MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOULOUD MAMMERI DE TIZI-OUZOU
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES SCEINCES DE GESTION
LABORATOIRE DEVELOPPEMENT, ECONOMIE FINANCE et INSTITUTIONS

Appel à communication

Séminaire National

Sous le thème :

EMPLOI EN ALGERIE : ENTRE REALITES ET PERSPECTIVES D'ADAPTATION FACE AUX MUTATIONS ECONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES

Le 22 Octobre 2025

Président du Séminaire :
Dr. KHAZNADJI Mohammed

Présidents d'honneurs :
Recteur de l'université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, le Pr. BOUDA Ahmed.
Doyen de la Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion, le Pr. LAICHE Mohamed.

Président du comité scientifique :
Pr. TESSA Ahmed

Président du comité d'organisation :
Dr. **OULD TALEB Ouramdane**

Université MOULOUD MAMMERI Tizi-Ouzou
Laboratoire de Recherche
Développement, Economie,
Finance & Institutions
D.E.F.I
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales & des Sciences de Gestion

Argumentaire

Le marché de l'emploi en Algérie connaît, depuis plusieurs années, des mutations profondes sous l'effet combiné de facteurs économiques, sociaux, démographiques et technologiques. Malgré les efforts soutenus des pouvoirs publics pour promouvoir l'emploi et renforcer l'inclusion professionnelle, de nombreux défis persistent : chômage structurel des jeunes, développement du secteur informel, inadéquation entre les formations proposées et les besoins réels du marché, une forte dépendance vis-à-vis du secteur public, etc.

Par ailleurs, l'environnement économique en pleine transformation (marqué par la volonté de diversification, la digitalisation croissante, l'essor du télétravail, l'émergence de nouvelles formes d'emploi et la progression de l'auto-entrepreneuriat) redéfinit en profondeur les dynamiques du monde du travail.

En effet, l'emploi Algérie a subi de nombreuses mutations qui se manifestent principalement par le recul de l'emploi dans les secteurs productifs, la progression de l'emploi féminin et de l'emploi informel. S'agissant du taux de chômage, d'après les statistiques de l'ONS, le phénomène a repris sa tendance à la croissance, il est passé de 9,82% en 2013, à 11,4% en 2019 pour s'établir à 12,7% en 2024. Il concerne surtout les jeunes de moins de 30 ans, les femmes et les diplômés.

En somme, l'analyse du marché de l'emploi en Algérie révèle une dynamique contrastée, marquée par des contraintes structurelles, une faible diversification économique et une inadéquation persistante entre la formation et les besoins réels du marché. Malgré une jeunesse nombreuse, les taux de chômage, en particulier chez les jeunes diplômés, demeurent élevés, posant un défi majeur pour les politiques publiques d'insertion professionnelle. Ces dernières années, de nouvelles formes d'emploi ont émergé, reflétant une flexibilité accrue du travail et une tendance croissante à l'auto-entrepreneuriat, soutenus par divers dispositifs publics.

Toutefois, cette évolution coexiste avec une forte prévalence de l'emploi informel, qui, bien qu'il constitue un amortisseur social, génère des effets socio-économiques néfastes tels que la précarité, l'absence de protection sociale et la sous-valorisation des compétences.

Dans ce contexte, la question de la valorisation du capital humain devient cruciale, notamment à travers l'amélioration des systèmes de rémunération, la reconnaissance des qualifications et l'adaptation des formations aux exigences du marché. Les mutations technologiques et la transition vers une économie numérique imposent en effet de nouvelles compétences, tant techniques que transversales, appelant à une refonte des programmes de formation et à un meilleur dialogue entre le monde académique et celui de l'entreprise. Ainsi, la construction d'un marché de l'emploi plus inclusif, dynamique et durable passe

par une réforme structurelle globale, alliant innovation, régulation et investissement dans le capital humain.

Ce séminaire ambitionne d'analyser les évolutions complexes de l'emploi en Algérie à travers une approche pluridisciplinaire. Il s'agira notamment d'examiner l'impact des transformations en cours sur les relations entre formation, emploi et trajectoires professionnelles en Algérie, de cerner les enjeux actuels, de partager les bonnes pratiques, et de formuler des pistes d'adaptation aux nouvelles réalités du marché de l'emploi.

Axes du Séminaire

Axe 1 : Analyse du marché de l'emploi en Algérie : tendances, contraintes et perspectives.

Axe 2 : Nouvelles formes d'emploi : flexibilité accrue du travail, Auto-entrepreneuriat et entrepreneuriat individuel.

Axe 3 : Politiques publiques d'emploi et insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Axe 4 : Emploi informel : impacts socio-économiques et stratégies d'intégration.

Axe 5 : Adéquation formation-emploi.

Axe 6 : Valorisation du capital humain et nouvelles exigences en compétences face aux mutations technologiques.

Comité Scientifique

TESSA Ahmed, Professeur, UMMTO (Président)

ABRIKA Belaid. Professeur, UMMTO
ACHIR Mohamed. MCA, UMMTO
ACHOUCHE Mohamed. Professeur, U. Béjaia
AICHE Ourdia. MCA, UMMTO
AIT SI SAID Radia. MCA, UMMTO
AIT TALEB Abdelhamid. Professeur, UMMTO
ALLAG Yassine. MCA, UMMTO
ARAB Abdellah. MCA, UMMTO
ASMANI Arezki. MCA, UMMTO
ASSOUS Nassima. MCA, UMMTO
BATACHE Abderrahmane. MCA, UMMTO
BELKHAMSA Ouerdia. MCA, UMMTO
BELLAL Samir. Professeur, UMMTO
BEN MAKHLOUF Yasmina. MCA, UMMTO
BENABDELLAH Youcef. Professeur, ENSSEA Koléa
BENMANSOUR Sonia. MCA, UMMTO
BERBAR Mouloud. MCA, UMMTO
BOUNOUA Chaib. Professeur, U. Tlemcen
BOURKACHE Ferroudja. MCA, UMMTO
BOUZIDA Zahia. MCA, UMMTO
CHAKOUR Saïd Chaouki. Professeur, U. Jijel
CHENANE Arezki Professeur, UMMTO
CHERROU Kahina. MCA, UMMTO
CHETTAB Nadia. Professeure, U. Annaba
CHIKH Nabila. MCA, UMMTO
CHIKH Sabrina. Professeur, UMMTO
DAHAK Abdennour. Professeur, UMMTO
DAHMOUNE Rhadia. MCA, UMMTO
DERBAL Abdelkader. Professeur, U. Oran
DOUADI Lila. Professeur, UMMTO
FERNANE Djamila. MCA, UMMTO
GHEDDACHE Lyes. Professeur, UMMTO
GUELMINE Mohamed Hichem. MCA, UMMTO
GUENDOUZI Brahim. Professeur, UMMTO
GUERCHOUH Mouloud. MCA, UMMTO
HADDAD Madouda. MCA, UMMTO
HADJEM Madjid. MCA, UMMTO
HAMIDI Khaled. Professeur, ENSSEA Koléa
IGUERGAZIZ Wassila. MCA, UMMTO
KABENE Ahmed. MCA, UMMTO
KARA Rabah. Professeur, UMMTO
KEHRI Samir. MCA, UMMTO
KHAZNADJI Mohammed. MCA, UMMTO
KHERBACHI Hamid. Professeur, U. Béjaia
LAICHE Mohamed. Professeur, UMMTO
LEGHIMA Amina. Professeur, UMMTO
MADOUCHE Yacine. MCA, UMMTO
MEKACHER Amal. MCA, UMMTO
MOHELLEBI Dalila. Professeure, UMMTO
MOKRANE Ali. Professeur, UMMTO
MOULAI Kamel. Professeur, UMMTO
MOUMOU Ouerdia. MCA, UMMTO
MOUSSAOUI Abdelhakim. MCA, UMMTO
OUALIKENE Selim. Professeur, UMMTO
OUAMAR Sabrya. MCA, UMMTO
OUCHALAL Houria. MCA, UMMTO
RAHMOUNI Djamila. MCA, UMMTO
RAMDINI Samira. MCA, UMMTO
SADAOUI Farid. Professeur, U. Ghardaia
SADOUD Ahmed. MCA, UMMTO
SAHALI Nourredine. MCA, UMMTO
SALMI Madjid. Professeur, UMMTO
SAM Hocine. MCA, UMMTO
SI AMER Hadjira. MCA, UMMTO
SIDI MAMMAR Lydia. MCA, UMMTO
SI-MOHAMMED Djamel, Professeur, UMMTO
SMADI Amina. MCA, UMMTO
SMAILI Nabila. MCA, UMMTO
SOUIDI Roza. Professeure, UMMTO
SOUKI Hakima Professeure, UMMTO
TITOUCHE Roza. MCA, UMMTO
ZERKHEFAOUI Lyas. MCA, UMMTO
ZOUAOUI Akila. Professeure, UMMTO
ZOURDANI Safia. MCA, UMMTO

Comité d'Organisation

OULD TALEB Ouramdane. MCB, UMMTO (Président)

AMIAR Habib. MCB, UMMTO
ARHAB Samir. MAA, UMMTO
AIT YAKOUB Arezki. Doctorant, UMMTO
BABOU Omar. MCB, UMMTO
BELHOCINE Hamid. MCB, UMMTO
BENBOUZID Badreddine. MAA, UMMTO
BOUABBACHE Aissa. MCB, UMMTO
DORBANE Nadia. MCB, UMMTO
FERRAT Marzouk. MAA, UMMTO
FERRAT Massilva. MCB, UMMTO
FIRLAS Mohammed. MCB, UMMTO
GUESMIA El Hadi. MCB, UMMTO
HACHEMI Naima. MCB, UMMTO
HAMAZ Tahar. MCB, UMMTO
HAMOUR Djamila. MCB, UMMTO
HASSAINE Mahfoudh. MCB, UMMTO
LHADJ MOHAND Moussa. MAA, UMMTO
LOUNACI Djamila. MCB, UMMTO
MAHTOUT Idir. MAA, UMMTO
MALEK Nadir. MCB, UMMTO
OUSSAID Aziz. MCB, UMMTO
RECHAM Lyes. MAA, UMMTO
SEDIKI Abderrahmane. MAA, UMMTO

Date importantes

Date limite de soumission des propositions de communication :
20 Septembre 2025
Email : seminaire.emploi2025@ummto.dz

Date limite de notification des résultats de l'évaluation des propositions :
24 Septembre 2025

Date limite de réception du texte intégral :
09 Octobre 2025

Date limite d'envoi des présentations (diapositives) :
14 Octobre 2025

Date de tenue du séminaire :
22 Octobre 2025

Contacts

Email : seminaire.emploi2025@ummto.dz

Tél : 06 67 67 80 66 / 05 60 77 67 75 / 06 60 06 77 01

Les résumés doivent être présentés en format Word et selon le canevas suivant :

Titre de la Communication :	
Axe :	
Auteur 1	NOM et Prénom : Grade : Etablissement : Mail & Tél :
Auteur 2	NOM et Prénom : Grade : Etablissement : Mail & Tél :
Auteur 3	NOM et Prénom : Grade : Etablissement : Mail & Tél :
Résumé (plus de 200 mots)	La problématique (Contexte) ; les Objectifs de la communication ; la méthodologie ; principaux résultats ou pistes de réflexion ; les apports.
Mots Clés	Entre 3 et 5 mots clés représentatifs du thème abordé
Bibliographie :	- - - -

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
UNIVERSITÉ MOULOUD MAMMERI DE TIZI OUZOU
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion
Laboratoire : Développement, Economie, Finance et Institutions (DEFI)

Séminaire National :

Emploi en Algérie : Entre réalités et perspectives d'adaptation face aux mutations économiques et technologiques

Le 22 Octobre 2025
Lieu: Salle des conférences de la FSECSG

PROGRAMME DU SEMINAIRE

08h30 – 09h00 : Accueil des participants et invités

09h00 – 09h30 : Ouverture officielle

09h30 – 09h45 : Pause-café

09h45 – 12h30 : Séance plénière (Salle de Conférences)

https://meet.google.com/stu-kiad-udr

Présidence : Pr. TESSA Ahmed & Pr. ABRIKA Belaid
Rapporteurs : Dr. ZERKHEFAOUI Lyas & Dr. BABOU Omar

Horaire	Auteurs & Communications
09h45 – 10h00	BOUNOUA Chaib (Professeur, U. Tlemcen) - ***L'emploi informel en Algérie : déterminants, enjeux et perspectives de formalisation.***
10h00 – 10h15	BELLAL Samir (Professeur, UMMTO) - ***Les formes de mise au travail en Algérie : ni taylorisme primitif, ni fordisme périphérique.***
10h15 – 10h30	Dr. MUSETTE Mohamed Saib (Sociologue) - ***Emploi en Algérie : le capital confiance et de l'engagement au travail.***
10h30 – 10h45	KHAZNADJI Mohammed (MCA, UMMTO), HAMAZ Tahar (MCB, UMMTO) - ***L'emploi en mutation : quelles réalités pour l'Algérie ?***
10h45 – 11h00	MOULAI Kamel (Professeur, UMMTO), FERRAT Massilva (MCB, UMMTO) - ***L'emploi en Algérie : pour une approche par les politiques publiques.***
11h00 – 11h15	DJLETI Samir (Professeur, U. Mascara), HADIBI Zahir (MCA, U. Bejaia), MUSETTE Yasmine (Docteure, CREAD), MORTET Sabrina (Professeure, U. Relizane) - ***Employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur – travail des étudiants étrangers en Algérie***
11h15 – 11h30	MELLAB Kahina (Maitre de recherche, CREAD) - ***Transformation structurelle et valorisation du capital humain : enjeux et perspectives pour le marché de l'emploi en Algérie.***

