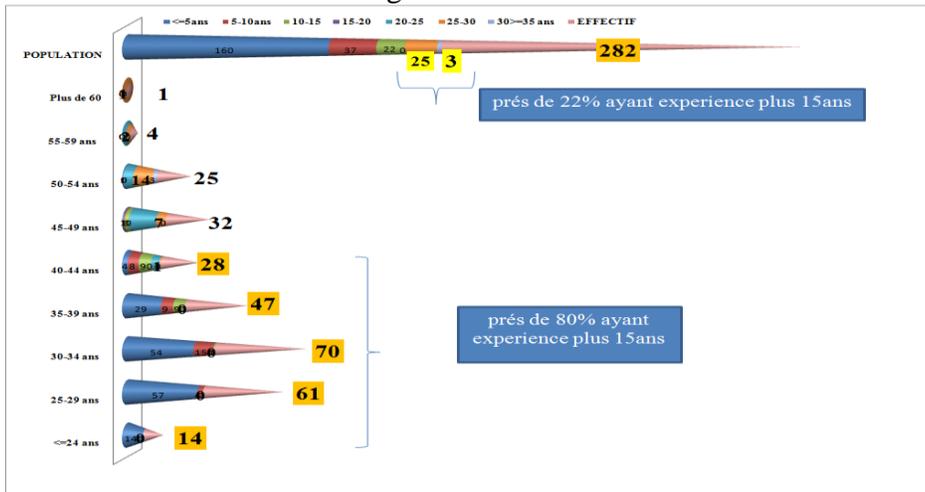
2.2) Le cas de SDO Bechar Rural :

La structure des ressources humaines au sein SDO Béchar rural emploie au fin l'an 2016 : **282** agents de toutes les catégories socioprofessionnelles confondues dont **29** femmes qui représentent

13,52 %, contre, **86 ,47%**. hommes .Les variables explicatives relatifs aux aspects du capital humain retenues généralement sont : l’analyse de l’évolution des effectifs de toutes catégories socioprofessionnelles selon l’âge et l’ancienneté, la formation générale et spécifique :

2.2.1) Répartition des âges et des anciennetés :

Figure 02 répartitions des âges et des anciennetés de l’ensemble des agents actifs.



Source : préparée par l’enseignant en fonction des données de SDO Béchar Rural. La variation de l’ancienneté avec l’âge, l’augmentation de la dispersion de l’ancienneté et le vieillissement incitent par conséquent à étudier de manière plus précise l’évolution des effectifs sur la période selon l’âge. On remarque que les jeunes employés constituent la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée (près de **80%**). Nous séparons les effectifs en quatre groupes d’âge en fonction des données de la **Figure02**:

- Moins de **40 ans** («jeunes») **42%**,
- **40-55 ans** («mûrs») **28%**,
- **55-60 ans** (« retraités ») **29%**,
- **60 ans et plus** (« seniors »). **1%**.

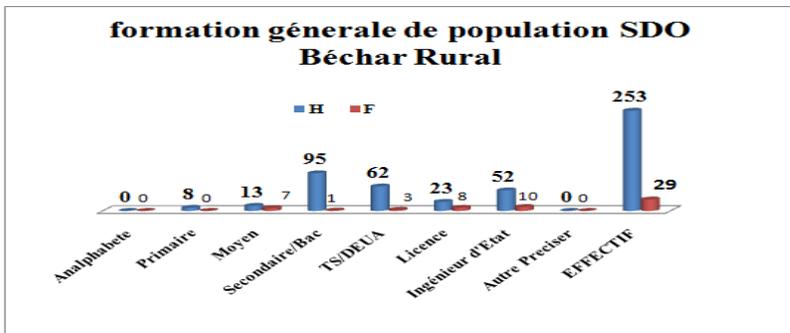
Par catégorie professionnelle l’enquête montre :

- Pour les cadres («**72%** jeunes », « **27%**murs », «**1%** retraites »).
- Pour les maitrises («**62%** jeunes », « **37%**murs », «**1%** retraites »)
- Pour les exécutions («**90%**jeunes», «**10%**murs».

En termes d'expérience. On constate que les employés les plus âgés mettent en œuvre une bonne conception d'expérience. Malgré le déclin des capacités physiques et mécaniques que les jeunes diplômés qui ont suivies souvent des formations qui répondent à leurs besoin et attentes professionnel.

