

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management  
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجمت  
القلية

## MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

En vue de l'obtention d'un Master académique

En « Management Des Ressources Humaines »

**L'apport de la politique d'emploi de la main d'œuvre étrangère  
sur le concept d'innovation au travail tiré par l'offre au  
recrutement. Etude de Cas « Direction de l'emploi de la wilaya  
d'Alger (DEWA) »**

**Elaboré par :**

DIFALLAH Walae

**Encadrée par :**

Dr MEZZACHE Lyazid

**Année universitaire : 2023-2024**

## **Résumé :**

Notre étude examine comment les politiques d'emploi de la main-d'œuvre étrangère influencent l'innovation dans les entreprises algériennes. L'intégration des travailleurs étrangers, valorisée pour ses compétences diversifiées, dépend du cadre légal et des politiques migratoires. À travers une analyse de la gestion des ressources humaines et vu les spécificités du recrutement international, nous avons opté des observations, des entretiens et des données collectées à la Direction de l'Emploi de la Wilaya d'Alger (DEWA). Les résultats visent à éclairer la relation entre les pratiques de recrutement international et l'innovation en Algérie.

**Les mots clé : l'immigration, innovation, la diversité, internationalisation**

## **Abstract:**

Our study examines how foreign labor employment policies influence innovation in Algerian companies. The integration of foreign workers, valued for their diversified skills, depends on the legal framework and migration policies. Through an analysis of human resources management and given the specificities of international recruitment, we opted for observations, interviews and data collected at the Employment Directorate of the Wilaya of Algiers (DEWA). The results aim to shed light on the relationship between international recruitment practices and innovation in Algeria..

**Key words: Immigration, Innovation, Diversity, Internationalization**

الملخص:

تبحث دراستنا في كيفية تأثير سياسات توظيف العمالة الأجنبية على الابتكار في الشركات الجزائرية. إن دمج العمال الأجانب، الذي يُقدَّر لمهاراته المتنوعة، يعتمد على الإطار القانوني وسياسات الهجرة. من خلال تحليل إدارة الموارد البشرية وخصوصيات التوظيف الدولي، يستخدم بحثنا الملاحظات والمقابلات والبيانات التي تم جمعها في مديرية التشغيل لولاية الجزائر؛ تهدف النتائج إلى تسليط الضوء على العلاقة بين ممارسات التوظيف الدولية والابتكار في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية: الهجرة، الابتكار، التنوع، التدويل**

## REMERCIEMENTS

Avant tout, je remercie Dieu le tout puissant qui m'a donné le courage et la

Puissance pour accomplir ce travail.

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à mon encadreur M:

MEZZACHE Lyazid,

Je le remercie de m'avoir encadré, orienté, aidé et conseillé.

J'adresse mes sincères remerciements à tous mes professeurs de l'école **ENSM**.

Je tiens à remercier aussi toutes les personnes de la DEWA MOUKHTAR,ALI et REDA et monsieur le directeur REZALI Abd el ali et lotfi de l'entreprise CSCEC qui m'ont encadré et accepté de répondre à mes questions.

Sans oublier d'exprimer ma profonde gratitude va également à mes chers parents qui m'ont orienté et inspiré toute ma vie. **MERCI** pour vos conseils, rigueur et soutien inconditionnel tout au long de mon parcours et Je remercie à toute ma famille.

Et

**Mes amis :**

Moh BR, Abdou, Abd Erahim, Mohamed et Adem,

Osman, Mehdi et Mounir

En fin je remercie tous ceux qui ont participé de loin ou de près à la réalisation de ce travail et à qui je présente mon respect et ma gratitude.

Walae DIFALLAH

## Table des matières :

Résumé : .....	i
Liste des abréviations : .....	iv
Liste des figures : .....	v
Liste des tableaux : .....	vi
Introduction générale.....	1
Chapitre I : Revue de littérature et cadre conceptuel .....	4
1 La revue de littérature : .....	5
2 Cadre conceptuel : .....	19
2.1 Concept de gestion internationale des ressources humaines : .....	19
2.1.1 La doctrine du processus de recrutement internationale : .....	20
2.1.1.1 Définition des concepts en relation avec le recrutement international : .....	21
2.1.1.2 Les spécificités du recrutement internationale : .....	23
2.1.1.3 La place d'une stratégie de recrutement a l'international : .....	24
2.1.1.4 Les aspects juridiques et réglementaires du recrutement international : .....	25
2.1.2 L'approche du mouvement sociologique du phénomène d'immigration selon michel crozier : 27	
2.1.2.1 Le pouvoir et les zones d'incertitude : .....	28
2.1.2.2 Les zones d'incertitude comme sources de pouvoir : .....	28
2.1.2.3 Les jeux d'acteurs et les stratégies migratoires : .....	28
2.1.2.4 Les politiques migratoires et leurs effets sur l'emploi : .....	28
2.2 Cadre légale et réglementaire du recrutement de la main d'œuvre étrangère en algérie : .....	29
2.2.1 L'entreprise multinationale lieu de création de poste de travail : .....	31
2.2.2 Le phénomène d'étatisation du recrutement de la main d'œuvre étrangère en algérie : .....	32
2.2.2.1 Principes de gestion de la main d'œuvre étrangère : .....	32

2.2.2.2 La qualité d'étranger dans la relation de travail : .....	33
2.2.2.3 Droits des travailleurs étrangers : .....	33
2.2.2.4 Obligation des travailleurs étrangers : .....	35
2.2.2.5 La technique contractuel et le déroulement de carrières des travailleurs étrangers : .....	35
2.2.2.6 Coordination entre la direction de l'emploi de wilaya (dew) et l'agence de l'emploi de wilaya (awem) dans le traitement des demandes d'accord de principe : .....	36
Chapitre II : Cadre méthodologique et discussion des résultats.....	39
1 La méthodologie de recherche et contexte d'étude .....	40
1.1 La méthodologie de recherche .....	40
1.1.1 Posture épistémologique .....	40
1.1.2 Approche méthodologique qualitative : .....	41
1.1.3 Les outils de collecte de données : .....	41
1.1.3.1 La recherche et l'analyse documentaire : .....	41
1.1.3.2 Observation : .....	42
1.1.3.3 Entretien : .....	42
1.1.3.4 Analyse sociale des statistique officiels : .....	44
1.2 Présentation de l'organisme d'accueil : .....	44
1.2.1 La direction de l'emploi de la wilaya d'alger (dewa) : .....	45
1.2.2 China state construction engineering corporation ltd (cscec): .....	49
1.2.2.1 Présentation de la cscec algérie : .....	49
1.2.2.2 Historique : .....	50
1.2.2.3 Culture d'entreprise : .....	54
1.2.2.4 Responsabilité sociale : .....	55
2 Présentation et discussion des résultats .....	58
2.1 Présentation des résultats : .....	58

2.1.1 Les résultats de l'analyse documentaire :.....	58
2.1.1.1 L'obtention de la carte séjour (annexe m): .....	58
2.1.1.2 Transfert du salaire perçu en algérie pour un travailleur étranger (annexe d) : .....	61
2.1.1.3 Procédures d'obtention du permis de travail (annexe n) :.....	62
2.1.2 Les résultats des observations obtenues :.....	66
2.1.3 Les résultats des entretiens .....	67
2.1.4 Les résultats de l'analyse sociale des statistique officiels :.....	73
2.2 Discussion des résultats :.....	87
Conclusion générale : .....	91
Bibliographie :.....	93
Les annexes : .....	100

**Liste des abréviations :**

**GIRH** : Gestion Internationale Des Ressources Humaines.

**DEWA** : Direction D'emploi De La Wilaya D'Alger.

**CSCEC**: China State Construction Engineering Corporation.

**APP** : Accord de Principe Préalable.

**APT** : Autorisation Provisoire de Travail.

**ATT** : Autorisation Temporaire de Travail.

**PT** : Permis de Travail.

**BTPH** : Travaux Publics, Bâtiment Et Hydraulique.

## Liste des figures :

<b>Figure 1:</b> Les parties intervenants au recrutement à l'international .....	21
<b>Figure 2:</b> Le processus de l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie .....	27
<b>Figure 3:</b> Les outils de collecte des données .....	41
<b>Figure 4:</b> La Structure de l'organisme d'accueil DEWA .....	48
<b>Figure 5:</b> Nuage de mots de processus de la gestion de la main d'œuvre étrangères .....	69
<b>Figure 6:</b> Nuage de mots sur les données statistiques officiels .....	71
<b>Figure 7:</b> Nuage de mots sur les réponses Chargé des expatriés de la CSCEC .....	73
<b>Figure 8:</b> chart de la répartition en genre de la main d'œuvre étrangère .....	74
<b>Figure 9:</b> cercle relatif de la répartition en genre de la main d'œuvre étrangère .....	74
<b>Figure 10:</b> chart de la répartition de la main d'œuvre étrangère par catégorie professionnel .....	76
<b>Figure 11:</b> cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par catégorie professionnel .....	76
<b>Figure 12:</b> chart de La répartition de la main d'œuvre étrangère par secteur d'activité .....	78
<b>Figure 13:</b> cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par secteur d'activité ...	79
<b>Figure 14:</b> chart de La répartition de la main d'œuvre étrangère par nature d'employeur .....	81
<b>Figure 15:</b> cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par nature d'employeur	81
<b>Figure 16:</b> chart de La répartition de la main d'œuvre étrangère par type de demande.....	83
<b>Figure 17:</b> cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par type de demande ...	84

**Liste des tableaux :**

<b>Tableau 1 :</b> Les caractéristiques des interviewés.....	43
<b>Tableau 2 :</b> la liste des projets en cours de la CSCEC Algérie.....	56
<b>Tableau 3:</b> L’entretien sur la gestion de la main d’œuvre étrangère .....	67
<b>Tableau 4:</b> L’entretien sur les Statistiques De L’emploi de la wilaya d’Alger.....	69
<b>Tableau 5:</b> L’entretiens sur les expatriés de la CSCEC .....	71
<b>Tableau 6:</b> La répartition en genre de la main d’œuvre étrangère.....	73
<b>Tableau 7:</b> La répartition de la main d’œuvre étrangère par catégorie professionnel .....	75
<b>Tableau 8:</b> La répartition de la main d’œuvre étrangère par secteur d’activité.....	78
<b>Tableau 9:</b> La répartition de la main d’œuvre étrangère par nature d’employeur.....	80
<b>Tableau 10:</b> La répartition de la main d’œuvre étrangère par type de demande .....	83
<b>Tableau 11:</b> les PT et ATT de la main d’œuvre étrangère .....	86
<b>Tableau 12:</b> Les RPT et RATT de la main d’œuvre étrangère .....	86

### Introduction générale

L'économie mondiale est de plus en plus marquée par la recherche de la main d'œuvre étrangère qui est souvent caractérisée par une forte mobilité des talents internationale et la diversité des forces de travail. La politique d'emploi de la main-d'œuvre étrangère représente un enjeu stratégique pour de nombreuses entreprises multinationales, notamment en Algérie. En accueillant des travailleurs étrangers, ces entreprises bénéficient non seulement de compétences diversifiées, mais également de perspectives culturelles variées qui peuvent stimuler l'innovation. Cependant, le cadre légal et réglementaire, ainsi que les politiques migratoires en vigueur, jouent un rôle déterminant dans la réussite de ces pratiques de recrutement et leur impact sur l'innovation.

La littérature existante offre des perspectives riches sur les liens entre l'innovation et l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et les processus de recrutement. Des études telles que celles de (Harrison, 2014) mettent en évidence les effets de l'innovation sur l'emploi au niveau des entreprises, soulignant des résultats variables en fonction des types d'innovation.

Cette dynamique soulève des questions essentielles sur l'impact des politiques de recrutement de la main-d'œuvre étrangère sur l'innovation et la compétitivité des entreprises. Dans ce contexte, notre mémoire se propose d'explorer comment les stratégies de recrutement international influencent le développement des pratiques innovantes au sein des organisations exerçants en Algérie.

La politique d'emploi des travailleurs étrangers en Algérie est encadrée par un ensemble de réglementations spécifiques qui déterminent les conditions de recrutement, les droits et les obligations des travailleurs étrangers, ainsi que les responsabilités des employeurs. La Direction de l'emploi de la wilaya d'Alger (DEWA), en tant qu'institution clé dans la mise en œuvre de ces politiques, joue un rôle central dans le processus de recrutement et d'intégration des travailleurs étrangers. L'expérience pratique acquise lors d'un stage au sein de la DEWA a permis de recueillir des données empiriques précieuses et d'observer directement les dynamiques en jeu.

Toutefois, le recrutement de la main d'œuvre étrangère ne se limite pas essentiellement à la recherche des talents ou les compétences critiques dont l'entreprise a besoin, mais aussi aux conditions de séjours dans le pays d'accueil et les formalités d'obtention sur le territoire, en plus des règles du droit de travail.

## Introduction

---

### 1. La problématique et questions de la recherche :

« Comment la politique d'emploi de la main-d'œuvre étrangère influence-t-elle le processus d'innovation à travers les pratiques de recrutement au sein des entreprises en Algérie ? »

Afin de clarifier notre thème et répondre à notre question principale, nous décomposé en plusieurs questions secondaires :

- 1) Comment les spécificités du recrutement international influencent-elles l'innovation des pratiques de recrutement dans les entreprises algériennes ?
- 2) Quel est le cadre légal et réglementaire qui régit pour le recrutement de la main-d'œuvre étrangère en Algérie, et comment ce cadre influence-t-il les pratiques d'innovation ?
- 3) Quelles sont les perceptions et les stratégies des acteurs comme CSCEC et autres concernant l'intégration de la main-d'œuvre étrangère et ses effets sur l'innovation ?

### 2. Les motifs du choix du thème :

Plusieurs paramètres entrent dans le choix de cette thématique, il s'agit surtout :

- 1) Relevé de la pratique professionnelle : Lors de notre stage à la Direction de l'Emploi de la Wilaya d'Alger (DEWA), nous avons observé les dynamiques et les défis associés à la gestion de la main-d'œuvre étrangère. Cette expérience nous a permis de constater l'importance de cette question pour les politiques publiques et les entreprises locales et internationales.
- 2) Pertinence économique et sociale : L'Algérie, en tant que pays en développement, est confrontée à la nécessité de diversifier son économie et de stimuler l'innovation. L'intégration efficace de la main-d'œuvre étrangère peut jouer un rôle clé dans ce processus.
- 3) Impact sur les politiques publiques : Comprendre les effets de la main-d'œuvre étrangère sur l'innovation peut aider à formuler des politiques publiques plus efficaces et adaptées aux réalités économiques et sociales du pays.

### **3. Les objectifs de thème d'étude :**

Nous essayerons à travers ce projet de fin d'étude d'atteindre les objectifs suivants :

- Analyser les cadres théoriques et conceptuels relatifs à la gestion internationale des ressources humaines et au recrutement de la main-d'œuvre étrangère.
- Examiner les spécificités du recrutement international et leur impact potentiel sur l'innovation dans les entreprises algériennes.
- Évaluer le cadre légal et réglementaire algérien en matière de recrutement de la main-d'œuvre étrangère et son influence sur les pratiques d'innovation.

### **4. Les limites spatiales et temporelles de l'étude :**

Comme tout travail de recherche notre étude est marquée par deux limites :

- Les limites spatiales : l'objet de notre étude est La Direction de l'emploi de la wilaya d'Alger.
- Les limites temporelles : est la période entre 2019 et 2023.

### **5. Méthodologies de recherche :**

Afin d'apporter les éléments de réponse nécessaires à la problématique posée, on va se référer à la méthodologie suivante :

D'abord dans La première phase consiste à faire l'inventaire de la recherche documentaire à partir des différents ouvrages, articles, revues, les mémoires, sites web, les textes législatifs et Réglementaire pour formuler le cadre théorique d'analyse. Ayant un rapport avec l'objet et la problématique, et pour la deuxième phase : le choix de notre méthodologie et fortement conditionné par les exigences de la recherche empirique sur lequel nous avons collecté les informations, sur la politique d'emploi de la main d'œuvre étranger au niveau de la Direction d'emploi de la wilaya d'Alger (DEWA).

Nous avons choisi la méthode qualitative qui nous semble la mieux approprié pour mener à bien notre recherche d'où il est important de mentionner les outils d'analyse et de collecte de données appropriés. Dans ce contexte, nous avons préféré d'orienter l'étude sur l'observation ; l'entretien ; la recherche et l'analyse documentaire et l'analyse des statistique officiels.

## **Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel**

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

## 1 La revue de littérature :

**MAHACHU NABALI, Fataa, (2013), « Dispositions relatives à l'emploi des étrangers en Algérie »,** l'étude examine les réglementations sur l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie, ainsi que les procédures et sanctions liées à leur recrutement. Elle souligne la nécessité de coordination entre les secteurs pour développer les compétences et créer une main-d'œuvre qualifiée. La méthodologie développe une analyse des textes juridiques et des données statistiques officielles, révélant des incohérences entre la législation et la pratique. Les résultats mettent en évidence l'augmentation du nombre des travailleurs étrangers, les sanctions en cas de non-conformité et la nécessité de réformes pour mieux aligner la législation avec la réalité du marché du travail Algérien.

Pour intégrer cette étude dans notre recherche, il est pertinent d'examiner comment ces réglementations influent sur le potentiel d'innovation des entreprises en Algérie, en particulier dans la wilaya d'Alger. En utilisant une méthodologie similaire, l'étude pourrait mettre en lumière les défis et les opportunités auxquels sont confrontées les entreprises dans le pays en matière d'innovation, en analysant comment elles naviguent à travers les réglementations sur l'emploi des étrangers et en examinant les implications de cette réglementation sur leur capacité à innover. L'étude pourrait identifier les obstacles particuliers rencontrés, et qui découle de la nature des textes régissant cette question (**MAHACHU NABALI, 2013**).

**ZEGHBIB, Hocine, (2014), « Les étrangers en Algérie : quel statut juridique ? »,** l'étude est focalisée sur le statut juridique des étrangers en Algérie, en se concentrant sur les aspects géopolitiques, les pressions européennes sur l'Etat algérien, les réponses législatives de l'Algérie et les conséquences de la loi n° 08-11 adoptée en 2008 **Annexe B**. La méthodologie comprend une analyse juridique et géopolitique, en utilisant des documents juridiques, des lois spécifiques, des événements historiques et des analyses géopolitiques, ainsi que des références à des accords internationaux et aux pressions de l'Union européenne sur l'Etat algérien. Les résultats soulignent les pressions géopolitiques exercées sur l'Algérie, l'adoption de la loi de 2008 sur l'entrée, le séjour et la circulation des étrangers, en mettant en lumière ses implications sécuritaires et juridiques pour les étrangers en situation irrégulière.

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

Pour intégrer cette étude dans notre recherche, nous allons analyser comment les pressions géopolitiques, les réponses législatives de l'Algérie et les conséquences de la loi n° 08-11 adoptée en 2008 influent sur l'innovation du travail au niveau des entreprises en Algérie. L'accent sera mis sur les aspects juridiques et géopolitiques, en examinant comment ces facteurs impactent les processus de recrutement et d'emploi des travailleurs étrangers. En utilisant une méthodologie basée sur l'analyse de documents juridiques, de lois spécifiques, d'événements historiques et d'entretiens avec des responsables gouvernementaux et des experts en politique d'emploi, l'étude identifiera les défis et les opportunités pour l'innovation dans un contexte où les pressions géopolitiques et les réglementations juridiques sur l'emploi des étrangers sont prédominantes. Les recommandations finales pourront alors proposer des mesures pour favoriser l'innovation tout en respectant les exigences légales et géopolitiques en matière d'emploi des travailleurs étrangers (ZEGHBIB, 2014).

**KADIA, Abdallah (2015), « Le rôle de l'Agence nationale de l'emploi entre la médiation et le contrôle lors de l'embauche des étrangers »,** l'étude est axée sur la relation entre l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) et l'application de la législation sur l'emploi des étrangers en Algérie, en analysant les rôles des compétentes dans l'octroi des permis de travail aux étrangers, les interventions de l'ANEM, les obstacles rencontrés dans l'application de cette législation, ainsi que les solutions envisageables. La méthodologie repose sur une analyse juridique et sociologique des pratiques et des dispositions d'ordre légales, ainsi que sur l'observation des interventions de l'ANEM et des autorités. Les outils utilisés incluent l'examen des textes juridiques pertinents, les données statistiques officielles, les rapports d'autorités, ainsi que des entretiens avec des experts et des parties prenantes. Les résultats mettent en lumière les défis liés à l'application de la législation sur l'emploi des étrangers, avec des recommandations visant à améliorer la coordination entre les parties prenantes et à renforcer la surveillance et l'application des réglementations en vigueur.

Dans le cadre de notre recherche, l'analyse approfondie met en œuvre cette politique, est essentielle. Cette étude pourrait se concentrer sur l'examen de la relation entre l'octroi des licences d'emploi aux travailleurs étrangers par la DEWA et son impact sur la dynamique d'innovation au sein des entreprises exerçant sur le territoire de la wilaya. En utilisant une méthodologie combinant des approches juridiques, sociologiques et organisationnelles, il serait possible d'analyser comment les politiques d'emploi de la main-d'œuvre étrangère influent sur le recrutement, la diversité des

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

talents et la capacité des entreprises à innover. Cette étude de cas permettrait de mettre en lumière les défis et les opportunités liés à l'intégration de la main-d'œuvre étrangère dans le contexte de l'innovation au travail au niveau national, tout en proposant des recommandations pour une utilisation plus efficace des ressources humaines internationales (KADIA, 2015).

**KESSOUL, Meriem, (2016), « Les Restrictions à la liberté contractuelle contenues dans la législation algérienne »**, l'objectif de l'étude est d'analyser les restrictions et limitations imposées par la législation algérienne sur la liberté de contrat, en mettant en lumière leurs implications sur les relations de travail entre employeurs et employés. Cette analyse vise à comprendre comment ces restrictions sont conçues pour protéger les droits des travailleurs, garantir l'égalité dans les relations professionnelles et prévenir l'exploitation sauvage des employés. La méthodologie comprend la revue de la législation en vigueur, l'analyse comparative avec d'autres normes nationales et internationales, l'étude de cas, les entretiens avec des experts juridiques et l'analyse documentaire. Les résultats attendus incluent l'identification des principales restrictions légales, l'évaluation de leurs impacts sur les relations de travail, des recommandations pour améliorer la législation afin de mieux protéger les droits des travailleurs, ainsi qu'une évaluation de l'efficacité des mesures de protection existantes.

Dans le cadre de notre recherche, l'analyse des restrictions légales sur la liberté de contractation en Algérie pourrait fournir un contexte important. En examinant comment ces restrictions influencent les relations de travail entre les travailleurs étrangers et les employeurs locaux, on peut mieux comprendre leur impact sur la dynamique de l'innovation au travail. Les restrictions légales pourraient limiter la flexibilité des contrats de travail et influencer les stratégies de recrutement des entreprises en Algérie ; en matière de main-d'œuvre étrangère. En utilisant une méthodologie combinant des approches juridiques et organisationnelles, cette étude pourrait aider à identifier les défis potentiels et les opportunités d'innovation associés à la politique d'emploi de la main-d'œuvre étrangère en Algérie (KESSOUL, 2016).

**AÏT MOULOUD, Fateh, (2016), « Les apports et les limites de la loi n° 08-11 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie »**, l'étude penche sur les apports et les limites de la loi n° 08-11 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie. L'analyse examine les implications de cette législation sur les droits des

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

étrangers ainsi que sur les valeurs et les principes de la république. L'étude réalise une analyse critique de la loi, en comparant ses dispositions avec les normes internationales et les valeurs constitutionnelles, et évaluons ses implications sur les droits des étrangers. Cette analyse s'appuie sur des références à des instruments juridiques internationaux, des principes de droit international et des considérations humanitaires. Les résultats de cette étude mettent en lumière le renforcement des conditions d'entrée des étrangers et le contrôle rigoureux des étrangers en séjour régulier, tout en soulignant les limites de la loi et en proposant des recommandations pour mieux prendre en compte les droits des étrangers et s'adapter aux évolutions mondiales en matière des politiques d'accueil et de migration.

Dans le cadre de notre étude, l'analyse de la loi n° 08-11 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie **Annexe B** peut apporter une contribution significative. En examinant les implications de cette loi sur les droits des étrangers et les valeurs républicaines, on peut mieux comprendre comment elle influence la dynamique de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère. Par exemple, la loi peut définir les conditions d'entrée et de séjour des travailleurs étrangers, ce qui affecte directement les processus de recrutement des entreprises. En utilisant une méthodologie combinant une analyse juridique et une évaluation des impacts sur les politiques d'emploi, cette étude pourrait aider à identifier les défis et les opportunités associés à la mise en œuvre de la loi dans le contexte spécifique de la wilaya d'Alger. Les résultats pourraient ainsi contribuer à orienter les décisions des entreprises en matière de recrutement de la main-d'œuvre étrangère (AÏT MOULOUD, 2016).

**OUADEH, Rachid, (2016), « La nécessité de reconsidérer les dispositions relatives à l'emploi des étrangers »**, cette étude vise à souligner l'importance de réviser les dispositions régissant l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie. En mettant en avant la nécessité de cette réforme pour promouvoir l'emploi national, lutter contre le chômage et favoriser le développement économique du pays. Bien que L'approche est analytique, reposant sur l'analyse des lois et réglementations en vigueur, ainsi que sur l'examen des statistiques officielles et des données économiques pertinentes. Les outils incluent l'analyse juridique des textes législatifs, l'examen des données statistiques sur l'emploi des travailleurs étrangers, la comparaison avec les pratiques internationales, et l'évaluation des impacts économiques et sociaux. Les résultats mettent en

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

évidence la nécessité de révision pour favoriser l'emploi national, renforcer la formation professionnelle locale, simplifier les procédures d'emploi des travailleurs étrangers et adapter les réglementations aux besoins du marché du travail en Algérie.

Dans le cadre de notre étude cette analyse pourrait contribuer à éclairer les décisions de la DEWA en matière de révision des politiques d'emploi. En prenant en compte les recommandations formulées dans cette étude, la DEWA pourrait adapter ses procédures pour mieux répondre aux besoins du marché du travail local tout en tenant compte des objectifs nationaux de promotion de l'emploi et du développement économique, et bien sûr protéger l'évolution de la politique d'emploi des nationaux. D'où l'impératif de réussir cet équilibre afin d'assurer les valeurs d'innovation au travail à travers ce processus (OUADEH, 2016).

**BECHENNI, Youcef & HAMMOU MAMMAR, Nawel, (2016), « Le rôle du profil du manager international dans la réussite des entreprises étrangères en Algérie »,** cette étude vise à définir les caractéristiques essentielles du manager international pour réussir l'internationalisation des entreprises en Algérie. Pour ce faire, ils ont adopté une méthodologie en deux parties. Premièrement, une étude théorique explore les points clés du profil du manager international en mettant en avant ses qualités personnelles et professionnelles. Ensuite, une étude pratique analyse quatre entreprises étrangères en Algérie pour tracer un profil du manager international à partir d'entretiens avec ces managers, combinant ainsi la théorie avec des données concrètes. Les outils comprennent des recherches bibliographiques pour identifier les qualités nécessaires, des entretiens avec les managers pour comprendre leurs expériences, et une analyse des données pour définir un profil précis. Les résultats soulignent que le manager international en Algérie possède des caractéristiques conformes aux normes théoriques, telles que l'expérience professionnelle, la maîtrise linguistique, l'adaptabilité au marché et la gestion des problèmes. Les entretiens ont permis de préciser des éléments comme l'âge, le sexe et l'expérience professionnelle. Malgré les défis, l'investissement étranger en Algérie a augmenté en raison de la stabilité politique et des nouvelles réglementations favorables. L'étude contribue à tracer un profil idéal du manager international pour favoriser le succès des entreprises étrangères dans ce contexte spécifique, et par conséquent invité les managers algériens à tirer profit en adoptant un nouveau comportement de management.

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

Dans le cadre de notre recherche, cette étude pourrait guider les décisions de la DEWA en matière d'accompagnement des entreprises étrangères dans leur processus d'internationalisation. En prenant en compte les qualités identifiées dans cette étude, telles que l'adaptabilité au marché local et la capacité à gérer les défis spécifiques du contexte algérien, la DEWA pourrait proposer des programmes de formation ou des services de conseil sur mesure pour aider les entreprises étrangères à mieux s'intégrer et à réussir sur le marché algérien. En outre, en comprenant les besoins et les attentes des managers internationaux travaillant en Algérie, la DEWA pourrait également adapter ses politiques et ses initiatives pour favoriser un environnement favorable à l'emploi et à la réussite des entreprises étrangères dans la wilaya d'Alger (**BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016**).

**BENSAAD, Aicha, (2016), « Le Rôle Du Cosmopolitisme Des Managers Etrangers Dans L'adaptation De Leurs Styles De Direction A La Culture Du Pays Hôte : Cas Des Managers étrangers En Algérie »**, cette étude explore le rôle du cosmopolitisme des managers étrangers dans leur adaptation au contexte culturel de l'Algérie. L'auteur a adopté une méthodologie en deux parties, comprenant une étude théorique et une étude pratique. La première vise à comprendre la culture sociétale et à identifier le rôle du cosmopolitisme dans l'adaptation des managers étrangers avec la réalité Algérienne. La seconde analyse le style de direction des managers étrangers en Algérie et leur contexte d'origine. Les résultats indiquent que l'adaptation des managers étrangers au contexte algérien diffère de leur contexte d'origine, avec une corrélation positive entre le cosmopolitisme et l'adoption d'un style de direction collectiviste en Algérie.

Dans le cadre de notre recherche cette étude offre des informations précieuses sur les caractéristiques et les comportements des managers étrangers en Algérie. Comprendre comment ces managers s'adaptent à la culture locale peut aider la DEWA à formuler des politiques et des programmes favorisant une meilleure intégration de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail algérien. En identifiant les facteurs qui favorisent une adaptation réussie, la DEWA pourrait concevoir des programmes de formation interculturelle pour les managers étrangers et les managers locaux, facilitant ainsi une meilleure collaboration et une plus grande efficacité dans les entreprises étrangères opérant en Algérie. De plus, en reconnaissant l'impact du cosmopolitisme sur l'adaptation des managers étrangers, la DEWA pourrait mettre en place des programmes de

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

sensibilisation pour promouvoir des attitudes cosmopolites chez les managers internationaux, renforçant leur capacité à diriger dans un contexte interculturel (BENSAAD, 2016).

**BENI, Bachir, (2017), « Les Normes d'emploi des travailleurs étrangers dans le cadre de l'Organisation arabe du Travail »,** le but de l'étude est d'explorer les normes et les réglementations relatives à l'emploi des travailleurs étrangers dans le cadre de l'Organisation arabe du travail, ainsi que de mettre en lumière l'importance de la coopération et de la consultation entre les gouvernements des pays arabes, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour garantir des conditions de vie décentes pour les travailleurs migrants. L'étude vise également à examiner les défis et les opportunités liés à la mobilité de la main-d'œuvre arabe et à promouvoir le développement socio-économique dans la région arabe en favorisant l'intégration économique arabe.

En intégrant cette étude dans notre analyse et ses initiatives, la DEWA pourrait contribuer à améliorer les conditions de travail des travailleurs étrangers en Algérie et à promouvoir une approche plus équitable et respectueuse des droits de l'homme dans la gestion de la main-d'œuvre étrangère (BENI, 2017).

**BELHIRECH, Samir, (2017), « Compétence du pouvoir judiciaire en matière de la libre circulation des étrangers en Algérie »,** l'étude Visait à analyser la protection judiciaire offerte par le référé administratif en matière de liberté de circulation des étrangers en Algérie. L'objectif est de mettre en lumière les mécanismes juridiques mis en place pour garantir le droit des étrangers à circuler librement sur le territoire algérien, tout en exerçant un contrôle judiciaire sur les décisions administratives d'expulsion qui pourraient porter atteinte à ce droit. L'étude vise également à examiner comment la juridiction administrative peut être utilisé comme un recours efficace pour prévenir et remédier aux violations de la liberté de circulation des étrangers, en assurant un équilibre entre les intérêts de l'administration en matière de sécurité et les droits fondamentaux des étrangers.

En intégrant les résultats et les recommandations de cette étude dans notre recherche, la DEWA peut formuler des politiques plus éclairées et équilibrées qui stimulent l'innovation tout en respectant les droits des travailleurs étrangers (BELHIRECH, 2017).

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

**GHANIM, Zahra, (2018), « Emploi d'un travailleur étranger entre légalité et illégalité en Droit algérien »**, le but de l'étude sur l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie, vise à analyser la situation actuelle de l'emploi de cette catégorie de travailleurs dans le pays. Elle met en lumière les aspects légaux, les défis rencontrés, les mesures de contrôle en place, ainsi que les implications sociales et économiques de cette pratique.

L'étude examine également la conformité de l'emploi des travailleurs étrangers avec la législation algérienne en vigueur, en proposant des recommandations pour une meilleure gestion de cette question. La méthodologie utilisée s'agit d'analyser les textes juridiques et les études antérieures, la collecte de données et de rapports gouvernementaux, de l'analyse juridique des dispositions légales algériennes, de l'étude des pratiques actuelles, des entretiens avec des experts et des enquêtes, de l'analyse comparative des politiques étrangères, et de la formulation de recommandations basées sur les résultats de l'étude.

En intégrant les conclusions de cette étude dans notre recherche on peut obtenir des informations précieuses pour comprendre les défis et les opportunités liés à cette politique et formuler des recommandations stratégiques pour une gestion rationnelle de facteur humain étranger (**GHANIM, 2018**).

**HAMOUD, Saïda, (2019), « Réglementation de l'immigration et droit des étrangers en Algérie »**, l'étude sur l'immigration et la législation sur les étrangers en Algérie vise à fournir une analyse approfondie de la réglementation en matière d'immigration et des droits des étrangers dans le contexte spécifique de l'Algérie. Le principal objectif est d'examiner les tendances, les défis et les opportunités liés à l'immigration dans le pays. Pour ce faire, plusieurs méthodes de recherche ont utilisées, l'analyse documentaire, l'examen des lois et des réglementations en vigueur, les entretiens avec des experts du domaine, Les résultats de l'étude inclue des analyses approfondies des politiques d'immigration, des tendances démographiques, des défis juridiques et sociaux, ainsi que des recommandations pour améliorer les politiques existantes.

En intégrant les résultats et les recommandations de l'étude sur notre recherche, nous pouvons fournir une évaluation plus complète et informée de la situation. Cela nous permettra également de

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

formuler des recommandations plus ciblées et efficaces pour améliorer la politique d'emploi étranger dans notre pays (HAMOUD, 2019).

**BEN AZZOUZ, Ben Saber, (2021), « Restrictions à l'emploi des travailleurs étrangers »,** l'étude sur les restrictions et les droits des travailleurs étrangers en matière d'emploi vise à analyser les conditions d'emploi et les droits accordés aux travailleurs étrangers selon les accords internationaux et la législation nationale. Elle comprend une méthodologie englobante l'analyse des accords internationaux et de la législation nationale, ainsi que des outils, l'analyse comparative. Les résultats mettent en lumière les conditions spécifiques auxquelles sont soumis les travailleurs étrangers et les droits qui leur sont attribués. Ces conclusions permettent d'évaluer les politiques existantes, d'identifier les lacunes et de formuler des recommandations pour améliorer l'intégration des travailleurs étrangers sur le marché du travail. En tenant compte de ces résultats, nous pouvons proposer des mesures visant à renforcer les droits des travailleurs étrangers, à améliorer leurs conditions de travail et à promouvoir une meilleure intégration dans le marché du travail nationale (BEN AZZOUZ, 2021).

**BEN AMER, Abd El Mounir & HADJ SUIDI, Mohammed, (2021), « Le cadre juridique de la protection des travailleurs étrangers au niveau de l'Organisation arabe du Travail »,** l'étude se concentre sur l'analyse du cadre juridique protégeant les travailleurs étrangers au sein de l'Organisation Arabe du Travail, mettant en lumière les conventions et les lois régissant leur emploi. En utilisant une approche analytique, les chercheurs ont examiné en profondeur ces textes pour comprendre leur rôle dans la protection des droits des travailleurs étrangers et la promotion de leur sécurité et de leur bien-être dans les pays arabes. L'accent a été mis sur l'activation des accords sur la mobilité de la main-d'œuvre, avec une recommandation claire pour leur ratification et la mise en place de mécanismes de suivi pour assurer leur application. Les résultats soulignent l'importance de parvenir à une unité dans le monde arabe en adoptant une politique commune pour établir des normes nationales et arabes en matière de travail.

