

Capital humain, diversification et croissance durable de l'économie algérienne

Professeur Abdelouahab REZIG

Ex-recteur de l'Université d'Alger 3

Résumé

Au cours de la décennie 80, la mondialisation a fait évoluer des économies industrielles vers des économies postindustrielles (des services et du savoir) caractérisées par la diffusion des technologies de l'information et des communications et la pénétration du savoir scientifique dans toutes les sphères économique, industrielle et sociale. Depuis le milieu des années 90, les chemins de la croissance ont divergé: les États-Unis se sont détachés des autres pays, à quelques exceptions près, alors que la Chine est devenue le premier exportateur mondial des outils essentiels de la nouvelle économie du savoir.

Mots-clés

Capital humain, croissance économique, développement, R&D, Algérie, OCDE.

Qu'en est-il de l'Algérie ? Son économie demeure exportatrice primaire dans la mesure où les recettes d'exportations dont dépend le pays proviennent, à hauteur de 98%, du seul secteur des hydrocarbures.

Aussi, est-il nécessaire de rompre avec cette dépendance, de construire une économie diversifiée et compétitive, capable de générer une croissance forte et durable, des emplois effectivement productifs.

Pour cela, le capital humain s'avère, à la lumière d'expériences diverses, déterminant.

Le présent article comprendra :

- 1) définition et rôle du capital humain dans la croissance économique ;
- 2) situation et perspectives en Algérie.

-I- Définition et rôle du capital humain dans la croissance économique

-I-1- Il est difficile d'attribuer la notion de capital humain à un seul auteur. Adam Smith avait déjà souligné que ce sont « les talents utiles acquis par les habitants ou membres de la société » qui alimentent l'activité économique, et non la masse des travailleurs. Mais c'est l'économiste américain Theodore Schultz qui est cependant l'un des premiers à l'avoir exposée en 1961 ⁽¹⁾.

Le Symposium sur « La contribution du capital humain et social à une croissance économique durable et au bien-être »⁽²⁾, a bien mis en relief les relations qui existent entre le capital humain, incarné par les individus (qui comprend le savoir accumulé et la santé), le capital social (qui comprend les normes et les réseaux facilitant l'action conjointe et d'autres types d'actions concertées) et une catégorie composite finale comprenant les institutions publiques et privées et les organisations sociales (au nombre desquelles figurent les appareils politique et juridique dans toute leur plénitude). C'est ainsi que de nombreuses études ont montré l'existence d'effets d'entraînement et de feedbacks positifs entre la santé, d'une part, l'éducation et le capital social d'autre part.

Mais la plupart des auteurs qui traitent du capital humain se concentrent sur l'éducation et ses effets, considérant implicitement l'éducation comme la principale composante du capital humain.

L'OCDE, par exemple, désigne par capital humain « les connaissances, qualifications, compétences et autres qualités possédées par un individu et intéressant l'activité économique ».

-I-2 - La théorie et la pratique ont bien montré 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.

Selon une étude portant sur 92 pays, citée dans le premier rapport arabe sur le développement humain, le capital humain et social intervient pour pas moins de 64% dans la croissance. En revanche, le capital physique – équipement, bâtiment et infrastructure – n'y intervient qu'à hauteur de 16%. Les 20% restants s'expliquent par le capital naturel⁽³⁾.

Selon des estimations mondiales, citées par ce rapport, à une augmentation d'un point de pourcentage de la part de la population active ayant reçu une éducation du niveau du secondaire correspond une augmentation de 6 à 15 points de pourcentage de la part du revenu des 40% les plus pauvres.

Ainsi, l'éducation contribue à la croissance et à l'équité: le coût de l'amélioration des systèmes d'enseignement est peut être élevé, mais celui de la perpétuation de l'ignorance l'est incommensurablement plus, souligne le rapport. En effet, si l'existence d'une main-d'œuvre instruite favorise la croissance économique, son absence constitue à l'inverse un goulet d'étranglement.

Une Etude UNESCO / OCDE (Paris 2002) sur le « financement de l'éducation-investissement et dividendes », analyse le lien entre le niveau d'éducation de la population active et la croissance économique dans seize pays émergents. Les données de ces derniers montrent que les investissements dans le capital humain réalisés au cours des deux dernières décennies auraient généré un demi-point de croissance dans les pays concernés. Cette étude confirme également qu'au delà de l'augmentation de la richesse nationale, l'éducation profite aux indi-

vidus. Des gens mieux éduqués, souligne-t-elle, sont mieux placés sur le marché du travail. Ils ont plus de chance de trouver et de garder un emploi; et plus ils sont qualifiés, plus leur salaire est élevé.