2.2.2) La formation général:

Figure 03 : formation générale de la population.



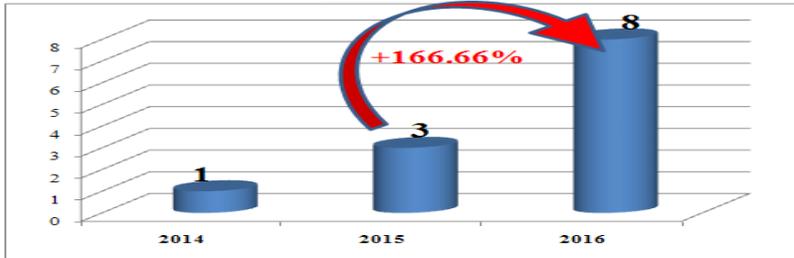
Source : préparée par l'enseignante en fonction des données de SDO Béchar Rural. En comparant les différentes catégories de la population, on constate que la majorité des cadres sont des diplômés universitaires **96%**. Parmi eux **62 %** sont des ingénieurs d'Etats. Ce fait montre que Sonelgaz s'intéresse aux compétences techniques. Par ailleurs **57%** des agents de maitrises possèdent un diplôme de fin d'études DUEA ou suivent leurs études (licence, ingénieurs d'états, master). Enfin pour les agents d'exécution **87%** ont un niveau d'étude secondaire dont **13%** ont un niveau moyen.

2.2.3) La formation au sein la SDO :

Aussi, en matière de formation, les actions de formation programmées par Sonelgaz sont réparties comme suit. On distingue principalement trois (03) types essentiels:

2.2.3.1) La formation professionnelle spécialisée (FPS) :

Figure 04: FPS.

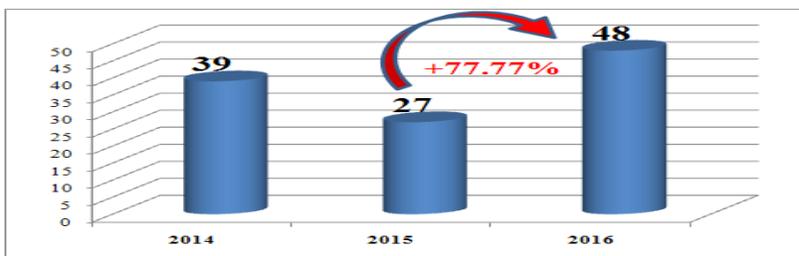


Source : préparée par l'enseigne en fonction des données de SDO Béchar Rural.

C'est une action qui vise l'acquisition par le travailleur ou le futur travailleur (pré salarié) d'une qualification professionnelle pour occuper un emploi déterminé. Elle peut se dérouler de façon continue ou alternée. Pour l'ensemble des catégorie répartis comme suit : 8 agents en formation professionnelle fin semestre 2016 spécialisée soit **+166,66 %** .Dont la croissance à plus que doublé par rapport au 2015.

2.2.3.2) Le perfectionnement professionnel (PP) :

Figure 05: PP.



Source : préparée par l'enseigne en fonction des données de SDO Béchar Rural.

C'est une action qui vise l'adaptation permanente du travailleur à son poste de travail y compris sur l'aspect langues (arabe,français, anglais...), pour améliorer ses performances et lui permettre d'être toujours au fait des évolutions techniques, technologiques et de gestion.Pour l'ensemble des catégories réparties nous avons eu la ventilation : 48 agents en perfectionnement professionnel durant la première semestre soit +77,77% par rapport au 2015.

2.2.2.3) Moyen propre unité(MPU) :

Figure 06: MPU.



Source : préparée par l'enseignant en fonction des données de SDO Béchar Rural. Il s'agit des actions de formation développées au sein de la société devant concourir notamment :

- A la satisfaction des besoins de capital humain qualifiée dans les métiers de la société ;
- A assurer l'élévation du niveau de connaissance de base des travailleurs ;
- A perfectionner les travailleurs pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les savoir-faire nécessaires à la modernisation des techniques et de la technologie nécessaires au développement de la société ;

- A développer les cultures scientifiques d'une part et économiques et sociales et leur permettre de participer efficacement à la réalisation des objectifs de la société ;
- A gérer les carrières et faciliter la promotion interne des travailleurs.