L'étude sur le cadre juridique de protection des travailleurs étrangers au sein de l'Organisation Arabe du Travail peut être utilisée comme une ressource essentielle dans notre recherche. En intégrant les conclusions de cette étude dans l'analyse, nous pouvons évaluer comment les lois et les accords internationaux influent sur la manière dont les travailleurs étrangers sont recrutés,

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

employés et traités sur le lieu de travail. Cette perspective permettra de mieux comprendre les défis juridiques et réglementaires (BEN AMER & HADJ SUIDI, 2021).

JARED, Mohammed, (2021), « Le cadre juridique de l'emploi des étrangers en Algérie », L'objectif de cette étude est de présenter l'expérience algérienne dans la réglementation de l'emploi des étrangers en analysant les textes juridiques promulgués par le législateur algérien dans ce domaine. La méthodologie adoptée repose sur une analyse approfondie de ces textes pour mettre en évidence comment le législateur a cherché à établir un système modéré et équilibré visant à protéger la main-d'œuvre nationale tout en préservant les droits des travailleurs étrangers. Les outils utilisés comprennent principalement l'analyse des textes législatifs pertinents ainsi que l'utilisation de mots-clés spécifiques pour guider la recherche. Les résultats de l'étude soulignent l'engagement de l'Algérie à créer un cadre juridique qui assure une concurrence équitable sur le marché du travail tout en répondant aux besoins économiques du pays, tout en veillant à la protection des droits des travailleurs étrangers.

Cette étude sur la réglementation de l'emploi des étrangers en Algérie peut être utilisée dans le cadre de notre étude. En intégrant les résultats de cette étude dans l'analyse, nous pouvons examiner comment la politique d'emploi de la main-d'œuvre étrangère affecte la dynamique de l'innovation dans l'entreprise, nous pourrions évaluer comment la réglementation algérienne sur l'emploi des étrangers impactent la capacité des entreprises à attirer des talents étrangers innovants et à les intégrer efficacement dans son environnement de travail. De plus, en comprenant les défis et les opportunités liés à la réglementation de l'emploi des étrangers en Algérie, les entreprises pourraient élaborer des politiques et des stratégies plus efficaces pour promouvoir l'innovation parmi sa main-d'œuvre étrangère, tout en respectant les exigences légales et en assurant une concurrence équitable sur le marché du travail (JARED, 2021).

YAHOUNI, Zahia, (2022), « La main-d'œuvre étrangère entre liberté du travail et la protection de La main-d'œuvre nationale », l'étude vise à examiner la législation du travail en Algérie concernant l'emploi des travailleurs étrangers, dans le but de trouver un juste équilibre entre la liberté du travail et la protection de la main-d'œuvre nationale. Pour ce faire, une méthodologie analytique a été utilisée, impliquant l'analyse approfondie des textes juridiques pertinents. La chercheuse a segmenté le sujet pour mieux comprendre les conditions et les obligations imposées

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

aux travailleurs étrangers, ainsi que les mesures de protection de la main-d'œuvre nationale. Les résultats de l'étude ont souligné la nécessité de mettre en place une réglementation spécifique pour encadrer l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie, telles que la possession de certificats, les qualifications professionnelles et la délivrance de permis de travail. L'étude a mis en lumière l'importance de trouver un équilibre entre ces deux aspects, en mettant en place des mesures réglementaires appropriées pour garantir à la fois la liberté du travail et la protection des travailleurs nationaux.

Cette étude peut être exploitée dans le cadre de notre étude comme Elle offre une perspective sur la manière dont la législation algérienne régit l'emploi des travailleurs étrangers, doit évaluer en mettant en lumière les conditions, les obligations et les mesures de protection en place. Cette analyse peut aider les entreprises à évaluer comment les politiques d'emploi actuelles influent sur l'innovation au travail, en particulier en ce qui concerne l'intégration des travailleurs étrangers dans le marché du travail algérien. En examinant les résultats de cette étude, les entreprises pourraient mieux comprendre comment équilibrer la liberté du travail avec la protection de la main-d'œuvre nationale afin de favoriser un environnement de travail innovant et inclusif. En outre, cette étude pourrait fournir des recommandations sur la manière d'adapter les politiques d'emploi pour encourager davantage l'innovation tout en garantissant le respect des droits des travailleurs, qu'ils soient nationaux ou étrangers (YAHOUNI, 2022).

**BEN ZYADA, Oum Essad. (2022), « Statut administratif d'entrée et de circulation des étrangers sur le territoire Algérien »**, l'étude examine comment le législateur algérien a structuré les conditions d'entrée et de mouvement des étrangers en Algérie, en mettant en évidence les lois et réglementations régissant cette question. En se référant à la loi algérienne n° 08-11 et d'autres textes juridiques pertinents, la chercheuse analyse les exigences légales et les procédures entourant l'entrée des étrangers sur le territoire. La méthodologie repose sur une approche analytique, impliquant l'examen des textes juridiques, la comparaison avec d'autres législations internationales et l'évaluation des documents officiels requis. Les résultats mettent en évidence les conditions d'entrée, les exigences légales et l'importance de protéger les intérêts nationaux tout en respectant les normes internationales en matière de droits des étrangers.

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

Dans le cadre de ma recherche cette étude fournit un cadre juridique et réglementaire essentiel pour évaluer l'impact de la politique d'emploi de la main d'œuvre étrangère sur l'innovation au travail, offrant des informations précieuses pour orienter les décisions et les actions de la DEWA dans ce domaine (BEN ZYADA, 2022).

**HAROUN, Nourah. (2022), « L'Algérie se réserve le droit de légaliser l'entrée des étrangers sur le territoire national et le séjour dans la perspective de la loi 08-11 »,** le but de l'étude est de clarifier l'efficacité de la procédure permettant à l'État algérien de conserver le droit d'empêcher l'étranger d'entrer sur le territoire algérien et de le protéger contre l'immigration illégale. L'étude comprend une analyse des textes juridiques relatifs au sujet, ce qui a conduit à conclure que le législateur algérien, en application du principe de souveraineté territoriale, a étendu les pouvoirs de l'État sur son territoire en conservant son droit d'empêcher un étranger d'entrer sur son territoire, ce qui contribue au renforcement de la politique de fortification du territoire algérien.

La méthodologie utilisée dans cette étude comprend une analyse des textes juridiques relatifs au sujet, notamment la loi n° 08-11 du 25 juin 2008 concernant les conditions d'entrée, de séjour et de déplacement des étrangers en Algérie. Cette analyse a permis de conclure que le législateur algérien a étendu les pouvoirs de l'administration en conservant son droit d'empêcher un étranger d'entrer sur le territoire. Il s'agit donc d'une approche basée sur l'analyse des dispositions légales et réglementaires pertinentes pour étudier la question du droit de l'État algérien de prévenir l'entrée des étrangers sur son territoire.

Les outils de l'étude comprennent principalement l'analyse des textes juridiques, en particulier la loi n° 08-11 du 25 juin 2008 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de déplacement des étrangers en Algérie.

Les résultats de cette étude indiquent que le législateur algérien, en vertu du principe de souveraineté territoriale, a étendu les pouvoirs de l'État sur son territoire en conservant son droit d'empêcher un étranger d'entrer sur son territoire.

Cette étude sur le droit de l'État algérien de réguler l'entrée des étrangers sur son territoire peut être intégrée avec ma recherche dans l'analyse de l'impact de la politique d'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur l'innovation au travail permettra à l'entreprise de prendre des décisions

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

éclairées et stratégiques pour promouvoir un environnement de travail diversifié, conforme à la loi et propice à l'innovation.

L'ensemble des études se concentrent sur la réglementation de l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie, mettant en lumière les défis, les opportunités et les implications de ces politiques sur les entreprises et la politique d'emploi. Les chercheurs utilisent une méthodologie analytique, basée sur l'analyse des textes juridiques, des données statistiques officielles, des entretiens avec des experts et des études comparatives pour évaluer les impacts des réglementations sur le marché du travail.

Les études soulignent l'importance de l'alignement des réglementations avec les besoins du marché du travail et la réalité économique du pays. Elles mettent en avant des recommandations pour améliorer la coordination entre les parties prenantes, renforcer la surveillance et l'application des réglementations en vigueur, favoriser l'emploi national, simplifier les procédures d'emploi des travailleurs étrangers et adapter les réglementations aux besoins du marché du travail en Algérie.

Les chercheurs examinent également les implications géopolitiques, les réponses législatives de l'Algérie, les pressions européennes, les aspects juridiques et géopolitiques, ainsi que les conséquences des lois spécifiques adoptées. Ils mettent en lumière les défis liés à l'application de la législation sur l'emploi des étrangers, les obstacles rencontrés, les solutions envisageables et les recommandations pour une meilleure gestion de la question de l'emploi des travailleurs étrangers.

En intégrant les résultats et les recommandations de ces études on peut mieux comprendre les défis et les opportunités liés à la politique d'emploi des travailleurs étrangers en Algérie. Ces études offrent des perspectives essentielles pour orienter les décisions et les actions des entreprises et des autorités en matière d'emploi de la main-d'œuvre étrangère, tout en favorisant un environnement de travail diversifié, conforme à la loi et propice à l'innovation.

L'étude d'impact de la politique d'emploi de la main d'œuvre étrangère sur le concept d'innovation au travail, axée sur l'offre au recrutement, se distingue des autres études par sa focalisation sur l'effet de la réglementation de l'emploi des travailleurs étrangers sur la capacité des entreprises à innover. Notre étude examine comment les politiques d'emploi des travailleurs étrangers influencent la dynamique de l'innovation au sein des entreprises, en mettant l'accent sur

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

le processus de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre étrangère. Et d'une autre part, montrer l'ampleur des mesures administrative pratiquée et les difficultés qui surgissant dans le vécu des entreprises et qui peut aller jusqu'à production d'un effet pervers pour obtenir la négation de l'innovation et par conséquent rendre la chose obsolète.

Contrairement à d'autres études qui se concentrent sur des aspects spécifiques tels que les restrictions légales, les implications géopolitiques, les réponses législatives ou les droits des travailleurs étrangers, notre étude explore comment la politique d'emploi de la main-d'œuvre étrangère peut stimuler ou entraver l'innovation au sein des entreprises. Elle analyse comment les réglementations sur l'emploi des travailleurs étrangers peuvent influencer la capacité des entreprises à attirer des talents étrangers innovants, à les intégrer efficacement dans leur environnement de travail et à favoriser un climat propice à l'innovation.

En se concentrant sur l'impact de la politique d'emploi des travailleurs étrangers sur le concept d'innovation au travail du point de vue de l'offre au recrutement, cette étude offre une perspective unique sur la manière dont les entreprises peuvent tirer parti de la main-d'œuvre étrangère pour stimuler l'innovation et la créativité en leur sein. Elle met en lumière les défis et les opportunités associés à l'intégration de la main-d'œuvre étrangère dans le contexte de l'innovation au travail, tout en proposant des recommandations pour une utilisation plus efficace des ressources humaines internationales dans un environnement concurrentiel (**HAROUN, 2022**).

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

## 2 Cadre conceptuel :

### 2.1 Concept de Gestion internationale des ressources humaines :

La gestion internationale des ressources humaines est un domaine complexe et crucial pour les organisations qui opèrent à l'échelle mondiale. Plusieurs aspects sont essentiels pour une gestion efficace des ressources humaines à l'internationale. On retrouve l'importance de la diversité au sein des entreprises, la gestion de la diversité est devenue un défi majeur pour le management moderne, avec des implications significatives sur les processus de recrutement, de sélection et de mobilisation des ressources humaines (**Sonkeng, 2022**). Intégrer les variantes de la diversité dans les politiques de gestion des ressources humaines peut contribuer à améliorer la performance globale de la main-d'œuvre locale et étrangère (**Sonkeng, 2022**).

Un autre aspect qui est d'ailleurs primordial concerne le rôle du capital humain dans les collaborations internationales des entreprises. La théorie des ressources-compétences qui a été développé par le théoricien Edith PENROSE en 1959, dit « Les ressources peuvent être définies comme des actifs détenus par l'entreprise qui lui permettent de développer des stratégies susceptibles d'améliorer sa performance ». Souligne que certaines ressources clés, telles que le capital humain, peuvent aider les entreprises multinationales à compenser leurs faiblesses internes et à améliorer leur performance à la sphère internationale (**St-Pierre, Defays, Benezech, & Garcia, 2014**).

Par ailleurs, la gestion des ressources humaines dans un contexte international nécessite une adaptation aux spécificités culturelles et socio-historique des nations et des pays. Les compétences clés pour des postes internationaux doivent être identifiées, et des stratégies de formation et de gestion des ressources humaines doivent être mises en place pour répondre aux besoins des travailleurs internationaux (**Dornan & Vo Thanh, 2014**).

En outre, l'innovation en matière de gestion des ressources humaines pour les entreprises multinationales est importante. Les dynamiques d'innovation ne perdurent que si des stratégies de ressources humaines alignées sur la stratégie globale d'innovation sont déployées. Cela souligne la nécessité pour les entreprises multinationales de développer des pratiques de GRH innovantes pour rester compétitives sur la scène internationale. (**ADLA & GALLEGU-ROQUELAURE, 2016**)

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

## 2.1.1 La Doctrine du processus de recrutement internationale :

Le recrutement international est une composante clé de la GIRH. Il nécessite une approche stratégique pour attirer, sélectionner et fidéliser des talents diversifiés, ce qui est devenu un défi majeur du management moderne (**Sonkeng, 2022**). La diversité au sein des entreprises a un impact significatif sur les processus de gestion des ressources humaines, y compris le recrutement et la mobilisation des forces du capital humain.

Un autre aspect caractérise le recrutement international est un processus de grande ampleur pour les organisations cherchant à attirer des talents en premier plan de ce phénomène à l'échelle de la planète. Il implique la recherche, l'attraction, la sélection et l'embauche de candidats pour des postes nécessitant une perspective mondiale ou des compétences spécifiques qui ne sont pas facilement disponibles sur le marché du travail local. Ce processus vise souvent à cibler des cadres débutants ou de jeunes diplômés sans expérience professionnelle préalable, ce qui souligne l'importance de recruter des talents prometteurs dès le début de leur carrière (**GUILLAUME & POCHIC, 2007**).

Lorsqu'il s'agit de recrutement international, il est fondamental de comprendre les cadres juridiques et réglementaires régissant l'embauche de ressortissants étrangers. Les organisations doivent se conformer aux lois sur l'immigration, les exigences de permis de travail et les réglementations en matière de visas, tant dans le pays d'accueil où se trouve le poste que dans le pays d'origine du candidat (**BÉGIN-CAOUCETTE & ZAMBO ASSEMBE, 2022**). A ce titre, les conditions de séjour des étrangers dans les pays d'accueil détermine la réglementation et les conditions de travail pour le compte d'une entreprise parce qu'il s'agit de la souveraineté de l'état.

La sensibilité culturelle est également un aspect clé du recrutement international. Les recruteurs doivent être conscients des différences culturelles, des normes et des pratiques pour engager efficacement des candidats de milieux divers. Cette compréhension des nuances culturelles peut favoriser la confiance, établir des liens et assurer une communication efficace tout au long du processus de recrutement (**Soulez & Guillot-Soulez, 2011**).

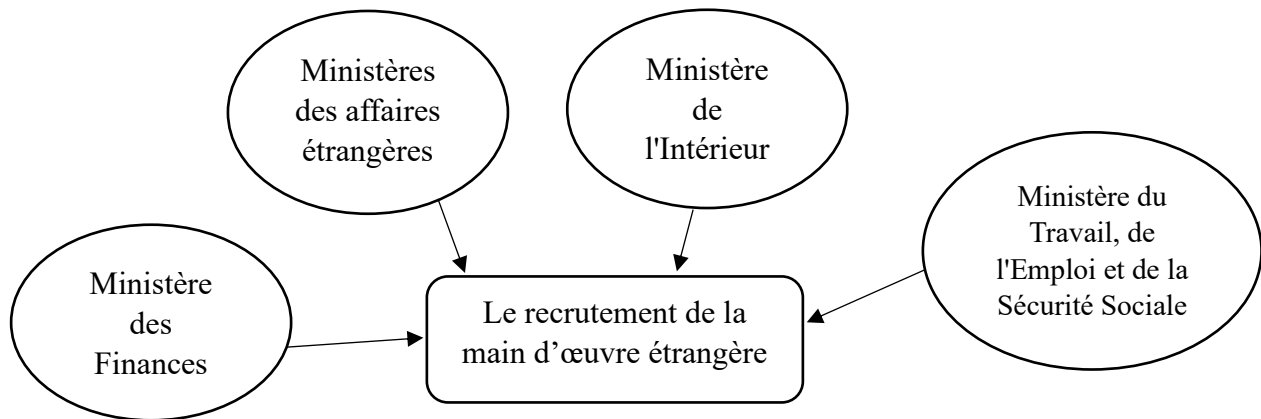
Les stratégies de recrutement international peuvent inclure des partenariats avec des agences de recrutement d'envergure internationales, la participation à des salons de l'emploi à l'étranger, l'utilisation de plateformes de recrutement en ligne à portée mondiale et la mise en place

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

d'initiatives de marque employeur pour attirer les meilleurs talents du monde entier (Tsang, 2022). Sauf qu'il est utile de mentionner que l'accès à ces outils de recrutement n'est pas une chose facile pour toutes les organisations.

L'emploi de la main d'œuvre étrangère en Algérie nécessite le chevauchement de plusieurs ministères.

**Figure 1:** Les parties intervenants au recrutement à l'international



Source : élaborer par nous même

## 2.1.1.1 Définition des concepts en relation avec Le recrutement international :

- **La Nationalité :** Appartenance juridique d'une personne à la population constitutive d'un État (LAROUSSE, 2023). Et la condition particulière des habitants d'une nation (définitions.fr, 2012).
- **L'immigration :** Installation dans un pays d'un individu ou d'un groupe d'individus originaires d'un autre pays. (L'immigration est le plus souvent motivée par la recherche d'un emploi et la perspective d'une meilleure qualité de vie.) (LAROUSSE, 2023)
- **La main d'œuvre étrangère :** travailleur qui, compte tenu de sa nationalité, est soumis à des conditions restrictives d'accès à l'emploi salarié (détection d'un titre de séjour et de travail) (LAROUSSE, 2023).
- **Le marché du travail :** situation de l'offre et de la demande d'emploi dans une région, un pays ou par rapport à un type d'activité (LAROUSSE, 2023).

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

- **La Politique d'emploi** : C'est l'ensemble des mesures, des stratégies et des actions mises en place par les gouvernements et les institutions pour influencer le marché du travail (**Flamant, 2016**).
- **Innovation au travail** : se réfère à la création et à la mise en œuvre de nouvelles idées, de processus, de produits ou de services qui visent à améliorer l'efficacité, la productivité, la qualité et la compétitivité dans un environnement professionnel (**Richez-Battesti, Petrella, & Vallade, 2012**).
- **La Diversité** : Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, ct. (**LAROUSSE, 2023**)
- **La Compétitivité** : Caractère de produits compétitifs, d'une entreprise compétitive. Résultant de la qualité, du degré d'innovation, de la notoriété d'un produit (**LAROUSSE, 2023**).
- **L'Adaptabilité** : Capacité de s'adapter à de nouveaux milieux ou à de nouvelles situations (**LAROUSSE, 2023**).
- **Le management des talents** : l'ensemble des pratiques, des politiques et des processus mis en place par les organisations pour attirer, développer, retenir et optimiser les compétences et les potentiels des individus au sein de l'entreprise (**Wiblen, 2016**).
- **Internationalisation** : Stratégie qui conduit les entreprises à se développer à l'échelle internationale, par le biais de filiales, par exemple, afin de tirer parti des avantages offerts par les différents pays (**LAROUSSE, 2023**).
- **Accord international** : un accord formel entre deux ou plusieurs entités souveraines, telles que des États, des organisations internationales ou des acteurs non étatiques, qui établissent des droits et des obligations mutuelles (**Büthe & V. Milner, 2008**).
- **Contrat d'emploi** : mesures financées en partie par l'État sous des formes diverses et qui sont destinées à favoriser l'insertion professionnelle en entreprise des demandeurs d'emploi, en prenant en compte leur profil. (Ces mesures se concrétisent notamment par des contrats favorisant l'insertion des jeunes [emploi-jeunes], en mettant l'accent sur la formation [contrat d'orientation, contrat de qualification, par exemple]. Elles peuvent s'adresser également à des chômeurs âgés ou de longue durée [contrats initiative-emploi, contrats emploi-solidarité].) (**LAROUSSE, 2023**).

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

- **Les conditions de séjour :** l'ensemble des éléments qui constituent la situation d'un étranger dans le territoire d'un pays (**LAROUSSE, 2023**)
- **Visa de travail :** Cachet authentique, valant autorisation de séjour pour travailler, apposé sur un passeport par les services diplomatiques (ambassade, consulat ou représentation) des pays dans lesquels désire se rendre le demandeur (**LAROUSSE, 2023**).
- **Ressortissant étranger :** est l'individu qui ne possède pas la nationalité algérienne, soit parce qu'il a une autre nationalité, soit parce qu'il n'en a aucune (cas d'apatride). (**Ministère des Affaires Etrangères, s.d.**)

## 2.1.1.2 Les spécificités du recrutement internationale :

### ❖ **Le poids de la diversité culturelle et linguistique :**

Le recrutement international consiste à sélectionner des candidats provenant de divers pays et cultures. Cette diversité culturelle et linguistique peut poser des défis en termes de communication et de compréhension des attentes mutuelles. L'école joue un rôle crucial dans la valorisation et la promotion de la diversité linguistique et culturelle, comme le soulignent les travaux de (**Cambrone-Lasnes, 2014**). la présence linguistique et culturelle des enseignants est un élément clé dans l'analyse des interactions en classe et dans la transmission des contenus d'apprentissage. (**AVODO AVODO & DABOULÉ, 2023**)

### ❖ **Les exigences de réglementation locale des pays :**

Chaque pays possède ses propres lois et règlements relatifs à l'emploi comme en Algérie la Loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers **Annexe A** qui détermine les conditions de recourir à l'emploi des étrangers par rapport à la fixation des règles d'embauche les compétences exigées et en générale tous les aspects ayant trait à la vie de ce dernier sur le sol national au moment de l'accomplissement d'un travail salarié. En conséquence, les entreprises doivent être informées des réglementations en vigueur dans chaque pays où elles recrutent, afin d'éviter tout problème juridique ou conflit avec les autorités locales. Cela nécessite une attention particulière pour garantir une conformité totale et minimiser les risques juridiques.

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

## ❖ Gestion de la mobilité géographique pour raison de travail :

Dans le cadre du recrutement international, il est fréquent que les employés soient amenés à se déplacer ou à être mutés. Il est important de gérer ces aspects de manière efficace, une recherche sur la mobilité des travailleurs espagnols dans l'ouest de l'Algérie met en lumière l'impact des relations historiques et de la proximité géographique sur les pratiques de recrutement dans la région (Sempere Souvannavong & Cabez, 2016). D'autres études comme celle de Helly et Martani sur la gestion de la main-d'œuvre migrante au Canada illustrent les tendances actuelles des politiques migratoires, mettant en avant la sélection basée sur l'expertise professionnelle et le recours à la main-d'œuvre migrante temporaire (Helly & Martani, 2022).

### 2.1.1.3 La place d'une stratégie de recrutement à l'international :

Le recrutement des personnes à l'échelle mondiale doit aux critères suivants :

#### ➤ Analyser les besoins en talents :

Identifier les compétences et les qualifications recherchées chez les futurs employés est essentiel pour cibler les pays et les marchés où ces talents sont les plus susceptibles d'être trouvés. La gestion mondiale des talents dans les entreprises multinationales, mettant en avant l'importance de développer des viviers de talents mondiaux pour répondre aux besoins dynamiques des entreprises dans des contextes commerciaux et environnementaux mondiaux (Collings, Cascio, & Mellahi, 2019).

#### ➤ Utiliser les canaux de recrutement internationaux :

Les plateformes de recherche d'emploi en ligne, les réseaux sociaux professionnels et les agences de recrutement spécialisées peuvent nous aider à toucher des candidats à l'étranger. L'étude de Larquier et Rieucan met en lumière l'importance de comprendre comment ces canaux sont utilisés dans le processus de recrutement international (de Larquier & Géraldine, 2015). Ce genre d'utilisation des modes de recrutement est tributaire d'un paiement en devise de la recherche active des compétences.

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

## ➤ Gérez la mobilité et l'intégration des employés :

Prévoyez des solutions pour faciliter les démarches administratives, le logement et l'intégration des employés recrutés à l'étranger. Les politiques de soutien solides et une communication efficace sont essentielles pour garantir le bien-être et l'engagement des employés étrangers. L'importance de la gestion du soutien organisationnel et des pratiques de rétention pour favoriser l'intégration et la rétention des employés expatriés (Ngo Nyeki, et al., 2015).

### 2.1.1.4 Les aspects juridiques et réglementaires du recrutement international :

#### ❖ Contrats de travail :

Les contrats de travail constituent le fondement des relations professionnelles, définissant les droits et les obligations des employeurs et des employés. En Algérie, Le Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale encadre ces contrats à travers la loi n° 90-11 pour la protection des travailleurs et la loi n° 81-10 régissant spécifiquement les travailleurs étrangers **Annexe A**. L'importance des contrats de travail est inscrite dans un contexte où la main-d'œuvre étrangère joue un rôle important dans le développement économique du pays. Donc, il y a imbrication de deux types de contrats de travail.

#### ❖ Visas et permis de travail :

L'obtention d'un visa de travail en Algérie implique un processus rigoureux échelonné sur plusieurs étapes. Tout d'abord, le demandeur doit initier une DEMANDE D'ACCORD DE PRINCIPE qui précise l'occupation salariale des travailleurs étrangers, auprès la Direction d'emploi de la wilaya DEW. Une fois cet accord de principe obtenu, il peut entamer les démarches pour une DEMANDE D'AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL (APT). Une fois en possession de l'APT, le demandeur peut alors effectuer une DEMANDE DE VISA DE TRAVAIL auprès des représentations diplomatiques Algérienne du pays d'origine. Une fois le visa de travail accordé, il est possible de finaliser les formalités en sollicitant le PERMIS DE TRAVAIL, qui autorise légalement le bénéficiaire à exercer une activité professionnelle sur le territoire algérien. Ce processus séquentiel garantit une régulation stricte de l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie, tout en assurant le respect des lois et des réglementations en vigueur (Loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers) & (Loi n° 08-11 du 25 juin

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

2008 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie) **Annexe A & B**.

## ❖ **Sécurité sociale et assurance maladie :**

Les travailleurs étrangers en Algérie ont accès aux mêmes régimes de sécurité sociale et aux mêmes systèmes d'assurance maladie que leurs homologues locaux. Cette égalité de traitement non seulement favorise la cohésion sociale au sein des entreprises, mais elle renforce également le respect des droits fondamentaux des travailleurs (Le Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale).

## ❖ **Paiement des salaires :**

Instruction De La Banque D'Algérie N°02-98 Du 21 Mai 1998 (Relative Au Transfert Sur Salaires Perçus En Algérie Par Les Travailleurs Etrangers) **Annexe D**, stipule que le salaire des travailleurs étrangers est divisé en deux parties : une partie en monnaie nationale et une partie transférable en devise. Cette réglementation vise à encadrer le paiement des salaires de la main-d'œuvre étrangère dans le pays, en permettant aux entreprises de rémunérer les travailleurs étrangers en conformité avec les exigences légales et les pratiques internationales. Cette approche de répartition du salaire peut avoir des implications importantes pour les travailleurs étrangers en Algérie. D'une part, cela peut garantir que les travailleurs reçoivent une partie de leur rémunération dans une devise plus stable, ce qui peut être avantageux pour leurs transferts de fonds à leurs familles pour les soutenir. D'autre part, cela peut également contribuer à la stabilité financière des travailleurs étrangers en leur offrant une certaine protection contre les fluctuations monétaires.

## ❖ **Fiscalité :**

Les entreprises étrangères opérant en Algérie bénéficient d'un régime fiscal spécifique, conçu pour encourager les investissements étrangers tout en garantissant la stabilité économique du pays. Ce régime fiscal spécial vise à attirer les investissements étrangers en offrant des incitations fiscales telles que des réductions d'impôts, des exonérations fiscales sur certains types de revenus, ou encore des avantages douaniers. Ces mesures visent à stimuler le développement économique en favorisant la création d'emplois, le transfert de technologies et le développement des infrastructures. En

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

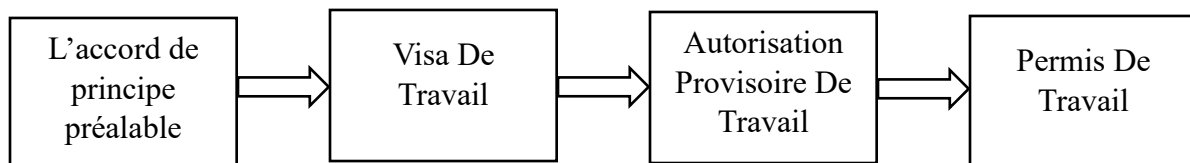
établissant un environnement fiscal attractif, l'Algérie cherche à renforcer sa compétitivité sur la scène internationale et à promouvoir la croissance économique à long terme (MFDGI, 2023).

## ❖ Contrat de travail dit Spécifique :

En plus des deux contrats de travail sus haut mentionnés, le recrutement d'une main d'œuvre étrangère en Algérie est soumis à un troisième type de contrat de travail, dit cette fois contrat spécifique qui est signé entre le travailleur étranger et son employeur d'une part et validé par l'inspection de travail de la wilaya territorialement compétente, dans la prospection de faire valoir le droit de transférabilité du salaire du l'expatrié vers son pays d'origine ou toute autre banque internationale.

La validation de l'inspection du travail du contrat en question, intervient comme un contrôle administratif sur la volenté des parties au contrat, il est à cet effet exercée au nom de l'état algérien, pour pouvoir solliciter l'accord de transfert du salaire auprès des services de la banque central d'Algérie.

**Figure 2:** Le processus de l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie



**Source :** élaborer par nous même

## 2.1.2 L'approche du mouvement sociologique du phénomène d'immigration selon Michel Crozier :

Sur le plan de la méthode nous allons emprunter l'approche sociale et philosophique de l'auteur Français Michel Crozier :

Michel Crozier, sociologue français influent du XXe siècle, a apporté une contribution significative à la compréhension du phénomène d'immigration à travers son analyse du pouvoir et des relations sociales. Son approche s'inscrit dans le cadre du courant de la sociologie stratégique,

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

qui met l'accent sur les jeux de pouvoir et les stratégies des acteurs dans les organisations et les institutions.

La réflexion du monsieur Crozier s'articule autour des éléments suivants :

## **2.1.2.1 Le pouvoir et les zones d'incertitude :**

Crozier analyse l'immigration comme un phénomène complexe résultant de l'interaction entre différents acteurs aux intérêts et aux ressources inégaux. Il met en lumière le rôle du pouvoir dans la structuration des flux migratoires et des politiques migratoires. Selon lui, les migrants, souvent en position de faiblesse, développent des stratégies pour contourner les contraintes et maximiser leurs chances de réussite dans le pays d'accueil (**Crozier & Friedberg, 1981**).

## **2.1.2.2 Les zones d'incertitude comme sources de pouvoir :**

L'auteur identifie les "zones d'incertitude" comme des éléments clés de l'analyse du pouvoir dans le contexte de l'immigration. Ces zones correspondent à des situations où les règles et les procédures ne sont pas clairement définies, laissant une marge de manœuvre aux acteurs. Les migrants, en raison de leur connaissance imparfaite du système et de leur position marginale, peuvent exploiter ces zones d'incertitude pour se créer des marges de manœuvre et défendre leurs intérêts (**Crozier & Friedberg, 1981**).

## **2.1.2.3 Les jeux d'acteurs et les stratégies migratoires :**

Le sociologue analyse les jeux d'acteurs et les stratégies déployées par les migrants pour naviguer dans un environnement complexe et souvent hostile. Il met en évidence la diversité des trajectoires migratoires et les multiples formes d'insertion sociale développées par les migrants (**Crozier & Friedberg, 1981**).

## **2.1.2.4 Les politiques migratoires et leurs effets sur l'emploi :**

Crozier analyse les politiques migratoires et leurs effets sur les trajectoires et les conditions de vie des migrants. Il critique les approches restrictives et contrôles de l'immigration, soulignant qu'elles risquent de renforcer les inégalités et de marginaliser davantage les migrants (**Crozier & Friedberg, 1981**).

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

L'approche de Michel Crozier offre une analyse riche et nuancée du phénomène d'immigration, soulignant le rôle du pouvoir, des zones d'incertitude et des stratégies des acteurs. Son travail permet de dépasser les visions simplistes et essentialistes de l'immigration et de mieux comprendre les enjeux complexes liés aux migrations.

## 2.2 Cadre légale et réglementaire du recrutement de la main d'œuvre étrangère en Algérie :

Le recrutement de la main-d'œuvre étrangère en Algérie est soumis à un cadre juridique et réglementaire qui régit l'entrée, l'emploi et les droits des travailleurs étrangers dans le pays. Les réglementations visent à gérer l'afflux de main-d'œuvre étrangère, à garantir leur traitement équitable et à protéger les intérêts de la main-d'œuvre nationale (Loi n° 81-10 du relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, 1981) . Les complexités du recrutement de la main-d'œuvre étrangère ne sont pas uniquement dues à une pénurie de main-d'œuvre, mais découlent également des stratégies de mobilisation salariale (Forté & Monchatre, 2013). Dans certains cas, les organisations employeurs, autorisées par le gouvernement, gèrent le recrutement des travailleurs étrangers, ce qui témoigne d'une approche structurée du recrutement de la main-d'œuvre étrangère (McLaughlin, Wells, Díaz Mendiburo, Lyn, & Vasilevska, 2018). De plus, les politiques gouvernementales, telles que les systèmes de quotas, jouent un rôle dans la régulation du recrutement de la main-d'œuvre étrangère dans différents pays, influençant la disponibilité des travailleurs étrangers (Brovia, 2008).

Le recrutement de la main-d'œuvre étrangère a fait l'objet d'un intérêt académique et politique, avec des études analysant l'impact des pratiques de recrutement sur les droits des travailleurs et le marché du travail dans son ensemble. Les pratiques de recrutement abusives ont été au centre des études sur la migration, mettant en lumière les vulnérabilités auxquelles sont confrontés les travailleurs étrangers (MIERES & MCGRATH, 2021). De plus, la nature hétérogène de la main-d'œuvre contribue aux défis du recrutement, en particulier pour les postes spécialisés, reflétant les complexités du recrutement de la main-d'œuvre étrangère (Kramarz & Lollivier, 1990). L'implication des arènes politiques locales dans le recrutement de la main-d'œuvre locale pour des projets spécifiques souligne la nature multifacette des processus de recrutement de la main-d'œuvre (Wuidar & Bakebek, 2022).

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

Les pratiques de recrutement des employeurs et leurs implications pour les droits des travailleurs ont été un sujet d'étude, notamment dans le contexte des programmes de soutien gouvernementaux et de leur influence sur les stratégies de recrutement (**de Larquier & Rieucan, 2014**). La suspicion de défection potentielle parmi la main-d'œuvre étrangère souligne les complexités et les défis associés au recrutement et à la rétention des travailleurs étrangers (**Béraud, Eydoux, Fériel, & Higelé, 2014**). De plus, l'évolution du marché du travail, caractérisée par des structures d'emploi temporaires et permanentes, a des implications pour les pratiques de recrutement et l'engagement de la main-d'œuvre (**Paye, 2015**).

Les dimensions historiques et sociologiques du recrutement de la main-d'œuvre étrangère ont également été explorées, mettant en évidence la gestion patriarcale du travail dans des contextes historiques et les implications contemporaines des programmes de travailleurs étrangers temporaires ( (**François & Anselme, 2016**); (**Pantaleón & Castracani, 2017**); (**Fleury, Bélanger, & Haemmerli, 2018**) ). De plus, la dimension internationale du recrutement de la main-d'œuvre, telle que le discours sur les stratégies de localisation et la diversité culturelle dans le contexte de la délocalisation, ajoute une autre couche de complexité au recrutement de la main-d'œuvre étrangère ( (**Sergot & Nathalie, 2011**); (**Peeters, Point, Garcia-Prieto, †, & Davila, 2014**)).

