



أداء الشركات التقليدية والإسلامية وجوانبها

-The performance of conventional and Islamic companies and its aspects

-La performance des entreprises conventionnelles et celle islamique et ses aspects

.Dr Belghanami Nadjat Wassila CU Tindouf

Wacila20006@hotmail.fr

Mr Baala Tahir CU Tipaza

taharbaala@gmail.com

Résumé :

Le concept de performance est mobilisé dans la littérature managériale pour la mise en œuvre de stratégies de développement durable par les entreprises. Cette étude couvre les institutions financières islamiques en général, avec une attention particulière accordée aux banques islamiques. A ce titre, dans cet article , on se base sur une méthodologie analytique de l'ensemble des aspects inhérents à la performance légale des banques islamiques. Qui peut présenter plusieurs sens : de succès, de résultat, de réussite et de performance. De ce fait nous allons décrire d'abord la définition de performance en présentant ses différents piliers et ses indicateurs de mesure qui constitue l'objet de notre étude on utilise plusieurs ratios qui correspond à la performance conventionnelles et celle islamique.

Mot clé : Performance, Efficacité, Efficience, Capacité, Rentabilité.

Classification Jel : L25 , P17, P27, P47 ,G14, D24 , E22

Abstract:

The concept of performance is mobilized in the managerial literature for the implementation of sustainable development strategies by companies. This study covers Islamic financial institutions in general, with special attention given to Islamic banks. As such, in this article, we rely on an analytical methodology of all aspects inherent to the legal performance of Islamic banks. Which can have many meanings: success, results, success and performance. Therefore we will first describe the definition of performance by presenting its various pillars and its measurement indicators which constitutes the object of our study we use several

ratios which corresponds to the conventional and Islamic performance.

Key word: Performance, Efficiency, Efficiency, Capacity, Profitability.

Classification Jel: L25 , P17, P27, P47 ,G14, D24 , E22

Introduction :

La performance, est aussi un concept paradoxal qu'il renvoie au plusieurs alignement. La notion de performance a été un sujet d'intérêt croissant pour les chercheurs, elle a également occupé une place importante au plan théorique qu'au plan empirique, duquel de multiples définitions sont exposées dans la littérature. La notion de performance a fortement évolué avec les théories du management, dont chacun a sa propre définition de la performance. *Selon Pinto Paul(2003 , Ed:Dunod, Paris P12) dans son ouvrage: la performance durable, la performance de l'entreprise est directement impactée par l'effort que les dirigeants consacrent à maintenir leur entreprise au niveau des meilleures pratiques sur chacun de ses territoires.* Selon cet auteur on peut avoir quatre piliers de la performance, à savoir :

- Le marché (organiste de la compétitivité),
- Les métiers (et son nécessaire corollaire, la rentabilité),
- Les hommes (facteur clé de la productivité, ainsi que des autres variables),
- Les valeurs (ciment organisationnel).

De ce fait, la question de performance peut varier en deux principaux vecteurs :

Premièrement, dans *l'approche classique*, le raisonnement est "vertical", par service:

- Que faire pour augmenter la performance de mon service?
- Quels sont nos problèmes ?

Ainsi que, *l'approche-processus*, le raisonnement est "horizontal":

- Est-ce que ce service remplit sa mission pour ses clients?
- Qu'en pensent les clients?
- Qu'est-ce qui, pour eux, est prioritaire?

Pour répondre à ces questions posées, il faut mesurer ce qui se passe à l'interface entre unités et ses facteurs de réussites pour générer de la valeur.

I. Généralité :

La notion de performance vient du latin qui désigne l'action de "performer" signifie (Exécuter, accomplir, parfaire¹) une tâche avec régularité, méthode et application, l'exécuter et la mener à son accomplissement d'une manière convenable d'action². Pour évoquer par la suite l'exploit et le succès. Puis, au milieu du 19^{ème} siècle dans la langue française, elle exprime *à la fois les résultats obtenus par un cheval de course et le succès remporté dans une course*. Puis, *il désigna les résultats et l'exploit sportif d'un athlète*. Son sens évolua au cours du 20^{ème} siècle. Elle *indiquait de manière chiffrée les possibilités d'une machine et désignait par extension un rendement exceptionnel*. Au 21^{ème} siècle, *la performance exprime le niveau de compétitivité de l'entreprise*. A l'ère de la mondialisation et d'une économie sans frontières, *la qualité du travail des salariés et leurs performances demandent à être considérablement améliorées*³.