L'expérience du Japon, de la Corée du Sud et de la Chine, pour ne citer que ces pays, a bien mis en relief le rôle déterminant du capital humain dans la croissance économique; l'une des clés essentielles de réussite de l'Asie de l'Est, en matière de développement, a bien résidé dans les investissements précoces et intensifs dans la formation économiquement adaptée, accompagnés d'une amélioration soutenue et rapide de son niveau. Tout cela a contribué fortement à l'élévation du niveau de productivité et au développement de la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre.

Ainsi, l'éducation contribue à la croissance et à l'équité, alors que l'absence d'une main-d'œuvre instruite constitue, à l'inverse, un goulet d'étranglement.

Le capital humain d'un pays et son taux de progression sont deux considérations essentielles pour le niveau et le rythme de développement économique de ce pays, principalement parce que le capital humain est ce qui détermine plus que tout autre facteur son aptitude à générer et adopter des solutions technologiques novatrices⁽⁴⁾.

-II-Situation et perspectives en Algérie

II-1- Il est vrai que des efforts considérables ont été accomplis par l'Etat en matière d'éducation et de formation: plus de 90% des enfants sont scolarisés et plus de 1.200.000 étudiants fréquentent les Universités et les grandes Ecoles, le tout entièrement pris en charge par l'Etat.

La part des étudiantes est de plus en plus grande: il y a plus d'étudiantes que d'étudiants à l'université, par exemple.

Parmi les facteurs explicatifs de l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, durant la dernière décennie, on peut citer

principalement l'élévation du niveau d'éducation qui a œuvré au recul de l'âge du mariage et qui a pesé dans la modification de la valeur attachée au travail chez les jeunes filles. Selon le Bureau International du Travail (BIT), même si l'emploi féminin reste mal cerné en Algérie, des travaux universitaires ont montré l'existence d'une corrélation directe entre le niveau d'instruction des femmes et leur maintien en activité.

II-2- Mais, si des résultats remarquables ont été ainsi atteints sur le plan quantitatif, l'Algérie souffre encore de l'écart qui existe entre demandeurs et offreurs d'emploi, avec l'apparition d'une nouvelle génération de chômeurs diplômés. Aussi est-elle confrontée à un nouveau défi qui réside en la nécessité d'accorder une plus grande attention :

- à la qualité de l'éducation et de la formation;
- à l'adéquation formation – emploi, ce qui exige une relation plus dense entre l'université et le monde économique et social, aussi bien en ce qui concerne les programmes de formation (prendre davantage en considération les besoins de l'économie dans son ensemble et ceux des entreprises) que les stages en entreprises;
- à l'anticipation des demandes en formation dont dépendent le redéploiement, la survie et le développement des entreprises même s'il est vrai que les transformations rapides des besoins des entreprises, l'ampleur et l'accélération des mutations technologiques ne facilitent pas la réalisation d'une telle tâche.

C'est ainsi que « durant les deux siècles qui ont suivi la première révolution industrielle, il a fallu adapter le deuxième cycle d'éducation secondaire à une succession de changements touchant la société et les économies nationales »⁽⁵⁾.

- à la formation professionnelle, des métiers⁽⁶⁾.

II-3- Les entreprises par exemple, créatrices de richesses et d'emplois doivent, en effet, être en mesure de trouver sur le marché du travail des demandeurs d'emploi ayant un profil qui puisse répondre à leurs besoins réels en quantité et en qualité car elles doivent être compétitives. Dans le contexte du processus de la mondialisation et de

ses défis, l'expérience de nombreux pays a montré qu'il ne suffit pas d'avoir des salaires plus bas pour soutenir la concurrence.

Des études ont montré que l'éducation n'a pas toujours le même niveau de rentabilité économique, et ses rendements peuvent être réduits dans certains cas :

- Si la qualité de l'enseignement est faible, ou si les connaissances et compétences acquises à l'école ne correspondent pas à la demande du marché. Dans ce cas, les investissements dans le capital humain n'ont pas été assez efficaces, ce qui se traduit par un niveau moindre de capital humain et des rendements moins élevés pour les individus et la société.
- Si la demande en capital humain est insuffisante, du fait d'une croissance économique lente. Dans ce cas, le capital humain représenté par la main-d'œuvre risque d'être sous-employé et sous-rémunéré.
- Si les travailleurs qui sont moins éduqués et qualifiés et ceux qui le sont plus sont délibérément payés de la même façon pour préserver une relative égalité de salaires comme c'était le cas dans les pays à économie planifiée. Ces distorsions sont éliminées à mesure que les pays en question passent à l'économie de marché⁽⁷⁾.