Les cadres réglementaires et les régimes de travail dans différents pays ont également fait l'objet d'analyses, mettant l'accent sur les dynamiques disciplinaires et économiques qui façonnent le recrutement et l'emploi de la main-d'œuvre étrangère ( (**CHAN & NADVI, 2014**); (**Nagels & Rea, 2010**) ). De plus, les dynamiques de productivité des filiales étrangères et leur impact sur la productivité du travail contribuent à la compréhension du rôle de la main-d'œuvre étrangère dans les économies locales (Criscuolo, 2006). La structure évolutive de la main-d'œuvre étrangère dans le contexte des crises de l'emploi reflète l'évolution du paysage du recrutement de la main-d'œuvre étrangère et ses implications pour les marchés du travail nationaux (**Viprey, 1996**).

Le recrutement de la main-d'œuvre étrangère en Algérie est un processus influencé par des facteurs juridiques, réglementaires, économiques et sociologiques. L'interaction des politiques gouvernementales, des pratiques des employeurs et de la nature évolutive du marché du travail façonne le recrutement et l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, avec des implications pour les

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

droits des travailleurs, la dynamique du marché et les relations internationales du travail (**Loi n° 81-10 du relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, 1981**).

## 2.2.1 L'entreprise multinationale lieu de création de poste de travail :

Une entreprise multinationale est une entité commerciale opérant dans plusieurs pays, coordonnant ses activités à l'échelle mondiale. Ces entreprises jouent un rôle essentiel dans le transfert de technologies et l'innovation au travail dans les pays hôtes. Elles apportent souvent des connaissances spécialisées et des pratiques innovantes qui peuvent stimuler le développement technologique et l'amélioration des processus de travail (**Park & Lippoldt, 2005**). Ce transfert de technologies peut contribuer à renforcer les capacités locales et à favoriser le progrès économique et social dans les pays d'accueil.

Pour que les entreprises multinationales puissent efficacement mettre en œuvre leur politique d'investissement et atteindre leurs objectifs, elles ont besoin d'une infrastructure juridique et réglementaire solide. Cette infrastructure fournit le cadre nécessaire pour garantir la conformité aux lois locales, protéger les droits des travailleurs et des investisseurs, et favoriser un environnement propice aux activités commerciales (**Thibout, 2016**). De plus, une réglementation claire et transparente peut aider à établir des relations de confiance avec les parties prenantes locales et à assurer la durabilité des opérations de l'entreprise dans le pays hôte.

En outre, les entreprises multinationales peuvent bénéficier de partenariats avec des acteurs locaux pour favoriser l'innovation et le développement technologique. Ces alliances peuvent permettre d'échanger des connaissances, de partager des ressources et de collaborer à des projets de recherche et développement (**Gilles, Mzoughi, & THIÉBAUT, 2008**). En s'engageant dans des alliances stratégiques, les multinationales peuvent renforcer leur position concurrentielle et contribuer à la création d'un écosystème d'innovation dynamique.

Les entreprises multinationales jouent un rôle essentiel dans le transfert de technologies, l'innovation au travail et le développement économique des pays hôtes. Pour maximiser leur impact positif, ces entreprises doivent s'appuyer sur une infrastructure juridique solide, établir des partenariats stratégiques et promouvoir une culture de l'innovation au sein de leurs opérations mondiales.

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

## 2.2.2 Le phénomène d'étatisation du recrutement de la main d'œuvre étrangère en Algérie :

Les différentes circulaires et instructions qui explicitaient les modalités d'applications édictées par la loi n°81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi de la main d'œuvre étrangère en Algérie et le décret n°82-510 du 25 décembre 1982 fixant les modalités d'attribution du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire aux travailleurs étrangers, ont constitué, jusqu'à présent, le guide pratique pour les agents chargés de la gestion de la main d'œuvre étrangère des Directions de l'Emploi de Wilaya dans le cadre des missions qui leur sont confiées (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

### 2.2.2.1 Principes de gestion de la main d'œuvre étrangère :

L'appel à la main d'œuvre étrangère qualifiée et hautement qualifiée, peut émaner soit des organismes employeurs publics ou privés intervenant en Algérie dans le cadre des contrats ou accords conclus avec des organismes nationaux pour la réalisation de projets de développement ou d'investissements nouveaux ou sur marchés de travaux ou d'assistance technique.

Le recours à l'emploi de la main d'œuvre étrangère découle d'une évaluation de la main d'œuvre locale faisant ressortir une insuffisance tant du point de vue du nombre que des niveaux de qualification (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

Ainsi, l'indisponibilité sur le marché local, en nombre et/ou en qualification de la main d'œuvre exigée pour la réalisation du projet dans les normes requises en termes de délais et de qualité rendra nécessaire le recours à une main d'œuvre expatriée pour permettre à l'entreprise d'honorer ses engagements contractuels (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

Dans cette perspective, les prévisions exprimées par les entreprises concernant le nombre de travailleurs étrangers à employer sont examinées au niveau local par les services de l'Agence Nationale de l'Emploi et les Directions de l'Emploi de Wilaya en tenant compte des disponibilités des qualifications demandées, au niveau du marché local.

A ce titre, chaque demande devra être examinée par rapport à la réserve disponible de travailleurs répondant aux conditions requises et ayant exprimé leur intérêt pour l'offre d'emploi concernée.

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

Il importe, également, d'explorer les possibilités que pourrait offrir, au niveau local, l'appareil de formation professionnelle pour contribuer, dans les délais requis, à la satisfaction des besoins exprimés.

Le nombre d'expatriés autorisé est arrêté par les services centraux de l'emploi, sur la base des avis de l'AWEM et de la DEW dans le cadre d'un accord de principe (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

## 2.2.2.2 La qualité d'étranger dans la relation de travail :

Est considérée étrangère toute personne possédant une autre nationalité que la nationalité algérienne, ou dépourvue de nationalité (cas des apatrides) conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n°08 - 11 du 25 juin 2008 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie,

En vertu de cette loi, l'étranger qui désire se rendre en Algérie est soumis à une double obligation :

- Il doit être titulaire d'un passeport ou d'un titre de voyage en cours de validité,
- Ce titre doit être revêtu d'un visa consulaire algérien.

Des dérogations peuvent, cependant, être apportées aux obligations précitées dans le cadre de conventions diplomatiques de réciprocité (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

## 2.2.2.3 Droits des travailleurs étrangers :

La Constitution Algérienne garantit, à travers les dispositions de l'article 67, la protection des étrangers légalement établis en Algérie.

Le principe de l'égalité est consacré également, dans la législation du travail en vigueur. Celle-ci garantit la protection des droits des travailleurs étrangers à travers le principe de non-discrimination prévu par l'article 17 de la loi n°90 -11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail qui stipule : « Toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondé sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat est nulle et de nul effet ».

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

Cette égalité en droit est par ailleurs, explicitement affirmée par l'article 16 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 qui dispose que « le travailleur étranger perçoit un salaire afférent au poste auquel peut prétendre son homologue algérien de même niveau, affecté éventuellement d'une majoration dans les conditions fixées par décret. La rémunération est payable sur le territoire national à terme échu ».

Il est à rappeler que l'employeur doit fournir au travailleur étranger avant son entrée et une fois en Algérie, toutes les informations relatives aux conditions d'emploi en Algérie.

S'agissant des questions relatives aux conflits de travail, il est indiqué que les litiges qui concernent un travailleur étranger sont tranchés dans le cadre de la procédure prévue par la loi n°90-04 du 6 février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail.

L'étranger employé sans titre de travail n'est pas privé des droits prévus par la législation du travail nonobstant les poursuites prévues par la législation régissant l'entrée, le séjour et la circulation des étrangers. En effet, en vertu du principe de l'égalité de traitement, les dispositions générales du droit du travail lui sont applicables (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

Par ailleurs, en vertu des dispositions de la loi n°83-14 du 2 juillet 1983 relative aux obligations des assujettis en matière de sécurité sociale, les travailleurs étrangers quel que soit leur nationalité et quels que soit le montant ou la nature de leurs rémunérations sont obligatoirement affiliés à la sécurité sociale, sauf si les conventions bilatérales de sécurité sociale signées par l'Algérie avec les pays d'origine en disposent autrement.

Le principe de l'élimination de toute forme d'exploitation et de traite des personnes ou de travail forcé à quelque fin que ce soit et sous quelque forme que ce soit s'applique à toutes les catégories de personnes nationales ou étrangères (la loi n°09-01 du 8 mars 2009 renforçant le Code pénal).

Par conséquent, les droits fondamentaux de travail sont garantis aux travailleurs étrangers qui bénéficient des mêmes avantages que les nationaux, en matière de dispositions légales de travail notamment, la prévention des risques professionnels, la médecine du travail, les rémunérations, la sécurité sociale, la durée de travail, la participation, la négociation collective et les relations de travail. (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

## 2.2.2.4 Obligation des travailleurs étrangers :

En plus des obligations prévues par les dispositions de la loi n°90- 11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail, et la loi n°81-10 sus citée et les obligations découlant de leur contrat de travail, des conventions collectives de travail et du règlement intérieur de l'entreprise, les travailleurs étrangers exerçant en Algérie doivent observer certaines dispositions spécifiques concernant l'exercice d'une profession salariée à savoir :

- ❖ II, doivent fournir des renseignements exacts et complets, faute de quoi le traitement de la demande pourrait s'en trouver retardé ou la demande rejetée.
- ❖ II, peuvent rompre la relation de travail après avoir respecté au préalable, les dispositions légales prévues en la matière.
- ❖ II, doivent informer les services de la Direction de l'emploi, dans les délais réglementaires, de la cessation de l'emploi en restituant le permis de travail à leur organisme employeur.

## 2.2.2.5 La technique contractuel et le déroulement de carrières des travailleurs étrangers :

Le recrutement et la progression de carrière de la main-d'œuvre étrangère en Algérie sont régis par des accords contractuels spécifiques et des limitations réglementaires (Loi n° 81-10 du relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, 1981). Les travailleurs étrangers en Algérie opèrent sous des contrats à durée déterminée, limitant la durée de leurs engagements professionnels. De plus, les permis de séjour accordés aux travailleurs étrangers sont valables pour une période limitée, de deux ans, soulignant le caractère temporaire de leur séjour dans le pays (Peeters, Point, Garcia-Prieto, †, & Davila, 2014).

De plus, la présence d'un "Accord de Principe" restreint davantage le développement professionnel et la planification de carrière des travailleurs étrangers en Algérie. Cet accord définit les modalités d'emploi salarié pour les travailleurs étrangers, indiquant une approche structurée de leur engagement professionnel (Loi n° 81-10 du relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, 1981). La nature de ces cadres contractuels et réglementaires implique que les travailleurs étrangers peuvent rencontrer des défis pour établir des trajectoires de carrière à long terme ou planifier leur avancement professionnel sur le marché du travail algérien (Fleury, Bélanger, & Haemmerli, 2018).

## **Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel**

---

La nature temporaire et restrictive des arrangements contractuels et des permis de séjour pour les travailleurs étrangers en Algérie peut entraver leur intégration complète sur le marché du travail et leur capacité à poursuivre des parcours professionnels durables. L'accent mis sur les engagements à court terme et les contraintes réglementaires décrites dans les cadres contractuels et de résidence peut limiter les opportunités pour les travailleurs étrangers d'établir des relations professionnelles à long terme et de progresser dans leur carrière dans le contexte algérien (**Sergot & Nathalie, 2011**).

Le cadre contractuel et réglementaire régissant le recrutement et la progression de carrière de la main-d'œuvre étrangère en Algérie met en évidence la nature temporaire et restrictive de leurs engagements (Loi n° 81-10 du relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers, 1981). Les contrats à durée déterminée, les permis de résidence limités et la présence d'accords spécifiques soulignent les défis auxquels les travailleurs étrangers peuvent être confrontés lors de la planification de carrières à long terme et de développement professionnel sur le marché du travail algérien.

### **2.2.2.6 Coordination entre la Direction de l'Emploi de Wilaya (DEW) et l'Agence de l'Emploi de Wilaya (AWEM) dans le traitement des demandes d'accord de principe :**

L'examen de la demande d'accord de principe doit se faire avec la plus grande diligence.

Elle doit être traitée en étroite coordination entre l'Agence de Wilaya de l'Emploi et la Direction de l'Emploi de Wilaya (Ministère du Travail, Mai 2014).

Les services de la DEW doivent mettre à la disposition de tout organisme employeur un modèle de canevas portant les prévisions d'emploi des travailleurs étrangers et nationaux.

Ce support écrit qui sera transmis au DEW, accompagné d'un support magnétique (CD-ROM) où doivent être insérées les mêmes données, doit être inclus dans le dossier de demande d'accord préalable pour l'emploi de la main d'œuvre étrangère.

Les prévisions d'emploi de la main d'œuvre, par poste de travail, doivent être communiquées par le DEW, accompagnées d'un planning de recrutement (s'il s'agit d'un projet à réaliser ou d'extension),

# Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel

---

au plus tard 48h après réception de la demande d'accord, aux services de l'Agence de Wilaya de l'Emploi territorialement compétents qui se chargeront de :

- Procéder aux opérations de prospection et compensation nécessaires (locale, régionale et nationale).
- Les disponibilités existantes en vue de déterminer la disponibilité ou l'absence de main d'œuvre nationale qualifiée, apte à occuper le poste de travail objet de la demande.
- Avant la numérisation, la réponse de l'Agence Wilaya de l'Emploi (AWEM) devait parvenir aux services de la Direction de l'Emploi (DEW) dans un délai maximum de huit jours. Passé ce délai, la recherche était considérée comme infructueuse. Cependant, avec la numérisation, la réponse de l'AWEM est désormais gérée d'une manière instantanée, ce qui pourrait accélérer le processus et potentiellement réduire le délai de réponse.

Par ailleurs, s'il s'agit d'un grand projet stratégique qui nécessite un volume important de main d'œuvre, le Directeur de l'Emploi de Wilaya devra mettre en place un programme de travail exceptionnel en coordination avec l'Agence de Wilaya de l'Emploi afin de permettre à cette dernière de procéder à la prospection de la main d'œuvre nationale au plan local, régional et national dans les meilleures conditions possibles.

Le Directeur de l'Emploi de Wilaya se chargera de réajuster les prévisions d'emploi des travailleurs étrangers en prenant en charge les disponibilités des qualifications en main d'œuvre nationale, communiquées par l'Agence de Wilaya de l'Emploi, ainsi que d'autres éléments d'information susceptibles d'intervenir dans l'examen de ces prévisions d'emploi.

Les prévisions d'emploi arrêtées et visées par le Directeur de l'Emploi de Wilaya, accompagnées des tableaux sont obligatoirement incluses dans le dossier réglementaire de la demande d'accord de principe pour l'emploi de la main d'œuvre étrangère qui doit parvenir, dans les quinze (15) jours qui suivent sa réception, à la Direction Générale de l'Emploi et de l'Insertion pour une prise de décision.

Il convient que dans le cadre de l'examen des accords de principe sollicités par les sociétés étrangères, les postes de travail de cadres dirigeants (DG, gérant et cadres de direction article 02 Décret exécutif n° 90 - 290 du 29 septembre 1990 relatif au régime spécifique des relations de

## **Chapitre I : Revue de littérature et Cadre conceptuel**

---

travail concernant les dirigeants d'entreprise) qui sont exclus de la procédure de prospection conformément aux dispositions légales en vigueur (dispositions article 4 de la loi n° 04 -19 du 25 décembre 2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi) ne sont pas soumis à l'avis de l'Agence de Wilaya de l'Emploi (**Ministère du Travail, Mai 2014**).

Cette exception concerne également les postes des encadreurs techniques et athlètes professionnels étrangers qui sont du ressort exclusif de leur fédération sportive ou les personnels désignés par leurs organismes employeurs après avis préalable de l'administration centrale.

Ceci étant, il convient de souligner que le Directeur de l'Emploi de Wilaya ne doit pas se contenter de transmettre les demandes d'accord de principe, mais devra examiner ces demandes de manière approfondie en tenant compte :

- De l'importance du projet aux plans économique et social et de sa contribution à la promotion de l'emploi.
- Des qualifications professionnelles détenues par les nationaux, en prospectant au niveau local, régional et si c'est nécessaire au niveau national,
- De la situation de l'emploi sur l'ensemble de la zone d'activité concernée (bassin d'emploi), un rapport succinct, assorti d'un avis sur la demande d'accord de principe visé par le Directeur de l'Emploi de Wilaya doit être joint au dossier accompagné éventuellement par une lettre de Monsieur le Wali, si le projet est d'intérêt national ou régional et doit mobiliser un potentiel de travailleurs étrangers important.

Si les services de la Direction de l'Emploi de Wilaya estiment que le dossier est incomplet ou le contrat de marché n'est pas suffisamment étayé ou comporte des imprécisions et qu'il nécessite des vérifications complémentaires, ils doivent, dans les cinq (5) jours, au maximum, suivant la réception du dossier, le notifier à l'organisme employeur par écrit.

Si dans un délai de quinze (15) jours, les compléments ou clarifications demandées, ne sont pas apportés, le dossier est classé, sauf cas de force majeure dûment justifié.

**(Ministère du Travail, Mai 2014)**

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

Dans ce chapitre, nous allons décrire la méthode de recherche utilisée pour réaliser notre étude sur l'impact de la politique d'emploi de la main d'œuvre étrangère sur le concept d'innovation au travail tiré par l'offre au recrutement. On a divisé le travail en deux sections la première réservée pour la méthodologie et pour présenter l'organisme et la deuxième pour présenter et analyser les résultats.

### **1 La méthodologie de recherche et contexte d'étude**

#### **1.1 La méthodologie de recherche**

Cette section expose la méthodologie utilisée pour notre recherche. Elle commence par présenter la posture épistémologique adoptée après l'approche méthodologique.

##### **1.1.1 Posture épistémologique**

La posture épistémologique de notre étude se caractérise par un paradigme épistémologique constructiviste, combinant à la fois la théorie et la pratique. En mettant en avant les qualités personnelles et professionnelles nécessaires pour exercer ce rôle. Il mentionne également des facteurs de réussite du projet d'un manager international, tels que l'établissement, la mission et de la vision adéquates, la gestion de l'organisation et le contrôle des activités. D'un autre côté, l'étude est basée sur l'observation et l'analyse d'entretien de quatre managers d'entreprises étrangères opérant en Algérie. Cette partie permet de confronter les concepts théoriques présentés avec la réalité du terrain, en examinant le comportement et les pratiques des managers internationaux dans ces entreprises spécifiques. En combinant ces deux approches, le document vise à offrir une vision complète et approfondie du rôle du manager international, en mettant en lumière à la fois les principes théoriques et leur application concrète dans le contexte des affaires internationales **(BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016)**.

La posture épistémologique adoptée dans notre recherche est celle d'une observation et analyse juridique et socio-économique des dispositions régissant l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie. L'étude examine les lois et réglementations en vigueur, ainsi que les principes internationaux relatifs aux droits du travail. Il met en lumière les conditions et les procédures entourant l'emploi des travailleurs étrangers, en soulignant l'importance de respecter les droits des

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

travailleurs nationaux tout en permettant l'emploi des travailleurs étrangers dans des circonstances spécifiques (MAHACHU NABALI, 2013).

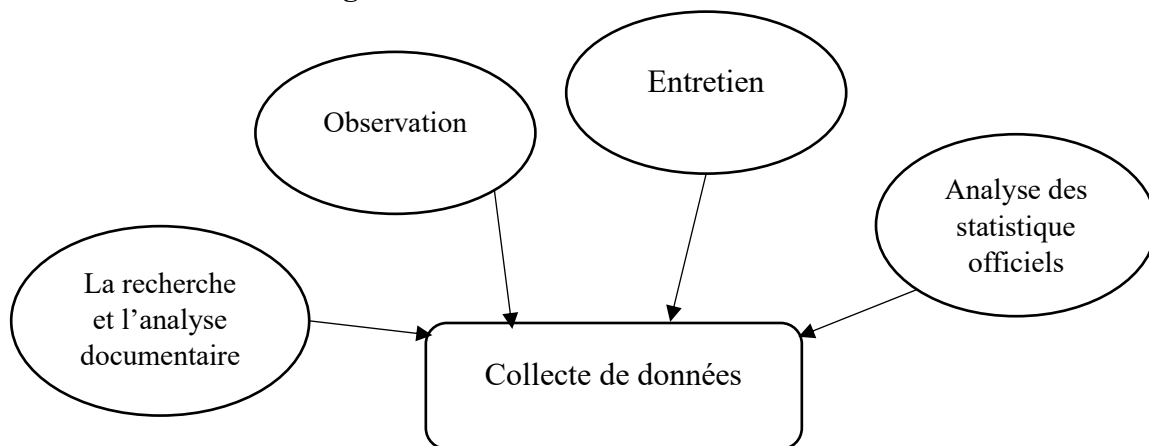
### 1.1.2 Approche méthodologique qualitative :

Notre méthodologie adopte une analyse d'approche qualitative pour découvrir de nouveaux aspects et perspectives de l'objet de notre étude qui traite l'impact de la politique d'emploi de la main d'œuvre étranger sur le concept d'innovation au travail tire par l'offre au recrutement. Qui porte sur un cas spécifique (DEWA) et pour répondre à nos questions de recherche et d'entretien. Où nous effectuerons des observations moyennant une analyse en profondeur la gestion de la main d'œuvre étrangère De notre point de vue et les recherches précédentes, la méthode qualitative est la plus appropriée, qui est davantage axée sur la mesure des variables.

### 1.1.3 Les outils de collecte de données :

Nous nous sommes proposés de recourir à quatre techniques de collecte des données : la recherche documentaire, l'observation, l'entretien et Analyse des statistique officiels

**Figure 3:** Les outils de collecte des données



Source : élaborer par nous même

#### 1.1.3.1 La recherche et l'analyse documentaire :

L'analyse de documents est une méthode de collecte de données dans la recherche organisationnelle qui consiste à examiner et à étudier des documents écrits tels que des lois, des

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

rapports, des procès-verbaux, des notes de service, des courriels, des publications, des articles de presse, etc. L'objectif de l'analyse de documents est de comprendre les pratiques, les politiques, les valeurs, les croyances et les normes d'une organisation à travers l'analyse de ses documents. L'étude théorique aborde en détail les facteurs de réussite du projet d'un manager international, tels que l'établissement de la mission et de la vision adéquates, la gestion de l'organisation et le contrôle des activités. Ces éléments sont analysés pour déterminer leur impact sur la réussite des entreprises étrangères en Algérie (BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016).

### **1.1.3.2 Observation :**

Elle consiste à observer directement des processus ou des comportements se déroulant dans une organisation, pendant une période de temps délimitée. L'observation peut être de deux types : l'observation participante et l'observation non participante. Dans l'observation participante, le chercheur adopte un point de vue interne et participe activement à la situation qu'il observe, tandis que dans l'observation non participante, le chercheur conserve un point de vue externe et observe la situation sans y participer activement. L'étude pratique inclut une observation directe des pratiques et comportements des managers internationaux dans les entreprises étudiées pour recueillir des informations sur leur approche, leurs défis et leurs stratégies dans le contexte spécifique de l'Algérie (BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016).

### **1.1.3.3 Entretien :**

C'est une méthode permet de collecte de données primaires. Il s'agit d'une interaction entre le chercheur et un ou plusieurs participants, au cours de laquelle le chercheur pose des questions pour recueillir des informations sur un sujet spécifique. L'étude a également inclus des entretiens avec les managers des entreprises étrangères en Algérie pour recueillir des informations directes sur leur expérience et leurs pratiques en tant que managers internationaux. Voici quelques points clés concernant les entretiens réalisés, Les entretiens visaient à mieux comprendre le profil, les caractéristiques professionnelles et personnelles des managers internationaux travaillant dans les entreprises étudiées. Ils ont permis d'obtenir des informations spécifiques sur la manière dont ces managers abordent les défis liés à l'internationalisation des entreprises en Algérie. Les questions posées lors des entretiens ont été élaborées en se basant sur les caractéristiques du manager international présentées dans l'étude théorique. Les thèmes abordés comprenaient la présentation

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

de l'entreprise, du manager international, ainsi que des aspects liés au profil du manager, à ses compétences, à sa gestion de l'incertitude et à sa capacité de négociation. Les entretiens ont été menés avec les managers des quatre entreprises étrangères étudiées. Ces entretiens ont permis d'obtenir des données spécifiques et des insights sur la manière dont ces managers opèrent dans le contexte algérien. Les résultats des entretiens ont été dépouillés et analysés pour identifier les tendances, les similitudes et les différences dans les pratiques et les approches des managers internationaux. Ces données ont été utilisées pour compléter l'analyse théorique et fournir des informations concrètes sur la manière dont les managers internationaux réussissent à opérer dans un environnement étranger comme l'Algérie (BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016).

L'étude comporte des entretiens menés dans le cadre de l'analyse sur l'emploi des travailleurs étrangers en Algérie. Il se concentre aussi sur une analyse juridique et socio-économique basée sur des textes législatifs et des principes internationaux du travail. Des informations sur des entretiens avec des acteurs du secteur juridique est fournie dans le document. (MAHACHU NABALI, 2013),

Le Tableau suivant récapitule les informations de nos interviewés :

**Tableau 1** : Les caractéristiques des interviewés

Genre	Poste occupé	Expérience dans le poste	Date et durée d'entretien
Femme	Chef de Service De la Gestion De La Main D'œuvre étrangers	+ de 10 ANS	Le 15/05/2024 55 MINUTES
Homme	Chef Service D'information Et Des Statistiques De L'emploi	+ de 10 ANS	Le 15/05/2024 90 MINUTES
Homme	Chargé des expatriés de la CSCEC	+ de 7 ANS	Le 15/05/2024 45 MINUTES

**Source** : réaliser par nous suivant le guide d'entretien

Notre entretien était structuré en quatre sections couvrantes :

- Les questions d'identification.
- Des questions pour le Service de gestion de la main d'œuvre étranger au DEWA.
- Des questions au service d'information et des statistiques.
- Des questions pour le service expatrié d'une entreprise multinationale.

### 1.1.3.4 Analyse sociale des statistique officiels :

L'analyse des statistiques officielles est une méthode de collecte et d'interprétation de données quantitatives fournies par des organismes publics ou privés, tels que des bureaux de statistique nationaux, des agences gouvernementales et des organisations internationales. Ces données peuvent inclure des chiffres sur la démographie, l'économie, la santé, l'éducation, le marché du travail, et bien d'autres domaines. L'objectif de l'analyse des statistiques est de comprendre des tendances, des relations et des phénomènes au sein de la société ou d'une organisation en utilisant des données chiffrées et vérifiées. Cette méthode permet d'obtenir des informations fiables et comparables, essentielles pour la prise de décision, l'élaboration de politiques et la recherche académique. Les statistiques officielles présentées dans cette recherche mettent en lumière le rôle de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) en Algérie. L'ANEM est chargée de réguler le marché national de l'emploi, en supervisant l'emploi des travailleurs étrangers conformément à la législation en vigueur. L'agence a pour mission d'organiser et de suivre l'évolution du marché de l'emploi national, ainsi que de gérer le registre national des travailleurs étrangers. Les statistiques montrent que l'ANEM effectue un contrôle préalable sur l'emploi des étrangers, en accordant ou refusant des autorisations préliminaires en fonction des besoins du marché du travail. De plus, l'agence effectue un suivi postérieur pour s'assurer que les employeurs respectent les engagements pris en matière d'emploi de la main-d'œuvre nationale et étrangère (KADIA, 2015).

### 1.2 Présentation de l'organisme d'accueil :

Dans le cadre de notre étude d'impact de la politique d'emploi de la main d'œuvre étranger sur le concept d'innovation au travail tire par l'offre au recrutement. Nous avons décidé de faire l'étude de Cas à La Direction de l'emploi de la wilaya d'Alger (DEWA) exerçant le pouvoir de contrôle

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

administratif au nom de législateur et pour le compte de l'état Algérien et l'entreprise China State Construction Engineering Corporation Ltd. (CSCEC) représentant du côté qui est soumis à cette législation.

### **1.2.1 La Direction de l'emploi de la wilaya d'Alger (DEWA) :**

La Direction de l'emploi de la wilaya a été créée en vertu du décret exécutif n° 02-50 du 7 Dhul-Qi'dah 1422, correspondant au 21 janvier 2002, énumérant les règles d'organisation des services de l'emploi dans la wilaya et leur fonctionnement. Ce décret précise les règles de gestion des services de l'emploi dans la wilaya, et les services de l'emploi de la wilaya sont regroupés au sein de la Direction de l'emploi. En cette qualité, la Direction de l'Emploi est chargée d'élaborer toutes les mesures visant à encourager, promouvoir et répartir l'emploi et mettre en place la politique de l'emploi de la wilaya. L'organisation administrative de la Direction de l'Emploi de la wilaya d'Alger Il s'agit d'une direction exécutive affiliée aux services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. La Direction de l'Emploi de la wilaya d'Alger est organisée en cinq départements qui sont les suivants :

- **Le Directeur :**

Il est membre du Conseil Exécutif de la wilaya et représentant du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, où il assure la mise en œuvre et le suivi des actions suivantes :

- Il a le pouvoir de nommer et de gérer les fonctionnaires de la Direction de l'Emploi et tout ce qui touche à leur parcours professionnel.
- Préparer des rapports liés aux tâches et activités des départements.
- Assurer la gestion et le contrôle des tâches administratives.
- Exerce le contrôle de l'application des politiques d'emploi.

- **La Secrétariat :**

C'est l'organisme administratif spécialisé dans l'exécution de travaux de bureau, tels que la préparation de la correspondance, les rapports, la conservation et l'archivage, en plus d'organiser des réunions, préparer des voyages d'affaires, recevoir des visiteurs, recevoir, diriger, etc. Ainsi, il aide grandement à accroître l'efficacité de l'administration. Le secrétaire peut occuper un poste plus élevé, comme celui de chef de bureau.

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

- **Département D'administration Général Et Du Budget :**

Elle est chargée des tâches suivantes :

- Assurer la gestion des moyens humains et matériels dans la direction.
- Évaluer les besoins financiers, utiliser les fonds financiers accordés et veiller à ce qu'ils soient gérés de manière efficace.

Il est composé de deux bureaux :

- Service Gestion Du Personnel Et Moyens.
- Service Du Budget Et De La Comptabilité.

- **Département De La Promotion D'emploi Et De L'insertion Professionnelle :**

- Est chargée d'organiser, d'exécuté et de suivre la mise en œuvre des programmes d'emploi.
- Mettre en œuvre une politique de promotion de l'emploi au niveau local et accompagner les groupes locaux dans la mise en œuvre de leurs programmes visant à développer leur potentiel d'emploi.
- Étudier toutes les possibilités pour développer des politiques alternatives de promotion de l'emploi adaptées aux spécificités de la wilaya.
- Évaluer, enrichir et améliorer les programmes de promotion de l'emploi.
- Évaluer régulièrement la mise en œuvre des divers programmes de mise à niveau opérationnelle lancés par la wilaya, entreprendre leur adaptation nécessaire.
- Développer l'ingénierie de l'emploi et constituer des banques de données locales qui contribuent au développement de l'emploi.
- Étudier ou proposer des mesures visant à réduire les coûts de fonctionnement et à orienter les aides de l'État vers l'expansion des opportunités d'emploi.
- Renforcer l'activité du mouvement collectif et assurer sa cohérence dans le cadre de la promotion de l'emploi et de la lutte contre le chômage. Il se compose de 3 Services :

- Service De Coordination De Programme D'emploi.

- Service D'insertion Professionnelle.

- Service Des Qualification Et Des Professions.

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

- **Département de la réglementation d'emploi et de la gestion du marché du travail : Elle est chargée des tâches suivantes :**
  - Favoriser le développement de l'emploi par des actions en proposant des mesures permettant de rapprocher l'offre de la demande en matière d'emploi en communiquant avec les partenaires concernés.
  - Contribuer, en communiquant avec les institutions compétentes, à améliorer la compatibilité entre les politiques publiques liées à l'emploi et à la formation.
  - Établir des mécanismes d'assistance technique et de consultation pour les initiatives locales de développement de l'emploi.
  - Connaître les tendances de l'emploi au niveau local et identifier les secteurs qui peuvent en fournir Collecter, exploiter et analyser toutes les données statistiques liées au marché du travail.

Il est composé de deux Services :

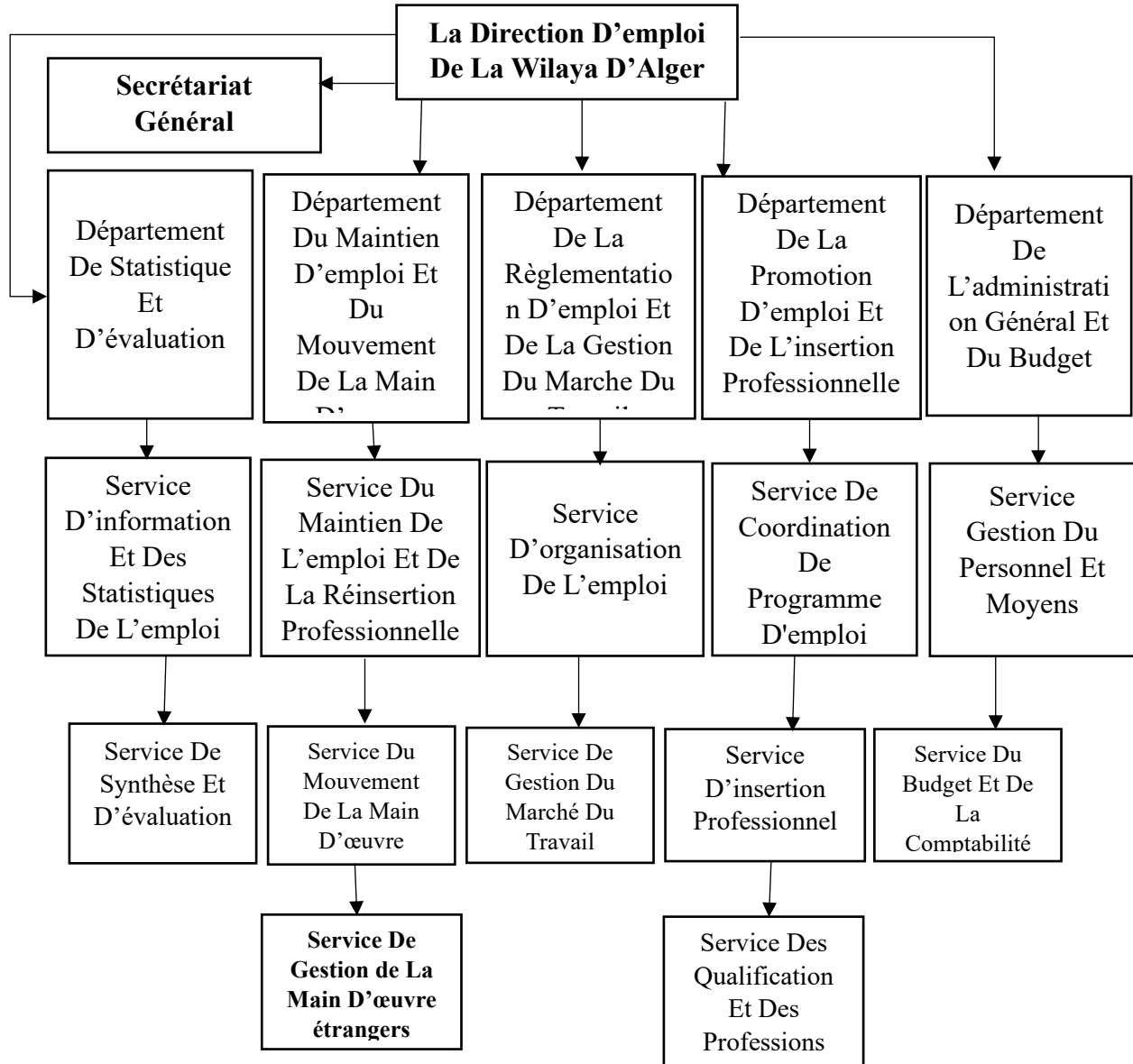
- Service D'organisation De L'emploi.
- Service De Gestion Du Marché Du Travail.
- **Département Du Maintien D'emploi Et Du Mouvement De La Main D'œuvre :**
  - Veiller à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires liées au maintien de l'emploi.
  - Encourager toutes les initiatives visant à maintenir l'emploi.
  - Activités inter étatiques et inter sectorielles liées à l'emploi, maximisant le niveau de réalisation des offres d'emploi.
    - encadrant et surveillant les mouvements géographiques et professionnels de la main-d'œuvre et encourageant une rémunération minimale.
  - Veiller au respect et à l'application de la législation et de la réglementation dans le domaine de l'emploi des étrangers et préparer les rapports périodiques.
  - La Direction de l'Emploi est chargée du suivi du secteur du travail et de la sécurité sociale au niveau local, de la collecte et de la centralisation des informations liées au secteur et de veiller à la mise en œuvre des directives reçues de l'administration centrale.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

- **Département de statistique et d'évaluation :**

Ses missions sont de collecter, d'exploiter et d'analyser toutes les données statistiques sur le marché du travail et les informations nécessaires provenant de toutes les institutions impliquées dans le domaine de l'emploi.

