

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA.**

**FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES  
SCIENCES DE GESTION.**

**Département des Sciences Economiques**

**Mémoire de fin de Cycle  
Pour l'obtention du diplôme de Master en Sciences Economiques**

**Option : Economie Appliquée et Ingénierie Financière**

**Thème**

***La Contribution de la PME à la création d'emploi  
CAS :  
PME de la wilaya de Bejaïa***

**Réalisé par :**

**1- Mr. HAMOUCHE Fahem  
2- Mr. MOUSSI Farid**

**Encadreur :**

**Dr.YAICI Farida**

**Devant le jury composé de :**

**Président : Mr MOUHOUBI  
Examineur : Mr AIT ATHMEN**

**Promotion 2012-2013**

## ***Remerciements***

*Nous tenons à exprimer notre sincère gratitude à notre promotrice, Dr. YAICI Farida d'avoir accepté d'assurer l'encadrement du présent mémoire.*

*Nos remerciements s'adressent aussi aux membres du jury qui ont accepté de juger ce travail.*

*Nous voudrions également remercier les entrepreneurs que nous avons enquêtés, pour avoir accepté de collaborer à ce travail en répondant soigneusement à nos questions.*

*Nous tenons également à exprimer nos chaleureux remerciements à tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce modeste travail.*

# *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail :*

- *A mes chers parents qui m'ont beaucoup aidé et soutenu durant ma vie et surtout dans mes études.*
- *A mes chères sœurs*
- *A toute ma famille maternelle et paternelle.*
- *A tout mes amis (es).*

*Farid Moussi*

## *Dédicaces*

*Je dédie ce modeste travail :*

- *A mes chers parents qui m'ont beaucoup aidé et soutenu durant ma vie et surtout dans mes études.*
- *A mes chers frères.*
- *A toute ma famille maternelle et paternelle.*
- *A tout mes amis (es).*

**HAMOUCHE Fahem**

### Introduction générale

La problématique du chômage de masse ayant caractérisé le monde, a conduit les hommes politiques et les chercheurs à s'intéresser davantage aux PME. Cet intérêt a été provoqué par la faible capacité de la grande entreprise à s'adapter à la nouvelle conjoncture, d'une part et aux performances spectaculaires, notamment en termes de création d'emplois et de richesse réalisée par ces petites dimensions, d'une autre part.

Désormais, on reconnaît à la PME un rôle important dans la vie socioéconomique des nations. Aujourd'hui, elles occupent la pointe de l'actualité et elles jouent de la multiple vertu, par la flexibilité de leurs structures, leur capacité à s'adapter aux pressions multiformes de l'environnement économique, leur aptitude à assurer une intégration économique et le développement des régions. Ces conclusions ont été vite prises en compte par les pouvoirs publics de différents pays en menant des actions concrètes dans le but de promouvoir ces PME et d'en faire un instrument de développement.

En Algérie, le secteur des PME a réalisé des progrès appréciables depuis les années 90, en conséquence du choc pétrolier de 1986 que l'initiative privée a été libérée. Bien que la PME ait toujours été tolérée et parfois même encouragée dans le cadre de l'économie administrée, elle n'a, cependant, pas connu de développement spectaculaire en raison particulièrement, des difficultés liées à l'obtention des différentes autorisations administratives de constitution d'entreprise et aussi de limites de l'épargne privée. Les bouleversements introduits par la crise pétrolière en Algérie ont été favorables à la PME. Ils ont obligé l'Etat à assouplir son interventionnisme et développer le secteur privé. Ce qui a été concrétisé par la création du ministère de la PME en 1992, la promulgation du code des investissements en 1993 et la mise en place de différents dispositifs de création d'entreprise (ANSEJ, CNAC, ANDI...), afin de soutenir l'initiative individuelle. Comme conséquence, il a eu une éclosion de petites et moyennes entreprises dans plusieurs wilaya et régions.

A partir de l'année 2000 le poids des PME dans le tissu national a fortement augmenté par l'émergence du secteur privé, les statistiques existant indiquent que plus de la moitié des PME a été créée entre 2001 et 2007 suite à la loi d'orientation sur les PME en 2001, soit 659 309 PME à la fin de 2011. En effet, elles jouent un rôle particulièrement plus important dans la création de l'emploi et de lutte contre le chômage et la pauvreté dans une économie et elles ont un taux net de création d'emploi supérieur à celui des grandes entreprises.

La wilaya de Béjaïa compte parmi les régions qui a connu une évolution de ces PME, elle est dotée d'un tissu économique important, en 2011 a occupé la quatrième place au niveau national en termes de nombre PME privées, après Alger, Tizi-Ouzou et Oran, avec 17 962 unités soit 4,58% du nombre total en 2011.

Le but de notre recherche est d'étudier un certain nombre de questions, ayant une grande portée sur la dynamique des PME dans la wilaya de Bejaïa. Plus précisément à savoir de ce fait l'évolution de ces PME en terme de leur création de l'emploi, autrement dit l'objectif de notre travail est d'essayer d'apporté la réponse à la question suivante : **Dans quelles mesures, les PME de la wilaya de Bejaia, contribuent-elles à la création d'emploi ?**

Dans cette étude, nous allons contribuer au débat sur la problématique centrale du rôle des PME dans la création de l'emploi en Algérie, et d'autre questions secondaires ?

- Quels sont les facteurs déterminant la dynamique des PME dans la wilaya de Béjaïa ?
- Quelles sont les stratégies de développement mises en œuvre par l'Etat pour la promotion de la PME et la création d'emploi ?
- Quelles sont les caractéristiques des PME qui créent plus d'emploi ?
- Quelle est la nature des emplois créés ?

Pour répondre à la question du départ, nous avons proposé les deux hypothèses suivantes :

**H 1 : La taille d'entreprise est comme facteur explicatif de la dynamique et de création d'emplois.**

**H 2 : Inadéquation formation/emploi comme frein aux recrutements des PME.**

Pour se faire, on a opté pour une méthodologie de recherche qui consiste à la recherche bibliographique (ouvrages, articles, revues, thèses, ..... ) et des sites internet. Pour compléter notre recherche théorique, nous avons effectué une enquête du terrain, à travers des questionnaires auprès des entrepreneurs de la wilaya de Béjaïa. Pour cela, nous avons divisé notre travail en quatre chapitres

Le premier chapitre sera consacré à présenter les approches théoriques principales relatives à la PME, la typologie et les caractéristiques qui permettent de définir la PME et son rôle macro-économique.

Dans le deuxième chapitre, on présentera le cadre théorique et conceptuel qui dresse un panorama des différents modèles explicatifs des marchés du travail. Ainsi que les politiques de promotion de l'emploi ; l'ensemble des dispositifs mis en œuvre pour anticiper ou encourager les déséquilibres du marché du travail.

Dans le troisième chapitre, nous allons présenter : premièrement, la définition de la PME en Algérie, sa genèse et son développement ainsi que le cadre dans lequel elle a évolué ces dernières années et sa contribution à la création d'emplois. Deuxièmement portera sur les institutions d'accompagnement et d'aide mises par les autorités algériennes en faveur des PME, ainsi que les points des difficultés et les contraintes qui handicapent ces PME.

L'objet du quatrième chapitre s'articule autour de l'enquête que nous mènerons auprès d'un échantillon de PME dans la wilaya de Béjaïa. Les résultats nous permettront de répondre à notre problématique. Les éléments essentiels de ce chapitre concerneront la présentation de la méthodologie à suivre dans l'accomplissement de l'enquête et l'analyse des résultats obtenus de cette dernière.

## **Liste des abréviations**

ANDI : Agence Nationale de Développement des Investissements

ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

ANGEM : Agence Nationale de Gestion du Microcrédit

BIT : Bureau International du Travail

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CE : Commission Européenne

CNAC : Caisse National d'Allocation Chômage

CNAS : Caisse Nationale d'Assurance Sociale

CNI : Conseil Nationale de l'Investissement

CGCI : Caisse de Garantie de Crédit d'Investissement

EI : Entreprise Individuelle

FGAC : Fonds de Garantie des Crédits

GE : Grande Entreprise

HH : Hors Hydrocarbures

MDS : Milliards

NEK : Nouveau Economiste Keynésien

OCDE : Organisation de Coopération pour le Développement Economique

PME : Petite et Moyenne Entreprise

PMI : Petite et Moyenne Industrie

PIB : Produit Intérieur Brute

PNR : Prêt non rémunère

RTT : Réduction du Temps de Travail

SBA : Small Business Administrative

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat



SCA : Société en Commodité par Action

SEN : Société d'Economie Mixte

SPA : Société par Action

TMS : Taux Marginal de Substitution

TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée

TPE : Très Petite Entreprise

UE : Union Européenne

VA : Valeur Ajoutée

## Chapitre I

### Généralités sur les PME

#### Introduction

Depuis trente ans, de nombreux travaux soulignent la montée en puissance des entreprises de petite dimension, l'expansion de cette catégorie d'entreprises est particulièrement visible sur le plan de l'emploi. Cette croissance s'est opérée au détriment du grand groupe qui emploie moins de salariés au début des années 2000 que dans les années 1980. Le développement du secteur tertiaire et le recul relatif de l'industrie sont les causes apparentes de ce phénomène les plus souvent mentionnées.

La petite et la moyenne entreprise occupe aujourd'hui la pointe de l'actualité. Elle fait l'objet de sollicitudes intéressées de la part des autorités publiques. Les études relatives à ce type d'entreprise se sont multipliées. Ce chapitre tente d'élaborer une description et une explication du phénomène de la PME dans les contextes économiques.

Les aspects abordés dans ce chapitre sont les approches théoriques relatives à la PME, les caractéristiques permettant de définir la PME et le rôle macro-économique des PME du point de vue de l'intérêt général, le renouvellement du tissu industriel dans une économie en mutation, l'influence sur l'emploi, l'innovation et plus généralement sur la croissance.

## Section 1 : La PME dans les fondements théoriques

La petite et la moyenne entreprise (PME) fait depuis une trentaine d'années l'objet d'une attention croissante de la part tant des pouvoirs publics que des chercheurs. Elle est devenue un acteur important dans la dynamique économique et un domaine d'étude à part entière.

Cette section est une synthèse de la place que la pensée économique a ménagé à la petite entreprise. Nous nous intéressons aux principales écoles de pensée : les classiques, les marxistes, les néoclassiques, et l'école de Cambridge.

### 1-1- L'école classique :

Dans la pensée classique la taille des entreprises n'a retenu que peu l'attention puisque l'unité de l'analyse n'est pas l'agent économique individualiste (producteur et consommateur) mais l'économie dans son ensemble ; dans ce sens l'approche des classiques est macroéconomique. Dans ce contexte, les auteurs ne voient dans l'entreprise qu'un agent économique qui fait des choix optimaux dans un environnement aux dimensions limitées et très spécifiques. Le développement économique de la nation a fait que le critère de la taille est non discriminatoire. Ceci est dû aux caractères du modèle qui se base sur le modèle Walrassien et qui se résume comme suite :

- La recherche de situation d'équilibre en situation de concurrence et d'information parfaite ;
- L'hypothèse de rationalité parfaite des agents économiques ;
- La prééminence donnée à l'analyse de l'échange sur celle de la production.

Selon l'approche classique de l'économie, il existe des industries de petite entreprise et des industries de grandes entreprises. Les limites horizontales dépendent de l'existence d'économie d'échelle et de gamme. De plus, la firme est définie par trois éléments<sup>1</sup> :

- Le chef d'entreprise est rationnel et le seul décideur ;
- Une fonction de production et une fonction de coût, qui retracent les contraintes technico-économique ;
- Un objectif basé essentiellement sur la maximisation du profit.

---

<sup>1</sup> J.M, Chevalier ; « introduction à l'analyse économique » ; édition : la Découverte, Paris. 1995, P 19.

Il s'avère que l'entreprise n'est rien d'autre qu'une « boîte noire », une unité dont l'activité principale consiste à transformer des flux d'entrées en flux de sortie selon une fonction technique appelée fonction de production.

Il ressort que l'approche classique de l'entreprise insiste sur l'aspect technologique : en effet ,dans cette approche ,c'est la fonction technique de production qui est considérée comme essentielle à la définition d'une entreprises ,et le comportement économique de celle-ci découle logiquement des fondements technologiques de son existence .L'accent est mis sur la fonction de production .De plus l'entreprise est assimilée à un individu unique ,qui est l'entrepreneur ,ce dernier n'a comme seul et principal objectif que la maximisation du profit de l'entreprise.

Toutefois, la taille de la firme<sup>2</sup> peut être déduite à travers les analyses des auteurs sur les mécanismes, selon eux, indispensables aux progrès économique de la nation .Ainsi, si A. Smith insiste ,dans son ouvrage sur la richesse des nations ,sur les bien faits de la division du travail qu'il considérait comme le mécanisme central du progrès économique ,il s'en soit que le tissu productif soit constitué d'un ensemble vaste de producteurs ,chacun est spécialisé dans un métier spécifique. La concurrence qui en découle limitera la taille de leur firme à travers la pression qu'elle exerce sur les prix et les profits.

Par ailleurs, à long terme à travers l'effet de mécanisme de l'accumulation, la firme n'est pas condamnée à limiter sa taille. A. Smith prévoit l'avènement des firmes à grande dimension au sein des -quelles la division du travail est technique.

### **1-2- L'école marxiste :**

Dans cette école, l'enjeu est plutôt en faveur de l'entreprise de grande dimension, Marx avait prévu lui aussi dans son étude du capitalisme l'avènement des grandes entreprises. Selon lui, la guerre de la concurrence se fait à corps de bas prix. “ Le bon marché des produits dépend, de la productivité du travail, et celle-ci de l'échelle des entreprises. Les gros capitaux battent donc les petits “<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>Cité par OUGHLICI .A dans « PME/PMI : un déterminant de la croissance économique en Algérie ? »Mémoire de master en science économique ; université de Bejaia, 2011, P 9.

<sup>3</sup>Cité par BOUKROU Aldjia dans : « Essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME, le cas des PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou », mémoire de magister en science économique, option : management des entreprises ; université de Tizi-Ouzou, 2011, P.P.25-26.

La théorie de la concentration est, chez Marx, la conséquence de la loi de l'accumulation et débouche sur la théorie de l'expropriation, cette tendance du processus capitaliste à accroître la taille des usines et des unités de contrôle est, dans la théorie marxiste, une donnée essentielle de processus total par lequel le capitalisme périra.

Si Marx se trompait quand à la disparition du système capitaliste, du moins vit-il juste quand à l'avènement de la grande dimension. Dés avant la première guerre mondiale, la nouvelle méthode de production capitaliste, les responsabilités limitées des entreprises et le développement du marché du capital facilitent l'émergence d'entreprise industrielle de plus en plus grande. Mais les vrais monopoles, au sens de producteur unique sur un marché déterminé, restèrent rares et principalement confinés aux monopoles légaux. Ce qui se vérifie néanmoins, c'est la recherche systématique par les entreprises de grande dimension d'un pouvoir sur le marché et même parfois d'un pouvoir hors marché.

Il semble donc que Marx avait peine sur l'avènement de la grande entreprise ? Dans la même ou le système capitaliste, fonde sur le principe de l'accumulation, marque la concentration du travail et du capital dans les mains des grands capitalistes qui exproprient les petits, selon lui, "l'accumulation, de son côté, précipite la baisse du taux du profit, dans la mesure où elle implique la concentration du travail sur une grande échelle et, par suite, une composition supérieure du capital. D'autre part, la baisse du taux du profit accélère à son tour la concentration du capital et sa centralisation parce qu'il y a expropriation des petits capitalistes et des producteurs directs, qu'il restait encore quelque chose à exproprier ».<sup>4</sup>

### **1-3- L'approche néo-classique :**

Jusqu'à une date récente, l'entreprise n'a occupé qu'une place marginale dans la théorie économique. Elle est réduite à peu de choses : un agent individuel sans prise en considération de son organisation interne, transformant de manière efficiente des facteurs de production en produits et en s'adaptant mécaniquement à son environnement « Bien que l'approche néo-classique possède une valeur heuristique, elle ne nous apprend rien sur les mécanismes à la base de l'émergence de la firme. Sur les modes d'organisation, ni sur certaines caractéristiques fondamentales de celle-ci »<sup>5</sup>

<sup>4</sup> BOUKROU Aldjia. Op cité, P 29.

<sup>5</sup> A. Alcouffe et S. Kammoun : « Une approche économique des compétences de la firme, vers une synthèse des théories néo-institutionnelles et évolutionnistes » ; édition : LIRHE, Toulouse. Février 2000, P 5.

Sous l'influence de certains auteurs à savoir W.J. Baumol ; H, Simon ; Cyrt et March ; et face aux limites de l'analyse dite classique, l'élaboration d'une théorie de la firme s'est progressivement imposée en se déployant dans plusieurs directions. À savoir : l'approche centrée sur l'organisation et le mode de gestion, l'approche centrée sur les ressources et les compétences et l'approche centrée sur l'environnement...

Pour ce que nous intéresse, nous retenons l'analyse microéconomique dont la taille de la firme est explicitement petite en vertu du postulat de l'atomicité des agents économiques. Certes, l'entreprise est assimilée à une simple fonction de production, où les quantités des facteurs (travail et capital) sont combinées en fonction de leur prix et de leur productivité pour aboutir, au coût minimum, à obtenir le profit maximum. C'est la concurrence pure et parfaite qui constitue le principe de base des néo-classiques quand à la détermination de la dimension de l'entreprise. Le jeu de la concurrence détermine la taille de l'entreprise dans la mesure où cette taille résulte de la résolution du problème de maximisation.

#### **1-4- L'école de Cambridge :**

Les analyses de l'école de Cambridge (de premier quart du 19<sup>e</sup> siècle) ne constituent en fait qu'un prolongement à celle des néoclassiques. Cependant, pour ce qui concerne la firme, les auteurs de l'école Cambridge abordent plutôt la question des limites à la croissance de cette dernière. Selon leur approche, il n'est rationnel pour une entreprise de changer son échelle de production permanente que si elle prévoit une variation importante et permanente du volume de demande, ou des prix relatifs. Le producteur ne peut donc modifier la combinaison productive, comme il souhaite, que sur la longue période. Son hypothèse d'économie d'échelle, l'augmentation de la taille et l'amélioration des techniques de production accroissant certes la productivité des facteurs et abaissent les coûts de production dans un premier temps ; la forme-enveloppée (U) de la courbe des coûts montre qu'au-delà d'un certain point le coût moyen augmente. Par conséquent, il n'est plus rationnel de produire au-delà de ce point : la taille optimale est atteinte à ce point.

Au sens d'A.Pigou<sup>6</sup> la taille optimale d'une entreprise est définie comme le coût moyen minimum de longue période : ce coût baisse du fait des économies d'échelles lorsque l'entreprise grossit ; puis une fois la taille optimale franchie, il s'élève du fait des rendements

---

<sup>6</sup> Cite par Julien(P.A) : « trente ans de théorie en PME : de l'approche économique à la complexité », 75<sup>e</sup> congrès de l'ACEFAS, 10-11 mai 2007, trois-rivières.

décroissants de la fonction entrepreneuriale. En d'autres termes, au-delà d'une certaine taille, les coûts de management (ou de la bureaucratie) montent plus rapidement que les autres coûts entraînent en conséquence des rendements décroissants.

ALFRED Marshall<sup>7</sup> avait déjà démontré que l'entreprise moderne, gérée par son propriétaire devait logiquement, dans un calcul rationnel, tendre, dans une industrie donnée, en fonction des techniques proposées et du prix des facteurs de production, déterminer une taille optimale, en terme de capacité de production. De même, il souligne que toutes les firmes devaient avoir cette même taille, de sorte que les entreprises X dans une industrie Y peuvent être idéalisée comme une firme représentative. En faisant une comparaison entre l'industrie et le forêt, dans laquelle chaque arbre croit jusqu'à une certaine hauteur seulement, A. Marshall<sup>8</sup> montrait que les firmes cessent de croître après la troisième génération puisqu'au fondateur de la firme, succèdent des héritiers élèves dans le luxe n'ayant ni capacité ni ambition qui ont fait le succès de l'affaire.

Il semble que, en se basant sur l'hypothèse d'une fonction de coût moyen de long terme, identique pour toutes les entreprises, les économistes de Cambridge prophétisaient l'avènement d'une seule et unique taille d'entreprise.

## **Section 2 : Définitions, typologie et caractéristiques de la PME**

Les petites et moyennes entreprises constituent une catégorie d'entreprise dont l'homogénéité est purement théorique, et jus- qu'à nos jours ce concept est relativement flou. Plusieurs contraintes expliquent en fait la difficulté de donner une définition claire et universelle à cette unité en raison de la diversité du tissu qui le caractérise, mais celle qui a été la plus admise et la plus utilisée par les organismes internationaux rapproche à des critères quantitatifs et qualitatifs.

### **2-1- Définition de la PME**

Les définitions de la PME peuvent se subdiviser en deux approches distinctes selon les critères de référence utilisés d'une part, les définitions utilisant des critères qualitatifs

---

<sup>7</sup> Cite par MARCHESNAY (Michel). PME et modernités, [www.enset-media.ac.macpaFixePME&modernites.pdf](http://www.enset-media.ac.macpaFixePME&modernites.pdf).

<sup>8</sup> Cite par ROBINSON (joen) :l'économie moderne. Traduction Française.

également dénommés « critères théoriques, sociologiques ou analytique » et d'autre part, celle utilisant des quantitatifs, appelé aussi « descriptifs »<sup>9</sup>.

### 2-1-1- L'approche quantitative

Cette approche descriptive refuse de pénétrer l'intérieur de la boîte noire ( Ce concept de « boîte noire » représente un concept chère aux théoriciens classique et néo-classique, utilisés par ces derniers pour décrire la firme, qui ne représente pour eux qu'un point dans l'espace réduite un agent mécanique dont la fonction principale consiste à produire des biens et/ou services dont l'organisation n'a pas été prise en considération).

Et elle ne tient compte que les éléments les plus apparents de l'entreprise parmi eux, soit à titre unique , soit combinées entre eux , le profit brut, la capacité de production , la valeur ajoutée , la part de marché , chiffre d'affaires , le nombre de personnes employées ...

Mais tous ces éléments n'ont cependant pas la même pertinence, les critères les plus utilisés par les différents organisations internationales (OCDC, INSEE, CE) sont le chiffre d'affaires et le nombre de travailleurs occupés car chacun d'eux présente un inconvénient majeur.

**2-1-1-1- Le chiffre d'affaires** : le chiffre d'affaires est un indicateur utilisé pour caractériser l'importance d'une entreprise « il correspond au total des ventes, il reflète l'importance économique relative d'une entreprise<sup>10</sup> »

**2-1-1-2. Le nombre de travailleur occupés** : c'est le critère utilisé par le droit social, parce qu'il est facile de mesurer le volume de l'entreprise selon le nombre de travailleurs en effet en grand nombre de loi sociale s'appliquent à partir d'un nombre déterminé de salaire (seuil d'application) on discerne quatre catégories<sup>11</sup> :

- Les micro-entreprises : n'emploient aucun salarié.
- Les très petites entreprises : comprennent de 1 à 9 salariés.
- Les petites entreprises : emploient de 10 à 49 salariés.
- Les moyennes entreprises comptent de 50 à 250.

Et pour une définition plus significative de la PME selon la Small Business Administration et considérée PME toute entreprise ne dépassant pas les limites.

<sup>9</sup> WITTERWULGHE Robert ; « LA PME une entreprise humaine » ; édition : De Boeck ; Paris-Bruxelles, 1998, P 14.

<sup>10</sup> P.A Julie ; « Les PME bilan et perspectives » ; édition : Economica ; Paris, 1997, P 6.

<sup>11</sup> GILLER Bressay, CHLISTION Konkuyt ; « Economie d'entreprise » ; édition : 7 de DALLOZ ; France, 2004, P, 14.



L'appartenance sectorielle dans le tableau suivant :

**Tableau n° 01 : Les critères de la Small Business Administration S.B.A<sup>8</sup>**

Groupe d'industries	Critères (selon l'industrie)	Intervalles des limites
Commerce de gros	Travailleurs occupés	Moins de 100
Commerce de détail	Recettes maximales annuelles	De 50 à 20 millions de \$, selon les sous-secteurs
Construction	Recettes maximales annuelles	De 07 à 17 millions de \$, selon les sous-secteurs
Manufacture	Travailleurs occupés	De 500 à 1500 selon les sous-secteurs
Transport	Recettes maximales annuelles	De 1 à 25 millions de \$, selon les sous-secteurs
Extraction	Travailleurs occupés ou Recettes maximales annuelles	Moins de 500 ou moins de 5 millions de \$, selon les sous-secteurs
Agriculture	Recettes maximales annuelles	De 0,5 à 9 millions de \$, selon les sous-secteurs
Services	Travailleurs occupés ou Recettes maximales annuelles	De 500 à 1500 ou de 3,5 à 21,5 millions de \$, selon les sous-secteurs

Source : WITTERWULGHE Robert ; « LA PME une entreprise humaine » ; édition : De Boeck ; Paris-Bruxelles, 1998, P 26.

### 2-2-1- L'approche qualitative de la PME

Cette approche tente de pénétrer à l'intérieur de la « boîte-noire » met l'accent à un degré plus au moins élevé qui touche essentiellement à la propriété de la direction ainsi que sa relation avec son environnement. Elle se base sur des critères beaucoup plus managériales et organisationnelle, nous retiendrons les plus important à savoir ; la dimension humaine et la qualité de la gestion de l'entreprise, les stratégies et les objectifs de la direction<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> BOUKROU Aldjia.Op cité, P 16.

### 2-2-1. La dimension humaine et la qualité de la gestion de l'entreprise

La dimension humaine liée à la personnalité de la gestion de la PME, selon ce dernier, il est considérée comme PME toute « une unité de production ou de distribution, une unité de direction et de gestion, sous l'autorité d'un dirigeant entièrement responsable de l'entreprise, dont il est souvent propriétaire et qu'est directement lié à la vie de l'entreprise<sup>13</sup> »

Autrement dit les PME sont toutes « les entreprises juridiquement et financièrement indépendantes (généralement reconnue comme l'un des critères de la PME que la plupart des organismes s'accordant sur le fait que la PME ne doit pas appartenir à un groupe) dans lesquelles le dirigeant assume la responsabilité financière, technique et sociale sans que ces éléments soient dissociés (selon l'encyclopédie de l'économie et de la gestion dans les discours sur la PME).

### 2-2-2. Les stratégies et les objectifs de la direction

Les stratégies et les objectifs de la direction sont autres critères qualitatifs permettant de cerner la réalité de la PME, du point de vue stratégique, est considérée PME, toute entreprise dont la stratégie est intuitive et peu formalisée. L'entrepreneur propriétaire ne fait appel qu'à sa propre expérience lors de la prise et la mise en œuvre des décisions.

Pour ce qui est des objectifs de la direction, ne sont considérées comme PME que les unités dont les objectifs sont la rentabilité et l'indépendance de gestion, qui traduisant le refus de la croissance et le recours aux sources de financement externes dans ces unités économiques.

