État des lieux des ressources dans les entreprises Algériennes –étude empirique-

Par : **Dr. CHIGARA Hadjira**

Maître de conférences « B » - Faculté des sciences économiques, sciences commerciales et sciences de gestion –-Université de Boumerdés-

Résumé:

Dans une économie de marché où l'intensité concurrentielle est plus rude, les ressources et les compétences sont considérées comme étant les fondements de l'avantage concurrentiel d'une entreprise. Cependant, l'objectif de cet article est d'examiner la situation des ressources dans les entreprises algériennes ainsi qu'à l'apport d'un partenaire étranger dans la dotation de ces dernières pour l'amélioration de la compétitivité. Pour cela, nous avons adopté une approche quantitative comme moyen méthodologique en s'appuyant sur la méthode CAWI (call and web investigation). Enfin, les résultats empiriques montrent qu'il existe un déficit dans les ressources en Algérie, et le partenariat est considéré comme un moyen fondamental pour palier ce manque.

Mots clés : Ressources, compétences, compétitivité, partenariat.

Abstract :

In a market economy, where the intensity of competition is tougher, resources and skills are considered as the foundation of the competitive advantage of a company. However, the objective of this article is to examine the situation of resources in Algerian companies as well as the contribution of a foreign partner to improve competitiveness. For this, we adopted a quantitative approach as a methodological means relying on CAWI method (call and web investigation). Finally, the empirical results show that there is a shortfall in resources in Algeria, and the partnership is seen as a fundamental way to address this lack.

Keywords: Resources, Skills, Competitiveness, partnership.

ملخص :

في اقتصاد السوق ، حيث تكون المنافسة شديدة ، تعتبر الموارد و المهارات أساس الميزة التنافسية للمؤسسة. إن هدف هده الورقة البحثية هو دراسة وضعية الموارد في المؤسسات الجزائرية مع محاولة معرفة مدى مساهمة الشريك الأجنبي في تحسين التنافسية المحلية عن طريق نقل الموارد للشريك المحلي. و لهذا فقد اتبعنا دراسة كمية كوسيلة منهجية معتمدين على طريقة CAWI (استدعاء و تحقيق). و أخيرا فقد بينت النتائج التجريبية أن هناك نقص في الموارد في المؤسسات الجزائرية ، و ينظر للشراكة باعتبارها وسيلة أساسية لمعالجة هذا النقص.

الكلمات الإفتتاحية: موارد، مهارات، تنافسية ، شراكة.

Introduction :

Les ressources peuvent être définies comme des actifs tangibles ou intangibles attachés à l'entreprise. Elles peuvent être classées en distingue cinq catégories : financières (le cash flow disponible...), humaines (le nombre de salariés, leur niveau de qualification..), physiques (sites de production, machines disponibles, stock...), organisationnelles (système d'information, contrôle de la qualité, procédures...), technologiques (savoir faire, brevets...).

Les travaux sur les ressources sont de plus en plus importants en science de gestion. La dotation de ressources constitue un enjeu stratégique pour les entreprises.

À cet effet, les entreprises doivent prendre toujours en compte les ressources dont elles disposent car elles sont considérées comme étant déterminantes pour leur compétitivité.

Dans cet ordre d'idées, notre article se propose d'étudier la situation des ressources dans l'entreprise algérienne, et à répondre à une question générale qui est de savoir si les entreprises algériennes sont dotées de ressources nécessaires pour l'accroissement de leur compétitivité, et quel pourrait être l'apport d'un partenaire étranger dans ce sens.

Pour répondre à cette problématique, trois hypothèses ont été émises qui sont les suivantes :

Hypothèse 1: l'entreprise algérienne connait un déficit en ressources humaines, financières et technologiques.

Hypothèse 2 : il existe une corrélation entre le déficit en ressources et la position concurrentielle de l'entreprise.

Hypothèse 3 : le partenariat constitue un moyen de dotation en ressources.

C'est dans cette optique que nous avons structuré le présent article en trois parties. Dans la première nous présenterons l'approche que nous avons adoptée qui est l'approche de la ressource based view. Puis, dans une deuxième partie nous décrirons notre méthodologie adoptée dans notre étude. La présentation des résultats se fera dans une dernière partie.