Remarquons alors que, pour la croissance et le développement :

- Il s'est avéré nécessaire d'allouer rationnellement les ressources, rares ; il s'est également avéré que c'est le système concurrentiel et non pas le marché en soi qui assure une telle allocation. Ce dernier produit, en revanche, des différenciations sociales. C'est d'ailleurs pour cela qu'ils ont posé la question fondamentale suivante : quel est le niveau d'inégalités sociales qu'une société peut tolérer sans remettre en cause sa propre cohésion ? Dans ce cadre, des différences ont été établies entre inégalités efficaces et inefficaces, ces dernières devant être éliminées. L'expérience a montré que la nature de la structure sociale et le mode de répartition des revenus ont déterminé, en grande partie, la nature et l'évolution de la croissance et du développement des pays.

Certains, qui ont su réduire ces inégalités, ou les contenir à un faible niveau, ont atteint un taux de croissance plus élevé que les autres.

- l'économie de marché, à la différence que l'économie du commerce, est constituée par le marché et l'entreprise laquelle devrait être aussi de qualité ; elle a des droits et des devoirs, notamment ceux de créer de la richesse et de l'emploi. Cela renvoie également à la question de la compétence de leurs dirigeants, des managers. Leur formation doit tenir compte des acquis professionnels et des formations antérieures suivies ; elle doit leur permettre de s'approprier le contenu des changements à générer au niveau des méthodes, des pratiques et des comportements managériaux.

-II-4- Ces entreprises doivent coopérer avec les Universités et les Centres de recherche si elles veulent plus d'innovations et améliorer leur compétitivité. La mondialisation impose ainsi davantage de dépenses de recherche et développement, de développement des relations entre la recherche et l'entreprise, innovante. Les investissements directs étrangers sont alors à prendre en considération.

Nous savons en effet que, dans le cadre des Investissements directs étrangers par exemple, la firme multinationale n'est pas spontanément incitée à diffuser sa technologie; la détention d'une technologie nouvelle est souvent à l'origine de son avantage monopolistique (Hymer). Aussi, les activités de R&D restent en grande partie centralisées au sein de la maison-mère, et donc dans les pays d'origine, notamment celles présentant un caractère stratégique, afin que le centre décisionnel exerce un contrôle efficace sur sa diffusion⁽⁸⁾.

Il n'est pas inutile de rappeler que les Etats - Unis font de R&D une question nationale alors que l'innovation constitue une partie centrale de leur culture.

Pourtant, la Chine peut être considérée comme le premier pays en développement à pouvoir attirer tout l'éventail des fonctions de R&D des firmes multinationales. Environ un quart des 750 centres de R&D établis en Chine en 2005 par les firmes étrangères, sont directement associés à des universités ou à des instituts de recherche (OCDE 2007). De tels résultats ont été obtenus grâce, en grande partie, au développement du capital humain, quantitativement et qualitativement.

D'après l'OCDE (2007), la Chine pouvait être classée au sixième rang mondial en termes de dépenses de R&D et en deuxième position en nombre de chercheurs en 2005. On comprend mieux, ainsi le passage des *clusters industriels* apparus au début des années 1980 au développement des clusters technologiques et des clusters scientifico-industriels.

Mais qui doit prendre en charge ces dépenses de R&D ? On sait de plus en plus, à la lumière des différentes expériences, que le passage vers l'économie de marché ne veut pas dire exclusion de toute intervention de l'Etat. En l'absence d'un agent public, en charge des dépenses d'éducation, de santé, de R&D, le niveau de l'investissement dans une économie sera sous optimal; de telles dépenses suscitent en effet des externalités qui accroissent l'efficacité du fonctionnement de l'économie dans son ensemble et du secteur privé en particulier⁽⁹⁾. C'est ainsi que dans son rapport sur le savoir pour le développement (1998), la Banque Mondiale a souligné le rôle décisif de l'Etat dans l'acquisition effective du savoir dans les pays en développement alors même que le secteur privé devrait occuper une place significative dans une telle acquisition.

Quoiqu'il en soit, la conjugaison des efforts des institutions publiques et privées s'est avérée fructueuse lorsqu'elle est coordonnée de manière à ce que soit évité un système « à double vitesse » et dont la conséquence est l'impossibilité, pour une partie de la population, parce que démunie, d'accéder à une éducation de qualité.

-II-5- En élargissant un tant soit peu la notion de capital humain, Il s'avère nécessaire de diffuser davantage la culture d'entreprise, de développer la formation à l'entrepreneuriat et l'amélioration des capacités d'entreprendre car cela contribuera sans aucun doute à la multiplication des entrepreneurs dont le comportement sera essentiellement caractérisé par la recherche laborieuse et permanente du profit à travers l'innovation et le risque créateur et non par celle de gains spéculatifs réalisés hâtivement.