### 2-2- La définition de la PME selon la commission européenne

La 1<sup>ère</sup> tentative d'harmonisation d'une définition de la PME à l'échelle des pays membre d'EU a été adoptée en 03 Avril 1996<sup>14</sup>.

La PME est donnée comme étant :

Une entreprise indépendante financièrement, employant moins de 250 salariés avec un chiffre d'affaires plafonné à 40 milliard d'euro. Cette définition a été entrée en vigueur le 1<sup>ère</sup> Janvier 1997 en suite à souci d'une nouvelle date du 06 Mai 2003 qui ne modifie pas les critères mais à seulement procédé à l'actualisation des seuils financiers (Journal Officiel de

<sup>13</sup> Ibid. P 17

<sup>14</sup> Nadine Levretta ; « Les PME Définition, rôle économique et politiques publiques » ; édition : de Boeck, Bruxelles, 2009, P 22.

UE 20/05/2003 Annexe 01). Cette dernière a entré en vigueur le 01 Janvier 2005, dans l'article 02 des recommandations de CE.

Alors dans ce tableau sont identifiées les quatre familles d'entreprises présentés par CE ;

**Tableau n° 02 : Seuil de la définition européenne de la PME**

	<b>EFFICTIS</b>		<b>CHIFFRE D'AFFAIRES</b>		<b>TOTAL DU BILAN</b>		<b>AUTONOME</b>
Micro-entreprise	[1 ; 9]	et	< 2 millions €	Ou	< 2 millions €	et	Moins de 25 % du capital ou des droits de vote détenus par une autre entreprise
Petite entreprise	[10 ; 49]		<10 millions €		<10 millions €		
Moyenne entreprise	[50 ; 249]		<50 millions €		< 43 millions €		
Grande entreprise	[250 et plus]		>50 millions €		> 43 millions €		

Source : Nadine Levretta ; « Les PME Définition, rôle économique et politiques publiques » édition de Boeck, Bruxelles, 2009, p 22.

### 2-3- La classification de la Petites et Moyennes Entreprise

La classification de ces entreprises peut se faire selon deux paramètres, en fonction de type d'activité et en fonction de la diversité des statuts juridiques.

#### 2-3-1- Classification de la PME selon le domaine de leur activité

Cette classification se fait au niveau macro-économique où s'opère une distinction entre le secteur d'activité, la branche d'activité et la filière de production.

**2-3-1-1- Classification sectorielle :** Par définition « Le secteur d'activité est un ensemble d'entreprises exerçant un même activité principale ». A la suite notamment des travaux de C. Clark et J. Fourastié, on distingue trois secteurs d'activité :

- **Le secteur primaire :** Ce secteur regroupe toutes les entreprises dont l'activité principale est en rapport avec la nature, c'est-à-dire celles qui travaillent dans les domaines de l'extraction ou l'exploitation forestière.

- **Le secteur secondaire :** Comprend les entreprises de transformations autrement dit, l'ensemble des entreprises dont l'activité principale consiste à produire des biens économiques industries, bâtiments et travaux pêche...).
- **Le secteur tertiaire :** Recouvre les activités des services et à son tour il comprend toutes les entreprises dont la fonction principe consiste à fournir des services à des particuliers, banque, assurance, transport, enseignent...).

Certain auteurs portant maintenant d'un secteur quaternaire qui regrouperait les entreprises de communication (informatique téléphonique) activité dans les TIC<sup>15</sup>.

Le critique que l'on peut faire du concept de secteur d'activité qu'il n'est pas suffisamment précis et qu'il se contente de fait de ne distinguer que trois types d'entreprises.

Voilà pourquoi certaines nomenclatures plus précises distinguent les entreprises en fonction de leur branche et filière d'activité.

### 2-3-1-2 Classification par branche d'activité

La branche est « un ensemble d'entreprises ou d'éléments d'entreprises produisant le même type de bien. » Ce classement est très important il permet d'observer les mêmes problèmes pour les entreprises appartenant à la même branche étant donné que celle-ci utilisent les mêmes technologies, les matières premières et par conséquent sont confrontées à un même marché principal.

### 2-3-1-3 La classification par filière d'activité

Le concept de filière de production est une notion de l'économie industrielle désignant l'ensemble des activités complémentaires pour des raisons techniques et commerciales et qui participent aux différentes étapes du processus de la production d'une même catégorie de biens ou services, autrement dit c'est le prolongement logique de branche puisque elle a pour finalité de mettre en évidence le cheminement d'un produit de la matière première au produit final.

Ce découpage met l'accent sur les interdépendances entre branches par exemple la filière automobile regroupe les constructeurs, les équipements, les fournisseurs (tôles, verre, composants mécaniques, électroniques) les sous-traitants.

---

<sup>15</sup> GILLER Bressay, CHLISTION Konkuyt .Op cité, P16.

### 2-3-2- Classification de la PME en fonction de statut juridique

Les formes revêtues par les PME classées suivant le caractère juridique sont diverses et variées, on distingue ; PME privées, les PME de l'économie sociale et les PME publiques.

#### 2-3-2-1- Les PME du secteur privé

Le secteur privé regroupe les entreprises dont les capitaux nécessaires sont apportés par des personnes relève d'une famille, d'une personne ou d'une association de personnes cette diversité permet la distinction suivante :

- **Entreprise Individuelle (EI)** : en « nom personnel » très simple car il n'y a pas de séparation entre le patrimoine de l'entreprise et de l'entrepreneur, cela présente toute fois des risques important en cas d'échec.
- **La Société en Non Collectif (SNC)** : est une société de personnes fondée sur l'intuitu personae et la responsabilité de chaque associé y est indéfinie et solidaire. Les associés apportent un capital divisé en parts, et sont soumis personnellement à l'impôt sur le revenu.
- **La Société A Responsabilité Limitée (SARL)** : est un type mixte entre la société de personnes et société de capitaux. Le capital est divisé en parts sociales non négociables, leur responsabilité est limitée à leur apport, cette dernière comporte au minimum deux et au maximum cinquante associés.
- **Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée(EURL)** : est une variante de la SARL avec une seule personne physique ou moral, elle permet une distinction entre les patrimoines de l'entreprise et du propriétaire.la responsabilité est limité à l'apport des capitaux.
- **La Société en Commandité par Actions (SCA) ou bien (SPA)<sup>16</sup>** : a un fonctionnement assez complexe, c'est une firme juridique particulière avec une séparation très nette des responsabilités entre le(s) commandité(s) qui assure(nt) la gestion, prend (nent) les risques et les commanditaires qui apportent les capitaux sans participer à la gestion.

<sup>16</sup> GILLER Bressay, CHLISTION Konkuyt .Op cité, P17.

- **Les entreprises de l'économie sociale<sup>17</sup>** : Elles font aussi partie du secteur privé de l'économie, mais leur objectif premier n'est pas le profit. Elles sont fondées sur des principes différents plus proches de la solidarité vis-à-vis de leur sociétaire, il n'y a pas de relation directes entre l'apport du capital et la prise de décision. On distingue :
  - les sociétés coopératives : coopératives de moyens et de négoce (elles sont développées dans les domaines agricoles, de consommation, de production).
  - les sociétés mutualistes : sont des organismes ne poursuivant pas de but lucratif où les membres s'assurent mutuellement contre certains risques.

### 2-3-2-2- Les entreprises semi-publiques

Ce sont des firmes contrôlées par les pouvoirs publics avec la participation des personnes privées à leur gestion et leur financement. On trouve généralement :

- **Les Sociétés d'Economie Mixte(SEM)<sup>18</sup>** : ce sont des sociétés anonymes regroupant des capitaux publics et privés
- **Les concessions** : sont des entreprises privées auxquelles une collectivité publique a confié l'exploitation d'un service public dans certaines conditions.

### 2-3-2-3- Les entreprises du secteur public

Ce sont des entreprises où toute partie du capital et du pouvoir de décision appartient à une collectivité publique, ces entreprises tendent aujourd'hui à se réduire avec la mise en œuvre de programme de privatisation, on distingue<sup>19</sup> :

- **Les régies** : sont des entreprises n'ayant pas de personnalité morale et de budget autonome, mais sont soumises aux règles de la comptabilité publique.
- **Les établissements publics** : ont une personnalité morale et budget autonome, dirigé par un conseil d'administration et un directeur général. Elles peuvent être des hôpitaux, écoles, centres de soins et comme elles peuvent avoir un caractère d'établissement public industriel ou commercial.
- **Les sociétés nationales** : sont des firmes où l'intervention des pouvoirs publics se fait par un contrat et nomination des directeurs, elles obéissent aux règles de la

<sup>17</sup> GILLER Bressay, CHLISTION Konkuyt .Op cité, P20.

<sup>18</sup> Idem

<sup>19</sup> Idem

comptabilité privée et doivent réaliser des bénéfices. elles sont de plus en plus rares du fait des privatisations.

- **Les exploitants publics : (la poste) ;** entreprise disposent d'une autonomie financière et d'une liberté de gestion dans le cadre d'un cahier des charges.

#### **2-4- Les principales caractéristiques des PME :**

Comme la grande entreprise, la PME doit d'établir un diagnostic externe et interne qui lui permettra d'identifier des opportunités de développement ou au contraire des menaces.

Cette démarche permettra à la PME de dégager ses caractéristiques à savoir ses forces et faiblesses.

##### **2-4-1- Les forces de la PME :**

- La PME présente généralement une structure simple et flexible qui lui permet d'être réactive à toute modification de l'environnement.
- Cette organisation entraîne de faibles coûts de structure ce qui peut lui donner un avantage concurrentiel par rapport à la grande entreprise. Cependant, dans une phase d'expansion qui pourrait entraîner des modifications de sa structure, la PME devra faire en sorte que ces coûts soient absorbés par les ventes futures.
- Les niveaux hiérarchiques étant souvent très réduits, les processus de décisions sont plus rapides pour régler les problèmes liés à l'activité. L'information circule également de manière plus efficace même si elle revêt un caractère informel.
- Dans les PME, les salariés peuvent être plus motivés que dans une grande entreprise. En effet, ils peuvent se sentir plus impliqués dans la pérennité de la PME car cette dernière n'offre pas toutes les possibilités d'une grande entreprise en cas de licenciement (reclassement, indemnités de licenciement par exemple). De plus, la taille de la PME permet aux salariés d'être plus souvent associés aux prises de décisions.

##### **2-4-2- Les faiblesses de la PME :**

- La taille de la PME est aussi un handicap. En effet, la PME est vulnérable de par son domaine d'activité. Si la PME est mono-produit, une chute de la demande entraînera une baisse des revenus que la PME ne pourra pas compenser par un autre produit.
- La PME qui dépend d'un seul client, par exemple dans la grande distribution, ou d'un seul fournisseur s'expose à un risque économique très important.
- L'agressivité de la grande entreprise doit conduire la PME à mettre en place une "veille" pour maintenir sa position de leader dans son secteur d'activité. Cette "veille" peut être coûteuse à la PME.
- La PME peut également rencontrer des problèmes de financement liés à son développement. En effet, les banques sont souvent réticentes à accorder des crédits quand les PME ne sont pas adossées à de grands groupes.
- En cas d'évolution, la PME peut rencontrer des rigidités au changement. Dans une PME, les salariés ont des évolutions de carrière (verticales et horizontales) moins importantes que dans les grandes entreprises. Un changement pourrait les conduire à assumer des nouvelles fonctions pour lesquelles ils ne sont pas formés et ainsi modifier le climat social.

La PME devra s'appuyer sur ses forces et limiter l'impact de ses faiblesses pour déterminer la stratégie la mieux adaptée à son activité et à sa position dans l'environnement économique.

Ce qu'il faut retenir après avoir décortiqué les différents éléments de cette section, c'est que la diversité et spécificité de la PME s'explique la diversité de l'être humains.

### **Section 3 : Rôle des pme dans l'économie :**

Dans le monde entier, on s'accorde sur le fait que les vigueurs de la croissance économique contribuent au développement économique et social et à la réduction de la pauvreté. Les pme occupent une place prépondérante dans le tissu économique, c'est pourquoi des interventions des instances publiques européennes nationales ou régionales en faveur de ces pme reposent sur la contribution de celle-ci à l'intérêt générale. Les divers instruments des politiques mises en œuvre par ces autorités sont inspirés par le rôle macroéconomique des pme dans une économie en mutation. Le développement de l'emploi, l'innovation, la croissance économique, et source de recette d'exportation sont les éléments déterminant de ce rôle.



### 3-1- PME et économie en mutation

#### .La régression des pme

Au début, les grandes entreprises étaient non seulement inévitables mais, aussi souhaitables. De la production à la chaîne des véhicules automobiles au super pétrolier géant, en passant par les grands circuits intégrés de distribution, tout a incité à accrédi-ter l'hypothèse que la petite dimension était vouée à un rôle d'épiphénomène dans l'économie moderne.

La théorie économique des années 50 et 60 montre l'exploitation des économies d'échelle par les grandes unités grâce aux avantages trouvés par cette dernière. La structure de management centralisé qui pouvait planifier la production permet aux entreprises multinationales européennes de dominer le marché. On minimisait ainsi les avantages de souplesse des pme et leur capacité d'innovation. Cette capacité était masquée par le fait que l'économie européenne vivait de l'exploitation des innovations faites pendant la guerre.

Durant cette période de croissance soutenue, la part relative de la petite entreprise dans le totale du nombre de firme est en stagnation, voire en décroissance dans certains pays. La proportion de main-d'œuvre employée dans les pme a également diminué.

Des résultats plus tranchés sont enregistrés en France, en Allemagne, au Royaume – uni, aux États-Unis et dans d'autres pays qui montrent le déclin et même la disparition possible de la pme, cette période de décroissance est contenue jusqu'aux années 70. Une justification est possible, la crainte du chômage ou de l'affaiblissement d'une branche d'activité notamment l'industrie ont poussé à favoriser la grande dimension par les pouvoirs publics.

#### .La prolifération des pme :

La crise pétrolière de 1973 annonce la fin de la croissance, la fin de récession, puis l'annonce d'une reprise, et surtout la révolution industrielle liée à l'information implique

le remet en cause la grande entreprise .Après la crise ,les qualités de souplesse et d'adaptation des petites unités de production sont redécouvertes. Cette prise de conscience progressive de l'importance du phénomène de la pme va de pair avec l'accroissement de son importance relative dans le nombre totale d'entreprises des pays industrialisés. « L'augmentation du nombre des pme et la confiance qu'on leur accord à nouveau constituent une véritable rupture dans l'évolution naturelle du capitalisme, cette rupture fait elle-même partie d'un ensemble de mutation dont on s'apercevra de plus en plus qu'elle dessine un monde nouveau »<sup>20</sup> .

Les performances des petites entreprises témoignent d'une meilleure résistance à la crise .Celle-ci, en effet, a surtout touché les grandes et les moyennes entreprises, souvent trop rigides pour résister aux changements survenus sur les marchés. Grâce à leur souplesse et leur faculté d'adaptation rapide, les petites entreprises saisissent plus rapide et les opportunités offertes par un climat économique évolutif et accrurent de ce fait leur importance relative dans le total des entreprises.

### **.Une économie en mutation :**

Selon certain auteurs, la crise des économies industrielles a remis radicalement en question les modes d'organisation et de fonctionnement des économies de marché tout comme le capitalisme monopoliste remet en cause le capitalisme concurrentiel. Par exemple, pour P.AJULIEN et B .MOREL, la renaissance des pme appartient à la dynamique culturelle d'une transition, d'une société en mutation .Mais pour un ensemble d'auteurs, cette mutation fondée sur le changement technologique qui explique la résurgence des pme.

Le changement fondamental des économies repose le cycle économique, les économies des pays industrialisés sont entrés dans le cinquième cycle long de type KONDRATIEFF. Dans ce cycle long, dont la durée moyenne est de cinquante ans environs, les premières années sont caractérisées par le développement et la diffusion de nouvelle technologie par les pme, estime STOREY<sup>21</sup> .

<sup>20</sup>WTTTERWULGHE Robert .Op. Cité. P.99.

<sup>21</sup> Cité par Robert Wittrewulghe.Op.Cit. P.99.

Ce cycle qui commence avec les années 70 se traduit donc par un ensemble de phénomènes de transformation des marchés, de changement dans la nature des innovations et des inventions, de développement de la franchise, de la sous-traitance et d'externalisation des économies d'échelle au niveau de l'organisation. Ces phénomènes ont relativisé le rôle des grandes entreprises et ont données de nombreux avantages à la petite dimension. La PME constitue, grâce à ces caractéristiques spécifiques, un facteur essentiel de transition d'une économie en mutation. La troisième révolution industrielle modifie fondamentalement les conditions de la production et repose sur une souplesse de créativité et d'adaptation dont un rouage essentiel est la petite dimension. Elle semble particulièrement apte à contribuer à la création de l'emploi et à diffuser les progrès technologique. Elle renouvelle aussi le tissu industriel.

### **.Les effets induits :**

Le changement profond de l'économie a permis :

- . La création directe des pme dans le cadre de mutation technologique.
- . Des effets induits : les grandes entreprises modifient leurs stratégies (pour des raisons de flexibilité et de réduction de leur coût fixe. Elles se replient sur leur métier de base et dans la majorité des cas elles sous-traitent sur le marché, lorsque les prix de production sont inférieures à leurs coûts. Ainsi, elles décentralisent des fonctions en favorisant la création des pme plus au moins indépendantes).

Cette économie en mutation a également un impact sur le marché du travail .Celui-ci subit des perturbations qui se traduisent par du chômage. Plus d'un auteur évoque l'impact de ce phénomène sur la création des petites entreprises. Cette estimation réduit en effet le coût d'opportunité à l'installation en tant qu'indépendant, ce qui favorise la création des petites entreprises.

### **3-2- PME et emploi :**

#### **3-2-1- Création d'emploi importante et croissante :**

Les pme constituent un vivier d'emploi que les pouvoirs publics ont favorisé par différents moyens .A ce jour, elle représente près de la moitié de l'emploi salarié total et les attentes exprimés à leurs endroits sont à la mesure des actions de politique publique qui leur sont destinées. En matière de création d'emploi, il est utile de rappeler que les pme disposent

d'un atout important. Les possibilités d'emplois créés par ces entreprises utilisent relativement moins de capital que celle engendrées par les entreprises plus grande. En outre, souvent plus disséminées sur le territoire que les grandes entreprises, les pme peuvent également contribuer à une distribution plus équitable du revenu. La validité et l'universalité de ces propositions repose cependant sur des hypothèses relatives à la nature des emplois ainsi créés, à la productivité des facteurs et aux salaires distribués.

Globalement, les observations provenant de nombreuses économies mettent en évidence le rôle des pme dans la création d'emploi, mais la situation varie selon la taille et le type des pme ainsi que selon les économies. Mais quelque soient les études et les pays considérés, les différents auteurs s'accordent à constater que depuis le début des années 70, la performance des pme en matière d'emploi est meilleure que celle des grandes entreprises. Dans la majeure partie des pays occidentaux, leur part dans l'emploi a augmenté au cours des 20 dernières années<sup>22</sup>. Ce mouvement renverse la tendance qui prévalait auparavant. Durant les décennies précédentes, en effet, les grandes entreprises avaient le plus augmenté leurs effectifs, parallèlement à l'accroissement de leur part relative dans le nombre total d'entreprises. Ceci confirme donc que la crise des années 70 et ses conséquences ont modifié le sens de la corrélation entre emploi et taille des entreprises.

### 3 -2-2- De quel emploi s'agit-il ?

Dans un contexte de recherche accrue de flexibilité et d'ajustement de l'emploi aux contraintes productives et financières, les relations inter firmes se sont considérablement modifiées. L'externalisation de nombreuses fonctions inscrites dans un processus de désintégration verticale, d'une part, et l'intégration organisationnelle et logistique poussée autorisée par les progrès en matière de logistique, d'autre part, ont modifié la gestion de l'emploi.

De plus en plus intégrées dans des chaînes globales de valeur où elles travaillent pour quelques clients, voire donneurs d'ordre, les PME cherchent à tirer parti des possibilités d'adaptation au marché que leur confère leur petitesse. Les avantages concurrentiels qu'elles en retirent sont le plus fréquemment obtenus grâce à des aides publiques (réduction des charges, contrats aidés) et, dans une mesure plus restreinte, celle des formes de travail flexibles.

---

<sup>22</sup> Observation européen des PME, cinquième rapport annuel, ENSR, Zoet Ermeer ,1997

Actuellement, il existe deux familles de moyens que les entreprises peuvent mobiliser pour obtenir une certaine flexibilité du travail ;

- Les moyens internes à la firme regroupent les heures supplémentaires, la polyvalence, l'annualisation du temps de travail ;
- Les moyens externes concernent la sous-traitance, les contrats à durée déterminée, etc.

### **3-2-3 - L'importance relative des PME**

La controverse surgit lorsqu'il s'agit de mesurer l'ampleur des performances des PME en matière d'emploi. Il faut, en effet, faire une nette distinction entre, d'une part, l'accroissement de la part des PME dans l'emploi total et d'autre part, la création nette d'emploi. L'accroissement de l'emploi dans les PME peut être simplement la contrepartie statistique de la disparition d'emplois dans les grandes entreprises, qui changeraient de classe d'effectifs. Cette augmentation de la part des PME peut aussi résulter des évolutions sectorielles, telles que la tertiarisation. Il semblerait que la restructuration de grandes entreprises joue effectivement un rôle. Toutefois, celui-ci est limité. Les recherches de l'observation européenne des PME tendent à démontrer qu'à moyen terme, les changements de classe d'effectifs n'ont qu'un effet limité sur la structure de création de l'emploi par classe. Le seul impact significatif relevé par ces chercheurs, concerne les très petites entreprises et les entreprises nouvellement créés.

L'analyse révèle cependant que si les PME créent tendanciellement plus d'emploi que les grandes entreprises, elles détruisent également davantage. Seules les très petites entreprises présentent un solde net positif. Pour cette catégorie, les créations d'entreprises l'emportent sur les disparitions.

Selon les chiffres publiés par la « Small Business Administration », ce sont les PME dans leur ensemble qui ont principalement contribué à la création d'emplois aux États-Unis durant la période de 1976-1988. Les résultats indiquent aussi que la création d'emploi par les grandes entreprises est largement tributaire des conditions macroéconomiques, tandis que les PME y sont moins sensibles. Une étude britannique aboutit à des conclusions semblables pour le Royaume-Uni. Les différences entre les résultats des études anglo-saxonnes et les autres études réalisées sur le continent européen peuvent en partie s'expliquer par une situation différente au sein du cycle économique.

Selon BAROIN<sup>23</sup>, les facteurs d'une croissance plus favorable de l'emploi dans les PME sont à rechercher dans trois directions :

- La meilleure adaptation des PME à l'évolution des marchés ;
- Le développement du secteur tertiaire ;
- Une modification des rapports entre grandes entreprises et PME depuis la crise de 1973.

Selon l'observation européenne des PME, l'augmentation de la part des PME dans l'emploi total est également le résultat du changement interne dans les technologies de production, telle que l'informatique, qui ont réduit le rôle des économies d'échelle.

### 3-3- Rôle dans la croissance économique :

En plus de leur importante implication dans la création de l'emploi, les PME jouent le rôle de catalyseur de croissance dans la majeure partie des pays industrialisés. Elles participent ainsi pour une grande part dans la formation de produit intérieur brut (PIB) de ces économies. Selon l'organisation de coopération pour le développement économique (OCDE)<sup>24</sup>, Les PME représente 30 à 70 % du PIB des économies occidentales.

Les petites structures ont une part assez importante dans la création de richesse. Selon des observations récentes, les PME génèrent plus de 55% du PIB dans les pays à revenu élevé. Les PME et les entreprises du secteur informel génèrent plus de 45% du PIB dans les pays à faible revenu, et enivrent 30% du PIB dans les pays à revenu intermédiaire. Dans les pays à faible revenu, en particulier dans les économies les moins avancées, la contribution des pme au PIB est inférieure à celle du secteur informel. L'une des priorités des pouvoirs publics des pays en développement est de réformer les mesures qui créent une dichotomie entre les secteurs formel et informel, afin de permettre aux pauvres d'accéder aux marchés et de se livrer à des activités commerciales à plus forte valeur ajoutée.

Dans les pays à revenu élevé, la part des PME dans le PIB (environ 55%) est plus de trois fois supérieure à celle du secteur informel ; on outre, ces pays prennent des mesures pour intégrer dans le secteur formel le plus grand nombre possible d'entreprise du secteur informel.

---

<sup>23</sup> D. BAROIN, PME et emploi en France : Première éléments d'analyse in « les PME créent-elles des emplois ? ».

<sup>24</sup> Rapport d'information n°347, « Aider les PME : l'exemple Américain ».

### 3-4- Les PME source d'innovation :

Les PME représentent d'importantes sources d'innovation ; elles sont particulièrement habiles à harmoniser les développements technologiques aux besoins du marché. De plus, selon une étude menée par la national science foundation aux États-Unis<sup>25</sup>, un dollar investi dans la recherche de développement dans une PME rapporte jusqu'à 24 fois plus que le dollar investi dans la grande entreprise. En d'autre terme, les petites entreprises seraient plus efficaces que les grandes entreprises en matière de dépense d'innovation.

Plusieurs recherches<sup>26</sup> ont tenté de comparer la performance des grandes et petites entreprises par rapport à l'innovation. Par exemple, Jeweks et al. (1969), en étudiant 64 innovation importantes, on montré que les deux tiers relevaient d'innovateurs individuels ou de petites entreprises contre un tiers de centre de recherche de grandes entreprises. Acs et Audretsch (1990), en analysant 8000 innovations introduites commercialement aux États-Unis entre 1980 et 1990, ont signalé que les PME avaient contribué pour 2,8 fois plus d'innovations par employés que les grandes entreprises. Cette importance des PME dans l'innovation par rapport aux grandes entreprises est confirmée en Italie et aux Pays-Bas.

Les PME sont efficaces dans l'innovation de produit de secteurs d'activité nouveaux ; elles innover plus dans l'innovation de produit que celles de procédé. Par contre, les grandes entreprises sont plus présentes au plan d'innovation du matériel de production.

Les forces des PME dans l'innovation sont dues à leur décentralisation, à la participation de leurs salariés, à leur comportement systémique, à leurs relations directes et informelles avec le marché pour capter des idées, à leur système de communication rapide à base d'informations tacites particulièrement propices pour l'innovation et ainsi leur flexibilité particulière favorisant l'initiative et la créativité.

### 3-5- PME source majeure de recettes à l'exportation :

Les PME constituent une source majeure de recettes à l'exportation pour certains pays en développement, et ce malgré les difficultés qu'elle rencontre tels que les problèmes de

---

<sup>25</sup> GASSE Yvon ; « l'influence du milieu dans la création de l'entreprise » ; édition : Economica, Paris. 1998, P49.

<sup>26</sup> HAMADAMA Nana ; « Contribution de la PMI au développement de la wilaya de Bejaia durant la période 1990-2001 » ; mémoire de magister en économie, option : gestion du développement, université de Bejaia. 2003, P31.

financement. Il est intéressant d'observer que les PME contribuent davantage aux exportations de produits manufacturés dans les économies d'Asie et d'Afrique et des pays de l'OCDE les plus industrialisées.