11h30 – 11h45	REZKALLAH Taoufik, CHILI Saoud, BENDIB Mohamed (Inspecteurs du Travail-Wilaya de Tizi-Ouzou) - ***Le rôle de l'Inspection du Travail dans la lutte contre le travail informel.***
11h45 – 12h00	KHADIR Si-Abdelmadjid, AYAD Youcef, AIDJADJ Nouh GUETTACHE Farouk (Représentants de l'AWEM de Tizi-Ouzou) - ***Rôle de l'ANEM dans marché de l'emploi en Algérie.***
12h00 – 12h15	BELLACHE Jugurtha (Professeur, U. Béjaia) - ***L'emploi informel en Algérie : dynamique, déterminants et politiques.***
12h15 – 12h45	**Débat de la plénière**

12h45 – 13h45 : Pause déjeuner

13h45 – 15h45 : Ateliers thématiques parallèles

ATELIER 1 : Emploi informel et chômage en Algérie

https://meet.google.com/stu-kiad-udr

Salle de Conférences – Présidence : Dr. SAM Hocine
Rapporteur : Dr. OUSSAID Aziz

Horaire	Auteurs & Communications
13h45 – 14h00	BABOU Omar (MCB, UMMTO), HAMDAD Toufik (MCB, UMMTO), SAHALI Nouredine (MCA, UMMTO) - ***Comprendre et lutter contre l'économie informelle : l'apport des institutionnalistes.***
14h00 – 14h15	HACHEMI Naima (MCB, UMMTO), DORBANE-NASRI Nadia (MCB, UMMTO), BELKACEMI-LADJ Lydia (Docteure, UMMTO) - ***L'emploi informel en Algérie : entre nécessité sociale et contrainte économique.***
14h15 – 14h30	SIAMER Hadjira (MCA, UMMTO), SIDI MAMMAR Lydia (MCA, UMMTO), CHALLA Salim - ***La formalisation du travail informel : leviers, enjeux et perspectives.***
14h30 – 14h45	HAMMACHE Souria (MCA, UMMTO), HADJ HAMDRI Youcef (Doctorant, UMMTO) - ***Étude empirique de la contribution de la croissance économique à l'absorption du taux de chômage en Algérie.***
14h45 – 15h00	GUERMOUCHE Ismail (Docteur en économie, UMMTO) - ***Analyse sociologique du chômage des jeunes docteurs et ses répercussions sur le développement socio-économique du pays : quelles stratégies des Pouvoirs Publics pour les intégrer dans la vie professionnelle ?***
15h00 – 15h30	**Débat**

ATELIER 2 : Transformation de l'emploi et mutations économiques

Salle A – Présidence : KABENE Ahmed
Rapporteur : HAMAZ Tahar

Horaire	Auteurs & Communications
13h45 – 14h00	OUCHALAL Houria (MCA, UMMTO), MAACHA DAHBIA (MCA, UMMTO), BELGAID Lynda (MCA, UMMTO) - ***La transition de l'université algérienne vers le paradigme entrepreneurial.***
14h00 – 14h15	AHMEDI Kahina (Docteur en économie, UMMTO), SMADI Amina (MCA, UMMTO) - ***L'employabilité des diplômés en Algérie et réalités du marché du travail.***
14h15 – 14h30	ZERKHEFAOUI Lyas (MCA, UMMTO), KHAMMES Abdennour (MCB, UMMTO) - ***L'intelligence artificielle et la reconfiguration des opportunités d'emploi dans les secteurs intermédiaires : éléments pour un débat.***
14h30 – 14h45	BOURKACHE Ferroudja (MCA, UMMTO) - ***Réalités de l'emploi rural non agricole dans les villages kabyles.***
14h45 – 15h00	AMIAR Habib (MCB, UMMTO), AMIAR Lila (Professeure, UMMTO) - ***Exigences de l'emploi et des compétences face à la mutation économique algérienne.***
15h00 – 15h15	HAMAZ Tahar (MCB, UMMTO), KHAZNADJI Mohammed (MCA, UMMTO) - ***Le développement des énergies renouvelables en Algérie : Quel impact sur la création d'emplois ?***
15h15 – 15h30	**Débat**

ATELIER 3 : Politiques publiques et emploi

Salle B – Présidence : Pr. MOULAI Kamel
Rapporteur : Dr. HADJEM Madjid

Horaire	Auteurs & Communications
13h45 – 14h00	SAHALI Nourredine (MCA, UMMTO), BATACHE Abderrahmane (MCA, UMMTO), ANICHE Arezki (MAA, UMMTO) - ***L'intégration des formations adaptées dans le cadre des politiques agricoles récentes : Illustration par un Programme de formation agricole et rural.***
14h00 – 14h15	BOUABBACHE Aissa (MCB, UMMTO), BELHOCINE Hamid (MCB, UMMTO) - ***Les mutations de l'emploi dans le monde à l'ère de l'intelligence artificielle.***
14h15 – 14h30	DORBANE Nadia (MCB, UMMTO), HACHEMI Naima (MCB, UMMTO) - ***La gestion de l'environnement comme opportunité de création d'emplois : Un regard rétrospectif sur l'économie algérienne.***

14h30 – 14h45	FIRLAS Mohammed (MCB, UMMTO), OULD TALEB Ouramdane (MCB, UMMTO) - ***Entrepreneuriat et emploi en Algérie : quelle efficacité des dispositifs publics d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes ?***
14h45 – 15h00	MIHOUBI Riadh (Doctorant, UMMTO), OUCHALAL H (MCA, UMMTO) - ***Adaptation of training programs to the real needs of Algerian companies: the specific case of executives in the digital age.***
15h00 – 15h30	**Débat**

ATELIER 4 : Capital humain et compétences

Salle C – Présidence : Dr. KEHRI Samir
Rapporteur : FERRAT Massilva

Horaire	Auteurs & Communications
13h45 – 14h00	AMIAR Lila (Professeure, UMMTO), AMIAR Habib (MCB, UMMTO) - ***Le Capital humain et le marché du travail en Algérie.***
14h00 – 14h15	OUAMAR Sabrya (MCA, UMMTO), SI SALAH Karima (MCA, UMMTO), SI MANSOUR Farida (MCB, UMMTO) - ***Du savoir à la compétence : le capital humain à l'épreuve des mutations de l'emploi en Algérie.***
14h15 – 14h30	FERNANE Djamila (MCA, UMMTO), REDJOUNI Yacine (MCB, UMMTO) - ***Les compétences numériques et soft skills : leviers d'adaptation du marché de l'emploi en Algérie.***
14h30 – 14h45	MALEK Nadir (MCB, UMMTO), GHOMARI Souhila (Professeure, U. Tlemcen), BOUZIDA Zahia (MCA, UMMTO) - ***De la compétence traditionnelle à la compétence digitale : enjeux de valorisation du capital humain.***
14h45 – 15h00	HEROUI Saïd (Doctorant, UMMTO), BOUZIDA Zahia (MCA, UMMTO) - ***Les compétences clés et la valorisation du capital humain à l'aune de l'économie. numérique en Algérie.***
15h00 – 15h15	KEHRI Samir (MCA, UMMTO), OUCHALAL Houria (MCA, UMMTO), LEHAD Rachida (MAA, UMMTO) - ***Mobilité et fidélisation des talents en Algérie : quels leviers RH pour stabiliser l'emploi ?***
15h15 – 15h30	**Débat**

15h45 – 16h15 : Synthèse des travaux & Clôture du séminaire (Salle de Conférences)

https://meet.google.com/stu-kiad-udr

- Lecture du rapport de synthèse.
- Clôture du séminaire.

RESUMES DES COMMUNICATIONS

BELLAL Samir (Professeur, UMMTO)

Les formes de mise au travail en Algérie : ni taylorisme primitif, ni fordisme périphérique.

Résumé :

La question de la mise au travail dans une économie rentière comme celle de l'Algérie est au centre de la problématique de développement économique. Elle renvoie à la capacité (ou incapacité) des pouvoirs publics à créer des conditions qui orientent les individus vers une insertion productive, durable et valorisée dans le marché du travail.

Cette question soulève plusieurs éléments d'analyse. Dans notre proposition de communication, nous en retenons cinq :

1. Le rapport au travail dans le régime rentier :

- Dans une économie rentière, les revenus proviennent essentiellement de l'exportation d'une ressource naturelle (en Algérie, les hydrocarbures), ce qui réduit la contrainte de produire localement pour accéder aux devises et financer la consommation ;
- Cette situation entraîne souvent une déconnexion entre effort productif et revenu collectif : l'État redistribue la rente via salaires publics, subventions, transferts sociaux et clientélisme politique ;
- Le travail perd ainsi une partie de sa valeur économique et symbolique : il n'est pas la principale voie d'accès à la richesse ni de reconnaissance sociale.

2. L'emploi public ou la "fausse mise au travail" :

- En Algérie, l'État a historiquement utilisé l'emploi public comme instrument de redistribution de la rente et de sauvegarde de la paix sociale.
- Une grande partie de la population active est employée dans la fonction publique, les entreprises publiques ou les dispositifs d'insertion temporaires (DAIP, pré-emploi, etc.).
- Cela correspond souvent à une mise au travail de type « fordisme formel », mais peu productive, où l'emploi sert plus à distribuer un revenu qu'à répondre à des besoins économiques réels. On parle de configuration clientéliste du rapport de travail.

3. Le chômage et le sous-emploi :

- On observe la persistance de difficultés structurelles d'insertion dans le marché du travail. Ces difficultés touchent particulièrement les diplômés.
- Le chômage est élevé, d'où le développement à une large échelle des formes d'emploi informel, où la logique de survie domine, sans réelle sécurité ni perspectives de carrière.
- Cela alimente une forme de désenchantement vis-à-vis du travail, renforcé par la perception que les "voies d'accès" les plus efficaces à la réussite passent par les relations personnelles (piston), la rente ou l'émigration.

- L'importance du chômage pose par ailleurs la question du mode d'insertion de l'économie dans la DIT. Le chômage résulte, de ce point de vue, d'une incapacité à générer des activités productives capables de s'intégrer dans le marché mondial.

4. L'emploi dans le secteur privé : blocages structurels

Le secteur privé pourrait être, en théorie, une alternative pour une mise au travail réelle. Mais le développement du secteur privé est freiné par des choix institutionnels qui favorisent l'importation au détriment de la production. On évoque habituellement l'instabilité réglementaire et fiscale, la dépendance à l'importation, la faiblesse du système bancaire, la concurrence déloyale induite par les circuits informels et les importateurs protégés, mais l'on peut citer aussi la surévaluation de la monnaie nationale et le désarmement douanier. Résultat : peu d'incitations à investir dans des activités productives intensives en emploi.

5. Habitus rentier et rapport social au travail

- Le travail est souvent perçu dans les représentations comme une contrainte plutôt que comme un vecteur d'émancipation.
- La culture rentière encourage la recherche d'opportunités de captation de ressources (emplois publics, subventions, commerce d'importation, rente immobilière) plutôt que la création de valeur productive.
- Cela produit une sorte de "piège rentier" où la mise au travail authentique (productive, innovante, créatrice de surplus) reste marginalisée.

6. Quelles perspectives ?

La transition vers une économie productive post-rentière passe par une revalorisation du travail comme base de l'intégration sociale et économique. Cela implique une réforme en profondeur des politiques économiques et sociales, c'est-à-dire une révision radicale du mode de régulation de l'ensemble de l'économie.

Tant que la rente est abondante, les incitations à une véritable mise au travail demeurent faibles, même si, avec la versatilité des revenus pétroliers, la pression pour mettre en place d'autres formes d'intégration par le travail devient plus forte.

En résumé, dans l'Algérie rentière, la mise au travail est largement "artificialisée" par l'État via l'emploi public et les politiques distributives, éléments constitutifs d'un mode de régulation de type « populiste-clientéliste ». Elle se heurte donc à un blocage structurel-institutionnel qui empêche la réhabilitation du travail comme source de richesse et de bien-être matériel pour l'ensemble de la société.

KHAZNADJI Mohammed (MCA, UMMTO), HAMAZ Tahar (MCB, UMMTO)

L'emploi en mutation : quelles réalités pour l'Algérie ?

Résumé :

L'Algérie fait face à des transformations de l'emploi influencées par des facteurs économiques, technologiques et sociaux. Le marché de l'emploi évolue constamment. Les transformations sont causées par des changements technologiques, démographiques, la mondialisation, et l'incertitude économique.

Notre problématique est la suivante : *Quelles sont les principales transformations du marché de l'emploi et quelles réalités caractérisent l'emploi en Algérie ?*

La méthodologie inclut une approche théorique et une analyse quantitative des données de l'ONS et de l'ANEM.

Les principaux résultats de notre recherche sont :

L'emploi est une activité professionnelle rémunérée, distincte du travail qui inclut des activités non rémunérées. Le progrès technique influence l'emploi, avec des théories variées sur son impact sur le chômage et la productivité. Les transformations de l'emploi incluent des changements juridiques, technico-organisationnels et d'expérience de travail.

En Algérie, l'emploi dans l'agriculture diminue, tandis que l'industrie et le secteur des services montrent des évolutions variées. Le secteur tertiaire est le principal pourvoyeur d'emplois, mais la création d'emplois ralentit.