**Figure 4:** La Structure de l'organisme d'accueil DEWA



**Source :** document interne de l'entreprise, année 2002

### 1.2.2 China State Construction Engineering Corporation Ltd (CSCEC):

Notre étude sur le plan pratique s'étend aussi à l'entreprise multinational de droit Algérien, installé dans notre pays depuis 1982.



#### 1.2.2.1 Présentation de la CSCEC Algérie :

Fondée en 1982, la CSCEC Algérie est désormais le plus gros acteur du BTP sur l'ensemble du territoire algérien. Elle a lancé des projets dans 36 wilayas, qui agrègent 15 domaines d'expertise, et la marque CSCEC y est aujourd'hui associée à des projets hauts de gamme. Fin 2016, la CSCEC Algérie comptait déjà 245 projets à son actif.

- **Une capacité à gérer des projets associant plusieurs domaines d'expertise :**

Le logement, les travaux publics et les infrastructures constituent le cœur historique des activités de la CSCEC Algérie. Attachée à consolider ces activités, l'entreprise propose également ses services de contractant général, s'appuyant pour ce faire sur les capacités de financement de sa maison-mère, la China State Construction Engineering Corporation Ltd.

- **Une chaîne d'approvisionnement :**

Forte de sa connaissance du marché algérien, la CSCEC Algérie a exploré les marchés chinois et européens pour développer un réseau ciblé de fournisseurs et ainsi mettre en place une plate-

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

---

forme d’approvisionnement susceptible de répondre à tous les besoins. La société bénéficie de la forte synergie créée par ses nombreux domaines d’expertise, qu’elle complète avantageusement avec un maillage de quelque 1 200 fournisseurs et sous-traitants locaux et européens avec qui elle entretient des liens privilégiés.

- **Une équipe internationale pour gérer les projets :**

La CSCEC Algérie a une vision internationale de sa gestion des ressources humaines. Plus de 300 ingénieurs ont rejoint ses rangs, recrutés localement mais aussi originaires d’Amérique du Nord et d’Europe, et notamment de France et d’Italie, tandis que la plupart de ses collaborateurs emploient le français et l’anglais dans le cadre de leur travail. La CSCEC Algérie joue un rôle majeur dans le déploiement de la China State Construction Engineering Corporation Ltd. Sur le marché nord-africain. Attentive au contexte culturel dans lequel elle s’inscrit, la société est consciente de l’importance de sa responsabilité sociale et encourage les échanges culturels, économiques et amicaux entre l’Algérie et la Chine. Elle met également tout en œuvre pour favoriser son intégration dans le tissu local, afin de poser les bases solides d’un véritable développement durable.



### 1.2.2.2 Historique :

**Implantation → Maintien → Tournant → Envol → Transition**

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

---

- **Phase d'implantation : 1982—1990 :**

Le 7 septembre 1982, l'assemblée générale de la China State Construction Engineering Corporation Ltd., présidée par Zhang Enshu, son premier directeur général, prend la décision de se lancer dans le projet des 200 logements de Rouiba en Algérie, avec pour quadruple mot d'ordre, « contrat respecté, qualité garantie, profit raisonné, engagement moral ». Le chantier démarre officiellement début 1983. Le 19 février 1983, le ministère de l'économie et du commerce extérieur de la République populaire de Chine autorise la CSCEC à ouvrir son Bureau de liaison en Algérie, devenu depuis la China State Construction Engineering Corporation Ltd. – Direction générale pour l'Algérie (CSCEC Algérie), à réaliser des chantiers à l'étranger, à accepter des coopérations avec d'autres prestataires et à fonder des entreprises à capitaux mixtes.

En octobre 1983, la CSCEC dépose une demande auprès du ministère algérien du commerce pour ouvrir son Bureau de liaison en Algérie. Le tout premier projet de construction de 200 logements à Rouiba est réalisé dans les délais, pourtant très courts, ce qui est très apprécié du maître d'ouvrage algérien. Dans le même temps, la CSCEC est déjà sollicitée pour un nouveau projet, celui de l'étude d'implantation de la Nouvelle Ville d'Aïn Oussera. À partir de là, les commandes afflueront : projet des huit châteaux d'eau, ainsi que nombre d'établissements hospitaliers et d'établissement d'enseignement. À ses débuts en Algérie, la CSCEC a été confrontée à la rude concurrence des acteurs du BTP européen, mais elle a su rapidement se frayer un chemin grâce à la qualité de ses prestations et à sa rapidité d'exécution, s'assurant ainsi une assise solide en Algérie.

- **Phase de maintien : 1991—1996 :**

Pendant la décennie noire, marquée par l'accentuation de la crise sécuritaire difficile. La plupart des sociétés étrangères quittent l'Algérie les unes après les autres. La CSCEC se voit elle aussi contrainte de cesser toute activité courante, sans néanmoins s'effacer du marché algérien : les travaux d'aménagement hydraulique de la plaine El-Amra El-Abadia pour 8 000 hectares et les travaux d'aménagement hydraulique du périmètre de Mitidja Ouest – tranche 2 à Alger pour 14 000 hectares en témoignent. Les contrats respectifs de ces deux projets avaient été signés en 1990 et les travaux lancés dans la foulée. La situation politique avait cependant imposé l'arrêt complet des deux chantiers par la suite. Le contrat du projet d'aménagement hydraulique du périmètre de Mitidja Ouest sera finalement résilié en février 1996, en accord avec le maître d'ouvrage. Quant

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

aux travaux d'aménagement hydraulique de la plaine El-Amra El-Abadia, ils reprendront en février 2002 à la demande du maître d'ouvrage et après négociations entre les deux parties. Ils seront terminés fin 2005. Le projet se sera donc étalé sur quinze ans, ce qui montre que les mots d'ordre de la CSCEC correspondent à une réalité : engagement moral et contrat respecté.

Il est dit que c'est dans l'adversité qu'on reconnaît ses amis et que la valeur n'attend point le nombre des années : alors que cernée par le danger, la société algérienne vivait des moments très difficiles et que les constructeurs européens avaient préféré se retirer, les équipes de la CSCEC avaient courageusement choisi de rester. Par leur engagement et leur fiabilité ils ont gagné la confiance de l'État algérien et de son peuple. Voilà pourquoi les années qui suivront marqueront d'abord un tournant puis un envol qui pour beaucoup expliquent les réalisations et les succès de la CSCEC Algérie d'aujourd'hui.

- **Phase de croissance économique : 1997—2000 :**

En 1997, le gouvernement algérien a besoin que soit construit en toute urgence un hôtel 5 étoiles dans le cadre du 35e sommet de l'Organisation de l'Unité africaine (OUA) qui doit se tenir deux ans plus tard à Alger. Si la situation en Algérie connaît alors un revirement favorable, la stabilité n'est cependant pas encore au rendez-vous et la menace terroriste demeure une réalité. Les entrepreneurs du BTP européens continuent à placer l'Algérie parmi les destinations à risque et n'envisagent pas de revenir. Le contexte est loin d'être engageant mais la CSCEC accepte de relever le défi, malgré les délais très courts, les exigences élevées et la pénurie de matériaux. Le chantier se déroulera dans des conditions difficiles. Ce symbole hautement politique que constitue alors l'hôtel Sheraton Club des Pins d'Alger sera néanmoins terminé au bout de 18 mois et le sommet de l'OUA ouvrira comme prévu.

Face à l'adversité, la CSCEC est restée solidaire avec l'État algérien et de son peuple. Elle a relevé le défi et à force de ténacité, l'hôtel Sheraton Club des Pins est sorti de terre, grâce aussi à une expertise hors norme. La CSCEC a su consolider ses positions en cette époque charnière, montrant qu'elle était un entrepreneur du BTP de tout premier rang, efficace et capable de réaliser des projets de qualité. Cette prouesse marquera l'envol de la CSCEC Algérie vers de nouveaux horizons.

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

À la même époque, la CSCEC réalisera également d'autres projets : le complexe hôtelier CNO-HMSO et la réhabilitation de l'hôtel Mazafran à Alger, ainsi que le projet des 400 logements de Mahlma et le projet des 370 logements à Mahamadia.

### **• Phase de la montée en puissance : 2001—2013**

Après dix années de guerre civile, le XXI<sup>e</sup> siècle voit l'Algérie renouer avec la stabilité. Abdelaziz Bouteflika devient président de la République en 1999 et lance le plan triennal 2001-2004 de relance économique, puis les plans quinquennaux 2005-2009 et 2010-2014 ainsi que le plan de développement du grand Sud, avec à la clé nombre de grands travaux d'infrastructure. L'Algérie entame sa reconstruction économique et la CSCEC Algérie s'empare des opportunités offertes par ces nouvelles orientations. Répondant ainsi également à l'appel de l'État chinois pour une internationalisation des entreprises, elle se lance dans l'exploration de nouveaux marchés et renouvelle son organisation dans l'objectif de prendre un nouvel envol : il s'agit désormais de développer les marchés, réaliser des projets d'envergure, renouveler l'organisation, développer un réseau de fournisseurs et placer l'homme au centre de sa nouvelle organisation.

Progressivement, la CSCEC Algérie se transforme en une entreprise enracinée dans la région et organisée dans les moindres détails.

### **• Depuis 2014 : une période de transition**

La chute des cours du pétrole sur les marchés mondiaux à la fin de l'année 2014 a fortement impacté l'économie algérienne. Face au rétrécissement accéléré du traditionnel marché contractuel du BTP, le gouvernement algérien a alors redoublé d'efforts pour attirer les investissements étrangers et revitaliser l'activité économique. C'est dans ce contexte que la CSCEC Algérie a saisi l'occasion offerte par l'initiative des « Routes terrestre et maritime de la soie » pour répondre aux besoins du marché algérien. Tout en consolidant sa position sur le marché traditionnel grâce à une politique de marketing appropriée, l'entreprise a ainsi exploré différentes pistes pouvant mener à une diversification de ses activités et jugé opportun de laisser l'investissement jouer pleinement son rôle moteur.

Cela l'a amené à renforcer ses activités relatives aux domaines des infrastructures, de l'investissement dans les matériaux de construction et de l'investissement dans l'immobilier. Pour

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

---

ce qui est de ses nouveaux domaines d'activité tels que l'énergie, l'ingénierie hydraulique et le tourisme, la CSCEC applique une stratégie consistant à promouvoir la modernisation et l'optimisation de la structure de production. En même temps qu'elle améliore la gestion de ses activités, elle fait aussi de l'efficacité une priorité absolue et œuvre constamment à augmenter son niveau en matière de gestion interne et de fonctionnement. Bien résolue à devenir « l'entreprise de BTP et d'investissement la plus compétitive du bassin méditerranéen à l'international », la CSCEC poursuit ainsi sa transition et continue de se développer.



### 1.2.2.3 Culture d'entreprise :

**“Notre objectif est d’être le groupe de BTP le plus compétitif de tout le bassin méditerranéen ”**

**“Qualité garantie et création de valeur” “Persévérance Dynamisme Ouverture Innovation”**

- **Un esprit pionnier**

La persévérance qui caractérise les collaborateurs de la CSCEC Algérie depuis plus de trente ans a créé une culture et un état d'esprit pouvant se résumer en deux mots : esprit pionnier. Consciente des nouveaux enjeux, la CSCEC Algérie a décidé de donner forme à cet esprit pionnier, et de les accompagner d'objectifs encore plus ambitieux. Car elle a désormais l'ambition de devenir l'entreprise du BTP la plus compétitive de tout le bassin méditerranéen et pour ce faire s'est donc assigné un quadruple mot d'ordre : persévérance et dynamisme, ouverture et innovation.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

De la complexité des débuts aux défis passés et à venir, la CSCEC Algérie a constamment été confrontée aux difficultés inhérentes à sa mission. Ses collaborateurs ont cependant toujours su les relever par leur combativité, fruit de la persévérance et du dynamisme. Ils ont su entretenir une vigilance de tous les instants, aller de l'avant sans jamais lâcher prise pour concrétiser leur ambition suprême mais aussi retirer satisfaction du travail accompli.

Pour réussir son implantation sur les marchés extérieurs, la CSCEC Algérie se doit d'être en phase avec son temps, ouverte et innovante. Société chinoise décidée à réussir à l'international, il lui faut prendre de la distance avec ses schémas habituels et accueillir la culture de l'autre, son organisation économique et sociale. La CSCEC Algérie doit s'ouvrir à la diversité, innover et adapter son approche, mais aussi mettre en avant ses atouts, pour écrire un nouveau chapitre dans son exploration du monde.



### 1.2.2.4 Responsabilité sociale :

- **Agir dans l'harmonie pour des solutions gagnant-gagnant**

La CSCEC privilégie un développement durable et porte donc une attention toute particulière à sa responsabilité sociale, intégrée à tous les niveaux de son organisation. Une croissance équilibrée est nécessairement corrélée au respect de la société et de l'environnement, et la CSCEC Algérie s'est donc choisie des valeurs tenant compte du contexte dans lequel elle s'inscrit.

La CSCEC Algérie a naturellement fait sien l'axe directeur choisi sa maison-mère en matière de coopération internationale : « agir dans l'harmonie pour des solutions gagnant-gagnant ». Elle a cependant aussi opté pour une organisation localement intégrée et compte ainsi nombre de

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

collaborateurs algériens, y compris parmi ses cadres. Le choix de l’insertion dans l’économie locale fait le pari d’une situation gagnant-gagnant. En privilégiant approvisionnement local et main d’œuvre locale, la CSCEC Algérie contribue à créer un grand nombre d’emplois et ce faisant favorise le développement économique et social de sa région d’implantation. En juin 2017, la CSCEC Algérie collaborait avec quelque 1 200 fournisseurs et sous-traitants locaux et employait plus de 5 000 Algériens.

**Tableau 2 : la liste des projets en cours de la CSCEC Algérie.**

N°	NOM DU PROJET	Date de l'accord de principe	Numéro de l'accord de principe	Nombre réel de chinois sur le projet	Nombre réel d'Algériens sur le projet
1	PROJET THALASSA	10/12/2017	421 DEW 5201	93	103
2	PROJET DEUX CANTONEMENTS EN 6RM	06/04/2023	62 DEW 228	262	0
3	PROJET 2200 LOGTS OULED FAYET	28/09/2023	101 DEW 150	124	4
4	PROJET 1800 LOGTS OULED FAYET	28/09/2023	11 DEW 37	62	32
5	PROJET NOUVEAU SIÈGE AADL	01/02/2020	150 DEW 509	34	43
6	PROJET 2500 LOGTS DOUERA	22/08/2023	418 DEW 5137	0	5
7	PROJET BABA ALI 1 RM	07/12/2017	418 DEW 5137	110	157
8	PROJET OBP BAB EZZOUAR	12/04/2016	140 DEW 2055	215	0
9	PROJET CFN FORCES NAVALES	12/03/2019	48 DEW 1472	7	33
10	PROJET GRANDE MOSQUÉE D'ALGER	21/01/2014	36 DEW 308	148	214
11	DIRECTION GÉNÉRALE STAQUELI	17/12/2016	743DEW	160	23

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

<b>12</b>	PROJET POLE LOGISTIQUE AIN NAADJA	23/07/2020	54 DEW 6784	325	388
<b>13</b>	PROJET HMUS 520 LITS STAQUELI	21/07/2020	57 DEW 6782	176	327
<b>14</b>	PROJET AIR ALGERIE BAB EZZOUAR	09/07/2019	131 DEW 3665	1	29
<b>15</b>	MINISTERE DE PROJET DE L'HABITAT DELLY BRAHIM	26/06/2023	99DEW 393	14	90
<b>TOTAL</b>				<b>1731</b>	<b>1448</b>

Source : document interne de l'entreprise

### **2 Présentation et Discussion des résultats**

Nous présentons dans cette section les résultats et la discussion des données collectées via les entretiens avec nos participants à la recherche, incluant les cadres supérieurs et les cadre de la DEW et la CSCEC. Relatifs à la pratique de la politique d'emploi de la main d'œuvre étranger sur le concept d'innovation au travail tire par l'offre au recrutement de l'entreprise CSCEC et la direction d'emploi. Cette section est divisée en deux parties : la présentation des résultats et la discussion des résultats de l'étude.

#### **2.1 Présentation des résultats :**

Dans cette section, nous présentons une analyse et une discussion des résultats obtenus à travers Le déroulement des entretiens, des observations, de l'analyse documentaire et de l'analyse des statistique officiels. Nous avons opté pour des entrevues en personne pour notre étude, sans spécifier de durée précise afin de permettre aux participants de répondre de manière ouverte et libre aux questions posées. Pour garantir la fiabilité des résultats, les réponses des participants ont été transcrites telles quelles, sans aucune modification. Nous avons choisi des chefs de service responsables du processus, possédant une connaissance approfondie de la politique d'emploi de la main d'œuvre étranger. Cette décision a été prise dans le but d'obtenir des perspectives variées et d'assurer la qualité de nos recherches.

##### **2.1.1 Les résultats de l'analyse Documentaire :**

###### **2.1.1.1 L'obtention de la carte séjour (Annexe M):**

L'aspect juridique conformément à la loi N° 08-11 relative aux conditions d'entrée **Annexe B**, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie, l'art 16 : est considéré comme résident l'étranger qui désirant fixer sa résidence effective habituelle et permanente en Algérie, a été autorisé par l'attribution par la Wilaya du lieu de résidence d'une carte de résidence dont la durée de Validité est de deux ans, Le travailleur étranger salarié reçoit une carte de résident dont la durée de validité ne peut excéder celle du document L'autorisant à travailler. Le renouvellement de la carte de résident peut être accordé pour les travailleurs étrangers salariés sur la base de Justificatifs nécessaires légalement établis. Art17 : tout étranger désirant résider en Algérie en vue d'exercer une activité salariée, ne peut bénéficier d'une carte De résident que s'il est titulaire d'un permis de

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

travail ou d'une autorisation de travail temporaire. Art 21 : l'étranger résident qui s'absente du territoire Algérien pendant une durée ininterrompue d'une année perd sa Qualité de résident.

L'intéressé ou le représentant de l'employeur doit se présenter auprès des services de sûreté de son lieu de résidence muni du dossier complet.

### **Dossier à fournir : Le dossier doit contenir les pièces suivantes :**

- Une demande remplie sur imprimé spécial retiré auprès du commissariat de police ou de la commune du lieu de résidence
- (8) photos d'identité récentes et ressemblantes.
- Un timbre fiscal à 6000 dinars fixé par la loi de finances.
- Trois (3) certificats médicaux du demandeur (médecine générale - phtisiologie - sérologie).
- Une copie du passeport et du visa en cours de validité.
- Un contrat de location à usage d'habitation
- Permis de travail ou une autorisation temporaire du travail ou une déclaration d'emplois de travailleur étranger non soumis au permis de travail délivré par le Ministère chargé du Travail (pour les salariés)
- Immatriculation consulaire.
- Attestation de travail en 3 exemplaires.
- Attestation d'hébergement en 3 exemplaires.
- Fiche de renseignement de l'employé en français.

Dépôt de dossier de carte séjour : Le dossier de demande de carte de séjour est déposé par le requérant lui-même ou par le représentant de la société au commissariat de police territorialement compétent ou la commune de lieu de résidence. Après vérification du dossier par l'autorité concernée, elle délivre un récépissé de dépôt au requérant **Annexe L**. Ce document tient lieu de carte de résident provisoire. La validité du récépissé de dépôt est de trois (3) mois au maximum.

### **Délivrance de la carte résidence :**

Après vérification du dossier, un récépissé de dépôt **Annexe L** vous sera remis qui tiendra lieu de carte de résident **Annexe M**. Validité ne pourra excéder trois (03) mois. Après l'enquête, et l'avis

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

favorable des services de sûreté, les services de la wilaya procède à l'établissement de la carte de résidence.

### **Durée de la validité de la carte de séjour :**

La durée de validité de la carte de résidence est de deux (02) ans.

A noter, que l'étranger peut bénéficier d'une carte de résident dont la durée de validité ne peut excéder la durée de validité du document autorisant sa présence en Algérie (autorisation de travail, durée de sa scolarité, ou de sa formation...).

Renouvellement de la carte séjour : Le renouvellement de la carte de séjour peut être accordé pour les étudiants et les travailleurs salariés étrangers Sur la base de justificatifs nécessaires légalement établis.

La demande de renouvellement de la carte de séjour est déposée 45 jours au moins avant la date d'expiration du document.

### **Dossier à fournir pour le renouvellement de la carte de résidence :**

- Une fiche de renseignement avec les informations de l'employé en français.
- La carte de séjour ou le récépissé originale.
- Permis de travail original.
- 3 copies du passeport.
- 3 copies du permis de travail.
- 8 photos d'identité.
- Une quittance des impôts timbre fiscal de 6000 DA.
- Trois certificats médicaux (médecine générale, phtisiologie, sérologie).
- Trois exemplaires de la fiche de renseignement en arabe.
- Trois exemplaires d'attestation de travail (avec cachet, griffe et signature de l'employeur).
- Trois exemplaires d'attestation d'hébergement (avec cachet, griffe et signature de l'employeur).
- Trois exemplaires contrat de travail (avec cachet, griffe et signature de l'employeur).
- Trois exemplaires de l'engagement de rapatriement (avec cachet, griffe et signature de l'employeur).

### **Délivrance carte séjour de 10 ans :**

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

Une carte de séjour d'une durée de validité de dix (10) ans peut être délivrée aux profits des étrangers résident sur le territoire national d'une façon continué et légale pendant une durée de sept (7) ans ou plus, ainsi qu'à ses enfants vivant avec lui et ayant atteint l'âge de dix-huit (18) ans, Constitution du dossier :

Autres documents exigés pour la délivrance de la carte de résident suscités, Tout dossier de demande de carte de résident de dix (10) ans doit comprendre les pièces ci-après :

- Une déclaration sur l'honneur du demandeur, qu'il réside en Algérie plus de sept (7) ans d'une manière continue, fourni par les services de Commissariat de police ou de la commune territorialement compétente.
- Un timbre fiscal fixé par la loi de finance.
- Une copie de l'ancienne carte de résident en cours de validité.
- Une justification légale de la demande (acte de mariage pour les couples mixtes).
- Un extrait de rôle apuré, daté moins de trois (3) mois de la CNAS pour les salariés ou CASNOS pour les non-salariés, daté moins de trois (3). **(Ministre de l'Intérieur,**

**Délivrance de la carte de résident) (l'Intérieur, 2024)**

### **2.1.1.2 Transfert du salaire perçu en Algérie pour un travailleur étranger (Annexe D) :**

En vertu de l'instruction n° 02-98 du 21 mai 1998 de la Banque d'Algérie **Annexe D**, les salaires perçus par les employés étrangers recrutés sur contrat individuel par des entreprises résidentes de droit algérien, productrices de biens ou de services, peuvent être en partie transférés à l'étranger. La part transférable est définie contractuellement entre l'employeur et l'employé étranger- avec un Maximum de 95% du Salaire net.

Il y a lieu de préciser que seuls les employés étrangers titulaires d'un permis ou d'une autorisation de travail et d'un contrat de travail dûment établi et revêtu du visa des services de l'emploi compétents, peuvent prétendre au bénéfice du transfert.

Les personnes exclues de cette procédure sont notamment :

- Les travailleurs étrangers pour des sociétés non résidentes en Algérie, à savoir établissement stable.
- Les associés ou les actionnaires des sociétés résidentes en Algérie.

A cet effet on doit suivre les étapes suivantes :

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

---

1. Ouverture d'un compte bancaire pour l'employé :

a. Copie Du Passeport.

Copie de la carte de séjour **Annexe M.**

b. Copie du permis de travail **Annexe N.**

c. Une copie du contrat de travail spécifique.

2. Le dossier de domiciliation auprès de la banque :

a. Une demande de transfert formulée par le travailleur étranger dûment visée par son employeur.

b. Une copie du contrat de travail spécifique dûment établi et revêtu du visa des services de l'emploi compétents.

c. Copie du permis de travail.

3. Demande attestation de transfert de fond auprès des impôts :

a. Demande de transfert de fond « modèle impôt » **Annexe J.**

b. Copie Du Passeport.

c. Copie de la carte de séjour.

d. Copie du permis de travail.

e. Une copie du contrat travail spécifique.

f. Copie G50 justificative de paiement de l'IRG SALAIRE **Annexe K.**

4. Le Transfert du salaire :

Les travailleurs étrangers sont tenus de remettre mensuellement au guichet domiciliaire de leur dossier, conformément aux dispositions du contrat de travail et établi selon l'annexe II accompagné de l'attestation de transfert de fonds délivrée par les impôts « ATF » **Annexe J.**

5. Les Commissions appliquées par chaque Transfert de Salaire :

La commission de transfert libre est : 0,10% + Frais de Swift 2500,00 DA.

**NB : Le contrat de travail spécifique doit contenir le montant Annuel de salaire**

### 2.1.1.3 Procédures d'obtention du permis de travail (Annexe N) :

**1ère étape :** Obtention de l'accord de principe :

La demande de l'accord de principe doit être accompagnée du dossier suivant :

- La demande d'accord de principe adressé à Monsieur le Directeur de l'emploi ;

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

- Une copie du contrat de marché, contrat de management ou de partenariat ;
- Les statuts de l'entreprise ;
- Une copie légalisée du registre du commerce ;
- Les copies de documents justifiant la position de l'organisme employeur vis à vis des services des impôts (copie de la carte d'identification fiscale) et ceux de la Caisse Nationale de l'Assurance Sociale (CNAS), (attestation de mise à jour)
- Une copie de l'ordre de service (ODS) s'il y'a lieu ;

Il est à préciser que ce dossier doit être présenté en double exemplaire.

L'entreprise CSCEC a l'accord de principe des services compétents permettra au travailleur expatrié 1731 expatrié, d'entamer les démarches en vue d'obtenir l'autorisation provisoire de travail (APT).

### **2ème étape : Obtention du visa de travail :**

Les conditions sont fixées par le décret présidentiel n° 03-251 du 19 juillet 2003 relatif à la situation des étrangers **Annexe C**. A ce titre, avant expiration des délais impartis au visa de travail mentionné sur le passeport (3 mois), l'intéressé doit entreprendre les démarches pour se faire produire le permis de travail.

### **3ème étape : Obtention de l'autorisation provisoire de travail (APT) :**

- D'une demande d'autorisation de travail, faisant référence à l'accord de principe et au contrat de marché (s'il y'a lieu) ;
- Une attestation de maître de l'ouvrage. Ce document est demandé lors de la réalisation des marchés de travaux. Il s'agit d'une attestation délivrée par le maître de l'ouvrage attestant que le recrutement du travailleur étranger est requis pour la réalisation du projet ;
- Une copie du contrat de travail ;
- Copies conforme des diplômes en langue Française ou en langue arabe, Certifiés au niveau des services consulaires algériens du pays d'origine ;

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

- Un engagement de rapatriement établi par l'organisme employeur au profit du travailleur étranger.

**4ème étape :** Obtention du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire (ATT) :

Les autorisations temporaires de travail sont délivrées aux travailleurs étrangers appelés à exercer une activité salariée d'une durée inférieure ou égale à trois (03) mois. Elles ne peuvent être renouvelées plus d'une fois dans l'année. Au-delà d'une période de trois (03) mois, renouvelée une fois le permis de travail est nécessaire.

Le dossier exigé pour l'obtention des titres de travail (ATT ou permis de travail).

- Certificat médicaux (médecine général et phtisiologie) ;
- Copié légalisée de tout le passeport en cours de validité avec mention du visa de travail ;
- (06) photos ;
- Copie des diplômes traduits en Français ou en Arabe, certifiés par l'ambassade d'Algérie du pays d'origine ;
- Les attestations de travail des anciens employeurs ;
- Un extrait de naissance.

La délivrance du permis de travail donne lieu à l'imposition d'un timbre fiscal de (20000 da) cinq mille Dinars qui sont à la charge du bénéficiaire.

**Renouvellement du permis de travail (Annexe N) :**

La demande de renouvellement du permis de travail est déposée quarante-cinq (45) jours, au moins avant la date d'expiration de ce document. Un récépissé est délivré à l'occasion de ce dépôt ; ce dernier permettra au travailleur étranger de poursuivre ses activités jusqu'à la date limite de validité du permis de travail déposé.

Le contrat : Le contrat de expatrie en CSCEC (01) ans renouvelables, CDD.

Durée du permis de travail : Elle ne peut être supérieure à 02 ans. Les permis de travail sont délivrés pour une durée de deux ans pour les étrangers dont les conjoints sont des citoyens Algériens.

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

### **Restitution des permis de travail :**

L'organisme employeur doit aviser les services de l'emploi territorialement compétents de toute résiliation de contrat de travail d'un travailleur étranger dans les 48 heures. Le travailleur étranger concerné est tenu de restituer le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire à son organisme employeur, lequel doit l'adresser aux services de l'emploi territorialement compétent au plus tard 15 jours après la rupture de la relation de travail.

### **Infraction à la réglementation du travail :**

Des sanctions (amendes, voire emprisonnement) sont prévues à l'encontre des étrangers qui entrent en Algérie en infraction aux dispositions réglementaires ou qui facilitent l'entrée et le séjour irrégulier de tiers. Il en est de même à l'encontre des étrangers qui exercent une profession industrielle, commerciale, artisanale ou libérale sans justifier de la possession d'une carte professionnelle ou d'une autorisation. Les employeurs (logeurs professionnels) qui auront omis de déclarer leurs employés étrangers seront punis d'une amende, sans

### **Les salaires des expatriés :**

Les travailleurs étrangers recrutés par les Administrations de droit algérien, sont autorisés à transférer une partie de leur salaire fixé à 90 %. Le salaire doit être décomposé en part transférable et en part payable en dinars algériens est arrêté contractuellement. Les avantages pécuniaires ne rentrent pas dans le calcul de la part transférable.

La partie du salaire éligible à transfert peut être versée au crédit du compte devises du travailleur étranger en Algérie ou faire l'objet d'un transfert vers l'étranger. Le transfert est soumis à l'obligation de domicilier un dossier auprès d'un guichet bancaire unique. La documentation comprend, notamment, une fiche de paie et un contrat de travail spécifique approuvé par l'inspection du travail. (Instruction n° 02-98 du 21 Mai 1 998) **Annexe D.**

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

### **2.1.2 Les résultats des observations obtenues :**

Dans le cadre de notre projet de fin d'étude, nous avons eu l'opportunité d'effectuer un stage pratique au sein de la Direction d'Emploi de la Wilaya d'Alger, spécifiquement au niveau du service de gestion de la main-d'œuvre étrangère. Le service de gestion de la main-d'œuvre étrangère est chargé de toutes les procédures relatives au recrutement des travailleurs étrangers au niveau de la wilaya. Cela inclut la vérification des documents, l'octroi des autorisations nécessaires, et la coordination avec les entreprises pour s'assurer que les pratiques de recrutement respectent les réglementations en vigueur. Durant notre stage, on a constaté que le personnel de la direction fait preuve d'une grande compétence professionnelle. Les employés maîtrisent parfaitement les langues étrangères telles que l'anglais et le français, ce qui est essentiel pour interagir efficacement avec les travailleurs étrangers et les entreprises internationales. De plus, ils sont disciplinés et démontrent une maîtrise approfondie de leurs tâches respectives. Cette rigueur contribue à l'efficacité globale du service. L'avancées Technologiques et la numérisation est un aspect notable de notre stage a été l'observation de l'avancée technologique au sein de la direction. La direction a mis en œuvre une plateforme numérique innovante appelée GEMOE (Gestion de l'Emploi et de la Main-d'œuvre Étrangère). Cette plateforme facilite la gestion des demandes et des autorisations pour les travailleurs étrangers. Elle permet aux entreprises de soumettre leurs demandes en ligne, de suivre l'état de leurs dossiers et de recevoir les autorisations nécessaires de manière rapide et efficace. La numérisation des processus a considérablement amélioré l'efficience et la transparence des procédures administratives.

Pour conclure, notre stage pratique à la Direction d'Emploi de la Wilaya d'Alger m'a permis d'observer un environnement de travail professionnel et bien structuré. Les compétences linguistiques et professionnelles du personnel, combinées à l'utilisation avancée des technologies de l'information, assurent une gestion efficace de la main-d'œuvre étrangère. La plateforme GEMOE est un exemple concret de la modernisation des services publics, contribuant à la simplification des procédures administratives et à l'amélioration de la qualité des services offerts aux entreprises et aux travailleurs étrangers. Cette expérience a été extrêmement enrichissante et m'a permis de mieux comprendre les défis et les solutions dans le domaine de la gestion de la main-d'œuvre étrangère en Algérie.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

### 2.1.3 Les résultats des entretiens

L'ensemble des données obtenues est présenté dans les tableaux ci-dessous :

Après avoir fait la transcription des entretiens nous procédons dans un premier temps à une analyse thématique manuelle des réponses de nous interviewées.

Notre entretien consiste à prendre connaissance selon les réponses des personnes Interviewées, des informations sur le processus de la gestion de la main d'œuvre étrangères.