Les données relatives à la part des PME dans les exportations de quelques pays en développements <sup>27</sup> nous montrent que les entreprises de taille moyenne ont un potentiel à l'exportation supérieur à celui des petites entreprises employant moins de 50 salariées. Il ressort de ces observations qu'il convient de cibler les mesures visant à accroître le potentiel à l'exportation des PME.

Une enquête<sup>28</sup> réalisé en 2002 par les observations des PME européenne a établi que 20% environ des PME européenne (< 250 salariés) déclarant une activité à l'exportation (la proportion pour chaque pays se situant entre 34% et 7%). Si 20% en moyenne des PME européenne interviennent à l'exportation, ce pourcentage varie selon la taille : micro-entreprise (19%) ; petite entreprise (32%), et entreprise de taille moyen (46%). Les PME européenne du secteur industriel exporte davantage (22%) que celle du secteur des services (14%). Aux Etats-Unis, le rôle des PME (<500 salariées) croit, et deux tiers des entreprises exportatrices employaient moins de 20 personnes en 1998.

La contribution économique des PME donne lieu à des appréciations fortement contrastées, un groupe d'avis souligne le rôle positif de cette catégorie d'entreprise dans l'emploi, la production, l'investissement, l'exportation et l'innovation.

## Conclusion

La PME demeure un agent économique opérant sur des marchés. Aussi, convient-il de le replacer dans le contexte de la théorie macro-économique. Parente pauvre de la théorie classique et néo-classique, la PME doit attendre les années 70 et la crise pour faire l'objet d'intérêt de la part de la littérature économique. Plusieurs auteurs vont aussi contribuer à expliquer que la PME est un agent économique à part entière qui peut coexister à coté des grandes entreprises. Ces études relativisant la loi des rendements d'échelle néo-classique,

---

<sup>27</sup> Deuxième conférence de l'OCDE des ministres en charge des PME : promouvoir les PME dans une économie mondiale : vers une plus responsable et mieux partagée, « faciliter l'accès des PME aux marchés internationaux », Turquie 3-4 juin, P13.

<sup>28</sup> Deuxième conférence de l'OCDE des ministres en charge des PME : promouvoir les PME dans une économie mondiale, « Faciliter l'accès des PME aux marchés internationaux », Turquie 3-5 juin 2004, P9.



justifient ainsi la fonction économique de la petite dimension et posent les bases de l'analyse des stratégies de ces entreprises.

La PME délaissée par tout un courant de l'économie. Elle est aujourd'hui un objet privilégié de recherche et d'expérimentations. Elle est aussi un rouage déterminant de changement en ce passage de siècle.

**Chapitre II****Marché du travail, emploi, et chômage****Introduction**

La question du chômage et de l'emploi fait l'objet central de tout débat économique. Afin de mieux éclaircir notre étude, il est indispensable de consacrer ce présent chapitre aux différentes définitions des concepts y afférents : les généralités et les définitions du chômage avant de passer à l'emploi pour déterminer l'affection du chômage qui frappe en plein fouet la jeunesse et le reste des catégories sociales sans exception. Nous déterminons ainsi les notions qui appartiennent à l'emploi, au marché du travail dans les approches théoriques : son opportunité se justifie par le fait qu'elle offre un cadre théorique et conceptuel qui dresse un panorama des différents modèles explicatifs des marchés du travail. Et enfin, nous présenterons les politiques de promotion de l'emploi : l'ensemble des dispositifs mis en œuvre pour anticiper les déséquilibres du marché du travail.

## Section 1 : Généralités sur l'emploi et le chômage

Cette section présente des généralités sur l'emploi et le chômage, les facteurs de destruction de l'emploi ainsi que les mesure et les déterminants du chômage.

### 1-1- Origine et définition du concept d'emploi :

L'utilisation fréquente du concept d'emploi par les économistes apparaît après la crise économique de 1929. Cet intérêt nouveau peut être symbolisé par la théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie publiée en 1936 par Keynes. L'entre-deux guerres est en effet caractérisé par une profonde mutation des sociétés occidentales, les relations de travail, contrairement à la situation du XIX siècle, sont de moins en moins individualisées. L'Etat par la mise en place progressive d'un droit du travail et la protection sociale, et les syndicats confèrent aux rapports de travail une dimension de plus en plus collective et organisée.

D.Gambier et M.Vernières<sup>29</sup> définissent l'emploi comme la combinaison des éléments sociaux et juridiques qui institutionnalisent la participation des individus à la production de biens et services socialement valorisés. Cette définition implique que l'étude des normes, des règles, et des institutions est au cœur de l'analyse de l'emploi. Par ailleurs, cette analyse ne serait limitée aux activités des seuls salariés, les travailleurs indépendants sont également pris en compte. Il est important de distinguer l'emploi ainsi défini du poste de travail qui identifie, à un moment donnée, la place occupée par les travailleurs dans le processus productif. Au sens du bureau international du travail(BIT), l'emploi désigne l'ensemble de personnes ayant travaillé une durée quelconque.

### 1-2- Les formes particulières de l'emploi

Aujourd'hui, les normes et les règles sociales existant en matière d'emploi (législation du travail, mode de gestion de la main d'œuvre par les firmes, modalités de l'action syndicale) sont contestées. La forme bien établie de l'emploi à durée indéterminée et à temps plein qui existait dans les années 1960 est concurrencée par l'émergence de formes d'emploi atypiques. Les formes particulières d'emploi, dans leur diversité, présentent aux moins deux points communs :

---

<sup>29</sup> GAMBIER D. et VERNIERES M ; « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ; Repères.1998.

- Elles signifient une moins grande intégration du salarié dans l'entreprise, c'est pour cela qu'on les qualifie souvent de formes précaires ;
- Elles assurent une plus grande souplesse dans l'organisation de la production, l'entreprise suit au plus près la conjoncture économique.

Ainsi, après une période on s'est imposé le concept homogène d'emploi, s'ouvre une nouvelle étape qui exige de prendre en compte la diversité des formes d'emploi : l'extension de salariat, qui paraissait irréversible a été stoppée dans l'industrie; elle a même fait place à un retournement dans certains secteurs industriels, et particulièrement dans le bâtiment.

En général, deux catégories particulières d'emploi sont identifiées même si elles recouvrent quelque fois. La première se constitue des emplois qui dérogent à la norme admise du point de vue de la durée et de la stabilité du contrat du travail (stages rémunéré, CDD). La seconde catégorie comprend les formes qui se distinguent de point de vue de la norme du temps de travail (travail à temps partiel). Toutes ces catégories d'emplois instables et précaires se rapprochent du chômage.

Par ailleurs, ces bouleversements que connaît le monde développé les limites entre les situations traditionnelles conduisant à des figures qui ne sont ni totalement chômeurs, ni occupées, ni inactives. Il devient en effet difficile de différencier les personnes qui travaillent de celles qui ne travaillent pas, tellement les formes intermédiaires (diversité de contrats de travail, stage, activité d'insertion, réduction du temps de travail...) se sont multipliées. Certains auteurs ont préféré substituer à l'idée de frontière celle de HALO<sup>30</sup> ou de Frange pour désigner ces situations proches ou qui chevauchent. Le graphique emprunté à J. Freyssinet (2004) indique l'existence de personnes qui se situent à la frontière des actifs et des inactifs, comme les chômeurs découragés. Ceux-ci se déclarent sans emploi et souhaitent travailler mais ont abandonné la quête d'un emploi. Le même raisonnement vaut pour les femmes au foyer qui aimeraient travailler mais ne répondent pas aux critères de recherche d'emploi ou de disponibilité, définis par le BIT. Les personnes en formation mais qui exercent en parallèle une activité rémunérée et/on recherche un emploi, constituent un autre exemple de chevauchement, à l'image des étudiants travailleurs, des travailleurs stagiaires. Elle vaut également pour les chômeurs en formation, qui tentent d'améliorer leur employabilité ou de ce recycler. Pendant cette période, Ils rejoignent la population des actifs alors que c'est leur incapacité à trouver du travail qui les a poussés à entreprendre cette démarche.

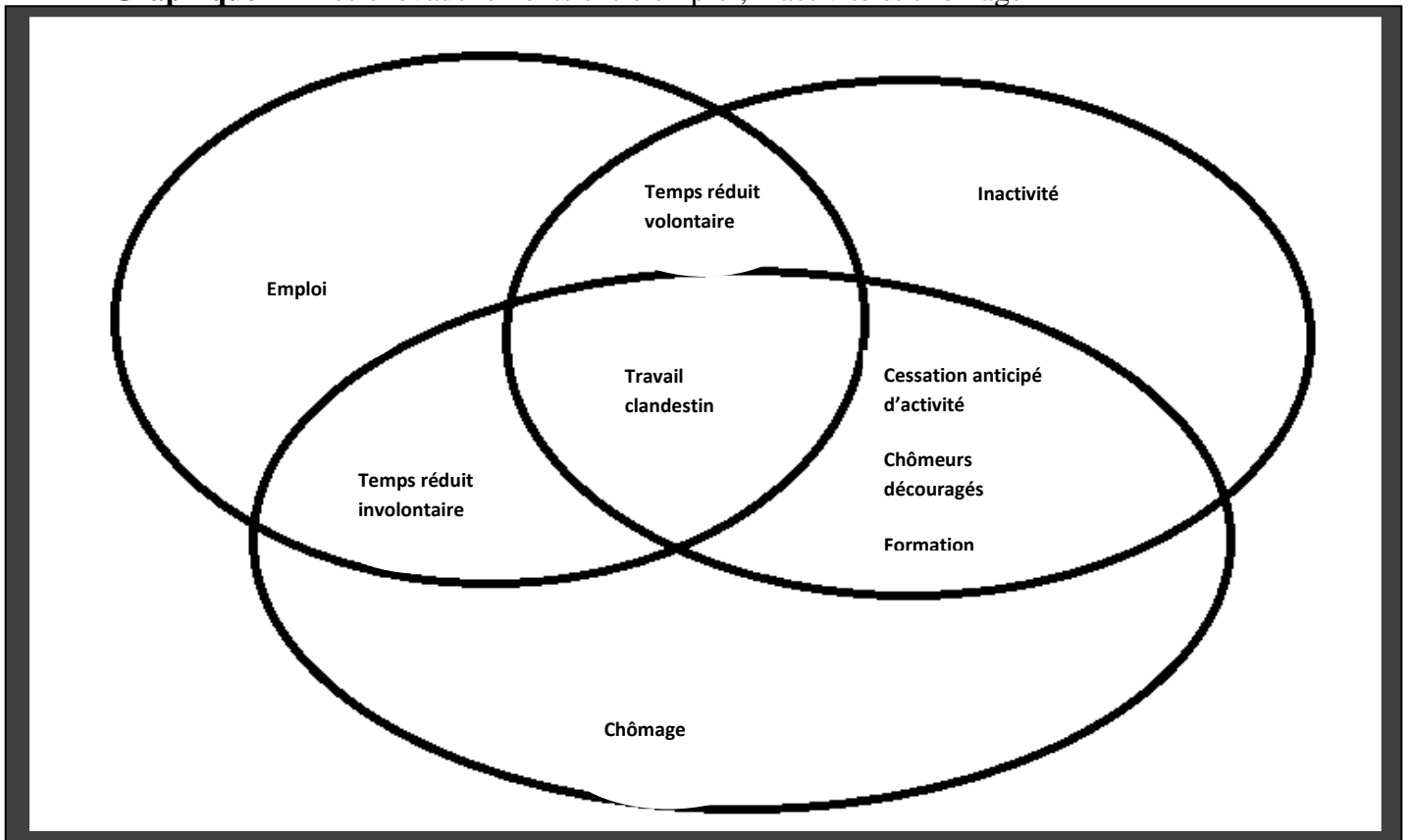
---

<sup>30</sup> Il s'agit des personnes qui gravitent autour de noyau central des chômeurs au sens de BIT.

Aux frontières de l'emploi et du chômage se situent les personnes en sous-emploi incluant des individus occupant un poste à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage et les travailleurs à plein temps qui ont travaillé moins que l'habitude pour des raisons qui leur échappent. Le sous-emploi involontaire caractérise aussi les demandeurs d'emploi exerçant une activité occasionnelle ou réduite, donnant naissance à la situation chômeur-travailleur.

Les procédures actuelles de classement de la population qui ignore ces particularités, atténuent l'ampleur du chômage, qui pourrait s'avérer beaucoup plus grave encore si l'on retire du nombre de personnes occupée toutes celles qui se trouve dans ces situations d'emplois inadéquats.

**Graphique 1** Les chevauchements entre emploi, inactivité et chômage



Source : Jacques Freyssinet (2004).

### 1-3- Les facteurs de la destruction de l'emploi

Plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer la dégradation de l'emploi stable et son remplacement par des formes de travail particulières ou du chômage. Nous évoquons ici ceux de ces facteurs qui y contribuent le plus, qui sont selon nous :

**- Le progrès technique :**

Bien avant la révolution industrielle, les conséquences du progrès technique sur l'emploi ont animé les espoirs des uns et suscité la crainte des autres. Dans les premiers, la machine allège la fatigue des hommes, alors que les seconds craignent qu'elle ne se substitue aux ouvriers et leur vole leur emploi. Les économistes libéraux ne partagent pas ce pessimisme quand à l'existence d'un effet négatif durable du progrès technique sur l'emploi en avançant deux arguments :

. L'emploi supprimé par la machine sera récupéré étant donné qu'il faut du travail pour produire cette machine ;

. Le progrès technique améliore la productivité, ce qui autorise la réduction des prix et un accroissement des ventes, d'où une plus grande quantité à produire.

**- La mondialisation :**

L'ouverture des marchés du travail de la Chine et de l'Inde fait entrer dans le système de production mondiale une très nombreuse main-d'œuvre spécialisée et bon marché, c'est un facteur d'inquiétude pour le monde occidental. Avec l'arrivée de ces deux géants sur le marché mondiale, ce sont des dizaines de millions de personnes qui se proposent de travailler pour des salaires défiant toute concurrence, ce qui implique une destruction de l'emploi pour les populations locales.

**- L'introduction des nouvelles formes d'organisation dans les entreprises :**

Les nouvelles modalités d'embauche répondent aux besoins de flexibilité quantitatifs (on fait varier la quantité utilisée) et qualitatif (les caractéristiques des auteurs), pour lesquels l'entreprise peut choisir entre les solutions de flexibilité internes et externes. En croisant les différents besoins et les deux types de solution, on aboutit à un cadre permettant de spécifier les principales modalités de flexibilité du travail.

**Tableau n°03** : Les principales modalités de flexibilité du travail utilisé par les entreprises

	Solutions externes	Solutions internes
Besoins quantitatifs	Intérim Saisonniers Contrat à Durée Déterminée Travail à façon	Heures supplémentaires Chômages partiel Travail à temps partiel Modulation du temps de travail Autres dispositifs d'aménagement du temps de travail
Besoins qualitatifs	Sous-traitance de spécialité Partenariat, réseau	Polyvalence Organisation flexible

Source : P. Charpentier (2001)

Pour répondre aux exigences des marchés en termes de volume de production, l'entreprise doit aussi affronter la concurrence en termes de rapidité d'innovation, de niveau de qualité. Pour y arriver elle ne peut plus compter sur des travailleurs de type ouvrier spécialisé. Les nouvelles contraintes productives nécessitent une plus grande polyvalence des opérateurs (développement de leur capacité, intervenir sur plusieurs postes pour réguler le flux de production, effectuer des opérations de contrôle de la qualité, d'entretien, dépannage, maintenance). Ce schéma suppose des individus responsables, autonomes et qui s'intègrent sans difficultés dans un collectif de travail.

#### - **La dérégulation du marché du travail :**

Avec la montée du capitalisme dans les années 1980, le thème de la dérégulation en vue de restaurer la flexibilité domine, toutes les composantes des rapports économiques et sociaux liés à la production, en premier lieu le travail sont marquées par cet impératif. Les chefs d'entreprises relayés par des économistes libéraux estiment que la montée du chômage s'explique largement par la rigidité des institutions et la régulation du marché du travail qui ont pour objectif la protection de l'emploi. Les institutions mises en cause sont principalement le système de détermination des salaires, l'allocation chômage, la réglementation sur la protection de l'emploi et les taxes sur le travail. Ils soutiennent que l'assouplissement de la réglementation et la baisse des charges sur le travail augmenteront les embauches, et par la même, favoriseront l'emploi car les freins au licenciement sont en même temps des freins à l'embauche. En effet, l'entreprise qui est en droit de licencier une partie de ces effectifs lorsque la conjoncture le lui dicte, sans que cette opération lui occasionne des coûts importants (indemnisation, grèves, recours aux tribunaux .....). Le patronat souhaite également se débarrasser des rigidités inhérentes aux contrats de travail à durée indéterminée,

et opter pour des contrats plus courts et plus souples pour une partie de leurs besoins en main-d'œuvre, leur ambition est de faire du travail une variable d'ajustement économique.

#### 1-4- Définition et mesure du chômage

Le chômage, tout comme les deux autres notions-emploi et activité-qui structure la description du marché du travail, font l'objet de définitions et de mesures différentes. Il n'est donc pas facile de trouver la meilleure définition. Pour O. Marchand (1991), « le fond du problème est qu'il n'existe pas une bonne mesure du chômage, valable en tous lieux et en tous temps ». La disponibilité de cette tâche tient au fait qu'elle recèle des enjeux de taille : si la définition est trop restrictive, elle peut conduire à la marginalisation d'une partie des sous-emplois et à leur exclusion des aides et indemnités prévues à leur intention ; si elle est trop large /tolérante elle produirait des effets démobilisateurs sur les chômeurs qui se satisferaient des allocations chômage et seraient moins enclins à retrouver sur le marché du travail. Ces deux situations ne sont pas souhaitables car dans le premier cas, il en résultera l'exclusion sociale des personnes victimes du chômage qui n'auront plus les moyens de survivre et encore moins de rechercher un emploi. Le second cas, les sous-emplois finiront par être enfermés dans une trappe à inactivité c.à.d. que les personnes inactives ne s'adonnent pas à la recherche d'emploi. Travailler en contrepartie d'un salaire proche des transferts sociaux ou rester au chômage.

La définition du chômage la plus connue est celle édictée par le BIT, est considérée comme chômage dans l'acceptation de cette institution, toutes les personnes aptes à travailler ayant déclaré :

- Ne pas avoir d'emploi ;
- Être en quête d'un travail rémunéré ;
- Être disponible et à même de travailler immédiatement.

Cette définition appelle au moins deux remarques :

- Elle ne fait pas référence à des critères juridiques ou institutionnels tels que l'inscription auprès d'une agence d'emploi ou la perception d'une indemnité.
- La définition du BIT est très restrictive puisqu'elle exclut ayant travaillé la semaine précédente, ne serait-ce qu'une heure. C'est le cas des individus occupant des emplois précaires et qui sont classés dans la catégorie des actifs occupés.



A côté de cette définition internationale, chaque pays développe sa propre appréciation du phénomène en se basant sur diverses sources de données.

### 1-5- Les facteurs déterminant le niveau du chômage

Dans une optique purement économique, le chômage est un déséquilibre, un excès de demande d'emploi par rapport à l'offre de poste de travail de l'ensemble des secteurs de l'économie à un moment donné.

Le niveau du chômage est déterminé par un ensemble de facteurs structurels qui affectent tantôt le nombre de personnes qui la constituent, tantôt le comportement d'activité de ses personnes. Ces facteurs les plus importants sont :

➤ **La législation :**

Elle définit la population active comme étant celle qui est en âge de travailler et qui est délimitée par deux bornes : l'âge de scolarité obligatoire qui en constitue le plancher et l'âge de la retraite d'activité qui en détermine le plafond.

. La croissance démographique :

Elle joue avec un certain décalage, faisant qu'une forte natalité observée à un moment donné, produira une augmentation de la population active, toute chose égale par ailleurs.

➤ **Le solde migratoire :**

Un solde global positif ne signifie pas que l'immigration aura un impact important sur le stock de la population active.

➤ **Le niveau d'éducation :**

Les niveaux élevés ont tendance à accroître les taux d'activités<sup>31</sup> comme l'indique la situation des pays développés, pour certains pays, les jeunes optent pour un allongement de la durée des études pour augmenter leurs chances d'accéder à un emploi.

---

<sup>31</sup> Taux d'activité : est le rapport entre le nombre de personnes actives et la population totale correspondante, on calcule les taux d'activité par sexe et par tranche d'âge.

➤ **Les niveaux de revenus accumulés :**

Un revenu qui assure à une personne une vie acceptable même sans travailler, et préfère profiter des loisirs. Ce qui pousse la personne à se retirer du marché du travail ou se limiter du temps partiel.

➤ **La conjoncture économique :**

Une mauvaise conjoncture réduit les chances d'accéder à un emploi, ce qui dissuade certaine personne de rejoindre ou de rester dans la population active alors que les signes de redressement de l'économie incitent les individus à entrer et à rester parmi les actifs. Ces comportements sont caractéristiques du mécanisme du travailleur découragé. A l'opposé, on trouve le mécanisme du travailleur additionnel, ou la mauvaise conjoncture faisant peser sur le ménage le risque de chômage, accroît le nombre de personne qui entrent ou restent en activité alors qu'elles demeureraient inactive dans d'autres circonstances. Ces mouvements peuvent être spontanés (cas des femmes ou des jeunes qui cherchent un emploi après le licenciement du chef de famille) ou organisés (préretraite, départ volontaire, rétention dans le système éducatif,.....)

➤ **L'impact des politiques publiques d'emploi et de lutte contre le chômage :**

Il semble que ces mesures redonnent de l'espoir à des chômeurs découragés qui réintègrent la population active. Elles y attirent également des personnes qui n'ont pas fait l'effort de rechercher du travail auparavant, croyant que leur chance d'être embauché augmente avec les politiques gouvernementales. Certains évoquent aussi les indemnités de chômage et leur durée qui peuvent jouer comme un facteur d'augmentation du salaire de réserve à partir duquel un chômeur accepterait de travailler.

## **Section 2 : Le marché du travail dans les approches théoriques**

Comme toute analyse de marché, celle du marché du travail présente conjointement deux aspects : prix et quantité. La dimension « prix » concerne plus la détermination du salaire et la dimension « quantité » davantage le volume de l'emploi, et donc le chômage.

Salaire et emploi sont deux problèmes fondamentaux que non seulement l'actualité met en premier plan des préoccupations des acteurs économiques mais aussi que l'histoire de

la pensée économique a placé au cœur de ses problématiques. La section que nous proposons du survol des principales théories du travail est d'ailleurs fondée sur l'opposition entre l'orthodoxie néo-classique et les autres courants de pensées c.à.d. celui des hétérodoxies, car de nombreux auteurs participent en fait à des tentatives de synthèses.

## 2 1- Le modèle orthodoxe (Le modèle néo-classique)

Le modèle de base néo-classique privilège l'analyse micro-économique et admet le principe de la rémunération des facteurs de production à la hauteur de leur productivité marginale. Le marché du travail pour les néo-classiques est considérée comme n'importe quel autre marché, les ajustements entre l'offre et la demande du travail vers l'équilibre se réalisent par la flexibilité du prix du travail et le taux de salaire.

Le modèle néo-classique<sup>32</sup> postule que le point du départ réside dans le fait qu'il n'existe pas de groupes sociaux, mais des individus, travailleurs ou entrepreneurs, qui gèrent rationnellement leurs facteurs de production (travail, capital) dans le but de maximiser le profit. L'agent économique rationnel est libre d'opérer un arbitrage entre le temps ou il décide d'exercer un travail marchand et le temps consacré à son propre loisir. Cet agent économique agit selon sa fonction d'utilité. L'utilité du travail est le salaire, sa désutilité ou son coût est la valeur de loisir qu'il va sacrifier. Ce comportement rationnel de l'agent économique détermine les relations d'échange entre les offreurs et les demandeurs de travail. Ces échanges sont assujettis au prix de ce facteur sur le marché. Les ajustements se réalisent par la parfaite flexibilité des prix sur le marché (le taux de salaire réel).

La demande de travail

. Hypothèse de capital fixe :

L'analyse est de courte période, la courbe de demande individuelle de travail est décroissante par rapport au taux de salaire, elle se confond avec la portion de la courbe de la productivité marginale du travail en valeur située en-dessous de la courbe de productivité moyenne.

. Hypothèse de capital variable :

L'analyse est de long période, la variation du taux de salaire induit une modification de la combinaison productive avec la double-effet de substitution et de production. Trois conclusions méritent d'être retenues :

---

<sup>32</sup> Ht pp: //www .globenet.org/horizon-local /.

- La rémunération de tout facteur est d'autant plus faible que l'emploi du facteur est important ;
- La rémunération de tout facteur peut être d'autant plus forte que le prix du bien produit est élevé ;
- Tout progrès technique améliorant la productivité d'un facteur est favorable à l'emploi de ce facteur.

### L'offre de travail

L'arbitrage travail /loisir : à l'équilibre ; le TMS travail-loisir pour l'individu est égal au taux de salaire du marché.

Selon que c'est l'effet de substitution ou celui de revenu qui prédomine, la courbe de l'offre de travail peut être normale et croissante, donc atypique de forme Z, ou deçà d'un salaire « plancher », l'offre est décroissant parce que la faiblesse de la rémunération et la pénibilité du travail n'incitent pas à travailler ; puis au-delà de salaire « plancher » et jusqu'à un salaire « plafond », l'offre devient normale, donc croissante avec le taux de salaire ; enfin, au-delà de ce salaire « plafond », l'offre redevient décroissant parce que l'essentiel des besoins est satisfait et que l'individu renverse l'arbitrage travail-loisir au profit de loisir.

### Les dépassements du modèle de base

Plusieurs dépassement du modèle néo-classique de base sont dû au NEK (nouveaux économistes keynésiens) qui tentent d'expliquer spécialement le chômage à partir des mêmes concepts que les néo-classique (le marché du travail et la rationalité des acteurs). Mais ils estiment en hors Keynésiens qu'ils restent que le marché du travail fonctionne hors équilibre à cause de ses nombreuses rigidités. Ils introduisent à ce propos une distinction importante entre d'un coté les rigidités nominales qu'entraînent les comportements qui misent à la flexibilité d'un prix donné indépendamment de la détermination des autre prix et de l'autre coté les rigidités réelles à cause desquelles la grille des prix relatifs se trouve perturbée.

## 2-2- Les modèles hétérodoxes (l'apport de Marx et de Keynes)

### Le modèle Marxiste

La valeur de la force de travail correspond au temps de travail socialement nécessaire à son entretien et à sa reproduction. Le salaire est le prix exprimé monétairement de la force de travail. La plus valus est la différence entre la valeur crée par le travailleur pendant son temps

de travail et la valeur de sa force de travail, elle est la différence entre la valeur d'usage de la force de travail et sa valeur d'échange.

L'exploitation du travailleur par le capitalisme vient du fait que celui-ci récupère à son profit le temps du travailleur qui excède la valeur de sa force de travail. Tout se passe comme si une partie du travail était payée, l'autre non. Le rapport entre la part non payée et la part payée mesure le taux d'exploitation. Le capitalisme cherche à accroître ce taux d'exploitation en élevant la durée du travail, l'intensité du travail ou encore la productivité du travail.

