

Université Abderrahmane Mira de Bejaia  
Faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion  
Département science de gestion



## *MEMOIRE*

En vue de l'obtention du diplôme de  
Master en sciences de gestion  
Option : Management des Organisations

*Thème*  
*Le rôle des PME dans la création de*  
*l'emploi :*  
*Cas d'un échantillon de la wilaya de Bejaïa*

Présenté par :

 AIT IGIL Salima

 BOUFROUCHE Fatma

Sous la direction du :

Mr CHABI TAYEB

Section : 2015 - 2016

## **REMERCIEMENTS**

*Nous remercions LE DIEU le tout puissant, pour nous avoir procuré la volonté, le courage et la patience.*

*Le travail présenté dans ce mémoire de fin de cycle a été effectué sous la direction de monsieur T .CHABI, enseignant à l'université de Bejaia nous tenons à le remercier pour la confiance qu'il nous a témoignée en acceptant de diriger ce travail.*

*Nous tenons à remercier tous ceux qui nous ont aidés à accomplir ce travail tous qui nous ont toujours soutenu et encouragé au cours de la réalisation de ce travail.*

*Les mots s'épuisent sans doute, mais vous comprenez que tout un univers de paroles ne serait suffire pour vous dire merci*

## **Dédicace**

Je dédie ce modeste travail en premier temps à toute  
Ma famille

A ma collègue BOUFROUCHE Fatma qui a su être patiente avec moi

A mon encadreur monsieur T.CHABI qui a été  
D'un réel soutien moral et intellectuel

À tout mes ami(e)s  
À tout ceux qui son chers  
Et à qui la science est un partage

*Salima*

## Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à

Ma famille :

A mes très chers parents qui m'ont vivement encouragé durant mes études et qui m'ont appris le sens de l'éducation, patience et espérance.

A la mémoire de ma grand-mère « yaya jojou »

A mes sœurs : Nora, Djamila et wiza

A mes frères : djamel, mouhand

A mon encadreur qui a su m'orienter dans mes recherches merci

A ma collègue salima

Mes cousins et cousines sans exception

Et enfin à tous ceux qui m'estiment et me souhaitent la réussite.