**Tableau 3:** L'entretien sur la gestion de la main d'œuvre étrangère

Les questions	Chef de Service De la Gestion De La Main D'œuvre étrangers
Comment votre service évalue-t-il l'impact de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur le concept d'innovation au travail ?	Nous évaluons très positivement l'impact de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur l'innovation au travail. La diversité culturelle et les compétences variées des travailleurs étrangers enrichissent le capital intellectuel de l'organisation, stimulant ainsi la créativité et l'innovation. Les perspectives uniques et les méthodes de travail distinctes apportées par ces travailleurs favorisent des approches novatrices et améliorent les performances organisationnelles. De plus, l'intégration de nouvelles compétences et pratiques professionnelles encourage une pensée flexible et des solutions innovantes, augmentant l'efficacité et la productivité de l'organisation dans un environnement économique compétitif.
Quels sont les principaux avantages que vous voyez dans l'emploi de travailleurs étrangers en termes d'innovation et de développement du marché Algérien ?	L'emploi de travailleurs étrangers présente de nombreux avantages pour l'innovation et le développement du marché algérien. Leur expertise et leurs compétences techniques accélèrent l'avancement des projets, tandis que leur technicité pertinente introduit des connaissances spécialisées et des méthodes innovantes. La discipline rigoureuse de ces travailleurs assure une exécution précise et fiable des tâches, augmentant l'efficacité organisationnelle. Cette efficacité se traduit par des performances améliorées et une compétitivité renforcée, permettant aux entreprises de mieux répondre aux besoins des clients et de s'adapter rapidement aux évolutions du marché, contribuant ainsi à la croissance économique et à la diversification du marché algérien.
Avez-vous observé des exemples spécifiques où l'emploi de travailleurs étrangers a stimulé des	Les projets comme les centres de dessalement de l'eau de mer ont bénéficié de technologies avancées apportées par ces travailleurs, améliorant l'efficacité et la durabilité des solutions de gestion de l'eau. Dans les raffineries de pétrole, l'expertise étrangère a introduit des techniques modernes de raffinage, augmentant la productivité et la qualité des produits pétroliers. De plus, les

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

<p>initiatives innovantes dans le marché Algérien ? Pouvez-vous les décrire ?</p>	<p>centres de formation, comme ceux de Huawei, ont permis de monter en compétences les travailleurs locaux en technologies de l'information et de la communication, créant un écosystème favorable au développement technologique du pays. Ces exemples illustrent l'impact positif des travailleurs étrangers sur l'innovation et le développement économique en Algérie.</p>
<p>Quels sont, selon vous, les défis potentiels liés à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère en ce qui concerne la promotion de l'innovation dans le marché Algérien ?</p>	<p>L'un des principaux défis liés à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère pour promouvoir l'innovation en Algérie est la conformité des recrutements aux réglementations et exigences de l'État. Les entreprises multinationales doivent naviguer dans un cadre réglementaire stricte, incluant des visas, des permis de travail et des quotas de travailleurs étrangers, ce qui peut ralentir le recrutement et l'intégration, retardant ainsi les projets innovants. De plus, les différences culturelles et les pratiques professionnelles variées peuvent causer des malentendus ou des conflits au sein des équipes, nécessitant des programmes de formation interculturelle et de gestion de la diversité pour garantir une collaboration harmonieuse et efficace.</p>
<p>Quelles sont les compétences particulières que les travailleurs étrangers apportent au marché Algérien en termes d'innovation et de créativité ?</p>	<p>Les travailleurs étrangers apportent des compétences à divers secteurs du marché algérien, stimulant ainsi l'innovation et la créativité. Dans les télécommunications, ils introduisent des technologies de pointe et améliorent la connectivité grâce à leur expertise en réseaux avancés comme la 5G. En matière de formation, ils mettent en place des programmes éducatifs innovants, élevant les compétences des travailleurs locaux avec des méthodes pédagogiques actualisées. Dans la pétrochimie, leur savoir-faire technique permet l'introduction de technologies avancées et l'optimisation des processus de production, augmentant l'efficacité et la sécurité des opérations. Ces contributions sont essentielles au développement économique et technologique de l'Algérie.</p>
<p>Selon vous, quelles sont les opportunités futures pour renforcer l'intégration des travailleurs étrangers et maximiser leur contribution à l'innovation dans le marché Algérien?</p>	<p>Les opportunités futures pour renforcer l'intégration des travailleurs étrangers et maximiser leur contribution à l'innovation dans le marché algérien reposent sur l'exploitation des dispositions de la loi d'investissement 2024 et des incitations offertes par l'État aux entreprises multinationales. Ces avantages fiscaux et facilités administratives peuvent être utilisés pour attirer des travailleurs étrangers qualifiés et promouvoir leur intégration dans les entreprises locales, tout en favorisant la diversité et l'inclusion. En outre, une collaboration étroite entre les entreprises, les universités et les instituts de recherche peut stimuler le transfert de connaissances et l'innovation, renforçant ainsi la position de l'Algérie sur la scène économique internationale.</p>

**Source :** réaliser par nous suivant le guide d'entretien

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

**Figure 5:** Nuage de mots de processus de la gestion de la main d'œuvre étrangères



**Source :** réaliser par nous-même avec Nvivo

La figure (5) représente un nuage de mots de processus de la gestion de la main d'œuvre étrangères selon les propos des personnes interviewées. On constate que les mots-clés dans le processus de la gestion de la main d'œuvre étrangères sont concentrés sur les opportunités du marché algérien et l'expertise, l'efficacité et l'innovation des travailleurs étrangers.

**Tableau 4:** L'entretien sur les Statistiques De L'emploi de la wilaya d'Alger

Les questions	Chef Service D'information Et Des Statistiques De L'emploi
Pouvez-vous nous parler de votre rôle en tant que chef du Service d'Information et des Statistiques de l'Emploi à la Direction de l'Emploi de la Wilaya d'Alger (DEWA) ?	mon rôle central consiste à superviser la collecte, l'analyse et la diffusion des données sur le marché du travail dans la région. Cela comprend la coordination des activités de collecte de données, l'analyse des tendances de l'emploi et la production de rapports statistiques pour éclairer les décisions politiques et stratégiques. En outre, je suis responsable de la gestion des systèmes d'information et de la formation du personnel chargé de les utiliser, assurant ainsi une contribution significative à la compréhension et à la gestion de la situation de l'emploi à Alger.
Quels sont les principaux objectifs de votre service en matière de collecte de données statistiques ?	Les objectifs principaux de notre service en matière de collecte de données statistiques dans la wilaya d'Alger sont de fournir des informations précises et fiables sur le marché du travail, d'analyser les tendances et les défis émergents, de garantir la cohérence des données dans le temps, et de promouvoir leur utilisation dans la prise de décision et la planification stratégique pour améliorer la situation de l'emploi dans la région.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

<p>Quels types de données collectez-vous spécifiquement pour évaluer l'impact de l'emploi des travailleurs étrangers ?</p>	<p>Pour évaluer l'impact de l'emploi des travailleurs étrangers, notre service collecte divers types de données, notamment le nombre, les qualifications et les conditions d'emploi de ces travailleurs dans différents secteurs de la wilaya d'Alger. En analysant ces données, nous examinons les tendances du marché du travail liées à l'emploi des travailleurs étrangers, afin de comprendre leurs contributions socio-économiques et de formuler des recommandations politiques pour une gestion efficace de cette main-d'œuvre.</p>
<p>Comment ces données sont-elles utilisées pour informer les politiques et les décisions stratégiques au sein de la DEWA ?</p>	<p>Les données sur l'emploi des travailleurs étrangers sont des outils fondamentaux utilisés par la (DEWA) pour orienter les politiques et les décisions stratégiques. En analysant ces données, la DEWA évalue l'impact socio-économique de la présence des travailleurs étrangers, identifie les défis et les opportunités, et recommande des mesures pour maximiser les avantages tout en atténuant les risques potentiels. Ces données sont également essentielles pour évaluer l'efficacité des politiques d'emploi et d'immigration existantes et pour favoriser le dialogue et la coopération avec d'autres acteurs gouvernementaux et sociaux.</p>
<p>Y a-t-il des initiatives ou des projets en cours qui visent à mieux intégrer la main-d'œuvre étrangère dans le marché du travail local ?</p>	<p>Plusieurs initiatives sont en cours pour mieux intégrer la main-d'œuvre étrangère dans le marché du travail local de la wilaya d'Alger, notamment des programmes de formation professionnelle et linguistique adaptés, des initiatives de sensibilisation sur les normes professionnelles locales, et des efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu professionnel. Ces initiatives visent à renforcer les compétences et l'adaptabilité des travailleurs étrangers, favorisant ainsi leur intégration harmonieuse et leur contribution économique significative.</p>
<p>Avez-vous des recommandations pour les chercheurs et les décideurs politiques concernant l'étude et l'implémentation de politiques d'emploi de la main-d'œuvre étrangère ?</p>	<p>Pour les chercheurs, il est essentiel d'effectuer une analyse approfondie du marché du travail, de consulter les parties prenantes et d'adopter des politiques flexibles et adaptatives. L'investissement dans la formation, la promotion de la diversité et de l'inclusion en milieu professionnel, ainsi que la mise en place de mécanismes de surveillance et d'évaluation sont également essentiels pour garantir le succès des politiques d'emploi de la main-d'œuvre étrangère.</p>

**Source :** réaliser par nous suivant le guide d'entretien

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

**Figure 6:** Nuage de mots sur les données statistiques officiels



**Source :** réaliser par nous-même avec Nvivo

La figure présente le nuage de mot des termes qui sont le plus revenue dans la réponse de Chef Service D'information Et Des Statistiques De L'emploi, nous constatant qu'il est responsable de gérer et suivi toute les données de la main d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger , y compris superviser la collecte, l'analyse et la diffusion des données sur le marché du travail dans la région.

**Tableau 5:** L'entretiens sur les expatriés de la CSCEC

Les questions	Chargé des expatriés de la CSCEC
Pouvez-vous décrire brièvement comment fonctionne actuellement le processus de recrutement de main-d'œuvre étrangère au sein de votre entreprise ?	Le processus de recrutement de la main-d'œuvre étrangère au sein de la China State Construction Engineering Corporation (CSCEC) Algérie repose sur une centralisation des décisions et des processus, avec la responsabilité déléguée à l'entreprise mère en Chine. Ce modèle implique l'identification des besoins en compétences pour les projets en Algérie, suivie d'une sélection et d'une administration des candidats par le siège en Chine, facilitant ainsi l'accès à un réseau mondial de talents tout en présentant des défis en termes de coordination et de gestion administrative.
Comment votre service contribue-t-il à l'intégration de la main-d'œuvre étrangère dans le milieu professionnel ?	Le Service chargé des expatriés de la China State Construction Engineering Corporation (CSCEC) Algérie joue un rôle essentiel dans l'intégration de la main-d'œuvre étrangère en facilitant l'obtention des visas de travail, en fournissant un soutien pratique et en favorisant la communication interculturelle, tout en veillant à des conditions de travail équitables et à une coordination efficace entre les équipes locales et internationales.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

<p>Selon votre observation, quel impact la présence de main-d'œuvre étrangère a-t-elle sur le niveau d'innovation au sein de votre entreprise ?</p>	<p>L'impact de la présence de main-d'œuvre étrangère sur le niveau d'innovation au sein de notre entreprise est significatif et positif. La diversité des perspectives, des expériences et des compétences apportées par les travailleurs étrangers enrichit notre environnement de travail et stimule la créativité et l'innovation. Les travailleurs étrangers apportent souvent des connaissances techniques avancées, des méthodes de travail innovantes et des idées novatrices qui contribuent à améliorer nos processus et nos produits. Leur présence favorise également un échange dynamique d'idées et de meilleures pratiques, encourageant ainsi une culture d'innovation et d'amélioration continue au sein de notre entreprise. En résumé, la main-d'œuvre étrangère joue un rôle crucial dans le renforcement de notre capacité d'innovation et dans notre compétitivité sur le marché.</p>
<p>Pouvez-vous identifier des exemples concrets où la diversité culturelle de la main-d'œuvre étrangère a stimulé des initiatives innovantes au travail ?</p>	<p>la diversité culturelle de la main-d'œuvre étrangère a souvent stimulé des initiatives innovantes au sein de notre entreprise. Par exemple, lors d'un projet de construction où des travailleurs étrangers provenant de différentes régions apportaient des pratiques de construction et des techniques de gestion de projet variées, nous avons observé une fusion d'idées et d'approches qui ont conduit à l'adoption de méthodes plus efficaces et innovantes. De même, dans nos départements de recherche et développement, la collaboration entre des équipes multiculturelles a généré des concepts novateurs et des solutions créatives pour résoudre des défis techniques complexes.</p>
<p>Quels sont, selon vous, les principaux défis liés à l'emploi de main-d'œuvre étrangère en termes d'innovation et de créativité ?</p>	<p>Les défis principaux liés à l'emploi de main-d'œuvre étrangère en matière d'innovation et de créativité résident dans les difficultés de certification des diplômes et des certificats d'expertise par les représentants consulaires de l'Algérie en Chine, ainsi que dans les obstacles bureaucratiques liés à la documentation pour l'emploi des travailleurs étrangers. Ces défis entravent la reconnaissance des qualifications des travailleurs étrangers et compliquent les procédures administratives, limitant ainsi leur contribution potentielle à des initiatives innovantes au sein de l'entreprise. En surmontant ces obstacles, les entreprises pourraient mieux exploiter le potentiel d'innovation offert par la main-d'œuvre étrangère.</p>

**Source :** réalisé par nous suivant le guide d'entretien

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

**Figure 7:** Nuage de mots sur les réponses Chargé des expatriés de la CSCEC



**Source :** réaliser par nous-même avec Nvivo

La figure schématise en Nuage de mot les termes les plus fréquente dans les réponses Chargé des expatriés de la CSCEC concernent la réalité de recrutement de la main d’œuvre étrangère dans l’entreprise qui est basé la conformité au réglementation et loi cela peut indique que le rôle de chargé des expatriés de la CSCEC est assuré la conformité aux exigences légale et normative en termes de processus de recrutement.

### 2.1.4 Les résultats de l’analyse sociale des statistique officiels :

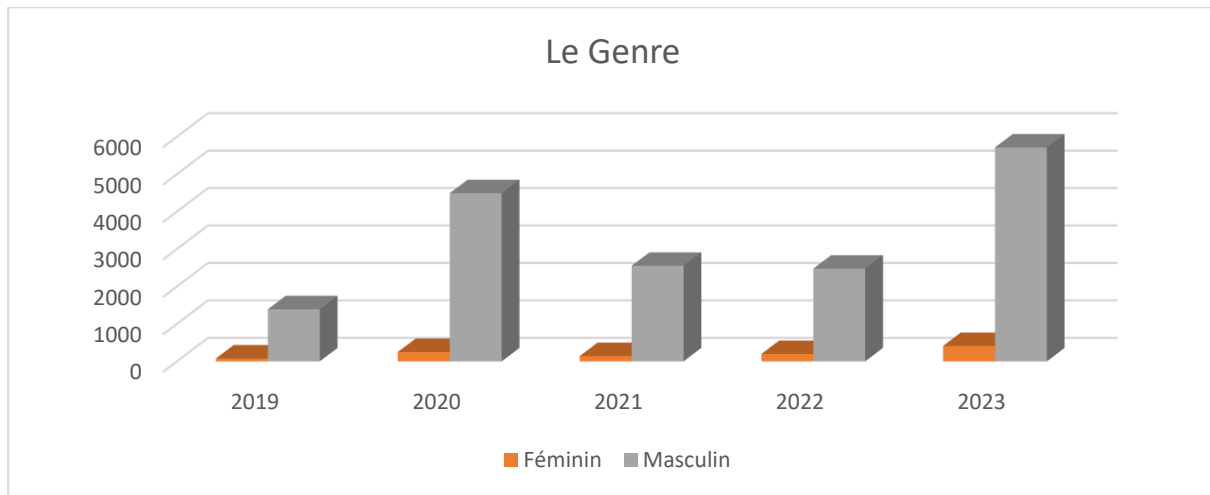
- **La répartition de la main d’œuvre étrangère en genre dans la wilaya d’Alger au fil des années du 2019 à 2023 :**

**Tableau 6:** La répartition en genre de la main d’œuvre étrangère

	2019		2020		2021		2022		2023	
<b>Genre</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Féminin	76	5,18	249	5,25	140	5,20	196	7,34	411	7,19
Masculin	1392	94,82	4492	94,75	2553	94,80	2476	92,66	5714	93,29
<b>Total</b>	<b>1468</b>	<b>100,00</b>	<b>4741</b>	<b>100,00</b>	<b>2693</b>	<b>100,00</b>	<b>2672</b>	<b>100,00</b>	<b>6125</b>	<b>100</b>

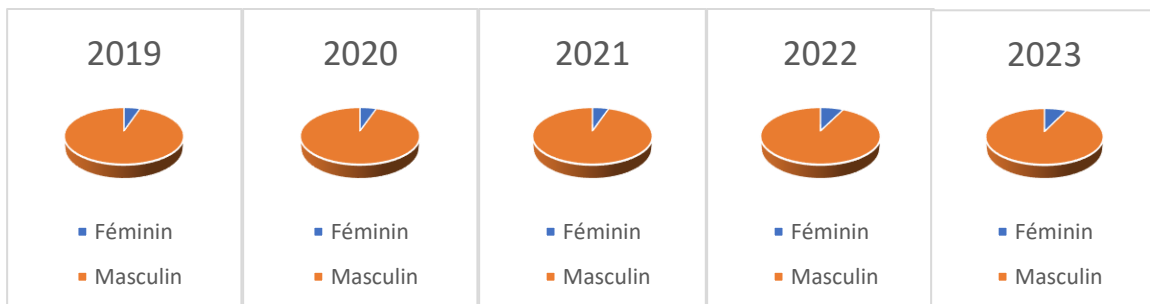
**Source :** élaborer par le logiciel Excel v19

**Figure 8:** chart de la répartition en genre de la main d'œuvre étrangère



**Source :** élaborer par le logiciel Excel v19

**Figure 9:** cercle relatif de la répartition en genre de la main d'œuvre étrangère



**Source :** élaborer par le logiciel Excel v19

### Observations :

- La main-d'œuvre étrangère exerçant au niveau de la wilaya d'Alger est majoritairement masculine. En effet, la proportion des hommes est restée supérieure à 90% tout au long de la période d'observation.
- La part des femmes dans la main-d'œuvre étrangère a connu une augmentation entre 2019 et 2023, passant de 5,18% à 7,19%. Cette augmentation reste cependant modeste.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

- En termes absolus, le nombre de femmes étrangères actives dans la wilaya d'Alger a également augmenté, passant de 76 en 2019 à 411 en 2023.

### Interprétation des résultats :

La prédominance des hommes dans la main-d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger peut s'expliquer par plusieurs facteurs, tels que :

- Les opportunités d'emploi disponibles dans la région, qui sont souvent plus adaptées aux hommes.
- Les normes socioculturelles qui limitent la participation des femmes au marché du travail dans certains pays d'origine des migrants.
- Les difficultés rencontrées par les femmes migrantes pour accéder à l'emploi.

L'augmentation progressive du nombre des expatriées femmes dans la main-d'œuvre étrangère est un phénomène encourageant qui peut s'expliquer par :

- L'évolution des mentalités et des normes sociales dans les pays d'origine des migrants.
- L'amélioration du niveau d'éducation et de qualification des femmes migrantes.
- Les politiques mises en œuvre par les autorités algériennes pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.
- Les avantages de la législation Algérienne du travail, instaurant l'égalité salariale entre les deux sexes ; chose qui n'existe pas même dans les pays européens.

- **La répartition de la main d'œuvre étrangère par catégorie professionnel dans la wilaya d'Alger au fil des années du 2019 à 2023 :**

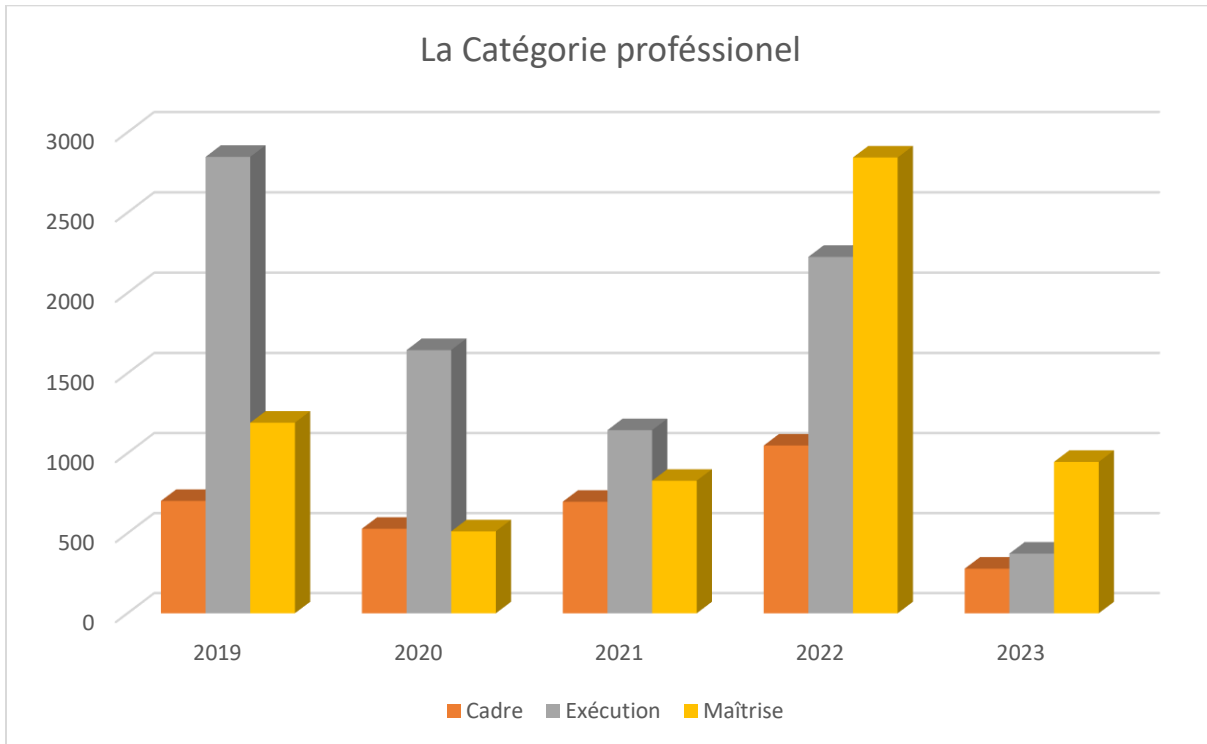
**Tableau 7:** La répartition de la main d'œuvre étrangère par catégorie professionnel

Qualification	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cadre	702	14,81	528	19,61	697	26,09	1048	17,11	279	17,42
Exécution	2847	60,05	1644	61,05	1144	42,81	2224	36,31	373	23,28
Maîtrise	1191	25,12	512	19,01	828	30,99	2843	46,42	946	59,05
<b>Total</b>	<b>4741</b>	<b>99,98</b>	<b>2693</b>	<b>99,67</b>	<b>2672</b>	<b>99,89</b>	<b>6125</b>	<b>99,84</b>	<b>1602</b>	<b>99,75</b>

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

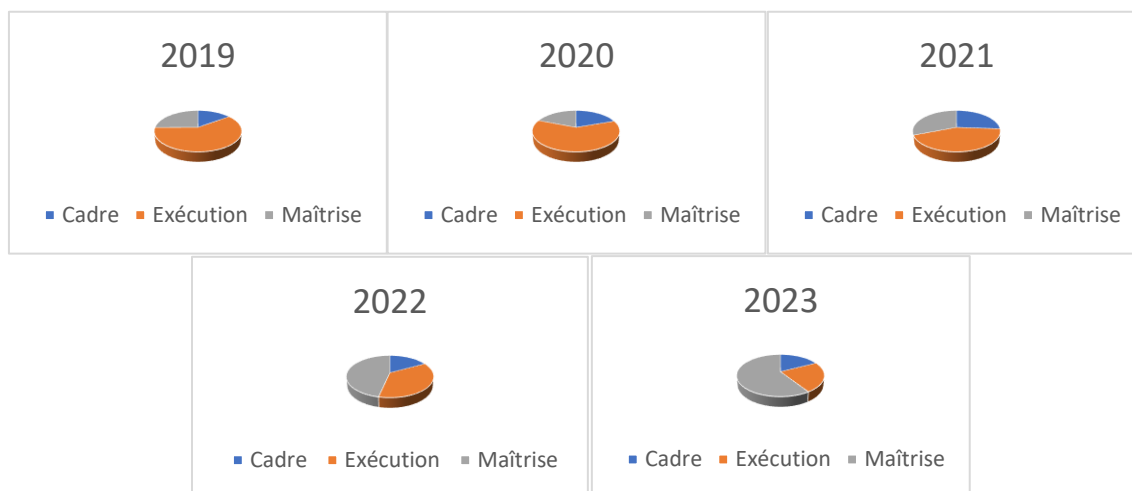
Source : élaborer par le logiciel Excel v19

**Figure 10:** chart de la répartition de la main d'œuvre étrangère par catégorie professionnel



Source : élaborer par le logiciel Excel v19

**Figure 11:** cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par catégorie professionnel



## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

---

Source : élaborer par le logiciel Excel v19

### Observations :

- La main-d'œuvre étrangère résidante à la wilaya d'Alger est majoritairement qualifiée. En effet, la proportion des cadres et des maîtrises a représenté plus de 70% du total tout au long de la période d'observation.
- La part des cadres a connu une augmentation entre 2019 et 2023, passant de 14,81% à 17,42%.
- La part des maîtrises a également connu une augmentation entre 2019 et 2023, passant de 25,12% à 59,05%.
- La part des ouvriers a connu une baisse importante entre 2019 et 2023, passant de 60,05% à 23,28%, mais elle reste quand même relativement importante par rapport au principe de la législation.
- Ce phénomène s'explique par le défaut de langue l'entreprise chinoise ne peut pas recruter des manœuvres ou des menuisiers, du fait qu'ils ne maîtrisent pas ni la langue chinoise, ni le français ce qui empêche d'exécuter les instructions de travail.

### Interprétation :

La prédominance des cadres et des maîtrises dans la main-d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger peut s'expliquer par plusieurs facteurs, tels que :

- Le niveau de qualification élevé des migrants, qui enrichir l'innovation au travail.
- La demande croissante de main-d'œuvre qualifiée dans les secteurs économiques porteurs de la wilaya d'Alger, tels que les services et l'industrie.
- Les politiques mises en œuvre par les autorités algériennes pour attirer des migrants qualifiés, notamment pour le transfert technologique.

La baisse de la part des ouvriers peut s'expliquer par :

- La mécanisation croissante de certaines tâches, qui réduit la demande de main-d'œuvre non qualifiée.
- La réorientation des migrants vers des secteurs d'activité plus porteurs, tels que les services.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

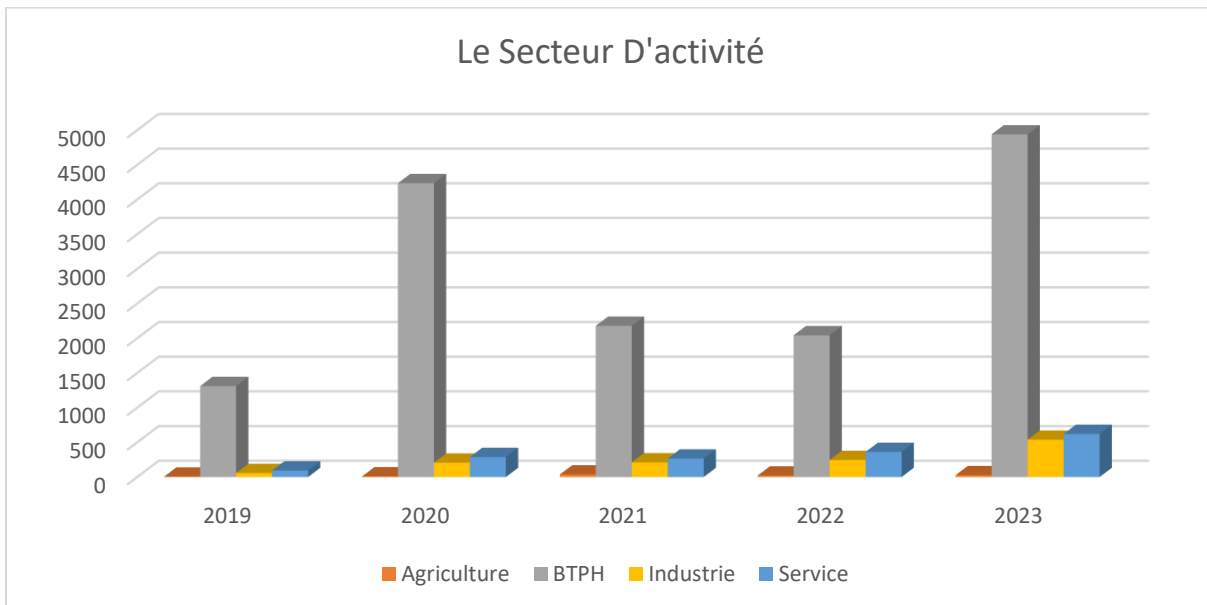
- La répartition de la main d'œuvre étrangère par secteur d'activité dans la wilaya d'Alger au fil des années du 2019 à 2023 :

**Tableau 8:** La répartition de la main d'œuvre étrangère par secteur d'activité

Secteur	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Agriculture	6	0,41	9	0,19	36	1,34	21	0,79	27	0,44
BTPH	1311	89,31	4236	89,35	2180	80,95	2043	76,46	4939	80,64
Industrie	58	3,95	207	4,37	211	7,84	246	9,21	538	8,78
Service	93	6,34	289	6,10	266	9,88	362	13,55	621	10,14
<b>Total</b>	<b>1468</b>	<b>100,00</b>	<b>4741</b>	<b>100,00</b>	<b>2693</b>	<b>100,00</b>	<b>2672</b>	<b>100,00</b>	<b>6125</b>	<b>100,00</b>

Source : élaborer par le logiciel Excel v19

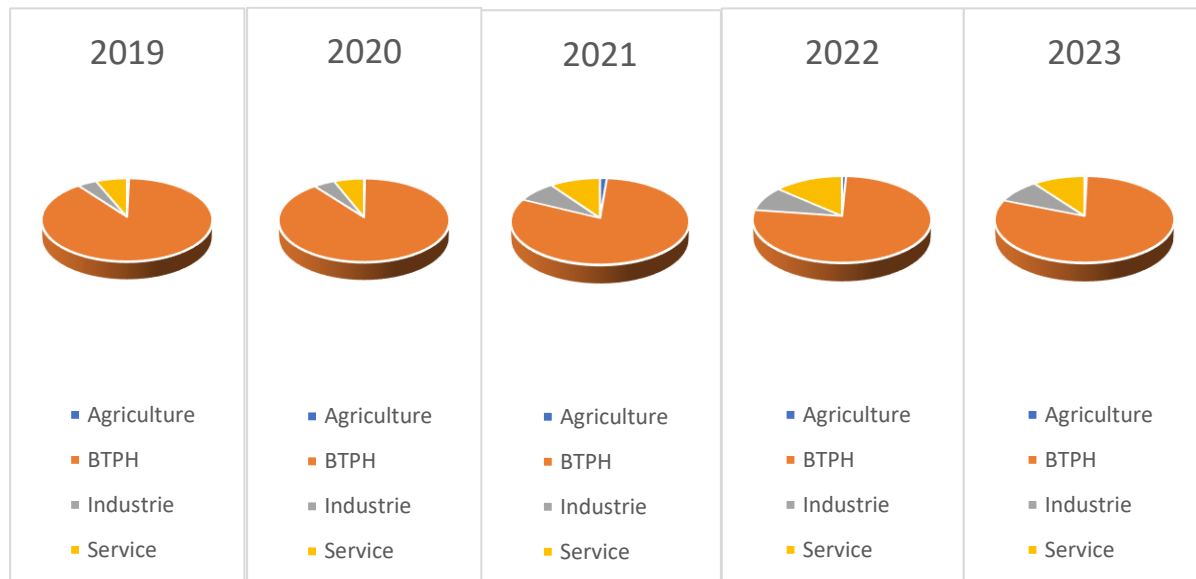
**Figure 12:** chart de La répartition de la main d'œuvre étrangère par secteur d'activité



Source : élaborer par le logiciel Excel v19

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

**Figure 13:** cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par secteur d'activité



**Source :** élaborer par le logiciel Excel v19

### Observation :

- Le secteur du BTP est le principal employeur de main-d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger, avec une part qui a oscillé entre 80% et 90% tout au long de la période d'observation.
- La part des services a connu une augmentation progressive entre 2019 et 2023, passant de 6,34% à 10,14%.
- La part de l'agriculture a connu une baisse importante entre 2019 et 2023, passant de 0,41% à 0,44%.
- La part de l'industrie a connu une légère augmentation entre 2019 et 2023, passant de 3,95% à 8,78%.

### Interprétation du phénomène :

La prédominance du BTP dans le secteur d'activité de la main-d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger peut s'expliquer par plusieurs facteurs :

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

- Le développement important du secteur du BTP en Algérie ces dernières années, notamment dans le cadre de grands projets d'infrastructures (PROJET GRANDE MOSQUÉE D'ALGER, stade Nelson Mandela Alger, la nouvelle ville de sidi Abdellah).
- La demande croissante de main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur, qui n'est pas toujours satisfaite par la main-d'œuvre locale.
- L'évolution des techniques de production dans le domaine, ainsi que les matériaux de travaux.

L'augmentation de la part des services peut s'expliquer par :

- La diversification de l'économie algérienne, qui se traduit par une croissance du secteur des services.
- La demande croissante de services qualifiés dans des domaines tels que le tourisme, le commerce et les nouvelles technologies.
- L'arrivée de migrants qualifiés dans ces secteurs d'activité.

L'augmentation de la part de l'industrie peut s'expliquer par :

- La reprise économique amorcée par l'Algérie ces dernières années.
- La mise en place de nouvelle zone industrielle dans la wilaya d'Alger.
- L'arrivée d'investissements étrangers dans le secteur industriel.
- **La répartition de la main d'œuvre étrangère par nature d'employeur dans la wilaya d'Alger au fil des années du 2019 à 2023 :**

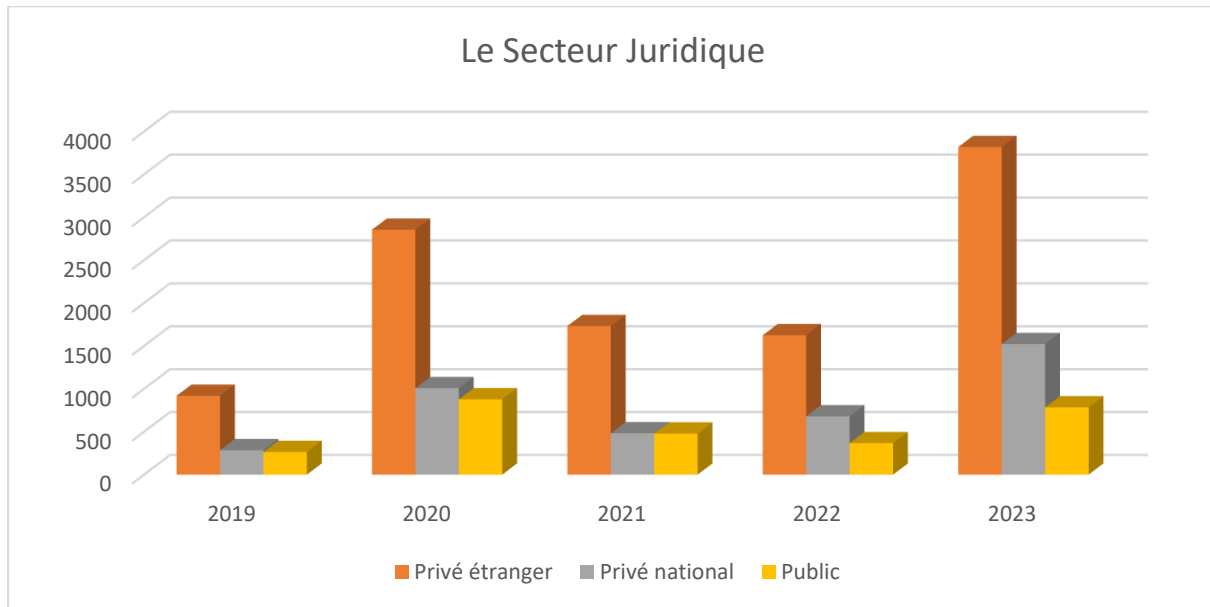
**Tableau 9:** La répartition de la main d'œuvre étrangère par nature d'employeur

juridique	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Privé étranger	919	62,60	2855	60,22	1732	64,31	1625	60,82	3819	62,35
Privé national	285	19,41	1008	21,26	482	17,90	680	25,45	1522	24,85
Public	264	17,98	878	18,52	479	17,79	367	13,74	784	12,80
<b>Total</b>	<b>1468</b>	<b>100,00</b>	<b>4741</b>	<b>100,00</b>	<b>2693</b>	<b>100,00</b>	<b>2672</b>	<b>100,00</b>	<b>6125</b>	<b>100,00</b>

Source : élaborer par le logiciel Excel v19

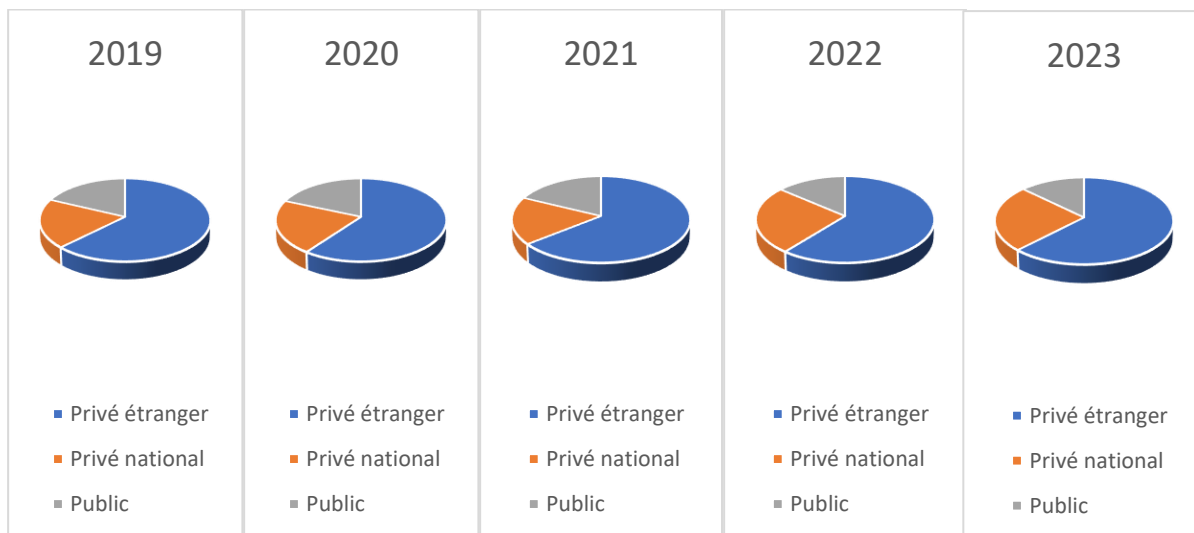
## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

**Figure 14:** chart de La répartition de la main d'œuvre étrangère par nature d'employeur



**Source :** élaborer par le logiciel Excel v19

**Figure 15:** cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par nature d'employeur



**Source :** élaborer par le logiciel Excel v19

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

---

### Observations et commentaires :

- Le secteur privé étranger est le principal employeur de main-d'œuvre étrangère au niveau de la wilaya d'Alger, avec une part qui a oscillé entre 60% et 65% tout au long de la période d'observation.
- La part du secteur privé national a connu une augmentation entre 2019 et 2023, passant de 19% à 25%.
- La part du secteur public a connu une baisse entre 2019 et 2023, passant de 18% à 13%.

