

satisfaisante du capital ;

- celle qui correspond à des stratégies d'entreprise visant une meilleure valorisation du capital par l'intégration organisationnelle des salariés, la réduction des contestations socioprofessionnelles ou encore l'implication des travailleurs dans le financement de l'entreprise ; ces pratiques s'inscrivent dans une stratégie de GRH offensive.

b- Les grands repères de cette participation en Algérie depuis l'indépendance du pays.

Deux grandes périodes peuvent être distinguées : la période de l'économie administrée (1962-1986) et la période du passage à l'économie de marché (depuis 1990).

• **La période de l'économie administrée**

i- **En Algérie postindépendance**, après le départ des colons, c'est carrément le **modèle de l'autogestion** qui a été adopté, les travailleurs (algériens dans leur écrasante majorité) ayant repris le travail par eux-mêmes malgré le départ des patrons et de l'encadrement (essentiellement d'origine européenne) : on a ainsi assisté à une sorte de prise du pouvoir spontanée par les collectifs ouvriers. La gestion des ressources humaines est reléguée au second plan car l'urgence consistait dans l'impératif de combler le vide laissé par le départ des cadres et techniciens étrangers.

ii- **Plus tard, à partir des années 1970 jusqu'au milieu des années 1980**, la « **Gestion Socialiste des Entreprises** » a donné lieu à une forte participation de salariés à la gestion des entreprises et organismes publics (comme l'université), à travers les « **assemblées des travailleurs** » (d'entreprises et d'unités), les « **commissions permanentes** » et le « **conseil de direction** », d'où la dénomination « **entreprises socialistes** ». Dans ces conditions, le **pouvoir des dirigeants des « entreprises socialistes », en matière de gestion des ressources humaines, est relativement limité** car il est largement surdéterminé par les orientations politiques d'ensemble qui mettaient beaucoup plus en avant les finalités sociales (développement de l'emploi, distribution de revenus, prise en charge du transport et des soins des travailleurs, voire de leur logement) que les objectifs économiques.

iii- **Durant la décennie 1980**, la promulgation de la loi portant **statut général du travailleur (SGT)** correspond à une **logique d'une gestion uniforme des ressources humaines**, qui aura pour conséquence d'un côté l'introduction de normes dans la GRH, et d'un autre côté une déresponsabilisation des gestionnaires.

• **La période du passage à l'économie de marché**

i- Les bouleversements sociopolitiques et économiques qui se sont opérés **depuis le milieu de la décennie 1980 jusqu'à la fin de la décennie 1990** ont conduit à la remise en cause de ces modes organisationnels participatifs et des finalités des opérateurs économiques publics, dans le cadre du nouveau **modeling sociétal** devant conduire au « **passage à l'économie de marché** ». Durant cette **seconde période**, des transformations structurelles ont été apportées au tissu productif : **autonomisation de la gestion des entreprises publiques**, abolition du SGT, libertés syndicales, révision des formes de rémunération. Ces changements ont accompagné de profondes mutations opérées dans l'économie algérienne : **libéralisation du commerce extérieur**, libéralisation des prix, flexibilité du marché du travail, dispositions de mise au chômage et création de l'assurance-chômage pour les travailleurs objet de compressions d'effectifs, dissolution ou privatisation de nombreuses entreprises publiques jugées trop coûteuses ...

ii- Dans les nouvelles conditions sociétales de l'Algérie la participation des travailleurs à la gestion **au niveau des entreprises et organismes publics va nettement reculer**, même si dans les textes nous trouvons encore de nombreuses procédures permettant en droit une participation des salariés à la gestion : **cette dernière constitue une sorte de survivance décorative de la période du « socialisme spécifique algérien » ; elle est inexistante au niveau du secteur privé où même l'activité syndicale est absente.**

**Q3-Le bilan social (09 pts)**

a. **Définition.** Il s'agit d'un document annuel qui, en France, doit être établi dans les entreprises d'au moins 300 salariés (pour la France, cette obligation est établie par une loi de juillet 1977).<sup>1</sup> Il récapitule « les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées, et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes ».

b. **Principaux indicateurs**

Il se compose concrètement, d'une batterie d'indicateurs statistiques répartis en sept rubriques : emploi, rémunérations et charges accessoires, conditions d'hygiène et de sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de l'entreprise.

c. **Les principales sources d'information sont :**

- la direction des ressources humaines, notamment les services qui gèrent le recrutement, la paie, l'emploi des salariés, la formation ; la commission d'hygiène et sécurité ;
- les différents organes de gestion des œuvres sociales, des activités culturelles, sportives organisées au profit des travailleurs ; les organismes d'information professionnels et les délégués du personnel et syndicats.

<sup>1</sup> En Algérie, cette obligation n'existe pas, à notre connaissance.