Chez Marx, l'emploi dépend du processus d'accumulation du capital et des progrès de la productivité. Facteurs qui tous deux contribuent à dégradation des conditions de vie des travailleurs.

Le modèle keynésien

Le modèle keynésien de base critique le modèle néo-classique, la critique en matière de formation du taux de salaire et d'offre de travail. Keynes accepte le premier postulat néo-classique (la demande de travail des entreprises se fixe en fonction d'un taux de salaire direct lié à la productivité marginale) mais rejette le second (l'offre de travail des individus se fixe en fonction d'un taux de salaire dont l'utilité compense la désutilité marginale du travail. Plus fondamentalement encore, Keynes introduit une quadruple rupture dans la pensée économique ;

- Son raisonnement est macro-économique ;
- Le salaire est pour lui un revenu plus qu'un prix /coût ;
- Il s'intéresse au marché de l'emploi plus qu'à celui du travail : ce n'est donc plus le travailleur qui se trouve dans la position de force de l'offreur mais l'employeur.

Ainsi que :

. Salaire nominal et non un salaire réel

Pour Keynes, l'offre de travail dépend du salaire nominal et non du salaire réel :

- Les effets de l'illusion monétaire ;
- Le rôle des comparaisons interindividuelles ou entre catégorie de salariés.

. Salaire rigide et non flexible

Pour Keynes, le salaire nominal est rigide à la baisse, pour deux séries de raisons essentiellement :

- Des raisons d'ordre institutionnel, concernant les modalités des négociations sociales, qui sont périodiques et collectives ;
- Des raisons liées au niveau d'approche du chômage : les salariés seraient plus sensibles à une évolution défavorable de l'emploi au niveau global qu'au niveau local.

Le raisonnement fondamental Keynésien est un raisonnement macro-économique bâti autour de la notion de demande effective qui est déterminé par la consommation et l'investissement, et cela par la confrontation des courbes d'offre et de la demande globale.

La fonction Keynésienne de l'emploi

Keynes définit la fonction de l'emploi comme l'inverse de la fonction de l'offre globale et il exprime en unités de salaire (pour le rendre insensible aux fluctuations monétaires).

Dans le sens emploi  $\implies$  demande effective, la relation établie signifie qu'une variation de l'emploi entraîne une variation dans le même sens du prix d'offre de la production et donc la demande effective.

Dans le sens demande effective  $\implies$  emploi, la relation établie signifie qu'une variation de la demande effective induit une variation de l'emploi dans le même sens (d'où les implications que l'on sait en matière de lutte contre le chômage).

Les dépassements du modèle Keynésien

Les dépassements du modèle Keynésien sont non seulement le fait des représentants de la nouvelle économie Keynésienne (N.E.K) qui ont développé le raisonnement Keynésien sur des principes néo-classiques, mais celui d'auteurs qui ne s'inscrivent pas dans ce courant et qui travaillent d'ailleurs eux-mêmes dans des optiques complètement différentes, puisque l'on a d'un côté la relecture de la courbe de Philips proposée par les néo-classiques (école monétariste et NEK) et de l'autre la relecture de Keynes faite par les théoriciens du déséquilibre.

### Section 3 : Les politiques de promotion d'emploi

Une politique d'emploi désigne l'ensemble des dispositifs mis en œuvre pour anticiper ou corriger les déséquilibres de marché du travail ou pour réduire le coût social. Ces mesures sont relativement récentes, elles datent du milieu des années 70. Avec le temps, les actions publiques en faveur de l'emploi se multiplient et se diversifient en raison de l'évolution de la nature du chômage. Il en résulte l'accumulation d'une large panoplie de mesures qui sont traditionnellement classés en deux catégories sur la base de l'objectif qu'elles cherchent à atteindre, à savoir :

. L'action passive : l'impact du chômage à travers l'indemnisation des sans emplois : éloigner certains demandeurs d'emploi du marché du travail (les retraites anticipées, obliger les femmes de quitter leur emploi ...).

. L'action active : agir sur les causes du chômage, créer de nouveaux emplois en adaptant la main d'œuvre aux besoins des entreprises. Un ensemble d'instruments est mis en œuvre à cet effet, s'adressant tantôt aux demandeurs d'emploi, tantôt aux entreprises.

Nous présentons dans cette section les principales politiques d'emploi selon qu'elles agissent sur l'offre ou sur la demande de travail. Nous adaptons cette classification pour éviter l'inconvénient de la distinction entre mesure passive et mesure active.

#### 3-1- Les politiques agissant sur l'offre de travail

Au niveau global, le chômage s'appréhende comme un excès de la population des actifs par rapport au nombre d'emploi disponible. Le chômage peut également avoir pour origine l'inadéquation entre les qualifications des travailleurs et les exigences et besoins des entreprises, on pourrait alors parler de chômage paradoxal étant donné que certains secteurs d'activités vont manquer de main d'œuvre alors même que des demandeurs d'emploi ne réussissent pas à trouver d'opportunités d'embauche.

En fin, il arrive que les chômeurs préfèrent leur situation aux postes que leur proposent les services publics de l'emploi. Leurs exigences élevées, notamment en termes de salaire de réserve, s'expliquent souvent par la générosité du système d'indemnisation du chômage.

Si ces facteurs sont l'origine du chômage, les solutions adéquates consistent à réduire la population active dans les premier cas, améliorer le niveau de qualification des sous-emplois dans le deuxième cas et rendre le travail plus attrayant dans le dernier cas.

➤ **La réduction de la population active :**

L'objectif de la réduction du nombre de personnes à la recherche d'emploi peut s'obtenir à travers différentes mesures et toucher des publics différents : les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les étrangers.

. Les départs volontaires :

L'idée des départs volontaires vise à encourager la sortie d'activité des personnes occupées et s'adresse principalement aux travailleurs âgés dont elle tente de précipiter le départ en retraite. Cette mesure a déjà été utilisée comme moyen dans les années trente pour lutter contre le chômage (installer des jeunes demandeurs d'emplois). Le remplacement des travailleurs âgés par des jeunes peut sembler intéressant à première vue dans la mesure où cela permet aux entreprises de débarrasser aux qualifications dépassées sans avoir à licencier et embaucher des jeunes mieux formés. Cet avis n'est cependant pas partagé par tous (une perte d'une main d'œuvre expérimentée, perd un savoir inestimable, prise en charge des paiements de retraite) ce qui implique des conséquences négatives pour l'équilibre budgétaire d'un Etat qui complète le déficit de la sécurité sociale.

. La mise à l'écart de certaines catégories de demandeurs d'emploi :

Sa finalité est le retrait d'une partie des actifs demandeurs d'emploi du marché du travail en usant divers stratagèmes. Soit un nombre de chômeurs orienté vers des emplois temporaires ou à temps partiel, de sorte que ces personnes ne soient plus prise en compte dans les statistiques officielles du chômage. Ce qui résulte pour les chômeurs des formes de travail qu'elles ne souhaitent, soit qu'elles ne travaillent pas autant qu'elles le voudraient ou qu'elles occupent des postes qui ne leur conviennent pas.

. La réduction des flux d'entrée en activité :

A titre d'illustration, des allocations familiales peuvent avoir pour effet la réduction du nombre de femmes souhaitant travailler. C'est également les versements sociaux aux femmes,



aux jeunes, aux chômeurs. Comme on peut citer le prolongement de la durée des études qui affecte la demande d'emploi alors que son objectif premier est autre (amélioration de la qualification, accumulation des compétences qui peuvent conduire à la compétitivité d'un pays).

➤ **La formation des chômeurs**

Il arrive que les chômeurs sévissent alors que les entreprises manquent d'une main d'œuvre (un paradoxe qui figure entre l'offre et la demande du travail). Il existe plusieurs explication pour expliquer cette situation : difficultés de mobilité des sous-emplois, problème d'information ou encore inadéquation des qualifications des chômeurs avec les exigences des poste à doter. Cette dernière explication qui nous intéresse ici. Cependant un décalage avancé entre les besoins en qualification des entreprises et les formations produites par le système d'éducation et d'apprentissage, un problème d'adéquation qualitative va faire face entre le stock de chercheurs d'emploi et les emplois disponibles. Ici on peut définir un chômeur toute personne sans qualification et ceux dont les savoirs et compétences sont dépassés.

Faciliter l'insertion par des programmes de formation est ainsi devenu un objectif des dépenses pour l'emploi et se propose comme solution.

. La valorisation du travail par rapport à l'inactivité

Certain individus demandeurs d'emploi refuseraient des propositions d'embauche parce que la rémunération associée ne leur procurerait pas un gain financier suffisant. Cette approche repose sur la théorie économique classique de l'offre de travail, selon laquelle les individus arbitrent rationnellement entre travail et loisir, en comparant les satisfactions qu'ils retirent de chacune de ces situations.

Tout revenu qu'une personne peut obtenir sans avoir à travailler la pousserait à préférer le loisir à l'effort. Face a cette situation nous dirons que deux procédés peuvent être combinés Pour inciter au retour à l'emploi :

- La révision des conditions d'accès aux prestations d'indemnisation et d'assistance et de leur montant.
- L'augmentation du revenu d'activité.

### 3-2- Les politiques agissant sur la demande de travail

Parallèlement aux mesures destinées à inciter le maximum d'actifs à chercher du travail, des actions visant à encourager les entreprises à embaucher sont également prévues. Elles cherchent à aider les employeurs à maintenir les postes existants et créer de nouveaux (augmenter le volume de l'emploi).

Dans un contexte de croissance pauvre en emploi, on cherche des solutions à travers la déréglementation du marché du travail. A cet égard, deux points de vue s'opposent :

- . Pour certains, ce sont par des procédures telles que la réduction du temps de travail et l'assouplissement des conditions de son utilisation, autrement dit en favorisant la flexibilité que l'on parviendra à créer des emplois (nouvelle forme de travail, licenciement...);
- . Pour d'autres, c'est par la réduction du coût de travail et les rigidités de la relation salariale pour que l'offre et la demande de travail puisse s'ajuster.

#### La politique de flexibilité

La flexibilité du travail consiste à adapter à tout moment les besoins de main d'œuvre aux fluctuations de l'activité, et aux changements de la production. Elle relève d'une approche libérale de l'économie qui exilique les déséquilibres observés sur le marché du travail par les rigidités qui empêchent les salaires, la quantité de travail ou les modes de son utilisation de s'ajuster librement au gré de l'offre et de la demande. Elle estime que la réglementation qui encadrent les relations salariales et protègent l'emploi, ne font que parasiter les ajustements auquel pourrait procéder le marché. Elles accroissent les prix, engendrent une allocation sous-optimale des ressources en main d'œuvre et finalement aggravent le chômage. Cette approche défend la thèse selon laquelle l'Etat doit se contenter de faire respecter la concurrence et libérer le marché du travail de toute entrave, pour parvenir au plein-emploi grâce aux vertus autorégulatrice du marché. Il convient de faire remarquer qu'avant d'être adoptée en tant que mesure de promotion d'emploi, la flexibilité a été revendiquée par les entreprises qui se plaignent du carcan réglementaire étouffant. Le lien entre flexibilité et chômage est ensuite mis en œuvre depuis plusieurs années par l'OCDE qui oppose dans ses travaux le modèle anglo-saxon, caractérisé par une flexibilité élevée et un taux de chômage faible, au modèle européen caractéristiques opposées.

Ce constat pousse les experts de cette organisation à conseiller à l'Europe de déréglementer son marché de travail au cours des années 80. Considérons de plus près les mesures phares de la réforme du marché du travail en Europe.

### **La réduction du temps de travail (RTT)**

Les règles de fonctionnement du marché du travail porte également sur la durée légale de travail, mesure qui vise à lutter contre le chômage à travers le partage du travail qui se raréfie. Rappelons que Marx et certain auteurs rêvaient d'une société où l'individu ne travaillait que le matin et s'adonnerait le reste de la journée à des activités récréatives, au loisir, à la philosophie. Dans les années 70, sous l'influence du chômage de masse, des syndicats revendiquent le partage du travail, pratique qui permet de concilier des aspirations sociales (amélioration des conditions du travail et épanouissement personnel) et la nécessité économique mais aussi sociale de lutter contre le chômage.

En théorie, il existe de bons arguments à la fois pour et contre l'opinion selon la quelle les réductions collectives du temps de travail peuvent être un instrument efficace de la politique d'emploi. Au plan pratique, les conditions et circonstance dans laquelle s'effectue la RTT ont une grande incidence sur les résultats en matière d'emploi.

Réduire le temps de travail afin de résoudre le problème de chômage prend sens et tout à fait fondé. L'idée de départ est très simple : au niveau global, un volume de production déterminé nécessite un nombre donné d'emploi. Par conséquent, lorsque la croissance de la production est limitée et ne permet pas d'augmenter le nombre d'emploi au même rythme que la population active, le seul moyen d'éviter l'augmentation du chômage, une fois que toutes les politiques de stimulation de la demande ont échoué, est de multiplier les emplois en les subdivisant. Cependant, la mise en œuvre du partage du travail soulève une question majeure : qui doit en supporter les coûts ? Au niveau des entreprises, deux problèmes se posent. Le premier est celui de la compensation salariale qui est intégrale si les salaires ne sont pas affectés par la baisse de la durée de travail. Le maintien du même salaire ferait peser des charges plus lourdes sur les entreprises, ce qui les conduirait à moins embaucher ou à perdre des marchés et, du coup, à aggraver les licenciements pour restaurer leurs marge de bénéfice. Autrement, l'employeur qui augmente le nombre d'emplois tout en gardant constant le nombre total d'heures de travail, gardera la masse salariale inchangée, pour ne pas dégrader la rentabilité de son entreprise. Ce sont alors les salariés déjà en poste.

### La réduction du coût du travail

Les mesures mise en œuvre dans le cadre de l'abaisse du coût du travail ont généralement pris la forme de subvention à l'emploi. Celles-ci englobent toute aide financière ou exemption visant explicitement à réduire le coût du travail afin de maintenir les emplois ou de favoriser les embauches.

Au plan théorique, l'économiste Britannique Nicolas Kaldor (1936) préconise le recours à des subventions des salaires comme moyen de remédier au chômage. Les aides à l'emploi sont revenues à l'ordre du jour à partir du milieu des années 70, lorsque de nombreux pays développés ont en recours aux subventions à l'emploi calculées généralement en fonction du nombre de personne qui seraient licenciés si elles n'existaient pas. C'est ainsi que pour éviter les licenciements.

Le principe de l'aide financière à l'emploi est simple : la subvention abaisse le coût du travail, ce qui a pour effet d'inciter la firme à utiliser d'avantage de travail que de capital. En effet, comme n'importe quel autre marché, le coût salarial est une variable d'ajustement des quantités offertes et demandés. Si ce prix est trop élevé par rapport à la productivité des salariés, les entreprises limitent leur embauche et les premières victimes seront les travailleurs dont la productivité est trop faible par rapport à ce qu'ils coûtent. Diminuer le coût relatif du travail peu qualifié est un moyen de sauvegarder les emplois faiblement qualifiés, menacés par ce progrès technique et concurrencés par les travailleurs des pays à bas salaire.

Les aides à l'embauche prennent des formes extrêmement variées et sont parfois cumulables, elles se présentent sous forme :

- D'abaissement des charges sociales sur les bas salaires ;
- De mesures ciblées sur les jeunes, les chômeurs de longue durée, les handicapés,... ;
- D'exonération pour certain espace, milieu urbain,... ;
- D'aide diverses pour favoriser le développement, réduction de l'impôt, d'aide à l'apprentissage,...

**Conclusion**

Ce présent chapitre donne une lecture de différents aspects théoriques associés au chômage et l'emploi. Il permet de se mettre au courant de l'origine du chômage causé dans le but d'instaurer des politiques de lutte qui conviennent. Nous avons ensuite passé en revue les différentes théories explicatives du marché du travail. Cette présentation a porté sur les théories dites orthodoxes et hétérodoxes en ce sens quelles sont issues du modèle néoclassique ou du modèle keynésien et marxiste. En fin, nous avons esquissé les grands traits des politiques d'emploi qui se sont développées et multipliées en raison de la recrudescence du chômage. Les actions publiques mises en œuvre combinent des éléments de la protection sociale à travers notamment l'indemnisation du chômage et la recherche de plein-emploi, objectif pris en charge auparavant par la politique micro-économique. Depuis, les interventions en faveur de l'emploi s'autonomisent et se multiplient.

## Chapitre III

### La petite et la moyenne entreprise en Algérie

#### Introduction

L'expérience de l'Algérie dans le domaine des PME a démontré que ce type d'entreprises, par leurs investissements et par leurs emplois, joue un rôle indiscutable dans le dynamisme et le développement socioéconomique.

Compte tenu de la place qu'il occupe dans le tissu industriel algérien, la relance de ce secteur du PME a été placée parmi les priorités du gouvernement. Alors plusieurs structures ont été créées à l'égard de ce secteur comme : la loi de la PME en 2001 et le ministère de la PME, dans leur but principal visant le développement l'un de leur propriétés afin de moderniser le tissu productif local ainsi que la recherche d'une croissance moins soumise aux fluctuations des cours des hydrocarbures et de la demande européenne.

Ce chapitre sera présenté en deux sections. La première sera consacrée à présenter la définition de la PME, la genèse et le développement des PME ainsi que le cadre dans lequel elles évoluent ces dernières années.

La deuxième section portera sur les institutions d'accompagnement et d'aide mise par les autorités algériennes en faveur des PME, ainsi que la contribution de chaque dispositif à la création d'emplois, et enfin nous énumérons les difficultés et les contraintes qui handicapent ces PME.

## Section 1 : Etat des lieux de la PME Algérienne

L'expérience de l'Algérie dans le domaine des PME a démontré que ce type d'entreprise, occupe une position importante dans le processus de développement économique et social, ce qui explique un phénomène démographique dépassant la barre de 659309 entreprises en 2012. De ce fait, nous aborderons dans cette section, la définition de la PME afin d'apporter un langage commun et précis en survolant l'historique et les étapes importantes de développement du secteur comme force motrice de l'économie. Nous essayerons d'enrichir le contenu par les statistiques et les données déclarées par le ministère de l'industrie, de la petite et moyenne entreprise et de la promotion de l'investissement sur l'évolution, la répartition et la localisation géographique de la population globale, ainsi que leur rôle dans la création de la richesse.

### 1-1-Définition de la PME en Algérie

L'Algérie applique la définition de la PME retenue par l'Union Européenne fondée sur trois critères suivants: le nombre d'employés, le chiffre d'affaires annuel ou le total de bilan. Alors la PME est définie, quel que soit son statut juridique, comme étant une entreprise de production de biens et/ou de services employant de 1 à 250 personnes<sup>33</sup>, dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 2 milliards de dinars ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 500 millions de dinars et qui respecte les critères d'indépendance. On peut distinguer trois catégories qu'on présente dans le tableau suivant.

**Tableau n° 04 : les critères de définition de la PME Algérie.**

Catégorie d'entreprise	Nombre d'employés	Chiffre d'affaires annuel en DA	Total du bilan en DA
Moyenne	50 à 250	200 million à 02milliards	100 à 500 millions
Petite	10 à 49	De 20millions à 200millions	Inférieur de100millions
Très petite	01 à 09	Inférieur à 20millions	Inférieur de10millions

Source : la loi n°01.18 du 12 décembre 2001 sur l'orientation et la promotion de la PME.

<sup>33</sup> BOUYACOUB Ahmed ; « Les PME en Algérie : dynamique et limites institutionnelles, de la gouvernance des PME » ; l' harmattan, France, 2000, P 115.

## 1-2 Genèse et développement des PME algériennes

Même s'il est communément admis que la PME algérienne soit née dans sa majorité après 1994, mais réellement ses premières apparitions ont été vers la fin des années 1980. Avant cette date, ce type d'entreprise n'avait qu'un rôle secondaire dans l'économie algérienne. On distingue généralement trois étapes dans l'évolution de cette dernière.

### ➤ La période 1963-1982 :

Après l'indépendance, l'Etat algérien a eu recours à la planification centralisée des grandes entreprises publiques de production des biens et les services, et nationalisation les terres afin de couvrir les différents besoins ; Alors les secteurs de la PME étaient composés essentiellement de petites entreprises qui ont été confiées à des comités de gestion après le départ de leurs propriétaires étrangers.

-Le premier code d'investissement 1963<sup>34</sup> n'a pas eu grand impact sur le développement des PME.

-le seconde code d'investissement de 1966, prévoyait le monopole d'Etat sur les secteurs stratégiques de l'économie, cependant la PME algérienne a marqué réellement son démarrage à partir du ;

- Premier plan quadriennal (1970-1973)<sup>35</sup>
- Deuxième plan quadriennal (1974-1978)<sup>36</sup>

D'une manière générale, durant toute la période 1963 à 1981 « il n'ya donc pas eu de politique claire à l'égard du secteur privé, celui-ci n'a pu connaître qu'un certain développement en marge des plans nationaux, il était freiné par le discours politique d'une Algérie sociale qui lui était de plus en plus hostile »<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> Premier code d'investissement été promulgué pour stabiliser l'investissement économique des perturbations qu'ils à connues après l'Independence.

<sup>35</sup> Ce plan avait prévu un programme spécial de développement des industries locales.

<sup>36</sup> Ce plan à été initié exclusivement pour le secteur public, dont les objectifs constituent à assurer un équilibre régional.

<sup>37</sup> KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F) ; « Al 'ère de la mondialisation, la PME, peut-elle constituer un voie développement pour l'Algérie ? » ; projet de recherche, université de Bejaia, 2008, P 307.



➤ **La période 1982-1988 :**

Cette seconde étape est caractérisée par la promulgation des nouveaux cadres législatifs et réglementaires relatifs à l'investissement privé comme :

-la loi du 21/08/1982 qui a élargi les domaines d'activités et offre certaines avantages au secteur privé, malgré le plafonnement des crédits d'investissement<sup>38</sup>, à 30 millions du dinar.

-En 1983, l'Etat mis en place un office pour l'investissement privé(OSCIP), ce dernier est placé sous la tutelle du ministère de planification et l'aménagement du territoire.

Grâce à cette loi plus 1000 projets ont été inscrits et près de 777 de PME ont été réalisées

➤ **A partir de 1988 :**

L'Algérie a connu à partir de 1988 une phase de transition vers l'économie de marché, et le désengagement dans la gestion des entreprises, en raison de l'incapacité du secteur public à s'adapter à la nouvelle conjoncture et d'améliorer les performances du système productif national. De ce fait, l'Etat a mis en place dans un nouveau cadre législatif et plusieurs réformes liées aux programmes de redressement économique, ou système juridique pour le développement de secteur privé et la promotion des petites et moyennes entreprises tels que le nouveau code d'investissement qui a été promulgué le 05/10/1993.Ce dernier à été mitigé ce qui a porté les autorités à le promulguer en 2001(l'ordonnance n°01/03 du20/08/2001 relative au développement de l'investissement), et loi d'orientation sur la promotion de la PME ( loi n°01/18du 12/12/2001).Le contenu s'articule autour les éléments suivants<sup>39</sup> :

-Des mesures de facilitation administratives dans la phase de création de l'entreprise.

-La création d'un fonds de garantie des prêts accordés par les banques en faveur des PME.

-La création d'un conseil national de l'investissement (CNI) et la suppression de la distinction entre investissement public et investissement privés (CNES, 2002).

Et à partir de cette phase que le poids des PME dans le tissu national a fortement augmentée par l'émergence du secteur privé.

### **1-3 Evolution de la population globale de PME/PMI en Algérie**

Le processus des réformes entamées par les autorités algériennes en faveur de l'ouverture économique, a entraîné un développement important du parc des entreprises privées et

<sup>38</sup> 30 millions de dinars pour la création de la (SARL, SPA), et 10 millions de dinars pour création des SNC.

<sup>39</sup>KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F). Op cité, P 312.

d'autres nouvelles entreprises dans les différents secteurs d'activité. En plus, la tendance à la croissance des PME connaît une évolution positive telle que rapportée dans tableau suivant :

**Tableau n° 05 : La répartition constatée dans la population des PME 2010-2011**

Nature des PME	Année 2010	Création	Réactivation	radiation	Croissance	Année 2011	%
Personnes Morales	369 319	262 399	5392	9 189	22 442	39 1761	6,08
Personnes physiques	113 573	6 757	-	235	6 522	120 095	5,74
Activités Artisanales	135 623	11 379	-	121	11 258	146 881	8,31
Total PME privées	618 515	44 375			40 222	658 737	6,50
PME Publiques	557	15			15	572	2,69
TOTAL des PME	619 072	44 390	5392	9 545	40 237	659 309	6,50

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

La lecture de ce tableau donne une image claire de croissance de population globale des PME/PMI, dans ses principales composantes, s'élève à 659 309 entités à la fin de l'année 2011. Le nombre d'entreprises créés est de 44 390 PME, contre 42 665 en 2010. Les radiations ont touché 9545 PME, alors que la réactivation d'activité a concerné 5392 entités. Les PME ont cru en 2011 de 40 237 PME, soit une augmentation nette de 6,5% par rapport à l'année 2010.

Par statut juridique, les PME/PMI publiques ne représente qu'une partie minime de la sphère des PME algériennes en 2011, leur nombre a augmenté de 2,69% par rapport à l'année écoulé, elle passe de 557 à 572 entreprises. Par contre plus de 99,9% de cet ensemble d'entités sont constituées des entreprises privées qui s'élève à 658737, marquant ainsi une hausse nette de 40 222.

#### 1-4 Répartition et évolution de la PME par secteur d'activité

La PME Algérienne s'appuie généralement sur certains secteurs d'activités, d'une manière non équilibrée, soit pour les PME privées ou bien publiques. Pour les PME privées

(personnes morales), sont présentées en force dans trois<sup>40</sup> secteurs très dynamiques, ces dernières années. Le service est largement en tête, lui seul regroupe près de la moitié des PME (47,52%), suivi par le secteur du BTPH, qui a enregistré 34,65%, et le troisième secteur qui est les industries manufacturières a atteint un niveau de 16,31%. On note à cet égard dans cette même logique, que les secteurs où la création d'entreprise a été le plus fort secteur restent ceux des services (7,82% en un an), en suite l'agriculture (5,25%) et le BTPH (4,62%). Et pour plus d'information voir l'annexe n° 01.

**Tableau n° 06 : répartition des PME privées par secteur d'activité :**

Secteurs d'Activité	2010	Parts %	2011	Parts %	Evolution %
Agriculture	3.806	1,03	4.006	1,02	<b>5,25</b>
Hydrocarbures, Energie, Mines et services lies	1.870	0,51	1.956	0,50	4,60
BTPH	129.762	35,14	135.752	34,65	4,62
Industries manufacturiers	61.228	16,58	63.890	16,31	4,35
Services	172.653	46,75	186.157	47,52	<b>7,82</b>
Total General	369.319	100	391.761	100	6,08

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

Alors que les PME publiques exercent dans tous les secteurs d'activité de l'économie nationale, principalement dans l'agriculture avec une part de 31,99% des PME, l'industrie (29,55%) et les services (29,20%).