### Interprétation :

La prédominance du secteur privé étranger dans l'emploi de la main-d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger peut s'expliquer par plusieurs facteurs, tels que :

- La présence importante d'entreprises étrangères dans la wilaya d'Alger, notamment dans les secteurs du BTP, de l'industrie et des services.
- La flexibilité du secteur privé étranger en matière de recrutement et de conditions de travail.
- La recherche par les entreprises étrangères de main-d'œuvre qualifiée et bon marché.

L'augmentation de la part du secteur privé national peut s'expliquer par :

- La croissance du secteur privé algérien ces dernières années.
- La volonté des entreprises algériennes de se diversifier et de s'internationaliser.
- La mise en place de mesures incitatives par les autorités algériennes pour encourager l'emploi de la main-d'œuvre nationale.

La baisse de la part du secteur public peut s'expliquer par :

- Les restrictions budgétaires auxquelles sont confrontées les entreprises publiques.
- La volonté des autorités algériennes de réduire la dépendance du secteur public à la main-d'œuvre étrangère.
- La mise en place de programmes de privatisation dans certains secteurs d'activité.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

### Recommandations :

- Il est important de diversifier les types d'employeurs de la main-d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger pour réduire la dépendance au secteur privé étranger.
- Des mesures peuvent être prises pour promouvoir l'emploi des migrants dans le secteur public, notamment par le biais de programmes de recrutement et de formation spécifiques.
- Il est également important de mener des recherches plus approfondies pour mieux comprendre les déterminants du choix de l'employeur par les migrants.
- **La répartition de la main d'œuvre étrangère par type de demande dans la wilaya d'Alger au fil des années du 2019 à 2023 :**

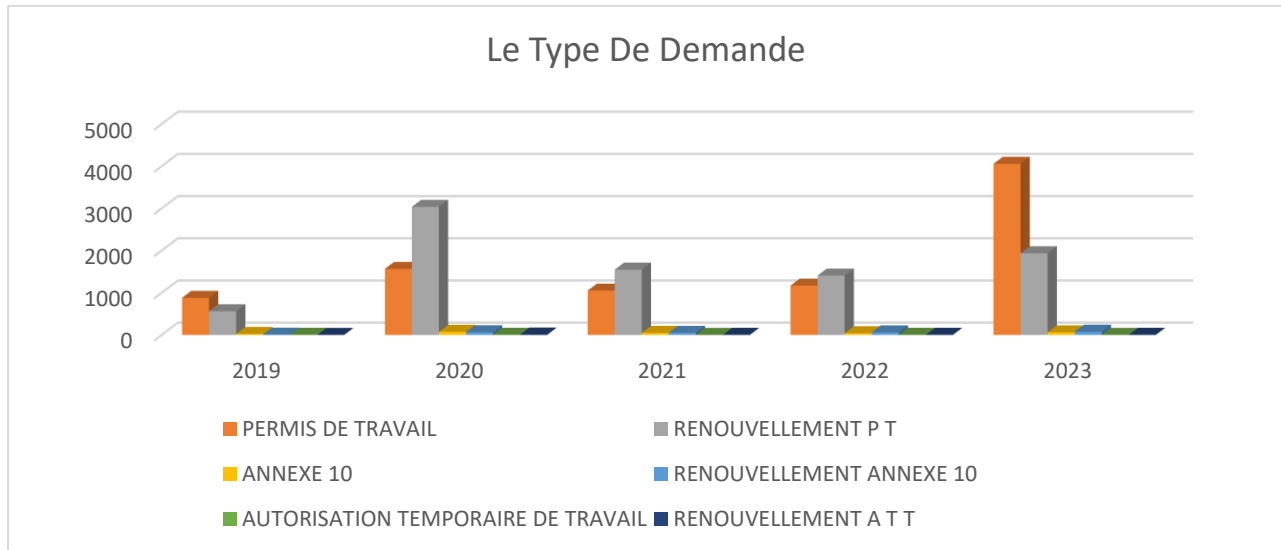
**Tableau 10:** La répartition de la main d'œuvre étrangère par type de demande

Les Demandes	2019		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
PERMIS DE TRAVAIL	878	59,81	1564	32,989	1049	38,95	1168	43,71	4054	66,19
RENOUVELLEMENT P T	561	38,22	3035	64,016	1546	57,41	1406	52,62	1935	31,59
ANNEXE 10	21	1,43	72	1,519	47	1,75	38	1,42	60	0,98
RENOUVELLEMENT ANNEXE 10	5	0,34	61	1,287	49	1,82	58	2,17	75	1,22
AUTORISATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL	3	0,20	2	0,042	0	0,00	1	0,04	0	0,00
RENOUVELLEMENT A T T	0	0,00	7	0,148	2	0,07	1	0,04	1	0,02
<b>Total</b>	<b>1468</b>	<b>100,00</b>	<b>4741</b>	<b>100,000</b>	<b>2693</b>	<b>100,00</b>	<b>2672</b>	<b>100,00</b>	<b>6125</b>	<b>100,00</b>

Source : élaborer par le logiciel Excel v19

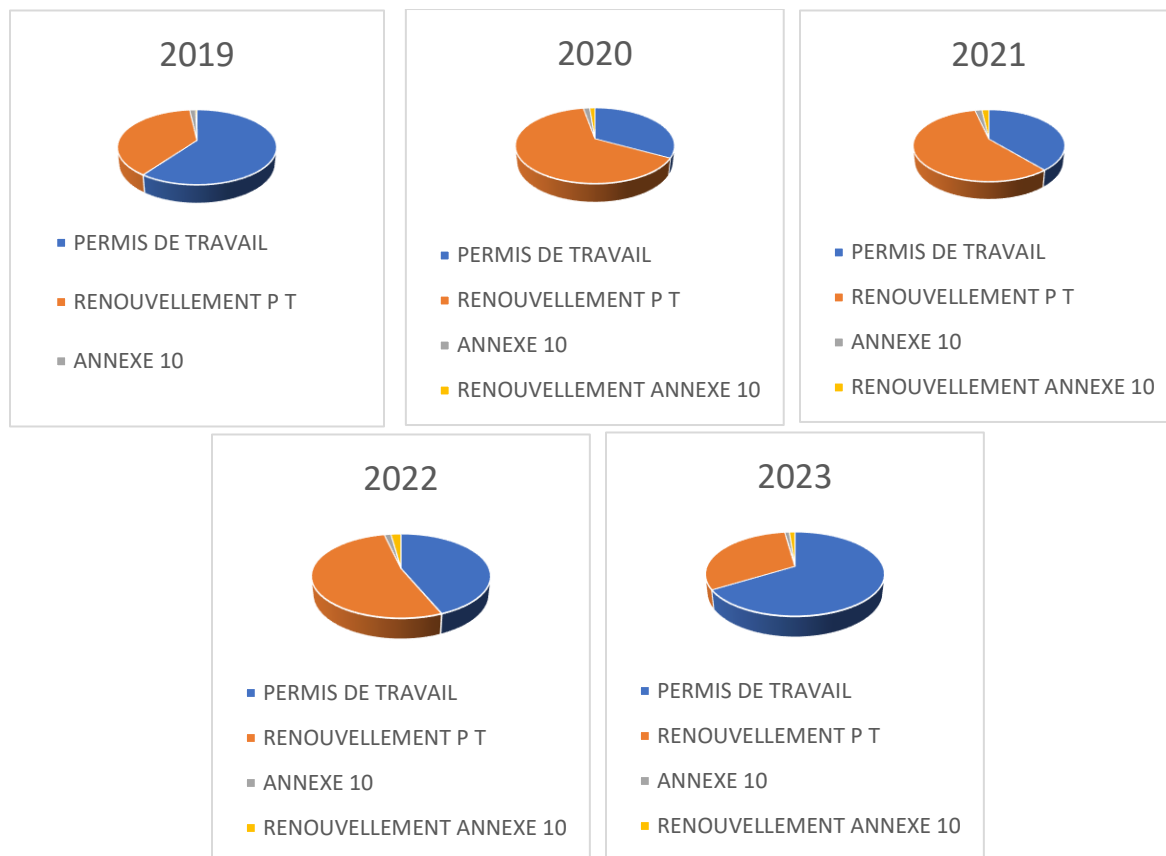
**Figure 16:** chart de La répartition de la main d'œuvre étrangère par type de demande

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats



Source : élaborer par le logiciel Excel v19

Figure 17: cercle relatif de La répartition de la main d'œuvre étrangère par type de demande



Source : élaborer par le logiciel Excel v19

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

### **Observations :**

- Le permis de travail est le type de demande le plus fréquent, avec une part qui a oscillé entre 43% et 66% tout au long de la période d'observation.
- Le renouvellement du permis de travail est le deuxième type de demande le plus fréquent, avec une part qui a oscillé entre 31% et 64% tout au long de la période d'observation.
- Les autres types de demandes représentent une part minoritaire du total, avec des pourcentages qui n'ont jamais dépassé 2%.

### **Interprétation :**

La prédominance du permis de travail et du renouvellement du permis de travail dans les types de demandes de main-d'œuvre étrangère à la wilaya d'Alger s'explique par le fait que ces deux types de demandes sont nécessaires pour que les migrants puissent travailler légalement en Algérie.

La faible part des autres types de demandes peut s'expliquer par plusieurs facteurs, tels que :

- Les conditions strictes d'accès à l'annexe 10, qui est un dispositif spécifique qu'au migrants français et au tunisien ce qui les exonère du paiement de timbre.
- Le caractère exceptionnel de l'autorisation temporaire de travail, qui est délivrée pour une durée n'excédant pas les 15 jours.

### **Évolution des types de demandes :**

- On observe une augmentation progressive de la part du permis de travail entre 2019 et 2023, ce qui peut s'expliquer par la croissance économique et la demande croissante de main-d'œuvre étrangère en Algérie.
- On observe également une augmentation de la part du renouvellement du permis de travail entre 2019 et 2023, ce qui peut s'expliquer par le fait que les migrants ont tendance à rester plus longtemps en Algérie.
- La part des autres types de demandes reste stable entre 2019 et 2023.

## Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats

### Comparaison par année :

- L'année 2023 est l'année où l'on observe le plus grand nombre de demandes de main-d'œuvre étrangère, avec 6125 demandes.
- L'année 2019 est l'année où l'on observe la part la plus faible du permis de travail, avec 43,71%.
- L'année 2021 est l'année où l'on observe la part la plus élevée du renouvellement du permis de travail, avec 57,41%.
- **Calcul l'impact financier de la main d'œuvre étrangère en termes de type de demande dans la wilaya d'Alger au fil des années du 2019 à 2023 :**

**Tableau 11:** les PT et ATT de la main d'œuvre étrangère

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Les Demandes</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>
PERMIS DE TRAVAIL	878	1564	1049	1168	4054
AUTORISATION TEMPORAIRE DE TRAVAIL	3	2	0	1	0
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>1566</b>	<b>1049</b>	<b>1169</b>	<b>4054</b>

Source : élaborer par le logiciel Excel v19

Nombre total des PT et des ATT :  $881 + 1566 + 1049 + 1169 + 4054 = 8719$

L'impact financier des PT et des ATT :  $8719 * 20\ 000\ DA = 174\ 380\ 000,00\ DA$

**Tableau 12:** Les RPT et RATT de la main d'œuvre étrangère

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Les Demandes</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>
RENOUVELLEMENT P T	561	3035	1546	1406	1935
RENOUVELLEMENT A T T	0	7	2	1	1
<b>Total</b>	<b>561</b>	<b>3042</b>	<b>1548</b>	<b>1407</b>	<b>1936</b>

Source : élaborer par le logiciel Excel v19

Nombre total des RPT et des RATT :  $561 + 3042 + 1548 + 1407 + 1936 = 8494$

L'impact financier des RPT et des RATT :  $8494 * 40\ 000\ DA = 339\ 760\ 000,00\ DA$

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

Concernant la carte de séjour, une quittance de 6 000 DA est appliquée sur toute les demandes :

$$878 + 1564 + 1049 + 1168 + 4054 + 561 + 3035 + 1546 + 1406 + 1935 = 17196.$$

L'impact financier des titres de séjours :  $17196 * 6\ 000\ DA = 103\ 176\ 000,00\ DA$ .

### **2.2 Discussion des résultats :**

**Impact Positif sur l'Innovation et la Créativité :** L'emploi de la main-d'œuvre étrangère joue un rôle essentiel dans l'amélioration de l'innovation et de la créativité au sein des organisations en Algérie. La diversité culturelle et les compétences variées des travailleurs étrangers enrichissent le capital intellectuel, apportant de nouvelles perspectives et méthodes de travail distinctes. Ces apports favorisent des approches novatrices et améliorent les performances organisationnelles. En intégrant des compétences et des pratiques professionnelles diverses, les entreprises peuvent encourager une pensée flexible et développer des solutions innovantes, augmentant ainsi l'efficacité et la productivité dans un environnement économique compétitif.

**Contributions Techniques Spécialisées :** Les travailleurs étrangers apportent des compétences techniques spécialisées qui accélèrent l'avancement des projets et introduisent des méthodes innovantes. Leur expertise dans des domaines tels que les centres de dessalement de l'eau de mer, les raffineries de pétrole, et les technologies de l'information et de la communication (TIC) a eu un impact significatif sur l'amélioration de l'efficacité et de la durabilité des solutions de gestion. Par exemple, dans les raffineries de pétrole, les techniques modernes de raffinage introduites par les experts étrangers ont augmenté la productivité et la qualité des produits. De plus, les centres de formation, comme ceux de Huawei, ont permis de développer les compétences locales en TIC, créant un écosystème favorable au développement technologique de l'Algérie.

**Amélioration de la Compétitivité et de la Croissance Économique :** L'intégration des travailleurs étrangers contribue à la compétitivité et à la croissance économique de l'Algérie. Leur discipline rigoureuse et leur technicité pertinente permettent une exécution précise et fiable des tâches, augmentant l'efficacité organisationnelle. Cette efficacité se traduit par des performances améliorées, permettant aux entreprises de mieux répondre aux besoins des clients et de s'adapter rapidement aux évolutions du marché. En conséquence, l'économie algérienne bénéficie d'une diversification accrue et d'une croissance soutenue, grâce à l'innovation et aux pratiques avancées introduites par les travailleurs étrangers. Correspondant à l'étude de (BECHENNI & HAMMOU

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

MAMMAR, 2016) Le taux d'investissement étranger en Algérie a augmenté de façon remarquable en raison de la stabilité politique, de la sécurité et des nouvelles réglementations de l'État en faveur de l'investissement en général et de l'investissement étranger en particulier.

**Contributions Sectorielles :** Les travailleurs étrangers apportent des contributions significatives à divers secteurs du marché algérien, stimulant l'innovation et la créativité. Dans les télécommunications, ils introduisent des technologies de pointe, telles que la 5G, améliorant la connectivité et les infrastructures. En matière de formation, ils mettent en place des programmes éducatifs innovants, élevant les compétences des travailleurs locaux avec des méthodes pédagogiques actualisées. Dans le secteur de la pétrochimie, leur savoir-faire technique permet l'introduction de technologies avancées et l'optimisation des processus de production, augmentant l'efficacité et la sécurité des opérations. (BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016) Les managers internationaux considèrent l'Algérie comme un marché riche en opportunités. Correspondant à l'étude de (MAHACHU NABALI, 2013) Il est souligné l'importance de coordonner les efforts entre les différents secteurs pour développer les compétences et créer une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée.

**Opportunités Futures :** Pour maximiser la contribution des travailleurs étrangers à l'innovation, il est essentiel de tirer parti des dispositions de la loi d'investissement 2024 et des incitations offertes par l'État. Les avantages fiscaux et les facilités administratives peuvent attirer des travailleurs étrangers qualifiés et promouvoir leur intégration dans les entreprises locales, tout en favorisant la diversité et l'inclusion. Une collaboration étroite entre les entreprises, les universités et les instituts de recherche peut également stimuler le transfert de connaissances et l'innovation, renforçant ainsi la position de l'Algérie sur la scène économique internationale.

**Impact de l'Emploi des Travailleurs Étrangers :** Pour évaluer l'impact de l'emploi des travailleurs étrangers, notre service collecte divers types de données, notamment le nombre, les qualifications et les conditions d'emploi de ces travailleurs dans différents secteurs de la wilaya d'Alger. L'analyse de ces données nous permet d'examiner les tendances du marché du travail liées à l'emploi des travailleurs étrangers, de comprendre leurs contributions socio-économiques, et de formuler des recommandations politiques pour une gestion efficace de cette main-d'œuvre. Ces analyses sont cruciales pour identifier les secteurs où les travailleurs étrangers apportent une valeur ajoutée significative et pour orienter les politiques d'intégration. (BECHENNI & HAMMOU

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

MAMMAR, 2016) Correspondant à l'étude de (AÏT MOULOUD, 2016) Recrutement d'un travailleur étranger est le processus complexe et nécessite une réforme des procédures. Des conditions strictes sont imposées aux employeurs pour recruter des travailleurs étrangers.

**Initiatives d'Intégration** : Plusieurs initiatives sont en cours pour mieux intégrer la main-d'œuvre étrangère dans le marché du travail local de la wilaya d'Alger. Parmi celles-ci, on trouve des programmes de formation professionnelle et linguistique adaptés, des initiatives de sensibilisation sur les normes professionnelles locales, et des efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu professionnel. Ces initiatives visent à renforcer les compétences et l'adaptabilité des travailleurs étrangers, facilitant ainsi leur intégration harmonieuse et leur contribution économique significative. Ces programmes sont essentiels pour améliorer la cohésion sociale et économique dans la région. Correspondant à l'étude de (ZEGHBIB, 2014) parle du statut juridique des étrangers en Algérie, en mettant en avant l'évolution de la législation migratoire dans le pays. Il mentionne que l'Algérie a adopté en juin 2008 une loi relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers sur son territoire. Et comme l'étude de (BENSAAD, 2016) a confirmé que le cosmopolitisme des managers étrangers influence positivement et partiellement leur adaptation de style de direction à la culture du pays hôte, en particulier en ce qui concerne le collectivisme et la longue distance hiérarchique en Algérie. Et aussi l'étude (BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016) Les managers internationaux doivent s'adapter à la mentalité des Algériens et trouver des solutions adaptées à cette mentalité pour résoudre les problèmes rencontrés.

**Avancées Technologiques et Numérisation** : L'intégration des technologies de l'information au sein de la direction est un autre aspect notable. La mise en œuvre de la plateforme numérique GEMOE (Gestion de l'Emploi et de la Main-d'œuvre Étrangère) a transformé les procédures administratives. Cette plateforme permet aux entreprises de soumettre des demandes en ligne, de suivre l'état des dossiers et de recevoir les autorisations nécessaires rapidement et efficacement. La numérisation a ainsi permis de gagner en efficacité et en transparence, réduisant les délais de traitement et minimisant les erreurs humaines. La numérisation des processus au sein de la direction n'a pas seulement amélioré l'efficacité administrative, mais a également contribué à la transparence des procédures. Les entreprises peuvent désormais suivre en temps réel l'état de leurs demandes, ce qui réduit l'incertitude et renforce la confiance dans les services publics. Cette modernisation des services publics est un exemple concret de l'amélioration de la qualité des

## **Chapitre II : Cadre méthodologique et Discussion des résultats**

---

services offerts, simplifiant les procédures administratives pour les entreprises et les travailleurs étrangers.

**Défis Administratifs et de Certification :** Cependant, l'emploi de main-d'œuvre étrangère présente des défis, notamment en matière de certification des diplômes et des certificats d'expertise par les représentants consulaires de l'Algérie en Chine, ainsi que des obstacles bureaucratiques liés à la documentation pour l'emploi des travailleurs étrangers. Ces défis entravent la reconnaissance des qualifications des travailleurs étrangers et compliquent les procédures administratives, limitant ainsi leur contribution potentielle à des initiatives innovantes. Pour surmonter ces obstacles, il est crucial de simplifier et de rationaliser les processus de certification et de documentation. (ZEGHBIB, 2014) Algérie renforce le contrôle et la régulation des flux migratoires, en mettant en place des mesures strictes pour lutter contre l'immigration irrégulière et assurer la sécurité nationale.

**Défis de la Conformité et de l'Intégration :** l'emploi de la main-d'œuvre étrangère présente également des défis. Les entreprises doivent naviguer dans un cadre réglementaire strict, incluant des visas, des permis de travail et des quotas de travailleurs étrangers, ce qui peut ralentir le recrutement et l'intégration des travailleurs, retardant ainsi les projets innovants. De plus, les différences culturelles et les pratiques professionnelles variées peuvent causer des malentendus ou des conflits au sein des équipes. Pour surmonter ces obstacles, il est essentiel de mettre en place des programmes de formation interculturelle et de gestion de la diversité pour garantir une collaboration harmonieuse et efficace. (BECHENNI & HAMMOU MAMMAR, 2016) et aussi Correspondant à l'étude de (AÏT MOULOUD, 2016) qui exige pour l'entrée en Algérie se conformer avec la loi définit les conditions d'entrée et les dispenses, ainsi que les dérogations en matière des documents exigés. Correspondant à l'étude de (MAHACHU NABALI, 2013) Les conditions d'emploi des travailleurs étrangers sont strictement réglementées en Algérie, avec des procédures à suivre pour l'obtention de permis de travail et des sanctions en cas de non-respect des règles.

# Conclusion

---

## **Conclusion Générale :**

Notre mémoire a exploré de manière approfondie l'impact des politiques d'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur l'innovation à travers les pratiques de recrutement dans les entreprises algériennes. À travers une combinaison d'analyses théoriques et d'études empiriques, nous avons démontré que l'intégration de travailleurs étrangers peut considérablement stimuler l'innovation, grâce à la diversité des compétences et des perspectives culturelles qu'ils apportent. Toutefois, la réussite de cette intégration dépend fortement de l'existence d'un cadre légal et réglementaire favorable.

L'expérience pratique acquise au sein de la Direction de l'Emploi de la Wilaya d'Alger (DEWA) a permis d'identifier les principaux défis liés à la gestion de la main-d'œuvre étrangère, notamment les procédures administratives complexes, les barrières linguistiques et culturelles, ainsi que l'adaptation aux normes locales. Malgré ces défis, les entreprises qui parviennent à surmonter ces obstacles peuvent bénéficier d'une augmentation notable de l'innovation et de la productivité.

L'étude souligne également la nécessité d'adapter les politiques publiques pour mieux répondre aux réalités économiques et sociales de l'Algérie. Un cadre juridique clair, accompagné de politiques migratoires bien définies, est essentiel pour faciliter l'intégration des travailleurs étrangers et maximiser leur impact sur l'innovation. Les décideurs politiques doivent se concentrer sur la simplification des procédures administratives et la mise en place de programmes de soutien pour aider les entreprises et les travailleurs étrangers dans ce processus.

A cet effet, le cadre de l'organisation de l'économie nationale doit être revu pour faciliter l'installation des entreprises économique étrangère, au même titre que l'intégration de la main d'œuvre étrangère afin de permettre l'opportunité de diversification de l'économie hors hydrocarbures.

D'où il faut repenser les textes législatifs et le cadre réglementaire de l'emploi de la main d'œuvre étrangère dans des conditions stables et claire.

L'Algérie a besoin de fournir au monde cette nouvelle vision, ce qui permettra sans doute, l'ouverture des perspectives économique du pays, par l'exploitation des moyens et richesses nationales et par conséquent le transfert des compétences et techniques de travail.

# Conclusion

---

## **Les Recommandation :**

- La nécessité d'alléger la procédure de recrutement par la réforme de la loi 81-10, qui ne répond plus aux exigences de l'investissement étrangers.
- En adoptant des politiques plus inclusives et en favorisant un environnement réglementaire favorable, l'Algérie peut renforcer son potentiel d'innovation et sa compétitivité sur la scène mondiale.
- Reconnaître l'entreprise étrangère comme un lieu de recrutement à part entière.
- Les entreprises doivent jouer un rôle actif en adaptant leurs stratégies de gestion des ressources humaines pour maximiser les bénéfices de l'intégration de la main-d'œuvre étrangère.
- Conclusion de convention bilatérale en matière de sécurité sociale et de retraite comme la chine et la Turquie, à l'instar de cette conclus avec la France.

# Les Références

---

## Bibliographie :

- ADLA, L., & GALLEGU-ROQUELAURE, V. (2016). La transformation des pratiques de GRH en PME innovantes. *@GRH*, 4(21), 47-69. doi:<https://doi.org/10.3917/grh.164.0047>
- AÏT MOULOUD, F. (2016). Les apports et les limites de la loi n° 08-11 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie. *revue critique de droit et sciences politiques*, 11(2), 26-58.
- AVODO AVODO , J., & DABOULÉ, I. (2023). La présence linguistique et culturelle de l'enseignant-e : analyse des interactions en classe de langue et culture mundang. *Revue Panafricaine De Linguistique Pour Le Développement*, 69-94. doi:<https://doi.org/10.46711/jeynitaare.2023.2.1.4>
- BECHENNI, Y., & HAMMOU MAMMAR, N. (2016). Le rôle du profil du manager international dans la réussite des entreprises étrangères en Algérie. *Revue Finance & marchés*, 3(1), 87-110.
- BÉGIN-CAOQUETTE, O., & ZAMBO ASSEMBE, E. (2022). L'influence des activités internationales sur la production de recherche universitaire au Canada. *Comparative and International Education*, 50(2), 13-32. doi:<https://doi.org/10.5206/cieeci.v50i2.14094>
- BELHIRECH, S. (2017). Compétence du pouvoir judiciaire en matière de libre circulation des étrangers en Algérie. *Revue Recherche juridique et politique*, 2(3), 159-180.
- BEN AMER, A., & HADJ SUIDI, M. (2021). Le cadre juridique de la protection des travailleurs étrangers au niveau de l'Organisation arabe du Travail. *Revue La Voix du Droit*, 8(1), 1282-1297.
- BEN AZZOUZ, B. (2021). Restrictions à l'emploi des travailleurs étrangers. *Revue de droit du travail et de l'emploi*, 6(1), 42-55.
- BEN ZYADA, O. (2022). Statut administratif d'entrée et de circulation des étrangers sur le territoire algérien. *Revue Algérienne des Sciences Juridiques et Politiques*, 59(2), 722-740.

## Les Références

---

- BENI, B. (2017). Les Normes d'emploi des travailleurs étrangers dans le cadre de l'Organisation arabe du Travail. *Revue droit international et développement*, 5(2), 196-227.
- BENSAAD, A. (2016). Le Rôle Du Cosmopolitisme Des Managers Etrangers Dans L'adaptation De Leurs Styles De Direction A La Culture Du Pays Hôte: Cas Des Managers étrangers En Algérie. *Revue cahiers économiques*, 7(1), 282-294.
- Béraud, M., Eydoux, A., Fériel, É., & Higelé, J.-P. (2014). Une instrumentalisation du RSA par les employeurs ? Le RSA à l'épreuve des pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre. *travail et emploi*, 49-65. doi:<https://doi.org/10.4000/travailemploi.6500>
- Brovia, C. (2008). Dans les Pouilles, les caporali font la loi. *Plein droit*, 78(3), 30-33. doi:<https://doi.org/10.3917/pld.078.0030>
- Bütthe, T., & V. Milner, H. (2008). The Politics of Foreign Direct Investment into Developing Countries: Increasing FDI through International Trade Agreements? *AJPS*, 52(4), 741-762. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2008.00340.x>
- Cambrone-Lasnes, S. (2014). La diversité linguistique et culturelle à l'école primaire : quels enjeux pour les enseignants de La Dominique ? *Éducation et socialisation en contextes multilingues et pluriculturels*. doi:<https://doi.org/10.4000/ced.895>
- CHAN, C.-C., & NADVI, K. (2014). Evolution de la réglementation et des régimes du travail en Chine: rétrospective et enjeux. *Revue internationale du Travail*, 153(4), 553-577. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1564-9121.2014.00223.x>
- Collings, D., Cascio, W., & Mellahi, K. (2019). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540-566. doi:<https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Criscuolo, C. (2006). Les filiales de sociétés étrangères dans les économies de l'OCDE : Leur poids, leurs performances et leur contribution à la croissance du pays d'accueil. *Revue économique de l'OCDE*. doi:[https://doi.org/10.1787/eco\\_studies-v2005-art5-fr](https://doi.org/10.1787/eco_studies-v2005-art5-fr)
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1981). *L'ACTEUR ET LE SYSTÈME : les contraintes de l'action collective*. Editions du Seuil. Récupéré sur [https://lirsa.cnam.fr/medias/fichier/crozier\\_friedhtml\\_\\_1263304018392.html](https://lirsa.cnam.fr/medias/fichier/crozier_friedhtml__1263304018392.html)

## Les Références

---

- de Larquier, G., & Géraldine, R. (2015). Candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics : quelle information et quels appariements sur le marché du travail français ? *Relations industrielles*, 70(3), 486-509. doi:<https://doi.org/10.7202/1033407ar>
- de Larquier, G., & Rieucan, G. (2014). *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), 93-113. doi:<https://doi.org/10.3917/rfse.014.0093>
- définitions.fr, l. (2012, janvier 21). *les définitions.fr*. Récupéré sur <https://lesdefinitions.fr/nationalite#:~:text=D%C3%A9finition%20de%20nationalit%C3%A9%20La%20nationalit%C3%A9%20est%20la%20condition,vue%20sociologique%2C%20mais%20%C3%A9galement%20depuis%20un%20ordre%20juridico-politique>.
- Dornan, D., & Vo Thanh, T. (2014). Ressources humaines en réception hôtelière au Vietnam : une grille de lecture socio-culturelle. *Management international*, 18(2), 53–69. doi:<https://doi.org/10.7202/1024193ar>
- Flamant, A. (2016). L’emploi des personnes handicapées : du principe de non-discrimination à la gestion des compétences dans les collectivités territoriales. *Revue française des affaires sociales*, 333-352. doi:<https://doi.org/10.3917/rfas.164.0333>
- Fleury, C., Bélanger, D., & Haemmerli, G. (2018). Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : une sous-classe d’employés ? *Cahiers québécois de démographie*, 47(1), 81–108. doi:<https://doi.org/10.7202/1062107ar>
- Forté, M., & Monchatre, S. (2013). Recruter dans l’hôtellerie-restauration : quelle sélectivité sur un marché du travail en tension ? *La Revue de l’Ires*, 1(76), 127-150. doi:<https://doi.org/10.3917/rqli.076.0127>
- François, K., & Anselme, N. (2016). Conflits Fonciers Intercommunautaires Et Fracture Sociale Dans Les Régions Du Guémon Et Du Cavally À L’ouest De La Côte d’Ivoire. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(14). doi:<https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n14p240>
- GHANIM, Z. (2018). Emploi d'un travailleur étranger entre légalité et illégalité en droit algérien. *La revue regards sur le droit social*, 8(1), 47-61.
- Gilles, G., Mzoughi, N., & THIÉBAUT, L. (2008). Les « alliances vertes » entre les entreprises et les associations de protection de l’environnement : une réelle réconciliation ou une «

## Les Références

---

- instrumentalisation » réciproque ? *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 617-633.  
doi:<https://doi.org/10.3917/rreru.084.0617>
- GUILLAUME, C., & POCHIC, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre. *Travail, genre et sociétés*, 17(1), 79-103.  
doi:<https://doi.org/10.3917/tgs.017.0079>
- HAMOUD, S. (2019). Réglementation de l'immigration et droit des étrangers en Algérie. *Revue Des Concepts*, 2(2), 361-375.
- HAROUN, N. (2022). L'Algérie se réserve le droit de légaliser l'entrée des étrangers sur le territoire national et le séjour dans la perspective de la loi 08-11. *Revue Du Chercheur des études académiques*, 9(1), 965-981.
- Harrison, R. (2014). *International Journal of Industrial Organization*.
- Helly, D., & Martani, E. (2022). Mobility: the selection of international migrants: the Canadian example. *SOCIOLOGIA*. doi:<https://doi.org/10.7458/SPP20229820789>
- JARED, M. (2021). Le cadre juridique de l'emploi des étrangers en Algérie. *Revue de droit et de science politique*, 7(2), 389-402.
- KADIA, A. (2015). Le rôle de l'Agence nationale de l'emploi entre la médiation et le contrôle lors de l'embauche des étrangers. *La revue regards sur le droit social*, 6(1), 75-91.
- KESSOUL, M. (2016). Les Restrictions à la liberté contractuelle contenues dans la législation algérienne. *Revue de droit et de science politique*, 2(2), 135-146.
- Kramarz, F., & Lollivier, S. (1990). Les difficultés de recrutement s'accroissent à la fin de 1989. *Economie et Statistique*, 3-12. doi:<https://doi.org/10.3406/estat.1990.5470>
- LAROUSSE. (2023). Récupéré sur  
[https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/nationalit% c3% a9/53869](https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/nationalit%c3%a9/53869)
- l'Intérieur, m. d. (2024, 05 15). *Délivrance de la carte de résident*. Récupéré sur  
[https://www.interieur.gov.dz/index.php/fr/% C3% A9trangers-en-  
alg% C3% A9rie/d% C3% A9livrance-de-la-carte-de-r% C3% A9sident.html#faqnoanchor](https://www.interieur.gov.dz/index.php/fr/%C3%A9trangers-en-alg%C3%A9rie/d%C3%A9livrance-de-la-carte-de-r%C3%A9sident.html#faqnoanchor)
- Loi n° 81-10 du relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers. (1981, juillet 11).