I - Revue de la littérature :

Nous allons entamer cette revue littéraire par la présentation de l'approche ressource based view, puis nous présenterons la ressource comme motif de coopération.

(a) - L'approche Ressource based view:

L'approche par les ressources, a été introduite par Penrose en 1959. Elle explique que les ressources et les compétences sont les fondements de l'avantage concurrentiel d'une entreprise.

Parmi les travaux récents qui s'intéressent aux compétences et aux ressources de l'entreprise on trouve (Wernefelt, 1984) et (Barney, 1991) qui considèrent la firme non au travers de son portefeuille d'activités (produits-marchés), mais comme un ensemble unique de ressources tangibles et intangibles ou comme un portefeuille de noyaux de compétences distinctives qui contribuent de façon essentielle à la réalisation de produits ayant une fonctionnalité «unique». Cette approche suggère que la compétitivité d'une entreprise dépend étroitement de l'acquisition et la valorisation de ces actifs et de ces compétences. Ce courant propose une alternative théorique aux approches de la compétitivité dérivées de l'économie industrielle dans la mesure où ce qui détermine fondamentalement la compétitivité d'une entreprise c'est la détention et la combinaison de ces ressources uniques plutôt que les conditions externes qui affectent les activités.

Dans son article de 1984, Wernerfelt pose une question centrale : qu'est-ce qui fait qu'une firme est plus performante que d'autres sur longue période ? Et il ne trouve de réponse ni dans le secteur (dans un même secteur, certaines firmes sont durablement plus performantes que d'autres), ni dans la position de la firme sur le marché, ni dans les produits qu'elle développe. Il met finalement en avant un facteur de performance durable qui se trouve au sein même de la firme et a donc recours à la notion de ressource : chaque firme s'efforce de créer et de développer des ressources qui lui assurent un avantage persistant sur ses concurrentes. Cet avantage tient soit aux propriétés des ressources elles-mêmes, soit à la capacité de la firme à acquérir ces ressources en rendant difficile aux concurrentes cette acquisition (Wernerfelt avance la notion de barrière de ressource qu'il rapproche et distingue à la fois des traditionnelles barrières à l'entrée).[1]

Barney (1991) reprend le développement de la théorie là où Wernerfelt l'avait laissé. Pour lui, l'enjeu est de rendre l'idée de départ plus opérationnelle: comment une ressource peut-elle être à l'origine d'un avantage concurrentiel persistant ? Il précise tout d'abord que la théorie s'intéresse aux ressources organisationnelles (le capital physique, le personnel, sont certes nécessaires mais peuvent facilement s'acheter entre firmes et ne constituent pas des avantages concurrentiels durables). Ces ressources organisationnelles sont à la fois hétérogènes et immobiles. En effet, Barney fait ici un constat qui s'oppose à deux hypothèses fortes de l'analyse stratégique : d'une part les firmes d'une industrie n'ont pas toutes des comportements identiques et connaissent des performances diverses, ce qui provient de l'hétérogénéité des ressources ; d'autre part cette diversité des performances peut être durable, persistante, du fait de la faible mobilité des ressources. Puis Barney cherche des critères qui peuvent faire d'une ressource possédée par une firme un avantage concurrentiel persistant (persistant en termes d'équilibre, celui-ci pouvant toujours être rompu par un choc exogène).

Ces critères sont selon lui au nombre de quatre et constituent des indicateurs empiriques de l'hétérogénéité et de l'immobilité d'une ressource.[2]

Enfin, pour Grant (1991) et Amit et Schoemaker (1993), il convient de distinguer ressources et capacités. Les compétences se réfèrent au déploiement de ressources combinées dans le but de les valoriser. Les ressources, unités de base de l'analyse, ne sont que les inputs dans le processus de production. Mais peu de ressources étant productives par elles-mêmes, l'activité productrice consiste à les coordonner et à les conjuguer de manière avantageuse. Ainsi, si les ressources sont à l'origine des capacités de la firme, ces dernières, identifiables par l'utilisation de la classification fonctionnelle classique des activités d'une entreprise, constituent la source principale de son avantage concurrentiel. [3]