Dans ce cadre, l'expérience de l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) mérite d'être évoquée. Créé en 1996 ce dispositif devait constituer une des solutions appropriées au traitement de la question du chômage. Il s'inscrivait en rupture avec les approches de l'assistanat notamment ; il s'agissait, en effet, non seulement de traiter le chômage par l'économie mais encore et surtout de soutenir l'autonomisation et le développement des initiatives, en encourageant la création d'activités de biens et services par de jeunes promoteurs et en l'accompagnant par une formation appropriée.

Une telle mission visant la transformation de jeunes chômeurs, y compris des diplômés, en entrepreneurs, est fort louable; encore faudrait-il que cet objectif soit respecté dans les faits et qu'il ne se transforme pas en une autre forme d'assistanat simplement.

Nous n'ignorons pas cependant que le changement des comportements n'est pas spontané et concerne l'ensemble des agents. La tâche est d'autant plus difficile que, comme cela a été souligné par le Pr. W. Andreff, au cours de la transition d'une économie administrée vers une économie de marché, on rencontre souvent des compétences pour gérer l'une ou l'autre de ces économies mais on élabore rarement des programmes de formation des compétences pour gérer la transition elle-même.

De nombreux observateurs ont insisté également sur le fait que dans les rapports entre les partenaires locaux et les investisseurs étrangers éventuels, l'existence d'un esprit d'entreprise constitue un facteur déterminant des conditions et des formes de l'investissement direct étranger; ce dernier peut contribuer au processus de diversification et de croissance économique, lorsqu'il y a transfert effectif de technologie, d'expertise et de savoir-faire⁽¹⁰⁾. Le capital humain national ne peut qu'en être renforcé.

-II- 6 Mais à quoi et à qui serviraient tous ces efforts si les compétences, ainsi formées, n'étaient pas mises en valeur sur place ? Nous connaissons la réponse lorsque nous prenons en considération l'ampleur du phénomène appelé communément « fuite des cerveaux ». Le coût de formation des compétences et, ce qui est peut-être plus important encore, la perte des opportunités d'utiliser localement ces compétences ont été suffisamment mises en relief. Aussi est-il nécessaire d'élaborer et surtout de mettre en œuvre une politique effective de valorisation des compétences nationales, créer les conditions d'épanouissement de ces dernières dans leur propre pays; cela ne signifie pas, bien entendu, que ces compétences ne seraient plus tentées par l'expatriation car une telle interprétation ignorerait la nature et les conséquences du processus de mondialisation. Simplement, la valorisation des compétences nationales peut constituer, comme le montre l'expérience récente de quelques pays, un puissant facteur de limitation de l'exode et d'attractivité de compétences qui résident à l'étranger et dont le pays a besoin. En effet, même si les études de l'OCDE montrent que de nombreux pays en Afrique et en Amérique Latine ont des taux d'émigration de leurs diplômés supérieurs de l'ordre de 50%, certains pays connaissent déjà cette inversion de tendance. L'Algérie pourrait figurer parmi ces derniers si elle sait tirer profit de la conjoncture internationale. En effet, dans la mesure où les pays avancés offrent actuellement moins d'opportunités, leurs compétences sont fortement incitées à émigrer vers des

pays porteurs de meilleures perspectives. Mais les « primes de déplacement », pour reprendre l'expression des économistes, nécessaires, ne suffisent plus car, de plus en plus, ces dernières ne sont plus appréciées en termes financiers uniquement. Si l'Algérie offre également les meilleures conditions de stabilité et de sécurité dans la région, elle gagnerait cependant à améliorer la qualité de vie pour devenir plus attractive.

Conclusion

Ainsi, un capital humain de qualité, si essentiel soit-il à une croissance économique soutenue, ne suffit pas; encore faudrait-il qu'il soit intégré dans une stratégie de développement économique et social appropriée, faisant confiance aux capacités humaines d'échanger, de créer, d'innover, comme le montrent diverses expériences.

Références

1. Cf. « la valeur des gens », OCDE, 2006.
2. DRFC- OCDE, Québec, Rapport sept.2001.
3. PNUD, Bureau régional pour les Etats arabes, N.York, 2002.
4. Programme d'éducation sur le développement (PED) de l'Institut de la Banque mondiale, N.work 2000.
5. OCDE, op. Cit.
6. Nous ne devons pas perdre de vue les besoins du pays en personnel ainsi formé d'une part, qu'un grand nombre d'entrepreneurs sont issus du milieu artisanal d'autre part.
7. Programme d'éducation sur le développement (PED) de l'Institut de la Banque mondiale, op.cit.
8. Tersen, D. J. I. Bricout, op.cit p.188.
9. Cf. les travaux du Pr. J.P. FITOUSSI sur la question.
10. Cf. A. Rezig, "Algérie, Brésil, Corée du sud », OPU, Alger, 2008.