La définition de la performance n'est pas une affaire simple. Elle nécessite l'explication du contenu et des fonctions que recouvre ce concept. Selon A.KHEMAKEM la performance désigne l'efficacité et la productivité dans laquelle ce centre de responsabilité a atteint les objectifs qu'il avait acceptés. La performance traduit donc deux phénomènes :⁴

- Le degré de satisfaction (d'atteinte) de l'objectif ou des objectifs fixés : qui se traduit par le terme « efficacité ».
- La manière dont cet ou ces objectifs sont réalisés : qui est traduite par le terme « efficience ».

De leur côté, PIERRE BESCOS et CARLA MENDOZA résumant que le concept de la performance se reflète pour⁵ :

- Diminuer le cout et à augmenter la valeur,
- Atteindre les objectifs stratégiques.

Au niveau d'une entreprise, la performance exprime le degré d'accomplissement des objectifs poursuivis. Elle peut s'appuie essentiellement sur trois facteurs :⁶

- Facteur **S** = qualification, aptitude à effectuer les tâches et missions qui leur sont confiées ;
- Facteur **K** = connaissance des faits, des règles, des principes et des procédures ;
- Facteur **M** = motivation.

Comme On distingue deux catégories d'indicateurs : d'un part les indicateurs de moyen, ils mesurent la consommation des moyens nécessaire à

l'activité (quantité de matières premières, délais d'approvisionnement, nombre d'heures d'atelier), d'autre part les indicateurs de résultat, ils mesurent le niveau de réalisation des objectifs qualitatif et quantitatif, (CA, marge, degrés de satisfaction de la clientèle, le taux de retour...). Par contre, un critère de performance se définit comme un instrument quantitatif (un ratio, un chiffre, un indice, un %) donnant une indication sur la performance d'une organisation ou d'un processus. Certains critères de performance peuvent être orientés vers la relation client (nombre de visites, CA réalisé, taux de fidélité, montant panier moyen, nombre de client) ou vers la mesure de la rentabilité de l'entreprise (bénéfices, la marge, le résultat, calcul de coût)⁷.

En conséquence, les indications générales d'analyse macro-économiques de la performance peuvent être schématisées aux trois principaux niveaux :

- **Performance individuelle** : au niveau de poste qui fondera une partie de la rémunération.
- **Celle du groupe** : ou de l'unité qui sert de base aux réflexions d'organisation.
- **Celle de l'entreprise** : dans son ensemble pour les choix stratégiques.

Elle peut signifier tout d'abord le **résultat chiffré**, celui qui est généralement obtenu par un athlète, un cheval de course, à chacune de ses exhibitions. Elle équivaut pour une entreprise, en ce sens à une **mesure périodiquement** (rythme annuel, trimestriel ou mensuel). Aussi peut également désigner le **résultat optimal** qu'elle équivaut en ce sens à **un potentiel ou une capacité maximale** (e) si l'objectif est atteint, donc la performance est jugée exceptionnelle, **satisfaisante ou décevante** selon les objectifs que l'on souhaitait atteindre.

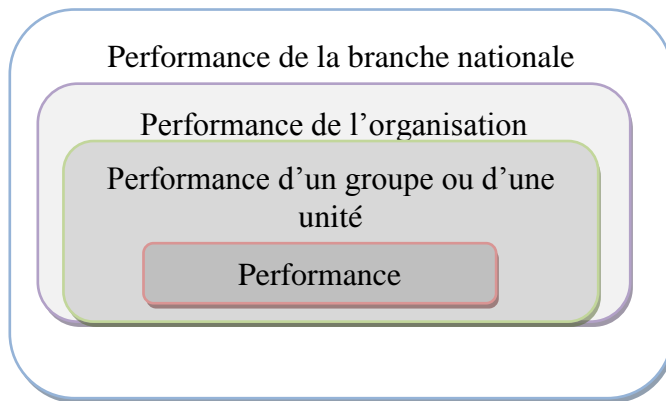
Alors que « **piloter la performance** » signifie : bien **mesurer l'évolution d'un indicateur dans le temps** (résultat chiffré) que mesurer l'écart d'un indicateur par rapport à une valeur optimale (potentiel, capacité). Or « **améliorer la performance** » désigne donc **accroître la valeur d'un indicateur** (résultat chiffré) qu'augmenter la valeur maximale possible (potentiel, capacité). « *La performance désigne la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs, la performance est multidimensionnelle à l'image des buts organisationnels ; elle est subjective et dépend des référents choisis* ». Cette définition générique de la performance facilite son opérationnalisation dans un processus d'évaluation (Gilbert, Charpentier, date).