Le tableau suivant englobe les la littérature autour de la ressource, capacité et compétence:

Tableau 1: Récapitulatif de la littérature autour de la ressource, capacité et compétence

Auteurs	Ressources	Capacités/compétences
Wernerfelt (1984)	actifs (tangibles ou intangibles) qui sont liés de manière semi -permanente à la firme.	
Barney (1991)	large définition incluant actifs, capacité, procédés, information, savoir, attributs de la firme, etc.	Mélangées au sein des ressources
Grant (1991)	inputs dans le processus de production.	Capacité à réaliser Quelque chose grâce à diverses ressoues.
Amit et Schoemaker (1993)	stocks de facteurs possédés ou contrôlés par la firme pouvant être échangés (comprenant savoir-faire, actifs financiers, physiques, humains, etc.)	Capacité spécifique à la firme à déployer les ressources en utilisant des processus organisationnels.

Source: Mothe, C, « Comment réussir une alliance en recherche et développement » Edition l'Harmattan, Paris, 1997, p39.

D'après l'approche basée sur les ressources (Ressource Based View), les choix d'allocation et de combinaison des ressources au sein de l'entreprise occupent une place centrale. Le développement de l'entreprise dépendra des ressources dont elle dispose et notamment de son aptitude à les combiner de manière originale (Penrose, 1959; Wernerfelt, 1984; Barney, 1991; Grant, 1991). La possession de ressources rares par une entreprise, mais aussi et surtout sa capacité à les identifier, les exploiter et les combiner déterminera sa

réussite. L'approche par les ressources a ainsi permis de compléter l'analyse porterienne, qui fait dépendre l'avantage concurrentiel de l'entreprise de sa seule position originale dans le couple produit/marché. En réalité, avec cette approche, ce sont les ressources dont dispose l'entreprise qui vont conditionner son avantage concurrentiel. [4]

Cependant, on peut dire que les capacités stratégiques sont entendues ici, comme la combinaison de ressources et de compétences possédées par une organisation et qui sont susceptibles de lui procurer un avantage concurrentiel.

(b) La ressource: motif de coopération:

L'approche par les ressources a été pensée pour s'appliquer à une organisation, qui, par son aptitude à combiner ses ressources et compétences, gagne des parts de marché sur ses concurrents et ainsi accroitre sa compétitivité. En effet, pour Hamel et Pralahad (1990), la stratégie réside dans la capacité à identifier les compétences centrales (celles susceptibles de générer de nouveaux produits ou services) et à les combiner pour en développer de nouvelles qui pourront à leur tour s'incarner dans de nouveaux produits ou services. Selon ces auteurs, les compétences clés sont la conséquence de « l'apprentissage collectif au sein de l'entreprise, portant notamment sur la coordination des divers talents productifs, et l'intégration de nombreux courants techniques ».[5]

Cette explication de la coopération interentreprises s'appuie sur la synergie créée par combinaison d'actifs qualitativement complémentaires relevant de champs scientifiques et techniques divers dont elles ne disposent pas.[6] Ce type de partenariat regroupe donc des firmes complémentaires qui mettent en commun des ressources différentes et ainsi une amélioration de la position concurrentielle.

On peut avancer que la compétitivité d'une firme tient moins à son positionnement, à un moment donné, dans les structures de marché des produits sur lesquels elle opère mais résulte, plus fondamentalement, des ressources dont elle dispose pour se développer, notamment des « ressources clés » permettant de lui assurer un avantage distinctif et durable d'où la nécessité de conclure des relations de coopération afin de détenir ces ressources et compétences. Dans l'approche classique, l'entreprise va rechercher une position concurrentielle sur un marché et proposer une offre distincte (différenciation), ou une offre similaire à un prix inférieur (domination par les coûts).