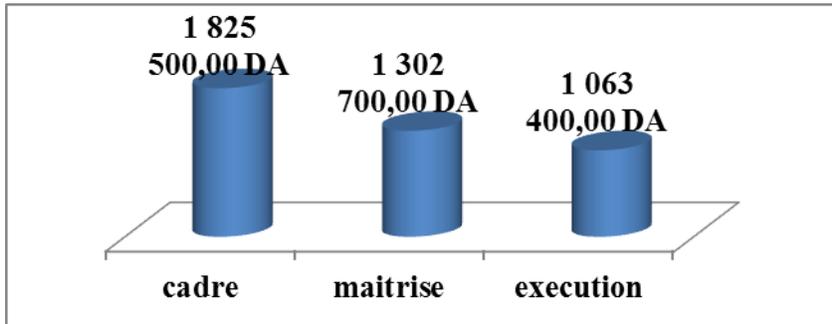
2.2.4) L'apprentissage et l'encadrement des stagiaires :

Il est issu du cycle de formation national, universités ou centres de formation de métiers, contrat de pré emploi (CPE), dans le cadre des relations entreprises - universités/structures de formation. Les dépenses de formation représente **1,18%** du chiffre d'affaires et **0,002%** de la masse salariale, ce dernier constitue un enjeu important de pilotage pour le gérant, le responsable des ressources humaines, le gestionnaire de paie et le service comptable. Ces données issues de la paie et de la comptabilité peuvent être conjointement exploitées, comparées et contrôlées pour obtenir ainsi des indicateurs pertinents tant sur la comptabilité de la paie que sur le suivi du salarié. Une vision économique et sociale de l'entreprise, nous permet de suivre de façon extrêmement précise les indicateurs fondamentaux dont ceux exigés par le bilan social :

- Effectif : emploi, effectif, absentéisme ;
- Etude rémunération et charges accessoires. Accident du travail ;
- Conditions de travail (35 h, temps partiel, visites médicales...) ;
- Dépenses envers les œuvres sociales (budget, restaurant d'entreprise, salles de sport...) ;
- Investissement en formation, etc ;
- Un catalogue d'états métier vous permet de dégager en quelques clics les indicateurs clés de performance ;

- Prise de décision accélérée ;
- Personnalisation des états rapide ;
- Suivi qualitatif des collaborateurs.

Figure 07: le coût annuel par agent.



Source : préparée par l'enseignante en fonction des données de SDO Béchar Rural. Ses variations peuvent avoir différentes origines d'analyses de la masse salariale par : spécialité, le niveau de responsabilité ou de l'effectif par tranches de revenus. La *répartition des salaires* éclaire la politique salariale (quelle catégorie augmentée en priorité, augmentation générale ou individualisée), la politique de recrutement (catégorie à recruter, salaire d'embauche ménageant une évolution rapide de rémunération, ...) ou la politique de promotion interne. Le coût annuel par agent (30 /06/2016.) est de :

- Cadre : **1. 825. 500 DA**
- Maîtrise : **1 .302. 700 DA**
- Exécution : **1 .063 .400 DA**

Figure 08: la masse salariale.