Ainsi on peut définir la performance dans l'entreprise comme étant tout ce qui seulement contribue à améliorer le **couple valeur-coût**, c'est-à-dire à améliorer la création nette de valeur. Par contre, l'action qui contribue à diminuer

le coût ou à augmenter la valeur, isolément, n'est pas forcément une performance sauf si cela améliore le ratio *valeur/coût* ou le solde *valeur -coût*. Cependant, le couple valeur-coût n'apparaît que lorsque des produits et des services sont mis **en vente**. De ce fait la performance des entreprises dans une société industrielle ou commerciale est de savoir produire et de savoir vendre mieux et plus vite que ses concurrents. Aujourd'hui, la plupart des entreprises savent produire et vendre. C'est la raison de leur existence. Si elles n'avaient pas cette capacité, elles auraient déjà disparu. Mais le fait, leur niveau de performance devient de plus en plus homogène. Croître, prendre des parts de marché au fil du temps devient plus facilement en absorbant ses concurrents. *La performance de l'entreprise n'est pas la somme des performances des unités; elle est plus que cela, un élan commun vers un but commun, un résultat d'équipe*¹.

Dans *l'approche classique*, le raisonnement est "vertical", par service: que faire pour augmenter la performance de mon service? Quels sont nos problèmes ? Alors, que dans *l'approche-processus*, le raisonnement est "horizontal": est-ce que ce service remplit sa mission pour ses clients? qu'en pensent les clients? Qu'est-ce qui, pour eux, est prioritaire? Pour le savoir il faut mesurer ce qui se passe à l'interface entre unités (dialogue).

Figure N° 08 : les niveaux de mesure de la performance.

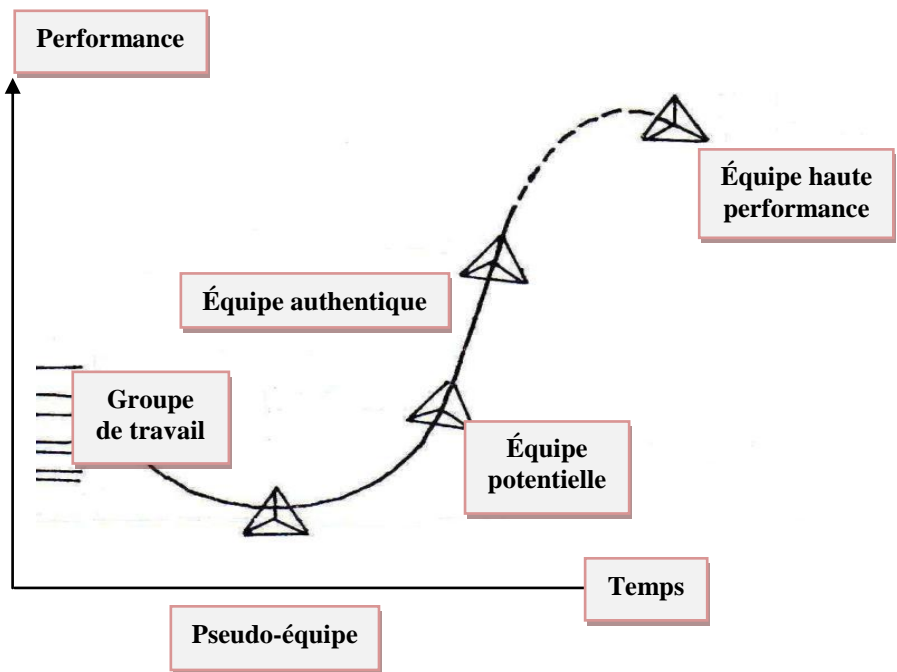


Source: B.Martory, D.Crozet :op.cit, p :165.

¹ Cf L'Economiste du 24 octobre 1996, p. 69BelghanamiNadjatWassila, op. cit p.72.

D'où la performance d'un salarié augmente la courbe d'apprentissage, comme s'est présenté à la figure au-dessous :

Figure N°09 : la courbe de performance



Source : J.KATZENBACH, D.SMITH(1994): *les équipes haute performance*, Dunod, paris, p:84.

D'après cette figure, on peut souligner cinq cycles de performance ⁸:

- Le groupe de travail** : Ce groupe est constitué pour partager l'information, les points de vue ou les meilleures méthodes entre les membres afin de mieux prendre des décisions qui aideront chacun de son domaine de responsabilité.
- La pseudo-équipe** : Ce groupe se trouve sans doute devant la nécessité ou l'occasion d'amplifier collectivement la somme des efforts individuels, mais il ne fait pas l'effort de se centrer sur une approche collective.
- L'équipe potentielle** : est pour reconnu d'amplifier collectivement les résultats du travail de chacun et qui tente d'améliorer son impact sur la performance.