Fatma  
Fatma

# ***La liste des abreviations***

# La liste des abréviations

**ANSEJ** : Agence National de soutien d'Emploi de Jeune

**ANGEM** : Agence National de Gestion de Micro Crédit

**ANEM**: Agence National d'Emploi

**CNAC**: La Caisse Nationale d'Assurance Chômage

**APC** : L'Assemblée Populaire Communal

**APSI** : Agence de Promotion de Soutien et de Suivi des Investissements

**AND PME**: Agence National de Développement de la Petite et Moyenne Entreprise

**BIT** : Bureau International de Travail

**BTP** : Bâtiment et Travaux Publique

**CA** : Chiffre d'Affaire

**CIJ** : Comité locale d'insertion des jeunes

**CASNOS** : Caisse National de Non Salaries

**CNI** : Conseil National d'Investissements

**CNAS** : Caisse Nationale des Assurances Sociale

**CGCI**: Caisse de Garantie des Crédits d'Investissements

**CDD** : Contrat à Durée Déterminé

**CDI** : Contrat à Durée indéterminé

**CID** : contrat d'insertion des diplômés

**CIP** : contrat d'insertion professionnelle

**CFI** : contrat de formation intermédiaire

**DA** : Dinar algérien

**DIP** : Dispositifs aide à Insertion Professionnelle

**DPAT** : Direction de la Planification et de l'Aménagement du Territoire

**DEFP** : Direction de l'Emploi et de Formation Professionnelle

**DRE** : Direction de Régulation de l'Emploi

**DIPJ** : Dispositif d'Insertion Professionnel des Jeunes

**DPE** : La Direction de Promotion d'Emploi

**EURL**: L'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée

**F** : Femme

**FGAR**: Fond de Garantie des Crédits aux Petites et Moyennes Entreprises

**H** : Homme

**HA** : Hectare

**IBS** : Impôts sur Bénéfice des Sociétés

**IRG** : Impôts sur le Revenu Global

**ME** : Moyenne Entreprise

**MTEJ** : le Ministre du travail d'Emploi et des Jeunes

**OSCIP** : Office pour l'Orientation, le Suivi et la Coordination de l'Investissement Privé

**ONS** : Office National des Statistiques

**PE** : Politique d'Emploi

**PNR** : prêt non rémunéré

**PDG** : président de la direction générale

**PEJ** : Programme d'Emploi des Jeunes

**PME** : Petite et Moyenne Entreprise

**PMI** : Petite et Moyenne Industriel

**PE** : Petite Entreprise

**TPE** : Très Petites Entreprises

**P.A.S** : Programme d'Ajustement Structurel

**RGPH** : Recensement général de la population

**SARL**: La Société à Responsabilité Limitée

**S.N.C**: La Société au Non Collectif

**TVA** : Taxe sur la Valeur Ajoutée

**TAP** : Taxe sur le Revenu Global

**UTA** : Unité de Travail –années



# ***La liste des tableaux***

# La liste des tableaux

Tableau N°1 : Classification des PME selon législateur Algérien.....	13
Tableau N° 2: Répartition du territoire de la wilaya de Bejaia.....	17
Tableau N°3 : Population du secteur de la PME.....	20
Tableau N° 4: Répartition des PME privées et publiques par secteur d'activité .....	21
Tableau N°5 : Répartition des PME privées et l'emploi par secteur .....	23
Tableau N° 6: Répartition des PME privé par type (tranches effectifs).....	24
Tableau N° 7: Evolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987 à 2011.....	25
Tableau N°8 : Situation de l'emploi dans la wilaya de Bejaia .....	26
Tableau N° 9: Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre.....	26
Tableau N° 10: Demandes d'emploi selon la qualification et le genre.....	27
Tableau N°11 : Offres d'emploi selon le secteur juridique de la branche d'activité ...	28
Tableau N°12 : Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique.....	29
Tableau N°13 : Placements effectués par niveaux de qualification et de genre....	29
Tableau N°14 : Situation récapitulative de l'année 2014 .....	31
Tableau N° 15: Evolution de l'activité d'intermédiation sur le marché de travail (2010-2014).....	32
Tableau N°16 : Répartition des entreprises enquêtées selon la taille.....	58.
Tableau N°17 : Répartition des entreprises enquêtées selon le statut juridique .....	59
Tableau N° 18: La nature des PME enquêtées .....	60
Tableau N°19 : l'âge des PME enquêtées.....	61
Tableau N°20 : Répartition des PME selon le secteur d'activité.....	62
Tableau N°21 : Répartition des dirigeants des PME enquêtées par sexe .....	63

Tableau N°22 : Répartition des dirigeants selon le niveau de formation.....	64
Tableau N°23 : Répartition des PME enquêtées par durée d'expérience antérieure ....	65
Tableau N° 24: Répartition par expérience dans le même secteur d'activité.....	66
Tableau N° 25: Répartition des dirigeants selon leurs motivations.....	67
Tableau N°26 : Répartition des facteurs contribuent au choix de secteur d'activité.....	68
Tableau N°27: Répartition des dispositifs dans la lesquels s'inscrivent les dirigeants...	69
Tableau N°28 : Le financement de l'entreprise.....	70
Tableau N°29 : L'estimation de marché.....	71
Tableau N° 30: Le marché d'approvisionnement.....	71
Tableau N°31 : Le marché de vente.....	72
Tableau N° 32: Les retours sur les investissements.....	73
Tableau N° 33: La déclaration de chiffre d'affaire aux impôts.....	74
Tableau N° 34: Le nombre d'effectifs.....	75
Tableau N° 35: Type des contrats de recrutement .....	76
Tableau N° 36: Les durées du contrat.....	77
Tableau N° 37: Les renouvellements des contrats.....	78
Tableau N°38: La déclaration des salaires à la sécurité social.....	78