## Les Références

---

- MAHACHU NABALI, F. (2013). Dispositions relatives à l'emploi des étrangers en Algérie. *Revue Algérienne des Sciences Juridiques et Politiques*, 50(4), 569-593.
- McLaughlin, J., Wells, D., Díaz Mendiburo, A., Lyn, A., & Vasilevska, B. (2018). Travailleurs temporaires, pères temporaires : les effets familiaux transnationaux du Programme des travailleurs agricoles saisonniers. *Relations industrielles*, 72(4), 682–709.  
doi:<https://doi.org/10.7202/1043172ar>
- MFDGI. (2023, septembre 1). *Fiscalité des entreprises étrangères en Algérie*. Récupéré sur <https://www.mfdgi.gov.dz/fr/professionnels/services-pro/regimes-fiscaux-speciaux/fiscalite-des-entreprises-etrangeres#>
- MIERES, F., & MCGRATH, S. (2021). Enfin entendus? L'expression des travailleurs dans le cadre du Fair Food Program. *Revue internationale du Travail*, 160(4), 707-727. doi:  
<https://doi.org/10.1111/ilrf.12218>
- Ministère des Affaires Etrangères. (s.d.). *Ministère des Affaires Etrangères et de la Communauté Nationale à l'Etranger*. Récupéré sur Ministère des Affaires Etrangères et de la Communauté Nationale à l'Etranger: <https://mfa.gov.dz>
- Ministère du Travail, d. l. (Mai 2014). *Manuel de procédure de gestion, du suivi et du contrôle de la main d'œuvre étrangère*. CIRCULAIRE N° 1364/SG/14 DU 19/05/2014, Alger.
- Nagels, C., & Rea, A. (2010). De la criminalisation des travailleurs sans-papiers. *Champ pénal*. doi:<https://doi.org/10.4000/champpenal.7865>
- Ngo Nyeki, A.-R., Miloundja, J., Bouba Dalil, A., Marcel, J., Lawson, M., Nzenze, S., . . . N'zouba, L. (2015). Les corps étrangers laryngo-trachéo-bronchiques: expérience de l'hôpital d'instruction des armées Omar Bongo Ondimba (HIAOBO) de Libreville. *PAMJ*, 20.
- OUADEH, R. (2016). La nécessité de reconsidérer les dispositions relatives à l'emploi des étrangers. *Revue de droit du travail et de l'emploi*, 1(1), 66-93.
- Pantaleón, J., & Castracani, L. (2017). Travail, morale et dépendance personnelle les ouvriers agricoles mexicains et guatémaltèques dans les fermes québécoises. *Anthropologie et Sociétés*, 41(1), 91–106. doi:<https://doi.org/10.7202/1040269ar>

## Les Références

---

- Park, W., & Lippoldt, D. (2005). Licences internationales et renforcement des droits de propriété intellectuelle dans les pays en développement. *OCDE*.  
doi:<https://doi.org/10.1787/280154758880>
- Paye, S. (2015). Temporaires, permanents, « vedettes » : la tripartition du salariat académique au Royaume-Uni. *Sociologie du Travail*, 57(2), 175-199.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.soctra.2015.03.001>
- Peeters, C., Point, S., Garcia-Prieto, †, P., & Davila, A. (2014). La diversité culturelle dans les délocalisations : apports nuancés de deux littératures. *Management international*, 18, 178–193. doi:<https://doi.org/10.7202/1027872ar>
- Richez-Battesti, N., Petrella, F., & Vallade, D. (2012). L'innovation sociale, une notion aux usages pluriels : Quels enjeux et défis pour l'analyse ? *Innovations*, 15-36.  
doi:<https://doi.org/10.3917/inno.038.0015>
- Sempere Souvannavong, J., & Cabez, M.-J. (2016). La mobilité des travailleurs espagnols dans l'ouest de l'Algérie. *Autrepart*, 35-50. doi:<https://doi.org/10.3917/autr.077.0035>
- Sergot, B., & Nathalie, C. (2011). La légitimation discursive des stratégies de localisation à l'international : une étude de cas comparée de deux groupes agroalimentaires français. *Management international*, 16(1), 45–57. doi:<https://doi.org/10.7202/1006917ar>
- Sonkeng, G. (2022). Enjeux de la Gestion de la Diversité dans la Performance des Ressources Humaines des Entreprises. *European Scientific Journal, ESJ*, 18(39), 71.  
doi:<https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n39p71>
- Soulez, S., & Guillot-Soulez, C. (2011). Marketing de recrutement et segmentation générationnelle: regard critique à partir d'un sous-segment de la génération Y. *Recherche et Applications en Marketing (RAM)*, 26(1), 39-57.  
doi:<https://doi.org/10.1177/076737011102600103>
- St-Pierre, J., Defays, L., Benezech, D., & Garcia, C. (2014). Le rôle du capital humain dans l'établissement de collaborations internationales des PME[1]. *Management international*, 18, 72–84. doi:<https://doi.org/10.7202/1027866ar>

## Les Références

---

- Thibout, O. (2016). La Responsabilité Sociétale des Entreprises : un système normatif hybride. *Revue juridique de l'Environnement*. Récupéré sur [https://www.persee.fr/doc/rjenv\\_0397-0299\\_2016\\_num\\_41\\_2\\_6981](https://www.persee.fr/doc/rjenv_0397-0299_2016_num_41_2_6981)
- Tsang, A. (2022). Remdésivir chez les patients hospitalisés pour la COVID-19 au Canada: essai clinique randomisé et contrôlé. *CMAJ*, 194(20). doi:<https://doi.org/10.1503/cmaj.211698-f>
- Viprey, M. (1996). La main-d'oeuvre étrangère dans un contexte de crise de l'emploi. *Espace Populations Sociétés*, 405-419. Récupéré sur [https://www.persee.fr/doc/espos\\_0755-7809\\_1996\\_num\\_14\\_2\\_1767#](https://www.persee.fr/doc/espos_0755-7809_1996_num_14_2_1767#)
- Wiblen, S. (2016). Framing the usefulness of eHRM in talent management: A case study of talent identification in a professional services firm. *The Canadian Journal of Administrative Sciences*, 33(2). doi: <https://doi.org/10.1002/cjas.1378>
- Wuidar, S., & Bakebek, L. (2022). Intermédiation du travail en arène politique locale : le recrutement de la main-d'œuvre locale sur le projet du barrage de Nachtigal au Cameroun. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 150(4), 7-17. doi:<https://doi.org/10.3917/geco1.150.0007>
- YAHOUNI, Z. (2022). La main-d'œuvre étrangère entre liberté du travail et la protection de La main-d'œuvre nationale. *Journal de l'enseignant-chercheur en études Juridiques et Politiques*, 6(3), 653-669.
- ZEGHBIB, H. (2014). Les étrangers en Algérie: quel statut juridique ? *NAQD*, NAQD2009/1, 73-85.

# Les Annexes

---

## Les Annexes :

### GUIDE D'ENTRETIEN

Dans le contexte de notre mémoire de master spécialité en management des ressources humaines (MRH), au sein de l'Ecole Nationale Supérieure de Management (ENSM.KOLÉA). nous réalisons une étude qui porte sur l'Étude d'impact de la politique d'emploi de la main d'œuvre étranger sur le concept d'innovation au travail tire par l'offre au recrutement. Etude de Cas « Direction de l'emploi de la wilaya d'Alger (DEWA) ».

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements pour avoir accepté de répondre à nos questions concernant notre recherche sur le terrain de votre entreprise respective.

#### **I. Identification :**

1. Le sexes
2. Catégories Socioprofessionnelles
3. L'ancienneté au sein de l'entreprise

#### **II. Chef de Service De la Gestion De La Main D'œuvre étrangers :**

1. Comment votre service évalue-t-il l'impact de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur le concept d'innovation au travail ?
2. Quels sont les principaux avantages que vous voyez dans l'emploi de travailleurs étrangers en termes d'innovation et de développement du marché Algérien ?
3. Avez-vous observé des exemples spécifiques où l'emploi de travailleurs étrangers a stimulé des initiatives innovantes dans le marché Algérien ? Pouvez-vous les décrire ?
4. Quels sont, selon vous, les défis potentiels liés à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère en ce qui concerne la promotion de l'innovation dans le marché Algérien ?
5. Quelles sont les compétences particulières que les travailleurs étrangers apportent au marché Algérien en termes d'innovation et de créativité ?
6. Selon vous, quelles sont les opportunités futures pour renforcer l'intégration des travailleurs étrangers et maximiser leur contribution à l'innovation dans le marché Algérien?

## Les Annexes

---

### **III. Chef de Service d'information et des Statistiques De L'emploi de la wilaya d'Alger :**

1. Pouvez-vous nous parler de votre rôle en tant que chef du Service d'Information et des Statistiques de l'Emploi à la Direction de l'Emploi de la Wilaya d'Alger (DEWA) ?
2. Quels sont les principaux objectifs de votre service en matière de collecte de données statistiques ?
3. Quels types de données collectez-vous spécifiquement pour évaluer l'impact de l'emploi des travailleurs étrangers ?
4. Comment ces données sont-elles utilisées pour informer les politiques et les décisions stratégiques au sein de la DEWA ?
5. Y a-t-il des initiatives ou des projets en cours qui visent à mieux intégrer la main-d'œuvre étrangère dans le marché du travail local ?
6. Avez-vous des recommandations pour les chercheurs et les décideurs politiques concernant l'étude et l'implémentation de politiques d'emploi de la main-d'œuvre étrangère ?

### **IV. Chargé des expatriés de la CSCEC :**

1. Pouvez-vous décrire brièvement comment fonctionne actuellement le processus de recrutement de main-d'œuvre étrangère au sein de votre entreprise ?
2. Comment votre service contribue-t-il à l'intégration de la main-d'œuvre étrangère dans le milieu professionnel ?
3. Selon votre observation, quel impact la présence de main-d'œuvre étrangère a-t-elle sur le niveau d'innovation au sein de votre entreprise ?
4. Pouvez-vous identifier des exemples concrets où la diversité culturelle de la main-d'œuvre étrangère a stimulé des initiatives innovantes au travail ?
5. Quels sont, selon vous, les principaux défis liés à l'emploi de main-d'œuvre étrangère en termes d'innovation et de créativité ?

# Les Annexes

**Annexe A : Loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers en Algérie.**

**Loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers.**

**(page 683) Textes d'application Evolution** (Publié dans JO n°28 du 14/07/1981)

■ **Ordonnance n° 15-01 du 7 Chaoual 1436** correspondant au 23 juillet 2015 portant loi de finances complémentaire pour 2015. (page 6) **Textes d'application Evolution** (Publié dans JO n°40 du 23/07/2015)

■ **Décret exécutif n° 16-171 du 9 Ramadhan 1437** correspondant au 14 juin 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302 - 061 intitulé : « Dépenses en capital ». (page 3) (Publié dans JO n°36 du 19/06/2016)

■ **Décret exécutif n° 16-119 du 28 Joumada Ethania 1437** correspondant au 6 avril 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-020 intitulé « Fonds de solidarité des collectivités locales ». (page 5) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)

■ **Décret exécutif n° 16-120 du 28 Joumada Ethania 1437** correspondant au 6 avril 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-130 intitulé « Fonds de garantie des collectivités locales ». (page 6) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)

■ **Loi n° 15-18 du 18 Rabie El Aouel 1437** correspondant au 30 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016. (page 2) **Rectificatif Textes d'application** (Publié dans JO n°72 du 31/12/2015)

■ **Loi n° 15-18 du 18 Rabie El Aouel 1437** correspondant au 30 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016 (Rectificatif). (page 62) (Publié dans JO n°5 du 31/01/2016)

■ **Décret exécutif n° 16-121 du 28 Joumada Ethania 1437** correspondant au 6 avril 2016 modifiant et complétant le décret exécutif n° 15-319 du Aouel Rabie El Aouel 1437 correspondant au 13 décembre 2015 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-131 intitulé « Fonds national pour la maîtrise de l'énergie et pour les énergies renouvelables et de la cogénération ». (page 7) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)

■ **Décret n° 82-510 du 25 décembre 1982** fixant les modalités d'attribution du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire aux travailleurs étrangers. (page 1917) (Publié dans JO n°56 du 28/12/1982, Ministère du travail)

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment ses articles 151 et 154 ;

Vu la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment ses articles 37, 45, 54, 55, 98, 200, 201, 208, 213 et 214 ;

Vu l'ordonnance n° 67-90 du 17 juin 1987 portant code des marchés publics ;

Vu l'ordonnance n° 71-60 du 5 août 1971 relative aux conditions d'emploi des étrangers ;

Vu l'ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé ;

Vu le décret n° 69-148 du 2 octobre 1969 fixant les conditions de recrutement des personnels étrangers dans les services de l'Etat, collectivités locales et organismes publics ;

Après adoption, par l'Assemblée populaire nationale ;

# Les Annexes

## **Promulgue la loi dont la teneur suit :**

Article 1er.- La présente loi a pour objet de fixer les conditions d'emploi des travailleurs étrangers selon les besoins du développement national.

Art. 2.- Sous réserve des dispositions contraires d'un traité ou d'une convention conclue par l'Algérie avec un Etat étranger, tout étranger appelé à exercer une activité salariée en Algérie doit être titulaire d'un permis de travail ou d'une autorisation de travail temporaire délivrée par les services compétents de l'autorité chargée du travail, conformément aux dispositions de la présente loi.

Art. 3.- Il est fait défense à tout organisme employeur d'occuper, même à titre temporaire, des travailleurs étrangers n'ayant pas un niveau de qualification au moins équivalent à celui de technicien, sauf le cas de ressortissants d'un Etat avec lequel l'Algérie a conclu un traité ou une convention, tel que visé à l'article 2 ci-dessus, ainsi que des personnes ayant le statut de réfugiés politiques.

Des dérogations exceptionnelles peuvent être accordées, en cas de force majeure, par le ministre chargé du travail, sur rapport motivé par l'organisme employeur.

Pour tout étranger exerçant une activité salariée en Algérie sans être soumis au permis de travail en vertu des dispositions prévues à l'article 2 de la présente loi, l'organisme employeur est tenu d'en faire la déclaration auprès des services de l'emploi territorialement compétents.

Un décret précisera les modalités d'application du présent article.

Art. 4.- Le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire permet au bénéficiaire l'exercice d'une activité salariée déterminée, valable pour une période donnée, auprès d'un seul et même organisme employeur.

Art. 5.- Dans le cadre des dispositions des articles 45, 54, 55 et 213 de la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relative au statut général du travailleur, le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire ne doivent être délivrés au travailleur étranger que si :

- le poste de travail à occuper ne peut, en aucun cas, être pourvu par un travailleur national, que ce soit par voie de promotion interne ou par voie de recrutement externe, y compris la main-d'oeuvre nationale émigrée,

- le travailleur étranger possède les titres, diplômes et qualification professionnelle nécessaires à l'emploi à occuper,

- le contrôle sanitaire confirme que celui-ci satisfait aux conditions déterminées par la réglementation en vigueur.

Art. 6.- Le dossier du permis de travail ne saurait être reçu par les services compétents du ministère du travail s'il n'est pas accompagné du rapport motivé de l'organisme employeur et assorti de l'avis des représentants des travailleurs.

## Les Annexes

Art. 7.- Pour les dispositions concernant l'emploi des travailleurs étrangers, les services compétents du ministère du travail sont associés à l'examen des contrats et accords portant sur les marchés de travaux ou d'assistance technique que tout organisme algérien se propose de passer avec les organismes étrangers.

L'inobservation des dispositions de l'alinéa ci-dessus rend nulle la référence faite, par l'organisme employeur, à un contrat ou accord, et entraîne rejet de la demande du permis ou de l'autorisation temporaire de travail.

Un décret précisera les modalités d'application du présent article.

Art. 8.- Une autorisation de travail temporaire est délivrée aux travailleurs étrangers appelés à exercer une activité salariée d'une durée inférieure ou égale à trois mois, sur demande motivée de l'organisme employeur après consultation des représentants des travailleurs.

Elle ne peut être renouvelée plus d'une fois dans l'année.

Art. 9.- Sont exclus de l'obligation de l'autorisation de travail temporaire prévue à l'article 8 ci-dessus, les travailleurs étrangers appelés, à titre exceptionnel, pour effectuer des travaux n'excédant pas quinze (15) jours et sans que le total cumulé des durées de présence n'excède trois (3) mois dans l'année.

Des mécanismes de contrôle seront prévus, afin de s'assurer du caractère exceptionnel des travaux pour lesquels l'intervention de travailleurs étrangers est sollicitée.

Un décret précisera les modalités d'application du présent article.

Art. 10.- La durée du permis de travail ne peut être supérieure à deux (2) ans. Le permis de travail est renouvelable dans les mêmes conditions et formes que celles prévues aux articles 5 et 6 ci-dessus.

Art. 11.- Le permis de travail est délivré et renouvelé aux conjoints étrangers des citoyens et citoyennes algériens, pour une durée de deux (2) années, sur présentation de documents d'état civil justifiant un mariage légal conformément à la législation en vigueur en Algérie.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa ci-dessus, le permis de travail est délivré et renouvelé de plein droit :

- aux conjoints étrangers veufs ou divorcés de citoyens et citoyennes algériens dont les enfants sont de nationalité algérienne et résidant en Algérie à leur charge ou garde directe,
- à toute épouse étrangère dont le conjoint algérien vient à être frappé d'une invalidité permanente dûment reconnue.

Art. 12.- La délivrance du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire donne lieu à l'apposition d'un timbre fiscal à la charge du bénéficiaire.

# Les Annexes

Art. 13.- Le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire est retiré auprès des services de l'emploi territorialement compétents, par le travailleur étranger en personne ou, le cas échéant, par le représentant dûment mandaté de l'organisme employeur.

Art. 14.- Sans préjudice des sanctions prévues par la législation en vigueur, le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire peuvent être retirés au travailleur étranger lorsque celui-ci contrevient à la législation en vigueur, notamment :

- lorsque les informations et documents présentés se révèlent inexacts,
- lorsque le travailleur étranger contrevient aux dispositions prévues aux articles 4 et 5 ci-dessus.

Art. 15.- Après expiration du contrat de travail pour lequel il est tenu, un travailleur étranger peut être autorisé exceptionnellement, par les services de l'emploi territorialement compétents et après consultation du dernier employeur, à offrir ses services à un autre employeur qui introduira, pour son compte, une demande de permis de travail dans les conditions fixées par la présente loi.

Art. 16.- Le travailleur étranger régi par la présente loi perçoit un salaire afférent à l'indice de poste auquel peut prétendre son homologue algérien de même niveau, affecté éventuellement d'une majoration dans des conditions fixées par décret. La rémunération est payable sur le territoire national et à terme échu.

Le travailleur étranger peut, dans des conditions fixées par décret, prétendre au remboursement des frais de voyage, pour lui même et les membres de sa famille, de son lieu habituel de résidence à son lieu d'affectation.

Art. 17.- Le permis ou l'autorisation de travail temporaire doivent être présentés à toute réquisition des autorités compétentes.

Art. 18.- Si le titulaire du permis de travail a des motifs valables qui l'obligent, à quitter son employeur, il doit saisir les services de l'emploi territorialement compétents, quinze (15) jours au moins avant la rupture de la relation de travail et en justifier les motifs.

Art. 19.- Sera puni d'une amende de 5.000 DA à 10.000 DA par infraction constatée, tout contrevenant aux dispositions de la présente loi qui occuperait un travailleur étranger, soumis à l'obligation du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire lequel :

- ne serait pas muni de ces documents,
- ou serait en possession d'un titre périmé,
- ou serait employé dans une fonction autre que celle mentionnée sur lesdits documents.

## Evolution

■ Ordonnance n° 15-01 du 7 Chaoual 1436 correspondant au 23 juillet 2015 portant loi de finances complémentaire pour 2015. (page 6) **Textes d'application Evolution** (Publié dans JO n°40 du 23/07/2015)

Art. 55. - L'article 19 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers est modifié et rédigé comme suit :

# Les Annexes

« Art. 19. - Sera puni d'une amende de 10.000 DA à 20.000 DA par infraction constatée, tout contrevenant aux dispositions de la présente loi qui occuperait un travailleur étranger, soumis à l'obligation du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire ..... (le reste sans changement) ..... ».

■ *Décret exécutif n° 16-171 du 9 Ramadhan 1437 correspondant au 14 juin 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302 - 061 intitulé : « Dépenses en capital ». (page 3) (Publié dans JO n°36 du 19/06/2016)*

■ *Décret exécutif n° 16-119 du 28 Joumada Ethania 1437 correspondant au 6 avril 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-020 intitulé « Fonds de solidarité des collectivités locales ». (page 5) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)*

■ *Décret exécutif n° 16-120 du 28 Joumada Ethania 1437 correspondant au 6 avril 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-130 intitulé « Fonds de garantie des collectivités locales ». (page 6) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)*

■ *Loi n° 15-18 du 18 Rabie El Aouel 1437 correspondant au 30 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016. (page 2) Rectificatif Textes d'application (Publié dans JO n°72 du 31/12/2015)*

■ *Décret exécutif n° 16-121 du 28 Joumada Ethania 1437 correspondant au 6 avril 2016 modifiant et complétant le décret exécutif n° 15-319 du Aouel Rabie El Aouel 1437 correspondant au 13 décembre 2015 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-131 intitulé « Fonds national pour la maîtrise de l'énergie et pour les énergies renouvelables et de la cogénération ». (page 7) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)*

■ *Loi n° 15-18 du 18 Rabie El Aouel 1437 correspondant au 30 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016 (Rectificatif). (page 62) (Publié dans JO n°5 du 31/01/2016)*

Art. 20. - Sans préjudice des sanctions disciplinaires, tout travailleur d'une entreprise ou d'un organisme public ou privé qui aurait par les instructions ou ses directives aux personnes ou services placée sous son autorité, autorisé l'emploi d'un travailleur étranger non muni du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire exigés, est puni d'une amende de 1.000 DA à 5.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

En cas de récidive, le contrevenant est passible de poursuites judiciaires et puni d'une amende de 1.000 DA à 5.000 DA appliquée autant de fois qu'il y a d'infractions constatées et d'un emprisonnement d'un à six (6) mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art. 21.- L'organisme employeur est tenu d'aviser les services de l'emploi territorialement compétents de toute résiliation de contrat de travail d'un travailleur étranger dans les quarante-huit (48) heures. Le travailleur étranger concerné est tenu de restituer le permis de travail ou l'autorisation de travail temporaire à son organisme employeur, lequel doit l'adresser aux services de l'emploi territorialement compétents au plus tard quinze (15) jours après la date de rupture de la relation de travail.

Art. 22.- Tout organisme employeur, occupant des travailleurs étrangers soumis ou non au permis de travail ou à l'autorisation de travail temporaire, est tenu d'établir, au cours du premier trimestre de chaque année et au titre de l'exercice précédent, un état nominatif de son personnel étranger, suivant des modalités fixées par voie réglementaire.

# Les Annexes

Cet état nominatif doit être adressé aux services de l'emploi territorialement compétents.

Art. 23.- La non-transmission par l'organisme employeur, dans les délais prescrits aux articles 21 et 22 ci-dessus, de l'avis de résiliation du contrat de travail ou de l'état nominatif annuel des personnels étrangers, sera sanctionnée d'une amende de 1.000 DA à 2.000 DA laquelle sera doublée en cas de récidive. **Evolution**

■ **Ordonnance n° 15-01 du 7 Chaoual 1436** correspondant au 23 juillet 2015 portant loi de finances complémentaire pour 2015. (page 6) **Textes d'application Evolution** (Publié dans JO n°40 du 23/07/2015)

Art. 56. - L'article 23 de la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers est modifié et rédigé comme suit :

« Art. 23. - La non transmission par l'organisme employeur ..... (sans changement jusqu'à) sera sanctionné d'une amende de 5.000 DA à 10.000 DA ..... (le reste sans changement) ..... ».

■ **Décret exécutif n° 16-171 du 9 Ramadhan 1437** correspondant au 14 juin 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302 - 061 intitulé : « Dépenses en capital ». (page 3) (Publié dans JO n°36 du 19/06/2016)

■ **Décret exécutif n° 16-119 du 28 Joumada Ethania 1437** correspondant au 6 avril 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-020 intitulé « Fonds de solidarité des collectivités locales ». (page 5) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)

■ **Décret exécutif n° 16-120 du 28 Joumada Ethania 1437** correspondant au 6 avril 2016 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-130 intitulé « Fonds de garantie des collectivités locales ». (page 6) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)

■ **Loi n° 15-18 du 18 Rabie El Aouel 1437** correspondant au 30 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016. (page 2) **Rectificatif Textes d'application** (Publié dans JO n°72 du 31/12/2015)

■ **Loi n° 15-18 du 18 Rabie El Aouel 1437** correspondant au 30 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016 (Rectificatif). (page 62) (Publié dans JO n°5 du 31/01/2016)

■ **Décret exécutif n° 16-121 du 28 Joumada Ethania 1437** correspondant au 6 avril 2016 modifiant et complétant le décret exécutif n° 15-319 du Aouel Rabie El Aouel 1437 correspondant au 13 décembre 2015 fixant les modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-131 intitulé « Fonds national pour la maîtrise de l'énergie et pour les énergies renouvelables et de la cogénération ». (page 7) (Publié dans JO n°22 du 10/04/2016)

Art. 24.- Tout travailleur étranger qui contrevient aux dispositions des articles 37, 98, 200, 201 et 208 de la loi n° 78-12 du 1er août 1978 relative au statut général du travailleur, notamment en ce qui concerne la divulgation des secrets professionnels, est puni conformément aux dispositions de l'article 302 du code pénal, sans préjudice des sanctions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

Art. 25.- Le travailleur étranger qui contrevient aux dispositions de la présente loi est puni d'une amende de 1.000 DA à 5.000 DA et d'un emprisonnement de dix (10) jours à un mois, ou de l'une de ces deux peines seulement, sans préjudice des mesures administratives qui peuvent être prises à son encontre.

Art. 26.- Sont abrogées toutes dispositions contraires à celles de la présente loi.

## Les Annexes

---

Art. 27.- La présente loi sera publiée au journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 11 juillet 1981.

Chadli BENDJEDID.

# Les Annexes

**Annexe B : Loi n° 08-11 du 25 juin 2008 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie.**

4	JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N° 36	28 Jomada Ethania 1429 2 juillet 2008
<b>LOIS</b>		
<p><b>Loi n° 08-11 du 21 Jomada Ethania 1429 correspondant au 25 juin 2008 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en Algérie.</b></p> <p style="text-align: center;">-----</p> <p>Le Président de la République,</p> <p>Vu la Constitution, notamment ses articles 67, 119, 120, 122 - 5° et 126 ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 66-155 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code de procédure pénale ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966, modifiée et complétée, portant code pénal ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 66-211 du 21 juillet 1966, modifiée et complétée, relative à la situation des étrangers en Algérie ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 70-86 du 15 décembre 1970, modifiée et complétée, portant code de la nationalité algérienne ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 75-58 du 26 septembre 1975, modifiée et complétée, portant code civil ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 75-59 du 26 septembre 1975, modifiée et complétée, relative au code de commerce ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 76-80 du 23 octobre 1976, modifiée et complétée, portant code maritime ;</p> <p>Vu la loi n° 79-07 du 21 juillet 1979, modifiée et complétée, portant code des douanes ;</p> <p>Vu la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers ;</p> <p>Vu la loi n° 85-05 du 16 février 1985, modifiée et complétée, relative à la protection et à la promotion de la santé ;</p> <p>Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative à l'inspection du travail ;</p> <p>Vu la loi n° 90-08 du 7 avril 1990, complétée, relative à la commune ;</p> <p>Vu la loi n° 90-09 du 7 avril 1990, complétée, relative à la wilaya ;</p> <p>Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail ;</p> <p>Vu la loi n° 90-22 du 18 août 1990, modifiée et complétée, relative au registre de commerce ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 96-01 du 19 Chaâbane 1416 correspondant au 10 janvier 1996 fixant les règles régissant l'artisanat et les métiers ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 97-06 du 12 Ramadhan 1417 correspondant au 21 janvier 1997 relative au matériel de guerre, armes et munitions ;</p>	<p>Vu la loi n° 98-06 du 3 Rabie El Aouel 1419 correspondant au 27 juin 1998, modifiée et complétée, fixant les règles générales relatives à l'aviation civile ;</p> <p>Vu la loi n° 99-01 du 19 Ramadhan 1419 correspondant au 6 janvier 1999 fixant les règles relatives à l'hôtellerie ;</p> <p>Vu la loi n° 99-06 du 18 Dhou El Hidja 1419 correspondant au 4 avril 1999 fixant les règles régissant l'activité de l'agence de tourisme et de voyages ;</p> <p>Vu l'ordonnance n° 01-03 du Aouel Jomada Ethania 1422 correspondant au 20 août 2001, modifiée et complétée, relative au développement de l'investissement ;</p> <p>Vu la loi n° 04-08 du 27 Jomada Ethania 1425 correspondant au 14 août 2004 relative aux conditions d'exercice des activités commerciales ;</p> <p>Vu la loi n° 08-09 du 18 Safar 1429 correspondant au 25 février 2008 portant code de procédure civile et administrative ;</p> <p>Après avis du Conseil d'Etat,</p> <p>Après adoption par le Parlement,</p> <p><b>Promulgue la loi dont la teneur suit :</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CHAPITRE I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOSITIONS GENERALES</b></p> <p>Article 1er. — La présente loi a pour objet de définir les conditions d'entrée, de séjour et de circulation des étrangers en territoire algérien, sous réserve de conventions internationales ou d'accords de réciprocité.</p> <p>Art. 2. — Sous réserve du principe de réciprocité, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux membres des missions diplomatiques et consulaires accréditées en Algérie et ayant le statut diplomatique.</p> <p>Art. 3. — Est considéré comme étranger, tout individu qui a une nationalité autre qu'algérienne ou qui ne possède aucune nationalité.</p> <p>Art. 4. — L'étranger est, en ce qui concerne son entrée, son séjour et sa circulation, en territoire algérien, assujéti à l'accomplissement des formalités prévues par la présente loi et les textes subséquents.</p> <p>Il doit, en ce qui concerne son séjour, être muni d'un titre de voyage et d'un visa en cours de validité, ainsi que le cas échéant, des autorisations administratives.</p> <p>La durée minimale de validité exigée pour le titre de voyage susvisé, est de six (6) mois.</p> <p>Il doit justifier de moyens de subsistance suffisants pour la durée de son séjour en territoire algérien.</p>	

Sous réserve du principe de réciprocité, l'étranger désirant séjourner temporairement sur le territoire algérien, est soumis à une obligation d'assurance de voyage.

Art. 5. — Le ministre de l'intérieur peut refuser l'entrée sur le territoire algérien à un étranger pour des raisons relatives à l'ordre public et/ou à la sécurité de l'Etat, ou pour des raisons pouvant porter atteinte aux intérêts fondamentaux et diplomatiques de l'Etat algérien.

Et pour les mêmes raisons, le wali territorialement compétent peut décider immédiatement le refus d'entrée sur le territoire algérien à un étranger.

Art. 6. — L'étranger doit quitter le territoire algérien à l'expiration de la durée de validité de son visa ou de sa carte de résident, ou de la durée légale de son séjour autorisé sur le territoire algérien.

L'étranger résident doit restituer sa carte de résident à la wilaya qui l'a délivrée.

## CHAPITRE II

### CONDITIONS D'ENTREE ET DE SORTIE DES ETRANGERS

Art. 7. — Sous réserve des accords internationaux ratifiés par l'Etat algérien, relatifs aux réfugiés et aux apatrides, tout étranger arrivant sur le territoire algérien est tenu de se présenter aux autorités compétentes, chargées du contrôle aux postes frontières, muni d'un passeport délivré par l'Etat dont il est ressortissant, ou de tout autre document en cours de validité reconnu par l'Etat algérien comme titre de voyage en cours de validité et assorti, le cas échéant, du visa exigible délivré par les autorités compétentes et d'un carnet de santé conformément à la réglementation sanitaire internationale.

Les procédures et modalités de délivrance de visas sont définies par voie réglementaire.

Art. 8. — La durée de validité maximale du visa consulaire accordant l'autorisation d'entrée en territoire algérien est de deux (2) ans.

Le séjour maximal autorisé à chaque entrée en territoire algérien est de quatre-vingt-dix (90) jours.

Le visa consulaire est délivré par les représentations diplomatiques et consulaires algériennes accréditées à l'étranger au demandeur qui devra s'acquitter des taxes consulaires.

Sous réserve du principe de réciprocité, ces taxes sont fixées conformément aux dispositions de la loi de finances.

Un visa collectif peut être délivré dans les mêmes conditions.

En cas de refus de délivrance du visa consulaire, le demandeur peut faire un recours gracieux auprès de l'institution concernée, dans le respect du principe de réciprocité.

Art. 9. — L'étranger non résident en situation régulière au plan du séjour sur le territoire algérien, peut quitter celui-ci dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur.

## CHAPITRE III

### CONDITIONS DE SEJOUR DES NON RESIDENTS

Art. 10. — Est considéré comme non résident, l'étranger en transit par le territoire algérien ou celui qui vient y séjourner pendant une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours, sans avoir l'intention d'y fixer sa résidence ou d'y exercer une activité professionnelle ou salariée.

Art. 11. — Est dispensé du visa consulaire :

1. l'étranger se trouvant à bord d'un navire faisant escale dans un port algérien ;
2. le marin étranger au service d'un navire faisant escale dans un port algérien en permission à terre conformément aux conventions maritimes ratifiées par l'Etat algérien ;
3. l'étranger transitant par le territoire algérien par voie aérienne ;
4. l'étranger membre de l'équipage d'un aéronef faisant escale dans un aéroport algérien ;
5. l'étranger qui bénéficie des dispositions des conventions internationales ou d'accords de réciprocité en la matière.

Art. 12. — En cas d'urgence, un visa de régularisation peut être délivré à titre exceptionnel par la police des frontières à l'étranger qui se présente aux postes frontières sans visa.

La durée de validité dudit visa est déterminée par voie réglementaire.

Dans ce cas, la police des frontières informe immédiatement les autorités administratives concernées.

Art. 13. — Une prolongation de visa dont la durée ne peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours peut être accordée par les autorités administratives territorialement compétentes exceptionnellement à l'étranger qui désire prolonger son séjour sur le territoire algérien au delà du délai accordé par le visa sans vouloir toutefois y fixer sa résidence.

Art. 14. — Un visa de transit d'une durée maximum de sept (7) jours, peut être délivré à l'étranger transitant par le territoire algérien, titulaire du visa du pays de destination et justifiant de moyens de subsistance suffisants pour la durée de son transit.

Le visa de transit peut être exceptionnellement renouvelé une seule fois.

Les services de la police des frontières territorialement compétents peuvent délivrer un sauf-conduit d'une durée de deux (2) à sept (7) jours aux membres d'équipages étrangers des navires et des aéronefs.

Le marin étranger, transitant par le territoire algérien, pour rejoindre son navire en escale à un port algérien doit être muni d'un fascicule de marin ou d'un passeport revêtu, le cas échéant, du visa d'entrée en cours de validité.

Art. 15. — A l'occasion de la demande du visa, ou lors de contrôles de police effectués par les services de sécurité au niveau des postes frontières ou sur le territoire algérien, des empreintes digitales ainsi qu'une photographie d'identité des ressortissants étrangers peuvent être relevées, mémorisées et faire l'objet d'un traitement informatisé.

#### CHAPITRE IV

#### CONDITIONS DE SEJOUR DES RESIDENTS ETRANGERS

Art. 16. — Est considéré comme résident, l'étranger qui, désirant fixer sa résidence effective, habituelle et permanente en Algérie, a été autorisé par l'attribution par la wilaya du lieu de résidence d'une carte de résidence dont la durée de validité est de deux (2) ans.

Sauf accords de réciprocité, la carte de résident est exigée dès l'âge de dix-huit (18) ans révolus.

L'étudiant étranger reçoit une carte de résident dont la durée de validité ne peut excéder la durée de sa scolarité ou de sa formation dûment établies.

Le travailleur étranger salarié reçoit une carte de résident dont la durée de validité ne peut excéder celle du document l'autorisant à travailler.

La délivrance de la carte de résident donne lieu au paiement par l'intéressé d'un droit de timbre fixé par la loi de finances.

Une carte de résident d'une validité de dix (10) ans peut être délivrée à un ressortissant étranger qui a résidé en Algérie d'une façon continue et légale pendant une durée de sept (7) ans ou plus, ainsi qu'à ses enfants vivant avec lui et ayant atteint l'âge de dix-huit (18) ans.

Le renouvellement de la carte de résident peut être accordé pour les étudiants et les travailleurs étrangers salariés sur la base de justificatifs nécessaires légalement établis.

Art. 17. — Tout étranger désirant résider en Algérie, en vue d'exercer une activité salariée, ne peut bénéficier d'une carte de résident que s'il est titulaire de l'un des documents suivants :

- 1- un permis de travail ;
- 2- une autorisation de travail temporaire ;
- 3- une déclaration d'emploi de travailleur étranger pour les étrangers non soumis au permis de travail.

Art. 18. — Tout étranger qui désire prolonger son séjour en Algérie, au delà de la durée fixée par le visa, en vue d'y établir sa résidence habituelle, doit demander une carte de résident, quinze (15) jours avant l'expiration de la validité du visa.

Art. 19. — L'étranger résident peut bénéficier du regroupement familial selon les modalités définies par voie réglementaire.

Art. 20. — L'étranger désirant exercer une activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale doit satisfaire aux conditions légales et réglementaires exigées pour l'exercice de cette activité.

Art. 21. — L'étranger résident qui s'absente du territoire algérien pendant une durée ininterrompue d'une (1) année, perd sa qualité de résident.

Art. 22. — La carte de résident peut être retirée à tout moment à son titulaire s'il est établi définitivement qu'il a cessé de remplir l'une des conditions exigées pour son attribution.

Dans ce cas, l'intéressé est mis en demeure de quitter le territoire algérien dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de notification de la mesure.

Toutefois, à titre exceptionnel et sur demande motivée, il peut lui être accordé, un délai supplémentaire qui ne saurait dépasser quinze (15) jours.