- d) **L'équipe authentique** : Il s'agit d'un groupe, peu nombreux, dont les compétences sont complémentaires et les membres également motivés par un but, des objectifs et une méthode de travail dont ils se considèrent comme mutuellement responsables.
- e) **L'équipe haute performance** : Groupe qui satisfait à toutes les exigences requises pour former une équipe authentique et dont les membres sont profondément attachés au succès et au développement personnel de leurs associés.

II. Caractéristiques et composante du performance :

La performance regroupe un ensemble de caractéristiques qui peuvent être énumérées dans les points suivants :

- La performance est construit support à des jugements de valeur sur les activités, les résultats, les produits et les effets de l'organisation sur son environnement. Ce concept possède, en tant que construit social, autant de significations qu'il existe d'individus ou de groupes qui l'utilisent⁹.
- La performance est un concept évolue dans le temps qui conditionne le succès d'une entreprise pendant une phase donnée au cours du temps »¹⁰.
- La performance est reliée à des objectifs multiples. C'est un concept multidimensionnel¹¹.
- La performance est riche de composantes antinomiques. Elle se présente comme un ensemble de paramètres complémentaires et parfois contradictoires »¹².
- Elle sert de point de départ à la planification et de la prévision dans l'entreprise. Ainsi aide à la formulation des stratégies, des méthodes et des pratiques de gestion, pour réaliser les objectifs pour lesquels l'entreprise a été créé.

Le concept de *performance* intègre aussi :¹³

- a) **L'efficacité** : plus simplement nous pouvons définir l'efficacité comme le rapport entre les résultats atteints par un système et les objectifs visés. De ce fait plus les résultats seront proches des objectifs plus le système sera efficace. D'une manière plus brève nous pouvons résumer l'efficacité dans la formule suivante :¹⁴

$$\text{EFFICACITE} = \text{RESULTATS ATTEINTS} / \text{OBJECTIFS VISES}$$

- b) **L'efficience** : est exprimé par le rapport entre les objectifs visés et les moyens engagés pour atteindre les objectifs. En d'autres termes l'efficience s'intéresse à la qualité de facteurs utilisés pour atteindre les objectifs (nombre d'heures machines, nombre d'heures travail, coûts des consommations intermédiaires rentrant dans la production,...). Aussi, nous pouvons simplifier la mesure de l'efficience dans la formule suivante:¹⁵

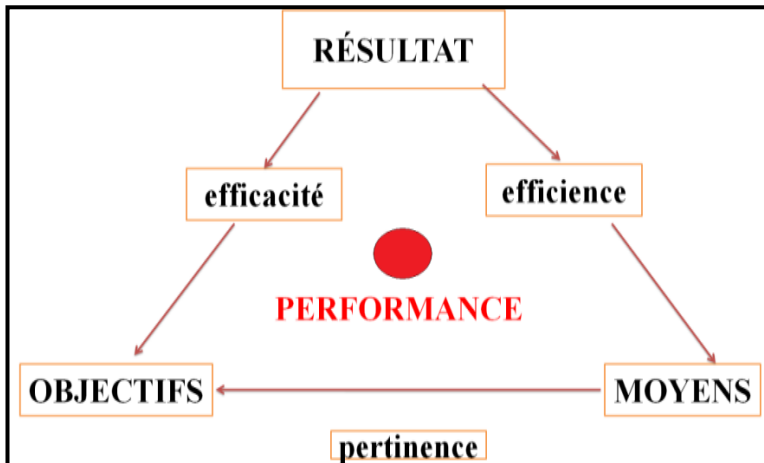
$$\text{EFFICIENCE} = \text{RESULTATS ATTEINTS} / \text{MOYENS MIS EN ŒUVRE}$$

- c) **L'effectivité** : peut s'explique sur le triptyque : Objectifs, Moyens et Résultats. C'est-à-dire, il s'agit alors de vérifier si l'on fait effectivement ce que l'on veut faire¹⁶. Ainsi, nous pouvons fortement lier à la satisfaction vis-à-vis des résultats obtenues. Il est donc facile de le résumer dans la formule suivante :¹⁷

$$\text{EFFECTIVITE} = \text{NIVEAU DE SATISFACTION OBTENU} / \text{RESULTATS}$$

L'entreprise est donc performante si elle est simultanément efficace et efficiente.

Figure N° 10 : la performance de l'entreprise à travers l'efficience et l'efficacité.



Source :
Piloter les

performances RH: La création de valeur par les ressources humaines, Par Bernard Martory, Christine Delay, Fabien Siguier, édition liaisons, 2008, P21.