Nous observons une forte corrélation existe entre le PIB et le niveau d'emploi, avec 54 574 emplois créés pour chaque milliard de dollars supplémentaires. La croissance doit être inclusive et durable, en dehors du secteur des hydrocarbures, pour créer des emplois productifs.

En somme, les transformations de l'emploi sont influencées par des mutations économiques, technologiques et sociales. L'avenir de l'emploi dépend de l'investissement dans le capital humain et l'innovation. Il est crucial de renforcer la formation professionnelle et de réorienter la croissance vers des secteurs productifs et innovants.

Mots clés : Emploi et travail ; transformations de l'emploi ; mutations technologiques ; capital humain.

Bibliographie :

Atalay, E., Phongthiengtham, P., Sotelo, S., & Tannenbaum, D. (2020). The Evolution of Work in the United States. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12, 1-34. https://doi.org/10.1257/app.20190070.

BIT (2017). *Anticiper et ajuster compétences et emplois*. Service des compétences et de l'employabilité. Département des politiques de l'emploi Genève.

Boudjelal, A. A., et Bouzidi, L. (2019). *Formation et employabilité en Algérie : le cas des diplômés universitaires*. Journal Dirassat Insaniya wa Ijtimaiya/Univ Oran, 2(9/16).

Dyakiv, O. (2023). Impact of digital technologies on the transformation of the labor market. *Regional'ni aspekti rozvitku produktivnih sil Ukraïni*. https://doi.org/10.35774/rarrpsu2023.28.104.

Ferdj, Y., et Bellhimer, H. (2018). *Analyse de la relation innovation-emploi par l'économétrie des données de panel, le cas de l'Algérie*. Revue d'Economie et de Statistique Appliquée, 15(1).

Frocrain, P., & Tenezakis, E. (2018). *Parcours de travailleurs dans une économie mondialisée* (Vol. 23). Presses des Mines.
Kebabdjian, G. Les sept piliers de la mondialisation économique. les bases de la mondialisation économique - Énergie Renouvelable (doczz.fr). Consulté le 11/03/2017.
Khaznadji, M. (2022). *Impact de la mondialisation sur l'emploi en Algérie.* Thèse de Doctorat, UMMTO.
Lassassi M. et Hammouda N., (2012). *Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés*. Région et Développement n° 35, pp.99-120
Musette S. M. (2015). *Emploi des jeunes en Algérie : une vision nouvelle*. LANCOMNET, 2(2), pp.253-268.
OIT (2020), *Emploi et question sociales dans le monde, tendances 2019*, BIT, Genève.
OIT, (2017). *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes, les voies possibles vers un avenir du travail*. Genève.
ONS. *Enquêtes sur l'Activité, emploi et chômage*. de 2000 à 2024, Elaborés par la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi, Alger.
Pasieka, S., Pasieka, A., Bil, M., & Humeniuk, O. (2019). Global trends in the development of labour markets and employment in the focus of innovation change. *SHS Web of Conferences*. https://doi.org/10.1051/shsconf/20196507002.
Zub, M. (2023). Digital transformation of the labor market and its infrastructure. *sj-economics scientific journal*. https://doi.org/10.58246/sj-economics.v49i2.626.

BOUNOUA Chaib (Professeur, U. Tlemcen)

L'emploi informel en Algérie : déterminants, enjeux et perspectives de formalisation.

Résumé :

La question de l'emploi informel en Algérie est un enjeu crucial pour saisir les dynamiques du marché du travail et les limites des politiques publiques. Malgré les réformes économiques et les programmes d'appui à l'emploi, l'informalité reste très présente. Cette étude examine les causes structurelles et institutionnelles de ce phénomène ainsi que ses impacts sur la croissance, la protection sociale et la gouvernance. Elle vise à identifier les leviers permettant de favoriser la formalisation par des politiques adaptées au contexte national, tout en soulignant à la fois les contraintes et les opportunités liées à une meilleure intégration de l'informalité dans les stratégies de développement.

Mots clés : emploi, informel, institutions, formalisation, marché du travail

MUSETTE Mohamed Saib (Dr. Sociologue)

Emploi en Algérie : le capital confiance et de l'engagement au travail.

Résumé :

Les tendances de l'emploi sont régulièrement mesurées selon des indicateurs clefs retenues par l'Organisation Internationale du Travail (ILO, 2025). L´Algérie ne fait pas exception à la conduite des sondages, bien qu'une pause des enquêtes emploi soit observée durant ces dernières années. Certes les indicateurs clefs (KILM) sont nécessaires mais des analyses complémentaires sont aussi importantes pour cerner la dynamique du travail, comme valeur structurante des relations de travail, de la confiance et de l'engagement. Ces analyses complémentaires ne se limitent pas strictement aux risques internes au monde du travail mais aussi et surtout aux services publics censés réduire les risques qui y sont liés (Luhmann, 1979).

Ces lectures sont aussi importantes pour disséquer (évaluer et anticiper) les comportements des travailleurs sur le marché du travail, confrontés à la révolution de l'intelligence artificielle, avec des risques de perte et de déplacement des emplois – *« 47% des emplois seront affectés d´ici 2029* » (WEF, 2025, p. 28).

Dans ce contexte, l'engagement des travailleurs, universellement faible, accuse une légère baisse depuis la pandémie COVID 19 – seulement 21% (en moyenne) des travailleurs sont engagés dans le monde du travail (Gallup, 2025, p. 15), soit une baisse de 2 points en rapport avec la situation avant la pandémie. Certes il y a des variations selon les pays et les caractéristiques individuelles. Face aux incertitudes, cette baisse de l´engagement est accompagnée par un niveau confiance (aux institutions) en berne selon plusieurs sondages dans toutes les régions du monde, y compris en Afrique du Nord (Arab Barometer, 2025).

Quelles sont les tendances de l´emploi en Algérie selon cette grille de lecture ? Selon notre conception, le *capital confiance* explique, mieux que le *capital social*, les ajustements dans la formation du *capital humain* (Musette M. S., 2025). L'articulation de ces 3C permet d'anticiper l'engagement et les performances des travailleurs – (salariés ou entrepreneurs) dans le monde du travail.

Notre approche est fondée sur la triangulation des données secondaires, soutenues par une revue de littérature quant aux relations entre la confiance et l'engagement au travail. Cette analyse propose ainsi un agencement original mettant en exergue d'une part, une tendance haussière dans la formation, une baisse continue de l'engagement des travailleurs algériens et une chute de la confiance dans les services publics et les OSC dans un environnement mondial plein d´incertitudes.

Les tendances en Algérie, quoique moins sévères que celles dans la région Afrique du Nord et Moyen Orient, imposent des mesures pour une formation de qualité, une reprise du niveau de confiance et du ratio de l'engagement des travailleurs et travailleuses dans la conjoncture actuelle.

Références bibliographiques sélectives

Arab Barometer. (2025). *Arab Barometer Wave VIII sept 2023 july 2025.*

Gallup. (2025). *State of the Global Workplace.*

ILO. (2025). *Emploi et questions sociales dans le monde - tendances 2025.* Geneva.

Luhmann, N. (1979). *Trust and Power.* Cambridge: Polity Press.

Musette, M. S. (2014). *Employment policies and ALMP in Algeria.*, EFT/ Turin.

Musette, M. S. (2025). Formation du capital humain en Algérie. Dans A. Rezig, *Murations de l´economie algérienne.* Alger: OPU.

WEF. (2025). *Chief Economists Outlook mai 2025.*

MOULAI Kamel (Professeur, UMMTO), FERRAT Massilva (MCB, UMMTO)

L'emploi en Algérie : pour une approche par les politiques publiques.

Résumé :

Cette présentation explore l'approche des politiques publiques (PP) comme méthode d'analyse et d'action de l'État pour corriger le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail en Algérie.

En Algérie, l'Etat s'est lancé dans la prise en charge du problème du chômage depuis l'indépendance. Depuis les années 1980 plusieurs réformes et actions ont été menées sur le terrain et plusieurs institutions ont vu le jour (ANEM, NESDA, …

Sans pour autant mettre en œuvre une politique publique cohérente selon une conception du management public.

Problématique : Quels sont les enjeux de la mise en œuvre d'une approche par les politiques publiques sur le plan de l'analyse et de l'efficacité des actions de l'Etat en faveur de la lutte contre le chômage en Algérie ?

Hypothèses : Au-delà des différentes mesures et actions de l'Etat, la lutte contre le chômage en Algérie gagnerait à être prises en charge dans le cadre d'une politique publique réfléchie en tant que telle, compte tenu de l'analyse intégrée que cette approche permet pour un tel problème important.

Les éléments développés se présentent comme suit:

1-Les Politiques Publiques (PP) : Méthode d'Analyse et d'Action

2-Contenu des Politiques de Lutte contre le Chômage (OCDE)

3-Politique d'Emploi en Algérie : Axes Stratégiques

4- Analyse de la Politique Publique de l'Emploi en Algérie: résultats et limites

5- Conclusion : Plaidoyer pour une Démarche d'anlyse de PP

DJLETI Samir (Professeur, U. Mascara), HADIBI Zahir (MCA, U. Bejaia), MUSETTE Yasmine (Docteure, CREAD), MORTET Sabrina (Professeure, U. Relizane)

Employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur – travail des étudiants étrangers en Algérie

Résumé :

La présente communication est le fruit du travail qui se mène dans le cadre d'un projet de recherche **qui s'intitule 'la rétention des compétences étrangères formées en Algérie (STIM et sciences médicales) : l'entrée dans la course aux talents' (2024-2026)** et est domicilié au Centre de Recherche en Economie Appliquée et de Développement dans la division de l'Economie Sociale et Développement Humain[1].

1,76 million de personnes sont sans emploi en Algérie. Plus précisément, le taux de chômage national a été estimé à 12,7 % en octobre 2024 (ONS, 2025a). La jeunesse est la base démographique du pays, le chômage a atteint 29,3% pour les jeunes de 16 à 24 ans, un des taux les plus élevés de la région (ONS, 2025a). Concernant sa ventilation par niveaux d'instructions, 31,4 % des chômeurs sont des diplômés de l'enseignement supérieur. Cette évidence met en relief un important décalage entre la formation et l'emploi (ONS, 2025a).

Parmi les nombreux défis de l'ES (enseignement supérieur) soulevés par l'UNESCO en 1998 pour ce siècle, figure la question de l'employabilité des diplômés. L'employabilité, qui est un concept large, recouvre un certain nombre de composants : la capacité d'accéder à un emploi, d'occuper un emploi de qualité, de le maintenir, et de progresser dans son emploi (Martin & Bardak, 2011).

En se basant sur la définition "quality as transformation" de Lee Harvey et Diana Green, on comprend que l'employabilité est fortement liée à la qualité de l'établissement : « plus l'institution est de qualité, plus elle permet aux étudiants d'acquérir des connaissances, compétences et attitudes leur permettant de travailler et de s'épanouir dans la société ». La qualité de l'emploi, au sens large, inclut aussi l'adéquation formation-emploi au sens de la définition canadienne de la qualité de l'emploi (Cloutier. 2008). Différentes théories existent concernant l'employabilité, parmi elles, celles-ci portent sur un aspect :

La théorie du « signal » : Selon Boudarbat, cette approche, stipule que le diplôme ou le niveau d'étude font partie des signaux permettant « d'identifier les travailleurs aux aptitudes les plus importantes ». D'après Boudarbat, la théorie de « la concurrence pour l'emploi » ou le modèle de « job compétition » stipule que les employeurs classent les demandeurs d'emploi selon le coût de formation qui devra être supporté par ces derniers s'ils les recrutaient. Il est affirmé que « les caractéristiques individuels (formation académique, aptitudes innées, âge, sexe, …) sont indirectement utilisés comme des indicateurs ». Toujours selon Boudarbat, la théorie de l'appariement affirme que l'information relative à l'emplacement d'un appariement efficace est imparfaite en soi. La surqualification est, du point de vue du travailleur, un appariement de qualité inférieure, puisque son niveau d'étude lui permettrait en théorie d'obtenir un emploi qui lui correspond mieux. A terme, on s'attend à ce qu'il « abandonne son emploi pour obtenir un meilleur appariement ».

Les facteurs déterminant de l'employabilité, selon Jamel Othmane (2011), sont répartis en trois dimensions « les variables personnelles, variables sociodémographiques, variables

[1] Agréé par le Conseil Scientifique du Centre lors de sa session tenue le : 25 février 2024. Le projet de recherche est inscrit dans le cadre du projet CREAD - Code du projet : CREAD 05/CS 02/2024

organisationnelles ». Ces dernières sont relatives à l'effort de l'organisation qui vise à améliorer l'employabilité des employés via des actions, telle que la formation.

Depuis l'indépendance, l'Algérie a accueilli environ 63 000 étudiants étrangers issus de 62 nationalités, principalement arabes et africaines, avec une minorité européenne et asiatique. Chaque année, le ministère de l'Enseignement supérieur octroie près de 2 000 bourses**,** auxquelles s'ajoutent environ 500 bourses offertes par la formation professionnelle. Dans ce contexte, le nombre d'étudiants étrangers inscrits pour l'année universitaire 2024-2025, s'élève à 5 478**.**

L'approche méthodologique adoptée combine l'exploitation de données secondaires dans un premier temps en se planchant sur i) le chômage des diplômés à travers l'exploitation des rapports d'enquêtes de terrain (CREAD, 2017 & 2023) et la base de données (ONS, 2025) afin d'identifier les tendances structurelles du marché du travail algérien, en particulier le chômage des diplômés et le décalage formation-emploi. Dans un second temps et pour situer l'expérience des étudiants étrangers dans une dynamique plus large, en plus des rares études pionnières en la matière (Musette & Labdelaoui, 2021), nous allons sonder l'employabilité des étudiants étrangers en Algérie à travers un complément, une enquête aléatoire locale a été conduite auprès d'un échantillon de 199 étudiants étrangers inscrits à l'Université de Bejaia durant l'année universitaire 2024-2025. Le questionnaire a permis de recueillir des données originales sur leurs trajectoires académiques, leurs attentes professionnelles, leurs perceptions des opportunités d'insertion.