**Tableau n° 07 : Répartition des PME publiques par secteur d'activité :**

Secteurs d'activités	Nombre globale de PME	%
Industrie	169	<b>29,55</b>
Services	167	<b>29,20</b>
Agriculture	183	<b>31,99</b>
BTPH	41	7,17
Mines	12	2,10
Total	572	100

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

<sup>40</sup> DATOUSSAID Aimed ; « PME et création d'emploi en Algérie quelle réalité ? » ; université Sidi Bel Abbas.

### 1-5 Répartition des PME algériennes par tranches d'effectifs

Par tranche d'effectifs, on peut distinguer deux cas, selon le secteur juridique privé ou public.

#### 1-5-1 Répartition des PME privées par tranches d'effectifs

Pour l'année 2011, l'examen de la structure de la démographie des PME privées (personnes morales) en Algérie, a enregistré un total de 22 442 nouvelles entités de plus que l'année 2010. On constate également la prédominance de la très petite entreprise (TPE) avec un pourcentage de 95,63%. La création de véritable de petites entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 salariés a enregistré 873 entreprises avec un pourcentage 3,89%, et pour la catégorie moyennes, seules 108 entreprises ont été créées, dont 69 actives dans le secteur BTPH.

Au niveau de secteur industriel, il est enregistré la création de 2707 entreprises dont 2598 sont TPE et 105 ont un effectif de plus de 10 salariés et seul trois entre elles ont un nombre de travailleurs supérieur à 50 agents.

**Tableau n° 08 : Répartition des PME privées par tranches d'effectifs %**

Secteurs d'activité	Très petite entreprise privée	Petite entreprise privée	Moyenne entreprise privée	Nombre de PME
Services	13.168	307	29	13.504
<b>En%</b>	97,51	2,27	0,21	100
BTPH	5.465	456	69	5.990
<b>En%</b>	91,24	7,61	1,15	100
Industries	2.598	102	3	2.703
<b>En%</b>	96,12	3,77	0,11	100
Agriculture et pêche	197	2	1	200
<b>En%</b>	98,5	1	0,5	100
Services liés aux Industries	33	6	6	45
<b>En%</b>	73,33	13,33	13,33	100
Total	21.461	873	108	22.442
<b>En%</b>	95,63	3,89	0,48	100

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

### 1-5-2 Répartition des PME publiques par tranches d'effectifs

Dans le cas des PME publiques, la répartition par tranches effectifs est différente de celle des l'entreprises privées, Ce tableau nous montre que la majorité des entreprises ont la forme de la moyenne avec un pourcentage de 57,69% qui sont implantés dans différents secteurs d'activités (146 entreprises industriels, 85 dans les services, 56 agricultures). Et que 37,41% des PME employant entre 10 à 50 salariés (petite entreprise). Par ailleurs la micro entreprise (TPE) ne participe qu'avec un effectif net de 28 entités.

**Tableau n° 09 : Répartition des PME publiques par tranches d'effectifs**

Secteurs d'activités	1 a 9 salaries		10 a 49 salaries		50 a 250 salaries		Nombre global de	%	Effectif global	%
	Nbr	Effectif	Nbr	Effectif	Nbr	Effectif				
Industrie	-	-	23	705	146	19844	169	29,55	20.549	42,73
Services	7	48	75	2145	85	10746	167	29,20	12.939	26,91
Agriculture	21	121	106	3065	56	5333	183	31,99	8.519	17,72
BTPH	-	-	9	293	32	4072	41	7,17	4.365	9,08
Mines			1	23	11	1691	12	2,10	1.714	3,56
TOTAL	28	169	214	6231	330	41686	572	100	48.086	100

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

### 1-6 La localisation géographique de la PME algérienne

La carte de répartition des PME élaborée par le ministère montre que la PME se focalise autour des grandes agglomérations. Celles-ci ont une tendance à se concentrer au nord du pays, soit 59,39% de la population globale dans une bande allant d'Est en Ouest, mais ne recouvre pas de façon homogène sur la totalité du territoire.

Le tissu des PME se regroupant en nœuds en lieux privilégiés qui semblent avoir quelques prédispositions à recevoir les investissements. Et l'annexe n°02 nous montre bien leur concentration dans les 48 wilayas, Alors près d'une douzaine de wilayas sur le total qui concentre plus 52% des PME implantées dans le territoire. Comme nous montre le tableau suivant :

Tableau n° 10 : Part des 12 premières wilayas dans la répartition des PME

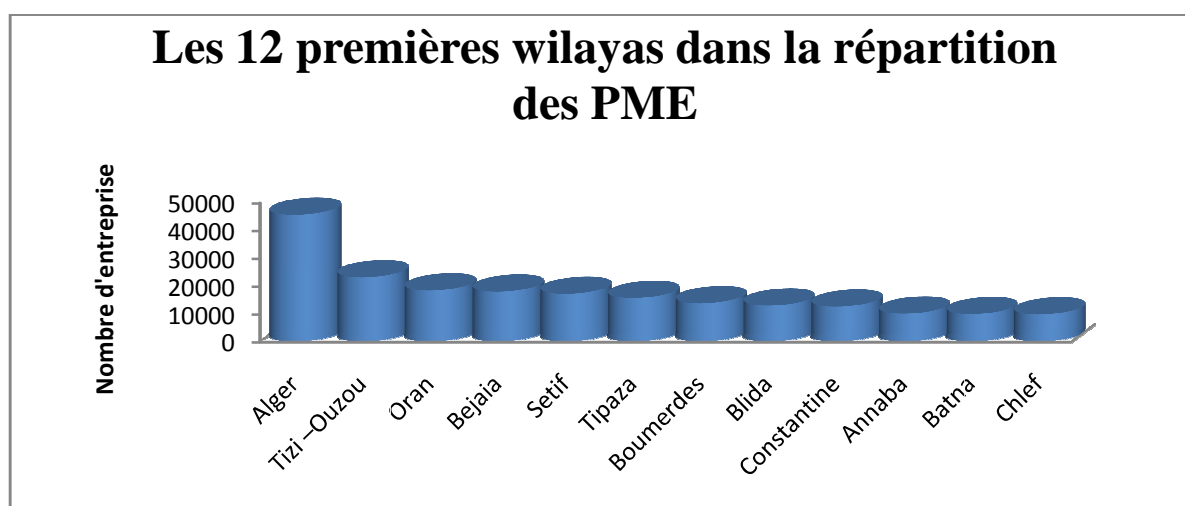
N°	Wilaya	2010	2011	Part en%	Evolution
1	Alger	43.265	45.636	11,65	5,48
2	Tizi –Ouzou	21.481	23.109	5,90	7,58
3	Oran	17.323	18.370	4,69	6,04
4	Bejaia	16.695	17.962	4,58	7,59
5	Setif	16.096	17.154	4,38	6,57
6	Tipaza	14.434	15.672	4,00	8,58
7	Boumerdes	12.955	13.787	3,52	6,42
8	Blida	12.059	12.938	3,30	7,29
9	Constantine	11.781	12.561	3,21	6,62
10	Annaba	9.508	10.041	2,56	5,61
11	Batna	9.149	9.866	2,52	7,84
12	Chlef	9.356	9.755	2,49	4,26
	S/Tot	194.102	206.851	52,80	6,57
	TOTAL	369.319	391761	100	6,08

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

Quatre wilayas, à savoir Alger (11,65% du total), Tizi-Ouzou, Oran et Bejaia, accueillent près de 27% des PME dans le pays.

En termes d'évolution, les wilayas de Tipaza (+8,58%), Batna (+7,84%), Bejaia (+7,59%), et Tizi-Ouzou (+7,59%) enregistrent le taux de croissance les plus élevés.

Graphes n°01 : les 12 premières wilaya dans la répartition des PME



Source : établi par nous à partir les statistiques du Ministère de l'industrie, et la PME.

**1-7 La contribution de la PME algérienne à la création de l'emploi**

La PME algérienne contribue non seulement à la création d'emplois, mais aussi à la création de la richesse.

L'emploi cumulé dans les PME tous types confondus, à fin 2011, est de 1.724.197 individus. Ce chiffre inclut les employeurs des entreprises des PME privées (personnes morales) et les chefs d'entreprises privées relevant des fonctions libérales et les artisans.

Il convient de noter, à égard de ce tableau, que le taux de croissance de l'emploi dans les PME a progressé de 6,05% par rapport à 2010, soit une évolution nette de 98 511, et l'emploi dans les PME privées évoluant de 6,28%. Par contre dans le secteur public a enregistré une diminution de 1,17% par rapport l'année 2010.

**Tableau n°11 : Evolution des emplois déclarés par type de PME**

Types de PME	Année 2010		Année 2011		Evolution
	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)	
Salariés	958.515	58,96	1 017 374	58,99	6,14
Employeurs	618.515	38,05	658 737	38,20	6,50
Total des PME privées	1.577.030	97,01	1.676.111	97,21	6,28
PME Publiques	48.656	2,99	48.086	2,79	-1,17
Total	1.625.686	100	1.724.197	100	6,05

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)







## Section 2 : Les institutions de soutien et d'accompagnement des PME en Algérie: Avantages et contraintes.

Dans le cadre de libéralisation de l'économie nationale, l'Etat a mis en place plusieurs mécanismes afin de faciliter la création des entreprises, et un certain nombre de structures d'aide qui apportent un appui important aux investissements en termes d'accompagnement et de formalisation de leurs activités, notamment par l'assouplissement, et la baisse significative des taxes et des redevances fiscales, ces programmes visant à promouvoir et à rendre le tissu économique compétitif, alors grâce à ces nouvelles lois d'orientation les PME ont connu une nouvelle dynamique.

### 2-1 Les institutions de soutien et d'accompagnement

Parmi ces structures de soutien nous citons :

#### 2-1-1- L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeune (ANSEJ)

L'ANSEJ a pour objectif d'encourager la création d'activités des biens et services par des jeunes promoteurs ; favoriser toutes les formes d'activités et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes<sup>41</sup>

Cette agence, peut financer des projets dont les montants d'investissements pouvant atteindre 10 millions de dinars. Pour les catégories des jeunes chômeurs dont l'âge varie entre 19 et 35 ans, ayant une qualification ou un savoir faire en relation avec l'activité considérée.

Deux types de financements peuvent être utilisés :

- 1) Le financement mixte : l'agence accorde au promoteur un crédit sans intérêt à hauteur de 25% pour les projets dont le montant varie entre 2 millions et 10 millions DA.
- 2) Le financement triangulaire : ce type de financement fait intervenir le crédit bancaire auquel l'ANSEJ apporte une bonification du taux d'intérêt. Dans le cas d'un investissement entre 2 millions et 10 millions DA, la contribution du promoteur s'élève à 10%, l'agence 20% et la banque, 70%. Dans les cas d'investissements en zones spécifiques l'apport du promoteur est de 8% ; celui de la banque, 72% et l'agence, 20

En plus d'aide, nous citons :

-Franchise de la TVA pour les acquisitions des biens d'équipements et services entrant directement dans la réalisation de l'investissement.

<sup>41</sup> Le décret exécutif n° 96-296 de 08/09/1996 portant création et fixation des statuts de l'ANSEJ.

-Application du taux réduit de 5% en matière de droit de douanes pour les biens d'équipement importés entrant directement dans la réalisation de l'investissement.

-Un prêt non rémunéré (PNR) octroyé par l'ANSEJ et modulé selon le type et le niveau de financement.

**Tableau n° 13 : Répartition des attestations d'éligibilité par secteur d'activité**

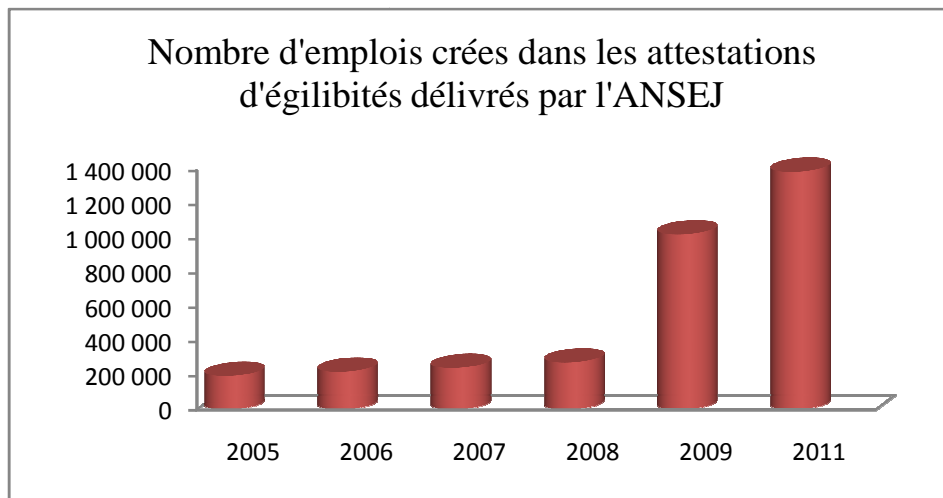
Années	2005		2008		2011	
	Nombre De projet	Emplois Créés	Nombre De projet	Emplois Créés	Nombre De projet	Emplois Créés
<b>Service</b>	76 171	199 906	110 336	929 910	163 607	420 967
<b>Agriculture</b>	68 127	181 964	74 615	198 476	90 803	241 829
<b>Artisanat</b>	31 943	101 986	44 536	139 997	58 742	179 929
<b>transport des voyageurs</b>	23 522	57 835	24 624	60 548	43 097	144 201
<b>Industrie</b>	24 318	83 405	31 554	109 644	26 880	64 624
<b>transport de marchandises</b>	19 248	41 711	23 179	49 208	70 790	144 597
<b>BTPH</b>	14 170	52 200	18 869	69 516	31 612	110 532
<b>transport frigorifique</b>	11 842	25 074	13 679	28 877	19 310	40 891
<b>Professions Libérales</b>	3 389	8 123	4 472	12 180	5 333	14 252
<b>Maintenance</b>	3 156	8 529	4 664	11 182	6 702	16 259
<b>Pêche</b>	971	3 617	1 719	6 949	1 848	7 461
<b>Hydraulique</b>	474	1 770	663	2 472	1 080	4 202
<b>Total</b>	277 331	766 120	352 929	982 058	519 804	1 389 744

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

Tous ces chiffres montrent que l'ANSEJ enregistre une évolution remarquable nette, que ce soit en nombre des attestations d'éligibilités délivrées ou d'emplois générés qui avoisine 1,4 millions à la fin de l'année 2011, soit 407 686 nouveaux emplois dans trois ans.

Concernant la répartition en terme de secteurs, les entrepreneurs s'intéressent à toutes les activités sans exception, d'ailleurs ils enregistrent tous une augmentation même si celui du service et agriculture capitule le plus grand nombre de projets et d'emplois, l'artisanat intéresse aussi les jeunes promoteurs.

Et l'annexe n°04 présente les données relatives des projets financés par secteur d'activité en 2011.

**Figure n°04 : Nombre d'emploi créés dans les attestations d'éligibilités délivrées**

Source : établi par nous à partir les statistiques du Ministère de l'industrie, et la PME.

### 2-1-2- Agence Nationale de Développement des Investissement (ANDI)

Elle a été créée par la promulgation du décret exécutif n°01-282 du 24 septembre 2001. L'ANDI a pour mission principale le suivi des investissements. Elle vise à faciliter l'accomplissement des formalités administratives au lancement et à la concrétisation des projets de création d'entreprise grâce aux prestations du guichet unique décentralisé.

Pour la réalisation de ces objectifs l'ANDI s'appuie sur un dispositif d'encouragement aux investissements basé essentiellement sur :

- L'application d'un régime d'incitations mieux ciblé et l'octroi des bénéfices.
- La réorganisation du dispositif d'encadrement de l'investissement par la reconstitution de la chaîne de l'investissement de manière décentralisée.
- Un suivi des accords signés avec les promoteurs bénéficiant de son aide et de ses supports.

L'ANDI dispose, actuellement, de treize guichets uniques décentralisés au niveau de treize wilayas<sup>42</sup>. Chaque guichet regroupe les administrations et organismes concernés par l'investissement. Elle dispose, également, d'un délai de 10 jours (pour les délivrance de les décisions) à compte de la date de dépôt de la déclaration d'investissement complétée de la

<sup>42</sup> Les treize wilayas dotées d'un guichet unique décentralisé sont : Adrar, Alger, Annaba, Batna, Béjaïa, Blida, Constantine, Oran, Ouargla, Saida, Sétif, Tiaret et Tlemcen.

demande des avantages pour: D'une part, notifier sa décision d'agrément ou de refus ; D'autre part, de fournir aux investisseurs tous les documents administratifs nécessaires à la réalisation de l'investissement.

**Tableau n° 14 : Projets d'investissement déclarés par ANDI au 31/12/2011**

Secteur juridique	Projets déclarés		Montant		Emplois	
	Nombre	%	DA	%	Nombre	%
Privé	7 696	98,6	871 439	63,2	92 680	66,15
Public	105	1,35	504 651	36,6	47 011	33,55
Mixte	2	0,03	2 087	0,15	419	0,30
<b>Total</b>	<b>7 803</b>	<b>100</b>	<b>1 378 177</b>	<b>100</b>	<b>140 110</b>	<b>100</b>

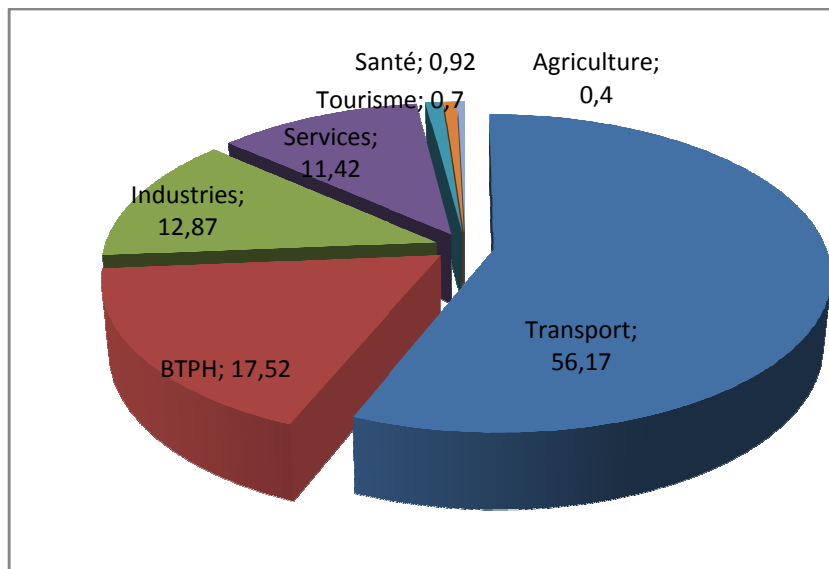
Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

Au plan économique, le processus de libéralisation fait que les PME privées ont largement dépassé le secteur public notamment en termes de nombre de projets soit plus de 73 fois qui enregistre un pourcentage de 98,6%, cela lui permet de créer 92 680 emplois (plus de 66,15% emplois créés par l'ANDI avec un montant de 871 439 DA). Et malgré que les projets du secteur publics enregistre une diminution ces dernières années, mais restent à un niveau relativement stable en termes d'emplois est participe avec un taux de 33,55% et 36,6 % de montant global.

Par contre le secteur mixte n'enregistre pas des résultats notables en manière de nombre de projets sauf avec deux projets en 2011, qui ont créé 419 de postes.

Le schéma suivant représente la part de chaque secteur dans les projets d'investissements de l'ANDI ; Durant l'année 2011, les secteurs d'activités qui enregistrent la plus grande part sont incontestablement ceux du secteur des transports avec plus de 56% du nombre total des projets déclarés par l'ANDI ; ce secteur cumule 18.900 emplois soit 13,49% de l'emploi global. et le BTPH avec un taux de 17,52% Par contre, le secteur de l'industrie représente 12,87% des projets et enregistre 25,13% des emplois déclarés.

Graphe n°05 : Projets d'investissement par secteur d'activité du l'ANDI au 31/12/2011



Source : élaboré par nous à partir les statistiques du bulletin d'information de la PME

### 2-1-3- La Caisse Nationale d'Allocation Chômage (CNAC)

C'est une institution publique Créée en 1994<sup>43</sup>, avait pour vocation de diminuer ou d'amortir les effets sociaux consécutifs au licenciement massif des travailleurs salariés du secteur économique. La caisse vise des chômeurs de la tranche d'âge entre 35et 50 ans, qui investissent dans des activités industrielles et/ou des services. Cette caisse assure également les tâches suivantes :

-Propose un crédit sans intérêt entre deux (02) et cinq(05) millions de Dinars.

-Accompagnement personnel aux porteurs de projets, le chômeur promoteur doit élaborer une étude de marché et une étude technico-économique du projet ainsi les étapes essentielles à la création de sélection et de validation qui statue sur l'acceptation, le complément d'examiner ou le rejet, dans le cas d'acceptation, une convention est passée entre le chômeur promoteur et la CNAC. Cette dernière définit les conditions générales d'octroi des aides consenties décrites dans un cahier de charges annexe.

<sup>43</sup> Décret exécutif n° 94-188 du 06juillert 1994 partant statut de caisse nationale d'assurance chômage, publier dans le journal officiel n°44.

Tableau n° 15 : Données relatives à la CNAC au 31/12/2011

Secteur d'activité	Nombre de Projets financés	Nombre d'emplois créés
Agriculture	560	1 411
Artisan	403	1 258
Bâtiment et travaux publics	590	2 135
Hydraulique	19	58
Industrie	664	1 990
Maintenance	50	125
Pêche	01	01
Profession Libérales	35	80
Services	2 973	6 652
Transport de marchandises	10 050	17 038
Transport de voyageurs	3 145	5 205
Total	18 490 projets	35 953

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

Le tableau ci-dessus, fait apparaître le rôle de dispositif CNAC au financement des projets (18 490 en 2011) et l'emploi généré dans ces dernières, dans les différents secteurs d'activités, mais certains secteurs sont majoritaires à savoir le transport qui est en tête avec un taux qui dépasse 71% (13 195 nombre de projets nettes entre le transport de marchandises et de voyageurs) dont le nombre de emplois générés atteint 22 243, et qui représente 61% de total, suivi par le secteur des services avec une part de 16% et 6 652 d'emploi créés.

#### 2-1-4- Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM)

Elle a été créée par la décision du conseil de gouvernement le 16 décembre 2003 ; entrée en vigueur en 2004.

L'ANGEM est destinée à garantir les prêts accordés par les banques et les institutions financières pour les bénéficiaires de microcrédit (citoyens sans revenu et/ou de petits revenus instables et irréguliers, elle vise à leur intégration économique et sociale à travers la création d'activités de production de biens et services, dont les montants de crédit varient entre 50 000 et 400 000 Dinars remboursable dans un délai de 12 à 60 mois.

Tableau n° 16 : Bilan des financements réalisés par l'ANGEM au 31/12/2011

Nombre de projets accordés par programme de			Montant accordé	Emplois créés
Financement mixte ANGEM-	Financement triangulaire ANGEM-	TOTAL PNR		
283.961	20.710	304.671	10 337 506 181,28	475007

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

La lecture du bilan de dispositif de l'ANGEM, nous montre bien que 304 671 projets sont financés durant l'année 2011, dont 93,20% ont la forme mixte et le reste avec l'intervention de la banque (financement triangulaire) et qui a participé à la création 475 007 emplois.

#### 2-1-5- Le Fonds de Garantie des Crédits (FGAR)

Ce fonds a été créé par le décret exécutif n° 02-373 du 11/11/2002 et entré officiellement en activité le 14 mars 2004, son objectif est de garantir les investissements dans le secteur de la PME en matière de création d'entreprise ; de rénovation des équipements, d'extension d'entreprise. Son action se limite strictement aux entreprises manufacturières et la priorité est accordée aux PME qui ont une VA élevée; réalisent de la substitution d'importation et qui développent des capacités d'exportations et d'innovations ; les garanties apportées par le FGAR varient de 50% à 80% de la part nette, le montant de garantie par l'entreprise est de 4 millions DA à 25 millions de ce fait le fond revêt une importance particulière, car sa mission principale est la facilitation d'accès aux crédits bancaires à sous forme de garanties . Et pour bénéficier de ces avantages les projets doivent être :

- Activant dans le domaine de la production et des services
- De droit algérien
- Justification de deux ans d'existence minimum
- Présentant une situation financière saine
- Présentant une étude qui décompose en deux phases ;

**Phase 1 :** réalisation d'une étude technico-économique et financière.

**Phase 2 :** validation de l'étude technico- économique et financière et délivrance d'une offre de garantie.



Durant 2011<sup>44</sup>, un montant additionnel de 3.275 MDA en garanties a été accordé par le FGAR en offres<sup>45</sup> et un montant de 1.216 MDA en certificats. Ces montants représentent, en moyenne, 24 MDA par offre de garantie et 18 MDA par certificat de garantie.

Les projets garantis, durant 2011 ont été, à 60%, des projets neufs. Le FGAR a ainsi soutenu la création de 76 PME et 1 178 d'emplois pour 1.279 MDA et l'extension de 62 PME pour 1.995 MDA qui a enregistré aussi 3 356 emplois.

Dans l'exercice 2011, les engagements cumulés du FGAR ont augmenté de 43% en offres de garantie et 45% en certificats de garantie. Le montant global cumulé des garanties octroyées d'avril 2004 jusqu'au Décembre 2011, avoisine les 14 Mds de DA dont 5 Mds de DA en engagements définitifs. (Voire l'annexe n°06)

La majorité des projets d'investissement garantis depuis 2004 ont été de type extension représentant un taux de 45% des projets garantis par le FGAR. Le Fonds a garanti 284 projets de PME en création pour 5,08 Mds de DA et 308 autres PME en extension pour 9,33 Mds de DA. Ce qui crée en tous 29 207 emplois.

#### **2-1-6- La Caisse de Garanties de Crédit d'investissement (CGCI-PME)**

Cette caisse est été créée par le décret présidentiel n° 04-134 du 19 Avril 2004 ; C'est un organisme qui est venu en renfort au FGAR, n'est opérationnelle que depuis le second semestre 2006. Elle a la forme de SPA<sup>46</sup> avec un capital social de 20 millions de DA. A pour objectif de garantir le remboursement d'emprunts bancaires contractés par les PME au titre du financement d'investissement productifs des biens et /ou services portant sur la création et l'extension, ainsi que le renouvellement de l'équipement de l'entreprise, dont le niveau maximum de crédit éligible est de 50 millions de DA

La CGCI- PME a délivré à la date de 31/12/2011, 836 garanties aux établissements de crédit partenaires, une augmentation nette de 375 de garanties dans deux (02) ans, ces garanties couvrent un total de crédit octroyés par les banques plus de 24558 millions DA ou lieu de 11377 millions en 2009.

<sup>44</sup> Voire l'annexe n° 05, qui montre les données relatives de la situation des dossiers traités durant 2011.

<sup>45</sup> Offre de garantie « accord de principe d'octroi de la garantie financière » et Certificat de garantie peut la définir comme « Offre de garantie accomplie en financement bancaire et devient un engagement définitif du FGAR ».