III. Typologies :

La performance, perçue et mesurée au niveau du groupe, de l'entreprise, trouve son origine dans deux sources dont l'incidence est combinée¹⁸ :

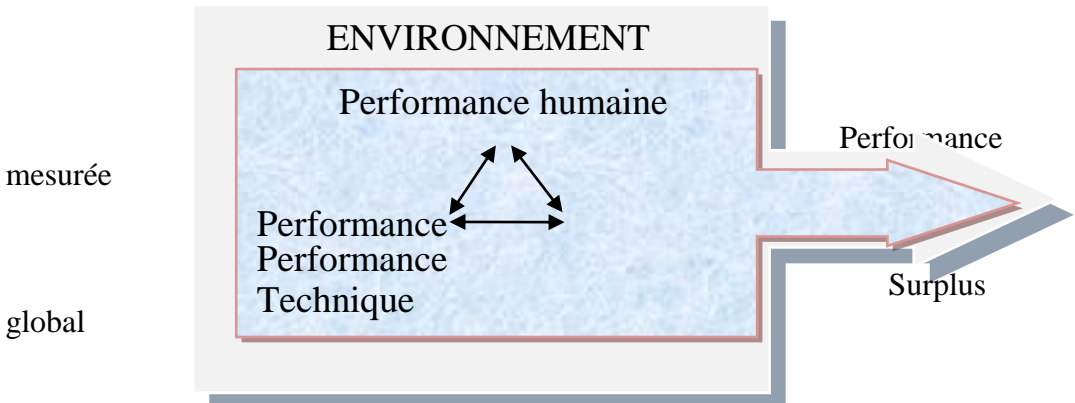
3.1 l'une est interne : se constitue de la combinaison :

3.1.1 la performance humaine, celles des collaborateurs de l'organisation à laquelle nous rapporterons prioritairement les améliorations d'efficacité parce que notre propos est celui de la gestion sociale et qu'il n'y a pas de production sans hommes pour la concevoir ou la réaliser.

3.1.2 La performance technique, définie comme l'aptitude à mettre en œuvre avec efficacité les investissements.

3.1.3 La performance financière décrivant l'efficacité dans la mobilisation et l'emploi des moyens financiers.

Figure N° 11 : Les sources de la performance.



Source : B.Martory, D.Crozet : gestion des ressources humaines : pilotage social et performances. Edition DUNOD, 5^e édition, 2002, p : 165.

3.2 l'autre est hérité de l'environnement : est constitué de :

3.2.1 La performance économique : La performance économique correspond aux résultats présentés par la comptabilité, il s'agit principalement des soldes intermédiaires de gestion, ainsi pour évaluer l'aspect économique de la performance, plusieurs critères d'évaluation ont été proposés¹⁹ :

a) **Production et marge commerciale :** se calcule comme suite :

- **Production de l'exercice** = Production vendue + Production stockée + Production immobilisée
- **Marge commerciale (MC)** = Ventes des marchandises - Coût d'achat des marchandises vendues

b) **La valeur ajoutée :** ce solde représente la contribution productive ou la valeur économique créée par l'entreprise.

- **Valeur ajoutée**(VA)= **Production – Achats réalisés auprès des tiers**
- c) **L'excédent brut d'exploitation** : il correspond au résultat économique brut lié à l'activité opérationnelle de l'entreprise. L'E.B.E désigne la véritable rentabilité de l'exploitation.
 - **E.B.E**=VA+subventions d'exploitation –impôts, taxes et versements assimilés–charges du personnel.
- d) **Le résultat brut d'exploitation** : ce solde correspond aux ressources additionnelles permettant le financement des investissements futurs et l'efficacité de l'exploitation après la soustraction des charges financières.
 - **R.B.E** = E.B.E + **Résultat financier**
- e) **Le résultat net** : ce solde permet aux actionnaires et aux analystes financiers d'apprécier la performance et la rentabilité de l'entreprise.
 - **R.N** = R.B.E – Dotations + **Résultat exceptionnel – Impôts.**

Par ailleurs, il existe une performance économique non strictement quantifiable qu'on peut mesurer par²⁰ :

- **la qualité totale** : la recherche du progrès dans l'ensemble des systèmes qui composent l'entreprise.
- **La position concurrentielle de l'entreprise** : peut-être reflétée par sa part de marché relative (par rapport de son principal concurrent) mais aussi dans les facteurs clés de succès que possède l'entreprise.