Cette méthodologie mixte vise à articuler les tendances globales du marché de l'emploi en Algérie avec les expériences vécues par les étudiants étrangers, afin d'en dégager à la fois des constats empiriques et des pistes de réflexion sur la valorisation du capital humain de étudiants nationaux et internationaux, formés et en formation en Algérie.

Biliographie :

Boudarbat B. & Montmarquette C. 2013. Origine et source de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal, Rapport de projet. Edition CIRANO, Canada. 116p. Téléchargé le 12 mars 2014.

Canard F. 2006. « Action Publique au risque du Client (2006) - Communication accessible sur le site halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/26/.../FC_Lille_16_Mars_2006.doc. Accès le 12/04/2014.

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc, (2008). La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p. [www.stat. gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite-emploi-typologie.pdf]

BIT/ CREAD (2017). Insertion des diplomés de l'enseignement supérieur des universités de Bejaia, Tlemcen et Biskra. Alger: CREAD.

CREAD. (2023). Projet suivi des diplômés issus de l'enseignement supérieur du pôle universitaire de Koléa, Responsable du projet

Amghar Meryem.

Ivan Martin & Ummuhan Bardak, 2011. Union pour la Méditerranée. Etude régional de l'employabilité. Le défi de l'emploi des jeunes dans la méditerranée, Edition ETF, Italie.108p.

MESRS. (2025). Coopération interuniversitaire, Mobilité entrante : https://www.mesrs.dz/index.php/fr/mobilite-entrante-formation-des-etudiants-internationaux

Musette, S. Labdelaoui, H & All. (2021). Migrations estudiantines : Partir en Francen, Venir en Algérie : Quelles différences ? Projet financé exclusivement par le CREAD. Alger.

ONS. (2025a, 28 février). *Emploi et taux de chômage en Algérie : les chiffres de l'ONS*.

ONS. (2025b, 9 mars). *L'ONS révise à la baisse le taux de chômage pour 2024*.

Othmane Jamel (2011). L'employabilité : définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants. Thèse de Doctorat en Science de Gestion. Université Jean Moulin, Lyon 3, France. p.87

UNESCO, 1998. Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur, L'enseignement supérieur au XXIe siècle Vision et actions, Paris, 5-9 octobre 1998. http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_fre.htm. Accès 20/4/2014

MELLAB Kahina (Maitre de recherche, CREAD)

Transformation structurelle et valorisation du capital humain : enjeux et perspectives pour le marché de l'emploi en Algérie.

Résumé :

Le marché de l'emploi en Algérie connaît depuis plusieurs années de profondes mutations liées aux transformations économiques, démographiques et technologiques. Malgré les politiques publiques de diversification et d'insertion professionnelle, le chômage reste structurellement élevé et concentre ses effets sur les jeunes, les femmes et les diplômés. Selon l'Office national des statistiques (ONS, 2024), le taux de chômage s'élève à 12,7 %, soit près de 1,76 million de personnes. La situation est particulièrement critique chez les jeunes de 16 à 24 ans, dont près de 29,3 % sont sans emploi, et chez les femmes, avec un taux de chômage de 25,4 % pour un taux d'activité limité à 19,2 % contre 63,9 % pour les hommes.

Les données de la Banque mondiale confirment ces déséquilibres. En mars 2022, plus de 4 millions de demandeurs d'emploi étaient inscrits à l'ANEM, représentant 14,4 % de la population en âge de travailler. L'instauration de l'allocation chômage a entraîné une hausse de 64 % des inscriptions en un trimestre, particulièrement marquée parmi les personnes peu qualifiées (+84 %) et les femmes (+63 %). Ces chiffres traduisent une sous-utilisassion importante du capital humain et mettent en évidence les limites d'un marché du travail encore marqué par le poids de l'informel, l'inadéquation entre formation et emploi, et une dépendance persistante au secteur public.

Dans ce contexte, la transformation structurelle du marché du travail devient un impératif. La digitalisation croissante, l'émergence de nouvelles formes d'emploi, l'essor du télétravail et de l'auto-entrepreneuriat exigent de nouvelles compétences, à la fois techniques et transversales. La réussite de cette transition repose sur l'investissement dans le capital humain, la réforme des systèmes de formation, la reconnaissance des qualifications, l'amélioration des conditions de travail et la formalisation progressive de l'emploi informel.

Le but de cette communication est d'analyser les mutations récentes du marché de l'emploi en Algérie, d'évaluer dans quelle mesure la transformation structurelle peut contribuer à réduire le chômage et à valoriser le capital humain, et de proposer des pistes de réformes adaptées aux nouvelles réalités socio-économiques. La méthodologie adoptée combine une approche quantitative, fondée sur les données récentes de l'ONS et de la Banque mondiale ; une approche qualitative, mobilisant des travaux académiques et des rapports institutionnels sur l'emploi informel, le genre et la formation ; et enfin une approche prospective, visant à explorer des scénarios de transformation structurelle et leurs implications pour les politiques publiques.

En somme, construire un marché de l'emploi plus inclusif, dynamique et durable en Algérie suppose une réforme structurelle globale, alliant diversification économique, innovation, formalisation de l'emploi et valorisation du capital humain.

Bibliographie

Office National des Statistiques (ONS). Enquête Activité, Emploi et Chômage, rapports 2013–2024.

Banque mondiale (2022). Rapports économiques sur l'Algérie et données sur l'emploi.

Algérie-Eco (2025). « Emploi et taux de chômage en Algérie : les chiffres de l'ONS », 28 février 2025.

Aït-Ahmed, F. et Bencheikh, N. (2021). « L'emploi informel en Algérie : dynamiques et implications socio-économiques », Revue d'économie du Maghreb.

Mansouri, S. (2022). « Genre et marché du travail en Algérie : défis et perspectives », Revue des politiques sociales et du travail.

Zermane, Y. et Azzouz, R. (2021). « Transformation digitale et compétences en Algérie », Journal de l'innovation et des technologies.

REZKALLAH Taoufik, CHILI Saoud, BENDIB Mohamed (Inspecteurs du Travail-Wilaya de Tizi-Ouzou)

Le rôle de l'Inspection du Travail dans la lutte contre le travail informel.

Résumé :

Le travail informel, en particulier le travail salarié non déclaré, demeure un défi majeur pour l'économie algérienne et pour la justice sociale. Cette communication met en exergue le rôle central de l'Inspection du Travail dans la lutte contre ce phénomène, en s'appuyant sur les fondements juridiques, les missions qui lui sont confiées et les actions concrètes mises en œuvre.

Le cadre légal national encadrant les relations de travail et la protection sociale repose sur plusieurs lois clés, notamment la loi 90-11 sur les relations de travail, la loi 83-11 sur les assurances sociales, la loi 83-12 sur la retraite, la loi 83-13 relative aux accidents du travail et maladies professionnelles, la loi 83-14 sur les obligations sociales des employeurs. L'Inspection du Travail, instituée par la loi 90-03, est chargée de veiller à l'application de ces textes, à travers le contrôle, la prévention, la constatation des infractions, mais aussi le conseil et la sensibilisation.

Le travail non déclaré engendre des conséquences multiples : privation des travailleurs de leurs droits fondamentaux, affaiblissement du financement des caisses de sécurité sociale, perte de recettes fiscales pour l'État et concurrence déloyale entre entreprises. Pour y faire face, l'Inspection du Travail œuvre en étroite coopération avec la CNAS, la CASNOS, la CACOBATPH, ainsi que les services de sécurité.

Les expériences menées par l'Inspection du Travail de Tizi-Ouzou entre 2023 et 2025 montrent l'importance des opérations conjointes, des visites de contrôle et des campagnes de sensibilisation. Enfin, des perspectives sont avancées, notamment la numérisation, la formation renforcée des inspecteurs et l'encouragement à la régularisation volontaire.

En conclusion, la lutte contre le travail informel est un enjeu collectif où l'Inspection du Travail joue un rôle stratégique de contrôle, de prévention et d'accompagnement, garantissant ainsi justice sociale et cohésion nationale.

Bibliographie

Bellache, Youghourta (2018). *Le secteur informel en Algérie : approches, acteurs et déterminants*. Les Cahiers du CREAD, (105-106), pp. 159-186.

Koriche, Mahammed Nasr-Eddine (2017). *La part du droit dans la formalisation de l'emploi en Algérie : une diversité de mesures, sans stratégie claire*. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 3 | 2017, Pages 78-89.

Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales, modifiée et complétée.

Loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 relative à la retraite, modifiée et complétée.

Loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, modifiée et complétée.

Loi n° 83-14 du 2 juillet 1983 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité sociale, modifiée et complétée.

Loi n° 90-03 du 6 février 1990 fixant les règles applicables en matière d'inspection du travail, modifiée et complétée.

Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée.

KHADIR Si-Abdelmadjid, AYAD Youcef, AIDJADJ Nouh GUETTACHE Farouk
(Représentants de l'AWEM de Tizi-Ouzou)

Rôle de l'ANEM dans marché de l'emploi en Algérie

Résumé :

La communication porte sur le rôle de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) dans le marché de l'emploi en Algérie. Après une présentation de l'organisme, son historique, ses missions et sa structure, la communication aborde comment l'ANEM, à travers ses différentes structures, assure un rôle d'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi en s'appuyant sur les TIC et la numérisation. La communication, à travers le cas de la Wilaya de Tizi-Ouzou, aborde également les profils de demandeurs d'emploi par niveau d'instruction et surtout les spécialités des demandeurs issus de l'enseignement supérieur. Enfin, la communication aborde les profils de personnes placées ainsi que les secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois.

BABOU Omar (MCB, UMMTO), HAMDAD Toufik (MCB, UMMTO), SAHALI Nouredine (MCA, UMMTO)

Comprendre et lutter contre l'économie informelle : l'apport des institutionnalistes.

Résumé :

Depuis l'invention de la notion d'"informel" par le BIT (1972) et par K. Hart (1973), jusqu'a nos jours, le consensus est loin d'être établi sur la définition, le contenu et le devenir de ce phénomène.

Si le courant néo-liberal dont le chef de fil H.De Soto (1989) voie en l'informel la réponse dynamique d'un secteur trop muselé par un Etat qui doit plutôt "laisser faire" ; le courant néo-Marxiste interprète l'existence de l'informel comme un signe d'un désengagement, voire, de défaillance de l'Etat.

À l'inverse des autres théories, l'approche du Bureau international du travail (BIT), d'inspiration keynésienne, interprète le secteur informel comme le reflet d'une économie duale, qui opposait autrefois le traditionnel au moderne, et qui se manifeste aujourd'hui par la division entre le formel et l'informel. Selon cette vision, le secteur informel constitue un phénomène transitoire qui tendra naturellement à être absorbé par le secteur formel.

Après plus de 50 ans de travaux et de réflexion sur l'informel, certains auteurs parlent d'une normalité indépassable. Autrement dit, dans les pays en développement l'informel loin de disparaitre devient la norme et la règle de fonctionnement de ces sociétés.

C'est dans cette perspective que le courant institutionnaliste livre des analyses pertinentes dans la compréhension du phénomène permettant ainsi de distinguer entre les politiques de formalisation et d'éradication de l'informel à partir de la perception de ce qui est légal et illégal du point de vue de chaque société et de chaque Etat.

Comment définit-on l'informel ? Quelle est sa place dans la théorie économique ? Et quelle approche permet le mieux de saisir et de lutter contre l'informel ? Tels sont les questions auxquels nous tenterons de répondre dans cette communication.

Pour ce faire, nous reviendrons aux définitions de l'informel et aux débats théoriques que soulève ce phénomène, pour enfin tenter de cerner et situer l'apport du courant institutionnaliste.

Mots clés : Emploi informel, courants institutionnalistes, institutionnalisation de l'informel, dérèglementation, formalisation de l'informel.

Bibliographie :

Babou, O., & Bounoua C., 2023, Institutionnalisation de l'économie informelle en Algérie : Cas de Tizi-Ouzou. Journal of Contemporary Business and Economic Studies Vol. (06) No. (02) 345 326 .

BIT. (1972). Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya. ILO. Genève.

Cusinato, A. (2007). Quelle approche pour l'économie informelle ? De l'individualisme méthodologique à la perspective insitutionnaliste, 65-88. In Crevoisier, O., Hainard, F., & Ischer, P. (Eds.). L'économie informelle : une alternative à l'exclusion économique et sociale ? Berne: Unesco & Université de Neuchâtel.

De Soto H., 1986, L'autre sentier. La révolution informelle dans le tiers monde, Paris, La Découverte. Traduction française 1994.

Kossals, L., & Ryvkina, R. (2003). L'institutionnalisation de l'économie souterraine, Revue du MAUSS, 21 (1), 135-144.

HACHEMI Naima (MCB, UMMTO), DORBANE-NASRI Nadia (MCB, UMMTO), BELKACEMI-LADJ Lydia (MCB, Docteure)

L'emploi informel en Algérie : entre nécessité sociale et contrainte économique.