| Libellé rubrique | Cadres | Maitrise | Exécution | Statutaires | Contractuels |
|---|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 1-SALAIRE DE BASE | 31782891,78 | 24543273,67 | 10614523,98 | 66940689,43 | 674415,2 |
| <i>PRI</i> | 4651523,62 | 3561599,03 | 1529228,76 | 9742351,41 | 0 |
| 2-Primes de Rendement | 4651523,62 | 3561599,03 | 1529228,76 | 9742351,41 | 0 |
| <i>3-IEP</i> | 8937851,95 | 7399078,02 | 1603343,11 | 17940273,08 | 0 |
| <i>ITP</i> | 0 | 562968 | 0 | 562968 | 0 |
| <i>ind de disponibilité</i> | 0 | 32585 | 0 | 32585 | 0 |
| <i>Heures supplémentaires</i> | 0 | 38876,4 | 88697,6 | 127574 | 0 |
| <i>Astreinte</i> | 1297080 | 576730 | 2175138 | 4048948 | 0 |
| 4- | 1297080 | 1211159,4 | 2263835,6 | 4772075 | 0 |
| <i>HS+INTERV+ITP+ISP+ASTR</i> | | | | | |
| <i>ind de nuisance</i> | 426087 | 1268391 | 1483563 | 3178041 | 0 |
| 5-INDEMNITE DE NUISANCE | 426087 | 1268391 | 1483563 | 3178041 | 0 |
| <i>ind zone (c1,c2,c3,c4</i> | 7059186 | 5132714 | 2843482 | 15035382 | 0 |
| 6-INDEMNITE DE ZONE | 7059186 | 5132714 | 2843482 | 15035382 | 0 |
| <i>ind depl autres stru</i> | 0 | 0 | 9555 | 9555 | 0 |
| 7-INDEMNITE DE DEPLACEMENT | 0 | 0 | 9555 | 9555 | 0 |
| <i>ind forf transport</i> | 590540 | 841420 | 387540 | 1819500 | 0 |
| <i>indemnité de panier</i> | 2689560 | 2947480 | 1955480 | 7592520 | 0 |
| 8-TRANSPORT PANIER | 3280100 | 3788900 | 2343020 | 9412020 | 0 |
| <i>ind cong annuel</i> | 5508451,7 | 6032565,23 | 2271141,71 | 13812158,64 | 0 |
| <i>ind cong annuel suppl</i> | 3538451,23 | 2983646,83 | 1097898,28 | 7619996,34 | 0 |
| 9-INDEMNITE DE CONGE | 9046902,93 | 9016212,06 | 3369039,99 | 21432154,98 | 0 |
| <i>prime scol charg etab</i> | 2400 | 2400 | 0 | 4800 | 0 |
| <i>ind salaire unique</i> | 373500 | 684000 | 303000 | 1360500 | 0 |
| 10-PRESATATIONS FAMILIALES | 375900 | 686400 | 303000 | 1365300 | 0 |
| <i>Remb. Frais liés à l'astreinte</i> | 39900 | 26950 | 92750 | 159600 | 0 |
| <i>Prime Releve</i> | 0 | 654210,8 | 0 | 654210,8 | 0 |
| <i>prime perfo managers</i> | 163920 | 0 | 0 | 163920 | 0 |
| <i>prime depart retraite</i> | 2117107,47 | 766631,67 | 0 | 2883739,14 | 0 |
| <i>prime de parrainage</i> | 20137 | 15747 | 4048 | 39932 | 0 |
| <i>prime d'encouragement</i> | 11433096,13 | 9073477,29 | 3209500,92 | 23716074,34 | 0 |
| <i>prime caisse</i> | 0 | 58552,56 | 0 | 58552,56 | 0 |
| <i>Intérim</i> | 691669,85 | 0 | 0 | 691669,85 | 0 |
| <i>remplacement/Coordination</i> | | | | | |
| <i>ind travail et merite</i> | 576000 | 1296000 | 252000 | 2124000 | 0 |
| <i>Ind.Locative Logement</i> | 90000 | 0 | 0 | 90000 | 0 |
| <i>ind for amor vehicul</i> | 298200 | 0 | 0 | 298200 | 0 |
| <i>Indemnité de stage et stage pratique</i> | 0 | 68281,25 | 0 | 68281,25 | 0 |
| <i>Indemnité de responsabilité</i> | 481180,74 | 0 | 0 | 481180,74 | 0 |
| <i>cont achat tel mobile</i> | 5000 | 0 | 18000 | 23000 | 0 |
| 11-PRIMES ET INDEMNITES | 15916211,19 | 11959850,57 | 3576298,92 | 31452360,68 | 0 |
| SALAIRE BRUT | 82773734,47 | 68567577,75 | 29938890,36 | 181280202,58 | 674415,2 |
| <i>CNAS</i> | 19757797,02 | 16120700,98 | 6999346,99 | 42877844,99 | 0 |
| <i>Oeuvres sociales(FOSC)</i> | 1593868,86 | 1328141,68 | 590034,27 | 3512044,81 | 0 |
| <i>Charges</i> | 21351665,88 | 17448842,66 | 7589381,26 | 46389889,8 | 0 |
| Masse salariale | 104125400,35 | 86016420,41 | 37528271,62 | 227670092,38 | 674415,2 |
| <i>Effectif payés cumulés</i> | 491 | 576 | 286 | 1138 | 88 |

Source : document interne de la direction mois de : janvier 2016 à juin 2016(DA).

Conclusion :

Nous avons recueillis des données et fait des constats tout au long de notre passage en milieu de travail dans la SDO Béchar Rural. Nous avons montré que les variables retenues généralement dans le traitement des dossiers sont : le recrutement, le niveau hiérarchique, le niveau d'étude, la tranche d'âge, l'ancienneté, le sexe, la formation.

