

ARGUMENTS ET PERSPECTIVES DE LA DEMANDE DE TRAVAIL : L'EXEMPLE ALGERIEN

Ahmed TOUIL*

Les licenciements de masse, opérés durant les années 1990 dans le secteur industriel public qui regroupe les 75% des activités industrielles, n'ont pas tiré les EPE de leur léthargie. Celles-ci continuent en effet de se débattre dans des contraintes qui mettent en péril leur existence même, du fait de l'absence de rentabilité. La réduction des effectifs comme moyen de compression des coûts n'a pas eu l'effet escompté comme la plupart des expériences fondées sur le *downsizing*. Aussi se tournent -elles vers une nouvelle recomposition de leurs effectifs. En effet depuis peu de temps, les EPE ont recours à de nouveaux recrutements ciblant certains profils considérés comme des compétences. C'est ainsi qu'est en train de s'effectuer une substitution cadres d'entreprise/ employés donnant un taux d'encadrement qui passe souvent de 8% (1994) à 26% (2002) pour la plupart des cas. Une nouvelle demande de travail voit le jour avec des arguments considérant plus les aspects coûts internes, rentabilité ou résultat, plutôt que celui habituel de salaire.

Par ailleurs se développe une autre demande sur fonds d'aides et subventions publiques à la création d'emplois et d'une certaine résurgence de l'entreprise privée. Toutes ces demandes ont lieu dans un contexte de chômage et d'économie de la spéculation, c'est-à-dire d'absence d'investissement réellement productif.

Il faut s'interroger donc sur la nouvelle interprétation de la demande de travail et ses incidences sur le marché de l'emploi. La réponse sera tentée à partir des données de l'économie algérienne et du rôle de l'Etat dans la perspective de la "mise à niveau" des EPE et la dynamique supposée de l'investissement privé.

Traditionnellement, dans un environnement concurrentiel, l'étude de la demande de travail est appréhendée à partir des coûts des facteurs de production. Le plus pertinent parmi ces derniers est le taux de salaire dont elle devient fonction inverse. Autrement dit, si l'offre du travail exprime pour l'entreprise le coût du travail, la demande se fonde quant à elle sur l'apport du travail qui n'est rien d'autre que sa

* Maître de Conférences, faculté des Sciences Economiques et Gestion, Université de Tlemcen.

productivité. Ainsi l'entreprise cherche à atteindre un seuil d'emploi du travail L qualifié d'efficace. Une quantité qui est fixée par la détermination d'une technique de production dite efficace. Cette dernière est obtenue par les quantités optimales des facteurs employés. Chaque quantité est choisie sur la base de l'évaluation du taux marginal de substitution technique. La demande de chacun des facteurs de production dépend donc de son propre coût, de son apport productif et de ceux des autres ainsi que des prix de vente pratiqués par la firme.

Et la production, et par suite l'activité économique, est dans ce cas à son point culminant ou maximum défini par conséquent par l'état de la technique.

I – LES FONDEMENTS DE LA DEMANDE DE TRAVAIL

Cependant, la concurrence devenant de plus en plus imparfaite- du fait de l'entrée en jeu de plusieurs facteurs tels la rétention de l'information, la puissance des syndicats, le rôle d'intermédiation de l'Etat- les salaires nominaux sont plutôt rigides à la baisse et les hypothèses fondant la demande de travail s'en trouvent tout simplement modifiées. Aussi elles sont abrogées par celles de théories nouvelles telles que celles de capital humain, des coûts d'embauche et d'ajustement, du salaire d'efficience ou encore des contrats et de la négociation.

1.1. La demande conditionnelle.

Par conséquent la demande de travail peut être appréhendée à travers plusieurs prismes qui inversent sa détermination tel le taux de chômage qui en devient variable explicative plutôt que variable expliquée. C'est ainsi que certaines études, concernant en particulier l'Amérique du Nord, montrent que les entreprises augmentent lentement leur demande de travail quand le taux du chômage est faible et la réduisent plus rapidement quand le taux de chômage est élevé (P.Cahuc & A. Zylberberg 1996 p.159).

Par ailleurs la théorie définit d'une part la demande conditionnelle comme la quantité de chaque facteur qu'une entreprise désire utiliser pour atteindre un niveau de production donné et la demande inconditionnelle comme la quantité du facteur de production qu'une entreprise désire utiliser pour maximiser son profit. D'autre part il est admis qu'une hausse du coût de facteur "conduit à diminuer la demande inconditionnelle de ce facteur et à accroître celle de l'autre".

