Sous- traitance et Avantage Comparatif

Le 25 Octobre 2013

Michael M. Bugugu, BSc, MBA

Analyste Financier & Rédacteur de Projets

Tél : +243 897835945 & +243811857316

Le revenu ou produit, recherché par tous, est la rémunération de la valeur ajoutée ; c'est sur cette dernière qu'il faudrait se focaliser dans un monde en crise et à la recherche de croissance.

C'est très nécessaire de reconnaître la valeur (ajoutée) d'associés potentiels pour bâtir une véritable **Société de Compétences** efficace et inclusive. Souvent les tâches sont énormes alors que l'on peut déléguer certaines activités et garder son core business ; c'est plus stratégique et rentable. Assurément les anglo-saxons l'ont compris, ils se spécialisent de plus en plus, travaillent en synergie et progressent.

Je pense que la consultance et la sous- traitance, un élément de solution à mon avis à la problématique de l'emploi, ont comme fondement la théorie économique ricardienne des avantages comparatifs. (dans ce cas comparer le coût relatif entre votre exécution du travail et celui du sous-traitant, s'il est plus élevé que celui de ce dernier, il faudrait le lui sous traiter).

L'une des stratégies de croissance mise en évidence par Michael Porter, auteur du livre Avantage Comparatif (écrit en 1985), est la **différentiation**. Dans cet ouvrage il crée le modèle de la 'Chaîne de la Valeur' qui permet d'identifier les compétences spécifiques et les activités d'une entreprise- dans ce cas sous traitant ou preneur d'ordre- susceptibles de lui fournir un avantage comparatif. Le but de ces activités est de donner au client-ici employeur de services ou donneur d'ordre- une valeur supérieure à ses coûts, lui apportant ainsi une marge bénéficiaire.

Ainsi donc, c'est la valeur ajoutée qui est source de revenus et non le prix en lui-même ou le chiffre d'affaires, car il faut tenir compte de la productivité de la main d'œuvre qui assurera gains et profits. (Le salaire réel, coût marginal pour l'employeur de services, ne peut excéder la productivité marginale de l'employé qui est, dans le cas d'espèce, consultant.)

Lorsqu'on est perspicace pour reconnaître le potentiel et/ou la valeur du travail de chacun, on récompensé en retour durablement par ceux-là mêmes qui vous fourniront des services de bonne qualité à haute valeur ajoutée. On gagne considérablement d'argent et de temps ; d'ailleurs ce dernier équivaut le premier. *(Time is money)*

Il y a vingt ans, un Ministre américain du Travail notait 3 catégories de nouveaux emplois [1]: primo, l'exécution de tâches répétitives ; secundo, les services personnels commercialisés seul ou en groupe.

Et tertio, les prestations d'**identification et de résolutions de problèmes** par courtage stratégique, émergeant de plus en plus ; ils concernent l'échange de données et d'information plutôt que de produits standardisés. Il s'agit du travail d'ingénieurs, de programmeurs, conseillers financiers, experts-comptables innovants, consultants en management, spécialistes des organisations, avocats, éditeurs, compositeurs,…

Ces créateurs symbolisent la réalité sous une forme transmissible à d'autres spécialistes qui les ramèneront de nouveau à la réalité. (Ils se procurent un avantage comparatif plus considérable et durable grâce à l'innovation, et c'est dans cette catégorie que la sous-traitance est très intéressante.)

Selon, Robert Reich, les barrières s'opposant à la circulation de la connaissance, de l'argent et des biens d'un pays à l'autre sont en train de disparaître; dans chaque nation, des groupes de personnes rejoignent des réseaux mondiaux.

La question est donc de savoir si on est dans le réseau ou pas, si on est proactif ou réactif ?

Il serait grand temps de rejoindre cette société de compétences qui se construit de jour en jour et encourager plus de flexibilité de l'emploi des ressources humaines, facteur déterminant pour faire face aux nombreux défis actuels.

Enfin, remarquons que beaucoup d'emplois dans la **Société de Compétences** sont sujets à la concurrence mondiale et les prestataires de services dans cette nouvelle économie doivent s'adapter aux changements pour saisir les opportunités de développer de nouveaux talents.

……..

[1]REICH, R. ; L'Economie Mondialisée, Nouveaux Horizons/ Dunod, Paris, 1993, pp.159- 165