Dans le courant des ressources, la distinction concurrentielle émane directement d'une différence dans les ressources utilisées par l'entreprise. L'avantage concurrentiel d'une entreprise est durable si les concurrents éprouvent des difficultés à le reproduire. Cette difficulté peut être d'autant plus grande que l'entreprise combine différentes ressources et surtout qu'elle arrive à garder secrète une telle combinaison. Pour les auteurs de ce nouveau courant, l'analyse en termes de ressources peut être une voie de succès pour une entreprise (Itami, 1987 ; Dierickx et Cool, 1989). Toutefois, l'enjeu

que constitue le renouvellement des ressources et des compétences est primordial à l'amélioration et à la préservation de l'avantage concurrentiel (Doz, 1994). C'est dans la façon de constituer et d'utiliser leurs ressources que les organisations peuvent prendre l'avantage sur leurs concurrents et ainsi réussir leur positionnement stratégique. De ce fait, plusieurs auteurs (Das et Teng, 2000 ; Verdin et Williamson, 1994 ; Hamel, 1991 ; Hamel et Prahalad, 1990) pensent que les alliances peuvent permettre à l'entreprise d'acquérir les ressources qui lui font défaut et contribuer même à transférer des compétences tacites.[7]

II - Approche méthodologie de l'étude empirique :

Notre étude a été menée auprès d'entreprises algériennes. Nous avons adopté la méthode CAWI pour la transmission des questionnaires. Ce moyen de transmission permet, d'une part, une diffusion facile et rapide et, d'autre part, une diffusion à moindre coûts, menée auprès des entreprises locales.

Nous avons construit notre questionnaire de façon à pouvoir avoir des réponses claires et précises pour aboutir à nos objectifs de recherche.

Ce questionnaire a porté sur de 2 groupes principaux de questions :

- Fiche signalétique : son objectif est d'avoir les informations essentielles pour l'identification de l'entreprise ciblée ;

- Corps du questionnaire: est constitué de questions notamment sur l'analyse des ressources dans les entreprises algériennes, et les apports du partenariat étranger en ressources. L'enquête a débuté au mois d'août 2012. Le questionnaire a fait l'objet de deux relances suivant la démarche la plus utilisée est appelé « Total Design Method »qui consiste comme suit :

a. 1er contact/ envoi du questionnaire

b. Rappel (2 semaines)

c. Second envoi (1 semaine)

d. Rappel (2 semaines).

L'ensemble de l'enquête par questionnaire, dans ses phases « administration» et « recueil des réponses », a duré 03 mois (août - septembre et octobre 2012).

Dans l'ensemble sur 250 envois, 58 réponses ont été recueillies de la part des entreprises après les deux relances. Cela nous a permis de construire notre échantillon de données. Le nombre de réponses validées est de 50 réponses, qui représentent un taux de 20%. Nous avons jugé que ce taux est relativement considérable pour entamer notre analyse.

Nous allons donner une présentation de notre échantillon, cependant le tableau suivant montre la répartition des entreprises interrogées par secteur d'activité suivant la répartition des secteurs des entités recensées par l'ONS :

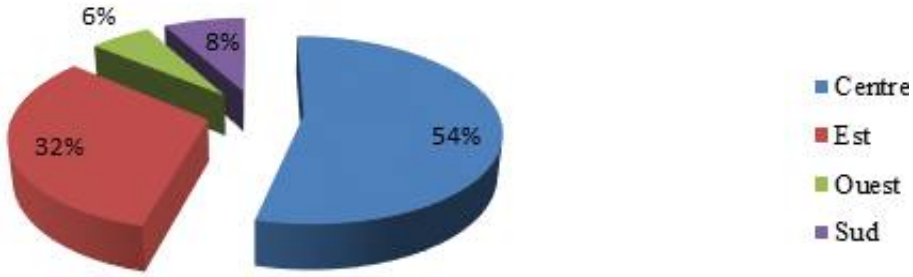
Tableau 2: Répartition des entreprises interrogées par secteur d'activité :

Secteur d'activité	Fréquences	Pourcentages
Industrie	10	20
Construction	7	14
Commerce	25	50
Services	8	16
Total	50	100

Notre échantillon est constitué principalement d'entreprises opérant dans le secteur du commerce avec un taux de 50%, suivies d'entreprises issues du secteur de l'industrie avec un taux de 20%, puis du secteur des services avec un taux de 16%, enfin le secteur de la construction de 14%.