# ***La liste des graphes***

## *La liste des graphes*

Graphe N°1: La Population du secteur de la PME.....	21
Graphe N° 2 : La Répartition des PME privées par type (tranche d'effectif) .....	25
Graphe N°3 : Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre.....	27
Graphe N° 4: Demandes d'emploi selon la qualification et le genre.....	27
Graphe N° 5 : Offres d'emploi selon le secteur juridique de la branche d'activité.....	28
Graphe N°6: Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique.....	29
Graphe N° 7: Placements effectués par niveaux de qualification et le genre.....	30
Graphe N° 8: Situation récapitulative de l'année 2014.....	31
Graphe N°9 : Répartition des PME enquêtées selon la taille.....	58
Graphe N°10: Répartition des PME enquêtées selon le statut juridique.....	59.
Graphe N° 11: La nature des PME enquêtées.....	60
Graphe N°12: Répartition par l'âge des PME enquêtées .....	61
Graphe N°13 : Répartition des PME selon le secteur d'activité.....	62
Graphe N°14 : Répartition des dirigeants selon le niveau de formation.....	64
Graphe N°15 : La Répartition des PME enquêtées par durée d'expérience antérieure.....	65
Graphe N° 16: Répartition par expérience dans le même secteur d'activité.....	66
Graphe N° 17: Répartition des dirigeants selon leurs motivations.....	67
Graphe N°18 : La Répartition des facteurs contribuent au choix de secteur d'activité.....	68
Graphe N°19 : La Répartition des dispositifs dans la lesquels s'inscrivent les dirigeants..	69
Graphe N°20: Le financement de l'entreprise.....	70
Graphe N°21: L'estimation de marché.....	71
Graphe N°22: Le marché d'approvisionnement.....	72

Graphe N°23 : Le marché de vente.....	72
Graphe N° 24: Les retours sur investissements.....	73
Graphe N° 25: La déclaration de chiffre d'affaire aux impôts.....	74
Graphe N° 26: Le nombre d'effectifs.....	75
Graphe N° 27: Type des contrats de recrutement .....	76
Graphe N° 28: Les durées du contrat.....	77
Graphe N° 29: Les renouvellements des contrats.....	78
Graphe N°30 : La déclaration des salaires à la sécurité social.....	79

### **La liste des figures et carte géographique**

Figures N°1 : définition des PME.....	11
Carte N°1 : la Carte Géographique de la Wilaya de Bejaia.....	18

# ***Sommaire***

# *Sommaire*

<b>Introduction Générale</b> .....	01
<b>Chapitre I : Typologies et Etat des lieux des PME de la wilaya de Bejaia</b>	
<b>Introduction</b> .....	04
<b>Section 1</b> : Les Typologies des PME.....	05
<b>Section 2</b> : Etat des lieux des PME .....	10
<b>Conclusion</b> .....	32
<b>Chapitre II: création d'activité et L'emploi</b>	
<b>Introduction</b> .....	33
<b>Section 1</b> : La typologie d'emploi.....	34
<b>Section 2:</b> Cadre général sur la politique d'emploi.....	36
<b>Section 3</b> : Les dispositifs d'emploi en Algérie.....	42
<b>Conclusion</b> .....	52
<b>Chapitre III: Le rôle des PME dans la création de l'emploi cas d'un échantillon de la wilaya de Bejaia</b>	
<b>Introduction</b> .....	53
<b>Section 1</b> : La démarche méthodologique de l'enquête.....	54
<b>Section 2</b> : Les principaux résultats de l'enquête.....	57
<b>Conclusion générale</b> .....	81
<b>Bibliographie</b>	



# ***Introduction générale***

### **Introduction générale**

A l'heure de mondialisation et de la compétitivité internationale, la petite et moyenne entreprise représente un acteur incontournable du système productif mondial, elle est le levier de la création d'emploi, de l'innovation et des exportations. Elle présente aussi des capacités énormes dans l'adaptation à l'environnement mondialisé, à la gestion de la proximité et à l'internationalisation.

Les pays développés voient dans la PME un complément important à la grande entreprise et une source de création d'emploi.

En effet, ce secteur n'a rien d'homogène puisqu'on compte les très petites entreprises, les petites, les moyennes. La définition de la PME varie d'un pays à l'autre. On tient généralement compte de la valeur du chiffre d'affaire et/ou de la valeur des actifs ou du nombre des effectifs employés. Un grand nombre des pays membres de l'OCDE prennent en considération la deuxième variable à savoir le nombre d'effectifs. Ils la fixe à 200 ou 250 personnes, à l'exception du Japon qui a adopté une autre barre (300 salariés) et les Etats-Unis à 500 salariés. (OCDE, 2002).

En Algérie, le secteur des PME a réalisé des progrès appréciables depuis la fin des années 90<sup>1</sup>. Sur le plan quantitatif, la population des PME a presque doublé entre 2003 et 2009 pour dépasser la barre de 500 PME. Il reste maintenant à savoir son évolution en termes qualitatifs et plus précisément sur sa contribution à la création de l'emploi et ainsi à la lutte contre le chômage et la pauvreté.