3.2.2 La performance financière : est étroitement liée à la performance économique, elle est mesurée par plusieurs ratios²¹ :

- I. **La rentabilité (ROE)** : ce ratio rapporte des indicateurs de résultats à des indicateurs relatifs au montant des ressources mises en œuvre. Le ratio le plus souvent utilisé est le *ROE (return on equity)*.
 - **ROE = Résultat de l'exercice / Capitaux propres**
- II. **Le ratio Q, proposé par Tobin**, constitue de mesurer l'ensemble des rentes anticipées, sur un horizon infini. Cette mesure se fait en rapportant la somme des valeurs des titres détenus par les investisseurs financiers (actionnaires et créanciers) au montant des capitaux qu'ils ont investis. La valeur des capitaux investis est mesurée par le coût de remplacement des actifs financés, le plus souvent évalué à partir des immobilisations.²²
 - **Q de Tobin = Valeur de marché (capitaux propres + dettes financières) / Coût de remplacement des actifs**
- III. **le ratio de Marris** repose sur la même logique que le Q de Tobin, mais ne retient en compte que des capitaux directement investis par les actionnaires. Il s'évalue en rapportant la capitalisation boursière à la valeur comptable des capitaux propres.
 - **Ratio de Marris = Capitalisation boursière / Valeur comptable des capitaux propres.**

3.2.3 La performance sociale : est souvent définie comme le rapport entre son effort social et le comportement de ses salariés. Cependant cette dimension de la performance est pénible à mesurer quantitativement. Elle est aussi définie comme étant le niveau de satisfaction atteint par l'individu participant à la vie de l'organisation. Avec laquelle chaque individu adhère et collabore aux propos et aux moyens de l'organisation²³. Afin d'évaluer cette performance, les critères suivants peuvent être utilisés :

- La nature des relations sociales et la qualité des prises de décisions collectives.

Le niveau d'agrément des salariés mesurés par les sondages et les enquêtes d'opinion,

- Le degré d'importance des conflits et des crises sociales (grèves, absentéisme, accidents de travail...).
- Le taux de *turnover*, la participation aux manifestations et aux réunions d'entreprise, ainsi que le dialogue avec les membres du comité d'entreprise.

3.2.4 La performance organisationnelle : peut être définie par ses mesures portant directement sur la structure organisationnelle et non pas sur ses conséquences éventuelles de nature sociale ou économique.²⁴ À savoirs:

- **Le respect de la structure formelle** : le non-respect de la structure annoncée par la direction, peut traduire un dysfonctionnement au sein de l'organisation.
- **Les relations entre les services** : la recherche de la minimisation des conflits reflète un besoin de coordination nécessaire à l'efficacité.
- **La qualité de la circulation de l'information** : l'organisation doit développer des systèmes d'information permettant l'obtention d'informations fiables et exhaustives, indispensables au bon fonctionnement de l'organisation.
- **La flexibilité de la structure** : l'aptitude de celle-ci à changer est un facteur déterminant d'adaptation aux contraintes de l'environnement.

3-2-5 La performance technologique : signifie l'utilisation efficace des ressources de l'entreprise, le degré d'innovation dans le système de gestion, le processus de production ainsi que les biens et services produits par l'entreprise.

3-2-6 La performance commerciale : concerne la capacité de l'entreprise à contenter sa clientèle en offrant des produits et des services de qualité répondant aux espérances des consommateurs. Plusieurs indicateurs permettent de mesurer la performance commerciale, parmi lesquels on cite :²⁵

- La fidélisation de la clientèle ;
- La part de marche ;
- La rentabilité par segment, par client, par produit, par marché...
- La satisfaction des clients ;

- L'attrait de nouveaux clients ;

3-2-7 La performance managériale : se focalise sur la capacité du manager et de l'équipe dirigeante afin d'atteindre les objectifs fixés. Les critères usés pour évaluer la performance managériale sont²⁶ :

- **L'entrepreneurship** : efficacité, efficience, pro activité, utilisation diagnostique des concepts.
- **Le leadership** : confiance en soi, communication, logique de raisonnement, capacité de conceptualisation.
- **Gestion des ressources humaines** : utilisation sociale du pouvoir, gestion des processus et des groupes.
- **Direction des subordonnés** : développement, aide, support des autres, autorité, spontanéité.
- **Autres compétences** : contrôle de soi, objectivité relative, énergie et capacité d'adaptation.

3-2-8 La performance stratégique : se traite la continuité et la pérennité de l'entreprise afin d'atteindre la performance à long terme²⁷.

3-2-9 La performance humaine : Elle est perçue à travers le résultat obtenu par les salariés sur les postes de travail dans un groupe, un service ou une entité entière. qui exprime une valeur ajoutée à leurs engageant en matière : ²⁸

- De la productivité du personnel ;
- d'engagement du personnel
- des compétences du personnel
- de satisfaction au travail
- d'initiative
- de la rapidité de prise de décisions
- de formation acquise.