Le graphique suivant montre la répartition des entreprises par région :

Figure 1: Répartition des entreprises interrogées par région :



Les entreprises ayant répondu à notre enquête sont relativement issues du centre à savoir dans les wilayas suivantes : Alger, Boumerdes et Blida avec un taux de 54%, et 32% des entreprises sont issues de l'est à savoir dans les wilayas : Annaba, Béjaia, Guelma, Taref, Sétif, Constantine et Skikda. Puis 8% sont des entreprises issues du sud à savoir : Ouargla, Biskra et El oued .Enfin, 6% des entreprises qui ont répondues à notre étude sont issues de l'ouest, à savoir : Oran, Mostaghenem et Telemcen.

Une fois l'ensemble des questionnaires administrés recueillis et vérifiés, ils ont été saisis sur un masque de saisie paramétré et généré par le logiciel de traitement de données Ethnos 5.5.

III - Résultats de l'étude:

Pour vérifier l'hypothèse 1 de notre problématique, nous avons demandé aux entreprises interrogées si elles disposent à la fois des ressources technologiques, humaines et financières. Les résultats obtenus sont inventoriés dans le tableau qui suit :

Tableau 2: Ressources technologiques, humaines et financières disposées à la fois dans l'entreprise algérienne

Réponses	Fréquences	Pourcentages	Moyenne	Écart type
Oui	26	52,9	1,47	0,51
Non	24	47,1		
Total	50			

Nous remarquons par les résultats du tableau 2 que 52,9% des répondants déclarent que leur entreprises disposent à la fois des ressources technologiques, humaines et financières nécessaires pour le développement de leur activité, contre 47,1% déclarent que leur entreprise ne dispose pas à la fois de toutes ces ressources.

Il reste à savoir quelle sont les ressources que l'entreprise algérienne ne détient pas. De ce fait le tableau 3 présente les réponses données par les entreprises interrogées concernant les ressources non disposées :

Tableau 3 : Les ressources non disposées dans l'entreprise algérienne

Réponses	Fréquences	Pourcentages	Moyenne	Écart type
Ressources Technologiques	12	23,8	2,1	0,77
Ressources Humaines	21	42,9		
Ressources Financières	17	33,3		
Total	50			

Nous remarquons par les résultats du tableau 3, que 42,9% des répondants déclarent que leur entreprises ne disposent pas de ressources humaines, contre 33,3% déclarent que leur entreprise ne dispose pas à de ressources financières, et 23,8% déclarent leur entreprises ne disposent pas de ressources technologiques. Cependant, nous pouvons déduire que la ressource humaine est la ressource la plus déficitaire dans nos entreprises.

Le tableau ci-dessous présente les réponses données par les entreprises interrogées concernant la nature de leurs ressources financières :

Tableau 4 : Nature des ressources financières utilisées dans l'entreprise algérienne

Réponses	Fréquences	Pourcentages	Moyenne	Écart type
Prêt Bancaire	5	9,1	3,91	1,34
Découvert bancaire	2	4,5		
Subventions accordées par l'État	7	13,6		
Fonds propres du propriétaire.	20	40,9		
Fonds propres de la famille	11	22,7		
Factures escomptées.	5	9,1		
Total	50			

La lecture des résultats du tableau 4 atteste que 40,9% des répondants déclarent que leurs fonds propres constituent la principale ressource financière utilisée dans leur entreprise, contre 22,7% des répondants que les ressources financières sont issues des fonds propres de leur famille, et 13,6% déclarent que les ressources financières utilisées sont des subventions accordées par l'État. 9,1% déclarent qu'ils sont dus au prêt bancaire, la même proportion déclare que se sont sous forme de factures escomptées. Et 4,5% déclarent qu'ils ont eu recours à un découvert bancaire.