La création d'emploi constitue un problème du premier ordre dans le monde entier. La solution la plus adéquate aux pays ayant un excédent, c'est dans ce cadre que les PME jouent le rôle de stimulateur continu de la création d'emploi. Elle permet la création du maximum d'emplois, stables et rémunérateurs, dans les plus brefs délais. La main d'œuvre recrutée n'étant pas nécessairement d'une grande spécialisation.

La question du chômage est une préoccupation centrale et récurrente de toutes les économies développées ou en voie de développement, sa résorption continue un enjeu des plus décisifs, sachant qu'elle permet d'apporter la stabilité et la cohésion sociale et économique de tout un pays.

---

<sup>1</sup> OCDE : « Les PME à forte croissance et l'emploi, 2002 », « Promouvoir les PME dans l'optique du développement Istanbul, 3-5 Juin 2004 », « Le financement des PME et des entrepreneurs, février 2007 »

Le passage de l'Algérie, d'une économie administrée à une économie de marché dès la fin des années quatre-vingts a été accompagné par une série est des réformes très importantes, sans doute les plus important de son histoire, celle-ci consistait en une approche stratégique qui vise deux principaux objectifs à la fois à savoir : la création d'activités économiques par les privés et par conséquent la résorption du chômage.

Par ailleurs, il est important de noter que les dispositifs d'aide à la création d'entreprise sont présentés à travers les différents programmes (ANSEJ, CNAC et ANGEM) qui s'inscrivent dans une politique de promotion des investissements et de préservation de l'emploi.

Globalement, ces dispositifs ont contribué durant la dernière décennie à améliorer, même avec des résultats mitigés, non seulement le niveau de l'emploi, mais aussi l'accroissement du nombre d'entreprises.

L'encouragement de la PME englobe toutes les entreprises qu'elles soient publiques ou privées; par ailleurs, il faut les orienter vers la réalisation de la relance économique et le renforcement des capacités de création et de valorisation du capital humain.

Notre travail a pour finalité de tenter d'affirmer la contribution de nos PME dans la création d'emploi.

Pour ce faire, nous allons essayer de trouver des éléments de réponse à la question suivante :

### **« Dans quelle mesure les PME contribuent à la création d'emploi ? »**

De cette question principale découlent les questions suivantes :

- Les PME sont-elles un moteur de la création d'emploi ?
- Est-ce-que la création d'emploi est influencée par les différents types de secteur d'activité ?
- Est-ce-que les dispositifs d'emploi participent à la création d'emploi ?

Pour mieux mener notre problématique, nous allons appuyer sur les hypothèses suivantes :

- **Les PME participent à la création d'emploi productif.**

Pour mener à bien ce travail, la démarche méthodologique adoptée s'articule autour de deux phases :

La première phase consiste en une recherche bibliographique et documentaire à partir des différents ouvrages, articles, revues et site web. Elle consiste en une investigation théorique afin de maîtriser les concepts de base et de dégager des critères qui vont nous permettre de voir comment se comportent les PME Algériennes.

La deuxième phase concerne le travail de terrain dans la wilaya de Bejaia; cette phase consiste en une collecte des données sur le tissu des PME de la wilaya de Bejaia, nous allons mener une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon d'entreprises.

Afin de mieux répondre à la question posées dans notre problématique, nous avons élaboré un plan de travail divisé en trois chapitres :

Le premier intitulé : typologies et Etat des lieux des PME de la wilaya de Bejaia, sera divisées en deux sections.

Le deuxième chapitre intitulé: l'emploi et création d'activité, sera divisé en trois sections pour expliquer dans un premier temps la notion d'emploi par suite nous allons parler de la politique d'emploi, enfin les dispositifs de l'aide de l'état.

Le troisième chapitre intitulé: le rôle des PME dans la création d'emploi cas d'échantillon de la willaya de Bejaïa, sera divisé en deux sections, la premier et la deuxième section seront consacrés à la présentation méthodologie de l'enquête sur le terrain et analyse des résultats de l'enquête.

# ***Chapitre I***

***Typologies et Etat des lieux des PME de la wilaya***

***De Bejaia***

## Introduction

Le phénomène de la PME suscite aujourd'hui beaucoup d'intérêt de la part des pays et des gouvernements, aussi de la part des chercheurs. Elle affirme de plus en plus sa présence dans les tissus économiques et joue un rôle important dans le développement et dans la croissance d'une région ou d'un pays.

