



République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'enseignement Supérieur & de la recherche scientifique
Université Abou Bekr Belkaid - Tlemcen



Faculté des science économique de gestion et science commerciale
Laboratoire de Recherche en Management des Hommes et des Organisations



En collaboration avec MDI-Algiers Business School
Equipe de Recherche PRFU: Le Capital Intellectuel national et son rôle dans la
croissance économique à l'ère de l'économie du savoir en Algérie :
une étude analytique et économétrique

ORGANISENT UN COLLOQUE NATIONAL (PRÉSENTIEL / A DISTANCE) SUR :

Travail Hybride En Entreprise: Enjeux, Défis Et Perspectives à L'ère Des TIC



4 Décembre 2025



COMITÉ D'HONNEUR

- **Président d'honneur** : Pr. Meghachou Mourad,
Recteur de l'université
- **Superviseur du colloque** : Pr. Benledghem Fethi,
Doyen de la faculté
- **Directrice du laboratoire** : Pr. Lachachi Tabet Wassila
- **Président du colloque** : Pr. Ferouani Belkacem
- **Co-Présidente du colloque** : Dr. Allem Fatima
- **Présidente du comité scientifique** : Pr. Bensmain Lamia
- **Présidente du comité d'organisation** : Pr. Benammar Soumia

 travail.hybride@gmail.com



Préambule du colloque

La crise sanitaire mondiale liée à la pandémie de Covid-19 a profondément bouleversé les modes d'organisation du travail. Les périodes de confinement ont contraint les entreprises à adopter le télétravail comme solution d'urgence. Ce changement soudain a mis en lumière les avantages significatifs du télétravail, tout en exposant certaines limites.

C'est dans ce contexte que le travail hybride a émergé comme un modèle flexible combinant les avantages du travail en présentiel et du travail à distance. Cette approche s'impose aujourd'hui comme un modèle d'organisation incontournable dans le monde du travail contemporain. Elle permet aux employés de répartir leur temps de travail entre un bureau physique et un lieu éloigné, comme leur domicile. Le modèle de travail hybride offre ainsi le meilleur des deux approches : les employés peuvent profiter de la productivité et du confort du travail à domicile tout en bénéficiant des interactions adéquates et notamment des opportunités de collaboration dans un environnement de bureau.

Le travail hybride présente également des défis qui nécessitent une gestion stratégique. Assurer une communication efficace et maintenir la cohésion d'équipe sont essentiels. Il est également nécessaire de fournir les technologies et outils adéquats pour garantir la pérennité du travail hybride. Les employeurs doivent aussi répondre aux besoins des employés travaillant à temps plein sur site, en proposant des solutions visant à améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que leur satisfaction globale au travail.

En Algérie, bien que cette pratique reste encore émergente, elle suscite un intérêt croissant, notamment dans les secteurs de l'éducation, des technologies de l'information et de l'administration. Cependant, plusieurs obstacles freinent son adoption à grande échelle, notamment l'insuffisance des infrastructures numériques, un cadre réglementaire encore inadapté, et une culture managériale souvent centrée sur le contrôle plutôt que sur les résultats.

La problématique de ce colloque et dès lors axée sur la questionnement central suivant:

Comment garantir une performance optimale dans un contexte du travail hybride ?

Objectifs du colloque

Ce colloque se propose donc de mettre en lumière les apports de travail hybride qui vise à aborder les défis, opportunités, et meilleures pratiques liés à ce mode de fonctionnement qui combine travail en présentiel et télétravail

Axes du colloque

- 1 L'approche conceptuelle du travail hybride
- 2 Les nouvelles pratiques de GRH dans le contexte du travail hybride
- 3 L'hybridation du travail: impact, risques et mise en oeuvre
- 4 L'engagement organisationnel dans le contexte hybride
- 5 L'apport des TIC (E- GRH/ E- SGRH) sur la reconfiguration organisationnelle à l'ère du travail hybride
- 6 La motivation des collaborateurs en mode hybride
- 7 Capital intellectuel national et transformation des formes de travail

