



\* \*

:  
:

- **ABRAS** -

\_\_\_\_\_ :  
· - · ✓  
· ✓

\_\_\_\_\_ :  
· ..... : \*  
· ..... : \*  
· ..... : \*

"

"

.

.

||

||

.

.

.

.

.

"

"

"

"

"

"

-

-

-

-

:

.

.

:

.

"

"

## **Résumé :**

La gouvernance des entreprises est un terme relativement récent qui décrit un processus que les sociétés pratiquent depuis toujours. Ce processus vise à garantir que les affaires et la gestion des sociétés sont assurées conformément aux normes les plus élevées de déontologie et d'efficacité. Or, cette conception de la gouvernance d'entreprise est aujourd'hui remise en cause suite aux multiplications des scandales financiers, et Parmi les causes primordiales de ces scandales selon plusieurs auteurs : est la négligence ou la mauvaise adaptation des ressources de l'entreprise, et notamment les ressources humaines.

De ce fait, l'orientation que doit prendre la gouvernance a propos de ces ressources, est d'insister sur la valorisation du capital humain, tout en ayant conscience de la place de l'homme dans l'entreprise, indispensable à sa survie par ses qualités et son savoir-faire.

Et c'est justement dans cette optique que notre problématique élaborée, vise à étudier l'impact de la gouvernance des entreprises par son conseil d'administration sur la gestion des compétences au sein de l'unité « ABRAS » (Saida), ceci a travers un questionnaire que nous avons distribué à un certain nombre d'employés de cette unité. Ainsi les résultats de notre analyse ont confirmé un impact positif de cette relation.

**Mots clés :** gestion des compétences-gouvernance des entreprises- conseil d'administration.

I.....	
II .....	
IV .....	:
VIII.....	
X.....	
XIII.....	
.....	:
6.....	:
2.....	:
3.....	:
3.....	:
7.....	:
9.....	:
10.....	:
12.....	:
12.....	:
20.....	:
21.....	:
23.....	:
23.....	:

27.....	:
29.....	:
30.....	:
31.....	:
32.....	:
33.....	:
33.....	:
40.....	:
41.....	:
43.....	:
45.....	:
45.....	:
46.....	:
51.....	:
52.....	:
53.....	:
53.....	:
54.....	:
55.....	:
56.....	:
57.....	:

58.....	<b>ABRAS</b>	:
59.....		:
60.....		:
60.....		:
65.....		:
73.....		:
76.....		:
76.....		:
76.....		:
77.....		:
78.....		:
78.....		:
107.....		:
110.....		:
111.....		:
113.....		:
116.....		:
123.....		:



74	ENAVA	(1,3)
74	ENAVA	(2,3)
77		(3,3)
78		(4,3)
79		(5,3)
80		(6,3)
81		(7,3)
82		(8,3)
83		(9,3)
85		(10,3)
86		(11,3)
88		(12,3)
89		(13,3)
90		(14,3)
91		(15,3)
93		(16,3)
94		(17,3)
96		(18,3)
97		(19,3)
99		(20,3)
100		(21,3)

101		(22,3)
102		(23,3)
103		(24,3)
104		(25,3)
105		(26,3)
106		(27,3)
107		(28,3)
107		(29,3)
108		(30,3)
109		(31,3)

09		(1,1)
17		(2,1)
18		(3,1)
35		(4,2)
36		(5,2)
37		(6,2)
43		(7,2)
46		(8,2)
49		(9,2)
62	ENAVA	(10,3)
64		(11,3)
66		(12,3)
67		(13,3)
68		(14,3)
69		(15,3)
70		(16,3)
71		(17,3)
72		(18,3)
79		(19,3)
80		(20,3)
81		(21,3)
83		(22,3)
84		(23,3)
86		(24,3)
87		(25,3)

88		(26,3)
90		(27,3)
91		(28,3)
92		(29,3)
94		(30,3)
95		(31,3)
97		(32,3)
98		(33,3)
99		(34,3)
100		(35,3)
101		(36,3)
102		(37,3)
103		(38,3)
104		(39,3)
105		(40,3)
106		(41,3)

123		01
124	-	02
128	Spss	03



# مقدمة



:

## "Corporate Gouvernance"

" "

"

"





: .1

:

-

:

.1

.2

.3

: .2

:

:H1

:H2

:

:

.

.

.



: .4

:

- .1
- .2
- .3
- .4

: .5

:

- .1
- .2
- .3
- .4

: .6

" -  
 "  
 .2009/2008

" -

.2006/2005

---

ABRAS

2016

.22

: .7

\*

: .8

: -

: -

\*

\*

: .9

:

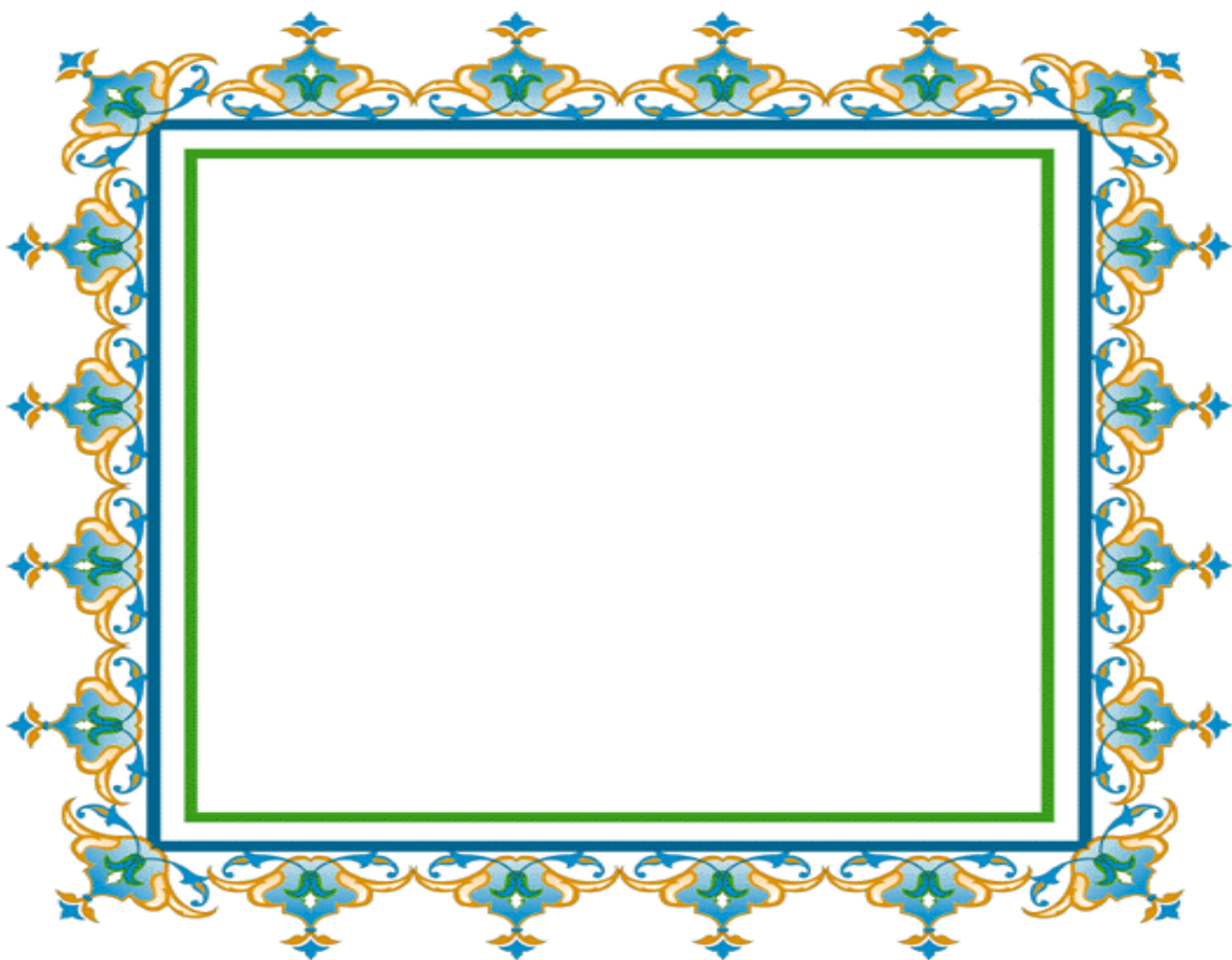
-



-

-

: **.10**



:



:

.

.

.

.

:



:

:

: .1

1.

corporate )

(Governance

" " 2

( )

)

: .2

Means, Berle 1932

Ronald Caase 1937

Oliver Wiliamson 1976

Jensen and Meckling

" " 1979

.13 2007

.101 2006/2005

"

"

1

2

1 .

(OECD)

1999

2 .

: .3

( ) ( )

»

«

1932 (Berles&Menas)

3 .

(Jensenmec King)

" 1976

" "

4 "

<sup>1</sup> www.cpie-eggpt.org

" 2

.23 2007

.23 . 3

" " 4

.17 2009



:



1.

:

" " :

" " :

: .4

: .1

1992

" "

225

% 10

": " 21-20

\_\_\_\_\_ 1  
" "

:

610

1.

: .2

(HOUSTON NATURAL)

1985

(internorish gaz)

1989

2000

1990

3 % 40

100

2001

2.

: .3

1983

1995

1998

WOLDCOM

2002

" " " "

" " " " 1

.4

" " " "

2

.22 2008

:

(Governance)

:

.1

1.

:

:

-

:

-

:

-

:

-

OCED

\*

2. «

» : 1999

» :

2011

.40

2013/2012

1

2

.24

:

«.

: .2

: .1

1.

: .2  
( )

: .3

: .4

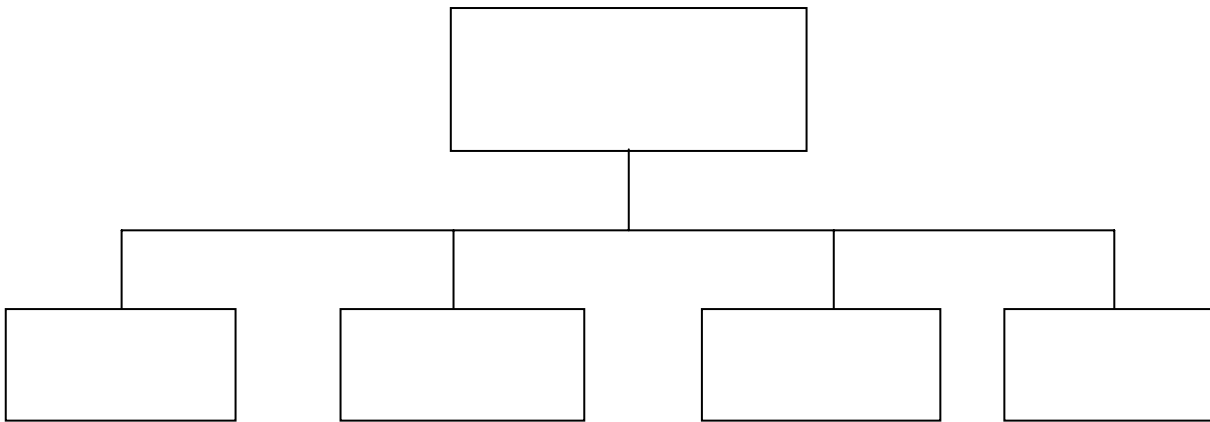
...

1

.11 2010

:

(1 1)



. :  
:

:

1997

-

1.

-

-

.7

"

"

1

:

-

:

:

.1

1

.

.

.

.

2

.

:

.2

:

---

<sup>1</sup> Daniel bouton rapport du conférence pour un meilleur gouvernement des entreprises cotées paris septembre 2002.

:



:

\*

.

.

:

\*

.

:

\*

.

:

\*

.

:

\*

1

.



:



:

:

FMI

OCED

IB

principales "

1999 DOCE  
2004

"of corporate governance

:

:

1

-

\*

\*

\*

"

"

1

.13 2012

"



:



\*

.

-

.

:

1. «

»

:

\*

.1

.2

.3

.4

\*

\*

\*

.1

.2

:



\*

\*

1

:

-

-

-

-

-

:

2.

-

-

.38

1

.43-42 2006

"

"

2

:



-

-

-

-

-

:

1.

:

: 2

":  
.08

.41

"

1

2

:



.1

.2

.3

1:

.4

-

-

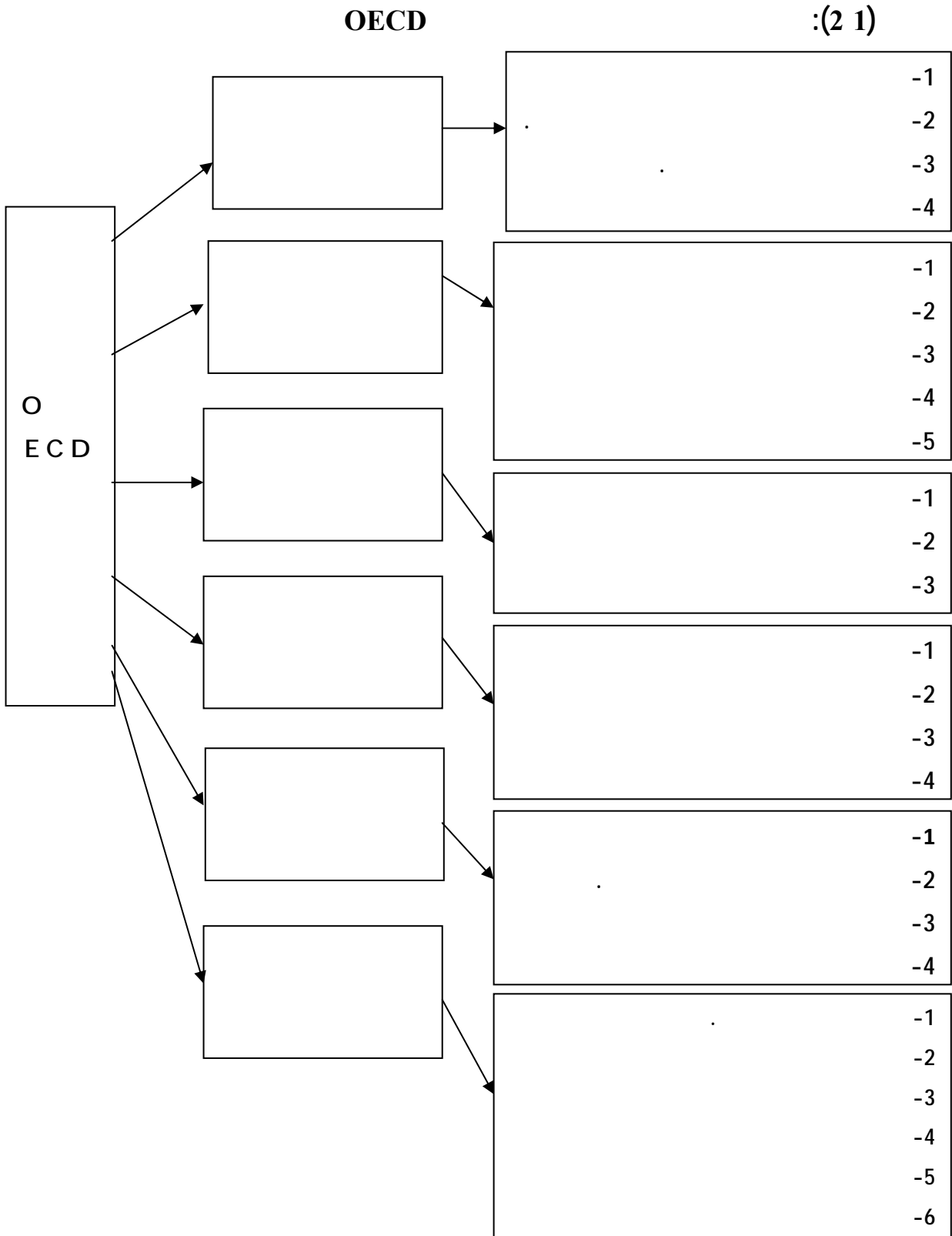
-

.34

.1



:



:

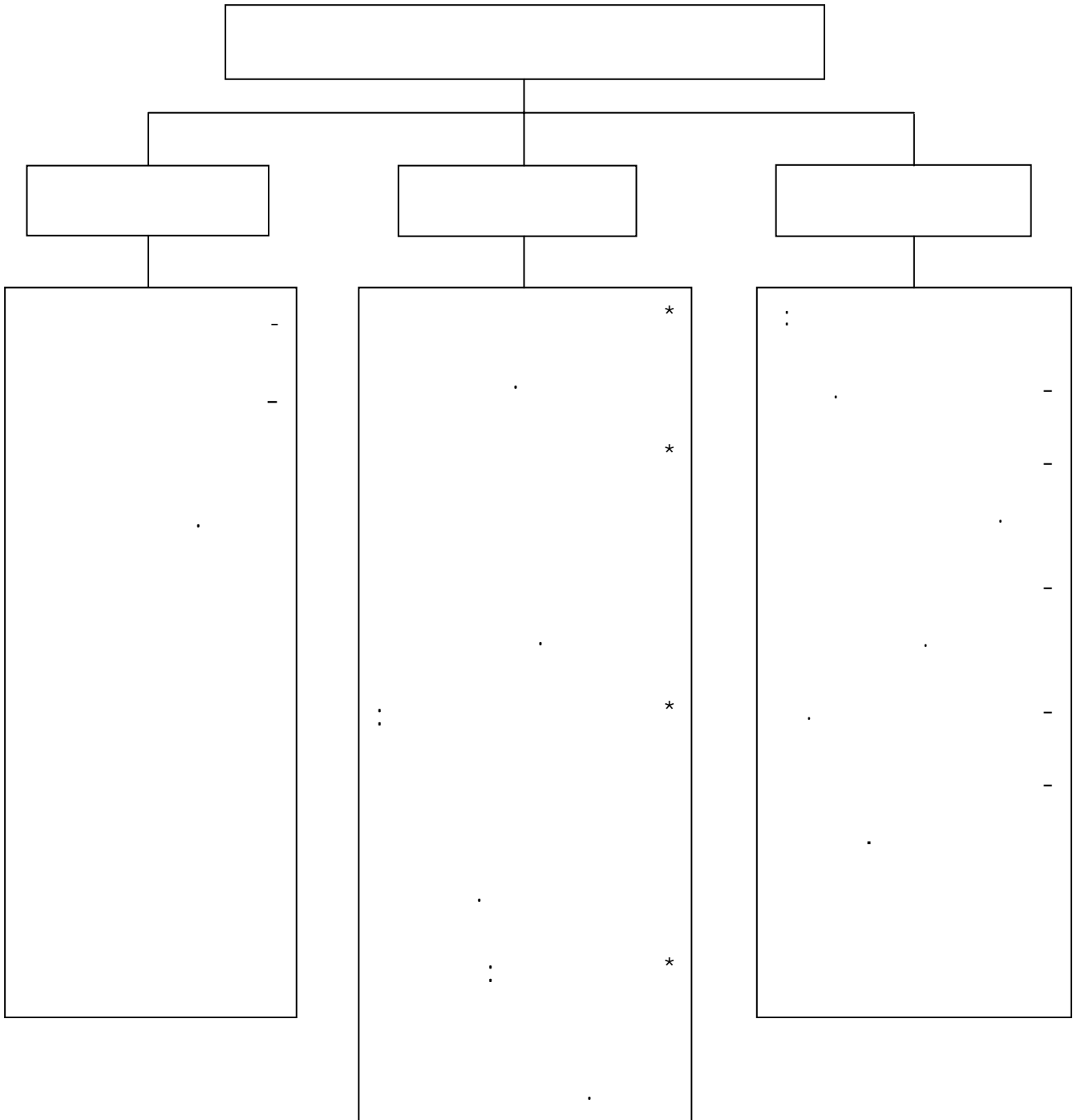
.19

:



:

(3 1)



:

.49 2008/2007

:

:

:

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

.10

1

.24-23

2

"

3

.19-18 2008

"

2009

"

"

4

.43



:

:

:

:

-

-

-

-

-

1

:

-

-

:

\_\_\_\_\_ 1  
.60



:



-

-

-

1

:

.1

.2

:

:

2:

.

:

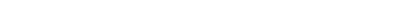
-

-

-

-

.19



.02

1

2

:



:

.

1.

2.

2010

"

.23

"

1

2

.163



:

:

:

:

-

:

,

:

.

.

.

1.

:

:

\*

2.

.

2002



1

.71 2011

2

":

.14 2012 07-06

"

:



: \*

1 .

: \*

2 .

:

: .2

3 .

.14

1

":

2

.19 2012

"

.40

3

:



:

:

:

.1

1.

:

.2

:

.3

:



: .4

,

3

:

.1

.2

10

: .5

:



: .6

Darwin

1:

-

-

-

:

:( ) .1

---

.96-95

1

:



1.

:( : ) .2

2.

-3

)

(

---

<sup>1</sup> Frank bancel la gouvernance des entreprises economica Paris 1997. PP32.34.



:



.PDG

:

:

1

:

\*

2

:

3

-

-

-

.96-95

1

.16 2003

2

.112

3



:

:

:

-

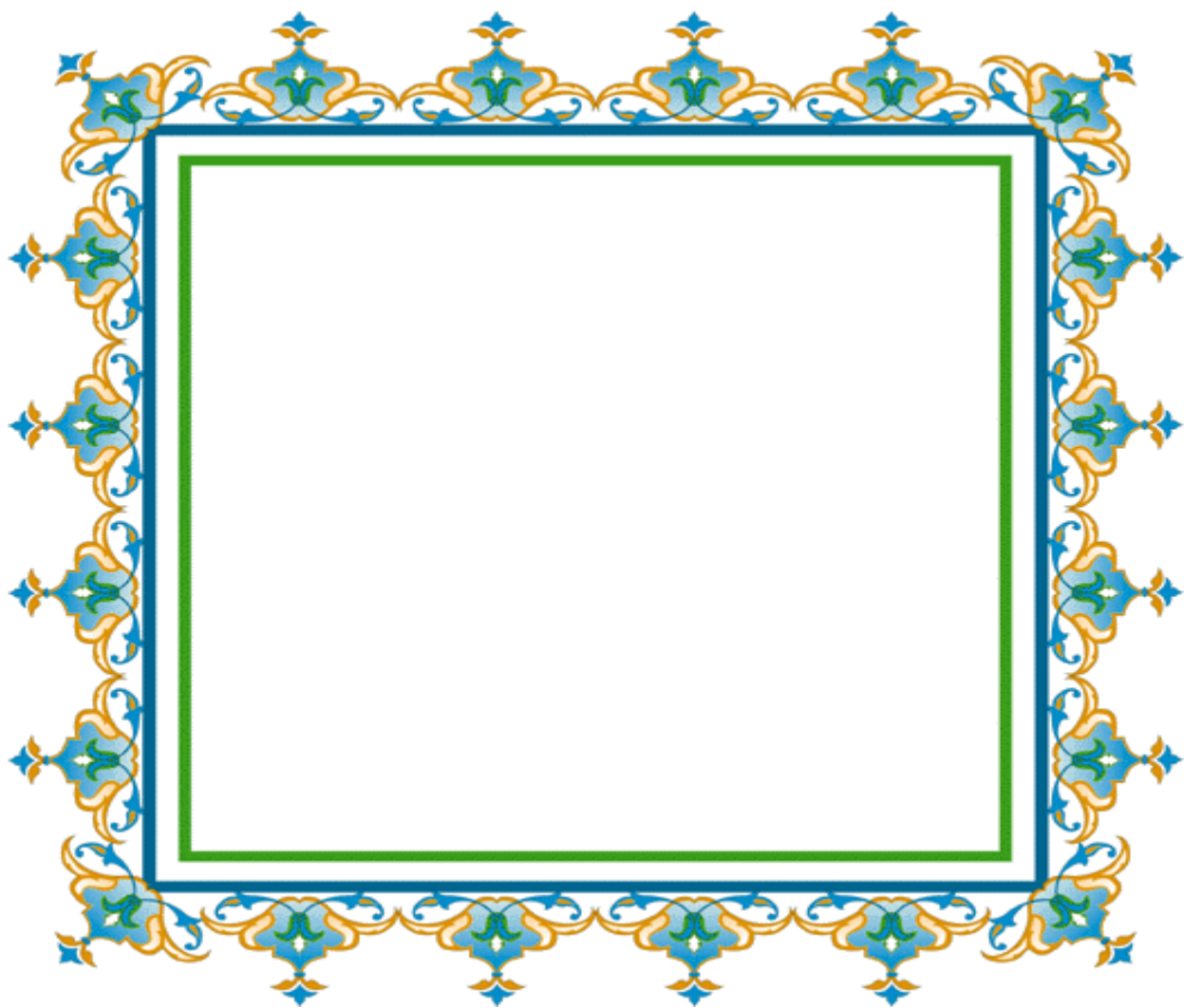
.

-

.

-

.



:



:

:



:

:

: .1

(Savoir-faire)

:

:(Savoirs-être)

»

... ...

.«

: **Philippe Zarifian**

-

-

1

:

Alain Rieunier & François <sup>1</sup>

-

:

-

....

...

-

:Les compétences

-

2.

:G.leboterf

3.

( )

:Caird

:

<sup>1</sup> Jean .marie pille valoriser les compétences EdEms .2001.P.21.

2

.212/02/22-21

2010 07

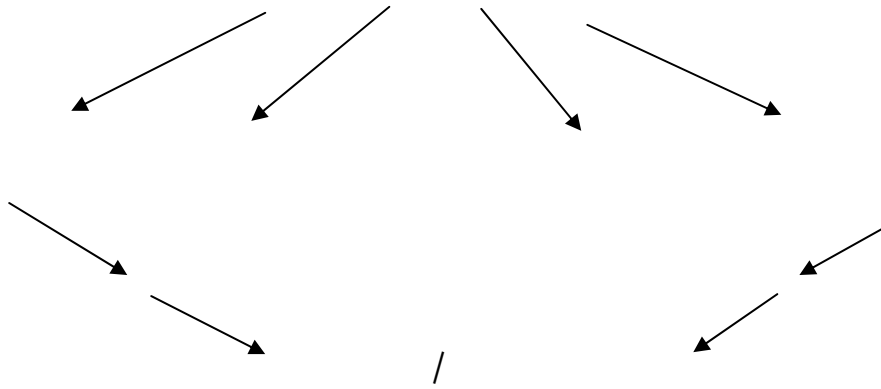
3

.50

:

---

(4 2)



.50 2010 07

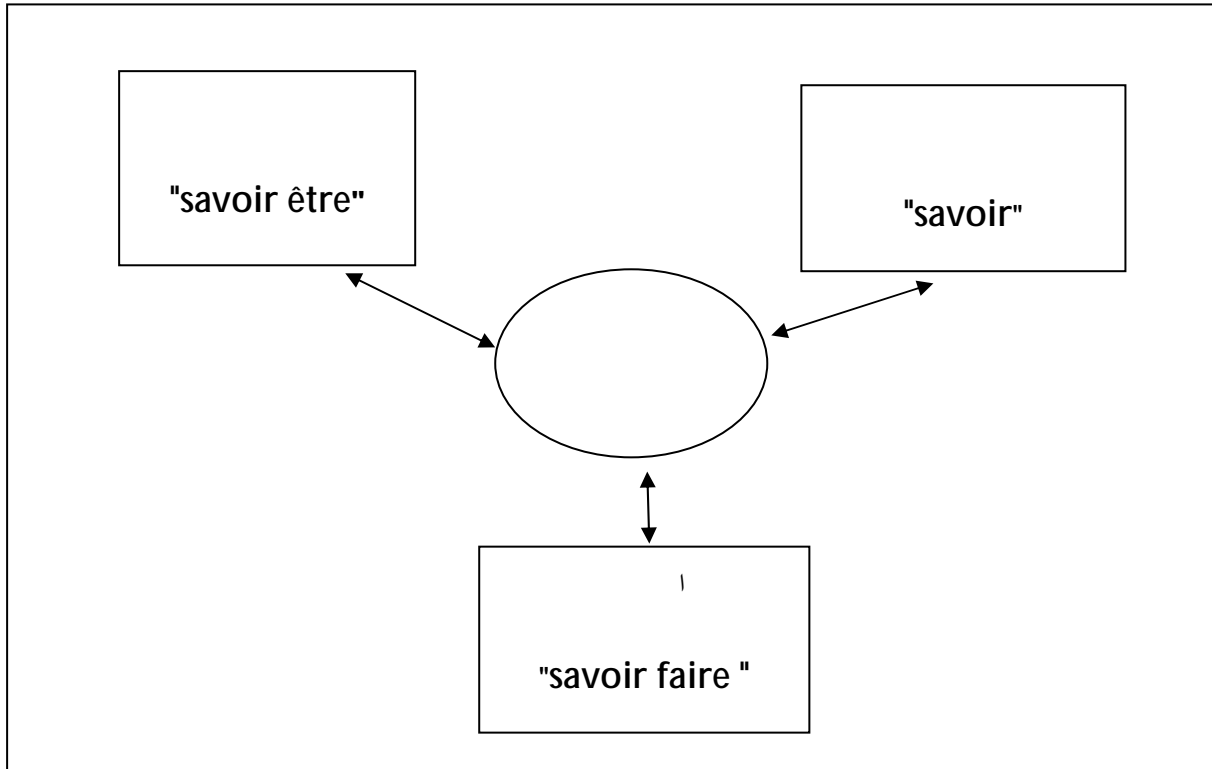
:

:

:

:

:(5 2)



:

.5 2012 23/22

:

:(Savoir)

:(1)

1.



:

:" ":(2)  
1.

:(Savoir faire)

:(1)

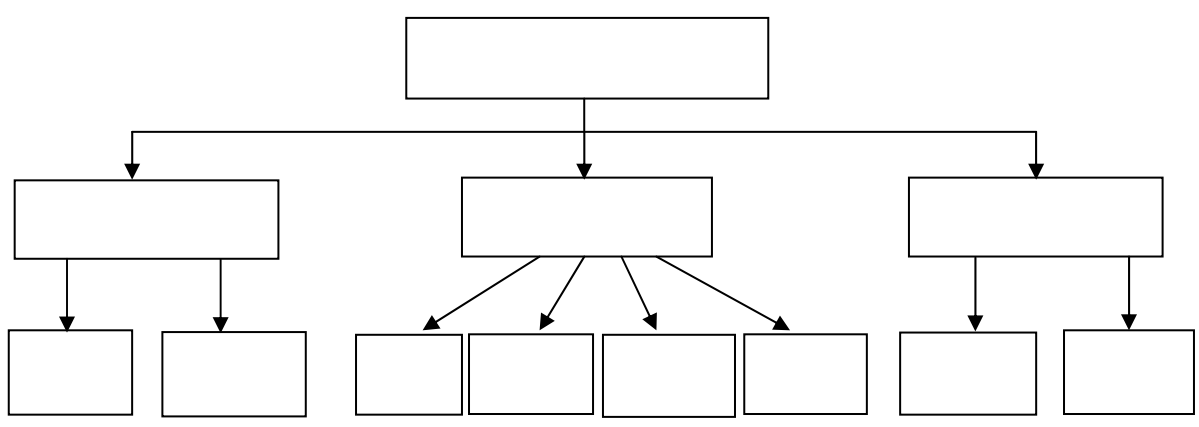
2.

:(2)

:(Savoir être)

:

:(6 2)



:

.2012 23/22

.3 2011/2010

:

:

"Celile Dejoux"

( )  
(Compétences-clés)

(

: .1

» 1999 Ahey et Orth

» 2002 Medef

<sup>1</sup>.«

» :Celile Dejoux

«...

<sup>2</sup>: .2

» :2000 Le Boterf

:

.«

<sup>1</sup> Clair beyou.manager les compétences .Editionliaison. Paris .2003. P.34.

:

Savoir agir

» :2000 Amheradt et Al

combinaison synergique

» :

.«

1:

.3

» ( / )

.«

Prahalad Hamel

:

-

-

-

1990

: " " 1

.334-333

:



:

: .1

1:

:(1)

:(2)

:(3)

»

2.«

1

9 2012 23/22 " " 2  
.116 2005

:



.2

:

1.

-

-

-

-

-

-

:

.1

:

:



1 ...

:

-

-

: .2

... ..

: .3

: .4

2

"

"

1

.18 2012/2011

<sup>2</sup> Benjamin Chaminade, Op.Cit, P.345.

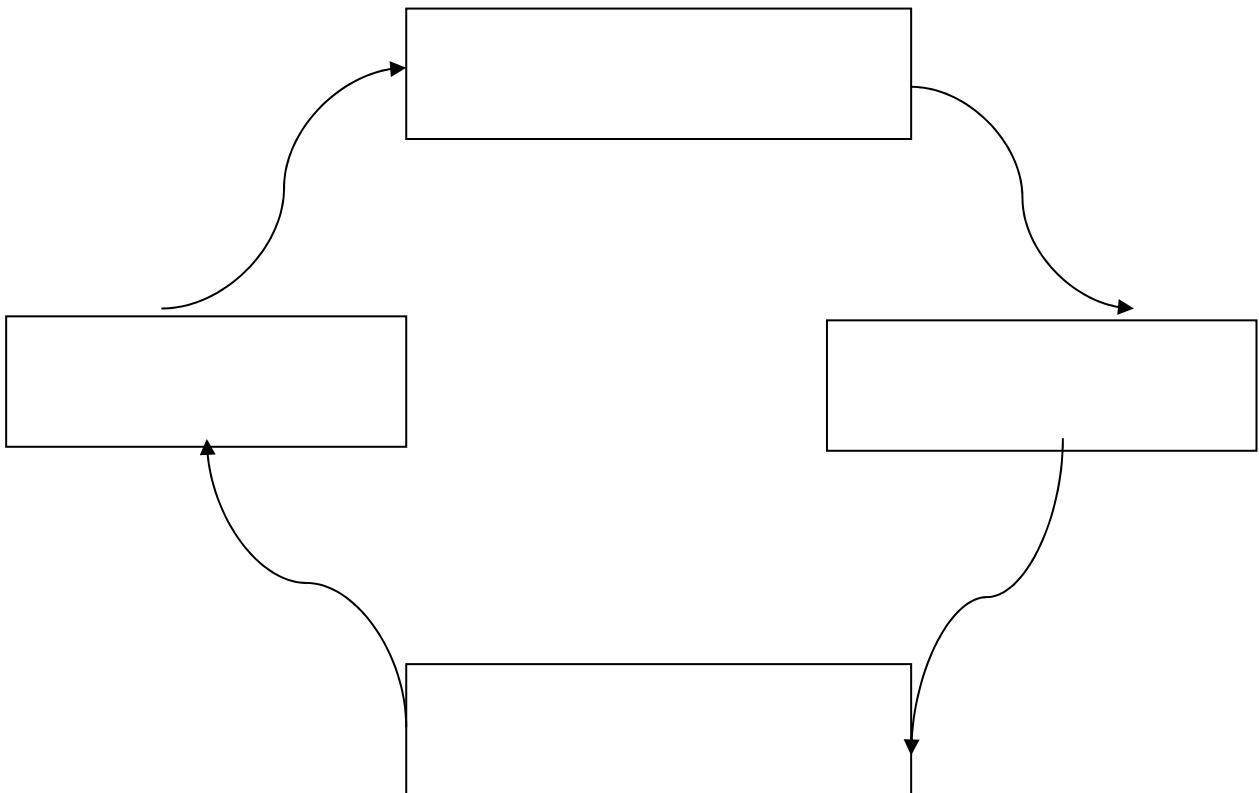
:

1.