Alors "le personnel qualifié et le personnel non qualifié sont des substituts bruts". Dans ces conditions une hausse du coût du travail non qualifié diminue la proportion du personnel qualifié dans la demande totale de travail¹.

Dans des situations exceptionnelles, de récession économique en particulier, la demande globale de travail est tributaire, selon l'optique keynésienne bien connue, de la demande effective. Le principe de cette dernière est construit sur l'interdépendance des différents marchés composant l'économie et sur le pouvoir d'achat réel des agents économiques. Les entreprises ne sont incitées à demander du travail que si leurs commandes sont devenues importantes. La demande de travail L_d dépend donc des perspectives de ventes des firmes, de leur pouvoir d'achat et capacité de financement.

Finalement c'est le niveau de la production, réalisé ou anticipé, qui prédétermine la demande de travail. Et par conséquent la demande de travail est généralement une demande conditionnelle.

1.2. La transition

Par rapport à ces conceptions, la demande de travail est à examiner plus profondément dans le cadre des économies en transition vers le libéralisme économique. Ces économies connaissent des contraintes certaines par effet de modification de leurs structures de production et par effet de mondialisation. Des économies qui font l'objet de nombreuses études et qui n'ont pas encore livré tout leur sens d'économies marchandes que l'on voudrait instaurer par décrets, lois ou autres ordonnances.

Il sera fait ici référence de manière exclusive à l'économie algérienne à partir de la phase «demande négative» du travail qui s'est soldée par les chiffres importants de licenciements opérés au sein du secteur de la production matérielle. En outre c'est une économie caractérisée par des prix tant à la consommation qu'à la production qui croissent; une concurrence locale quasi inexistante au niveau des intrants puisque la plupart sont importés; une monnaie dont la valeur s'érode au cours du temps notamment à l'égard des monnaies étrangères.

Concrètement et à partir de 1997, la part des secteurs de la production matérielle dans le PIB, hormis celle des hydrocarbures qui se situe aux alentours des 35% , stagne pour l'agriculture (10%

¹ P. Cahuc & A. Zylberberg, 1996.

environ), décroît pour l'industrie (moins de 7%) laissant apparaître une valeur ajoutée importante des services administratifs.

Par ailleurs l'évolution du PIB en volume (prix à la consommation) examinée par rapport à celle de la population active occupée, qui augmente lentement, et au taux de chômage qui ne décroît pas de son niveau élevé de 28% en moyenne annuelle, semble sans incidence réelle sur la tendance générale de l'emploi entre 1994 et 2001.

II - LES RECRUTEMENTS

Les montants, figurant au tableau n°1, exprimés en volume et transformés en dollars, peuvent être considérés comme insignifiants² étant donné le coût de création d'un emploi permanent et l'offre additionnelle de travail.

Tableau I: **Economie**

Variables	Années	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
PIB (10 ⁹ DA) courant		1620	2000	2632	2780	2810	3125	4078	4222
Croissance (%)		-0,9	3,8	3,8	1,1	5,1	3,2	2,4	2,1
ipc (100=1989)		260	394	468	495	519	533	535	557
FBCF10 ⁹ DA		408	542	691	638	729	790	869	931
Variation stocks		60,4	91,2	-40	9,4	26,2	35,1	15,2	152,40
Taux chômage (μ)		24	28	28	28	28	29,3	29	28
PAO 10 ³		5154	/	5625	5815	5993	6073	6316	6400
Taux croissance				0,045	0,03	0,03	0,013	0,04	0,013
Soutien emploi10 ⁹ DA					2,7	5,3	6,1	6,2	7,4
It public10 ⁹ DA				184	195	225	193	326	338
It privé10 ⁹ DA				474	473	534	643	571	591
I.D.E 10 ⁶ \$ US				270	260	500	460	420	1180

Source: / ONS / CNES / ministères / Banque Mondiale

Si la population active occupée augmente et qu'en même temps il y a croissance économique tout en sachant que les secteurs entraînants connaissent l'inertie, la question qui se pose est celle de dire de quelle croissance et de quels emplois s'agit-il? Elle devient d'autant plus pertinente si les variables étaient considérées en termes de volumes plutôt qu'en prix courants. Quoiqu'il en soit, quels sont alors les déterminants de la demande?