Cependant, notre étude a dévoilé que la principale source de financement des entreprises algériennes constitue les fonds propres du propriétaire, ce qui est paradoxal avec le gisement de ressources financières de nos banques de financement, ce qui prouve que le système bancaire est la cause du déficit de ces ressources financières par nos entreprises. De ce fait, l'État pourrait pallier ce déficit en modernisant le système bancaire par l'allégement des procédures d'octroi de crédit pour le développement et l'amélioration de la compétitivité des entreprises algériennes.

Le tableau ci-dessous présente les réponses données par les entreprises interrogées concernant l'état de leurs ressources technologiques:

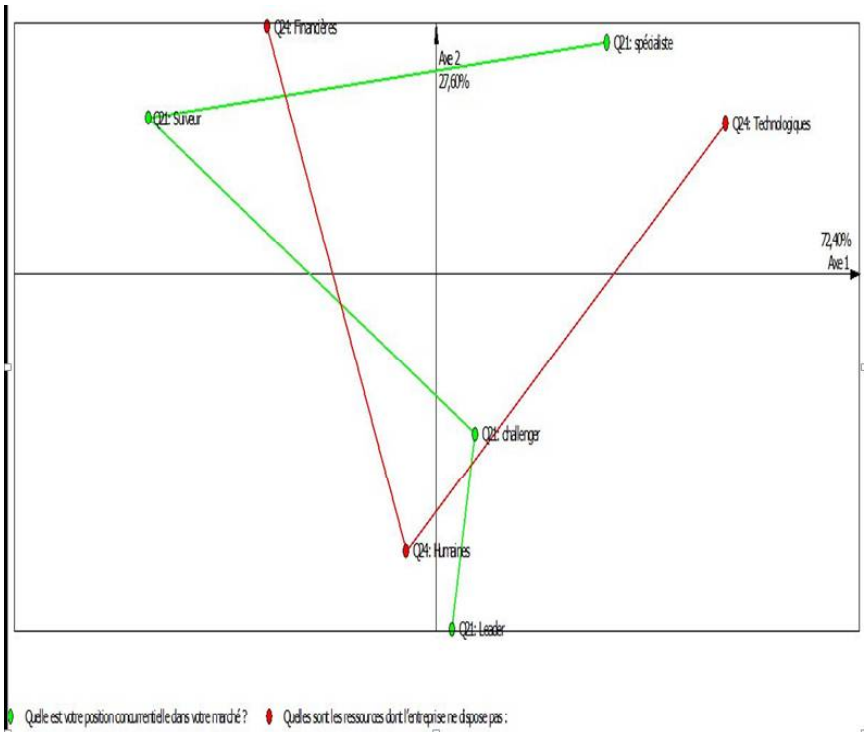
Tableau 5 : État d'avancement des technologies utilisées

Réponses	Fréquences	Pourcentages	Moyenne	Écart type
Très avancé	3	5,9	1,13	1,06
Assez avancé	12	23,5		
Moyennement avancé	24	47,1		
Peu avancé	6	11,8		
pas avancé du tout	6	11,8		
Total	50			

Les résultats du tableau 5 montrent que les ressources techniques et technologiques sont moyennement avancées, ce qui prouve que l'entreprise algérienne a besoin d'un apport en technologie, à travers un partenariat afin de pallier ce manque.

Pour répondre à notre problématique de recherche et notamment à l'hypothèse 2, on essayera maintenant de vérifier par une analyse factorielle la corrélation entre la variable « compétitivité » et le variable «déficit en ressources ». L'analyse factorielle de cette corrélation peut être représentée dans la figure suivante:

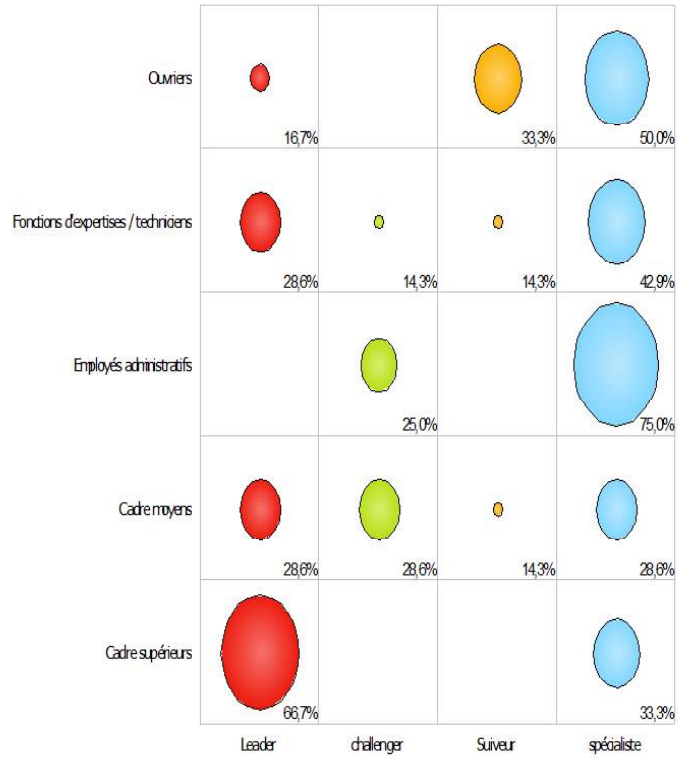
Figure 2 : Compétitive et déficit en ressources



Les résultats de l'analyse factorielle ci-dessus ont permis de déduire qu'il existe une corrélation entre le besoin en ressources et la compétitivité, ainsi, pour les entreprises leaders et les entreprises challengers ont un déficit en ressources humaines, alors que les entreprises suiveurs ont un déficit de ressources financières, enfin les entreprises spécialistes ont un déficit de ressources technologiques. Nous pouvons aussi déduire que la position concurrentielle de l'entreprise a une très forte corrélation avec la catégorie déficitaire en ressources.

Il est indéniable que la ressource humaine est la ressource la plus importante dans une organisation, et puisque cette ressource est la plus déficitaire selon les entreprises interrogées, nous voulions savoir quelle est la catégorie en termes de ressources humaines qui manquent beaucoup plus dans les entreprises algériennes et qui pourrait avoir une corrélation avec la compétitivité . De ce fait, le croisement de la variable « compétitivité » et la variable « déficit des ressources humaines » a donné les résultats suivants :

Figure 3 : Position concurrentielle et déficit des ressources humaines



Le résultat ci-dessus montre qu'il existe une relation entre ces deux variables à savoir « compétitivité » et « déficit en ressource humaines ». Pour les entreprises leaders, le déficit en ressources est surtout ressenti dans la catégorie des cadres supérieurs on peut dire que la compétence managériale manque énormément dans cette position concurrentielle surtout pour diriger l'entreprise, afin de lui tracer la stratégie pour garder sa position de leader. Par contre pour les entreprises challengers ce déficit est beaucoup plus perçu dans la catégorie des cadres moyens, pour les suiveurs la catégorie des ouvriers est la plus déficitaire. Enfin les spécialistes ont un déficit dans la catégorie des employés administratifs. Ainsi, Nous pouvons aussi déduire que la compétitivité de la firme dépend de du déficit en ressources humaines. Cependant, afin de pallier ce déficit, l'État devrait revoir et restructurer son système éducatif et d'apprentissage afin de mettre le marché du travail en adéquation avec le besoin des entreprises algériennes en matière de ressources humaines et de main d'œuvres qualifiées.

Pour pouvoir vérifier notre hypothèse 3, nous avons questionné les entreprises de notre échantillon sur leurs avis du partenariat. Le tableau ci-dessous présente les réponses données par les entreprises interrogées concernant leur souhait de s'engager dans un partenariat avec une firme étrangère:

Tableau 6 : Le souhait des entreprises algériennes par la dotation de ressource via un partenariat

Réponses	Fréquences	Pourcentages	Moyenne	Écart type
Oui	35	70,6	1,29	0,47
Non	15	29,4		
Total	50			

Ces résultats montrent qu'un grand gisement de possibilités de partenariat avec la moitié des entreprises algériennes existe, avec un pourcentage de 71% des entreprises algériennes favorable au partenariat avec un partenaire étranger. Le tableau 7 présente les réponses données par les entreprises interrogées sur les apports en ressources par le partenaire étranger :