:

2.

(7 2)



:

.249 2004

<sup>1</sup> Celile de joux les compétences au cœur de l'entreprise, Op.Cit, P.129.

:

---

: .1

1.

: .2

( )

: .3

:

: .4



∴  
∴  
∴



1.

( )

2.

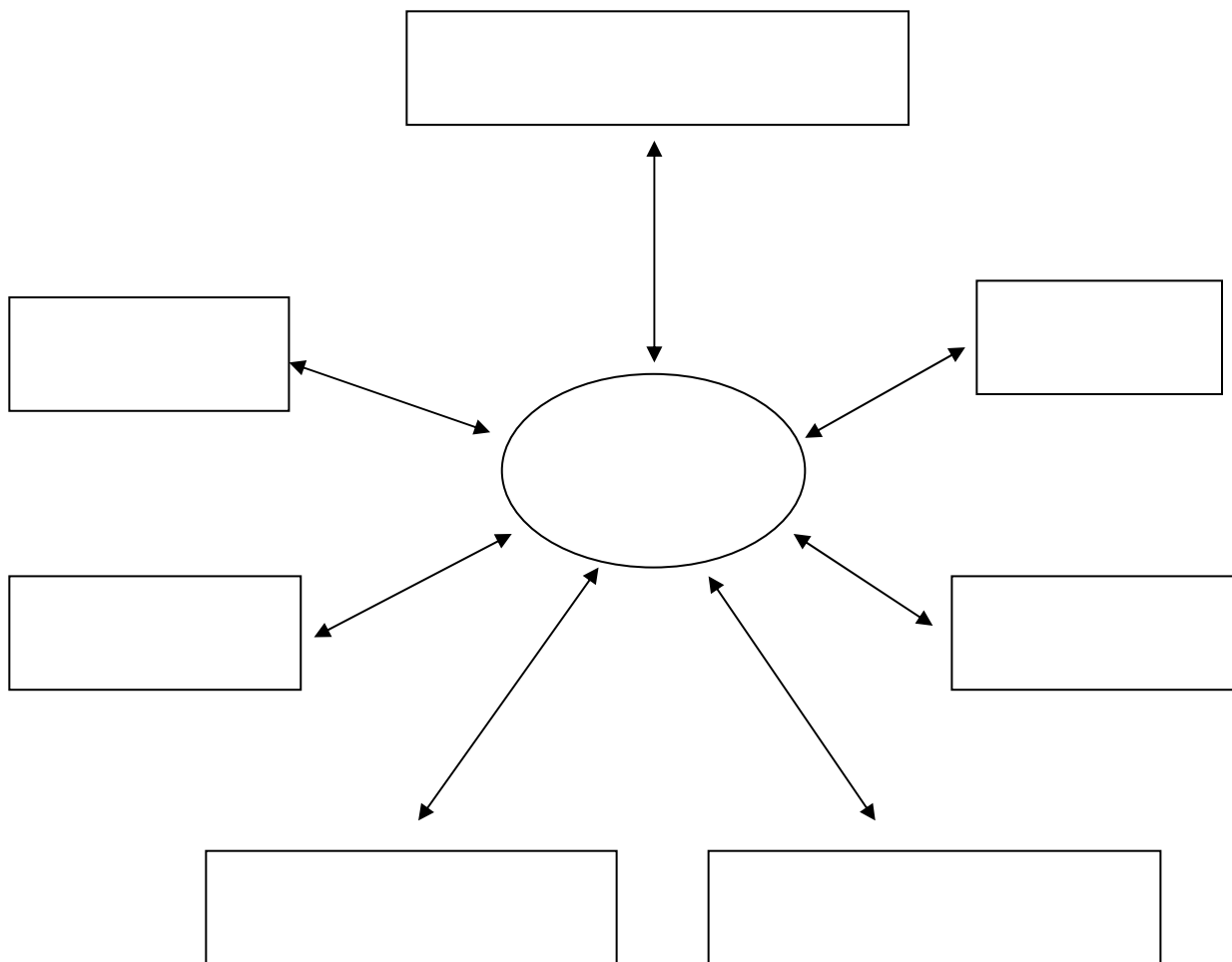
---

1  
" 2008/2007  
.89  
2

2013 04-03

:

(8 2)



"

"

:

.55 2010

07

:

:

:

.1

:



:

:(1)

1.

:(2)

2.

:

:

:

:

.

:

-

:

-

3.

:

.

:

-

:

-

.211	1999
.216	2003



.227

1

2

3



1.

:

:

:

:

:

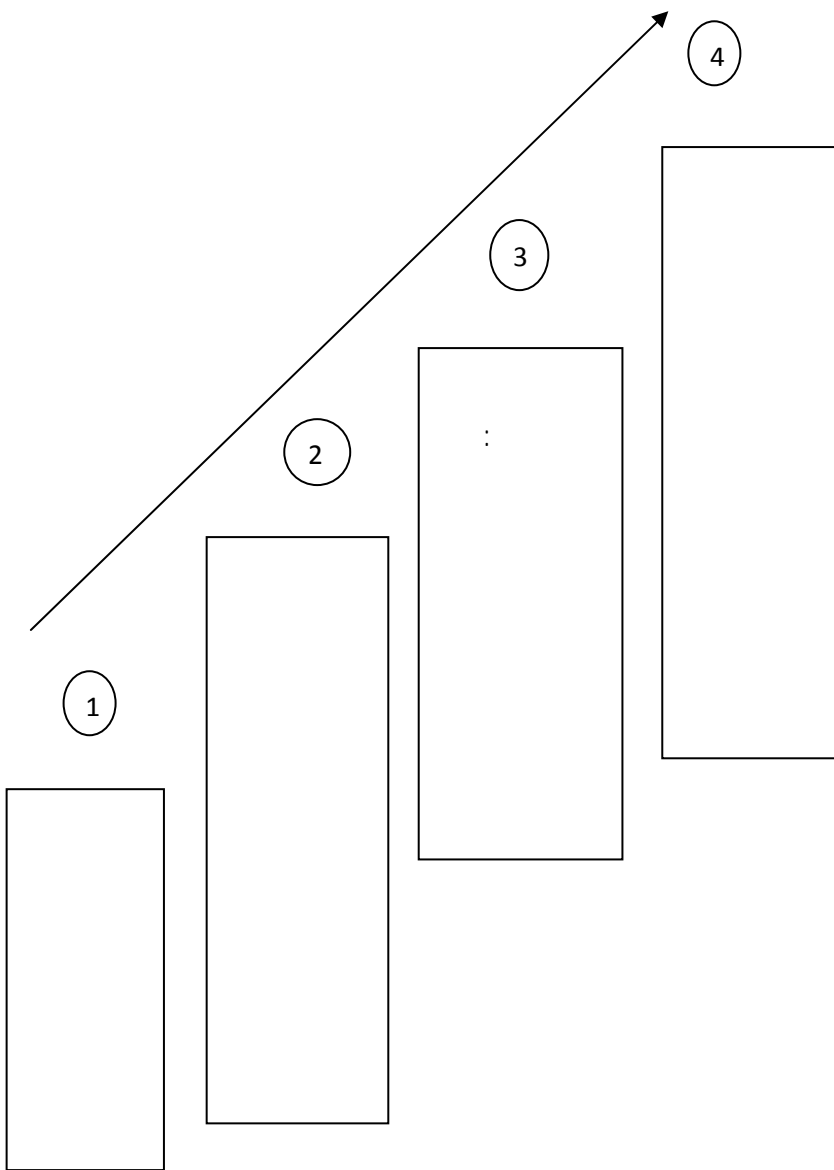
:

:

:

:

:(9 2)



.320

:

:

.2

1:

:

.263 254

1

:

:(1)

:(2)

1:

:

:

:

:

:

:

:

:

.3

:

:

:(1)

2

.264

1

2

:

:(2)

:

:

-

-

1.

-

-

2.

-

-

3

-

-

Performance de ressources humaines <sup>1</sup>  
2004 "

.21 1997 : <sup>2</sup>

<sup>3</sup> Shinon I Dolan et autres la gestion des ressources humaines tendance enjeux et pratiques actuelles, 3eme Edition canada, 2002, P.38.

:



:

:

-

-

-

-

-

-

)

(...

-

1.

-

-

2.

-

-

)

-

(...

-

3.

"

"

1

.58 2004/2003

<sup>2</sup> Allain Meignant déployer la stratégie Edition liaison paris France 2000. P.170.

.59

3



:



:

:

1

.

2

.

:

-

-

:

-

-

-

---

<sup>1</sup> Andouin Thierry ingénierie de formation pour l'entreprise.Ed dunod, Paris, 2003, P.184.

<sup>2</sup> T.boussafel système d'évaluation des ressources humaines :le cas de soulagez les cadres de l'industrie position rôles trajectoires représentations 2ed C.R.N.S.C Oran 2001. P.31.

:



:

:

:

.1

:

.2

"

"

:

.3

:



1.

: .4

: .5

2.

:

( )  
:

3. .1

" "

.57-56 2009

"

"

1

"

"

2

.21 2004 10-09

"

3

.5

"

:



: .2

( )

: .3

" "

.( )

:

1.

---

<sup>1</sup> Rappé f Tanguy savoirs et compétences .l'harmattan. Paris .1994.



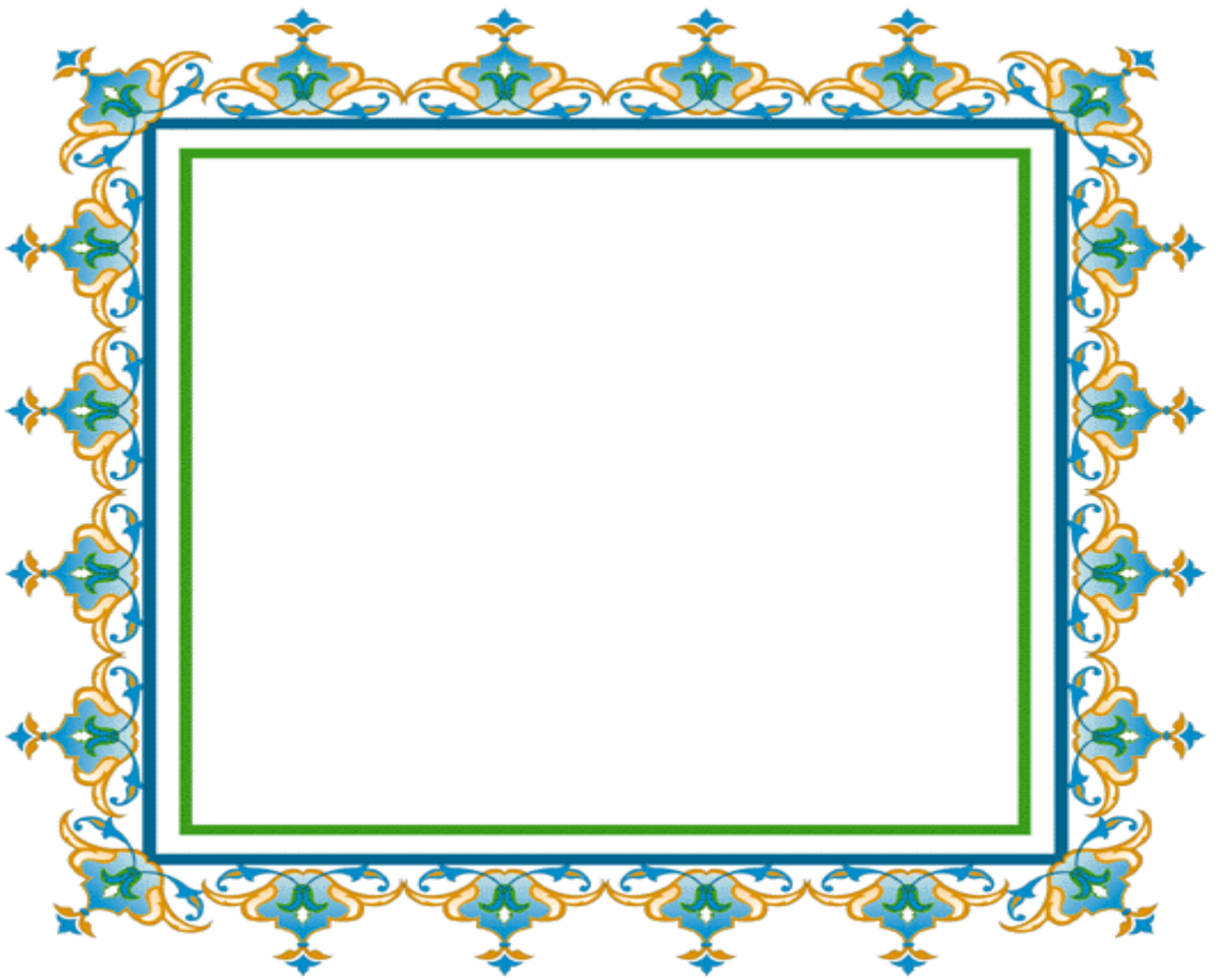
:

:

.

.

.





**ABRAS**

:

ENAVA

:

:

.1

1982/12/09

418/82 :

1983

"Entreprise national des verres et abrasif" (ENAVA)

: .

: .1

ENAVA

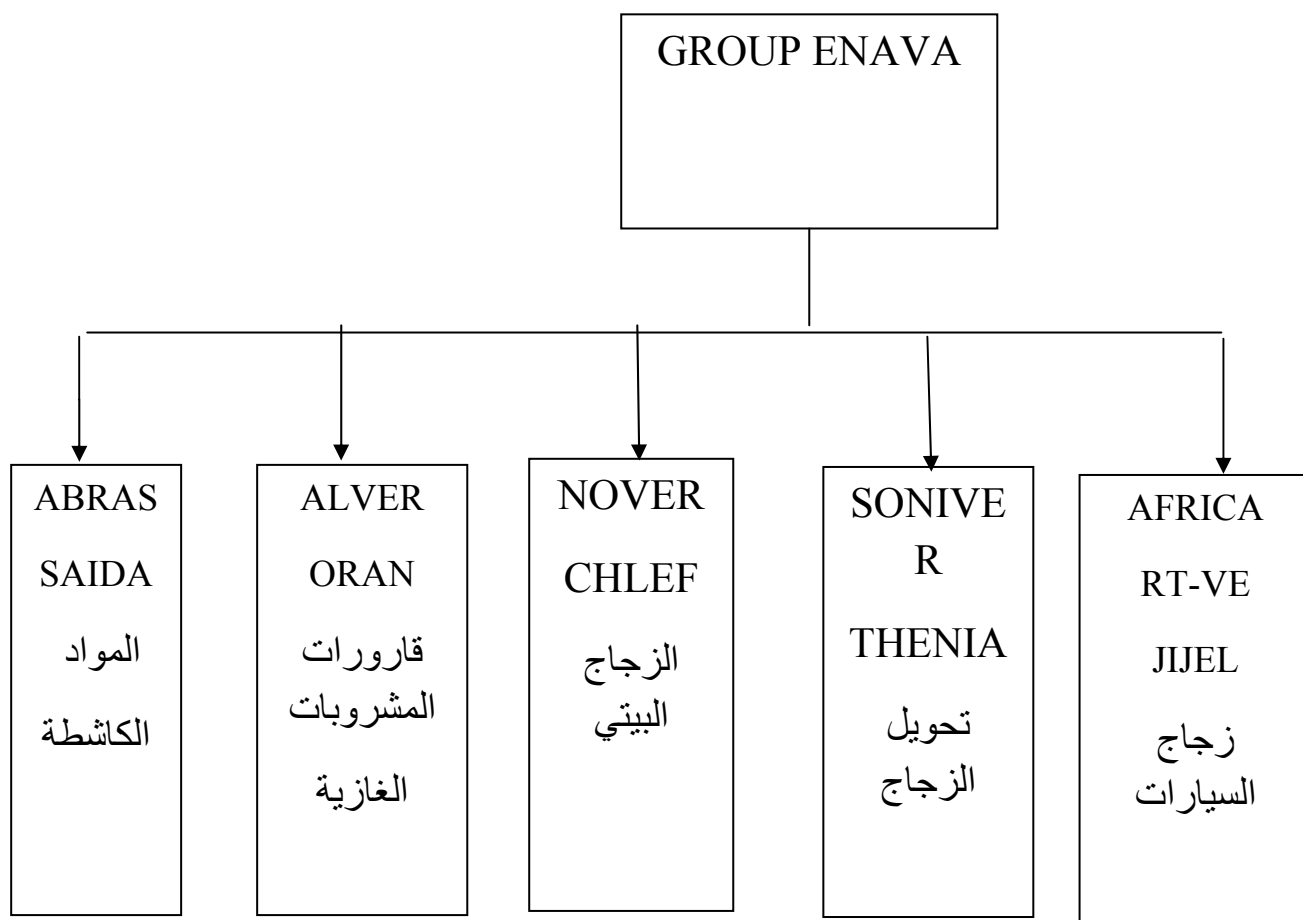
: ( SNIC)