Résumé :

A l'instar des autres pays en développement, l'emploi informel en Algérie occupe une place centrale dans l'économie. En dehors de tout cadre légal ou réglementaire, il représente une véritable source de revenu et de ce fait de vie pour des milliers de travailleurs, souvent exclus du marché du travail formel. Petits commerçants, artisans, vendeurs ambulants ou travailleurs journaliers : tous participent à une création de richesse invisible mais vital pour la survie de nombreuses familles.

Cependant, l'essor de l'emploi informel n'est pas sans conséquences, absence de protection sociale, pertes fiscales pour l'État, concurrence déloyale, faible productivité, et surtout, frein à la construction d'une économie structurée, durable et compétitive, … constituent des contraintes pour la croissance économique du pays.

Dans ce sens, notre travail consiste à répondre à la problématique suivante : Pourquoi et comment l'emploi informel, en tant que source de revenu pour de nombreux ménages algériens, représente-t-il un obstacle pour la croissance économique nationale ?

L'objet de cette contribution consiste à présenter dans un premier temps une revue de littérature sur l'emploi informel d'une manière globale, et en Algérie d'une manière particulière. Dans un second temps, nous essaierons d'expliquer, avec des données chiffrées, les raisons qui font que l'emploi informel constitue un obstacle pour la croissance économique. Au terme de cette contribution, nous attacherons à présenter quelques pistes de réflexion sur les possibilités d'intégration de cette main d'œuvre dans l'économie formelle.

Mots clés : Emploi informel ; Algérie ; Croissance Economique ; Intégration.

Bibliographie :

ADAIR P, "Une mise en perspective macroéconomique de l'économie domestique", Cahiers du GRATICE, n°18, 1er Semestre 2000, 2000,pp 15-43.

BOUFENIK F. et ELAIDI A., "L'informel en Algérie : quelle approche ?, colloque international sur l'économie informelle en Algérie", Université de Tlemcen, 14-16 novembre. 2000.

BOUNOUA, institutions, organisations et comportement entreprenarial en Algérie, analyse des stratégies et pratiques des PME. http://www.erudite.univ-parisest fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013-communications-fullpapers/?eID=dam_frontend_push&docID=25205

KLOUCHE. I et KHENDEK. S, « Le secteur informel en Algérie : évolution, caractéristiques et facteurs explicatifs », http://www.erudite.univ-parisest.fr/evenements/colloques-et-conferences/atm-2013-communications-fullpapers/?eID=dam

KHAZNADJI. M, Impact de la mondialisation sur l'emploi en Algérie, Thèse Doctorat, UMMTO, 2022.

SIAMER Hadjira (MCA, UMMTO), SIDI MAMMAR Lydia (MCA, UMMTO), CHALLA Salim

La formalisation du travail informel : leviers, enjeux et perspectives.

Résumé :

L'adaptation de l'homme au travail est façonnée par la société, qui met en œuvre des techniques pour adapter les individus à leurs taches. Ces taches sont elles-mêmes déterminées par l'organisation du travail. Si cette adaptation échoue, un phénomène d'économie informelle apparait, affectant l'économie formelle. Ces activités dissimulées visent à échapper intentionnellement aux impôts et aux obligations légales. Néanmoins, le secteur informel place souvent les travailleurs dans des conditions précaires, offrant des salaires bas, un emploi instable et des opportunités de croissance limitées. En effet, la généralisation de l'économie informelle compromet les droits des travailleurs, notamment leurs droits et principes fondamentaux ; l'accès à une protection sociale adéquate et des conditions de travail décentes. Dans cette optique, le passage des travailleurs de l'économie informelle à l'économie formelle implique une intégration multidimensionnelle qui présente à la fois des défis et des perspectives. L'un des principaux défis est la résistance des acteurs informels, qui peuvent craindre des charges fiscales, des règlementations strictes et une perte de flexibilité. Cependant, la formalisation offre des perspectives significatives, elle permet aux agents économiques d'accéder au crédit, aux marchés financiers et elle améliore les conditions de travail.

Notre communication commencera par présenter d'abord un perçu conceptuel sur l'économie informelle et l'emploi informel avec références à l'Algérie. Dans un second temps, elle examinera les leviers et stratégies de formalisation du travail informel de manière efficace et inclusive, en mettant en exergue l'ensemble des enjeux et défis socio-économiques pour optimiser les bénéfices des acteurs économiques.

Mots clés : Economie informelle, travail formel, travail informel, sécurité d'emploi, formalisation économique.

HAMMACHE Souria (MCA, UMMTO), HADJ HAMDRI Youcef (Doctorant, UMMTO)

Étude empirique de la contribution de la croissance économique à l'absorption du taux de chômage en Algérie.

Résumé

Le chômage constitue l'un des défis socio-économiques majeurs de l'Algérie depuis plusieurs décennies. Malgré les fluctuations de la croissance économique, principalement liée aux revenus des hydrocarbures, le pays peine à créer suffisamment d'emplois pour absorber sa population active croissante. Cette problématique soulève des questions fondamentales sur l'efficacité de la croissance économique algérienne en matière de création d'emplois et sur les mécanismes nécessaires pour améliorer cette relation. L'analyse de la contribution de la croissance économique à l'absorption du chômage revêt une importance particulière dans le contexte algérien, caractérisé par une économie fortement dépendante des hydrocarbures et une structure démographique jeune. La compréhension de cette dynamique est essentielle pour l'élaboration de politiques économiques efficaces visant la création d'emplois durables. Les données récentes révèlent une évolution encourageante du marché du travail algérien. Le taux de chômage a connu une baisse significative, passant de 12,35% au quatrième trimestre 2022 à 11,70% au quatrième trimestre 2023. Plus remarquable encore, l'Office National des Statistiques (ONS) a récemment révisé à la baisse le taux de chômage pour 2024, le portant à 9,7% contre une estimation initiale de 12,7%. Cette révision substantielle s'accompagne d'une création significative d'emplois, avec 450 000 postes créés en 2024 selon les données préliminaires de l'ONS. Cette performance témoigne d'une dynamique positive sur le marché du travail, résultant en partie des politiques mises en œuvre ces dernières années.

Afin de répondre au problème posé, nous avons appliqué une modélisation OLS pour cerner l'influence de la croissance économique sur le taux de chômage en Algérie, de la période allant de 1990 à 2024. L'analyse économétrique robuste sur 35 années (1990-2024) utilisant la régression robuste aux valeurs aberrantes est menée pour identifier les facteurs explicatifs du taux de chômage algérien. Les résultats suggèrent que ni le niveau de développement ni la dynamique de croissance ne parviennent à rendre efficaces les investissements actuels ou à valoriser les exportations (dominées par les hydrocarbures) en termes de création d'emplois, soulignant l'urgence d'une réorientation vers des secteurs intensifs en main-d'œuvre.

GUERMOUCHE Ismail (Docteur en économie, UMMTO)

Analyse sociologique du chômage des jeunes docteurs et ses répercussions sur le développement socio- économique du pays : quelles stratégies des Pouvoirs Publics pour les intégrer dans la vie professionnelle ?

Le chômage des jeunes diplômés universitaires constitue un problème majeur en Algérie, un phénomène social et économique manifeste qui pèse négativement sur le développement de l'économie et de la finance nationale. On constate une augmentation préoccupante de chômeurs universitaires et ces dernières années, nous observons des revendications réclamant leurs droits au travail, leur recrutement, leur insertion professionnelle au sein des universités, des centres de recherches et entreprises économiques.
Démographiquement, c'est la catégorie juvénile qui domine en nombre en Algérie ; ce capital humain représente une force de travail et une énergie pour le décollage de l'économie algérienne. Cependant, en raison de beaucoup de facteurs, une catégorie de jeunes diplômés notamment les cadres et les universitaires, ne parviennent pas à décrocher un emploi stable et durable.
Notre problématique comporte trois questions essentielles :

- Quelles sont les principales causes de chômage de ces nouveaux jeunes cadres en Algérie ?
- Existe-t-il des stratégies mises en œuvre par les pouvoirs publics en vue de juguler et de maîtriser le chômage des jeunes docteurs ?
- Quelles sont les alternatives de créations d'emplois pour cette catégorie de jeunes diplômés ?

L'objectif de notre communication vise à comprendre les causes profondes de manque d'emploi pour les jeunes docteurs qui représentent les futures élites et cadres du pays ; d'appréhender la réalité du marché du travail et de l'emploi en Algérie ; et de comprendre pourquoi les pouvoirs publics n'arrivent pas à les insérer dans le marché de l'emploi.

OUCHALAL Houria (MCA, UMMTO), MAACHA DAHBIA (MCA, UMMTO), BELGAID Lynda (MCA, UMMTO) –

La transition de l'université algérienne vers le paradigme entrepreneurial.

Résumé :

Une université entrepreneuriale est un établissement d'enseignement supérieur qui intègre activement l'esprit d'entreprise et la création de valeur dans ses missions et ses pratiques. Elle encourage l'innovation, la prise de risque, et la collaboration avec l'industrie pour répondre aux défis sociaux économiques et, plus particulièrement, afin d'assurer une adéquation entre la formation et l'emploi.

En outre, l'université entrepreneuriale remplit une troisième mission de valorisation des résultats de la recherche à côté de ses missions traditionnelles d'enseignement et de recherche (Slaughter. Leslie, 1997, Clark, 1998). En effet, le nombre d'universités qui proposent des programmes et des cours en entrepreneuriat est en croissance continue. Bien que l'entrepreneuriat ne soit pas un concept nouveau, il a regagné de l'importance notamment au niveau de la recherche scientifique au cours des deux dernières décennies.

Dans ce contexte, l'université algérienne annonce, ces dernières années, un tournant décisif vers l'entrepreunariat. Une nouvelle gouvernance se met en place, pour transformer l'université classique à une « université entreprenariale ».

Cette réforme vise à créer, principalement, un environnement favorable à la production de richesses ; des start-ups et micro- entreprises (signature d'une convention de partenariat entre le MESRS et le ministère de l'économie de la connaissance).

Dans ce sens, notre communication aspire à examiner les fondements théoriques de l'entrepreneuriat universitaire et analyser la problématique de la transition de l'université algérienne vers le paradigme entrepreneurial. Nous allons tenter de répondre à la question problématique suivante : quels sont les principaux facteurs clés qui favorisent l'émergence de l'université entrepreneuriale en Algérie ?

En **terme méthodologique**, nous nous sommes focalisé sur les données recueillies auprès de différentes sources en Algérie, MESRS, DGRDT, universités, ainsi que sur l'exploitation d'une foisonnante documentation en relief avec le sujet traité.

Bibliographie :

Boukerrou L & Al., « l'université algérienne : Evolution, priorités et stratégies. Pour une université algérienne performante et innovante », Ed Pages Bleues, Alger 2023.

Mancer Ilyes, L'université algérienne et la transition vers le paradigme entrepreneurial : un diagnostic in Revue Innovation Volume: 11/ N°: 02, 2021, pp 439-453.

Ouchalal H & Ferfera M Y., « Le système national de recherche scientifique en Algérie est – il au service du développement et d'innovation technologique ? » Revue des Sciences Economiques, de Gestion et des Sciences Commerciales, M'sila N° 191, Novembre 2020.

-Slaughter, S. & L. L. Leslie. Academic Capitalism. Politics, Policies and the Entrepreneurial, University, London: Johns Hopkins University Press, l997.

ROCHER.G. « Re- définition du rôle de l'université »,1990.

http://classiques.uqac.ca/contemporains/rocher_guy/redéfinition_role_universite/rôle_universite.html.

Accédé le 17avril 2013.

Zaharia, S. E., & Gibert, E. (2005). The Entrepreneurial University in the Knowledge Society. *Higher Education in Europe, 1*(30), 31-40.

AHMEDI Kahina (Docteur en économie, UMMTO), SMADI Amina (MCA, UMMTO)

L'employabilité des diplômés en Algérie et réalités du marché du travail.

Résumé :

Le marché du travail en Algérie connaît depuis plusieurs décennies des déséquilibres structurels marqués, notamment un taux de chômage élevé chez les jeunes diplômés, une inadéquation entre la formation universitaire et les besoins des entreprises, ainsi qu'une faible capacité d'absorption du secteur productif. Ces difficultés se trouvent aujourd'hui accentuées par les mutations économiques et technologiques rapides (numérisation, automatisation, intelligence artificielle) qui redéfinissent les compétences recherchées et modifient les logiques d'insertion professionnelle.

Cette communication propose une analyse empirique de la situation de l'emploi des diplômés en Algérie à partir de données quantitatives recueillies sur le marché du travail. L'objectif est double :

1. Mettre en évidence les réalités actuelles (taux de chômage, secteurs en tension, inadéquation formation-emploi, insertion différenciée selon les niveaux d'instruction).

2. Explorer les perspectives d'adaptation (rôle de la formation entrepreneuriale et accompagnement des jeunes dans la création d'entreprise).

La méthodologie repose sur l'exploitation de données statistiques nationales et d'analyses de terrain portant sur l'employabilité des diplômés. Les résultats mettent en lumière les écarts entre profils de formation et besoins réels du marché, tout en soulignant l'importance d'une adaptation du système d'enseignement supérieur et de formation professionnelle.

En conclusion, la communication proposera des pistes d'action en termes de stratégies universitaires pour renforcer la résilience des diplômés face aux mutations économiques et technologiques, et transformer la vulnérabilité actuelle en opportunité de développement.