2.1. L'impact politique et économique

Le taux de chômage est invariant durant la période considérée. Il demeure inélastique aux efforts financiers tels soutien à l'emploi, investissements, taux de croissance du PIB ou à la variation de stocks. La demande de travail ex post, déduite du taux de croissance de la population active occupée, concerne ainsi, toutes choses égales par

² Ils ne représentent, IDE inclus sur la base d'un taux de change de 70DA pour 1\$, que 23% du PIB par exemple pour l'année 2000.

ailleurs, les nouveaux arrivés sur le marché du travail. Autrement dit la demande de travail annuelle au niveau de l'économie est apparemment équivalente, sans distinction entre temporaires et permanents, à la population active additionnelle annuelle. Ce qui serait un record étant donné l'état de l'économie qui paradoxalement cherche plus à équilibrer ses grandeurs financières qu'à mener une stratégie de généralisation de la création de l'emploi.

Il est certain que les différents types d'investissements ne sont entrepris que grâce aux avantages économiques, monétaires et financiers, que l'Etat accorde aux investisseurs. Autrement dit la demande de travail est fonction du taux de chômage et du taux d'actualisation public qui, théoriquement et en pareille situation économique, devrait être fixé par rapport au taux de recouvrement de la dette étrangère et des recettes pétrolières.

Ainsi plus μ tend à dépasser son niveau habituel, plus l'Etat est contraint d'accorder aides et subventions et d'initier des programmes économiques plus ou moins spéciaux destinés à la création de l'emploi. Inversement plus μ tend à revenir à ce niveau, ou à être réduit, ce qui n'est pas le cas pour le moment, plus l'intervention de l'Etat se relativise et plus les conditions de régulation marchande font leur apparition. Parallèlement, plus les recettes augmentent plus la dette est réduite et plus le taux d'actualisation est bas et plus les capitaux sont relativement abondants.

Plus particulièrement le secteur industriel, considéré hors hydrocarbures, et dont les activités sont à 75% publiques, connaît une décroissance continue de sa production et du nombre de ses unités de production. L'utilisation des capacités de production (*analyse de conjoncture 2001*) varie d'un niveau de 30% à 38% pour les industries "lourdes", à un niveau de 65% au mieux pour les industries agroalimentaires. Autrement dit, l'industrie connaît un déclin continu, ce qui sous-entend et laisse donc présager une demande négative de travail.

Les principales caractéristiques de cette activité peuvent être résumées dans le tableau suivant concernant les années 1999 et 2000 considérées comme celles du retour à la normale tant sociale qu'économique.

Tableau 2: **L'industrie**

Catégories	Années	1999	2000
Effectifs		261.313	258.953
Salaires 10 ⁹ DA		57	58
Indice production (1998)		-1,5%	-3,8%
Chiffres affaires 10 ⁹		425,019	422,14
Valeur ajoutée		151,2	157,6
Découvert bancaire		23,5	32,5
Stock produits finis		35,8	29,7
Stock matières premières		78,8	84

Source: rapport annuel, Mministère des industries février 2001

La remarque relative à la gestion du secteur est que les liquidités immobilisées, sous formes de stocks, sont importantes et représentent pour 1999 cinq (5) fois le découvert bancaire, 76% de la valeur ajoutée ou 27% du chiffre d'affaires. A tandis que ces grandeurs relatives sont pour 2000 respectivement 3,5 fois, 72% et 27%. Par ailleurs les salaires augmentent de 2% pendant que les effectifs diminuent de 1% alors que l'inflation, par les coûts, est relativement importante en fin de période (ippi=816). Sur un autre chapitre il est à signaler qu'un programme de relance économique et de mise à niveau des entreprises publiques économiques est initié par le gouvernement. Autrement dit le secteur bénéficie d'importantes enveloppes financières.

Le secteur le plus entraînant donc en matière de création d'emplois est en régression. Et par conséquent l'emploi qui serait créé, et donc demandé, au niveau de l'économie, n'est que de l'emploi précaire.

Contrairement donc aux enseignements théoriques, la demande de travail, dans ce cas, ne dépend pas d'un quelconque cycle de productivité mais est réellement fonction du taux de chômage, stabilisé à un niveau défini, et de la politique d'affectation des recettes donc de l'attitude du décideur public.