Tableau 7: Les apports en ressources par le partenaire étranger

Réponses	Fréquences	Pourcentages	Moyenne	Écart type
Ressources technologique, et informationnelles	14	27,4	5,9	0,27
Ressources financières	7	13,7		
Ressources matérielles	8	16,8		
Le savoir faire dans la production	10	19,3		
Le savoir faire dans le management	5	9,1		
Le savoir faire dans la commercialisation	3	6,6		
Maitrise des circuits et des pratiques pour l'export	4	7,1		
Total	50			

Les résultats du tableau 7 montrent que les apports du partenaire étranger sont attendus dans les ressources technologiques avec un pourcentage de 27,4%. Le savoir-faire dans la production passe ici en second plan comme objectif majeur attendu dans l'amélioration de la qualité des produits qualitative et quantitative, avec un taux de réponses de 19,3%. Dans le management et dans la commercialisation, la maitrise des circuits et des pratiques pour l'export, les ressources matérielles, le taux de réponse était de 17%. Par contre les ressources financières ont eu un pourcentage de réponse de 13,7%. Il faut dire que le savoir-faire est essentiel, il est senti comme la clé de la réussite pour l'entreprise algérienne. C'est cohérent et prometteur en matière de terrain d'entente pour un partenariat réussi dans la mesure où les apports matériels ne peuvent être que très limités compte tenu de la crise économique mondiale.

Conclusion :

L'objectif de cet article était d'essayer de donner un état des lieux des ressources engagées par les entreprises algériennes.

Les résultats de notre étude empirique nous ont éclairés sur la situation des ressources humaines, financières et technologiques dont sont dotées nos entreprises locales.

Notre étude a démontré que les entreprises algériennes connaissent un déficit en ressources surtout dans les ressources humaines. Ce qui confirme notre première hypothèse.

Aussi, notre étude a dévoilé que les entreprises algériennes organisent leurs ressources tout dépend de leurs position concurrentielle sur le marché, car ces dernières n'ont pas le même besoin en ressources. En effet, les leaders ont un déficit beaucoup plus accès sur la ressources humaines et managériales, contrairement aux challengers ou les suiveurs pour les ressources technologiques. Cependant, il existe une corrélation entre le déficit en ressources et la position concurrentielle sur le marché, ce qui confirme notre deuxième hypothèse.

De même, les résultats de notre travail d'investigation confirment que l'apport du partenaire étranger doit être accès surtout sur l'acquisition des ressources et compétences managériales et technologiques pour l'amélioration de la compétitivité des entreprises locales, ce qui confirme notre troisième hypothèse.

Enfin, il apparait que les résultats de cette étude concluent qu'il est impératif de restructurer les politiques d'éducation et de formation professionnelle en favorisant le développement des secteurs à contenu technologique élevé afin d'améliorer le marché du travail qui est source d'une main d'œuvre qualifiante. Aussi, qu'il est primordial d'accorder une plus grande importance à la mise à niveau du système bancaire algérien, afin de développer une bonne politique de financiarisation des entreprises algériennes en leur dotant des ressources financières nécessaires quant à leur développement de leur activité.

Bibliographie :

(Endnotes)

1 Wernerfelt, B « A Resource-based View of the Firm ». Strategic Management Journal, 5(2), 1984, pp. 171-180.

2 Barney, J « Firm resources and sustained competitive advantage», Journal of Management, 17(1), 1991, pp. 99-120.

3 Mothe, C « Comment réussir une alliance en recherche et développement » Edition l'Harmattan, Paris, 1997, p39.

4 Ibid, p40.

5 Hamel, C.K et Pralahad, H « The core competence in the corporation», in Harvard Business Review, may-june 1990, p82.

6 Hagedoom, J « Understanding the rational of strategie technology partenering: interorganizational modes of cooperation and sectorial differences», Strategie Management Journal, vol. 14, 1993, pp 371-385.

7 Ghozzi, H « L'approche par les ressources et les compétences en tant que théorie de la firme : Apports, limites et aménagements nécessaires », 17ème Conférence de l'AIMS, 2008.