Bibliographie

ABDERRAHIM, N., BELKACEM, Dj. (2015). « *Analyse du marché du travail en Algérie* ». BEMM. Volume 5 ;

BENHABIB, L. (2017). « *Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation* ». Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université Paris-est Créteil ;

BENHABIB, L. (2020). « *Vers une typologie du chômage juvénile en Algérie : une analyse multidimensionnelle sur données d'enquêtes* ». El-Bahith Review N°: 20 (1) ;

BEN YAHIA, S. (2018). « *Le chômage en Algérie : Caractéristiques, Causes et Conséquences* ». Revue de l'Ijtihad D'études Juridiques et Economiques. Volume : 08 Numéro : 01 ;

BERNIER, C. (2012). « Formation et employabilité ». Les Presses de l'Université Laval ;

BOURICHE, L et BOUNOUA, CH. (2010). « *Les déterminants du marché du travail en Algérie : Une analyse quantitative des structures de l'offre et la demande d'emploi (1980-2009)* ». Les Cahiers du MECAS N°6

ZERKHEFAOUI Lyas (MCA, UMMTO), KHAMMES Abdennour (MCB, UMMTO)

L'intelligence artificielle et la reconfiguration des opportunités d'emploi dans les secteurs intermédiaires : éléments pour un débat.

Résumé :

L'émergence et l'essor rapide qu'a connue l'intelligence artificielle, transforme en profondeur les dynamiques du marché du travail, si de nombreux auteurs (AUTOR 2024, CHABOT, 2023 et CASSILI, 2022) se sont focalisés dans leurs travaux sur les emplois qualifiés ou à faible qualification, les secteurs dits intermédiaires regroupant essentiellement les activités techniques, administratives et de gestion spécialisée sont souvent absents des débats.

La présente communication a pour objet d'examiner comment l'intelligence artificielle au-delà de l'automatisation, engendre de nouvelles opportunités permettant un enrichissement des taches pour ce type de profils. Nous analysons ainsi les mécanismes de transformation des taches en question, l'émergence de nouveaux rôle dits hybrides, ainsi que les stratégies d'adaptation et de montée en compétences à travers une approche qualitative et en s'appuyant sur méthodologie éclectique qui mobilise des concepts issus de plusieurs disciplines (économie du travail, sociologie et management de l'innovation).

Les résultats proposent dans un premier temps de nuancer les mutations en cours et soulignent dans un second temps les conditions nécessaires à une intégration inclusive de l'intelligence artificielle dans les secteurs intermédiaires.

Mots clés : intelligence artificielle, emplois intermédiaires, compétences et adaptation

Bibliographie :

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. Journal of Economic Perspectives.

Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives.

Bessen, J. E. (2019). AI and Jobs: The Role of Demand. In The Economics of Artificial Intelligence. University of Chicago Press.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company.

Cassili, C. (2022). Travail, emploi et numérique : les nouvelles trajectoires des compétences. Presses de Sciences Po.

Chabot, J. (2023). L'IA dans l'entreprise : entre disruption et évolution des métiers. Éditions Management & Société.

Davenport, T. H., & Kirby, J. (2016). Only Humans Need Apply: Winners and Losers in the Age of Smart Machines. Harper Business.

Green, A. (2021). The Impact of Artificial Intelligence on Intermediate Level Jobs: A European Perspective. European Journal of Work and Organizational Psychology.

Muro, M., Maxim, R., & Whiton, J. (2019). Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places. Brookings Institution.

Zuboff, S. (2019). The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. Public Affairs.

BOURKACHE Ferroudja (MCA, UMMTO)

Réalités de l'emploi rural non agricole dans les villages kabyles.

Résumé :

La précarité l'espace rural algérien se caractérise par des taux de pauvreté élevés et des spécificités liées à l'isolement géographique, la dégradation de l'emploi agricole, un accès limité aux services de formation, de santé et de transports, créant ainsi une pauvreté souvent invisible et stigmatisée. Cette situation touche diverses populations, des agriculteurs et ouvriers aux jeunes peu qualifiés et aux personnes âgées.

La situation économique précaire du pays, qui est fragilisée et secouée par les crises multiples et cycliques, dont les gouvernements successifs peinent ardument de la rajuster et de la remédier. Ses conséquences sur la politique d'emploi, entre autres, sont souvent désastreuses et loin d'être maitrisées. En effet, cette situation a engendré un phénomène sociologique d'une grande ampleur, étant le chômage. L'impossibilité d'intégrer le marché du travail formel. C'est ce qui a conduit, dans l'urgence, les villageois à investir des activités informelles, et cela dans l'intérêt, de combler leur demande d'emploi et subvenir à leurs besoins d'ordre social, familial et économique.

Notre étude se veut descriptive de la réalité de deux villages kabyles de la commune de Ouaguenoun. L'enquête de terrain basée essentiellement sur l'analyse et l'observation vise à recueillir des informations sur la nature de l'emploi dans ces deux villages.

Mots clé : Ruralité- emploi non agricole- politiques publiques- village kabyle- précarité

AMIAR Habib (MCB, UMMTO), AMIAR Lila (Professeure, UMMTO)

Exigences de l'emploi et des compétences face à la mutation économique algérienne.

Résumé :
Notre communication traite l'évolution des emplois et des compétences en Algérie face aux transformations économiques depuis l'indépendance jusqu'à nos jours. Il met en lumière la nécessité d'une politique industrielle efficace pour stimuler la croissance et l'emploi, tout en abordant les défis liés à la maîtrise technologique et aux disparités régionales. Notre analyse fait ressortir que la création d'emplois dans le secteur industriel est entravée par plusieurs facteurs, tels que l'inadéquation des compétences et les politiques mal définies, mettant en avant l'importance d'interventions ciblées pour équilibrer le développement sur l'ensemble du territoire.

L'analyse de la mutation économique algérienne à travers ce prisme des politiques industrielles et de l'emploi souligne à quel point une stratégie de développement orientée vers l'avenir est impérative pour favoriser la croissance et l'innovation. Chaque aspect de toute stratégie est interconnecté, et le succès dépend de l'harmonisation de ces éléments en vue d'un développement équilibré et durable. Les défis liés aux compétences, à la politique protectionniste et aux inégalités régionales mettent en lumière la complexité du chemin vers un marché du travail dynamique.

L'Algérie, face à ces mutations économiques majeures, doit moderniser sa politique industrielle pour favoriser la création d'emplois et la croissance. Les défis technologiques soulignent la nécessité d'une approche intégrée et équilibrée. Cela nécessitera des efforts constants pour garantir que tous les citoyens peuvent bénéficier des opportunités offertes par l'industrialisation et le développement économique.

Mots clés : Politiques Industrielles, disparités régionales, emploi et croissance du marché du travail.

HAMAZ Tahar (MCB, UMMTO), KHAZNADJI Mohammed (MCA, UMMTO)

Le développement des énergies renouvelables en Algérie : Quel impact sur la création d'emplois ?

Résumé :

L'Algérie, à l'instar d'autres pays du monde, s'est mise sur le chemin de la transition énergétique en mettant en place un programme de développement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique. En plus des enjeux énergétiques, le développement de projets d'énergies renouvelables ne peut se faire au détriment de l'emploi et du développement économique. Dans un contexte mondial marqué par une monté en puissance du chômage, le développement des énergies verte s'avère être un levier pour la création d'emplois.

L'objectif de cette communication est de répondre à l'interrogation suivante : Quel est l'impact du développement des filières des énergies renouvelables sur la création d'emplois en Algérie ?

Pour y répondre, nous avons adopté une méthodologie suivant une approche des analyses économiques et sociales se rapportant au processus de mise en œuvre des énergies renouvelable, tout en prenant en considération la dimension descriptive et quantitative. L'analyse de données statistiques publiées par les organismes publics compétents ainsi qu'une recherche documentaire seront d'un apport certain dans notre démarche.

Il s'agit dans un premier temps de présenter les emplois crées dans les filières des EnR dans le monde**.** Dans un second temps nous exposerons un état des lieux des emplois liés aux EnR en Algérie. Enfin, nous analyserons le potentiel de la filière des énergies verte susceptibles d'améliorer la création de nouveaux emplois directs et indirects en Algérie.

La performance de la filière des énergies renouvelables sera, en plus de la diversification des sources énergétiques, dans la capacité à créer des postes de travail contrairement aux énergies fossiles. Le potentiel d'emplois futurs dans le secteur des EnR est moins lié à la nature du processus de production d'énergie lui-même qu'aux activités connexes de recherche et développement, d'études conseils, de promotion de l'énergie et du mécanisme de contrôle de l'énergie.

Mots clés : Energie renouvelables - transition énergétique - développement durable – emplois verts-technologie.

SAHALI Nourredine (MCA, UMMTO), BATACHE Abderrahmane (MCA, UMMTO), ANICHE Arezki (MAA, UMMTO)

L'intégration des formations adaptées dans le cadre des politiques agricoles récentes : Illustration par un Programme de formation agricole et rural.

Résumé :

Les politiques agricoles, appliquées en Algérie depuis l'an 2000, tentent de remédier au retard constaté dans le secteur agricole. Ces politiques fondées sur l'encouragement de l'entrepreneuriat grâce aux multiples formes d'accompagnement de l'Etat (subventions, crédit, concession, formation, etc.) témoignent de l'intérêt grandissant que les pouvoirs publics accordent au secteur agricole. L'objectif recherché à travers l'adoption de ces politiques (PNDAR, PRAR et Plan Filaha) est la redynamisation de l'agriculture algérienne permettant de relever les nombreux défis auxquels est confronté le pays.

Ainsi, la recherche de la sécurité alimentaire du pays constitue l'un des objectifs primordiaux des politiques poursuivies. Pour ce faire, des programmes de modernisation des exploitations sont mis en œuvre. Ces programmes sont répertoriés dans des filières de production, bénéficiant des montages financiers contenus dans des nomenclatures précises.

En parallèle, la concrétisation de ces objectifs nécessite la prise en charge de la ressource humaine qui constitue la pierre angulaire dans la concrétisation des objectifs escomptés dans le cadre de ces politiques. C'est dans ce cadre que ces politiques ont intégré la prise en charge de la formation des agriculteurs ainsi que le personnel du secteur pour être à la hauteur des enjeux. Nous allons revenir dans cette communication sur le programme de **renforcement** des Capacités Humaines et d'Assistance Technique (PRCHAT) appliqué à partir de 2010.

Quels sont les fondements de la politique de renforcement des capacités humaines et de l'appui techniques appliquée depuis 2009 ?

Nous allons aborder les points suivants : La politique du renouveau agricole et rural « PRAR » 2009/2014 ; le domaine d'intervention et actions pratiques du PRCHAT et les réalisations.

BOUABACHE Aissa (MCB, UMMTO), BELHOCINE Hamid (MCB, UMMTO)

Les mutations de l'emploi dans le monde à l'ère de l'intelligence artificielle.

Résumé :

Au cours de la deuxième décennie de 21e siècle l'Intelligence Artificielle a connu une ascension rapide. Cette nouvelle technologie, en plein essor, est en train de transformer rapidement de nombreux aspects de la vie quotidienne. Sur le plan économique, les changements deviennent de plus en visible. L'IA commence déjà à réaliser des tâches difficile ou fastidieuse, elle commence donc à remplacer l'être humain dans certains types d'activité. Les retombés de l'IA suscitent des avis partagés. Certains estiment que l'IA provoquera la disparition de certains emplois, tandis que d'autres pensent au contraire qu'elle viendra les renforcer ou les compléter.

En effet, les applications de l'IA peuvent réaliser des tâches essentielles assurées, auparavant par des humains, ce qui peut provoquer la baisse de la demande sur la main d'œuvre. Dans certains cas, cela peut même entraîner un gel ou un arrêt des embauches. En outre, les effets de l'IA diffèrent d'un pays à l'autre, en fonction de plusieurs paramètres tels que le niveau de développement technologique, l'état du marché du travail, le degré de numérisation des entreprises, et les politiques publiques en matière d'innovation et de formation…

Ce travail cherche à analyser les transformations que connaissent les marchés du travail sous l'effet des avancées technologiques, notamment de l'intelligence artificielle, L'objectif est de mettre en lumière, d'une part, les opportunités offertes par la création de nouvelles professions et, d'autre part, les risques associés à la disparition ou à la transformation de certains métiers traditionnels. Dans ce sens, une question majeure mérite d'être posée **:** Dans quelle mesure l'intelligence artificielle représente-t-elle une menace pour l'emploi, ou au contraire, un levier de complémentarité avec le travail humain ?

Mots clés : Intelligence artificielle, Emploi dans le monde, création et disparition de l'emploi.

DORBANE Nadia (MCB, UMMTO), HACHEMI Naima (MCB, UMMTO)

La gestion de l'environnement comme opportunité de création d'emplois : Un regard rétrospectif sur l'économie algérienne.

Résumé :

Cette communication interroge les opportunités économiques, sociales et environnementales que peut offrir la gestion environnementale durable et intégrée, à travers le cas algérien. La gestion de l'environnement recouvre de nombreux domaines (les énergies renouvelables, l'agriculture durable, l'assainissement, la déforestation, …), toutefois, face aux défis économiques, sociaux et environnementaux, la gestion circulaire des déchets s'impose comme une alternative stratégique prometteuse pour l'Algérie.