2.2. L'effet de la modification structurelle.

In fine et en considérant IGPIE comme indice général de la production industrielle des entreprises; IGPM l'indice général de la production manufacturière; ippi l'indice des prix à la production industrielle et Ld la demande de travail- l'activité des entreprises publiques économiques se présente de la manière suivante:

Tableau 3: Les indices

Agrégats Années	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
IGPIE (100=1989)	88,5	87,6	81,1	78,2	83,8	84,1	85,2	84,8
IGPM(100=1989)	80,3	78,9	68,3	63	69	68	67	66
ippi (100=1989)	440	576	669	720*	740*	774	785	816
Ld exprimée	44205	48695	36768	27934	28788	24726	24533	25631
Placement	36985	41463	32090	24831	26564	22377	22215	23666

Source : ONS/ministère du Travail

La production est, dans les années terminales de la période, maintenue à un certain niveau, IGPIE et IGPM étant constants, malgré un renchérissement des intrants. Les entreprises, dans cette phase de licenciements en masse, cherchent, paradoxalement, à embaucher. Une demande, Ld, qui s'exprime à partir d'un chiffre relativement important puisqu'elle représente, comparativement, l'équivalent des 20% environ de l'offre additionnelle annuelle de travail. Mais cette demande décroît rapidement en période t+2 pour se stabiliser à partir de t+3. L'hypothèse d'une phase d'ajustement des effectifs, qui s'inscrit théoriquement dans un cycle de productivité, pourrait être la cause de ces faits. C'est une opération qui semble, pour le moins, se poursuivre puisqu'une proportion non négligeable 10% environ, n'en est pas satisfaite malgré un nombre important de chômeurs.

Or les entreprises publiques ont des effectifs employés importants de l'ordre de 600 en moyenne. Ces chiffres sont en décroissance continue depuis 1994. Cependant ces diminutions touchent plus le personnel exécution et maîtrise que les autres catégories. Au contraire, par voie de promotion interne ou par recours à de nouveaux recrutements, le nombre de cadres -des adjoints chefs de service aux directeurs d'entreprises- ne cesse d'augmenter. Ainsi les EPE procèdent à la modification de la structure de leurs effectifs employés. Elles privilégient de plus en plus l'enrôlement d'agents ayant expérience et/ou reçu une formation universitaire. Pour la plupart d'entre elles le taux d'encadrement passe, durant la période étudiée, de 8% à 26% ou de 14 à 20% et souvent de 7 à 16% alors que pour les autres corps, exécution et maîtrise, le taux de décroissance est de l'ordre de 36%, de 6% ou encore de 20%. Les entreprises misent donc sur la substitution qualification et expérience/ travail simple autrement dit sur les compétences au détriment des exécutants

Les conditions de production des entreprises algériennes, en particulier celles d'absence de rentabilité, font que tout travail, quel qu'il soit, a un coût élevé qui plus est lorsqu'il s'agit du travail qualifié.

Mais puisque les coûts, en particulier salariaux, sont préétablis, l'EPE cherche à ajuster ses effectifs dans un objectif précis à savoir celui de l'amélioration de ses résultats notamment financiers. Une démarche qui consiste à rechercher à travers l'embauche non l'amélioration de la productivité mais plutôt l'efficacité. Autrement dit le recrutement opéré et par conséquent la demande de travail va s'adresser à ceux capables de décision donc à ceux qui vont occuper des responsabilités autrement dit aux managers. Ainsi la demande devient fonction non des coûts immédiats mais du devenir et donc de la stratégie de l'entreprise. Elle serait une demande inconditionnelle dans le sens où sa mission consiste à améliorer de manière maximale les résultats de l'entreprise. Cependant il semble, qu'étant données les contraintes, il incombe aux nouvelles recrues d'agir à court terme et donc de déplacer l'objectif de stratégie en objectif de gestion.

III – LES TENDANCES

Pour un échantillon d'EPE enquêtées, appartenant toutes au secteur de la production manufacturière, et où *E* représente l'effectif employé; *C* exprime le nombre de cadres d'entreprise; *R* indique le résultat de l'entreprise exprimé en volume et les chiffres 1; 2; 3 ... représentent les entreprises, l'évolution des variables significatives dans le sens de l'emploi est la suivante:

Tableau n°4: L'échantillon

Grandeurs	Années	1997	1998	1999	2000	2001	2002
E ₁		250	251	255	257	257	263
C ₁		40	41	41	41	41	41
R ₁		-100	000	-500	-200	-100	500
E ₂		809	788	813	777	743	616
C ₂		65	147	188	172	175	160
R ₂		1078	120	10	-400	96	786
E ₃		705	802	852	881	660	
C ₃		51	70	89	88	99	
R ₃		256	441	403	-12,5	317	
E ₄		912	840	754	752	752	740
C ₄		42	57	105	117	121	128
R ₄		-526	-601	-380	-200	-150	-10

Source: enquête

Il apparaît clairement que les r_i pèsent négativement sur le fonctionnement des EPE.