IV. La performance au sein des banques islamique :

La performance nécessite la vérification continue de la conformité des activités de l'institution islamique à la charia, et doit en même temps pouvoir se prononcer via fatawi sur les litiges et différends susceptibles de survenir dans le cadre du système financier moderne On pourrait souligner à ce stade que la performance légale désigne un bon déroulement de l'application des décisions. L'étude de Bourke en 1989 ²⁹ a utilisé le rapport du bénéfice avant impôt par rapport au total des réserves , des emprunts et du capital, qui est calculé comme suite : ROE : résultat net /total des capitaux propre , ainsi le rendement des actifs ROA exprime la rentabilité des actifs de la banque qu'il montre la capacité

d'acquérir des dépôts à un coût raisonnable et de les investir dans des investissements rentables par la formule suivante, le ROA = Résultat net / total des actifs (Simpson et Kohers, 2003).³⁰

Le modèle utilisé pour estimer le degré d'influence des déterminants sélectionnés sur la rentabilité des banques islamiques peut être présenté sous la forme de l'équation de base suivante: $\pi_{ijt} = \alpha_0 + \alpha_i Bit + \beta_j X_{jt} + \varepsilon_{ijt}$ ³¹

- π_{ijt} est la mesure de la performance (ROA et ROE) pour la banque i dans le pays j à l'instant t ;
- Bit est le vecteur des variables caractéristiques de la banque i à l'instant t ;
- X_{jt} est le vecteur des variables macro-économiques du pays j à l'instant t .
- α_0 est une constante, α_i et β_j sont des coefficients, tandis que ε_{ijt} est un terme d'erreur.

Du côté des déterminants microéconomiques la banque islamique peut parfaitement choisir d'augmenter leurs ratios de fonds propres pour assurer les créanciers que leurs intérêts sont étroitement alignés avec ceux des actionnaires et que les actionnaires ne sont pas susceptibles de se livrer à des activités d'expropriation et que la banque est en sécurité. Alors que du côté des déterminants macroéconomiques, la rentabilité des banques islamiques, répond positivement à la croissance économique. Le PIB affiche des effets stimulants de la rentabilité des banques islamiques.³²

Ainsi, nous verrons, La finance islamique est souvent présentée sur les principes et règles de la *charia*. La sphère économique n'est pas considérée comme une sphère autonome celle-ci s'inscrit dans la vie sociale dans son ensemble. Qui constitue la loi islamique. Les particularités du processus de performances économique et social islamique peuvent se résumer ainsi : le principe de « lieutenance » ou gérance des biens, l'éthique du travail, l'esprit communautaire et la solidarité, la neutralité du temps et le rôle de l'argent. D'où l'argent est seulement un outil de mesure, d'échange et de réserve de valeur. Aucun contrat n'est légitime s'il permet à l'argent de créer de l'argent sans l'association du capital physique et du travail dans une activité productive conforme aux valeurs du système économique islamique. En effet, les banques islamiques fonctionnent selon des principes différents de ceux des banques conventionnelles, elles offrent des produits différents, gèrent des risques spécifiques. Des organismes propres, nationaux et internationaux, réglementent, standardisent et développent le secteur.

Conclusion :

La définition de performance demeure difficile à cause des multiples dimensions qui la caractérisent ; elle est une notion couramment utilisée dans le domaine de la vie des affaires. Ses variables visant à mieux évaluer les aspects d'efficacité et d'efficience de l'entreprise. Ceci nous a poussés à examiner les

principaux paramètres de mesure de performance au sein des entreprises algériennes. Qui se traduit par plusieurs typologies en tant qu'atout de compétitivité et fonction stratégique comme véritable clé du succès. Dans ce cadre, diverses stratégies peuvent être mise en place pour avoir une entreprise performante, et ce que on a analysé au sein des banques islamiques que sa performance constitue un panorama intéressant des impacts de la mise en place d'un modèle de réussite tant en termes de création de valeur qu'en termes de pérennisation des gains. Ainsi la performance islamique s'est développée en faisant revivre les produits anciens et en créant de nouveaux produits.

Bibliographie :

¹<https://www.doc-etudiant.fr/commerce/Mnagement/cours-cours-de-management-la-performance-408178.html>, la performance critère d'évaluation de la réussite stratégique.

² MAHDIA Hanane, 2016 : la performance des entreprises dans une perspective de pilotage organisationnel ; Revue Organisation & travail, volume 5, N°01(8), p.111.