Cette communication se propose d'analyser, dans une perspective rétrospective, le rôle que peut jouer la gestion circulaire des déchets dans la création d'emplois durables, l'insertion sociale des populations vulnérables, la promotion d'une économie locale plus résiliente, …. En s'appuyant sur les politiques publiques environnementales et les programmes du développement durable mis en œuvres depuis les années 1990, ainsi que les expériences locales et initiatives privées, cette recherche met en lumière les opportunités offertes par la gestion des déchets (éco-conception, recyclage, réutilisation, et bien d'autres activités) dans le cadre d'une économie circulaire. Elle pointe également les limites qui freinent l'essor de ce domaine, telles que le manque de volonté politique, d'infrastructures, problème de sensibilisation, etc. A travers une lecture croisée des dimensions économiques, sociales et environnementales, cette communication vise à démontrer que la transition de la gestion des déchets d'une logique linéaire vers une logique circulaire peut constituer un levier efficace pour l'emplois et le développement durable, à condition qu'elle soit soutenue par une volonté politique et une approche intégrée, participative et durable.

Mots clés : Protection de l'environnement, gestion circulaire des déchets, création d'emplois, politiques publiques, économie algérienne.

Bibliographie :

AND, Rapport sur l'état de la gestion des déchets en Algérie, exercice 2020, Alger.

Agharmiou N. et Ben Allak A., « *L'innovation sociale, un levier du développement territorial*: *cas des villes de Tiferdoud, Iguersafene et Zouvga en Kabylie du Djudjura (Algérie)* », les Cahiers du CREAD, Vo.35, N°04, 2019, P.P. 63-94.

Agharmiou N. et Lahouazi Z., « *Gestion participative durable locale des déchets ménagers ou la résilience des villages de montagne à la dégradation du cadre de vie. Cas de la commune de Bouzeguène, wilaya de Tizi-Ouzou, Algérie* », Revue LucrarileSeminaruluiGerograficDimitrie Cantemir, n°43, pp. 133-158, 2016, disponible sur : *https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2019-2-page-17.htm*, consulté le 02/12/2021.

Baghdad C., Khouani L. et Guendouz A., "*La Politique de l'emploi en Algérie : Entre la logique du marché et la logique de l'État"*, Gouvernance & Économie Sociale, Vol. 2, Numéro 1, juin 2016, pp. 40-56.

Bérass D., "*Économie Verte en Algérie : quelle stratégie pour la création de nouveaux emplois"*, Revue Les Bâchee Économiques, Vol. 6, Numéro 2, novembre 2020, pp. 1071-1083.

Cavé J., "*La ruée vers l'ordure. Conflits dans les mines urbaines de déchets"*, Ed. Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2015.

Cissé O., "*L'argent des déchets. L'économie informelle à Dakar"***,** Ed. Karthala et CREPOS, 2007, (Paris, Dakar).

Dafi K., « *Etude sur la stratégie nationale et plan d'actions de la gestion intégrée et de la valorisation des déchets à l'horizon 2035* », communication au séminaire nationale sur « *La sensibilisation pour la gestion intégrée des déchets* », organisé par la Direction de l'Environnement, Tizi-Ouzou, 23 févier 2019, pp. 1-36.

Dorbane N., "*La valorisation des déchets plastiques en Algérie comme stratégie durable. Approche en termes du triptyque acteurs/activités/ressources au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou*", Thèse de Doctorat en ès Sciences Economiques, UMMTO, 2023.

Dorbane N. et Hachemi N., " *L'économie circulaire, une nouvelle approche de gestion des déchets. Quelles possibilités d'application en Algérie?"*, Revue TADAMSAD-UNEGMU, Vol 3/N°1, UMMTO, 2023, pp. 20-35.

Dorbane N., Guendouzi B. et Mezrig A., "*Valorisation des déchets plastiques, une opportunité pour le développement local durable. Référence empirique à la wilaya de Tizi-Ouzou*", Journal of North African economies, Vol 17/ N°25, Université de Chlef, 2021, pp. 33-50.

Dorbane N., Guendouzi B., "*L'écologie industrielle comme processus du développent territorial: une nouvelle approche de la gestion intégrée des déchets*", Revue des études humaines et sociales-A/ Sciences économiques et droit, N°21, Janvier 2019, pp. 03-12.

Durant M., "*Intégration des récupérateurs à Lima. Etude de trois modèles liméniens de structuration des filières de valorisation des déchets*", Organisation de la Valorisation des déchets dans les Pays en Développement, rapport de terrain N°01 bis 20/08/2015, disponible sur: https://issuu.com/objectif-developpement/docs/54-notes-techniques, consulté le 20/06/21.

Durand M., "*La gestion des déchets dans les pays en développement : comment tirer profit des difficultés actuelles ?"*, Revue Flux n°87 « *Mutation des services urbains : processus et enjeux* », 2012, pp. 18-28.

MEER, "*Etude sur la Stratégie Nationale et Plan d'Actions de la Gestion Intégrée et de la Valorisation des Déchets à l'Horizon 2035",* Mission 1: Etat des lieux de la gestion des déchets en Algérie, Alger, 2018.

Verdi, B., *Emplois Verts, les nouveaux enjeux d'une économie émergente en Algérie*, *LANCOMNET*, Vol. 2, Numéro 2, septembre 2015, pp. 269-278.

FIRLAS Mohammed (MCB, UMMTO), OULD TALEB Ouramdane (MCB, UMMTO)

Entrepreneuriat et emploi en Algérie : quelle efficacité des dispositifs publics d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes ?

Résumé :

Depuis le début des années 2000, l'Algérie a mis en place une panoplie de dispositifs d'appui à l'entrepreneuriat (ANSEJ, CNAC, ANGEM, fonds d'investissement locaux et régionaux, dispositifs de microcrédit), visant principalement à stimuler la création de petites et moyennes entreprises (PME), réduire le chômage des jeunes et dynamiser le tissu productif national. Ces mécanismes ont contribué à l'émergence d'un nombre significatif d'unités économiques, notamment dans les secteurs du bâtiment, des services, du transport et de l'agroalimentaire. Selon les rapports officiels, plusieurs centaines de milliers d'emplois ont été générés directement grâce aux projets financés dans le cadre de ces programmes.

Cependant, une analyse approfondie met en évidence des résultats contrastés. D'une part, ces dispositifs ont facilité l'accès au financement initial pour des porteurs de projets souvent exclus du crédit bancaire classique en raison de l'absence de garanties ou de l'opacité comptable. D'autre part, de nombreuses limites apparaissent : taux élevé de mortalité des entreprises créées, insuffisance de l'accompagnement post-création, inadéquation des projets avec les besoins du marché, ainsi qu'un manque d'innovation dans les activités financées. Ces contraintes réduisent l'impact durable des dispositifs sur l'emploi. En outre, plusieurs études empiriques montrent que les emplois créés demeurent souvent précaires et concentrés dans des secteurs à faible valeur ajoutée, ce qui limite leur contribution à la transformation structurelle de l'économie.

Cette situation nous incite à interroger l'efficacité des dispositifs de création d'emploi, de lutte contre le chômage et de l'ensemble des principes de la politique de l'emploi adoptée par l'État algérien. Cette étude tente de répondre à la problématique suivante : Les dispositifs d'aide à l'entrepreneuriat et la lutte contre le chômage malgré leur diversité ont-ils un impact positif sur la création d'entreprise et la résorption du chômage des jeunes ?

Afin de tenter de répondre à cette interrogation, nous avons analysé des données agrégées ou sectorielles telles que fournies par les institutions en charge de l'entrepreneuriat, de la PME afin de contribuer à la réflexion sur cette problématique qui pose le lien entre l'efficacité et la dynamique des PME et l'emploi en Algérie.

Les résultats de cette recherche montrent que les dispositifs d'appui à l'entrepreneuriat en Algérie ont permis une dynamique indéniable de création d'emplois et d'insertion socio-économique, leur efficacité reste entravée par des problèmes de gouvernance, de suivi et d'alignement avec les stratégies de diversification économique. Une réorientation vers l'innovation, l'accompagnement durable des entrepreneurs et l'intégration des PME dans les chaines de valeur apparait nécessaire pour transformer ces initiatives en véritables leviers de développement et de création d'emplois durables.

Mots clés: Entrepreneuriat, Emploi, politiques publiques, Efficacité, dispositifs

Bibliographie:

Kadi, M. (2013). Relation entre la PME et l'emploi : Quelles réalités ? colloque portant sur « Evaluation des effets des programmes d'investissements publics et leurs retombées sur l'emploi, l'investissement et la croissance économique », Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de gestion, Université de Sétif 1, 11&12 mars 2013.

Kaddour Benabbad Kada, (2016). Marché de travail en économie de transition. Le cas de l'Algérie », *Revue algérienne d'économie et gestion*, vol. 9, no 3, p. 231-261.

Moundir Lassassi et Nacer-eddine Hammouda, (2012). 50 ans d'Indépendance : quelle évolution de la situation du marché du travail en Algérie ? *Les cahiers du CREAD*, n°100, 2012, p. 101-136.

Merzouk F, (2009). PME et compétitivité en Algérie, R*evue Economie et management* N° 9, Université de Tlemcen.

MIHOUBI Riadh (Doctorant, UMMTO), OUCHALAL H (MCA, UMMTO)

Adaptation of training programs to the real needs of Algerian companies: the specific case of executives in the digital age.

Abstract :

This study aims to analyze the suitability of executive training programs in Algeria to the actual needs of institutions in light of the digital transformation?. The study relies on a mixed methodology (quantitative and qualitative) through a questionnaire directed at a sample of 200 executives in various sectors, in addition to structured interviews with human resources managers in 10 public and private economic institutions. The results revealed a significant gap between the skills acquired during academic and vocational training and the skills required in the labor market, particularly in the areas of digital analysis, agile project management, and cybersecurity. The study also highlighted the weakness of coordination and partnership mechanisms between universities and economic institutions, and the absence of an effective national policy for continuing education that keeps pace with digitization and technological transformation. The study concludes that training programs must be reengineered based on a competency-based approach, strengthened public-private partnerships, and the adoption of digital platforms for distance education to ensure continuous and dynamic adaptation of executives to the requirements of the digital age.

Keywords: training-work fit, frameworks, Algerian institutions, digital skills, continuing education.

1. بن عبد الله، ي. (2022). اقتصاد المعرفة والتحول الرقمي في الجزائر: التحديات والآفاق. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 15(2)، 45-62.
2. بوكرزازة، ل. (2022). مهارات التوظيف لدى خريجي التعليم العالي في الجزائر في ظل متطلبات الاقتصاد الرقمي. الملتقى الدولي حول الاقتصاد الرقمي وإشكالية التشغيل، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
3. سعيدي، ف. (2023). تحول المهارات في سوق العمل الجزائري: نحو نموذج جديد للتكوين. دار النشر جامعة الجزائر.
4. قاسمي، م.، وزرقة، ع. (2023). معوقات التحول الرقمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: دراسة ميدانية. مجلة الباحث، 22(1)، 123-145.
5. الوزارة المنتدبة المكلفة بالاقتصاد الرقمي. (2021). التقرير الوطني حول مؤشرات نضج الاقتصاد الرقمي في الجزائر. الحكومة الجزائرية.
6. المرصد الوطني للتكوين. (2023). تقرير سنوي حول واقع التكوين المهني في الجزائر. وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
7. Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
8. Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Woessmann, L., & Zhang, L. (2017). General education, vocational education, and labor-market outcomes over the lifecycle. *Journal of Human Resources*, 52(1), 48-87.
9. World Bank. (2022). *World Development Report 2022: Digital Dividends*. Washington, DC: World Bank.
10. OECD. (2023). *Skills Outlook 2023: Learning for Life*. Paris: OECD Publishing.
11. UNESCO. (2023). *Education and Digital Skills: A Global Perspective*. Paris: UNESCO Publishing.
12. International Labour Organization. (2023). *Digital Skills for Decent Jobs: A Global Overview*. Geneva: ILO.

13. European Commission. (2022). *Digital Competence Framework for Citizens*. Brussels: EC Publishing.
14. Etzkowitz, H. (2003). Innovation in innovation: The triple helix of university-industry-government relations. *Social Science Information*, 42(3), 293-337.
15. Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.

16. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية. (2023). استراتيجية تطوير التعليم العالي في الجزائر.
17. الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة. (2023). تقرير حول احتياجات سوق العمل في القطاع الخاص.
18. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2023). مؤشرات المهارات الرقمية في الدول النامية.
19. المنتدى الاقتصادي العالمي. (2023). تقرير مستقبل الوظائف 2023.

البنك الدولي. (2023). تقرير التنمية في المنطقة العربية 2023

AMIAR Lila (Professeure, UMMTO), AMIAR Habib (MCB, UMMTO)

Le Capital humain et le marché du travail en Algérie.

Résumé :
La communication traite de l'évolution de la population algérienne, de la productivité et du développement du capital humain, ainsi que des défis du marché du travail en Algérie. Le nombre de la population a connu de forte augmentation, affectant les dynamiques économiques. La productivité, bien que répartie entre différents secteurs, souffre d'un manque d'investissement public et d'initiatives privées. En conséquence, des réformes sont nécessaires pour améliorer la formation, la législation du travail, et faire face à des enjeux tels que le marché informel, afin de renforcer le capital humain et la compétitivité sur le marché.
Le développement du capital humain est entravé par un manque de structures de formation adéquates et un décalage entre les compétences formées et les besoins de l'industrie. Des mesures de diversification des méthodes de formation ont été adoptées, mais leur mise en œuvre reste limitée. Le marché du travail algérien souffre de rigidité et de la concurrence du travail informel. Le code du travail resté rigide, et le gouvernement préconise une révision pour intégrer plus de flexibilité, notamment pour faciliter l'embauche d'une main-d'œuvre étrangère.
La communication aborde, enfin, les défis considérables auxquels l'Algérie fait face et qui entravent le développement du capital humain et la compétitivité du marché du travail. Les réformes proposées pour améliorer la productivité et flexibiliser le marché sont essentielles pour répondre aux exigences d'une population en pleine croissance. Une approche intégrative sur la formation, la législation du travail, et le soutien au secteur industriel est nécessaire pour construire une économie durable et inclusive.