En effet les niveaux des grandeurs confirment la thèse émise. Il semble que la tendance de l'emploi est d'ordre irréversible et donc structurelle. Les entreprises n'embaucheront que des qualifiés. Le

nombre de cadres recrutés peut être corrélé à la décroissance de l'effectif de chaque entreprise tout comme il peut l'être au niveau de cet ensemble d'entreprises. Toutefois il est à noter que les entreprises accroissent, toutes proportions gardées, leur demande de travail en situation de chômage contrairement à la démarche des économies développées. Cela peut avoir pour signification une concurrence importante sur le marché des managers. L'entreprise, à cet effet, cherche à se prémunir contre le risque de disposer de personnels moins compétents. Toutefois il existe un frein à cette "boulimie" puisque une part de sa demande ne rencontre pas l'offre correspondante.

La demande de travail donc au niveau des entreprises, du moins publiques, est égale à la quantité satisfaite plus une quantité insatisfaite (environ 10% annuellement) qui existera tant que le marché ne peut la pourvoir.

3.1. L'effet seuil.

L'enquête montre, en outre, que les effectifs globaux décroissent ou deviennent constants alors que le nombre de cadres augmente en général. Il y a lieu donc de constater un remplacement des travailleurs moins qualifiés par ceux supposés "compétents".

L'opération tendrait à se poursuivre dans ce sens tant que les résultats seraient négligeables ou carrément négatifs. Plus les résultats sont faibles plus les firmes ont recours au recrutement dans des professions déterminées. Et plus l'amélioration apparaît plus il y a tendance à la stabilité des effectifs et donc moins de recrutements. A long terme, et donc une fois le résultat et par suite la performance devenus importants, la demande de travail dépend de la volonté d'investir elle-même fonction du climat économique général.

La substitution entre les catégories de travail peut être considérée comme parfaite jusqu'à un seuil limite défini par l'effectif optimal. Ce dernier ne peut être atteint qu'une fois que les résultats de l'entreprise aient atteint un degré d'amélioration satisfaisant. Or étant données les conditions générales d'évolution des EPE, d'obsolescence -d'absence de rentabilité- de concurrence par importation de produits et d'absence de relations d'échanges inter-entreprises publiques- l'amélioration espérée serait incertaine. Autrement dit, la demande de travail telle que projetée ou anticipée, n'est qu'une grandeur aléatoire. Ld est la probabilité de l'inversion des tendances des indicateurs de performance générale de l'économie.

Cependant il est à supposer que ce seuil peut être atteint indépendamment des améliorations et la substitution connaîtra ses limites: l'entreprise ne peut indéfiniment recruter que des cadres. Ainsi une fois atteint le nombre optimal de cadres, donc à moyen terme, l'EPE va adopter deux attitudes. Des attitudes différentes, mais complémentaires en un sens, qui ont pour fondement la révision de l'organisation et entre autre la fameuse mise à niveau³ ou ce qui lui ressemblerait, à savoir:

a) s'inquiéter de l'état du capital technique de manière à le moderniser et par conséquent faire tendre L_d vers zéro;

b) faire appliquer et déplacer la substitution aux échelons inférieurs de la main d'œuvre dans le but de disposer de travailleurs, L_{d_1} - L_{d_2} ...-de plus en plus aptes et à même de prendre en charge le capital qui serait ainsi rénové. L'entreprise persisterait donc à enrôler de plus en plus de travail qualifié.

Etant donnée l'offre de travail incompressible et continuellement croissante (il se déverse en moyenne annuelle 200000 demandeurs potentiels d'emploi), l'équilibre sur le marché du travail, au sens des théories classiques nouvelles, serait en l'occurrence en situation instable. En premier lieu, il devient suspendu- puisqu'il y a existence d'un salaire minimum et une grille nationale des salaires qui s'imposent aux entreprises. Mais quoique élevé, le salaire des cadres ne semble pas freiner leur recrutement. Au contraire il laisse insatisfaite une certaine quantité. En second lieu, il devient un équilibre déplacé puisqu'il y a discrimination de fait et donc création de trois marchés de travail: celui des cadres convoités par les firmes; celui des évincés au premier degré et sur lesquels va s'opérer la seconde sélection sur dossier d'octroi d'avantages financiers et économiques ou tout simplement recrutés dans le cadre de programmes nouveaux; et enfin celui des évincés au second degré qui vont alimenter le marché informel ou augmenter le rang des chômeurs (l'alternative émigration devenant moins accessible). Il s'ensuit des inadéquations entre offres et demandes qui théoriquement ne disparaissent qu'avec l'introduction ou la réintroduction des règles de la régulation concurrentielle.