:« ENAVA »

:(10 3)



.  
:  
:  
:  
.2

ENAVA  
30 22 101  
1997 05  
ENAVA

(Abrás/Spa)

2001



:

: .1

1983

ENAVA

ABRAS

Tyrolit

Universel -Bea Autriche

. 174.500.000,00

: .2

06

550000

CASAP

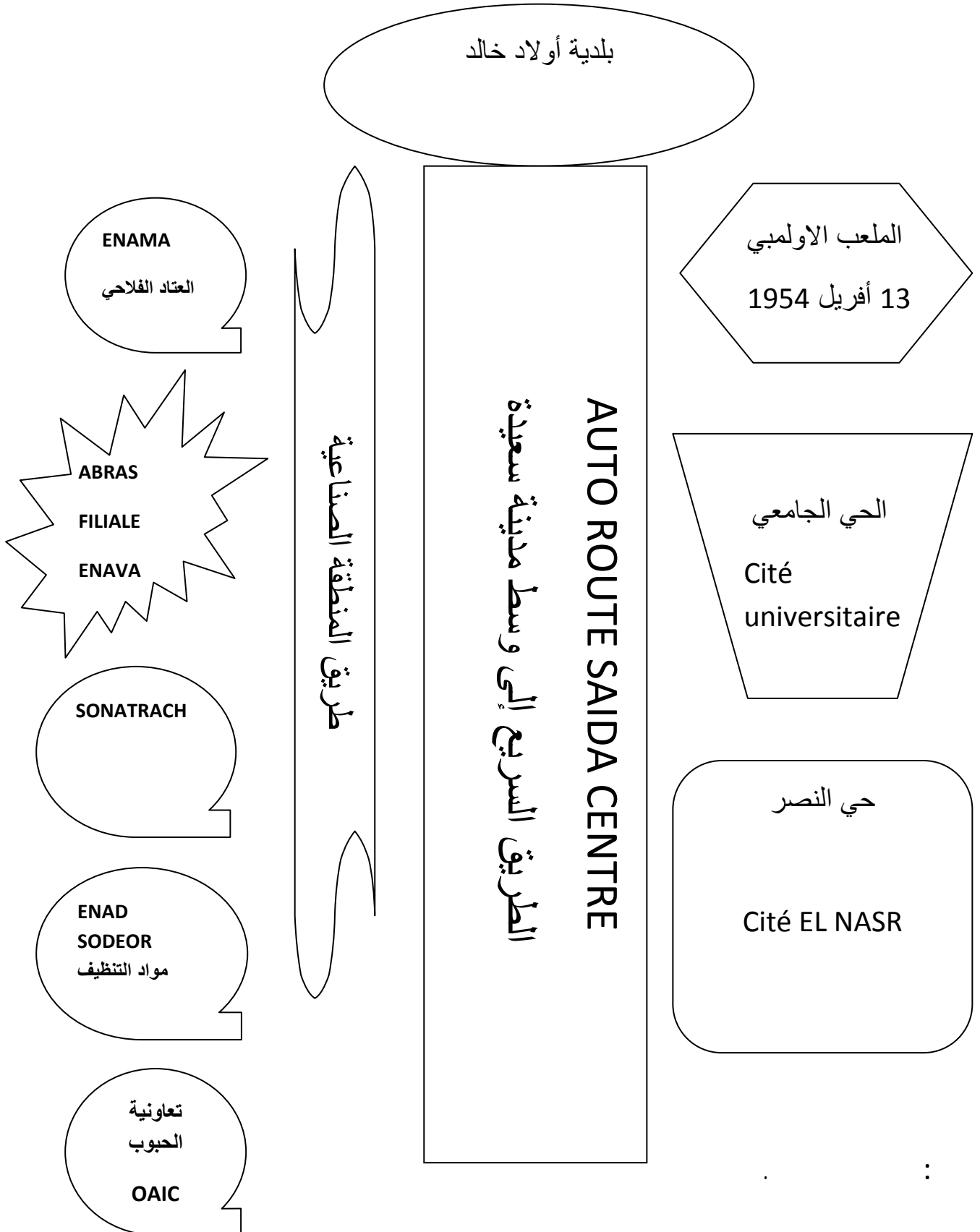
NAFTAL

. / 1930

4

( 5)

(11 3):

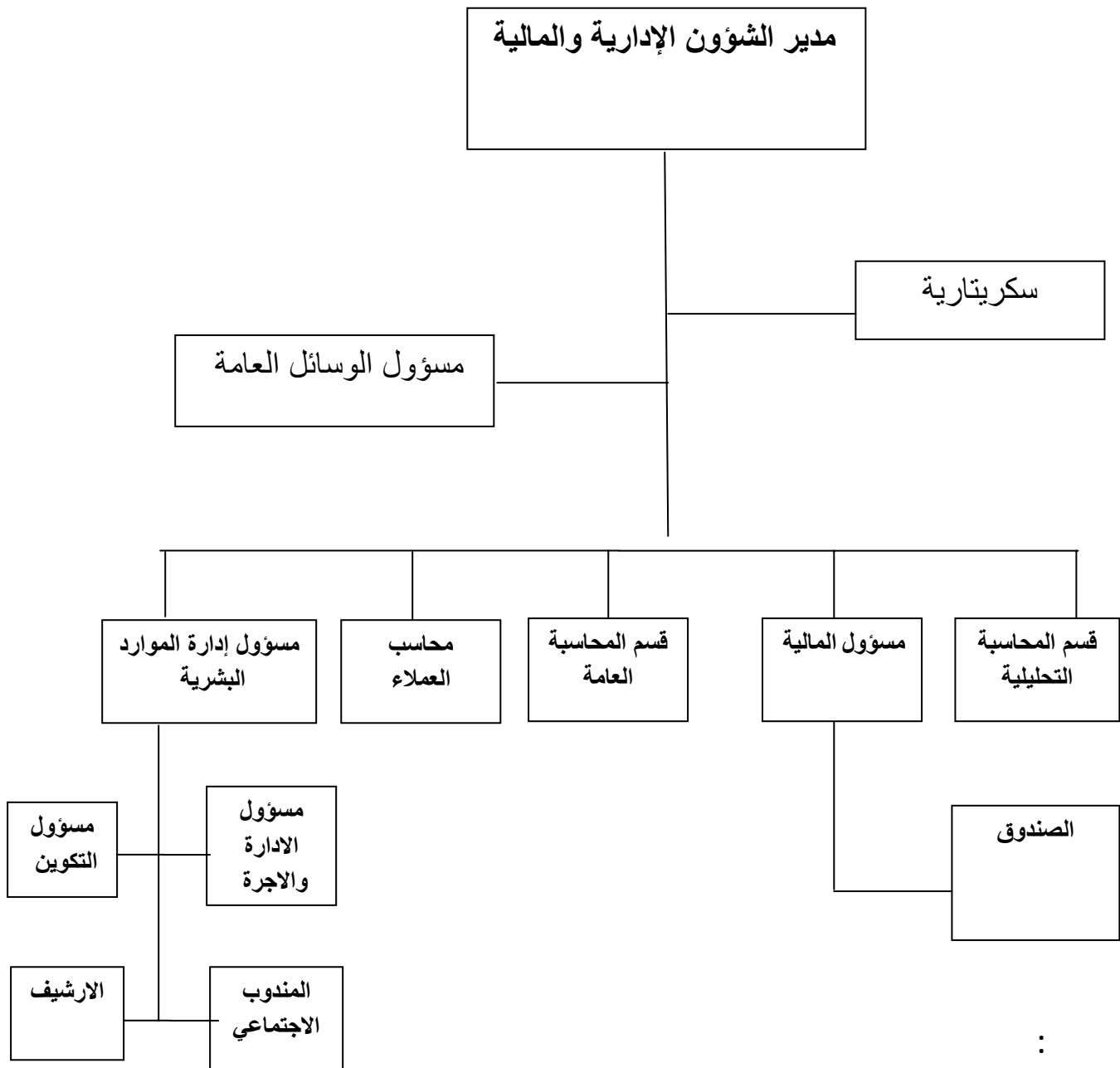




:(12 3)

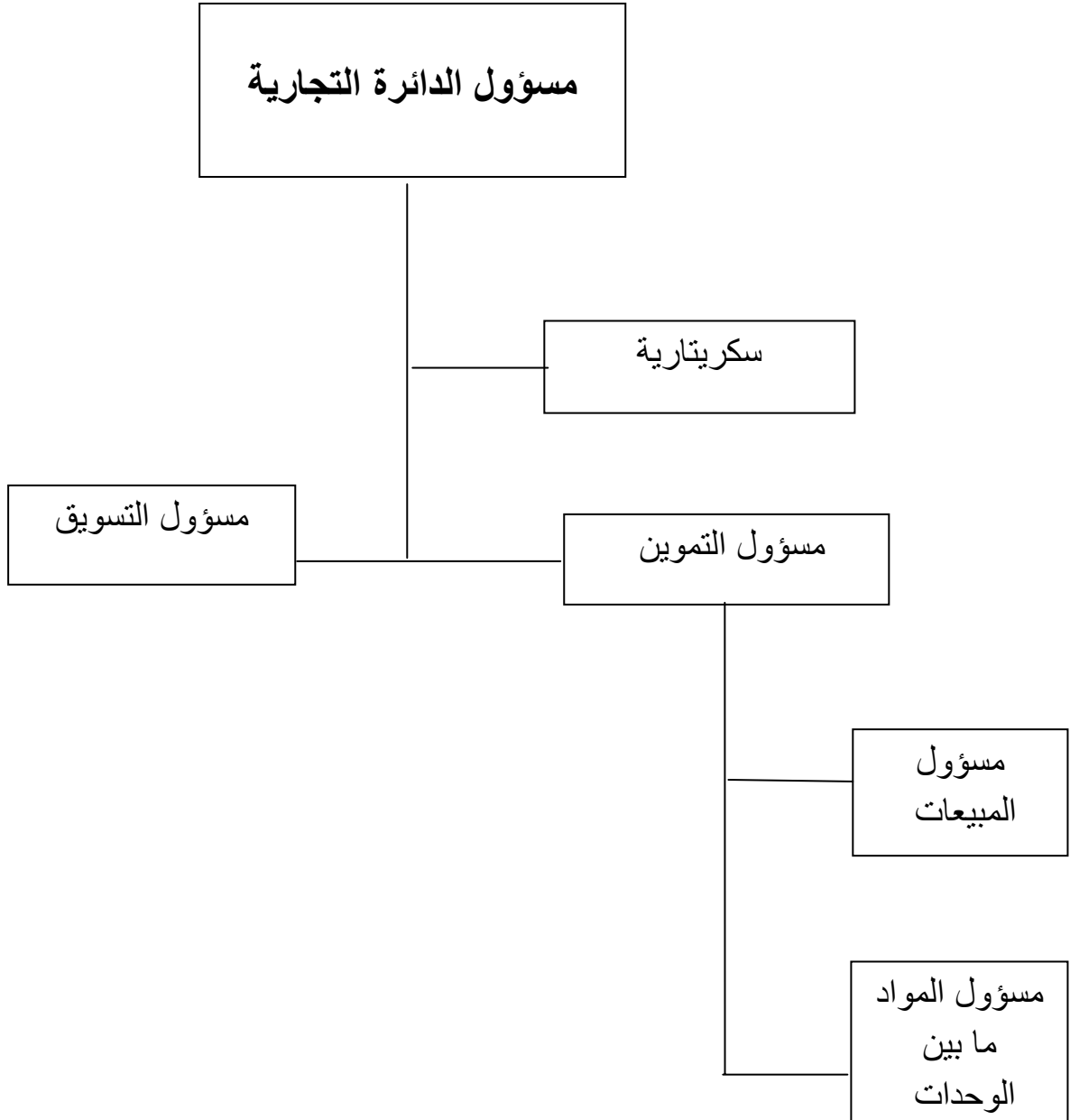


:(13 3)



.2 :

:(14 3)

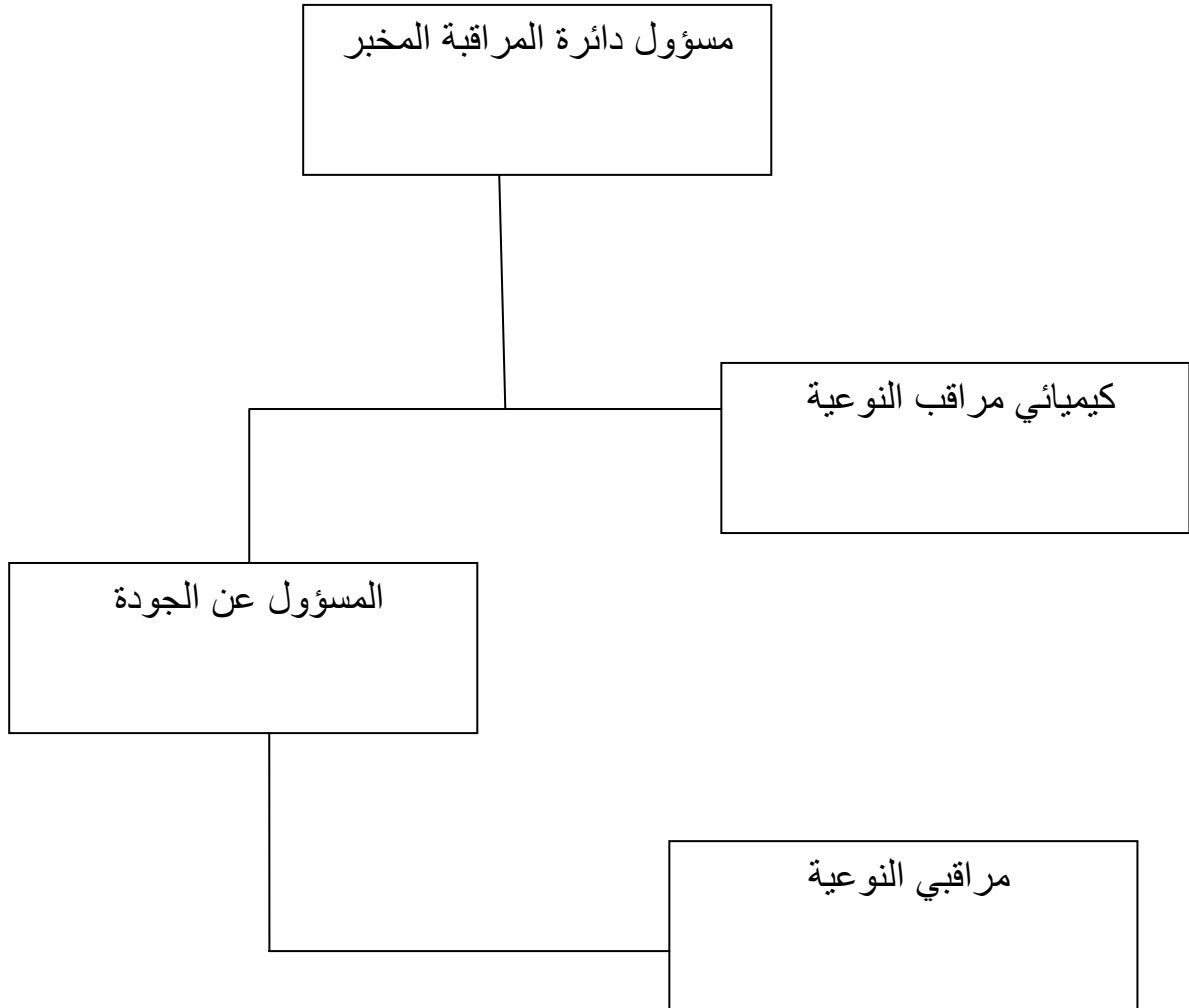


:



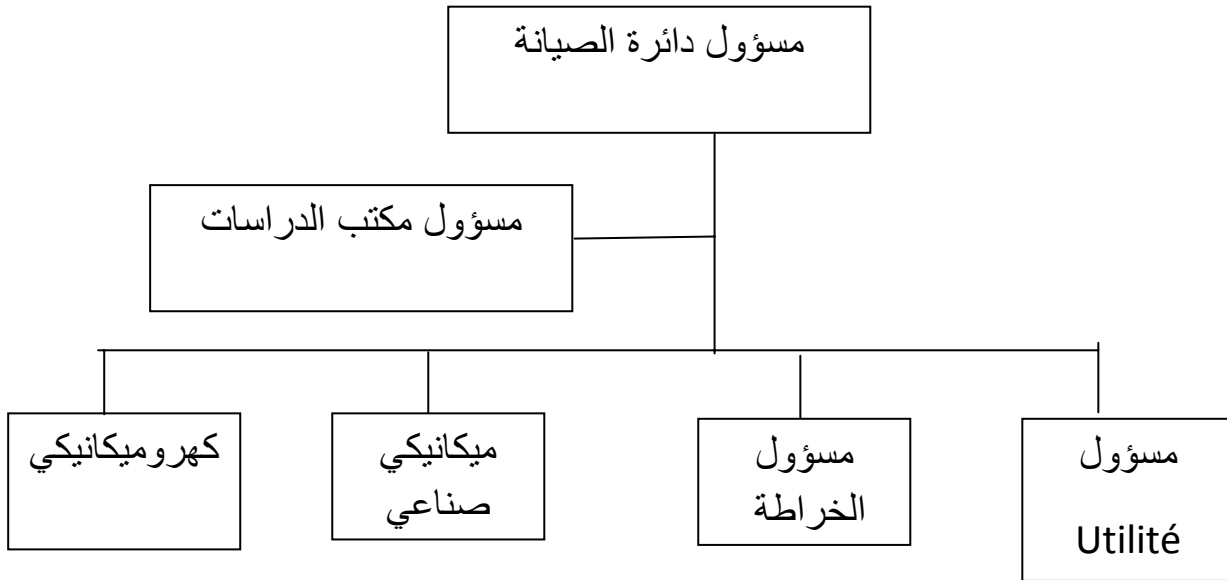
: 3.