Mots clés : Capital humain, marché du travail, reformulation des stratégies de formation, souplesse législative, attractivité de l'industrie.

OUAMAR Sabrya (MCA, UMMTO), SI SALAH Karima (MCA, UMMTO), SI MANSOUR Farida (MCB, UMMTO)

Du savoir à la compétence : le capital humain à l'épreuve des mutations de l'emploi en Algérie.

Résumé :
Dans un contexte marqué par des transformations inédites dans tous les domaines : économiques, technologiques et même sociétales, l'Algérie se trouve aujourd'hui confronté à un double défi : valoriser son capital humain tout en adaptant son marché de travail pour un meilleur développement socioéconomique. Nous nous interrogeons dans ce travail à la manière dont la valorisation du capital humain peut devenir un véritable levier de renouveau du marché de travail algérien dans un environnement marqué par la transition numérique et la redéfinition des métiers. Nous suggérons donc une lecture prospective des dynamiques de l'emploi en Algérie.

Mots clés : savoir- compétence- capital humain- emploi- Algérie.

FERNANE Djamila (MCA, UMMTO), REDJOUNI Yacine (MCB, UMMTO)

Les compétences numériques et soft skills : leviers d'adaptation du marché de l'emploi en Algérie.

Résumé :

Le marché du travail en Algérie est confronté à de profondes mutations liées à la digitalisation, à l'intelligence artificielle et à l'économie de la connaissance. Ces changements imposent l'acquisition de nouvelles compétences, non seulement techniques (maîtrise des outils numériques, analyse de données, automatisation), mais aussi comportementales (soft skills) telles que l'adaptabilité, la créativité et la communication (Robles , M, 2012).

Cette communication vise à apporter des éléments de réponse à la question suivante : Comment le système de formation en Algérie peut il adapter aux mutations technologiques afin de doter les jeunes diplômés des compétences numériques et comportementales nécessaires pour améliorer leur employabilité et répondre aux besoins réels du marché ?

Etude de l'impact de ces exigences sur l'employabilité des jeunes diplômés, nécessite de mettre en évidence l'écart persistant entre la formation dispensée dans les établissements universitaires et les besoins réels du marché de l'emploi. L'accent sera mis sur deux enjeux majeurs: d'une part, sur le développement des compétences numériques de base pour l'ensemble de la main-d'œuvre. D'autre part, sur l'acquisition de compétences avancées adaptées aux métiers émergents, notamment dans les secteurs du numérique, des énergies renouvelables et des services financiers technologiques.

L'analyse documentaire et comparative, nous a montré que la réussite de l'Algérie dans cette transition dépendra largement de sa capacité à investir dans le capital humain et à adapter son système de formation aux mutations technologiques.

Mots clés : Emploi, Compétences numériques, Soft skills, Employabilité, Mutations technologiques.

MALEK Nadir (MCB, UMMTO), GHOMARI Souhila (Professeure, U. Tlemcen), BOUZIDA Zahia (MCA, UMMTO)

De la compétence traditionnelle à la compétence digitale : enjeux de valorisation du capital humain.

Résumé :

Les mutations technologiques redéfinissent en profondeur les modes de fonctionnement des organisations et imposent de nouvelles exigences en matière de compétences. Dans ce contexte, la valorisation du capital humain ne peut plus se limiter aux compétences traditionnelles, mais doit intégrer les compétences digitales et transversales nécessaires à l'adaptation et à l'innovation.

La question centrale qui guide cette communication est la suivante : comment la transition des compétences traditionnelles vers les compétences digitales contribue-t-elle à la valorisation du capital humain et à la performance organisationnelle ?

L'objectif de cette étude est triple :

- Identifier les compétences émergentes induites par les mutations technologiques.
- Analyser les défis de la gestion des ressources humaines dans ce contexte de transformation.
- Mettre en lumière les leviers de valorisation du capital humain pour accompagner la transition digitale.

La démarche adoptée repose sur une **analyse documentaire** mobilisant la littérature académique récente traitant du lien entre digitalisation, compétences et gestion des talents.

Les résultats soulignent que la valorisation du capital humain à l'ère digitale dépend de la capacité des entreprises à :

- Développer des stratégies de formation et de requalification adaptées.
- Intégrer les compétences digitales aux pratiques de gestion des talents.
- Favoriser une culture organisationnelle orientée vers l'innovation et l'apprentissage continu.

Cette communication met ainsi en évidence que la transition vers la compétence digitale constitue à la fois un défi et une opportunité stratégique pour les organisations, leur permettant de renforcer leur compétitivité tout en plaçant le capital humain au cœur de leur transformation.

Mots clés : Capital humain -Compétences digitales-Valorisation- Mutations technologiques-Gestion des talents

Bibliographie :

- GAGET, L., & VAN MAI, M. N. (2023). ETI ET TALENTS: LES CLES POUR QUE ÇA MATCHE. LA FABRIQUE DE L'INDUSTRIE-LABORATOIRE D'IDEES.
- BRANCHE-SEIGEOT, A. (2013). CAPITAL HUMAIN ET COMPETENCES DE BASE DES ADULTES: PRODUCTION ET VALORISATION (DOCTORAL DISSERTATION, UNIVERSITE DE BOURGOGNE).

- TURCQ, D. (2019). 10. LA VALEUR DU CAPITAL HUMAIN. HORS COLLECTION, 181-208.
- CORON, C., NOËL, F., & FRANQUINET, A. (2019). DIGITAL ET RH-LES 4 DEFIS STRATEGIQUES: DISRUPTION, MARCHANDISATION, COLLABORATION, ROBOTISATION: LES 4 DEFIS STRATEGIQUES: DISRUPTION, MARCHANDISATION, COLLABORATION, ROBOTISATION. VUIBERT.
- DUDEZERT, A. (2018). I. LA TRANSFORMATION DIGITALE ET SES ENJEUX. REPERES, 23-55.
- STORHAYE, P. (2016). TRANSFORMATION, RH & DIGITAL: DE LA PROMESSE A LA FEUILLE DE ROUTE. EDITIONS EMS.
- EVEQUOZ, G. (2019). LA CARRIERE PROFESSIONNELLE 4.0: TENDANCES ET OPPORTUNITES. ÉDITIONS SLATKINE.
- LAMRI, J., BARABEL, M., & MEIER, O. (2018). LES COMPETENCES DU 21E SIECLE. DUNOD.
- BENMOUMEN, K., & CHARBA, A. (2025). VALORISATION DU CAPITAL IMMATERIEL SOUS IAS/IFRS: DEFIS COMPTABLES ET PERSPECTIVES. INTERNATIONAL JOURNAL OF ACCOUNTING FINANCE AUDITING MANAGEMENT AND ECONOMICS, 6(2), 554-579.

HEROUI Saïd (Doctorant, UMMTO), BOUZIDA Zahia (MCA, UMMTO)

Les compétences clés et la valorisation du capital humain à l'aune de l'économie numérique en Algérie.

La politique de l'emploi constitue un levier essentiel au service d'une stratégie globale de croissance et de développement économique d'un pays. En Algérie, le marché du travail a connu, au cours des dernières décennies, de profondes transformations marquées par des bouleversements économiques, sociaux, technologiques et réglementaires. Dans ce contexte, la valorisation du capital humain apparaît comme une condition indispensable pour renforcer la compétitivité nationale et assurer un développement durable.

Par ailleurs, l'accélération des mutations technologiques impose aux entreprises l'acquisition et la maîtrise de nouvelles compétences, qu'elles soient techniques, transversales ou comportementales. Dès lors, une interrogation majeure s'impose : Dans quelle mesure la valorisation du capital humain, à travers l'adaptation aux nouvelles exigences en compétences, peut-elle contribuer à bâtir un marché de l'emploi à la fois dynamique et durable en Algérie ?

La présente étude s'inscrit dans cette perspective et poursuit plusieurs objectifs :

- Identifier les facteurs permettant la valorisation du capital humain.
- Déterminer les compétences clés requises dans le contexte du marché de l'emploi Algérien.
- Analyser les politiques publiques et dispositifs existants en matière de formation, d'emploi et de développement du capital humain en Algérie.
- Proposer des recommandations pratiques pour les collectivités locales et les partenaires privés.

Afin d'atteindre ces objectifs, notre démarche méthodologique repose principalement sur une revue de la littérature scientifique et professionnelle consacrée à la valorisation du capital humain et aux nouvelles exigences en matière de compétences sur le marché de l'emploi. Cette approche permet de mobiliser les apports théoriques et empiriques existants afin de mettre en évidence les déterminants de la performance organisationnelle et leur articulation avec les dynamiques du marché du travail. Elle vise également à identifier les meilleures pratiques et les expériences pertinentes, tant au niveau national qu'international, susceptibles d'éclairer la réflexion sur les mécanismes d'adaptation et d'innovation en matière de gestion des compétences et de développement du capital humain en Algérie.

Les résultats obtenus soulignent l'urgence de lancer une nouvelle génération de réformes visant à bâtir un marché de l'emploi durable, fondé sur l'innovation, la régulation et l'investissement dans le capital humain. Cela suppose d'adapter le marché du travail aux mutations technologiques en accompagnant la transition des entreprises vers l'économie numérique, tout en restructurant la politique nationale de l'emploi à travers une approche plus décentralisée et territorialisée. La consolidation du capital humain demeure centrale : améliorer la qualité de l'éducation et de l'enseignement supérieur, aligner la formation professionnelle sur les besoins réels du marché, renforcer la collaboration université-entreprise et promouvoir les compétences clés (techniques, transversales, comportementales et numériques). Enfin, l'amélioration des politiques salariales et l'intégration des *soft skills*

apparaissent comme des leviers déterminants pour favoriser l'inclusion, accroître l'employabilité et soutenir le développement économique et social du pays.

Mots clés : Capital humain-Marché de l'emploi- Compétences transversales- Mutations technologiques- l'Economie numérique

Bibliographie :

ACHIR, M., « *Emploi en Algérie : concevoir et mettre en place une approche territoriale de développement local générant de l'emploi durable* », Revue LANCOMNET, Vol2, N°2,2015, PP177-188.

BOUALLECHE, A., « *La valorisation du capital humain au sein des entreprises publiques algériennes ; Cas de L'ENIEM* », Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou,2015.

HAFID, I., NADJA, A., « *L'évolution des compétences humaines face aux mutations technologiques comme facteur clé du succès de l'entreprise* », Revue Organisation et Travail Volume 2, N° 3, 2013, PP5-15

KOSSAI, M., et al, *« Adoption des technologies de l'information et capital humain : le cas des PME tunisiennes* », Revue Management et Avenir,2010

DJEFLAT, A., KHIAT, A., *« L'innov'action et le management organisationnel : quelles mutations et quels enjeux face à la pandémie ?* », Revue : L'avenir de l'humain au travail, N°4, 2021.

FIKRI, Y, RHALMA M., « *Le Nouveau Modèle de Développement (NMD) et la valorisation du capital humain : Cas du Maroc* », Revue Internationale des Sciences de Gestion, Vol 7 : N° 2,2024, PP : 213 – 226.

KEHRI Samir (MCA, UMMTO), OUCHALAL Houria (MCA, UMMTO), LEHAD Rachida (MAA, UMMTO)

Mobilité et fidélisation des talents en Algérie : quels leviers RH pour stabiliser l'emploi ?

Résumé :

Dans un contexte socio-économique marqué par des mutations profondes et accélérées, la question de l'emploi en Algérie se trouve aujourd'hui fortement liée à la problématique de la mobilité des compétences et à la fuite des talents, représentant un véritable défi pour les organisations et pour l'économie nationale. La concurrence accrue sur les marchés internationaux du travail, associée à l'attractivité croissante des opportunités professionnelles à l'étranger, a fragilisé la stabilité de l'emploi qualifié au sein des entreprises algériennes, publiques comme privées.

Face à cette réalité, le management stratégique des ressources humaines (MRH) se voit confronté à une mission cruciale : concevoir des dispositifs RH capables de concilier mobilité professionnelle et enracinement des talents afin de réduire la dynamique de départs et de renforcer la fidélisation interne.

Cette communication propose d'explorer les leviers RH pouvant stabiliser le capital humain, en particulier chez les profils stratégiques (ingénieurs, cadres, techniciens supérieurs…), à travers une étude empirique qualitative menée par entretiens semi-directifs auprès de responsables RH et talents à fort potentiel issus de trois entreprises algériennes (SONELGAZ, ENIEM, Algérie Télécom).

Mobilisant un cadre théorique multi-référentiel (RBV/VRIN, employabilité, job embeddedness, contrat psychologique, marque employeur), cette étude met en évidence que la fidélisation durable repose moins sur la rémunération que sur des leviers intangibles : reconnaissance, perspective de carrière, mobilité interne structurée, apprentissage continu et qualité managériale.

Elle propose enfin un modèle algérien de stabilisation de l'emploi par enracinement professionnel, accompagné de recommandations opérationnelles.

Mots-clés : Mobilité professionnelle, fuite des talents, enracinement, fidélisation, employabilité, GRH stratégique.