Conditions de participation

- La communication doit être originale et n'ayant jamais été publiée ou présentée lors d'un quelconque événement scientifique.
- Le nombre de contributeurs pour une même communication ne doit pas dépasser deux chercheurs, et il n'est pas permis pour un même auteur de figurer dans deux communications différentes.
- Le résumé doit être rédigé dans la langue de l'article et ne dépassant pas 250 mots. Il doit également contenir au moins 4 mots-clés.
- La citation des références dans le corps du texte doit se faire selon la norme APA, et les conditions de probité scientifique se doivent être respectées.
- Le texte de la communication ne doit pas dépasser 20 pages (page de couverture, annexes et bibliographie incluses). Quant au fichier Powerpoint, il doit contenir entre 10 et 15 diapos au maximum.
- Les communications en arabe doivent être rédigées avec la police Calibri, taille 13. Pour les communications en langues étrangères, l'utilisation de la police Times New Roman, taille 12 est fortement recommandée.

Comité scientifique

Présidente: Pr. Bensmain Lamia

Pr. Tabet Aouel Wassila UABT
Pr. Ferouani Belkacem uabt
Pr. Tafer Zoheir UABT
Pr. Bensmain Lamia UABT
Pr. Ahmed Belbechir Mohammed UABT
Pr. Ghomari Souhila UABT
Pr. Berber Wafae UABT
Pr. Kara Terki Asia UABT
Pr. Aboura Rachida UABT
Pr. Boumediene Hocine UABT
Pr. Boumediene Mohammed UABT
Pr. Benamar Soumia UABT
Pr. Khedim Amel UABT
Pr. Chib Djazia UABT
Pr. Houhou Mustapha UABT
Pr. Fettan Taib UABT
Pr. Bouknadil Mohammed UABT
Pr. Senoussi Kouider UABT
Pr. Kechkouch Mohammed UABT
Pr. Salmi Abdeljebar ESM Tlemcen
Pr. Tabet Derraz Imen ESM Tlemcen
Pr. Kadri Mohamed U. Sidi Belabes
Pr. Amer Belkhir Djawed U. Saida
Pr. Ben Abou Snoussi U. Oran
Dr. Zeghoudi Ahmed UABT
Dr. Belghalem Abdelhadi ESEO
Dr. Haoulia Yahya U. Ain Temouchent
Dr. Benmammer Abedelbaset UABT
Dr. Merad Dhjamil UABT
Dr. Derrar Arslan UABT
Dr. Allem Fatima UABT
Dr. Allem Asma UABT
Dr. Aboubekr Asma UABT
Dr. Rahali souad ESM Tlemcen
Dr. Belgeid mohamed djawed U. SBA

Comité d'organisation

Présidente: Pr. Benammar Soumia

Dr. Belhadj Redouane
Dr. Benkheda Amira
Dr. Bali Imen
Dr. Chaachoua Amira
Dr. Arzi Ibtissem
Dr. Mamad Wassila
Dr. Allali Amel
Dr. Bouabdellah Mustapha
Dr. Belaidi Sofiane

Principales échéances

- Date limite de soumission des communications : **10 novembre 2025**
- Date de notification aux auteurs : **20 novembre 2025**
- Date du colloque : **4 Décembre 2025**

Pour toute demande de renseignements, veuillez contacter : travail.hybride@gmail.com

Lien du modèle de communication

<https://jmp.sh/1YxZKYga>

Lien pour soumettre communication

<https://forms.gle/Zf7sLGi6VRAN3WQAA>

Ou scannez le QR code pour soumettre votre communication





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية
مخبر البحث في إدارة الأفراد والمنظمات
بالتعاون مع المدرسة العليا للأعمال بالجزائر
فرقة البحث PRFU: رأس المال الفكري الوطني ودوره في النمو الاقتصادي في ظل اقتصاد المعرفة في
الجزائر: دراسة تحليلية وقياسية



ينظمان ملتقى وطني حضوري/ عن بعد بعنوان:

العمل الهجين في المؤسسة: الرهانات، التحديات
والآفاق في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال

4 ديسمبر 2025



الهيئة المشرفة على الملتقى

- الرئيس الشرفي للملتقى: أ.د. مغاشو مراد، مدير الجامعة
- المشرف العام: أ.د. بن لدغم فتحي، عميد الكلية
- مديرة المخبر: أ.د. العشعاشي ثابت وسيلة
- رئيس الملتقى: أ.د. فرواني بلقاسم
- الرئيسة المساعدة للملتقى: د. علام فاطمة
- رئيسة اللجنة العلمية: أ.د. بن سماعيل لامية
- رئيسة اللجنة التنظيمية: أ.د. بن عمار سميرة

travail.hybride@gmail.com



دياجة الملتقى

لقد أدّت الأزمة الصحية العالمية المرتبطة بجائحة كوفيد-19 إلى تغييرات عميقة في أنماط تنظيم العمل. فقد اضطرت المؤسسات، خلال فترات الحجر الصحي، إلى اعتماد العمل عن بُعد كحلّ استعجالي. وقد كشف هذا التغيير المفاجئ عن مزايا كبيرة للعمل عن بعد، ولكنه في المقابل سلّط الضوء على بعض حدوده.

وفي هذا السياق، برز العمل الهجين كنموذج مرن يجمع بين مزايا العمل الحضوري والعمل عن بُعد. وأصبح هذا النموذج اليوم من بين أنماط التنظيم التي لا غنى عنها في عالم العمل المعاصر، حيث يسمح للموظفين بتوزيع وقت عملهم بين المكتب الفعلي ومكان آخر مثل المنزل. ويوفّر نموذج العمل الهجين أفضل ما في النموذجين؛ إذ يستفيد الموظفون من الإنتاجية والراحة التي يوفرها العمل من المنزل، مع الحفاظ على التفاعلات المناسبة وفرص التعاون داخل بيئة العمل المكتبية.

غير أنّ العمل الهجين يطرح أيضاً مجموعة من التحديات التي تتطلب إدارة استراتيجية فعّالة، من أبرزها ضمان التواصل الفعّال والحفاظ على تماسك الفريق. كما أن توفير التكنولوجيا والأدوات المناسبة أمر ضروري لضمان استدامة هذا النمط من العمل. ويقع على عاتق أصحاب العمل أيضاً تلبية احتياجات الموظفين الذين يشتغلون بشكل دائم في مواقع العمل، من خلال اقتراح حلول تعزز التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام.

أما في الجزائر، فرغم أن هذه الممارسة ما تزال في طور النشوء، فإنها تحظى باهتمام متزايد، خصوصاً في قطاعات التعليم وتكنولوجيا المعلومات والإدارة. ومع ذلك، فإن عدة عراقيل تحول دون تبنيها على نطاق واسع، من بينها نقص البنية التحتية الرقمي وعدم ملائمة الإطار القانوني، فضلاً عن الثقافة التسييرية التي تركز غالباً على الرقابة بدل النتائج. وتتمحور إشكالية هذا الملتقى حول السؤال التالي:

كيف يمكن ضمان أداء مثالي في سياق العمل الهجين؟

أهداف الملتقى

يسعى هذا الملتقى إلى تسليط الضوء على إسهامات العمل الهجين، من خلال تناول التحديات والفرص وأفضل الممارسات المرتبطة بهذا النمط من التنظيم، الذي يجمع بين العمل الحضوري والعمل عن بُعد.

1

المقاربة المفاهيمية للعمل الهجين

2

المقاربات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل نظام العمل الهجين

3

العمل الهجين: الأثر، المخاطر، وسبل التطبيق.

4

الالتزام التنظيمي في سياق العمل الهجين

5

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية / الإدارة الاستراتيجية الإلكترونية للموارد البشرية) في إعادة تشكيل التنظيم في عصر العمل الهجين.

6

تحفيز الموارد البشرية في ظل نظام العمل الهجين

7

رأس المال الفكري الوطني وتحول أنماط العمل

شروط المشاركة

- يجب أن تكون المداخلة أصلية، ولم يسبق نشرها أو تقديمها في أي فعالية علمية أخرى.

- لا يجوز أن يتجاوز عدد المتدخلين في المداخلة الواحدة باحثين اثنين، كما لا يُسمح للباحث نفسه بالمشاركة في أكثر من مداخلة.