<sup>46</sup> Son capital social est détenu à hauteur de 60% par Trésor public, et l'autre 40% se répartissent entre 06 banques publiques.

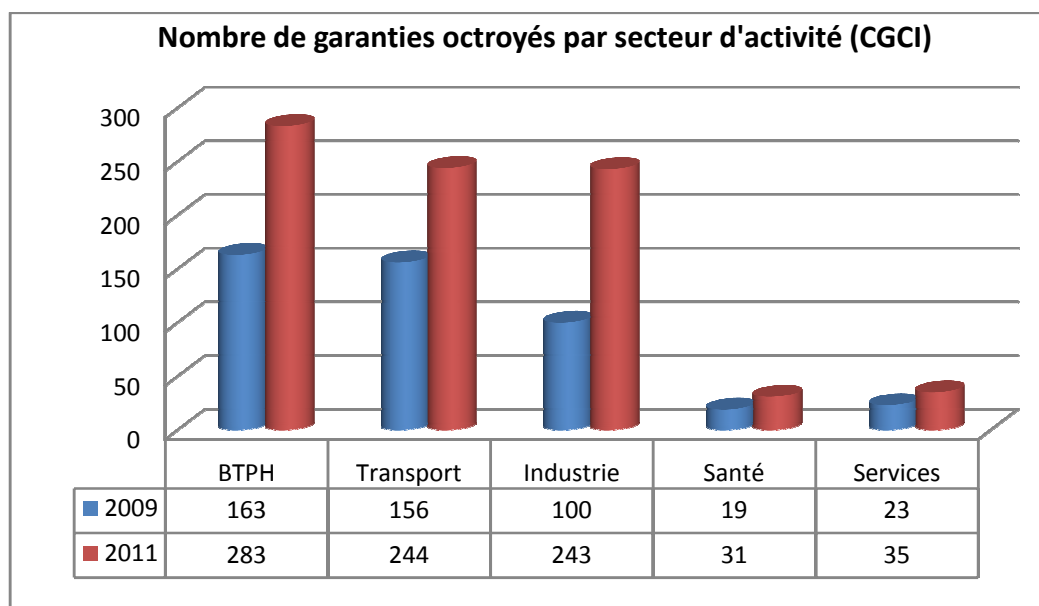
Tableau n° 17 : CGCI -PME : Situation globale par secteur d'activité (au 31/12/2011)

Secteur	Nombre	En %	Montant	En %	Emploi	En %
BTPH	283	34	7 499 782 617	31	3 866	30,54
Transport	244	29	2 584 265 691	11	1 332	10,52
Industrie	243	29	12 898 320 99	53	6 649	52,52
Santé	31	4	1 168 735 520	5	602	4,76
Services	35	4	407 034 545	2	210	1,66
<b>Total</b>	<b>836</b>	<b>100</b>	<b>24 558 139 366</b>	<b>100</b>	<b>12 659</b>	<b>100</b>

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de l'industrie, de la PME (2011)

Comme nous montre le tableau, la concentration en nombre de dossiers sur trois filières principales, BTPH, Transport et Industrie, qui représentent près de 92% des projets garantis. Et En termes financiers et d'emploi, le secteur de l'Industrie représente plus de la moitié avec un taux de 53% du financement ce qui lui permet de créer 6 649 poste d'emplois, suivi du secteur du BTPH avec un taux de 31% et enregistre 3 866 emplois déclarés.

Figure n°06 : Nombre de garanties délivrées par secteur d'activité 2009-2011



Source : élaboré par nous à partir des statistiques du bulletin d'information de la PME

## 2-2- Les contraintes du secteur PME/PMI en Algérie

Malgré les efforts consentis par les pouvoirs publics pour créer un environnement favorable à l'expansion de secteur des PME, mais des difficultés inhérentes sont plus pénalisantes et confrontent énormément d'obstacles qui handicapent leurs créations, expansion et

développement, « l'environnement économique et social reste fortement marqué par une lourde bureaucratie sans cesse dénoncée par les acteurs économiques et sociaux. Les contraintes restent importantes et une faible partie des projets de création d'entreprise arrive à se concrétiser sur le terrain »<sup>47</sup>. De multiples contraintes peuvent être rencontrées, nous citerons parmi-elles :

➤ **Les contraintes liées au marché foncier :**

L'inexistence d'un marché foncier actif constitue la raison principale du recul des intentions de l'investissement. Les contraintes qui découlent du marché foncier sont :

- Inutilisation de la majorité des terrains viabilisés, car ils appartiennent soit à des sociétés publiques en faillite, soit à des propriétaires privés qui les conservent à des fins de spéculations. D'après une étude faite par l'agence nationale de l'aménagement territorial (ANAT)<sup>48</sup> en 2001, sur 4211 lots de terrains distribués pour le développement des zones industrielles, 3233 soit 76,77% sont non réglés juridiquement, ce qui a créé un vrai problème d'accès au financement auprès des banques qui exigent l'acte de propriété pour l'octroi de crédit.
- Le prix du mètre carré très variable et souvent trop élevé.

➤ **Les contraintes du financement**

Après le problème du foncier, l'ordre financier est le second obstacle rencontré par les investissements et les promoteurs à la réalisation de leurs projets, parmi les entraves on trouve :

-les coûts des crédits élevés ; taux d'intérêt pratiqué, les poids des garanties demandées et l'apport personnel exigé par les banques, jouent un rôle en bloquant le processus de création dans sa racine.

➤ **Les contraintes liées au marché informel**

Le problème informel est prédominant dans le secteur de la PME, ses manifestations touchent tous les domaines à savoir :

-la non- facturation (achats, ventes et stocks...)

---

<sup>47</sup> AMARI. BENYAHIA Taib. DJEMANE Seguini ; « l'évolution du rôle des PME privées dans le développement économique en Algérie : synthèse macroéconomique » ; P 08.

<sup>48</sup> ZOUNTI ; « l'incubateur d'entreprise, un dispositif fondamental pour le développement de la PME algérienne » ; CU KHEMIS Miliana, communication sur entrepreneuriat et innovation dans les pays en voie de développement, P 208.

- l'évasion fiscale
- la non-déclaration des ressources humaines et financières.

➤ **Les contraintes liées au marché du travail**

Celles qui touchent le marché du travail sont les suivantes<sup>49</sup> :

- Le manque de managers, de gestionnaires, de personnels intermédiaires et de techniciens qualifiés.
- fortes contraintes dans la gestion du personnels ; contrats, procédure et coût de licenciement.

➤ **Les contraintes d'ordre administratif<sup>50</sup> :**

- La complexité et la lenteur des procédures nécessaires pour la préparation des dossiers de demandes, soit de création, soit d'autorisation d'exercer ou même de contrat de bail...), sans oublier le manque de transparence d'informations entre les différents partenaires qui sont dans le processus de création d'entreprise (banque, ANDI, ANSEJ...), ces organismes laissent sans réponses diverses interrogations est décourageant les jeunes promoteurs.

On a constaté à travers cette section, que les structures de promotion, de soutien et d'accompagnement des PME/PMI, qui ont été créés par les pouvoirs publics, ont contribué d'une manière progressive à la création d'emplois. Et les taux élevés enregistrés durant les périodes étudiés, sont dû à la croissance des projets d'investissements déclarés dont le cadre de ces dispositifs, dans tous les secteurs d'activités, mais avec des résultats perturbées. Sachant que l'ANSEJ et l'ANDI occupent les premières positions.

Nous avons aussi constaté malgré tous les efforts consentis par les pouvoirs publics pour créer un environnement favorable à l'égard de ce secteur, mais il reste toujours coincé par de nombreux problèmes et contraintes, ce qui rend les PME incapables de connaître une croissance durable.

<sup>49</sup> AMARI. BENYAHIA Taib. DJEMANE Seguini, Op cité, P 07.

<sup>50</sup> NASROUN, N ; « dynamique entrepreneuriale et déterminants de la création des PME dans la w. Bejaia » ; Mémoire magister, 2001, P 88.

## Conclusion

D'après ce chapitre, on se rend compte que l'Algérie a assisté depuis la fin des années 80, à un regain d'intérêt pour les PME/PMI. Ce secteur a connu une mutation et une évolution très importante en raison de passage de l'économie administrée à l'économie de marché. Leur rôle ces dernières années, par leur nombre qui a atteint 659 309 entités en 2011, d'un part, et leur contribution à la création d'emplois et de la richesse d'une autre part, ce secteur est devenu un acteur de premier plan dans les vies socioéconomique. Les statistiques délivrées par le bulletin d'information du ministère de l'industrie et la PME, indiquent que l'emploi total créé est de 1 724 197,

Les PME privées représentent 99,91% dans le total cela explique une capacité à générer l'emploi et la richesse supérieur aux entreprises publiques, et la présence de la très petite entreprise (TPE) est largement prédominante, soit 95,63%, la plus grand part en matière d'investissement est destinée au secteur de service avec une part de 47,52% dans le total des PME privées et au secteur de l'agriculture avec 31,99% dans le total des PME pour les entreprises publiques.

Dans la répartition géographique, la PME algérienne se concentre sur une bande allant d'Est en Ouest dans le nord de pays, soit 59,39% de la population globale.

En termes d'accompagnement et de soutien, les autorités publiques ont mis en place plusieurs structures et mécanismes en faveur des PME, ont le but principal est d'améliorer et d'apporter un appui aux investissements et de créer plus d'emplois. Les résultats présentés dans la deuxième section, témoignent du rôle et de la contribution de chaque dispositif, soit à la création des nouvelles PME ou bien à l'extension des entreprises existantes déjà, pour contribuer à leur tour dans la création d'emplois et la richesse ainsi que le développement de pays. Mai nous avons aussi constaté que de nombreux problèmes et contraintes handicapant le tissu des PME algériennes, à savoir ; le foncier, le financement, l'administratives sans oublier le marché informel, et toutes ces entraves jouent un rôle important dans le développement économique et constituent des obstacles qui empêchent économie de réaliser son rêve.

## **Chapitre IV**

### **Les facteurs de la dynamique des PME et l'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia**

#### **Introduction**

Pour réaliser notre travail, nous avons mené une enquête de terrain en vue d'apprécier la dynamique des PME et l'emploi dans la wilaya de Béjaia. Dans ce présent chapitre, nous allons d'abord présenter l'évolution de la PME dans la wilaya de Bejaia, le cadre dans lequel elle a évalué, ainsi que les secteurs d'activités et le rôle de la PME dans la création d'emploi, Puis, nous exposons la méthodologie utilisée, l'objectif de l'enquête, le contenu du questionnaire, l'échantillon étudié, enfin, la collecte, l'analyse, et l'interprétation des données.

#### **Section 1 : Cadre méthodologique sur la recherche**

Dans cette section, nous présentons la PME de la wilaya de Bejaia, la méthodologie que nous avons adaptée y compris la présentation de notre échantillon.

##### **1-1 Présentation de la wilaya**

Il s'agit de la présentation administrative, géographique, la population et l'emploi.

##### **1-1-1- Situation géographique et administrative**

La wilaya de Béjaia est issue du découpage administratif de 1974, avec dix neuf daïras et cinquante deux communes. Béjaia se situe au nord-est du pays s'ouvrant sur la mer méditerranéenne avec une façade maritime de 120 Km, elle s'étend sur une superficie totale de 3 223,50 Km<sup>2</sup>.

Elle est délimitée par :

- La mer méditerranée au nord sur une longueur avoisinant 120 Km.
- Les wilayas de Bouira et de Tizi-Ouzou à l'ouest.
- La wilaya de Jijel à l'est.
- Les wilayas de Bourdjarrerdj et de Sétif au sud.

**1-1-2- Population et emploi**

La population de la wilaya de Béjaia issue des résultats préliminaires du recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) d'avril 2008 est estimée à 912 580 habitants. Elle a atteint 935 200 individus à la fin de l'année 2011 soit une densité de 287 habitants/Km<sup>2</sup> dont 477 152 de sexe masculin et 458 048 de sexe féminin, avec des pointes dans les communes de Bejaia, Akbou, et Amizour avec respectivement, 1510, 1050, 350 habitants/Km<sup>2</sup>, et des creux de 60 à Toudja, 49 à Ighil-Ali et 24 habitants/Km<sup>2</sup> dans la commune de Beni K'sila.

**Tableau n° 18 : évolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987 à 2011**

<b>Années</b>	<b>1987</b>	<b>1998</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>
Nombres de la Population	699 148	856 840	912 580	924 279	9 352 20

Source : RGPH (2008).

La population active à la fin de l'année 2011 est d'environ 355 333 personnes représentant ainsi 38% de la population totale de la wilaya. La population occupée quand à elle, est de l'ordre de 312 690 individus (en tenant compte des personnes insuffisamment occupées dans le secteur informel).

Le taux de chômage se situeraient entre 12 et 14% (alors qu'il a été de 35% en 1998, 23% en 2003). Quoiqu'il en soit, la population inoccupée demeure importante, notamment pour les catégories d'âge de moins de 40 ans, les diplômés et surtout celles des zones de montagnes et les zones rurales en général.

**Tableau n° 19 : Situation de l'emploi dans la wilaya**

<b>Désignation</b>	<b>Données arrêtées au 31/12/2011</b>
Population active	355 333
Taux d'activité	38%
Population active occupée	312 619
Taux de chômage	12%

Source : DPAT de Bejaia, annuaire statistiques 2011.

**1-2 Le secteur des PME dans la wilaya de Béjaia**

Nous présenterons dans ce qui suit le secteur des PME dans la wilaya, ensuite les caractéristiques de ces entreprises à savoir notamment le secteur d'activité, leurs formes juridiques, et leurs répartitions par commune.

**1-2-1- La population du secteur de la PME**

Le nombre total de PME dans la wilaya de Bejaia jusqu'au 31/12/2011, déclarées s'élève à 13 433 PME contre 12 674 enregistrés à la fin de l'année 2010, soit une croissance de 5,65%. A la fin de l'année 2010, la population des PME, dans ces principales composantes, se présente comme suite :

**Tableau n° 20 : données statistiques sur la population des PME**

Nature des PME	Nombre des PME	%
Secteur public	31	0,23
Secteur privé	13 402	99,76
Total	13 433	100

Source : CNAS, 2011.

Le tableau n°20 montre bien la prédominance de secteur privé dans la wilaya de Bejaia avec 99,76% contre 0,23% seulement pour le secteur public. Les PME opérationnelles dans la wilaya emploient un effectif de 43 927 personnes.

**Tableau n° 21 : Emploi du secteur de la PME**

Nature des PME	Nombre d'emplois	%
Secteur public	1869	4,25
Secteur privé	42 058	95,75
Total	43 927	100

Source : CNAS, 2011.

**1-2-2- Evolution de la population de la PME dans la wilaya**

On constate une évolution des PME entre 2010 et 2011 soit une augmentation de 5,65% c.à.d.759 PME nouvelles. En ce qui concerne l'emploi, on a une perte de 5 514 emplois. Le tableau suivant récapitule ces données.

**Tableau n° 22 : Evolution des PME et l'emploi entre 2010 et 2011**

Inscription	Nombre en 2010	Nombre en 2011	Evolution en nombre	Evolution en %
PME	12 674	13 433	759	5,99
Emplois	49 441	43 927	-5514	-11,15

Source : bulletin de la PME et de l'artisanat dans la wilaya de Bejaia 2011



**1-2-3- Répartition des PME par secteurs d'activités regroupés**

Le tableau montre que le secteur des services représente le plus gros secteur avec 57,95% du total des PME, générant 19 788 emplois soit 45,04% du total. Suivi du secteur du bâtiment et travaux publics avec 24,77% qui génère lui aussi 13 281 emplois qui représentent 30,23% du total des emplois. Le secteur de l'industrie représente 13,95% des PME qui emploient 20,37 de l'ensemble des emplois, et une faible concentration dans le secteur de l'agriculture et pêche avec 2,31%, et une contribution de 1910 emplois soit 4,34%.

**Tableau n° 23 : Répartition des PME par secteurs d'activités regroupées**

Groupes de secteurs	Nombre de PME	%	Emplois	%
Services	7 785	57,95	19 788	45,04
Bâtiment et travaux publics	3 462	25,77	13 281	30,23
Industries	1 875	13,95	8 948	20,37
Agriculture et pêche	311	2,31	1 910	4,34
Total	13 433	100	43 927	100

Source : CNAS, 2011.

**1-2-4- Répartition des PME par tranche d'effectifs**

L'analyse de la répartition par tranche d'effectifs des PME dans la wilaya, montre que ces dernières sont majoritairement des entreprises privées. Dont la très petite entreprise représente la majorité de la PME avec 12 373 unités représentant 92,12%. Alors que la petite entreprise et la moyenne entreprise représentent respectivement 7,04% et 0,84%. Le tableau suivant récapitule ces données.

Comme il montre le tableau, les TPE créent 22 509 emplois soit 51,25% du total des emplois, Suivi de la moyenne entreprise avec 25,60%, le reste est la part de la petite entreprise soit 23,15%.

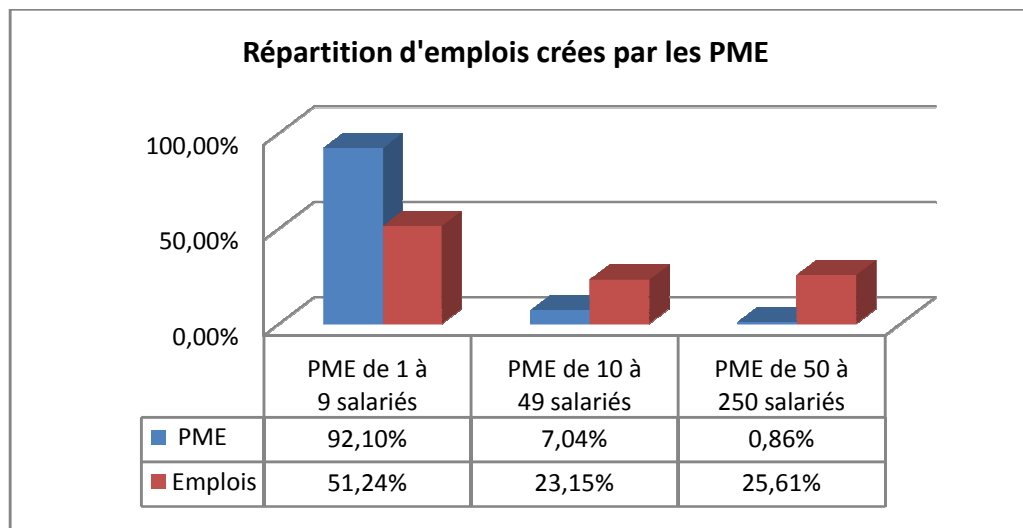
**Tableau n° 24 : Répartition des PME par tranche d'effectifs**

	PME par Tranche d'effectifs						Total
	1 à 9	%	10 à 49	%	50 à 250	%	
<b>PME</b>	12 373	92,12	946	7,04	114	0,84	13 433
<b>Emplois</b>	22 509	51,25	10 172	23,15	11 246	25,6	43 927

Source : Direction de la PME et de l'artisanat, (w) de Bejaia, au 31/12/2011

Le graphe suivant montre le pourcentage des différents types des PME, ainsi que leurs contributions à la création d'emploi.

**Graphe n° 07: Répartition d'emplois créés par type des PME**



Source : établi par nos soins à partir les informations de la Direction de la PME et de l'artisanat

#### 1-2-5- Répartition spatiale des PME/emploi dans les 5 premières communes

D'après le tableau n° 25, nous constatons que plus d'un tiers du total des PME se concentre dans la commune de Béjaia, chef lieu de la wilaya, avec 34,01% engendrant plus de 24,89% des emplois. La commune d'Akbou montre une concentration de 9,14% des PME de la wilaya avec 15,20% des emplois, suivie d'El-Kseur avec 3,76%.

**Tableau n° 25 : Répartition spatiale des PME des 5 premières communes et le nombre d'emplois (par ordre décroissant)**

N <sup>0</sup>	commune	Nombre des PME	%	emplois	%
1	<b>Béjaia</b>	4 569	34,01	10 936	24,89
2	<b>Akbou</b>	1 228	9,14	6 681	15,20
3	<b>El-Kseur</b>	506	3,76	2 365	5,38
4	<b>Tazmalt</b>	500	3,72	1 369	3,11
5	<b>kharata</b>	421	3,13	1 185	2,69

Source: Bulletin de la PME dans la wilaya de Bejaia 2011

## **1-2 Méthodologie et organisation de la recherche**

Pour les besoins de notre thème de recherche et pouvoir tester et analyser nos hypothèses, afin de les confirmer ou de les infirmer, nous avons utilisé une technique de recherche adéquate qui est l'enquête par le questionnaire.

### **1-3-1- Objet et déroulement de l'enquête**

Les PME/PMI sont une réalité incontournable et le rythme de leur création dans notre wilaya reste élevé, elles occupent une place stratégique par leur nombres qui atteint à 13 433 unités à la fin 2011. Par conséquent les pouvoirs publics essaient de mettre au point des mesures incitatives favorables au marché pour engendrer la productivité future et faisant en sorte qu'elles continuent de jouer un rôle créateur et dynamique d'emploi.

De ce fait, notre présente enquête vise essentiellement à :

- Identifier les facteurs déterminant la dynamique des PME dans la wilaya de Béjaia.
- Dans quelles mesures, les PME de la wilaya de Bejaia contribuent-elle à la création d'emploi ?
- Faire ressortir les caractéristiques de ces entreprises (taille de l'entreprise, nature d'activité, ressources humaines).

Pour répondre aux questions posées, nous avons mené une enquête durant le mois de novembre 2012. Elle a duré plus de six mois et a été réalisée en deux étapes; la première a consisté seulement dans le dépôt d'un questionnaire et une prise de contact avec le responsable de l'entreprise qui est en général son propriétaire, dans le but de lui expliquer et le convaincre de notre objet de recherche.

Durant la seconde phase, nous avons visité des entreprises qui ont accepté de nous recevoir afin d'éclairer les questions qui paraissent ambiguës et récupérer le questionnaire.

### **1-3-2- Les difficultés rencontrées**

La réalisation d'une enquête sur la contribution de la PME de Bejaia à la création d'emploi est un travail intéressant. Mais il faut savoir que tout au long de notre enquête nous avons rencontré d'énormes difficultés pour convaincre les responsables des entreprises à remplir le questionnaire à savoir :

- La non disponibilité des chefs des entreprises dans la plupart des cas et personne d'autre ne peut oser prendre l'initiative.

- L'attitude des chefs des entreprises vis-à-vis de l'enquête en général
- Le non réponse pour certaines questions (la confidentialité des informations).
- Le problème de transport (oblige de se déplacer plusieurs fois) et le manque de moyens c'est une perte de temps considérable.

### **1-3-3- Le contenu de questionnaire**

Le questionnaire est une technique d'investigation scientifique la plus adéquate pour joindre un grand nombre d'entreprises en peu de temps. Le choix de cette technique pour notre enquête est déterminé par son rôle principal de faire un prélèvement quantitatif (chiffré) de la réalité des entreprises.

Le questionnaire contient 14 questions réparties en trois axes :

**Axe 1 : Identification de l'entreprise :** cet axe vise à faire ressortir les caractéristiques générales des entreprises enquêtées telles que ; la date de création de l'entreprise, sa raison sociale, sa forme juridique et sa nature d'activité.

**Axe 2 : La taille et l'activité de l'entreprise :** dans cette étape les questions posées ont trait aux résultats quantitatifs de l'entreprise comme; le chiffre d'affaires, le nombre de salariés, leurs évolutions, les dimensions des PME, leur dynamique ainsi que les perspectives de croissance des secteurs d'activités.

**Axe 3 : Ressources humaines :** cet axe s'intéresse à la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle, leur niveau de qualification, méthodes et contraintes de recrutement.

### **1-3-4- Echantillon étudié**

Pour établir une représentation proche de la réalité, nous avons choisi la méthode d'enquête par questionnaire. C'est une opération qui consiste à prendre une partie représentative dans une population plus vaste. Et dans notre cas, comme nous ne pouvons pas assurer la représentative équitable des différents secteurs d'activités dans la wilaya de Bejaia, nous avons choisi de distribuer les questionnaires d'une manière raisonné de façon a évité les non réponses et réduire les délais d'enquête, mais avec la représentation des secteurs d'activités existant dans la wilaya d'une part et la disponibilité des chefs d'entreprises pour répondre au questionnaire d'une autre part.

## Chapitre IV les facteurs de la dynamique des PME et l'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia

Notre échantillon se compose de 80 entreprises. Nous avons pu récupérer 44 questionnaires, mais seulement 25 sont exploitables, ce qui représente un taux de 31,25%. Le reste ont fait soit, l'objet de non réponse (soit 36 questionnaires) ou bien mal remplis (19 questionnaires) chose qui nous obligé à les éliminer, vu le manque de leur crédibilité.

Les deux tableaux suivants récapitulent les résultats de l'échantillon.

**Tableau n° 26 : la taille de l'échantillon de notre enquête :**

<b>Questionnaires</b>	<b>Nombres</b>	<b>Références</b>	<b>Pourcentage %</b>
<b>Récupérés</b>		44	55
<b>Non récupérés</b>		36	45
<b>Distribués</b>		80	100

Source : établi par nos soins à partir les entreprises enquêtées.

**Tableau n° 27 : la taille de l'échantillon étudié :**

<b>Questionnaires</b>	<b>Nombres</b>	<b>Références</b>	<b>Pourcentage %</b>
<b>Exploitable</b>		25	56,81
<b>Non exploitable</b>		19	39,19
<b>Total</b>		44	100

Source : établi par nos soins à partir des entreprises enquêtées.

Les restrictions apportées à notre échantillon sont dues essentiellement à des difficultés citées déjà auparavant et la non-conformité de quelques questionnaires.

### 1-4 Présentation et caractéristiques des entreprises enquêtées

Dans cette partie, nous présenterons d'une manière générale les résultats de notre étude exploratoire.

#### 1-4-1 Répartition des entreprises enquêtées selon le secteur d'activité

Notre échantillon est constitué de 25 entreprises appartenant aux différentes branches d'activités existantes au niveau de la wilaya de Bejaia comme l'industrie, bâtiment et travaux publics et les services. Les entreprises enquêtées, comme le montre le tableau n°28 Couvrent presque les différents secteurs d'activités existants. La plus grande fréquence revient au

## Chapitre IV      les facteurs de la dynamique des PME et l'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia

secteur de l'industrie soit 48% des entreprises enquêtées, suivi du secteur de services avec 28%.

**Tableau n° 28 : La répartition des entreprises selon le secteur d'activité**

Nature de l'activité	Nombre d'entreprise	%
Industries agroalimentaires	5	20
Industries manufacturières	4	16
Matériaux de construction	3	12
<b>Total industrie</b>	<b>12</b>	<b>48</b>
<b>Bâtiment et travaux publics</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
<b>Services</b>	<b>7</b>	<b>28</b>
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : Résultat de notre enquête

### 1-4-2- Répartition des entreprises enquêtées selon la forme juridique

Le tableau n°29, illustre que la plupart des entreprises enquêtées sont des SARL (soit 44%). Les entrepreneurs optent pour cette forme en raison du capital relativement faible qu'elle nécessite. Ainsi, en cas de faillite, les risques sont limités uniquement au rapport de chaque associé au capital social de la société. La forme juridique EURL/entreprise individuelle concerne 36% des entreprises enquêtées, c'est la forme la plus facile d'entrée dans les affaires en créant les micro-entreprises. Suivi par la forme SNC avec un taux de 8%. Les SPA, SA, et les EPE représente un taux faible de 4%.