La carte de résident peut également être retirée au résident étranger dont les activités s'avèrent au regard des autorités concernées contraires à la morale et à la tranquillité publique ou portant atteinte aux intérêts nationaux ou ayant conduit à sa condamnation pour des faits en relation avec ces activités.

Dans ce cas, l'expulsion du ressortissant étranger est immédiate dès l'accomplissement des démarches administratives ou judiciaires.

Art. 23. — Les modalités et procédures de délivrance de la carte de résident sont déterminées par voie réglementaire.

#### CHAPITRE V

#### CONDITIONS DE CIRCULATION DES ETRANGERS

Art. 24. — L'étranger circule librement sur le territoire algérien sans porter préjudice à la tranquillité publique, dans le respect des dispositions de la présente loi et des lois de la République.

Art. 25. — Les ressortissants étrangers doivent être en mesure de présenter les pièces ou documents justificatifs de leur situation, à toute réquisition des agents habilités.

Art. 26. — Les services de sécurité peuvent saisir provisoirement le passeport ou le document de voyage des étrangers en situation irrégulière. Un récépissé valant justification de leur identité leur est délivré jusqu'à ce qu'il soit statué sur leur situation.

Art. 27. — Lorsqu'un étranger régulièrement établi en Algérie change sa résidence effective, de façon définitive, ou pour une période excédant six (6) mois, il doit en faire la déclaration au commissariat de police, à la brigade de gendarmerie nationale ou à la commune du lieu de son ancienne et nouvelle résidence.

Les formalités doivent être accomplies dans les quinze (15) jours précédant la date de départ de l'ancienne résidence ou suivant la date d'arrivée à la nouvelle résidence. Un récépissé de déclaration constatera l'accomplissement de la formalité.

## CHAPITRE VI

### DECLARATION D'EMPLOI ET D'HEBERGEMENT DES ETRANGERS

Art. 28. — Toute personne physique ou morale qui emploie un étranger, à quelque titre que ce soit, est tenue d'en faire la déclaration dans un délai de quarante-huit (48) heures aux services territorialement compétents du ministère chargé de l'emploi, et à défaut, à la commune du lieu de recrutement, ou au commissariat de police ou à la brigade de la gendarmerie nationale territorialement compétente.

La même formalité doit être accomplie lors de la rupture de la relation de travail.

L'employeur doit être en mesure de présenter, à toute réquisition des agents habilités, les pièces et documents autorisant l'emploi des étrangers dans son établissement.

Tout armateur, employant des marins étrangers sur un navire battant pavillon algérien est tenu d'avoir l'autorisation du ministre compétent conformément à la législation en vigueur.

Art. 29. — Tout logeur professionnel, ou ordinaire qui héberge un étranger à quelque titre que ce soit est tenu d'en faire la déclaration au commissariat de police, ou à la brigade de la gendarmerie nationale ou à défaut à la commune du lieu du bien loué dans un délai de vingt-quatre (24) heures.

## CHAPITRE VII

### EXPULSION ET RECONDUITE A LA FRONTIERE

Art. 30. — Outre les dispositions prévues à l'article 22 (alinéa 3) ci-dessus, l'expulsion d'un étranger hors du territoire algérien peut être prononcée par arrêté du ministre de l'intérieur, dans les cas suivants :

1- lorsque les autorités administratives estiment que sa présence en Algérie constitue une menace pour l'ordre public et/ou à la sécurité de l'Etat ;

2- lorsqu'il a fait l'objet d'un jugement ou d'une décision de justice définitive et comportant une peine privative de liberté pour crime ou délit ;

3- lorsqu'il n'a pas quitté le territoire algérien, dans les délais qui lui sont impartis conformément aux dispositions de l'article 22 (alinéas 1er et 2) ci-dessus, à moins qu'il ne justifie que son retard est dû à un cas de force majeure.

Art. 31. — La décision d'expulsion est notifiée à l'intéressé.

Selon la gravité des griefs qui lui sont reprochés, il bénéficie d'un délai de quarante-huit (48) heures à quinze (15) jours à compter de la notification de l'arrêt d'expulsion du territoire algérien.

Sous réserve des dispositions de l'article 13 du code pénal, l'étranger faisant l'objet d'une décision d'expulsion hors du territoire algérien, émise par le ministre de l'intérieur, peut introduire une action devant le juge des référés, compétent dans les affaires administratives dans un délai maximal de cinq (5) jours à compter de la date de notification de la dite décision.

Le juge statue sur l'action dans un délai maximal de vingt (20) jours, à compter de la date de l'enregistrement du recours.

Le recours a un effet suspensif d'exécution.

La résidence de l'étranger qui introduit un recours en vertu du 3ème alinéa du présent article peut être déterminée, si les autorités administratives compétentes le jugent nécessaire.

Art. 32. — Toutefois et sans porter atteinte à la sécurité de l'Etat, à l'ordre public, à la morale et à la législation relative au crime organisé, le délai d'introduction du recours sus-cité est prolongé à trente (30) jours pour les personnes citées ci-dessous :

1/ l'étranger(ère) marié(e) depuis au moins deux (2) ans avec un (une) algérien(ne), à condition que le mariage ait été contracté conformément à la législation et à la réglementation en vigueur et qu'il soit effectivement établi qu'ils vivent ensemble ;

2/ l'étranger qui justifie par les moyens légaux de sa résidence habituelle en Algérie avant l'âge de dix-huit (18) ans, avec ses parents qui ont qualité de résident ;

3/ l'étranger titulaire d'une carte de résident d'une validité de dix (10) ans.

Dans ce cas, le recours a un effet suspensif.

Le juge des référés peut ordonner la suspension provisoire de l'exécution de la décision d'expulsion, en cas de force majeure, et notamment dans les cas suivants :

1/ le père étranger ou la mère étrangère de l'enfant algérien mineur résident en Algérie, s'il est établi qu'il (elle) contribue à l'éducation de cet enfant et à la subvention à ses besoins ;

2/ l'étranger mineur à la prise de la décision d'expulsion ;

3/ l'étranger orphelin mineur ;

4/ la femme enceinte lors de la prise de la décision d'expulsion.

L'étranger qui a fait l'objet d'une reconduite aux frontières peut prendre attache avec sa représentation diplomatique ou consulaire et bénéficier, le cas échéant, de l'aide d'un avocat et/ou d'un interprète.

Art. 33. — L'étranger qui a fait l'objet d'une mesure d'expulsion et qui justifie de l'impossibilité de quitter le territoire algérien peut jusqu'à ce que l'exécution de la mesure soit possible, être astreint, par arrêté du ministre de l'intérieur, à résider au lieu qui lui est fixé.

Art. 34. — Lorsque l'entrée en territoire algérien par voie aérienne ou maritime est refusée à un étranger, l'entreprise de transport qui l'a acheminé est tenue, à la demande des autorités compétentes chargées du contrôle aux postes frontières, de le réacheminer au point où il a embarqué dans le moyen de transport de cette entreprise, ou en cas d'impossibilité, vers le pays qui a délivré son document de voyage ou tout autre lieu où son admission est acceptée.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont également applicables lorsque l'entrée en territoire algérien est refusée à un étranger en transit par le territoire algérien :

1- si l'entreprise de transport qui devait l'acheminer dans le pays de destination ultérieure refuse de l'embarquer ;

2- si les autorités du pays de destination lui ont refusé l'entrée et l'ont renvoyé en Algérie.

Les frais de séjour de l'étranger, pendant le délai nécessaire à son réacheminement, ainsi que les frais de son transfert, incombent à l'entreprise de transport qui l'a débarqué en Algérie.

Art. 35. — Est tenu de verser une amende civile forfaitaire de 150.000 à 500.000 DA, le transporteur d'un étranger en provenance d'un autre Etat vers le territoire algérien, non titulaire de documents de voyage réglementaires, et le cas échéant, du visa exigé en vertu de la loi ou des accords internationaux appliqués au titre de sa nationalité.

Est tenu au versement de la même amende le transporteur concerné d'un étranger transitant par le territoire algérien non titulaire de documents de voyage réglementaires ou de visa exigé, en vertu de la loi ou des accords internationaux appliqués au titre de sa destination.

Un constat de l'infraction est établi sur procès-verbal par la police des frontières, qui en délivre copie au transporteur concerné.

Cette amende civile est exigible en vertu d'une décision du wali territorialement compétent, selon le nombre de voyageurs concernés.

Ladite décision est notifiée au transporteur concerné, lequel versera l'amende au Trésor public.

Le transporteur concerné a le droit d'introduire un recours judiciaire contre ladite décision administrative, devant la juridiction administrative territorialement compétente, conformément à la législation en vigueur.

Art. 36. — Sauf régularisation de sa situation administrative, l'étranger qui entre illégalement en Algérie ou qui se trouve en situation de séjour irrégulière sur le territoire algérien peut être reconduit aux frontières par arrêté du wali territorialement compétent.

Art. 37. — Il peut être créé, par voie réglementaire, des centres d'attente, destinés à l'hébergement des ressortissants étrangers en situation irrégulière en attendant leur reconduite à la frontière ou leur transfert vers leur pays d'origine.

Le placement d'un étranger dans ces centres peut être ordonné par arrêté du wali territorialement compétent pour une période maximale de trente (30) jours, renouvelable en attendant l'accomplissement des formalités de sa reconduite aux frontières ou son rapatriement vers son pays d'origine.

## CHAPITRE VIII

### DISPOSITIONS PENALES

Art. 38. — Est punie d'une amende de 5.000 à 20.000 dinars toute personne hébergeant un étranger et qui aura omis de faire la déclaration prévue à l'article 29 ci-dessus,

Art. 39. — L'étranger qui aura refusé de se conformer aux dispositions prévues à l'article 25 ci-dessus est puni d'une amende de 5.000 à 20.000 dinars.

Art. 40. — Est puni d'une amende de 2.000 à 15.000 dinars, l'étranger qui n'a pas fait la déclaration prévue à l'article 27 ci-dessus.

Art. 41. — L'étranger ayant contrevenu aux dispositions de l'article 20 ci-dessus est puni d'une amende de 50.000 à 200.000 dinars. Le montant de l'amende est porté au double en cas de récidive.

La confiscation des objets utilisés dans l'exercice illégal de l'activité peut être prononcée.

Art. 42. — Tout étranger qui se soustrait à l'exécution d'un arrêté d'expulsion ou d'un arrêté de reconduite à la frontière ou qui, expulsé ou reconduit à la frontière a pénétré de nouveau sans autorisation sur le territoire algérien, est puni d'un emprisonnement de deux (2) ans à cinq (5) ans, à moins qu'il ne justifie qu'il ne peut regagner son pays d'origine, ni se rendre dans un pays tiers et ce, conformément aux dispositions des conventions internationales régissant le statut des réfugiés et des apatrides.

La même peine est applicable à tout étranger qui n'aura pas présenté à l'autorité administrative compétente les documents de voyage permettant l'exécution de l'une des mesures mentionnées au premier alinéa ci-dessus ou qui, à défaut de ceux-ci, n'aura pas communiqué les renseignements permettant cette exécution.

Le tribunal pourra, en outre, prononcer à l'encontre du condamné, l'interdiction de séjour sur le territoire algérien pour une durée n'excédant pas dix (10) ans.

L'interdiction de séjour sur le territoire algérien emporte de plein droit la reconduite du condamné à la frontière, le cas échéant, à l'expiration de sa peine d'emprisonnement.

Art. 43. — Tout étranger, astreint à résidence qui n'aura pas rejoint dans les délais prescrits la résidence qui lui a été assignée ou qui l'aura ultérieurement quittée sans autorisation, est puni conformément aux dispositions du code pénal.

Art. 44. — Nonobstant les dispositions des articles 30 et 36 ci-dessus, les infractions aux dispositions des articles 4, 7, 8, et 9 ci-dessus, sont punis d'un emprisonnement de six (6) mois à deux (2) ans et d'une amende de 10.000 à 30.000 dinars.

Art. 45. — Les infractions aux dispositions de l'article 16 (alinéa 2) ci-dessus, sont punies d'une amende de 5.000 à 20.000 dinars.

Art. 46. — Toute personne qui, directement ou indirectement, facilite ou tente de faciliter l'entrée, la circulation, le séjour ou la sortie de façon irrégulière d'un étranger sur le territoire algérien, est punie d'un emprisonnement de deux (2) ans à cinq (5) ans et d'une amende de 60.000 à 200.000 dinars.

La peine est la réclusion à temps de cinq (5) ans à dix (10) ans et une amende de 300.000 à 600.000 dinars, lorsque l'infraction visée à l'alinéa premier ci-dessus est commise avec l'une des circonstances suivantes :

1. port d'arme ;
2. utilisation de moyens de transport, de télécommunication et autres équipements spécifiques ;
3. commission de l'infraction par plus de deux personnes, lorsque le nombre d'immigrants clandestins introduits est supérieur à deux personnes ;
4. lorsque l'infraction est commise dans des circonstances qui exposent directement les étrangers à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente ;
5. lorsque l'infraction a pour effet de soumettre les étrangers à des conditions de vie, de transport, de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité de la personne humaine ;
6. lorsque l'infraction a comme effet, pour des mineurs étrangers, de les éloigner de leur milieu familial ou de leur environnement traditionnel.

La peine est la réclusion à temps de dix (10) ans à vingt (20) ans, et une amende de 2.250.000 à 3.000.000 de dinars, lorsque l'infraction a été commise avec au moins deux des circonstances prévues aux alinéas précédents.

Le juge peut en outre prononcer la confiscation des objets ayant servi à la commission de l'infraction ainsi que les produits provenant de celle-ci.

Art. 47. — Les auteurs des infractions citées à l'article 46 ci-dessus, peuvent encourir les peines complémentaires suivantes :

1. l'interdiction de séjour en territoire algérien pour une durée de cinq (5) ans au plus ;

2. le retrait du permis de conduire pour une durée de cinq (5) ans. Cette durée peut être doublée en cas de récidive ;

3. le retrait temporaire ou définitif du permis d'exploitation d'une ligne de transport ;

4. l'interdiction, pour une durée de cinq (5) ans au plus, d'exercer l'activité professionnelle ou sociale à l'occasion de laquelle l'infraction a été commise.

Art. 48. — Le fait de contracter un mariage mixte, aux seules fins d'obtenir, ou de faire obtenir, une carte de résident, ou aux seules fins d'acquérir, ou de faire acquérir, la nationalité algérienne est puni d'un emprisonnement de deux (2) ans à cinq (5) ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 dinars.

Le fait pour un étranger de contracter, pour les mêmes fins, un mariage avec une étrangère résidente, est puni des mêmes peines.

Lorsque l'infraction est commise en bande organisée, la peine est portée à dix (10) ans d'emprisonnement et à une amende de 500.000 à 2.000.000 de dinars. Les auteurs encouront également la confiscation de tout ou partie de leurs biens.

Les personnes physiques coupables de l'une des infractions visées au présent article encouront également les peines complémentaires suivantes :

- 1- l'interdiction de séjour en territoire algérien, pour une durée de cinq (5) ans au plus ;
- 2- l'interdiction, pour une durée de cinq (5) ans au plus, d'exercer l'activité professionnelle ou sociale à l'occasion de laquelle l'infraction a été commise.

Art. 49. — Sans préjudice des dispositions de la législation régissant l'emploi des étrangers en Algérie, l'emploi par une entreprise d'un étranger en situation irrégulière au plan du séjour, expose son auteur au paiement d'une amende de 200.000 à 800.000 de dinars.

Art. 50. — Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, conformément aux dispositions du code pénal, pour les infractions prévues aux articles 38 à 41 et 46 de la présente loi.

## CHAPITRE IX DISPOSITIONS FINALES

Art. 51. — Sont abrogées les dispositions de l'ordonnance n° 66-211 du 21 juillet 1966 relative à la situation des étrangers en Algérie.

Art. 52. — La présente loi sera publiée au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 21 Jomada Ethania 1429 correspondant au 25 juin 2008.

Abdelaziz BOUTEFLIKA.

## Annexe C : Décret présidentiel n° 03-251 du 19 juillet 2003 Relative à la situation des étrangers en Algérie.

20 Jomada El Oula 1424  
20 juillet 2003

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N° 43

31

### DECRETS

**Décret présidentiel n° 03-251 du 19 Jomada El Oula 1424 correspondant au 19 juillet 2003 modifiant et complétant le décret n° 66-212 du 21 juillet 1966 portant application de l'ordonnance n° 66-211 du 21 juillet 1966 relative à la situation des étrangers en Algérie.**

Le Président de la République,

Sur le rapport conjoint du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et des collectivités locales et du ministre d'Etat, ministre des affaires étrangères,

Vu la Constitution, notamment ses articles 77-6° et 125 (alinéa 1er) ;

Vu l'ordonnance n° 66-211 du 21 juillet 1966 relative à la situation des étrangers en Algérie ;

Vu la loi n° 81-10 du 11 juillet 1981 relative aux conditions d'emploi des travailleurs étrangers ;

Vu le décret n° 66-212 du 21 juillet 1966 portant application de l'ordonnance n° 66-211 du 21 juillet 1966 relative à la situation des étrangers en Algérie ;

Vu le décret n° 82-510 du 25 décembre 1982 fixant les modalités d'attribution du permis de travail et de l'autorisation de travail temporaire aux travailleurs étrangers ;

Vu le décret présidentiel n° 02-403 du 21 Ramadhan 1423 correspondant au 26 novembre 2002 fixant les attributions du ministère des affaires étrangères ;

Vu le décret exécutif n° 94-247 du 2 Rabie El Aouel 1415 correspondant au 10 août 1994 fixant les attributions du ministre de l'intérieur, des collectivités locales, de l'environnement et de la réforme administrative ;

#### Décète :

Article 1er. — Le présent décret a pour objet de modifier et de compléter le décret n° 66-212 du 21 juillet 1966, susvisé.

Art. 2. — Les dispositions du décret n° 66-212 du 21 juillet 1966, susvisé sont complétées par deux (2) articles 5 bis et 5 bis 1, rédigés comme suit :

“Art. 5. bis — Un visa consulaire à plusieurs entrées peut être délivré par les représentations diplomatiques et consulaires algériennes.

Il est valable pour une durée de trois (3) mois, de six (6) mois, d'une (1) année ou de deux (2) ans.

Il comprend des périodes de séjour ne pouvant dépasser quatre vingt dix (90) jours.

Le séjour effectif cumulé sur le territoire national ne peut dépasser cent quatre-vingt (180) jours par an.

Les conditions de délivrance de ce visa seront précisées par un texte particulier”.

“Art. 5. bis 1 — Les représentations diplomatiques et consulaires algériennes délivrent les visas selon les conditions ci-dessous :

1 - Le visa diplomatique, le visa de service et le visa de courtoisie sont délivrés respectivement au titulaire d'un passeport diplomatique, d'un passeport de service et d'un passeport ordinaire en cours de validité.

2 - Le visa de presse est délivré à l'étranger justifiant de la qualité de journaliste et titulaire d'une lettre de l'organe ou de l'employeur sollicitant l'octroi du visa au profit du journaliste concerné.

3 - Le visa de tourisme est délivré à l'étranger titulaire d'une réservation d'hôtel ou d'un certificat d'hébergement authentifié par le président de l'Assemblée populaire communale du lieu de résidence de la personne invitante, de justificatifs de ressources pour la durée du séjour et d'un titre ou d'un moyen de transport aller et retour.

4 - Le visa d'affaires est délivré à l'étranger titulaire soit d'une lettre d'invitation du partenaire algérien, soit d'une lettre d'engagement ou ordre de mission de l'organisme employeur du demandeur de visa et d'une réservation d'hôtel ou attestation de prise en charge par l'organisme invitant.

5 - Le visa d'études est délivré à l'étranger titulaire d'une attestation d'inscription à un établissement d'enseignement public ou privé agréé par l'Etat algérien ; il doit en outre présenter une attestation de bourse délivrée par les autorités algériennes ou les autorités de son pays, ou des justificatifs de moyens de prise en charge de ses études et de son séjour.

6 - Le visa de travail est délivré à l'étranger titulaire d'un contrat de travail et d'une autorisation provisoire de travail, préalable au permis de travail, délivrée par les services compétents chargés de l'emploi et d'une attestation, visée par ces mêmes services, par laquelle l'organisme employeur s'engage à assurer la prise en charge du rapatriement du travailleur étranger dès la rupture de la relation de travail.

7 - Le visa de travail temporaire est délivré à l'étranger titulaire d'un contrat de travail dont la durée ne peut excéder trois (3) mois et d'une autorisation provisoire de travail temporaire, délivrée par les services compétents chargés de l'emploi et d'une attestation, visée par ces mêmes services, par laquelle l'organisme employeur s'engage à assurer la prise en charge du rapatriement du travailleur étranger dès la rupture de la relation de travail.

Le visa de travail temporaire est également délivré à l'étranger titulaire d'un contrat d'assistance ou de prestation de service conclu par lui-même ou son organisme employeur avec une société ou un organisme exerçant une activité en Algérie.

8 - Le visa familial est délivré à l'étranger titulaire d'un certificat d'hébergement établi par un membre de sa famille algérienne qui s'engage à l'héberger et authentifié par le président de l'Assemblée populaire communale du lieu de résidence de la personne invitante.

9 - Le visa médical est délivré à l'étranger titulaire d'un certificat médical, d'une prise en charge des frais médicaux, de l'accord de l'établissement de soins d'accueil ; il doit en outre présenter une réservation d'hôtel ou un certificat d'hébergement et des justificatifs de ressources pour la durée des soins.

10 - Le visa culturel est délivré à l'étranger titulaire d'une invitation à un séminaire ou manifestation à caractère culturel, scientifique ou sportif et de justificatifs de ressources pour la durée du séjour.

11 - Le visa collectif est délivré aux étrangers voyageant sous couvert d'un passeport collectif en cours de validité, et titulaires d'une réservation d'hôtel, de justificatifs de ressources pour la durée du séjour et d'un titre de transport".

Art. 3. — *L'article 6* du décret n° 66-212 du 21 juillet 1966, susvisé est modifié et rédigé comme suit :

*"Art. 6.* — Un visa de transit d'une durée maximum de sept (7) jours est délivré à l'étranger transitant par le territoire national et titulaire du visa du pays de destination et de justificatifs de ressources pour la durée de son transit.

Toutefois, il sera délivré par les autorités compétentes un permis d'escale d'une durée de deux (2) à sept (7) jours aux équipages des navires et des aéronefs".

Art. 4. — Les dispositions du décret n° 66-212 du 21 juillet 1966, susvisé sont complétées par deux (2) articles, 6 bis et 6 bis 1, rédigés comme suit :

*"Art. 6 bis.* — Pour les visas cités aux articles 5 bis et 5 bis 1 tirets 2 à 10 et à l'article 6 ci-dessus, l'étranger doit présenter un passeport ayant une validité d'au moins six (6) mois".

*"Art. 6 bis 1* — Un texte particulier définira, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions du présent décret".

Art. 5. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 19 Jomada El Oula 1424 correspondant au 19 juillet 2003.

Abdelaziz BOUTEFLIKA.

## DECISIONS INDIVIDUELLES

**Décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003 mettant fin aux fonctions du directeur de cabinet du Chef du Gouvernement.**

Par décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003, il est mis fin aux fonctions de directeur de cabinet du Chef du Gouvernement, exercées par M. Brahim Bouzeboudjen.

★

**Décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003 mettant fin aux fonctions du chef de cabinet du Chef du Gouvernement.**

Par décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003, il est mis fin aux fonctions de chef de cabinet du Chef du Gouvernement, exercées par M. Mansour Kedidir.

**Décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003 portant nomination du directeur de cabinet du Chef du Gouvernement.**

Par décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003, M. Abdelmalek Mansour, est nommé directeur de cabinet du Chef du Gouvernement.

★

**Décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003 portant nomination du chef de cabinet du Chef du Gouvernement.**

Par décret présidentiel du 15 Jomada El Oula 1424 correspondant au 15 juillet 2003, M. Mohammed Sebaïbi, est nommé chef de cabinet du Chef du Gouvernement.

# Les Annexes

---

**Annexe D** : instruction n°02-98 du 21 mai 1998 relative au transfert des salaires des expatriés en Algérie.

**Article 1er** : En application des articles 37 et 42 du règlement n°95-07 du 23 décembre 1995 modifiant et remplaçant le règlement n°92-04 du 22 mars 1992 relatif au contrôle des changes, la présente instruction a pour objet de fixer les conditions de transfert sur salaires perçus en Algérie par les travailleurs étrangers.

**Article 2** : Sous réserve de la législation et de la réglementation relatives aux conditions de recrutement et d'emploi des étrangers en Algérie, les travailleurs étrangers recrutés par les Administrations et les agents économiques de droit algérien, sont autorisés à transférer une partie de leur salaire dans les conditions fixées ci-dessous.

**Article 3** : Le salaire décomposé en part transférable et en part payable en dinars algériens est arrêté contractuellement entre l'employeur et le travailleur étranger.

Le transfert de la partie du salaire telle que prévue à l'article 3 s'effectue par tout guichet de banque ou d'établissement financier, intermédiaire agréé, ou du centre des chèques postaux auprès duquel le dossier, défini à l'article 7 ci-dessous, doit être domicilié.

**Article 4** : Les dispositions de la présente Instruction s'appliquent aux seuls travailleurs étrangers titulaires d'un permis de travail ou d'une autorisation de travail temporaire et d'un contrat de travail dûment établi et revêtu, selon le cas, du visa de la Direction Générale de la Fonction Publique et ou du Ministère chargé du travail.

Elles s'appliquent également aux travailleurs étrangers non soumis à l'obligation du permis de travail, titulaires d'un récépissé de déclaration.

**Article 5** : Sont exclus du bénéfice des dispositions de la présente instruction :

- les travailleurs étrangers régis par une convention passée entre le gouvernement étranger ou un organisme international et assujettis aux règles particulières de transfert prévues dans ladite convention ;
- les travailleurs étrangers n'ayant pas la qualité de salariés en mission de courte durée rémunérés au forfait ou à la vacation, assujettis à des conditions de transfert fixées par le contrat correspondant ;
- les travailleurs étrangers salariés auprès d'entreprises étrangères opérant en Algérie dans le cadre de l'exécution de contrat de travaux ou de prestations de service ;
- les travailleurs étrangers employés en qualité de vacataires et effectuant des transferts au titre d'autres activités ;
- les travailleurs étrangers actionnaires des entreprises de droit algérien productrices de biens ou de services.

**Article 6** : Le dossier de domiciliation visé à l'article 4 ci-dessus doit comprendre :

- une demande de transfert conforme au modèle type joint en annexe I de la présente instruction formulée par le travailleur étranger, dûment visée par son employeur ;
- les travailleurs étrangers actionnaires des entreprises de droit algérien productrices de bien ou de services.

# Les Annexes

---

**Article 7 :** Le dossier de domiciliation visé à l'article 4 ci-dessus doit comprendre :

- une demande de transfert conforme au modèle type joint en annexe I de la présente instruction formulée par le travailleur étranger, dûment visée par son employeur ;
- une copie du contrat de travail conforme à l'original remplissant les conditions prévues à l'alinéa 1 de l'article 5 ci-dessus ;
- une copie conforme à l'original du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire délivrée par les autorités compétentes ou du récépissé de déclaration pour les travailleurs étrangers non soumis à l'obligation du permis de travail.

**Article 8 :** Outre les documents visés à l'article 7 ci-dessus, les travailleurs étrangers sont tenus de remettre mensuellement au guichet domiciliaire de leur dossier, conformément aux dispositions du contrat de travail et établi selon le modèle type joint en annexe II de la présente instruction.

**Article 9 :** La partie du salaire éligible à transfert en application de la présente Instruction peut être versée au crédit du compte devises du travailleur étranger en Algérie ou faire l'objet d'un transfert vers l'étranger.

**Article 10 :** Toutes dispositions antérieures contraires à la présente Instruction sont abrogées.

**Article 11 :** La présente Instruction entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

**Le Gouverneur  
Abdelouahab KERAMANE**

# Les Annexes

---

## Annexe E : Annexe I (instruction n°02-98 du 21 mai 1998).

### Annexe I - (Instruction n°02-98 du 21 mai 1998)

Nom et Prénom  
et adresse du requérant  
de la Banque d'Algérie

**Monsieur le Directeur (de l'agence bancaire  
ou l'établissement financier)  
ou le Chef du Centre des Chèques Postaux)**

#### **Objet : Transfert sur salaire perçus en Algérie par les travailleurs étrangers**

Monsieur le Directeur (ou le Chef de Centre),

Je soussigné, ..... (nom et prénom) né le ..... résidant au  
moment de mon recrutement à ..... depuis le..... titulaire du compte  
bancaire ou CCP (1) n° .....

J'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir procéder au transfert de la part de mon salaire  
prévue par le contrat de travail n° ..... du ..... me liant à (désignation de  
l'employeur) et ce, conformément à la réglementation des changes en vigueur.

Ci-joint copies conformes aux originaux des documents requis par l'Instruction n° ..... du  
..... citées ci-dessus.

L'employeur, soussigné (raison sociale et  
adresse), certifie que le travailleur susnommé  
est salarié dans mes services depuis le .....

A ..... le .....

**L'Employeur**

**Le Requérant**

(1) Rayer la mention inutile.

# Les Annexes

---

## Annexe F : Annexe II (instruction n°02-98 du 21 mai 1998).

### Annexe II - (Instruction n°02-98 du 21 mai 1998)

L'Employeur.....  
.....  
de la Banque d'Algérie

#### Fiche de paie spéciale relative à un transfert du salaire (Mois de ..... (Année)

Identité du travailleur

Nom, prénom .....

Né (e) le ..... Nationalité .....

Compte Bancaire ou Compte Chèque Postal n° .....

Adresse Professionnelle .....

Situation de Famille .....

Salaire :

Salaire mensuel (ou rappel) global ..... DA

Retenues (IRG - SS - etc) ..... DA

Part transférable ..... DA (cf. article ..... du contrat de travail du .....  
domicilié auprès de ..... (désignation de la Banque ou de l'établissement financier) Sous  
le n° ..... le .....

Part payable en Dinar (non éligible au transfert) ..... DA

Pays de destination du transfert ..... ou n° du compte devise .....  
auprès de .....

Les indications ci-dessus sont certifiées exactes par l'employeur.

A ..... le.....

L'employeur

B - Les rappels doivent faire l'objet d'une fiche de paie spéciale particulière  
La fiche de paie spéciale est délivrée en unique exemplaire original.

# Les Annexes

**Annexe J** : l'attestation de transfert des fonds délivrée par les impôts « ATF ».

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES FINANCES  
DIRECTION GENERALE DES IMPOTS  
DIRECTION DES GRANDES  
ENTREPRISES

**DECLARATION  
DE TRANSFERT DE FONDS**  
(article 182 ter du code des impôts directs et taxes assimilées)

IDENTIFICATION DU DECLARANT :		
Raison sociale : .....		
Adresse en Algérie : .....		
Adresse à l'étranger : ... NEANT .....		
Numéro d'Identification Fiscale (NIF) : .....		
Banque de domiciliation : .....		
Compte bancaire n° : .....		
Représentant légal : .....		
Qualité : ... DIRECTEUR GENERAL .....		
Adresse du représentant : .....		
Identification du contrat de l'entreprise étrangère : .....		
Date de signature : ... .....		
Avenants :		
Lieu de réalisation des travaux : .....		
Désignation du cocontractant algérien : .....		
Adresse : .....		
Représentant du cocontractant : .....		
DESTINATION PROJETEE DES FONDS		
DESTINATAIRES :		
Nom, Prénom ou raison sociale : .....		
Adresse du destinataire : .....		
Nature des fonds	Période concernée	Montant
Rapatriement de capitaux .....		
Remboursements .....		
Produits de cession, de désinvestissement ou de liquidation .....		
Redevances .....		
Intérêts .....		
Dividendes (revenus de capitaux) .....		
Autres (à préciser) paiement .....	...09/11/2022.....	...EUR ...
Reçu le : .....		Fait à ALGER...le 26/01/2023... Signature et cachet du déclarant
Visa du service		
(*) Période d'exécution des travaux concernée par le paiement (paiement de la situation mensuelle, trimestrielle ou autre).		
N.B : une attestation précisant le traitement fiscal des sommes objet de transfert, doit être remise au déclarant, au plus tard dans un délai de sept (07) jours à compter du dépôt de cette déclaration.		



# Les Annexes

Les chiffres d'affaires et les revenus sont inscrits en dinars, le dernier chiffre étant ramené au zéro  
Exemple 325.626 DA = 325.620

## TAXE SUR LA VALEUR AJOUTEE

Janvier 0  
2024

### A/ Chiffres d'affaires imposables

Code	Opérations assujetties à la TVA	Chiffre d'affaires Total	Chiffre d'affaires Exonéré	Chiffre d'affaires Imposable	Taux	Montant des droits (en DA)
E3B11	Biens produits et denrées (art. 23 du CTVA)				9%	
E3B12	Prestations de services (art. 23 du CTVA)	-			"	-
E3B13	Opérations immobilières (art. 23 du CTVA)	-			"	-
E3B14	Actes Médicaux	-			"	-
E3B15	Commissionnaire F cortiers	-			"	-
E3B16	Fourniture d'énergie	-			"	-
E3B21	Production : biens, produits, denrées				19%	-
E3B22	Revente en l'état : biens, produits, denrées	-		-	19%	-
E3B23	Travaux immobiliers autres que ceux de 7%	-			19%	-
E3B24	Professions Libérales	-			19%	-
E3B25	Opérations de banques et assurances	-			19%	-
E3B26	Prestations de téléphone et télex	-			19%	-
E3B28	Autres prestations de services			-	19%	-
E3B31	Débites de boissons	-			19%	-
E3B32	Production biens et denrées (art. 21 CTVA)	-			19%	-
E3B33	Reventes en l'état (art. 21 CTVA)	-			19%	-
E3B34	Tabacs et allumettes	-			19%	-
E3B35	Spectacles jeux divertis autres	-			19%	-
E3B36	Autres prestations (art. 21 CTVA)	-			19%	-
E3B37	Consommations sur place	-			19%	-
<b>TOTAL GENERAL DES C.A</b>		-	-	-		-

### B/ Déductions à opérer

	NATURE DES DEDUCTIONS	MONTANT
E3B91	Précompte antérieur	
E3B92	TVA / achats de matières et services (art.29 CTCA)	
E3B93	TVA / achats biens amortissables (art.38 CTCA)	
E3B94	Régularisation prorata déduction (art.40 CTCA)	
E3B95	TVA / factures annulées ou imp (art.18 CTCA)	
E3B96	Autres déductions (Notification de précomptes, etc.)	
	<b>Total des déductions à opérer(B)</b>	-

### C/ TVA à Payer

C		-
E3B97	Régularisation du prorata (art.40 CTCA)	
E3B98	- Reversement (art.40 CTCA)	
	<b>TOTAL A RAPPELER (C)</b>	-
B	- Total des déductions	-
E3B00	<b>A PAYER au titre du mois (C-B)</b>	-
	(A porter dans cadre récapitulation)	
E3B99	PRECOMPTE à reporter(B-C)	-

# Les Annexes

Annexe L : Un récépissé de dépôt.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة الداخلية , الجماعات المحلية والتهيئة العمرانية

16W/CHERAGA/185915/2021 | 221 وصل رقم :  
بعد بمثابة رخصة مؤقتة للإقامة

Renouvellement de carte de résident  
ايصال بالاداع

18/03/2019 : -الصالرة بتاريخ: 5756/2019 رقم: -  
LA WILAYA DALGER : - عن:

مسلمة للسيد :  
المولود بتاريخ :  
الجنسية : République populaire de Chine

العنوان بالجزائر : BASE DE VIE PROJET 276 LOGEMENTS RESIDENCE EL DJAMILA AIN BENIANE  
المهنة : COFFREUR / CHINA STATE CONSTRUCTION ENGRG CORP LTD

حائز(ة) على جواز السفر رقم : E04241655 من طرف : PREFECTURE DE CHINE  
بتاريخ : 14/09/2012 صالح الى غاية : 13/09/2022

هذا الوصل بعد بمثابة رخصة مؤقتة للإقامة صالح لمدة ثلاثة (03) أشهر، الى غاية تاريخ: 26/06/2021

28/03/2021 : بتاريخ: CHERAGA حرر ب:

امضاء الجهة المصدرة  
امضاء صاحب الوصل  
吳钦彬