³Belghanami Nadjat Wassila, La GRH à travers les compétences pour améliorer la performance de l'entreprise, Edilivre-Aparis.France. 26/09/2014 .P88.

⁴*KHEMAKHEM .A(1992) : « la dynamique du contrôle de gestion », Edition, DUNOD, paris, p.311.*

⁵Fayçal HAMDI (2008), l'impact de la communication externe sur la performance de l'entreprise, mémoire de licence en sciences commerciales, institut national de commerce ; Alger, p 43.

⁶McCloy, R.A., J.B. Campbell & R. Cuedeck.(1994). "A confirmatory test of a mo-del of performance determinants." Journal of Applied Psychology.

⁷BelghanamiNadjatWassila, op. cit p.72.

⁸ H.OUACHERINE (2003) : Gestion de la force de vente et performance de la fonction commerciale de l'entreprise, mémoire de magistère Institut National De Commerce. Algérie. p.36.

⁹J.Y.SAULQUIN (juin 2000): *Gestion des ressources humaines et performance des services*, revue gestion des ressources humaines, n°36, p : 20.

¹⁰ J.GHARBI(2000) : *Pilotage stratégique et émergence du sens : du réel à l'action*, revue gestion des ressources humaines n°35, Mais, p : 37.

¹¹ J.Y.SAULQUIN :op.cit. p .21.

¹²Fayçal HAMDI (2008), op.cit.p.49.

¹³ H.OUACHERINE (2003) : op.cite.p. 32.

¹⁴BOISLANDELLE H-M (1998) : « Gestion des ressources humains dans la PME», Edition Economica, paris,P. 139

¹⁵GRANSTED I.(1980) : « L'impasse industrielle», Edition du Seuil, Paris, P. 33.

¹⁶Fayçal HAMDI (2008), op.cit.p.51.

¹⁷ P. LORINO(1997), « Méthodes et pratiques de la performance, le guide du pilotage », Editions de l'organisation.

¹⁸ B.Martory, D.Crozet (2002): gestion des ressources humaines : pilotage social et performances. Edition DUNOD, 5^eédition, p.165.

¹⁹ https://www.memoireonline.com/02/06/110/m_gouvernance-performance-etablissements-soins-tunisie18.html , consulter le 12/02/2018.

- ²⁰ https://www.memoireonline.com/05/07/463/m_impact-erp-performance-cas-ig19.html, consulter le 12/02/2018.
- ²¹ https://www.memoireonline.com/02/06/110/m_gouvernance-performance-etablisements-soins-tunisie18.html, consulter le 12/02/2018.
- ²² K.H CHCHUNG, S.W. PRUITT(1994): a simple approximation of Tobin's Q, financila management, vol 23, N° 3,p.71.
- ²³ Aicha. HEDIBEL(2009),L'impact de la formation du personnel dans la performance de l'entreprise, Mémoire de magistère en science économique ; université d'Alger. P.32
- ²⁴ https://www.memoireonline.com/02/06/110/m_gouvernance-performance-etablisements-soins-tunisie18.html, consulter le 12/02/2018.
- ²⁵ https://www.memoireonline.com/02/06/110/m_gouvernance-performance-etablisements-soins-tunisie18.html, consulter le 12/02/2018.
- ²⁶ https://www.memoireonline.com/02/06/110/m_gouvernance-performance-etablisements-soins-tunisie18.html, consulter le 12/02/2018.
- ²⁷ Jacques BARRETTE et Jocelyn BERARD (2000) : « Gestion de la performance : lier la stratégie aux opérations », Revue Internationale de Gestion, volume 24, numéro 4, p.15.
- ²⁸ https://www.memoireonline.com/05/07/463/m_impact-erp-performance-cas-ig19.html, consulter le 12/02/2018.
- ²⁹ Bourke P. (1989). Concentration and other determinants of bank profitability in Europe,North America and Australia. Journal of Banking and Finance
- ³⁰ Carter, D., Simkins, B. et Simpson, W. (2003). Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value. Financial Review, vol. 38, n° 1, p. 33-53.
- ³¹ Berger, Allen N. et Bouwman, Christa H. S. (2009) : «Bank Liquidity Creation », The Review of Financial Studies, Vol. 22, Issue 9, pp. 3779-
- ³² Yomna Daoud ; Aida Kammoun « Les Déterminants De La Performance Des Banques Islamiques », International Journal of Business & Economic Strategy (IJBES) Vol.5, Issue 2, pp. 22-26 Copyright IPCO-2017: <http://ipco-co.com/IJBES/vol5/issue%202/9.pdf>