Les variables explicatives comprennent des indices de satisfaction. l'analyse de la population soumise à l'étude dans la SDO Béchar Rural, montre clairement un tissu de capital humain comprenant un niveau élevé de main d'œuvre de haute qualification qui consacre des moyens significatifs à leur formation continue et des capacités d'adaptation plus importantes qu'elles assurent une forte mobilité professionnelle des jeunes travailleurs et d'assurer aux *fins* de carrière une perfection de la surqualification. On peut dire que Sonelgaz *accorde une importance à l'encadrement de ces personnels par l'apprentissage et la formation qui offre un double pari pour l'entreprise et l'individu lui-même. Ainsi paron de ces résultats nous confirmons notre deux hypothèses de départs.* Or tout action de formation ou d'apprentissage est soumise aux faveurs des dépenses de la formation du personnel.

Notre perspective d'analyse est axée sur les suggestions suivantes :

- L'entreprise doit réserver un budget pour des formations et des recherches.
- Elle doit créer au sein de l'entreprise une fonction de R&D en cohérence avec sa stratégie ;
- Elle doit privilégier la perfection ce qui en soi une démarche innovante dans un processus finalisé.

Bibliographie :

¹ OCDE. 2001. « *Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social* ».Paris.

²Theodore W. Schultz. « *Investment in Human Capital. The American Economic Review* », Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961),

³ Dejoux Cécile, Anne Dietrich., 2005 « *Management par les compétences: le cas Manpower* », Par éducation. ed Node&Pearson.

⁴ OCDE. (2001). Op.Cit.

⁵ Stankiewicz, F., septembre « **choix de formation et critères d'efficacité du travail : adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise** », *Revue économique*, n°5.

⁶ Gibbons R. et Waldman M. 2004. « **Task-specific human capital** ». *American Economic Review*. Vol 94(2) .

- Barro R. 1991. « **Economic growth in a cross section of countries** », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, no. 2.
- Barney J. 1991. « **Firms resources and sustained competitive advantage** » *Journal of Management*, vol. 17.
- Becker G.S . 1962. « Investment in human capital : A theoretical analysis », *Journal of Political Economy*, 70, 5, 9-49. DOI:10.1086/258724.
- Benhabib J. & Spiegel M. 1994. « **The role of human capital in economic development. Evidence from aggregate cross-country data** », *Journal of monetary Economics*, vol. 34, no.2.
- Eicher Jeanclaud, In : aurélien peruchet .2005. « **Investir dans une these de doctorat : capital humain** ». Université de Bourgogne .
- Fraisse-D'Olimpio, 11/05/2009 Les fondements de la théorie du capital humain. ED : Ressources en Sciences économiques et sociales (SESNS) :
- Gazier Bernard. 1992. « **Economie du travail et de l'emploi** », Paris, Dalloz.
- Benjamin Cheminade, 2008. « **Guide pratique RH et compétences dans une démarche de qualité** ». Édition : AFNOR.
- Joop Hartog. 2000. « **Human Capital as an Instrument of Analysis for the Education** », *European Journal of Education*, vol. 35, n° 1.
- Kaplan R.S. et NORTON D. P. 1996. « **The Balanced Scorecard : Translating Strategy into Action** », Boston: Harvard Business School Press.
- Kathleen Conner, , 1991. « **A Historical Comparison of Resource-Based Theory and Five Schools of Thought Within Industrial Organization Economics: Do We Have a New Theory of the Firm?** », *Journal of Management*, 1991, vol. 17, No. 1.
- Lucas Robert. 1988. « **On the Mechanics of Economic Development** », *Journal of Monetary Economics*, 22.
- Mankiw. G . G. Romer D. Et Weil D. 1992. « **A contribution to the empirics of economic growth** », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n°2.
- Mincer J . 1993. « **Schooling, Experience, and Earnings. England** », Gregg Revivals, rééd.
- Mincer Paris., J. 1974. « **Schooling Experience and Learning** », Columbia University Press, New-York .
- Mankiw. G . G. Romer D. Et Weil D. 1992. « **A contribution to the empirics of economic growth** », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n°2.
- Peteraf Margaret. 1993. « **The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View** », *Strategic Management Journal*, 1993, Vol. 14, No. 3.
- Theodore W. Schultz. 1961. « **Investment in Human Capital** ». *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1.