**Tableau n°29 : La répartition des entreprises enquêtées selon la forme juridique**

Forme juridique	Fréquence	%
<b>SARL</b>	11	44
<b>EURL/entreprise individuelle</b>	9	36
<b>SNC</b>	2	8
<b>SPA</b>	1	4
<b>SA</b>	1	4
<b>EPE</b>	1	4
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Source : Résultat de notre enquête

**1-4-3- Répartition des entreprises enquêtées par tranches d'effectifs**

Notre échantillon est constitué d'entreprises classées dans la catégorie de micro-entreprise, comprenant entre 1 et 9 employés et de petites entreprises de 10 à 49 employés soit 36% et 40% respectivement. Ainsi la catégorie des moyennes entreprises est représentée par 6 unités avec 24%. Les résultats sont récapitulés dans le tableau n°30.

**Tableau n° 30 : Répartition des entreprises enquêtées par tranches d'effectifs (la taille)**

<b>Effectif employé</b>	<b>Fréquence</b>	<b>%</b>
<b>[1 -9]</b>	9	36
<b>[10-49]</b>	10	40
<b>[50-250]</b>	6	24
<b>Total</b>	25	100

Source : Résultat de notre enquête.

**1-4-4- La localisation des entreprises enquêtées**

D'après le tableau ci-dessus, la majorité des entreprises enquêtées se concentre dans la wilaya de Bejaia (52%) qui dispose relativement de plus de commodités. La ville, étant couverte par les infrastructures et réseaux d'utilités nécessaires, comporte un nombre important d'entreprises. En effet, la commune de Bejaia constitue un grand pôle d'attractivité pour les investisseurs privés. La commune dispose d'avantages économiques comparativement aux autres villes de la wilaya, suivie de la commune d'El-kseur, Akbou, timzrit, et Oued-ghir.

**Tableau n°31 : Répartition des entreprises enquêtées par commune**

<b>Commune</b>	<b>Fréquence</b>	<b>%</b>
<b>Bejaia</b>	13	52
<b>El-Kseur</b>	2	8
<b>Akbou</b>	2	8
<b>Timzrit</b>	2	8
<b>Oued-Ghir</b>	2	8
<b>Sidi Aiche</b>	1	4
<b>Tala Hamza</b>	1	4
<b>Adekar</b>	1	4
<b>Amalou</b>	1	4
<b>total</b>	25	100

Source : Résultat de notre enquête

## **Section 2 : Analyse et interprétation des résultats**

Un grand nombre d'études ont essayé de mesurer les facteurs explicatifs de la dynamique des PME, mais peu ont tenu compte de la qualité des demandeurs d'emplois (le niveau d'instruction, les qualifications, compétences, et l'inadéquation formation/emploi) qui peuvent constituer un frein aux recrutements des PME, d'une part et à la taille de ces PME d'une autre part (nombre des salariés et chiffre d'affaires).

L'enquête de terrain nous a permis non seulement d'identifier ces facteurs, mais aussi de mettre en évidence leurs natures, leurs secteurs d'activité, leurs effectifs et leur degré d'influence.

### **2-1- La taille d'entreprise comme facteur explicatif de la dynamique et de création d'emplois.**

L'intérêt derrière cette section est de confirmer où bien infirmer la première hypothèse proposée dans la problématique, Et, comme nous avons suggéré dans la partie théorique, la taille de l'entreprise se détermine par le chiffre d'affaires annuel réalisé par l'entreprise et le nombre de salariés déclarés

Alors à partir des différents croisements entre les variables ci-après, nous essayons de déterminer :

- La concentration et la répartition des PME enquêtées dans les secteurs d'activités.
- La relation qui existe entre le chiffre d'affaires et l'emploi
- Le secteur le plus dynamique qui couvre la grande part d'emploi.
- La contribution et la dynamique de chaque type d'entreprises enquêtées à la création d'emploi.

#### **2-1-1- Répartition des PME enquêtées par tranches d'effectifs et nature d'activité en 2011.**

Le but de cette répartition est de faire montrer la concentration des PME enquêtées dans les différents secteurs d'activités, et les résultats sont présentés dans ce tableau suivant :



**Tableau n°32: Répartition des PME enquêtées par nature d'activités et type de PME en 2011.**

Nature d'activités	Tranches d'effectifs						Total
	Très petite		Petite		Moyenne		
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	
Industries alimentaires	1	11,11	2	20	2	33,33	5
Industries manufacturières	1	11,11	2	20	1	16,66	4
Matériaux constructions	1	11,11	1	10	1	16,66	3
BTP	2	22,22	3	30	1	16,66	6
Services	4	44,44	2	20	1	16,66	7
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>25</b>

Source : établir par nos soins à partir les résultats d'enquête.

En 2011, les résultats présentés dans ce tableau montrent une répartition non équilibrée des différents types d'entreprises selon les secteurs activités. La très petite entreprise représente (9/25) entreprises dans notre échantillon, activant généralement dans le secteur des services (44,44%) et d'une part moins élevée dans les autres secteurs. Cette raison peut s'expliquer par les faibles coûts des ressources humaines, matérielles et financières demandées par ce secteur d'une part, et sa forte création de valeur ajoutée d'une autre part. Par contre, la petite et la moyenne entreprise marquent aussi leur présence dans les différents secteurs, mais la moitié d'elles sont plantées dans le secteur de l'industrie (5 entreprises pour la petite et 4 pour la moyenne), et le reste est réparti entre le BTP (3 entreprise pour la petite) et les services. Cela est logique avec les besoins d'activité de ce secteur qui demande et crée d'emplois et qui nécessite une main d'œuvre moins qualifiée.

Sachant que l'industrie alimentaire a connu une évolution remarquable dans cette wilaya et occupe une place importante dans le marché national, non par le nombre, mais par la qualité des produits et l'expérience de cette région, de ce fait un centre de recherche en agroalimentaire a été réalisé à l'université de Bejaïa ces dernières années.

### **2-1-2- Répartition des entreprises selon la taille le nombre d'emplois créés**

La répartition des entreprises enquêtées selon les seuils des chiffres d'affaires retenus dans la loi n°01.18 du 12 décembre 2001, sur l'orientation et la promotion de la PME, nous a permis de dégager trois catégories d'entreprises comme nous montre le tableau n° 33.

**Tableau n°33 : Répartition des entreprises enquêtées en fonction de chiffre d'affaires réalisées (2009-2011).**

Chiffre d'affaires annuel en DA	Nombre d'entreprises		
	2009	2010	2011
Moins de 20 Millions	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
De 20 à 200 Millions	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
200 Millions à 2 Milliards	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Total	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>25</b>

Source : établi par nos soins à partir les résultats d'enquête.

L'observation de ce tableau, nous a permis de constater une évolution de nombre des PME d'une année à l'autre, ainsi que la plupart de ces entreprises se concentre dans la catégorie dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 20 Millions de DA (la très petite entreprise). C'est-à-dire, il existe une relation inverse entre le montant de chiffre d'affaires et le nombre des PME.

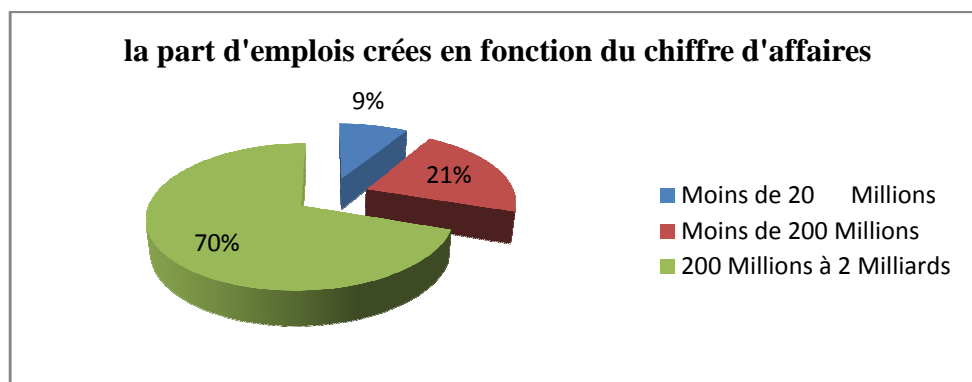
**Tableau n°34 : Répartition d'emplois créés en fonction de chiffre d'affaires réalisés.**

Chiffre d'affaires annuel en DA	Nombre d'emplois créés		
	2009	2010	2011
Moins de 20 Millions	<b>90</b>	<b>86</b>	<b>76</b>
De 20 à 200 Millions	<b>92</b>	<b>116</b>	<b>187</b>
200 Millions à 2 Milliards	<b>536</b>	<b>574</b>	<b>608</b>
Total	<b>718</b>	<b>776</b>	<b>871</b>

Source : établi par nos soins à partir les résultats d'enquête.

Et en termes d'emplois, chaque fois que le chiffre d'affaires augmente le nombre d'emplois augmente aussi. Autrement dit, les entreprises ayant un chiffre d'affaires plus élevés sont les plus créatrices d'emplois, ce qui confirme l'importance de la taille.

**Graphe n°08 : La part d'emplois déclaré selon le chiffre d'affaires réalisé en 2011.**



Source : établi par nos soins à partir les résultats d'enquête.

## Chapitre IV les facteurs de la dynamique des PME et l'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia

le graphe n°08 montre la part d'emplois créé selon le chiffre d'affaires réalisé PENDENT l'année 2011. On peut dire que ce dernier critère de mesure de la taille d'entreprise est un facteur déterminant de la création d'emplois.

### 2-1-3- La contribution de chaque secteur à la création d'emplois dans les PME enquêtées

L'élément suivant porte sur l'analyse et le rôle des entreprises enquêtées à la création d'emplois. Et le tableau suivant illustre l'évolution d'emplois réalisés durant la période arrêtée 2007-2011 ainsi que la part d'emplois recouvrer chaque secteur.

**Tableau n°35 : La contribution de chaque secteur à la création d'emplois dans les PME enquêtées**

Années		Services	Industries	BTPH	Total
2007	Emploi	47	399	101	547
	%	8,59	72,94	18,47	100
2008	Emploi	53	359	161	573
	%	9,24	62,65	28,11	100
2009	Emploi	76	469	173	718
	%	10,58	65,32	24,10	100
2010	Emploi	83	541	152	776
	%	10,69	69,71	19,60	100
2011	Emploi	107	597	167	871
	%	12,28	68,54	19,18	100

Source : établi par nos soins à partir les résultats d'enquête

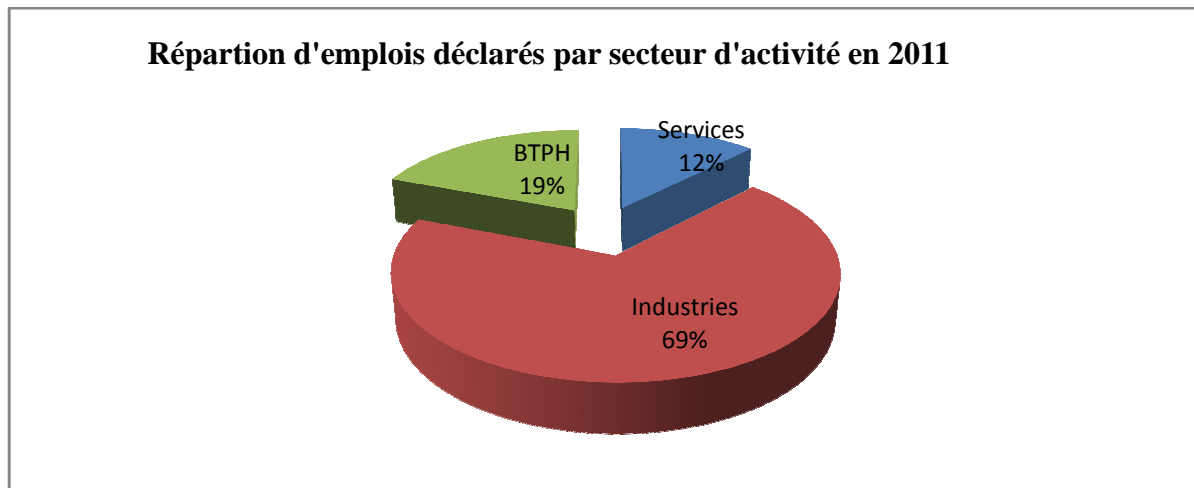
Nous constatons une progression d'emplois réalisés par les entreprises enquêtés, il passe de 547 employés en 2007 à 871 en 2011. Le secteur le plus dynamique est celui de l'industrie, et après avoir enregistré la part de 72,94% comme plafond en 2007, a régressé dans les années suivantes, mais les parts sont toujours élevés et fluctuent entre les 62% et 69%, cette baisse s'explique par l'ouverture de commerce extérieur, la concurrence et le changement technologique qui a remplacer le capital humain par la machine.

Le secteur qui suit est celui de BTPH avec des parts qui dépassent les 18% de total d'emplois générés par les PME, et atteint 28% en 2008. Mais cela n'a pas duré puisque il a affiché une récession en 2010 en raison de la baisse d'activité, et qui oblige les chefs d'entreprises aux licenciements des travailleurs et le non renouvellements des contrats pour les autres.

Les PME exercent dans le secteur des services, malgré leurs parts d'emplois sont relativement faibles (entre 8,55% et 12) en raison de la très petite entreprise qui constituent la majorité du

secteur, mais il ya lieu d'observer une évolution remarquable engendrée par ces dernières d'une année à l'autre, cela peut s'expliquer à travers les mesures prises par l'Etat en matière d'encouragement et de soutien. Le schéma suivant montre les parts et les écarts d'emplois entres les secteurs.

**Graphe n°09 : Répartition d'emplois déclarés par secteur d'activité**



Source : établi par nos soins à partir les résultats d'enquête.

#### **2-1-4- Répartition et évolution de l'emploi par type des PME**

L'objectif de cette répartition (d'emplois par tranche d'effectifs), est de faire apparaître et ressortir la contribution de chaque type d'entreprise à la création d'emplois. Et après avoir calculé les différents taux de création d'emplois dans chaque type d'entreprise, les résultats de cet élément sont récapitulés dans le tableau suivant :

**Tableau n°36 : Répartition et évolution d'emplois par type des PME.**

Années	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Emplois créés par PME</b>					
Très petites	34	26	40	49	54
Taux création %	/	<b>-23,52</b>	53,84	22,5	10,20
Petites	101	135	159	153	158
Taux création %	/	33,66	17,77	<b>-3,77</b>	3,26
Moyennes	412	412	539	574	659
Taux création %	/	0	30,82	6,49	14,18
<b>Total des PME</b>	<b>547</b>	<b>573</b>	<b>718</b>	<b>776</b>	<b>871</b>
<b>Taux création %</b>	<b>/</b>	<b>4,75</b>	<b>25,30</b>	<b>8,07</b>	<b>12,24</b>

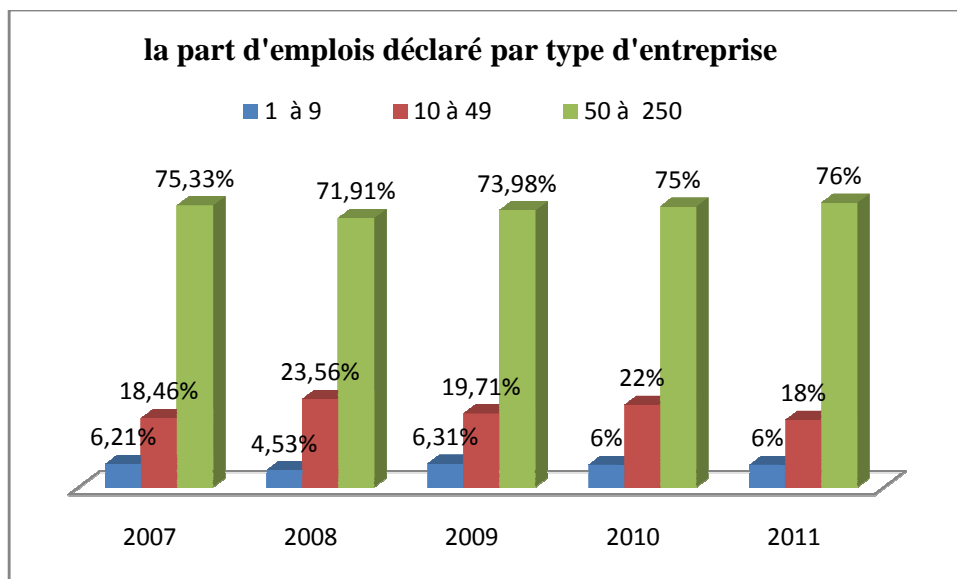
Source : établi par nos soins à partir les résultats d'enquête.

On constate à travers le tableau n°35, une évolution remarquable d'emplois déclarés par les entreprises enquêtées d'une année à l'autre durant toute la période étudiée. En 2009, le taux de création d'emplois par les ces entreprises a atteint 25,30%, cela s'explique par la création des nouvelles PME dans cette année qui ont contribué à leur tour à la création de 149 nouveaux postes. Par contre les taux négatifs affichés par la très petite (-23,52%) et la petite entreprise (-3,77%) respectivement en 2008 et 2010 peuvent s'expliquer comme suit :

Le premier est dû au changement de dimension de la micro-entreprise (inférieur à 10 salariés) à la petite (entre 10 et 49 ouvriers) résultat de son extension et sa dynamique, ce qui permet d'observer de ce fait un taux élevé réalisé par la petite entreprise qui atteint (33,66%) dans la même année. Alors que le deuxième taux peut s'expliquer par la baisse des activités dans le secteur de BTPH et licenciement des ouvriers comme nous l'avons cité précédemment.

Le graphe suivant montre bien la part, contribution et l'évolution d'emplois créés par chaque entreprise.

**Graphe n°10 : la part d'emplois créés par les différents types d'entreprises (2007-2011)**



Source : réalisé par nos soins à partir les résultats d'enquête

Après le traitement et l'analyse de toutes les réponses recueillies dans les questionnaires et croisement des différentes variables ayant une relation directe avec la question portée sur la taille de l'entreprise, nous avons obtenu des résultats suivants:

La relation nuancée existée entre le montant du chiffre d'affaires et le nombre d'emploi.

Le secteur le plus dynamique qui couvre la grande part d'emploi dans notre échantillon.

La dimension d'entreprise et sa dynamique à la création d'emploi.

Et d'une manière générale, on a confirmé que ; la taille de l'entreprise est un facteur explicatif de sa dynamique et de la création d'emploi.

## **2-2- L'inadéquation formation/emploi comme frein aux recrutements des PME.**

Pour pouvoir construire une image assez nette des contraintes de recrutement que rencontrent les PME enquêtées étant donné leur rôle important dans la création d'emploi, nous avons consacré toute une partie de notre questionnaire au recueil d'informations propres sur la structure et les catégories du personnel, les contraintes de recrutement, et aux spécificités de ces PME.

### **2-2-1- Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement**

L'analyse des résultats de l'enquête fait ressortir que 48% des PME ont répondu pour la faible qualification des postulants, 36% pour l'inadéquation formation/emploi des demandeurs d'emploi c.à.d. 84% pour les deux contraintes et les autres représentent 16% seulement du total. Le tableau suivant résume bien leurs avis vis-à-vis des contraintes qui leurs ont été proposées.

**Tableau n° 37 : Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement :**

	<b>Fréquence</b>	<b>%</b>
<b>Administration</b>	1	4
<b>Inadéquation formation /emploi</b>	9	<b>36</b>
<b>Faible qualification</b>	12	<b>48</b>
<b>Expérience</b>	3	12
<b>Salaires</b>	0	0
<b>Autres</b>	0	0
<b>Total</b>	25	100

Source : les données de l'enquête 2012/2013

Cela montre à quel point l'élément humain est important, c'est en lui que réside les compétences qui sont source d'avantages concurrentiels. Par conséquent, il faut imputer cette situation à la qualité de l'enseignement et aux contenus des programmes de formation.

**2-2-2- Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement par secteur d'activité**

Selon notre étude, les dirigeants des PME enquêtées laissent apparaître une tendance préférentielle aux faibles qualifications et l'inadéquation formation/emploi dans le secteur des services et de l'industrie. Le secteur BTP a enregistré comme contrainte la faible qualification dans 2 PME parmi les 6 exerçant dans le secteur soit 16,16% de l'ensemble des secteurs d'activité. Le tableau suivant illustre bien cette réalité.

**Tableau n° 38 : Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement par secteur d'activité**

		<b>Industrie</b>	<b>BTP</b>	<b>Services</b>	<b>Total</b>
<b>Administration</b>	fréquence	0	1	0	<b>1</b>
	%	0	100	0	<b>100%</b>
<b>inadéquation formation/emploi</b>	fréquence	6	0	3	<b>9</b>
	%	<b>66,66</b>	0	<b>33,33</b>	<b>100%</b>
<b>faible qualification</b>	fréquence	6	2	4	<b>12</b>
	%	<b>50</b>	16,66	<b>33,33</b>	<b>100%</b>
<b>Expérience</b>	fréquence	2	0	1	<b>3</b>
	%	66,66	0	33,33	<b>100%</b>
<b>Salaires</b>	fréquence	0	0	0	<b>0</b>
	%	0	0	0	<b>100%</b>
<b>Autres</b>	fréquence	0	0	0	<b>0</b>
	%	0	0	0	<b>100%</b>

Source : les données de l'enquête 2012/2013

Le tableau montre que les entrepreneurs des différents secteurs souffrent de certaines contraintes, en grande majorité celles de la faible qualification et de l'inadéquation formation/emploi, cela explique l'effort de l'Etat en matière d'éducation et de formation, d'ailleurs, le budget consolidé de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur est de loin le plus important des dépenses publiques. Néanmoins, il est important de signaler que même si la bataille de la quantité est engagée, celle de la qualité ne l'est toujours pas. Cela se traduit par une déperdition scolaire de plus en plus importante et des diplômés avec un manque en matière de savoir faire. En conséquence un chômage structurel s'installe du fait de l'inadéquation de la demande et de l'offre de travail. C'est pour quoi il est intéressant à ce niveau de citer les résultats de l'enquête réalisée.

### **2-2-3- Répartition de personnels selon le niveau de qualification**

Comme on a constaté une évolution à la hausse des emplois créés par les PME enquêtées de l'année 2007 jusqu'à l'année 2011. Cette évolution de l'emploi est répartie selon le niveau de qualification de sorte que le nombre des ingénieurs /techniciens, de licenciés en science sociale, de main d'œuvre sans qualification a presque triplé. Le tableau ci-dessus montre cette dynamique, sauf que la catégorie des diplômés de la formation professionnelle a une évolution à la baisse. Cette catégorie une fois acquis une expérience quittent leurs postes pour créer leurs propre entreprises dans le cadre des différents dispositifs tels que l'ANSEJ, l'ANDI, l'ANGEM, CNAC ...

**Tableau n° 39 : Répartition de personnels selon le niveau de qualification**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Ingénieur /technicien</b>	22	24	28	30	48
<b>Licence sciences sociales</b>	10	9	21	26	30
<b>Diplôme de la formation professionnelle</b>	190	92	108	119	158
<b>Main d'œuvre sans qualification</b>	211	448	561	601	635
<b>Total</b>	<b>547</b>	<b>573</b>	<b>718</b>	<b>776</b>	<b>871</b>

Source : les données de l'enquête 2012/2013

### **2-2-4- Répartition de personnels selon le niveau de qualification par secteur d'activité**

La lecture du tableau n° 40 montre que les secteurs d'activités dans les quelles exercent les PME enquêtées emploient tous les niveau de qualification , mais avec une pointes dan la catégorie des employés sans qualification dans les secteurs BTP et de l'industrie soit 45,19% et 44 ,88% du total des emplois à l'exception du secteur des services qui est dominé par les employés issus de la formation professionnelle et des licenciés en sciences sociales avec 18,35% et 33,33% du total des catégories.



**Tableau n°40 : Répartition de personnels selon le niveau de qualification par secteur d'activité**

		<b>Industrie</b>	<b>services</b>	<b>BTP</b>	<b>Total</b>
<b>ingénieur/technicien</b>	<b>Nbr</b>	23	3	22	48
	<b>%</b>	47,91	6,25	45,83	100%
<b>licence science sociale</b>	<b>Nbr</b>	18	10	2	30
	<b>%</b>	60	33,33	6,66	100%
<b>formation professionnelle</b>	<b>Nbr</b>	92	29	37	158
	<b>%</b>	58,22	18,35	23,43	100%
<b>main d'œuvre sans qualification</b>	<b>Nbr</b>	287	63	285	635
	<b>%</b>	45,19	9,92	44,88	100%

Source : les données de l'enquête 2012/2013

La concentration de la catégorie des sans qualification dans les différents secteurs d'activités des PME enquêtées, justifie l'engagement de l'Etat dans le cadre de l'accord d'association avec l'UE. Il s'agit du programme de mise à niveau. L'UE a financé la mise à niveau des entreprises algériennes dont les activités visés la formation des personnels pour acquérir les compétences, le savoir faire et pour être compétitif.

#### **2-2-5- Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement**

La majorité des obstacles aux recrutements soulevés dans notre échantillon sont l'inadéquation formation/emploi et la faible qualification des demandeurs d'emploi soit 84% du total des contraintes, alors on va repartir ici ces deux contraintes par tranche d'effectifs des entreprises enquêtées, pour ressortir la catégorie qui souffre le plus. Le tableau suivant montre ces résultats.

**Tableau n° 41: Répartition des contraintes de recrutement par tranche d'effectifs**

<b>contraintes</b> %	<b>Inadéquation formation /emploi</b>		<b>faible qualification</b>	
	fréquence	%	fréquence	%
<b>[1 - 9]</b>	1	11,11	2	16,16
<b>[10 - 49]</b>	3	33,33	4	33,33
<b>[50 - 250]</b>	5	<b>55,55</b>	6	<b>50</b>
<b>Total</b>	9	100%	12	100%

Source : les données de l'enquête 2012/2013

Les freins aux recrutements des PME dans notre région d'étude augmente avec la taille de l'entreprise, en effet plus de la moitié (52, 5%) des entrepreneurs enquêtés dont l'effectif

dépasse les 50 employés ont une attitude vis-à-vis les contraintes inadéquation formation/emploi et la faible qualification avec 55,55% et 50% respectivement. Ce que nous retenons ici c'est qu'il existe des PME de différentes taille qui sont intéressées par des demandeurs d'emploi qui sont qualifiés et formés dans des domaines précis.

En conclusion de cette sous-section, l'Etat est appelé à prendre au sérieux ce problème pour palier à ces obstacles, car la PME tire sa force de son environnement c.-à-d. qu'il faut l'attacher avec des universités, des centres de formation professionnelle, des laboratoires de recherche qui assurent une partie de recherche.