³ Qui n'est rien d'autre qu'une importation de plus et donc de remise en cause perpétuelle du travail d'organisation qui s'opère, selon les conditions locales, au sein des entreprises.

Les différents modes de recrutements opèrent donc des discriminations par la sélection par voie d'octroi de crédits ou par voie de recrutement des cadres ou personnel qualifié. Les évincés successifs vont s'entasser dans les marchés graduels ainsi formés.

3.2. Les conditions de dynamique.

Il semble donc que les arguments de la demande de travail est perçu en fonction de la finalité recherchée à travers le recrutement.

Une finalité de rentabilité et de performance économiques tout aussi à l'échelle de l'entreprise qu'à celui de l'économie nationale. La rationalité dans l'emploi des ressources consiste à cet effet à maximiser une fonction «objectif».

Une finalité de résorption du chômage. Le point de mire dans cette démarche est le nombre de chômeurs et non le coût de création de l'emploi. Taux de chômage et performance espérée au niveau des EPE semblent être les variables explicatives de la demande de travail globale. Par conséquent les perspectives de relance et de développement de la demande de travail restent dépendantes des conditions et facteurs déterminant les échanges économiques internes.

Parmi ceux-ci il y a lieu de mentionner:

1- d'abord la densification nationale des échanges économiques interentreprises qui est condition sine qua non et facteur de réduction des coûts et donc d'amélioration du résultat global; elle ne peut qu'induire, par conséquent, la croissance des investissements de capacité et/ou autonomes; ensuite de rendre effective la recherche-développement et l'instituer comme bien économique donc destinée à satisfaire un besoin économique précis et, par delà, le développement des activités et services appelés connexes à l'investissement;

2-enfin le développement des infrastructures de transports condition nécessaire et suffisante de la réalisation des précédentes. Il s'ensuit amélioration des gains de productivité dont les effets directs sont le développement de la PME ou PMI supports des activités connexes en particulier.

Ce n'est qu'à la réalisation de ces conditions là que l'avènement de l'IDE, tant souhaité, peut être espéré.

CONCLUSION :

Ainsi les dépenses publiques gagneraient plus en demande de travail si elles étaient effectuées dans ces domaines plutôt que de l'être

de manière privative, c'est à dire destinée à une catégorie donnée de personnes et non à l'ensemble de la collectivité.

Pour peu que la stratégie de développement inclue ces considérations dans son élaboration, la demande de travail globale n'en sera qu'accrue et ce de manière continue faisant disparaître ou du moins réduire la distinction entre les marchés de travail créés par la sélection notamment celui de l'entassement des chômeurs.

Références bibliographiques

- ONS:** - Enquête entreprise
- L'Algérie en Quelques Chiffres n°28 (1998)
- Données Statistiques n°243 (2003)
- Statistiques: indices des prix à la production et à la consommation (2004)
- Gouvernement,** (2001), *Plan de Relance Economique (2001/2004)*
- Ministère de l'Industrie** "analyse de la conjoncture", *rapport annuel, 1 février.*
- Ministère du Travail,** 2002, "évaluations des dispositifs" février
- CNES,** *bulletin n°6 et autres*
- Département Economie Internationale Banque Mondiale** 2003, "l'Algérie en Bref", 8/1/03
- Cahuc A. & Zylberberg A.,** 1996, économie du travail, *balises De Boeck, Université Bruxelles*
- Guerin B.,** 1992. "offres, demandes, équilibre", in *Cahiers français,* n° 254
- Ballot et F. Fakhfakh G.,** 1996, "les compétences des entreprises favorisent-elles leur croissance?..." in *performances et ressources humaines* (ouvrage collectif), Economica, Paris.
- MacLeod W.B. & Malcomson J.M.,** 1998b, "motivation and markets" in *the American economic review,* vol.88 n 3 / juin
- Touil A.,** 2004 "Nécessité de compétence ou importance de stratégie: le cas des E.P.E", colloque international: "*logiques des compétences et stratégie d'entreprises*", Tanger, 27/28 avril.