:(15 3)

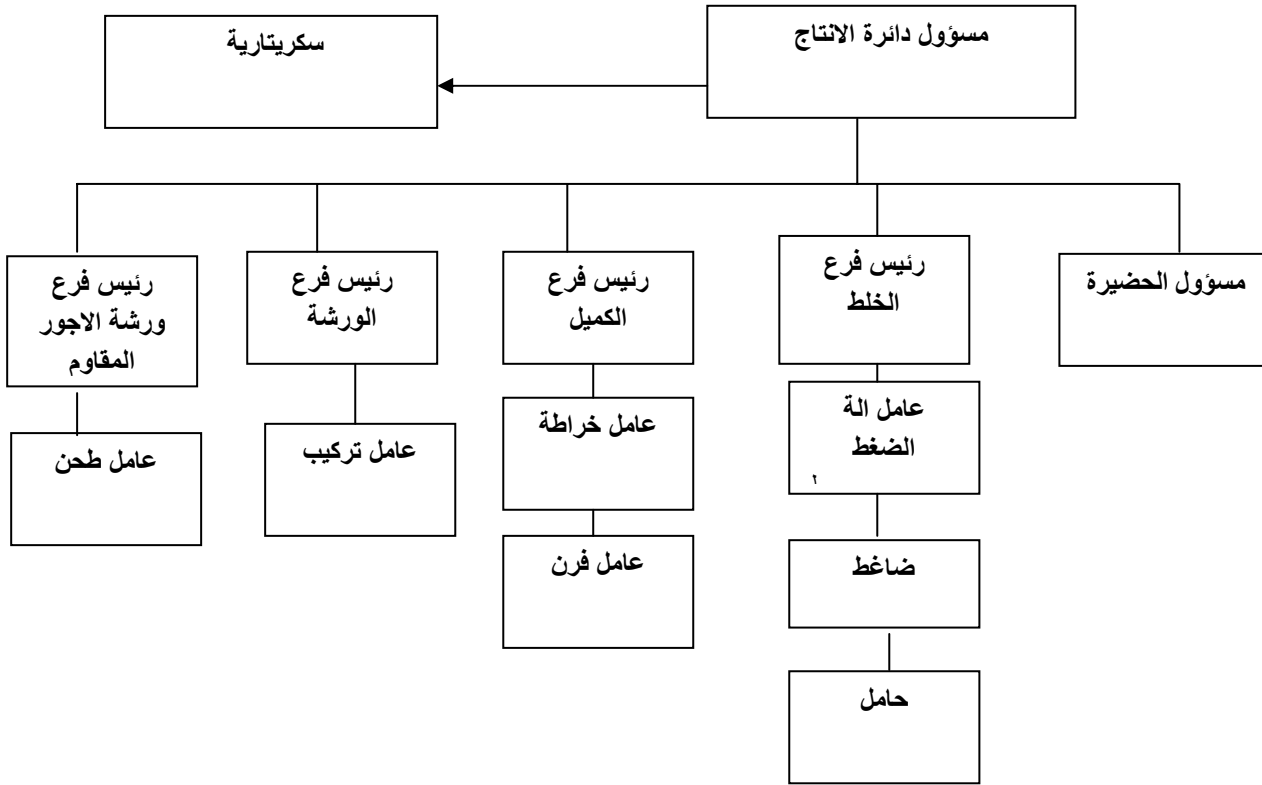


:

:(16 3)

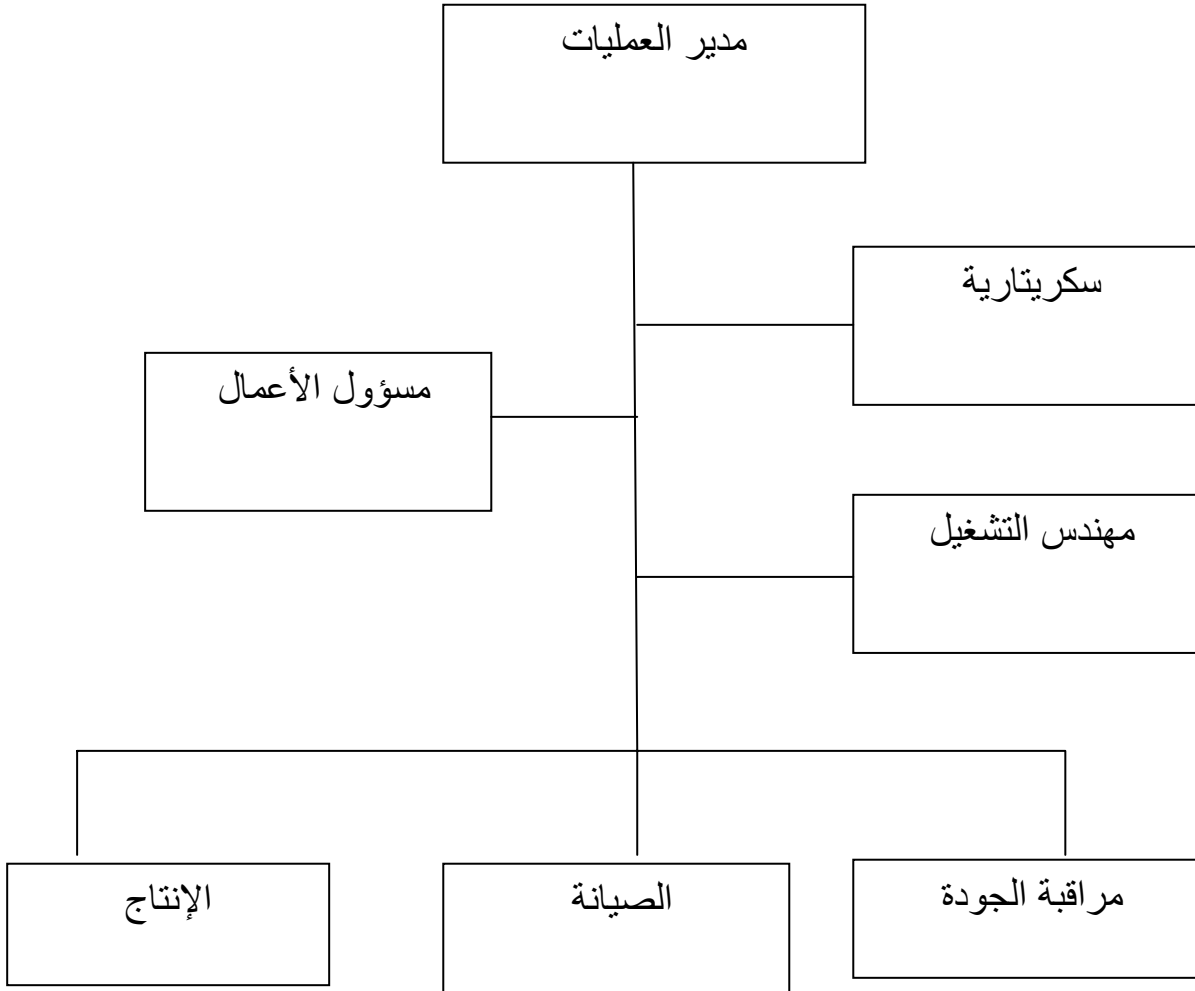


:(17 3)



:

:(18 3)



:

**ABRAS**

:



:

:

:

:

( )

-

-

( )

-

( )

"Abrasif liées" :

"Abrasif appliqués" :

:

**ABRAS**

:

:

**:ENAVA**

-

**:(3 1)**

	ABRAS			
Les produits	2013		2014	
	V	Q	V	Q
Les liées	43999234	80510	53320665	94661
Les appliqués	6093617	7225	9583613	9355
TGP AB	50092851	87735	62904278	104016

.

:

**:ENAVA**

-

**:(3 2)**

	2010	2011	2012	2013	2014
CA/KDA	77506	77552	80375	91756	107000

.

:

:

:

-

-

-

-

-



:

-

-

-

:

ENAVA

ENAVA

:

-

-

-

-

-

-

-

(9001:2000 iso)

**ABRAS**

:

:

:

:

(ABRAS)



"Likert scale"

:(3 3)

5	4	3	2	1	

:

:

.284 2006

:

04

% 91,34

54

70

50

20 SPSS

.

:

.ANOVA

:

-

-

-

-

:

:

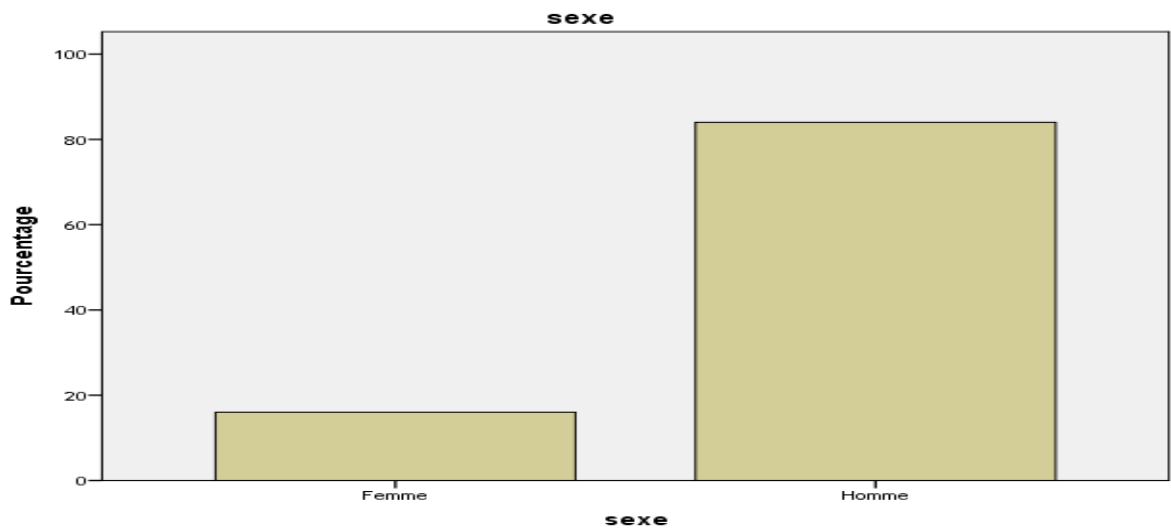
:

:(4 3)

Sexe	Frequency	Percent%
Homme	42	84
Femme	08	16
Total	50	100

:

:(19 3)



:

(4 3)

% 84

% 16

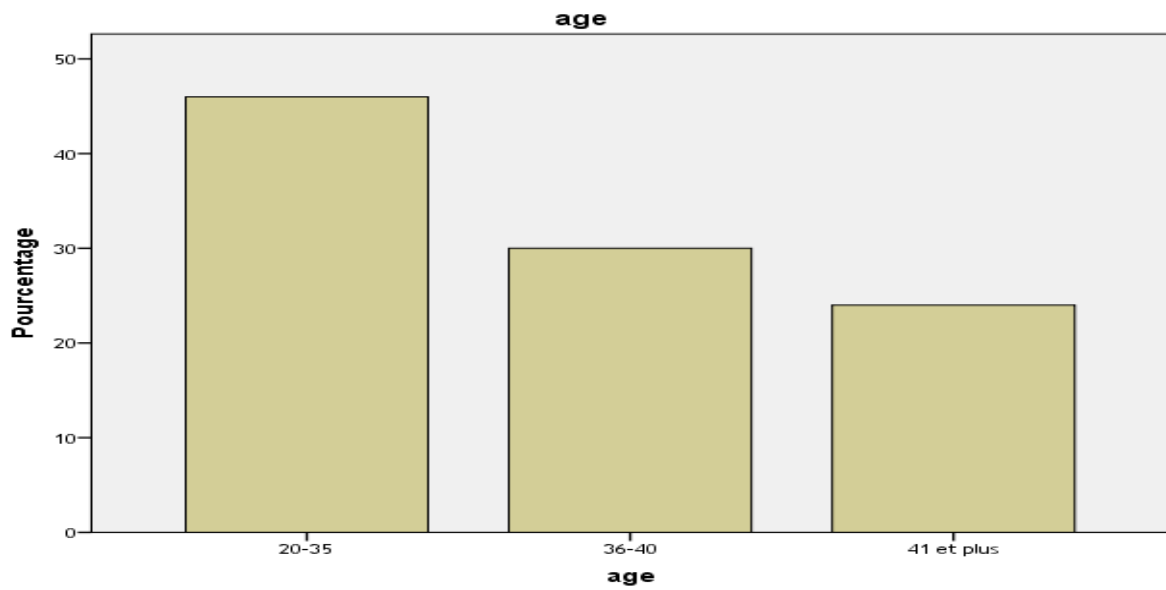
:

:(5 3)

Age	Frequency	Percent%
35-25	23	46
40-36	15	30
41 Et plus	12	24
Total	50	100

:

:(20 3)



:

20 % 46  
% 24 40 – 36 % 30 35  
41

:

:(6 3)

Grade	Frequency	Percent%
Cadre	19	38
Maitrise	31	62
Total	50	100

:

:(21 3)



:

% 38 (Maitrise)

% 62

(Cadre)

:

Cronbach Alpha

:

.1

:

:(7 3)

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,994	20

.SPSS

:

0,994

:

:(1)

.1

:(8 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	5	10
N'est pas D'accord	6	12
Neutre	4	8
D'accord	15	30
TtaF.D'accord	20	40
Total	50	100

:

% 40

% 12

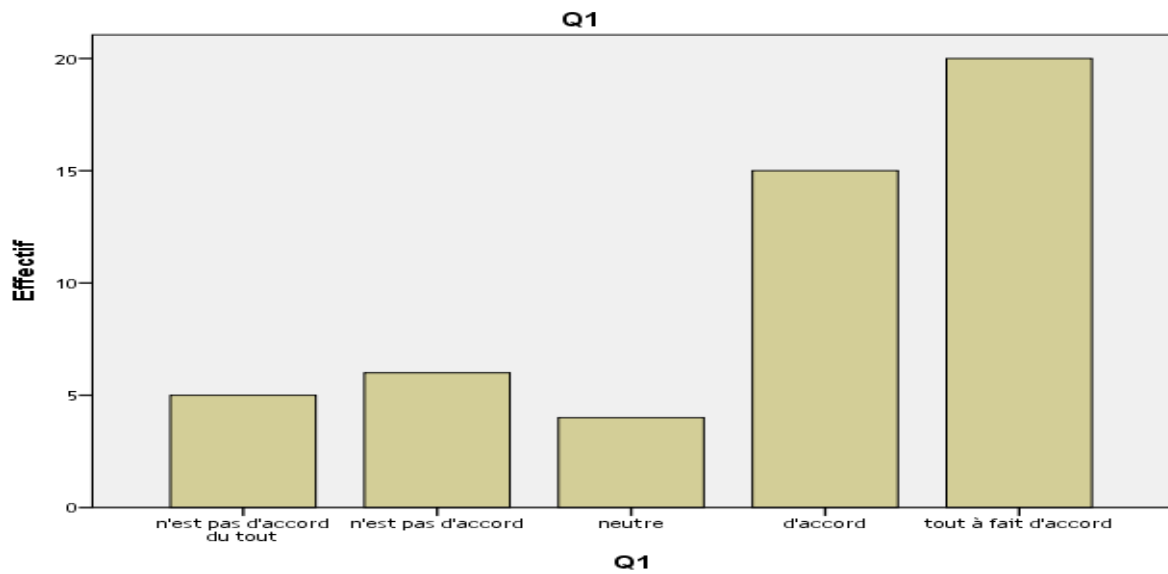
% 8

% 30

% 10

( )

:(22 3)



:

:(2)

.2

.( )

:(9 3)