La petite et moyenne entreprise fait l'objet actuellement d'une étude particulière, dans la mesure où elle participe activement au développement socio-économique, elle est par définition un outil remarquable pour mobiliser la volonté et les capacités créatrices humaines.

De ce fait, elle joue un rôle essentiel dans l'économie Algérienne, elle contribue à la résorption du chômage, est un génératrice d'emploi, et elle contribue en outre à la contre la pauvreté.

Bejaia est l'une des régions les plus dynamiques à l'échelle nationale, elle est classée quatrième en termes de nombre des PME qu'elle déteints.

Pour ce faire, nous avons consacré l'étude de ce présent chapitre aux Typologies des PME et leurs Etats des lieux dans la wilaya de Bejaia. Il sera donc scindé en deux sections :

- La première est consacrée aux typologies des PME.
- La deuxième aux Etats des lieux des PME

## Section N°1 : Les typologies des PME

Pour bien aborder cette section, nous commencerons par définir le terme « entreprise » pour une meilleure compréhension de notre section. Pour qu'une PME existe, elle doit avant tout considérer et répondre à la définition de l'entreprise. Donc, l'entreprise est un centre de décision économique autonome (une entité), disposant des ressources humaines, matérielles et financières qu'elle gère en vue de produire des biens et des services destinés à la vente<sup>1</sup>. Les petites et moyennes entreprises peuvent être classées selon plusieurs critères :

### 1 - Classifications selon la forme juridique

Le statut juridique d'une entreprise est un ensemble de règles définissant :

- La propriété des outils de production.
- Les responsabilités à l'égard des tiers.
- Le partage des bénéfices.

#### 1-1 les entreprises privées

Les entreprises privées se caractérisent juridiquement par la propriété du capital qui relève d'une famille, d'une personne ou d'une association de personnes. Cette typologie permet les distinctions suivantes :

- **L'Entreprise individuelle** : c'est-à-dire que l'entrepreneur exerce directement et en son propre nom l'activité économique. Cela n'exclut pas l'existence d'un nom commercial mais, d'un point de vue juridique, seule la personne physique qu'est l'entrepreneur s'engage (signature des contrats, naissance des droits et obligations découlant de l'activité directement dans le patrimoine de l'individu). L'exercice d'une activité sous forme d'entreprise individuelle concerne en général les micro-entreprises.
- **La société au Non Collectif (S.N.C)** : elle est composée d'un groupe d'association; tous responsables indéfiniment du passif social, c'est -à-dire, qu'ils sont tenus de régler les dettes de la société à ses créanciers sur leur propre patrimoine, indépendamment du montant de leurs apports.

---

<sup>1</sup>Gilles Bressy et Cristian Konkuyt, « Economie d'entreprise », 8<sup>ème</sup>, édition 2006. P30

- **La Société à responsabilité limitée (S.A.R.L)** : comme pour les associés de la société anonyme les associés d'une SARL sont responsables à concurrence de leurs apports. L'incapacité, les parts sociales ne sont pas négociables et ne sont cessibles que sous certaines conditions très strictes; ce qui les rapproches des sociétés par intérêt. la société à responsabilité limitée comporte au minimum des associés et au maximum cinquante.
- **L'Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (E.U.R.L)** : une variante particulière de la société à responsabilité limitée. Elle est constituée d'une seule personne (Physique ou morale) ; et permet à l'entrepreneur individuel de ne pas engager la totalité de son patrimoine personnel. En égard aux avantages que présentent les deux derrières formes d'entreprise en termes de souplesse de fonctionnement et de simplicité dans la constitution et le transfert des parts sociales, elles semblent être le choix de prédilection pour la création des PME<sup>2</sup>.

### 1- 2 les entreprises publiques

Les entreprises publiques sont celles ou tout ou partie du capital et du pouvoir de décision appartient à une collectivité publique (Etat, collectivité locale.....)<sup>3</sup>, ces entreprises opérant dans des activités productives marchandes et dont le nombre tend aujourd'hui à se réduire avec la mise en ouvres de programmes de privatisation, ont des objectifs variés en fonction de leur situation. On distingue:

- **Les régies** : n'ayant pas de personnalité morale, elles sont gérées par des fonctionnaires
- **Les établissements publics** : ont une personnalité morale et un budget autonome dirigés par un conseil d'administration et un directeur général, ces établissement publics peuvent être des hôpitaux, universités, écoles et peuvent avoir un caractère d'établissement publics industriel ou commercial.
- **La société nationale** : apparue à la suite des nationalisations d'entreprises privées, s'apparentent à des sociétés anonymes avec un seul actionnaire, l'Etat ; dirigées par un conseil d'administration regroupant les représentants de l'Etat, des usagers et des consommateurs et un PDG nommé par les représentants de l'Etat, des conseils d'administration.