- يجب أن يُحرّر الملخص بلغة المقال ولغة أخرى، وألا يتجاوز 250 كلمة، وأن يتضمّن على الأقل 4 كلمات مفتاحية.

- يجب أن تتم الإحالة إلى المراجع داخل المتن وفقًا لنظام APA، مع ضرورة احترام شروط الأمانة العلمية.

- يجب ألا يتجاوز النص الكامل للمداخلة 20 صفحة، بما في ذلك صفحة الغلاف، الملاحق، وقائمة المراجع. أما العرض المقدم عبر

PowerPoint فيجب أن يحتوي على ما بين 10 و 15 شريحة كحد أقصى.

- تُحرّر المداخلات باللغة العربية بخط Calibri، حجم 13، أما المداخلات باللغات الأجنبية فيُوصى بشدة باستخدام خط Times

New Roman، حجم 12.

اللجنة العلمية للملتقى

رئيسة اللجنة العلمية: أ.د. بن سماعيل لامية

أ.د. ثابت أول وسيلة جامعة تلمسان

أ.د. فرواني بلقاسم جامعة تلمسان

أ.د. طافر زهير جامعة تلمسان

أ.د. بن سماعيل لامية جامعة تلمسان

أ.د. أحمد بلشير محمد جامعة تلمسان

أ.د. غماري سهيلة جامعة تلمسان

أ.د. بربار وفاء جامعة تلمسان

أ.د. قارة تركي أسية جامعة تلمسان

أ.د. بومدين حسين جامعة تلمسان

أ.د. بومدين محمد جامعة تلمسان

أ.د. بن عمار سمية جامعة تلمسان

أ.د. خديم أمال جامعة تلمسان

أ.د. شيب جازية جامعة تلمسان

أ.د. حوحو مصطفى جامعة تلمسان

أ.د. فتان الطيب جامعة تلمسان

أ.د. بوقناديل محمد جامعة تلمسان

أ.د. سنوسي قويدر جامعة تلمسان

أ.د. كشكوش بومدين جامعة تلمسان

أ.د. سالمى عبد الجبار المدرسة العليا لإدارة الأعمال تلمسان

أ.د. ثابت دراز إيمان المدرسة العليا لإدارة الأعمال تلمسان

أ.د. قادري محمد جامعة سيدي بلعباس

أ.د. عمر بلخير جواد جامعة سعيدة

أ.د. بن عبو سنوسي جامعة وهران

د. عبورة رشيدة جامعة تلمسان

د. زغودي أحمد جامعة تلمسان

د. بلغالم عبد الهادي المدرسة العليا للاقتصاد بوهرا

د. حولية يحيى جامعة عين تموشنت

د. رحالي سعاد المدرسة العليا لإدارة الأعمال تلمسان

د. بن معمر عبد الباسط جامعة تلمسان

د. مراد بودية جميل جامعة تلمسان

د. درار أرسلان جامعة تلمسان

د. علام فاطمة جامعة تلمسان

د. علام أسماء جامعة تلمسان

د. أبو بكر أسماء جامعة تلمسان

د. بلقايد محمد جواد جامعة سيدي بلعباس

اللجنة التنظيمية للملتقى

د. بلحاج رضوان

د. بن خدة أميرة

د. بالي إيمان

د. شعشوعة أميرة

د. أرزي إبتسام

د. ممداد وسيلة

د. علالي أمال

د. بوعبدالله مصطفى

ط. د. بلعيد سفيان

مواعيد مهمة

• آخر أجل لاستقبال المداخلات كاملة: 10 نوفمبر 2025

• الرد على المداخلات المقبولة: 20 نوفمبر 2025

• تاريخ انعقاد الملتقى: 04 ديسمبر 2025

• للاستعلام والاستفسار يرجى التواصل عبر :

travail.hybride@gmail.com

رابط القالب الخاص بالمداخلات

<https://jmp.sh/1YxZKYga>

رابط ارسال المداخلة

<https://forms.gle/Zf7sLGi6VRAN3WQAA>



او تودع المداخلات بالمسح السريع للرمز QR

SCAN ME