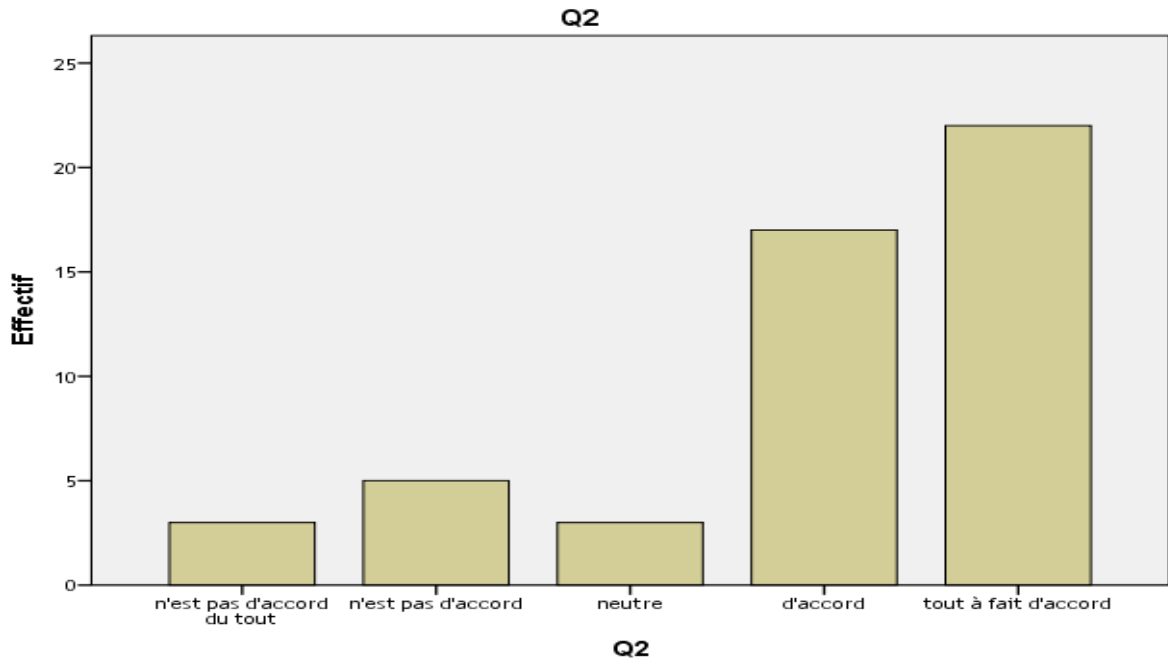
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	3	6
N'est pas D'accord	5	10
Neutre	3	6
D'accord	17	34
TtaF.D'accord	22	44
Total	50	100

:

( )

% 43 % 44

:(23 3)



:



**ABRAS**

:

:(3)

.3

( )

:(10 3)

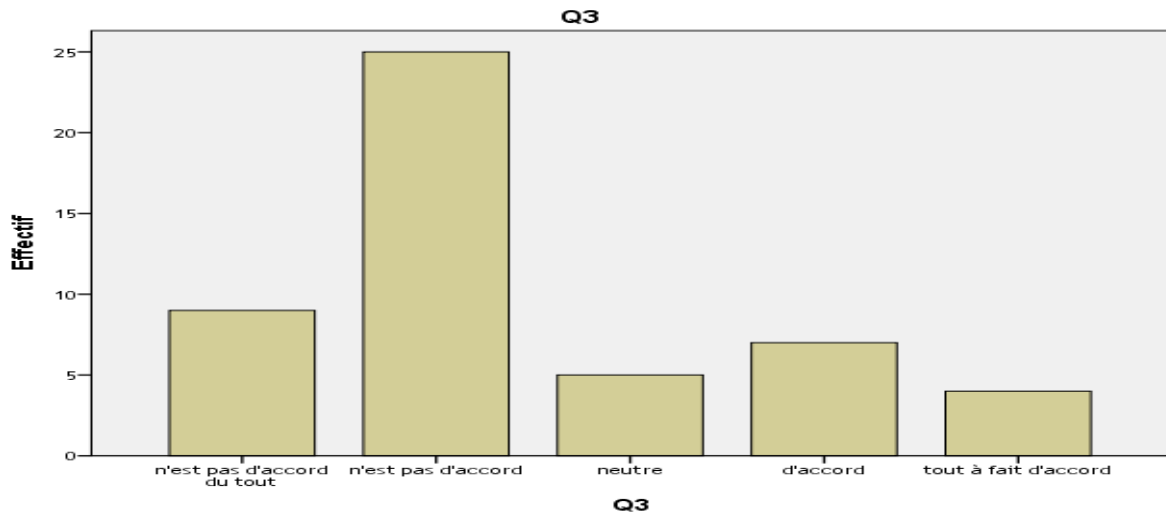
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	9	18
N'est pas D'accord	25	50
Neutre	5	10
D'accord	7	14
TtaF.D'accord	4	8
Total	50	100

.

:

% 18 % 50

:(24 3)



:

:(4)

.4

:(11 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	4	8
N'est pas D'accord	11	22
Neutre	3	6
D'accord	10	20
TtaF.D'accord	22	44
Total	50	100

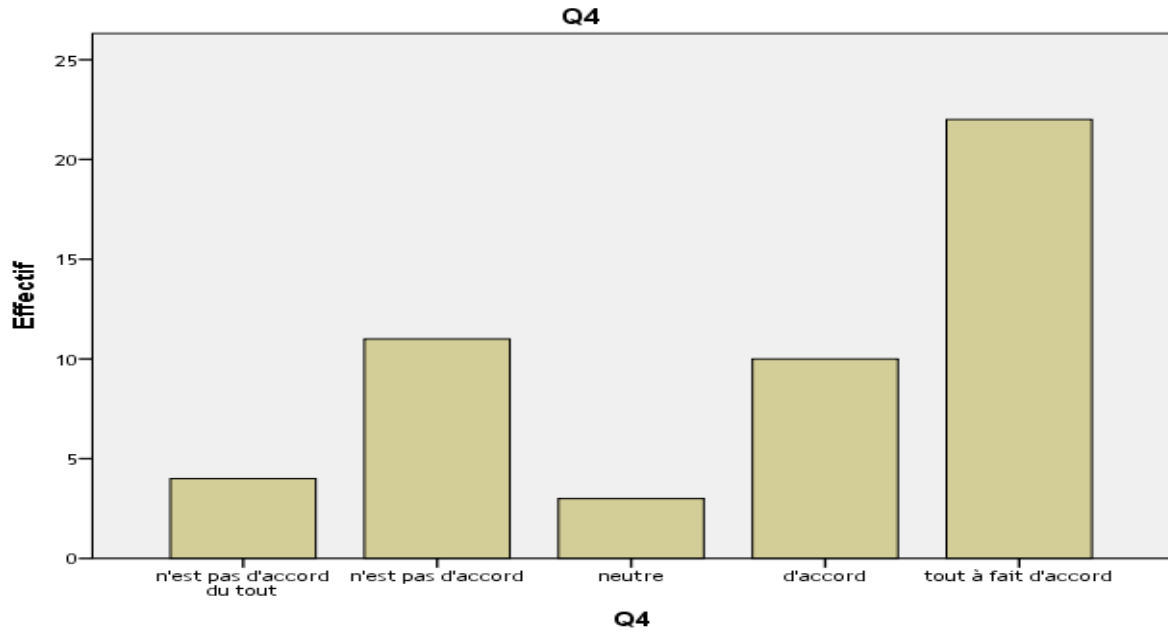
:

% 20

% 44

% 22

:(25 3)



:

:(5)

.5

:(12 3)

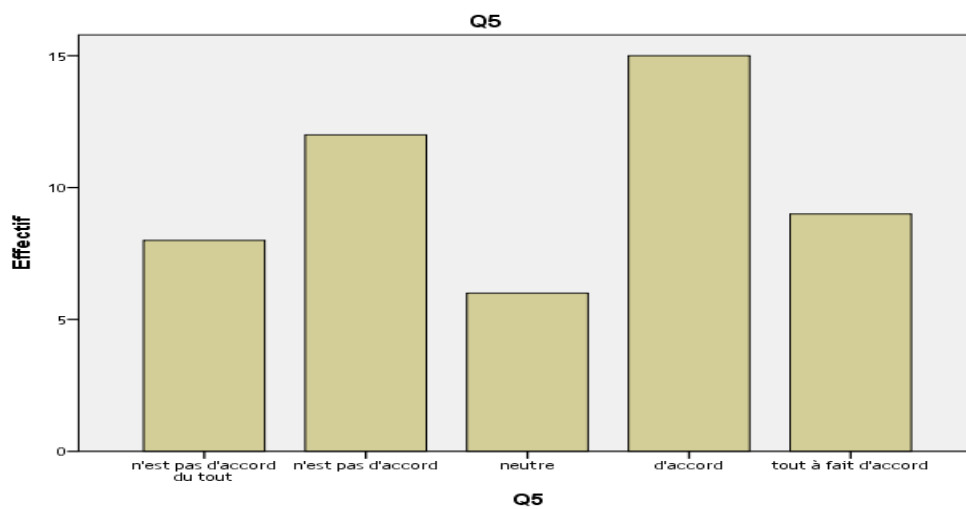
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	8	16
N'est pas D'accord	12	24
Neutre	6	12
D'accord	15	30
TtaF.D'accord	9	18
Total	50	100

:

% 30

% 24

:(26 3)



:

**ABRAS**

:

:

:(6)

.6

:(13 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	5	10
N'est pas D'accord	13	26
Neutre	2	4
D'accord	13	26
TtaF.D'accord	17	34
Total	50	100

:

% 26

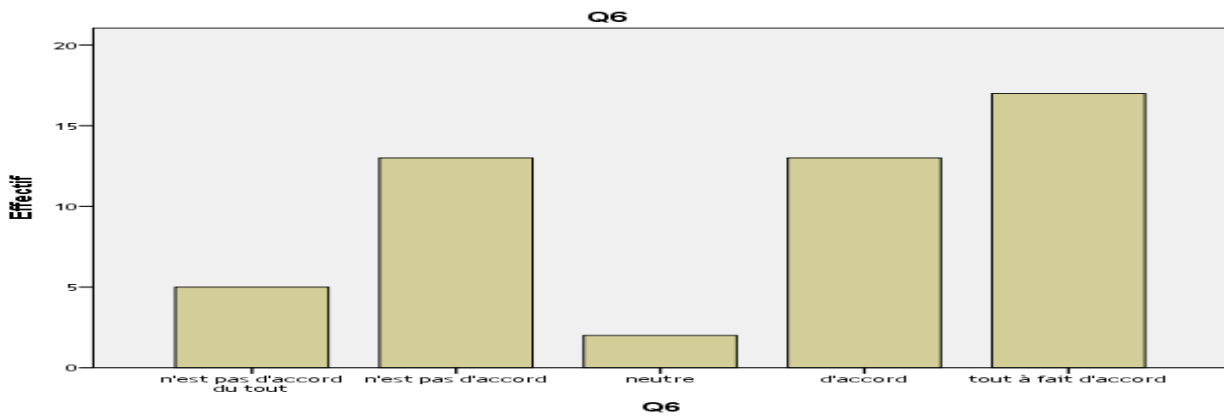
% 26

% 34

% 4

% 10

:(27 3)



.

:

:(7)

.7

:(14 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	3	6
N'est pas D'accord	10	20
Neutre	4	8
D'accord	15	30
TtaF.D'accord	18	36
Total	50	100

.

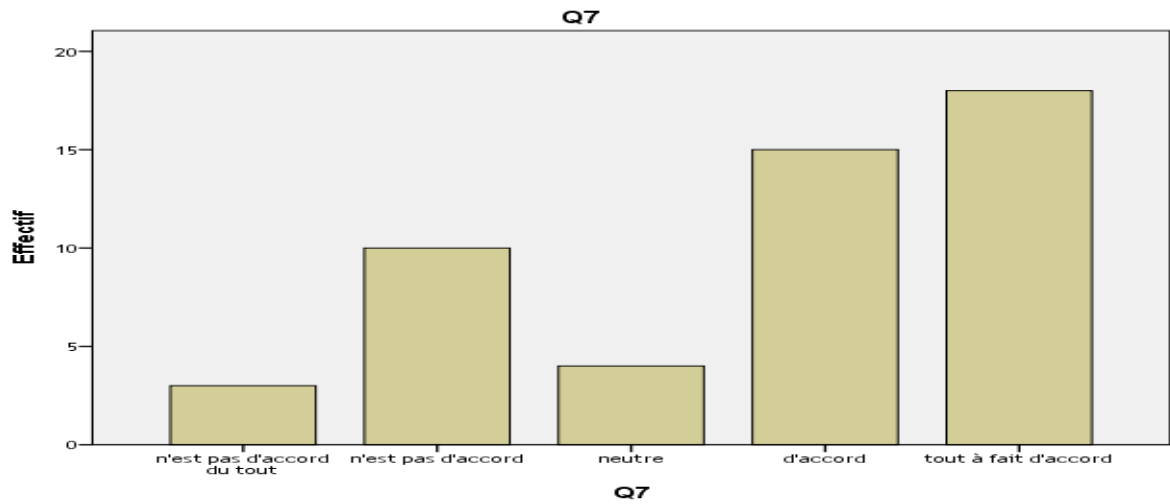
:

% 36

% 20

% 30

:(28 3)



:

:(8)

.8

:(15 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	3	6
N'est pas D'accord	6	12
Neutre	3	6
D'accord	18	36
TtaF.D'accord	20	40
Total	50	100

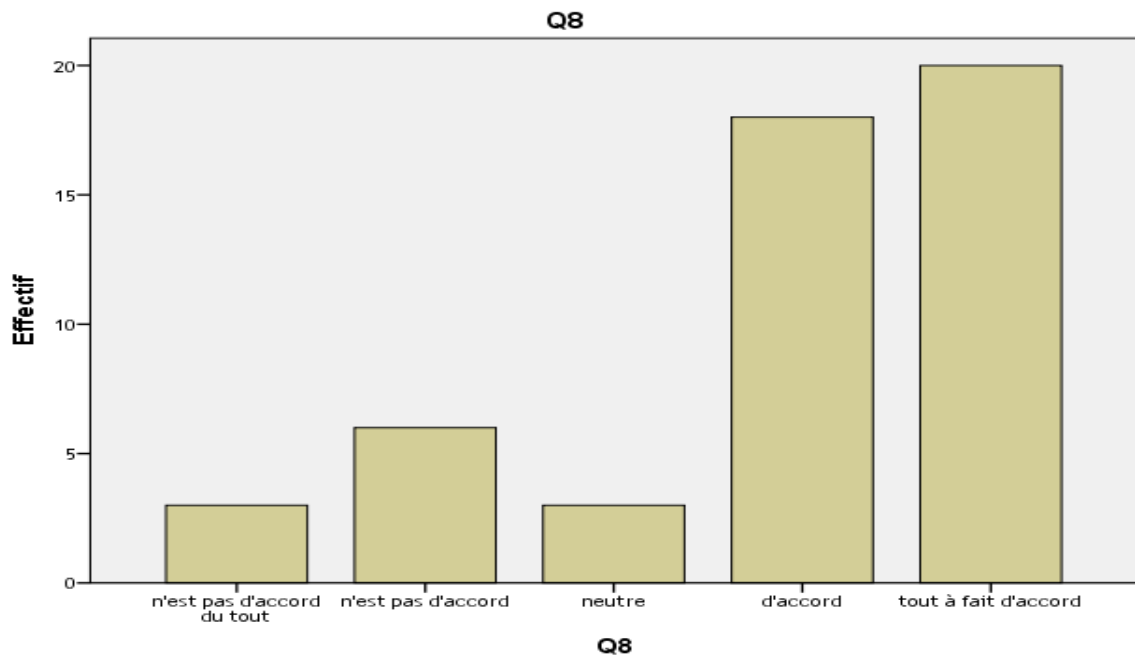
:

% 12

% 36

% 40

:(29 3)



:



:(9)

.9

:(16 3)

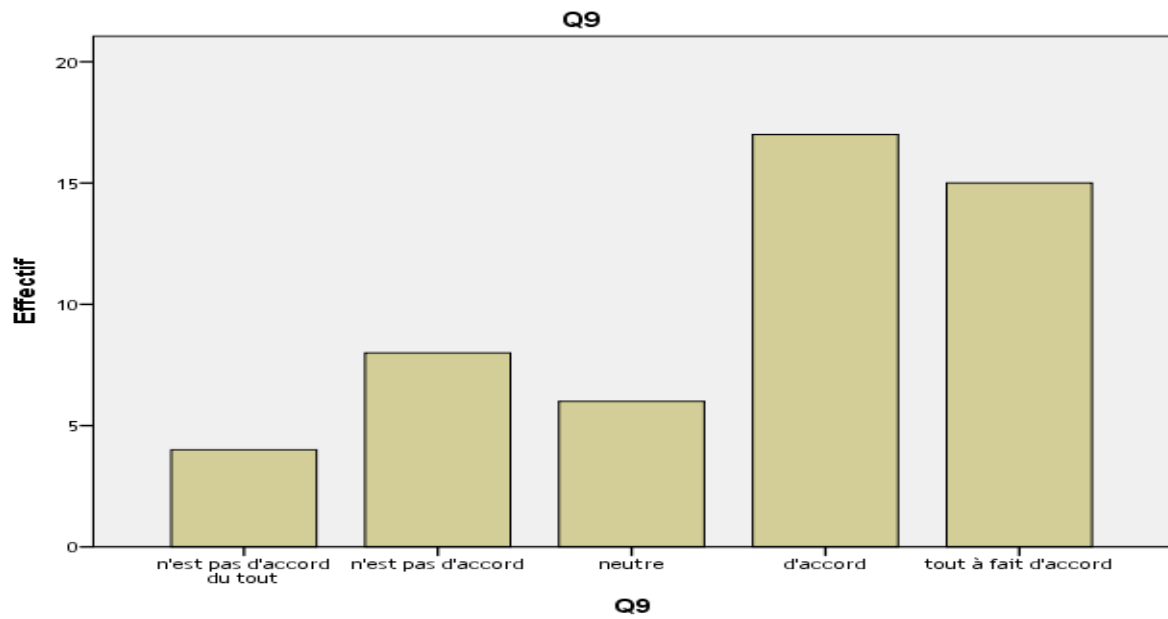
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	4	8
N'est pas D'accord	8	16
Neutre	6	12
D'accord	17	34
TtaF.D'accord	15	30
Total	50	100

:

% 30

% 34

:(30 3)



:

:(10)

.10

:(17 3)

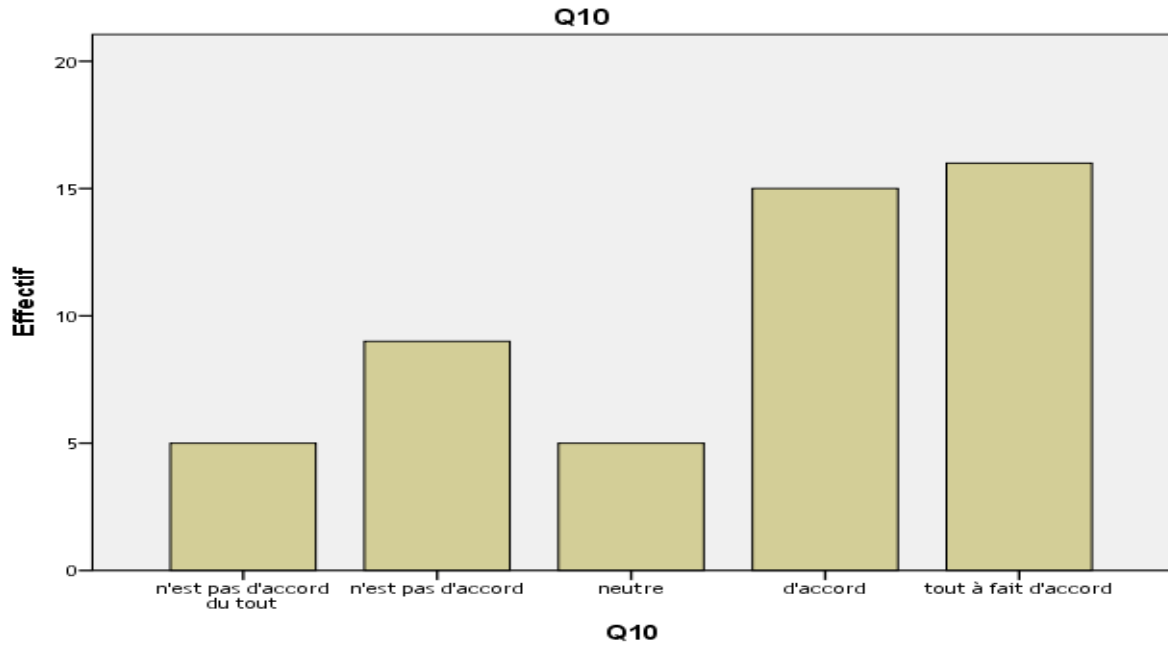
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	5	10
N'est pas D'accord	9	18
Neutre	5	10
D'accord	15	30
TtaF.D'accord	16	32
Total	50	100

:

% 30

% 32

:(31 3)



:

**ABRAS**

:

:

:(11)

.11

:(18 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	15	30
N'est pas D'accord	9	18
Neutre	4	8
D'accord	12	24
TtaF.D'accord	10	20
Total	50	100

:

% 20

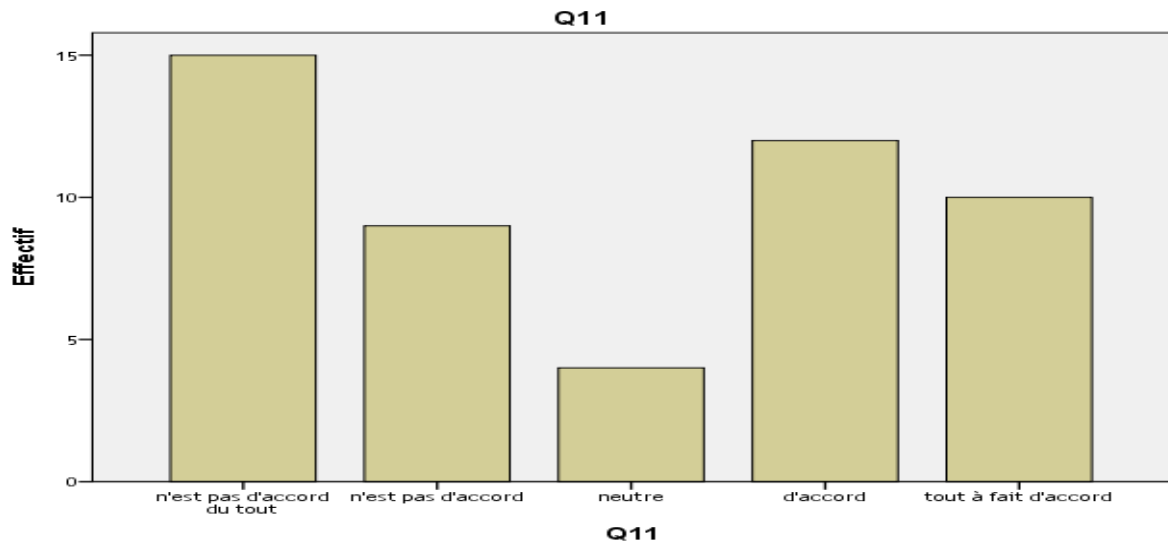
% 24

% 18

% 30

% 8

:(32 3)



:

:(12)

.12

:(19 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	15	30
N'est pas D'accord	18	36
Neutre	3	6
D'accord	8	16
TtaF.D'accord	6	18
Total	50	100

:

:

% 18

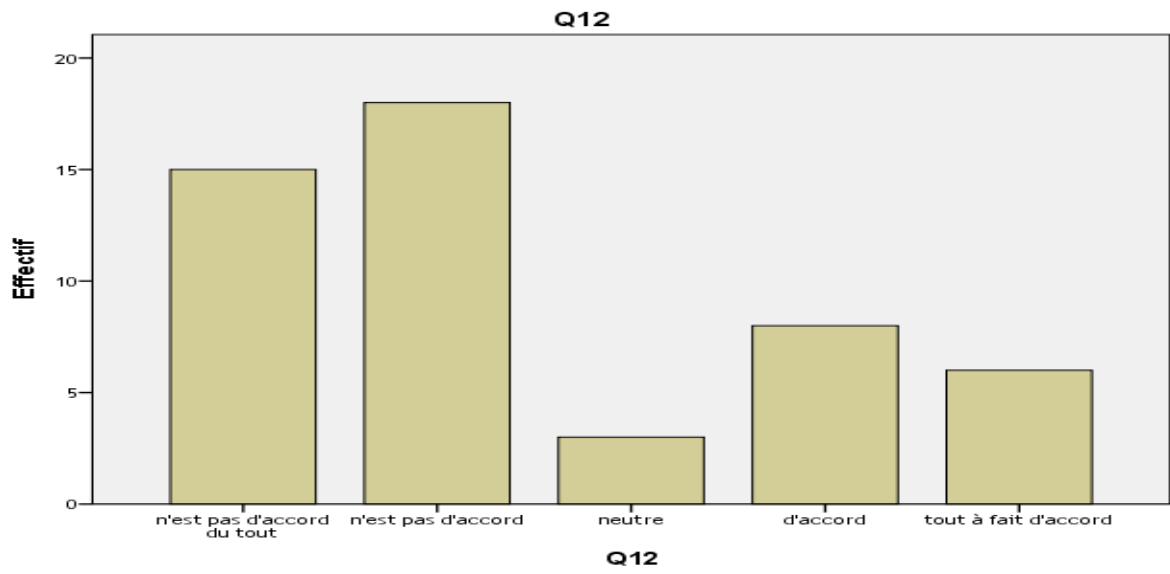
% 16

% 6

% 36

% 30

:(33 3)



:

:(13)

.13

:(20 3)

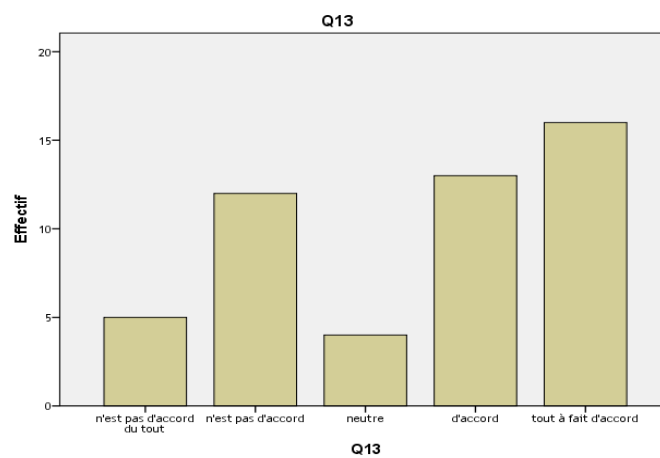
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	5	10
N'est pas D'accord	12	24
Neutre	4	8
D'accord	13	26
TtaF.D'accord	16	32
Total	50	100

:

% 26

% 32

:(34 3)



:

:(14)

.( ) .14

:(21 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	2	4
N'est pas D'accord	5	10
Neutre	7	14
D'accord	17	34
TtaF.D'accord	19	38
Total	50	100

:

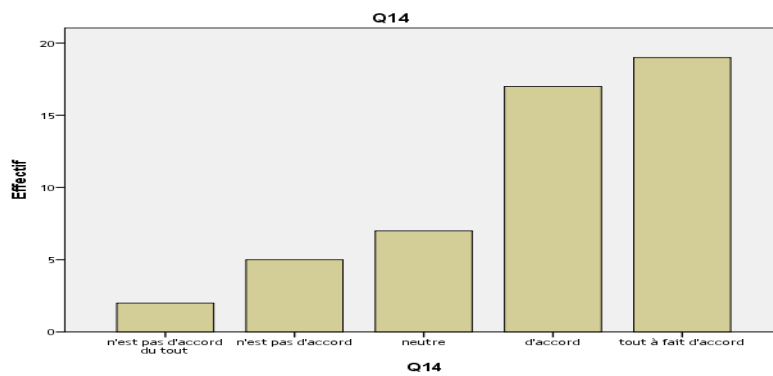
% 34

% 38

% 4

% 10 % 14

:(35 3)



:



:(15)

.15

:(22 3)

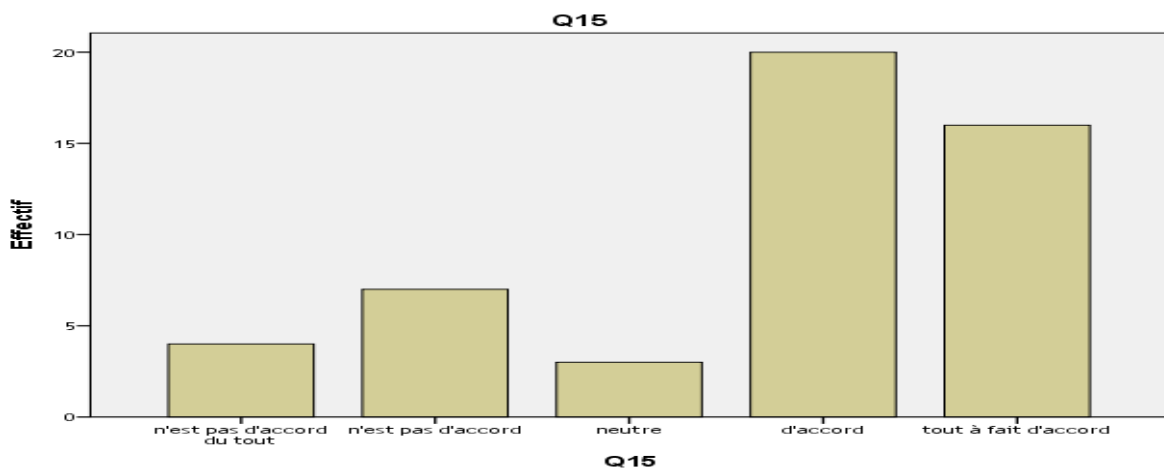
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	4	8
N'est pas D'accord	7	14
Neutre	3	6
D'accord	20	40
TtaF.D'accord	18	32
Total	50	100

:

% 40

% 32

:(36 3)



:

:(16)

.16

:(23 3)

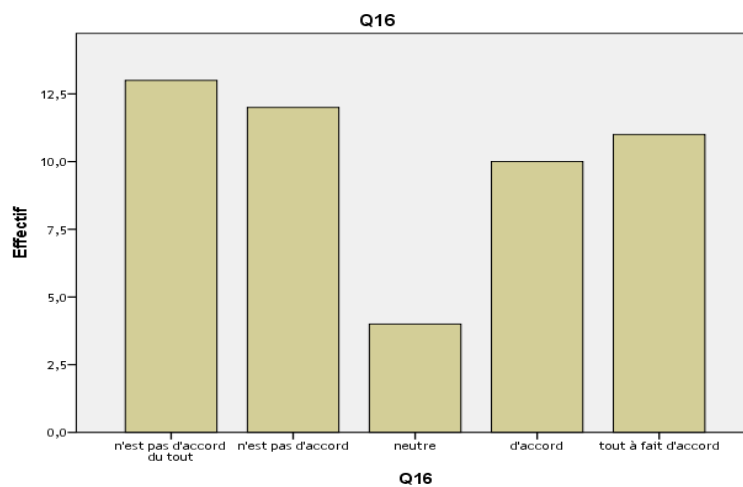
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	13	26
N'est pas D'accord	12	24
Neutre	4	8
D'accord	10	20
TtaF.D'accord	11	22
Total	50	100

:

% 24

% 26

:(37 3)



:

**ABRAS**

:

:

:(17)

.17

:(24 3)

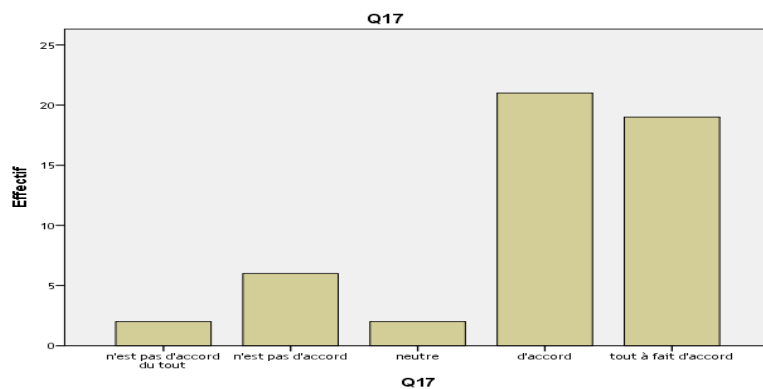
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	2	4
N'est pas D'accord	6	12
Neutre	2	4
D'accord	21	42
TtaF.D'accord	19	38
Total	50	100

:

% 42

% 38

:(38 3)



:

:(18)

.18

:(25 3)

Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	11	22
N'est pas D'accord	10	20
Neutre	8	16
D'accord	9	18
TtaF.D'accord	12	24
Tota	50	100

:

%

% 18

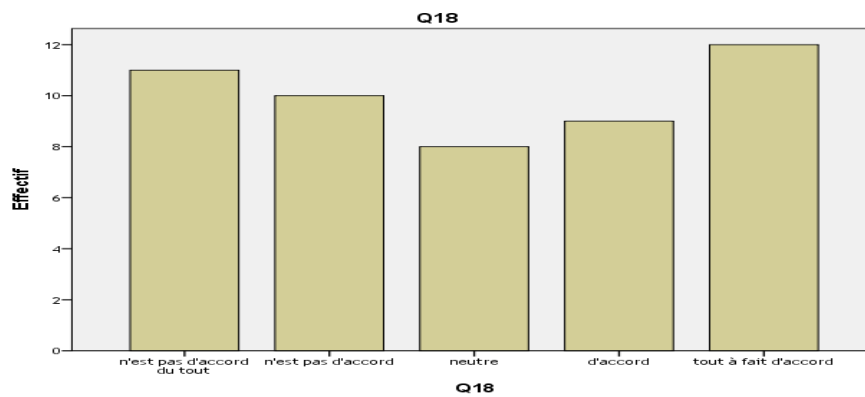
% 24

% 22

% 20

16

:(39 3)



:

:(19)

.19

:(26 3)

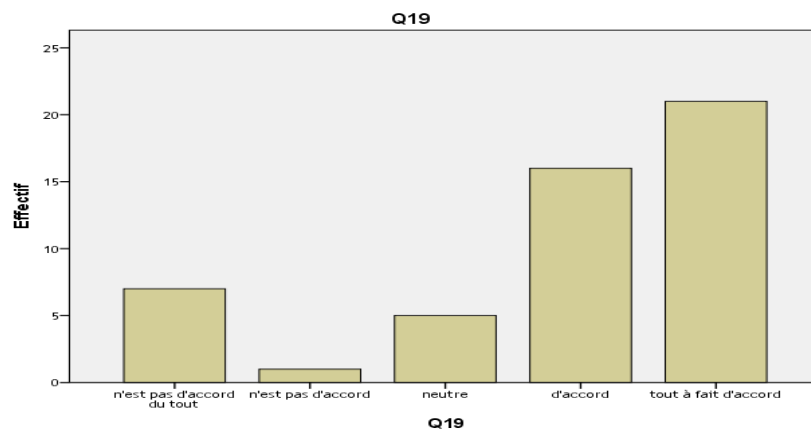
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	7	14
N'est pas D'accord	1	2
Neutre	5	10
D'accord	16	32
TtaF.D'accord	21	42
Total	50	100

:

% 32

% 42

:(40 3)



:

:(20)

.20

.(... )

:(27 3)