## **Conclusion**

Notre recherche nous a permis de comprendre que la PME dans la wilaya de Béjaia ne diffère pas les PME des autres régions. En matière de répartition sectorielle, les secteurs de prédilection dans la wilaya de Béjaia sont les mêmes que ceux habituellement investis par les PME dans les autre régions de pays. La répartition géographique spatiale quand à elle, laisse apparaitre un certain équilibre.

L'environnement de la PME au niveau de la wilaya dans ces diverses dimensions, économique, politique, géographique, fait profiter les PME de plusieurs avantages à savoir notamment la disponibilité des infrastructures ( port, aéroport,...), un marché en croissance et des mesures encourageantes en matière d'investissement.

D'après notre enquête, nous concluons que les facteurs de la dynamique des PME, dépend de la taille de l'entreprise qui explique la création d'emplois, et que l'inadéquation des compétences sur le marché de travail est une contrainte de cette dynamique et constitue un handicap ou un frein au recrutement.

Cependant, les obstacles auxquels sont souvent confrontées les PME en développement rendent difficile voire très délicate leur croissance. Parmi ces obstacles, les problèmes de compétences, qualification et inadéquation de la demande et de l'offre de travail.

### Conclusion générale

Bien avant de conclure et de synthétiser les résultats auxquels aboutit notre recherche, il nous est nécessaire de rappeler l'ensemble des étapes que nous avons suivies. Dans un premier lieu, nous avons traité la PME dans la théorie économique de la firme et ce dans le but de faire sortir les facteurs pouvant être à l'origine de la dynamique de ce type d'entreprise. Nous étions passés ensuite à une vérification empirique des hypothèses de la recherche et de réalité de la PME au niveau de la wilaya de Béjaia.

L'analyse de cette dynamique consiste dans le fait d'évaluer la création d'emploi par ces entreprises dans une économie donnée. Les données statistiques montrent que le secteur des PME en Algérie a fait, ces dernières années une avancée considérable par rapport aux années précédentes. Mais, comparativement aux pays développés, cette dynamique reste relativement faible. De plus, la wilaya de Béjaia occupe la quatrième place au niveau national en termes de présence et de création d'entreprise. En effet, elle dispose d'un tissu industriel important où toutes les branches d'activités sont présentes. La contribution de ces dernières à l'emploi est le résultat de nombreux facteurs liés à la taille des entreprises et aux potentialités individuelles.

D'une manière générale, les résultats de la recherche s'articulent autour des points suivants :

- Comme toutes les autres PME du monde en général et nationales en particulier, les PME au niveau de la wilaya de Béjaia ont un statut juridique varié et exercent dans divers secteurs d'activités dominés par l'agroalimentaire, le BTP et les services.
- Les facteurs qui contribuent à la dynamique des PME sont liés à leurs effectifs, comme ils peuvent aussi être liés au chiffre d'affaires de l'entreprise. Nous pouvons donc confirmer notre première hypothèse.
- Les difficultés et problèmes auxquels sont souvent confrontées les PME, sont quasiment identiques à toutes les PME. Ces problèmes ou contraintes relèvent généralement de faible qualification des demandeurs d'emploi ou à l'inadéquation formation/emploi sur le marché de travail ; ce qui confirme notre deuxième hypothèse.

En Algérie, pays qui vit une transformation radicale de son économie, la PME dont la promotion constitue un des axes de la nouvelle stratégie de l'Etat, et qui est davantage considérée comme un des piliers de la croissance et de développement économique du pays, souffre de diverses contraintes, ce qui rend sa dynamique problématique. Par ailleurs, l'Etat à travers diverses procédures, telles que l'accompagnement et la formation, doit davantage intervenir afin d'encourager les investisseurs par l'accès aux différentes opportunités offertes par la nouvelle forme d'alliance et de partenariat avec les investisseurs étrangers permettant l'accès aux nouvelles formes et la formation de personnel.

La partie empirique de ce travail a été laborieusement menée en raison des difficultés d'accès à l'information dans les entreprises échantillonnées. Tout-fous, ce travail comprend certainement des insuffisances qui demandent d'en tenir compte mais qui peuvent se présenter comme des pistes de recherche pour les futurs chercheurs.

**Références bibliographiques**

**1- Ouvrage:**

1 : J .M, Chevalier ; « introduction à l'analyse économique » ; édition : la Découverte, Paris. 1995.

2 : BOUYACOUB Ahmed. ; « Les PME en Algérie : dynamique et limites institutionnelles, de la gouvernance des PME » ; l' harmattan, France, 2000.

3 : WTTERWULGHE Robert ; « LA PME une entreprise humaine » ; édition : De Boeck ; Paris-Bruxelles, 1998.

4 : GILLER Bressay, CHLISTION Konkuyt ; « Economie d'entreprise ; édition : 7 de DALLOZ ; France, 2004.

5 : Nadine Levretta ; « Les PME Définition, rôle économique et politiques publiques » ; édition : de Boeck, Bruxelles, 2009.

6 : GAMBIER D. et VERNIERES M ; « L'emploi en France » ; édition : La Découverte ; Repères.1998.

7 : GASSE Yvon ; « l'influence du milieu dans la création de l'entreprise » ; édition : Economica, Paris. 1998.

**2- Mémoires et thèse :**

OUGHLICIA dans « PME/PMI : un déterminant de la croissance économique en Algérie ? » Mémoire de master en science économique ; université de Bejaia.

BOUKROU Aldjia « Essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME, le cas des PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou », mémoire de magister en science économique, option : management des entreprises ; université de Tizi-Ouzou, 2011.

OUCHEN.A « Essai d'évaluation des programmes de mise à niveau des entreprises algériennes, Cas de la wilaya de Bejaïa », mémoire de magister en science économique, option : Dynamique économique, développement locale et territoire ; université de A/Mira Bejaïa, 2011.

HAMADAMA Nana « Contribution de la PMI au développement de la wilaya de Bejaia durant la période 1990-2001 » ; mémoire de magister en économie, option : gestion du développement, université de Bejaia. 2003.

NASROUN, N ; « dynamique entrepreneuriale et déterminants de la création des PME dans la wilaya de Bejaia » ; Mémoire magister, 2001.

### 3- Articles, documents et revues:

Alcouffe. A et Kammoun. S : «Une approche économique des compétences de la firme, vers une synthèse des théories néo-institutionnelles et évolutionniste » ; édition : LIRHE, Toulouse. Février 2000.

Julien(P.A) : « trente ans de théorie en PME : de l'approche économique a la complexité », 75e congres de l'ACEFAS, 10-11 mai 2007, trois- rivière.

MARCHESNAY (Michel). PME et modernités, [www.Enstmedia.Ac.macpFixe](http://www.Enstmedia.Ac.macpFixe) PME& modernités, pdf

ROBINSON (joen) :l'économie moderne. Traduction Française.

D. BAROIN, PME et emploi en France : Première éléments d'analyse in « les PME créent-elles des emplois ?».

Ht pp: //www .globenet.org/horizon-local /.

KHELADI(M), IDIR(M), ALILAT(T), BEDJGUELLEL(F) ; « Al 'ère de la mondialisation, la PME, peut-elle constituer un voie développement pour l'Algérie ?» ; projet de recherche, université de Bejaia, 2008.

AMARI. BENYAHIA Taib. DJEMANE Seguini ; « l'évolution du rôle des PME privés dans le développement économique en Algérie : synthèse macroéconomique ».

ZOUNTI ; « l'incubateur d'entreprise, un dispositif fondamental pour le développement de la PME algérienne » ; CU KHEMIS Miliana, communication sur entrepreneuriat et innovation dans les pays en vois de développement.

Bulletins d'information statistiques : N°14 (2008), N°16 (2009), N° 18 (2010), N° 20 (2011).Direction des systèmes d'information et des statistiques. Ministère de la petite et la moyenne entreprise et de l'artisanat.

Lois n° 01-18 du 12 décembre 2001 : lois d'orientation sur la petite et moyenne entreprise dans la phase de création de l'entreprise qui poivraient être mise en ouvre. Elle prévoit

également la création d'un fonds de garantie des prêts accordés par les banques en faveur des PME.

Nouveau code d'investissement en 1993 : décret législatif du 05/10/1993 relatif à la promotion de l'investissement

Loi du 21/08/1982 qui a élargi les domaines d'activités et offre certaines avantages au secteur privé,

Loi n°01-282 du 24 septembre 2001, décret exécutif de la création de l'ANDI a pour mission principale le suivi des investissements. Elle vise à faciliter l'accomplissement des formalités administratives au lancement et à la concrétisation des projets de création d'entreprise grâce aux prestations du guichet unique décentralisé.

Loi n° 94-188 du 06 juillet 1994 Décret exécutif partant statut de caisse nationale d'assurance chômage, publier dans le journal officiel n°44.

Loi n° 02-373 du 11/11/2002 : décret exécutif de création de la FGAC, est entré officiellement ses activités le 14 mars 2004, Son action se limite strictement aux entreprises manufacturières et son objectif est de garantir les investissements dans le secteur de la PME en matière de création d'entreprise ; de rénovation des équipements, d'extension d'entreprise.

Loi n° 04-134 du 19 Avril 2004 : décret exécutif de création de la CGCI, a pour objectif de garantir le remboursement d'emprunts bancaires contractés par les PME au titre du financement d'investissement productifs des biens et /ou services portant sur la création et l'extension, ainsi que le renouvellement de l'équipement de l'entreprise, dont le niveau maximum de crédit éligible est de 50 millions de DA

Liste des Tableaux

Tableau n° 01 : Les critères de la Small Business Administration S.B.A.....	11
Tableau n° 02 : Seuil de la définition européenne de la PME .....	13
Tableau n° 03 : Les principales modalités de flexibilité du travail utilisé par les entreprises .	33
Tableau n° 04 : les critères de définition de la PME algérienne.....	49
Tableau n° 05 : La répartition constatée dans la population des PME 2010-2011.....	52
Tableau n° 06 : répartition des PME privés par secteur d'activité.....	53
Tableau n° 07 : Répartition des PME publiques par secteur d'activité .....	53
Tableau n° 08 : Répartition des PME privées par tranches d'effectifs %.....	54
Tableau n° 09 : Répartition des PME publiques par tranches d'effectifs.....	55
Tableau n° 10 : Part des 12 premières wilayas dans la répartition des PME.....	56
Tableau n° 11 : Evolution des emplois déclarés par type de PME.....	57
Tableau n° 13 : Répartition des attestations d'éligibilités par secteur d'activité.....	61
Tableau n° 14 : Projets d'investissement déclarés par ANDI au 31/12/2011.....	63
Tableau n° 15 : Données relatives à la CNAC au 31/12/2011.....	65
Tableau n° 16 : Bilan des financements réalisés par l'ANGEM au 31/12/2011.....	66
Tableau n° 17 : CGCI -PME : Situation globale par secteur d'activité (au 31/12/2011).....	68
Tableau n° 18 : évolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987 à 2011.....	73
Tableau n° 19 : Situation de l'emploi dans la wilaya.....	73
Tableau n° 20 : données statistiques sur la population des PME.....	74
Tableau n° 21 : Emploi du secteur de la PME.....	74
Tableau n° 22 : Evolution des PME et l'emploi entre 2010 et 2011.....	74



Tableau n° 23 : Répartition des PME par secteurs d'activités regroupées.....	75
Tableau n° 24 : Répartition des PME par tranche d'effectifs.....	75
Tableau n° 25 : Répartition spatiale des PME des 5 premières communes et le nombre d'emplois (par ordre décroissant).....	76
Tableau n° 26 : la taille de l'échantillon de notre enquête .....	79
Tableau n° 27 : la taille de l'échantillon étudié .....	79
Tableau n° 28 : La répartition des entreprises selon le secteur d'activité .....	80
Tableau n°29 : La répartition des entreprises enquêtées selon la forme juridique.....	80
Tableau n° 30 : La taille des entreprises enquêtées par tranches l'effectifs (la taille).....	81
Tableau n°31 : Répartition des entreprises enquêtées par commune .....	81
Tableau n°32: Répartition des PME enquêtes par nature d'activités et type de PME en 2011.....	83
Tableau n°33 : Répartition des entreprises enquêtées en fonction de chiffre d'affaires réalisées (2009-2011).....	84
Tableau n°34 : Répartition d'emplois créés en fonction de chiffre d'affaires réalisés.....	84
Tableau n°35 : La contribution de chaque secteur à la création d'emplois dans les PME enquêtes.....	85
Tableau n°36 : Répartition et évolution d'emplois par type des PME.....	86
Tableau n° 37 : Répartition des entreprises enquêtées selon les contraintes de recrutement...88	
Tableau n° 38 : Répartition des entreprises enquêtes selon les contraintes de recrutement par secteur d'activité.....	89
Tableau n° 39 : Répartition de personnels selon le niveau de qualification.....	90
Tableau n° 40 : Répartition de personnels selon le niveau de qualification par secteur d'activité.....	91
Tableau n° 41: Répartition des contraintes de recrutement par tranche d'effectifs.....	91

Tableau représente la Concentration des PME (personnes morales) par wilaya

Nombre de PME pour 1000 habitants

Taux de concentration = (Nombre de PME/Population résidente)\*1000

Wilaya	Nombre de PME 2011	Population par wilaya (RGPH 2008)	Taux de concentration
Alger	45 636	2 988 145	15,27
Tizi ouzou	23 109	1 127 607	20,49
Boumerdes	13 787	802 083	17,19
Chlef	9 755	1 002 088	9,73
Blida	12 938	1 002 937	12,90
Tipaza	15 672	591 010	26,52
<b>Region Centre</b>	<b>120 897</b>	<b>7 513 870</b>	<b>16,09</b>
Bejaia	17 962	912 577	19,68
Constantine	12 561	938 475	13,38
Annaba	10 041	609 499	16,47
Skikda	8 760	898 680	9,75
El Taref	3 591	408 414	8,79
Jijel	6 930	636 948	10,88
Guelma	4 730	482 430	9,8
<b>Region Est</b>	<b>64 575</b>	<b>4 887 023</b>	<b>13,21</b>
Oran	18 370	1 454 078	12,63
Mostaganem	6 235	737 118	8,46
Ain Defla	6 373	766 013	8,32
Mascara	6 274	784 073	8
Relizane	5 608	726 180	7,72
Ain Temouchent	4 332	371 239	11,67
<b>Region Ouest</b>	<b>47 192</b>	<b>4 838 701</b>	<b>9,75</b>
Tebessa	5 805	648 703	8,95
Oum El-Bouaghi	4 299	621 612	6,92
Khenchela	4 990	386 683	12,9
Batna	9 866	1 119 791	8,81
Setif	17 154	1 489 979	11,51
Bordj Bou Arreridj	8 157	628 475	12,98
M'sila	7 945	990 591	8,02
Djelfa	5 959	1 092 184	5,46
Mila	7 017	766 886	9,15
Tlemcen	8 056	949 135	8,49
Sidi Bel Abbes	6 756	604 744	11,17
Tissemsilt	2 108	294 476	7,16
Tiaret	5 926	846 823	7
Saida	2 279	330 641	6,89
El Bayadh	2 149	228 624	9,4
Bouira	8 071	695 583	11,6
Souk Ahras	4 197	438 127	9,58
Medea	6 214	819 932	7,58
Naama	2 198	192 891	11,4
<b>Region Hauts plateaux</b>	<b>119 146</b>	<b>13 145 880</b>	<b>9,06</b>
Biskra	5 230	721 356	7,25
El Oued	4 708	647 548	7,27
Ouargla	6 549	558 558	11,72
Ghardaia	6 782	363 598	18,65
Bechar	5 035	270 061	18,64
Laghouat	3 912	455 602	8,59
<b>Region Sud</b>	<b>32 216</b>	<b>3 016 723</b>	<b>10,68</b>
Adrar	3 048	399 714	7,63
Tamanrasset	2 136	176 637	12,09
Illizi	1 298	52 333	24,8
Tindouf	1 253	49 149	25,49
<b>Region Grand-sud</b>	<b>7 735</b>	<b>677 833</b>	<b>11,41</b>
<b>Total</b>	<b>391 761</b>	<b>34 080 030</b>	<b>11,50</b>

Tableau représente les projets financés par le dispositif ANSEJ en fonction des secteurs d'activités (2011)

Nombre de Secteur d'activité	Nombre projets financés	Nombre d'emplois créés	Montant des PNR (DA)	Montant de l'apport personnel (DA)	Montant du prêt bancaire (DA)	Montant d'investissement (DA)
Agriculture	3 632	9 231	3 610 738 363	338 316598	8 823 591 718	12 772 646 679
Artisanat	3 582	9 737	2 828 109 620	251 855690	6 902 453 844	9 982 419 153
BTP	3 504	10 379	3 935 901 882	475 749197	9 689 827 056	14 101 478 135
Hydraulique	35	98	66 525 922	8 099394	168 586 781	243 212097
industrie	1 499	4 561	2 165 204 581	282 418974	5 322 896 986	7 770 520540
Maintenance	596	1 407	381 263 726	39 704007	910 769 778	1 331 737511
Peche	38	183	77 439 218	7 617912	198 030 002	283 087132
Professions Libérales	565	1 264	353 620 665	210 815010	657 631 805	1 222 067480
Services	11 280	24 723	11 406 129 700	1 311 847023	27 455 675 782	40 173 652505
Transport frigorifique	2 089	3 681	1 484 021 586	133 134681	3 595 858 534	5 213 014801
Transport de marchandises	14 244	24 078	10 494 620 185	1 254 061294	25 324 864 794	37 073 546273
Transport de voyageurs	1 557	3 062	1 822 197 257	301 402153	4 347 624 087	6 471 223498
<b>Total</b>	<b>42 621</b>	<b>92 404</b>	<b>38 625 772 705</b>	<b>4 615 021933</b>	<b>93 397 811 166</b>	<b>136 638 605 804</b>

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2011)

**Tableau représente les Situation globale des dossiers traités par FGAR durant 2011**

	<b>Offres de garantie</b>	<b>Certificats de garantie</b>
<b>Nombre des garanties accordées</b>	<b>138</b>	<b>66</b>
<b>Coût total des projets (DA)</b>	<b>9.407.900.428</b>	<b>3.890.189.298</b>
Montant des crédits sollicités (DA)	5.762.900.059	1.956.704.443
Taux moyen de financement sollicité	61%	50%
Montant des garanties accordées (DA)	3.274.885.596	1.215.923.508
Taux moyen de garantie accordée	57%	62%
Montant moyen de la garantie (DA)	23.731.055	18.423.083
Nombre d'emplois a créer	4.534	2.105
<b>Impacts par emploi créé (DA)</b>		
Investissement par emploi	2.074.967	1.848.071
Crédit par emploi	1.271.041	929.551
Garantie par emploi	722.295	577.636

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2011)

**Tableau représente les dossiers traités par la FGAR (de 2004 a fin 2011)**

	<b>Offres de garantie</b>	<b>Certificats de garantie</b>
<b>Nombre des garanties accordées</b>	<b>592</b>	<b>246</b>
<b>Coût total des projets (DA)</b>	<b>58.458.613.560</b>	<b>22.846.083.790</b>
Montant des crédits sollicités (DA)	33.665.563.735	11.652.986.506
Taux moyen de financement sollicité	58%	51%
Montant des garanties accordées (DA)	14.417.784.550	5.205.379.309
Taux moyen de garantie accordée	43%	45%
Montant moyen de la garantie (DA)	24.354.366	21.160.078
Nombre d'emplois a créer	29.207	11.625
<b>Impacts par emploi créé</b>		
Investissement par emploi (DA)	2.001.527	1.965.255
Crédit par employ	1.152.654	1.002.407
Garantie par employ	493.641	447.775

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2011)

**Tableau représente les dossiers traités par la FGAR en fonction de type des projets  
durant 2011**

	<b>Création</b>	<b>Extension</b>	<b>Total</b>
<b>Nombre des garanties accordées</b>	<b>76</b>	<b>62</b>	<b>138</b>
<b>Coût total des projets (DA)</b>	<b>4.105.804.253</b>	<b>5.302.096.175</b>	<b>9.407.900.428</b>
<b>Montant des crédits sollicités (DA)</b>	<b>2.455.413.716</b>	<b>3.307.486.343</b>	<b>5.762.900.059</b>
<b>Taux moyen de financement sollicité</b>	<b>60%</b>	<b>62%</b>	<b>61%</b>
<b>Montant des garanties accordées (DA)</b>	<b>1.279.558.401</b>	<b>1.995.327.195</b>	<b>3.274.885.596</b>
<b>Taux moyen de garantie accordée</b>	<b>52%</b>	<b>60%</b>	<b>57%</b>
<b>Montant moyen de la garantie (DA)</b>	<b>16.836.295</b>	<b>32.182.697</b>	<b>23.731.055</b>
<b>Nombre d'emplois à créer</b>	<b>1.178</b>	<b>3.356</b>	<b>4.534</b>
<b>Impacts par emploi créé (DA)</b>			
<b>Investissement par emploi</b>	<b>3.485.403</b>	<b>1.579.886</b>	<b>2.074.967</b>
<b>Crédit par emploi</b>	<b>2.084.392</b>	<b>985.544</b>	<b>1.271.041</b>
<b>Garantie par emploi</b>	<b>1.086.213</b>	<b>594.555</b>	<b>722.295</b>

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2011)

**Tableau représente les dossiers traités par la FGAR en fonction de type des projets  
(De 2004 à fin 2011)**

	<b>Création</b>	<b>Extension</b>	<b>Total</b>
<b>Nombre des garanties accordées</b>	<b>284</b>	<b>308</b>	<b>592</b>
<b>Coût total des projets (DA)</b>	<b>24.511.011.982</b>	<b>33.947.601.578</b>	<b>58.458.613.560</b>
<b>Montant des crédits sollicités (DA)</b>	<b>13.123.753.674</b>	<b>20.541.810.061</b>	<b>33.665.563.735</b>
<b>Taux moyen de financement sollicité</b>	<b>54%</b>	<b>61%</b>	<b>58%</b>
<b>Montant des garanties accordées</b>	<b>5.085.913.412</b>	<b>9.331.871.137</b>	<b>14.417.784.550</b>
<b>Taux moyen de garantie accordée</b>	<b>39%</b>	<b>45%</b>	<b>43%</b>
<b>Montant moyen de la garantie (DA)</b>	<b>17.908.146</b>	<b>30.298.283</b>	<b>24.354.366</b>
<b>Nombre d'emplois à créer</b>	<b>6.832</b>	<b>22.375</b>	<b>29.207</b>
<b>Impacts par emploi créé (DA)</b>			
<b>Investissement par emploi</b>	<b>3.587.677</b>	<b>1.517.211</b>	<b>2.001.527</b>
<b>Crédit par emploi</b>	<b>1.920.924</b>	<b>918.070</b>	<b>1.152.654</b>
<b>Garantie par emploi</b>	<b>744.425</b>	<b>417.067</b>	<b>493.641</b>

Source : bulletin d'information des statistiques du ministère de la PME et l'artisanat (2011)

**Université A. Mira de Bejaia**

**Faculté des Sciences Economiques, des Sciences Commerciales et des Sciences de  
Gestion Département des Sciences Economiques**

**Option : Economie Appliquée et Ingénierie Financière**

## **Questionnaire sur :**

**La contribution de la Petite et Moyenne Entreprise à la  
création d'emplois dans la wilaya de Bejaia**

Monsieur, Madame et Mademoiselle ;

Dans le cadre de la préparation de mémoire de fin de cycle (Master) sous le thème :  
« La contribution de la Petite et Moyenne Entreprise à la création d'emplois dans la wilaya  
de Bejaia », nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à notre questionnaire à  
fin de collecter et réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude, sachant que  
cette enquête est réservée qu'à des fins scientifiques, et nous vous remercions d'avance pour  
cette participation en répondant aux questions.

**Réalisé par :**

**HAMOUCHE Fahem**

**MOUSSI Farid**

**Encadré par :**

**Dr YAICI. Farida**

## I. Identification de l'entreprise

### 1. Raison sociale et localisation :

<b>Raison sociale</b>		
<b>Wilaya</b>		
<b>Commune</b>		
<b>Strate</b>	<b>Urbaine</b>	<b>Rural</b>

### 2. Forme juridique :

<b>SALR</b>	<b>EURL</b>	<b>EI</b>	<b>SPA</b>	<b>SNC</b>	<b>SA</b>	<b>EPE</b>

### 3. Capital initial

<b>Capital initial</b>	
------------------------	--

### 4. Avez-vous un site internet

<b>Oui</b>	<b>Non</b>
------------	------------

### 5. Date de création de l'entreprise

<b>Date de création de l'entreprise</b>	
---	--

### 6. Date d'entrée en exploitation

<b>Date d'entrée en exploitation</b>	
--------------------------------------	--

### 7. Quel est le statut social de l'entreprise ?

<b>Familial</b>	
<b>Autres (citez)</b>	

## II. Taille et activité de l'entreprise

### 1. Nature de l'activité

<b>1</b>	<b>Industries manufacturière</b>	
<b>2</b>	<b>Industries alimentaire</b>	
<b>3</b>	<b>Sidérurgie, construction mécanique et électricité</b>	
<b>4</b>	<b>Industries chimique</b>	
<b>5</b>	<b>Textile</b>	
<b>6</b>	<b>Cuire et peaux</b>	
<b>7</b>	<b>Matériaux de construction</b>	
<b>8</b>	<b>Bois et papier</b>	
<b>9</b>	<b>Bâtiments travaux publics</b>	
<b>10</b>	<b>Services</b>	
<b>11</b>	<b>Autre</b>	

### 2. Taille de l'entreprise

<b>En 10000 DA</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Chiffre d'affaire</b>					
<b>Nombre de salariés</b>					

### 3. Perspectives de croissance du marché (cochez une seule réponse) :

<b>1</b>	<b>Plutôt en forte croissance</b>	
<b>2</b>	<b>Plutôt en faible croissance</b>	
<b>3</b>	<b>Plutôt en récession</b>	



### III. Ressources humaines

#### 1. Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle :

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Cadre</b>					
<b>Maitrise</b>					
<b>Exécution</b>					
<b>Total</b>					

#### 2. Répartition des salariés selon l'ancienneté

<b>Moins de 2 ans</b>	
<b>De 2 à 5 ans</b>	
<b>Plus de 5 ans</b>	
<b>Total</b>	

#### 3. Répartition des personnes recrutées selon le niveau de qualification

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Ingénieurs/techniciens</b>					
<b>Licences en sciences sociales</b>					
<b>Diplômés de la formation professionnelle</b>					
<b>Main d'œuvre sans qualification</b>					
<b>Total</b>					

**4. Quelles sont les contraintes de recrutements (cochez plusieurs réponses) :**

<b>Administratives</b>	
<b>Inadéquation formation /emploi</b>	
<b>Faible qualification des postulants</b>	
<b>Expériences</b>	
<b>Salaire</b>	
<b>Autres (citez)</b>	

	<b>Coordonnés du répondant</b>	<b>Coordonnés de l'enquêteur</b>
<b>Nom et prénom</b>		
<b>N° de téléphone</b>		
<b>E- mail</b>		
<b>Date</b>		

*Nous vous remercions pour votre aimable collaboration*