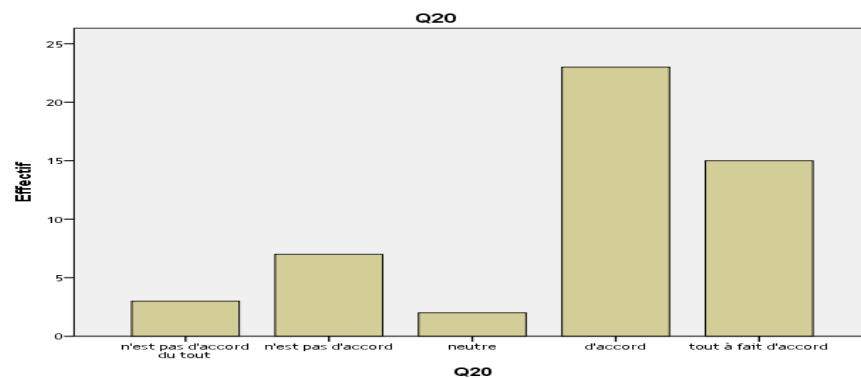
Réponses des employés	Frequency	Percent%
N'est pas D'accord du tt	3	6
N'est pas D'accord	7	14
Neutre	2	4
D'accord	23	46
TtaF.D'accord	15	30
Total	50	100

:

% 46

% 30

:(41 3)



:

**ABRAS**

:

:

:

:H0

:H1

:(28 3)

<b>Récapitulatif des modèles</b>				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	<b>,977<sup>a</sup></b>	<b>,954</b>	<b>,953</b>	<b>,26113</b>

a. Valeurs prédites: (constantes), axe2

:

:(29 3)

		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>			
Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	<b>67,613</b>	<b>1</b>	<b>67,613</b>	<b>991,570</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
Résidu	<b>3,273</b>	<b>48</b>	<b>,068</b>		
Total	<b>70,886</b>	<b>49</b>			

a. Variable dépendante: CA1

b. Valeurs prédites: (constantes), axe2

:

R = 0,977

.R<sup>2</sup> = 0,954

giS = 0.00

ANOVA

05 0

"12Q.4Q.3Q.1Q"

:

$$Y=0,913(X)-0,057$$



:

-

:H0

:H1

:(30 3)

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	<b>,987<sup>a</sup></b>	<b>,974</b>	<b>,973</b>	<b>,20466</b>

a. Valeurs prédites: (constantes), axe2

:



:(31 3)  
ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	74,641	1	74,641	1781,982	,000 <sup>b</sup>
Résidu	2,011	48	,042		
Total	76,651	49			

a. Variable dépendante: Trans2

b. Valeurs prédites: (constantes), axe2

:

$$R = 0.987$$

R<sup>2</sup> =

.0.974

giS = 0.00

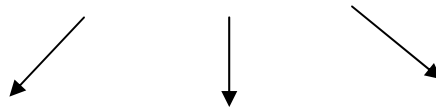
ANOVA

05 0

"14Q.15Q.5Q.1Q"

:

$$Y=0,959(X)-0,27$$







خاتمة



:

## Corporate Governance

"

"

:

:

-



-

:

-

-

-

-

-

-

-

:

-

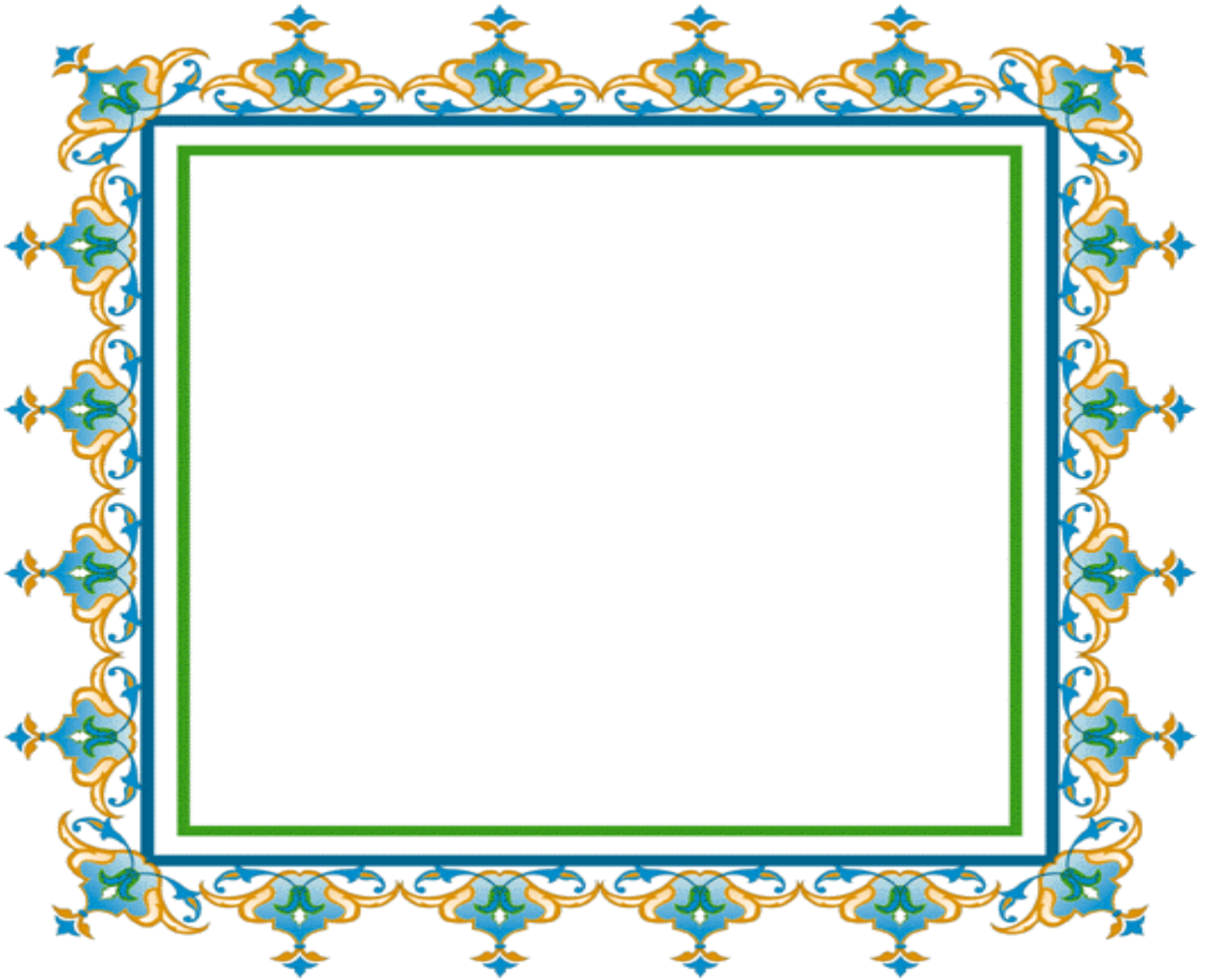
-

-

-

-

-





	:
	:
"	" -1
	2007.
	" - 2
	. 2007 "
"	" - 3
	. 2011
. 2012	" " - 4
"	" - 5
	. 2006
"	" - 6
	. 2010
"	" - 7
	. 2011
	" " - 8
	. 2013
"	" - 9
	. 2009



---

	"	"	- 10
		. 1990	
	"	"	- 11
		. 1997	
"	"	"	-12
		. 2009	
	"	"	- 13
		.	"
"	"	"	-14
		2005 -2004	
1999	"	"	- 15
2001	"	"	- 16
"	"	"	- 17
		2004,2005	
" 21	"	"	-18
		.2003	
		:	
"	"	"	- 1
2006.-2005			

---

	"		- 2
		" -	
		2013.-2012	
	"		- 3
		2010.	"
	"		- 4
	2009.	"	
.	"	"	- 5
		"	- 6
"			
		2008.	
	"		- 7
		. "2009 "	
"		"	- 8
	2007.-2008		
"	-	"	-9
		2008.-2007	
"		"	-10
	2012.-2011		
"		"	- 11
	.2004-2003		

---

			"	- 12
2011/2010			"	"
			"	- 13
			"	"
			2002	
	"	"		- 14
			.216	2003
			:	
"				- 1
		"		
			.	21-20
				- 2
		"	"	"
			.	.
		"		- 3
		2008.	"	
2005	"	"		- 4
				.407
		"		- 5
.2012	"			

---

					. - 6
		"			"
					.
				-	- 7
	"		"		
				.2012	07-06
					- 8
"			"		
					2012
"		"			- 9
2005.					
"			"		- 10
04-03					
					.2013
					- 11 Performance des ressources humaines
2004.	"			"	
	"		"		- 12
					.2004
					-13
				(S.C.I.B.S)	
.2012	22/21				

---

	"	- 14
22/23		"
		2012
	"	- 15
		.2012 23/22
		:

1-www.cpie-eggpt.cong.

2-daniel bouton rapport du conférence pour un meilleur gouvernement des entreprises cotées potées paris septembre 2002.

3-cherrg de fining moment for good gouvernance financial exctive vol 10-8.nov.2013.

4-frank bancel la gouvernance des entreprises económico paris 1997.

5-jean.marie pille valoriser les compétence édens 2001.

6-clair bey ou . manager les compétence édition liaison . pars 2003.

7-shion l Dolan et autres la gestion des ressources humaines tendance enjeux et pratiques actuelles.3ene édition canada 2002.

8-allain neignamt déployer la stratégie édition liaison paris France 2000.

9-andonin Thierry ingénie de formation pour l'entre ed duodi .paris2003.

10-T.boussafel système dévaluation des ressources humaines je cas de soulagez les cadres de l'industrie position rôles trajectoires représentations n 2ed c.r.n.s. Oran 2001.

11- rappe f fangug lavoirs et compétence harmattan paris 1994.



الملاحق

(01 )



(02)

- -

## ABRAS

---

.....

.....

:

"

"

.

.

.



0

:

:

: (1

\*

\*

:

(2

35 - 20

\*

40 - 35

\*

40 \*

:

(3

\*

\*

:

		محاييد				
--	--	--------	--	--	--	--

:

						01
					)	02
					(	03
					( )	04
						05

:

						06
						07
						08
						09
						10
						11

:

						12
						13
					)	14
					(	15
						16

:

						17
						18
						19
					(... )	20

(03)

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
<b>,994</b>	<b>20</b>

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	<b>,986<sup>a</sup></b>	<b>,971</b>	<b>,971</b>	<b>,21704</b>

ANOVA <sup>a</sup>						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	<b>76,441</b>	<b>1</b>	<b>76,441</b>	<b>1622,715</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Résidu	<b>2,261</b>	<b>48</b>	<b>,047</b>		
	Total	<b>78,703</b>	<b>49</b>			

Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	<b>,043</b>	<b>,090</b>		<b>,478</b>	<b>,635</b>
	axe2	<b>,971</b>	<b>,024</b>	<b>,986</b>	<b>40,283</b>	<b>,000</b>

Statistiques							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,78	4,00	2,44	3,70	3,10	3,48
Ecart-type		1,360	1,212	1,181	1,432	1,389	1,446
Asymétrie		-,902	-1,217	,847	-,617	-,138	-,401
Erreur std. d'asymétrie		,337	,337	,337	,337	,337	,337
Aplatissement		-,461	,525	-,186	-1,174	-1,330	-1,382
Erreur std. d'aplatissement		,662	,662	,662	,662	,662	,662
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques							
		Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,70	3,92	3,62	3,56	2,86	2,44
Ecart-type		1,313	1,226	1,292	1,373	1,565	1,387
Asymétrie		-,653	-1,087	-,661	-,574	,075	,679
Erreur std. d'asymétrie		,337	,337	,337	,337	,337	,337
Aplatissement		-,901	,164	-,715	-,997	-1,599	-,886
Erreur std. d'aplatissement		,662	,662	,662	,662	,662	,662
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques							
		Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,46	3,92	3,74	2,88	3,98	3,02
Ecart-type		1,417	1,140	1,275	1,547	1,134	1,505
Asymétrie		-,386	-,957	-,903	,140	-1,185	,002
Erreur std. d'asymétrie		,337	,337	,337	,337	,337	,337
Aplatissement		-1,312	,143	-,301	-1,552	,610	-1,454
Erreur std. d'aplatissement		,662	,662	,662	,662	,662	,662
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques					
		Q19	Q20	axe1	axe2
N	Valide	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0
Moyenne		3,86	3,80	3,4480	3,5080
Ecart-type		1,370	1,195	1,26735	1,28680
Asymétrie		-1,175	-1,016	-,465	-,516
Erreur std. d'asymétrie		,337	,337	,337	,337
Aplatissement		,199	,083	-,995	-,861
Erreur std. d'aplatissement		,662	,662	,662	,662
Minimum		1	1	1,00	1,00
Maximum		5	5	5,00	5,00

Tableau de fréquences

<b>Q1</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>22,0</b>
	neutre	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>30,0</b>
	d'accord	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>60,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>20</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q2</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>16,0</b>
	neutre	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>22,0</b>
	d'accord	<b>17</b>	<b>34,0</b>	<b>34,0</b>	<b>56,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>22</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q3</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>25</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>68,0</b>
	neutre	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>78,0</b>
	d'accord	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>92,0</b>

	tout à fait d'accord	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q4</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>11</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>	<b>30,0</b>
	neutre	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>36,0</b>
	d'accord	<b>10</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>56,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>22</b>	<b>44,0</b>	<b>44,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q5</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>40,0</b>
	neutre	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>52,0</b>
	d'accord	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>82,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q6</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>13</b>	<b>26,0</b>	<b>26,0</b>	<b>36,0</b>



	neutre	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>40,0</b>
	d'accord	<b>13</b>	<b>26,0</b>	<b>26,0</b>	<b>66,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>17</b>	<b>34,0</b>	<b>34,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q7</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>10</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>26,0</b>
	neutre	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>34,0</b>
	d'accord	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>64,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>18</b>	<b>36,0</b>	<b>36,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q8</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>18,0</b>
	neutre	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>24,0</b>
	d'accord	<b>18</b>	<b>36,0</b>	<b>36,0</b>	<b>60,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>20</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q9</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>24,0</b>
	neutre	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>36,0</b>
	d'accord	<b>17</b>	<b>34,0</b>	<b>34,0</b>	<b>70,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q10</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>28,0</b>
	neutre	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>38,0</b>
	d'accord	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>68,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>16</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q11</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>48,0</b>
	neutre	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>56,0</b>
	d'accord	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>80,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>10</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q12</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>18</b>	<b>36,0</b>	<b>36,0</b>	<b>66,0</b>
	neutre	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>72,0</b>
	d'accord	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>88,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q13</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>34,0</b>
	neutre	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>42,0</b>
	d'accord	<b>13</b>	<b>26,0</b>	<b>26,0</b>	<b>68,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>16</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q14</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>14,0</b>
	neutre	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>28,0</b>
	d'accord	<b>17</b>	<b>34,0</b>	<b>34,0</b>	<b>62,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>19</b>	<b>38,0</b>	<b>38,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q15</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>22,0</b>
	neutre	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>28,0</b>
	d'accord	<b>20</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>68,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>16</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q16</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>13</b>	<b>26,0</b>	<b>26,0</b>	<b>26,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>50,0</b>
	neutre	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>58,0</b>
	d'accord	<b>10</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>78,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>11</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q17</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>16,0</b>
	neutre	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>20,0</b>
	d'accord	<b>21</b>	<b>42,0</b>	<b>42,0</b>	<b>62,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>19</b>	<b>38,0</b>	<b>38,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q18</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>11</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>10</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>42,0</b>
	neutre	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>58,0</b>
	d'accord	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>76,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q19</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>16,0</b>
	neutre	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>26,0</b>
	d'accord	<b>16</b>	<b>32,0</b>	<b>32,0</b>	<b>58,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>21</b>	<b>42,0</b>	<b>42,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

<b>Q20</b>					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	n'est pas d'accord du tout	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>
	n'est pas d'accord	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>20,0</b>
	neutre	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>24,0</b>
	d'accord	<b>23</b>	<b>46,0</b>	<b>46,0</b>	<b>70,0</b>
	tout à fait d'accord	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**sexe**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Femme	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>
	Homme	<b>42</b>	<b>84,0</b>	<b>84,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**age**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-35	<b>23</b>	<b>46,0</b>	<b>46,0</b>	<b>46,0</b>
	36-40	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>76,0</b>
	41 et plus	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**grade**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	cadre	<b>19</b>	<b>38,0</b>	<b>38,0</b>	<b>38,0</b>
	maitrise	<b>31</b>	<b>62,0</b>	<b>62,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	<b>,977<sup>a</sup></b>	<b>,954</b>	<b>,953</b>	<b>,26113</b>

a. Valeurs prédites : (constantes), axe2

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	<b>67,613</b>	<b>1</b>	<b>67,613</b>	<b>991,570</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Résidu	<b>3,273</b>	<b>48</b>	<b>,068</b>		
	Total	<b>70,886</b>	<b>49</b>			

a. Variable dépendante : CA1

b. Valeurs prédites : (constantes), axe2

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	<b>,987<sup>a</sup></b>	<b>,974</b>	<b>,973</b>	<b>,20466</b>

a. Valeurs prédites : (constantes), axe2

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	<b>74,641</b>	<b>1</b>	<b>74,641</b>	<b>1781,982</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Résidu	<b>2,011</b>	<b>48</b>	<b>,042</b>		
	Total	<b>76,651</b>	<b>49</b>			

a. Variable dépendante : Trans2

b. Valeurs prédites : (constantes), axe2