---

<sup>2</sup> Berchiche.A : « Typologies des sociétés commerciales avantages et inconvénients » In mutation revue trimestrielle, ed, CNCA, 199 p.p.39-49

<sup>3</sup> J.P.Lorriaux : « économies d'entreprise ». ed Dunod. Paris, 1991, p. 33



### 1- 3 les entreprises coopératives

Les entreprises coopératives peuvent être définies comme étant des entreprises collectives dont les membres associés à égalité des droits et d'obligations mettent en commun travail et capital pour satisfaire leurs besoins sans dépendre du marché. Leur objectif premier n'est pas la maximisation du profit et leurs activités se déploient dans de nombreux secteurs tels que la production, l'artisanat, le commerce de détail, les assurances et les BTP.

### 2- Classification de la PME par type d'activité

La classification des entreprises, en fonction de leur secteur d'activité, dépend de la nature de l'activité est regroupé en 03 secteurs :

- **Le secteur primaire** : ce secteur regroupe les entreprises de production de matière première (bois, pétrole, minerais, légumes, élevage etc...)
- **Le secteur secondaire** : regroupe les entreprises de production Industrielle transformation de matière première (Automobile, Électroménager, Informatique, etc...)
- **Le secteur tertiaire** : regroupe les entreprises de production de service (Assurance, Banque, Opérateur, etc...)

### 3- Classification selon les nomenclatures d'activité

Certaines nomenclatures plus précises distinguent les entreprises en fonctions de leur branche d'activité. Elles représentent l'ensemble des entreprises qui ont la même activité de production. Ou encore un secteur d'activité regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (unité de production homogènes).

#### 3.1) La filière d'activité

C'est ensemble des activités complémentaires intervenues à différentes étapes de la production d'une famille de production : en amont, la filière comprend des activités d'extraction et de fabrication de produit de base. L'élément central de la filière s'articule autour des activités de transformation, tandis qu'en aval, la filière repose principalement sur les activités de commercialisation.

## 4- Classification par taille

Selon la loi algérienne, la taille des entreprises sont classées comme :<sup>4</sup>

- **Très petite entreprise (TPE)** : moins de 10 salariés avec soit un chiffre d'affaires inférieur à 20 millions de dinar par an, soit un total bilan n'excède pas 10 millions de dinars.
- **Petite entreprise (PE)** : entre 10 salariés et 49 salariés avec soit un chiffre d'affaires n'excède pas 200 millions de dinars par an, soit un total bilan n'excède 100 millions de dinar.
- **Moyenne entreprise (ME)** : entre 50 salariés et 250 salariés avec soit un chiffre d'affaires est compris entre 100 et 2 milliards de dinar par an, soit un total bilan est compris entre 100 et 500 millions de dinars.
- **Grande entreprise** : 250 salariés et plus.
- **Groupe d'entreprises** : comporte une société mère et des filiales
- **Entreprise étendue** (ou en réseau, ou matricielle, ou virtuelle): comprend une entreprise pilote travaillant avec de nombreuses entreprises partenaires.

## 5- les caractéristiques des PME

Les PME présentent des caractéristiques qui les rendent différentes des autres catégories d'entreprise. Comme l'a bien signalé TORRES<sup>5</sup> :

### 5-1 Entreprise de proximité

Le principe interne qui fédère l'ensemble des spécificités économiques, organisationnelles et psychologiques de la PME est la proximité. A l'heure où de plus en plus de grandes entreprises cherchent à mettre en œuvre un management plus proche de leurs salariés et de clients, il semble que la PME puisse servir de modèle de par les interactions étroites, directes et personnelle de ses membre. Que ce soit le mode hiérarchique, l'organisation des différentes taches de l'entreprise, la gestion de l'information, les mécanismes de coordination, la stratégie, le capital ou le marché.

Les formes que prennent tous ces éléments dans les PME attestent de l'importance et du rôle prépondérant de la proximité dans le fonctionnement de PME.

---

<sup>4</sup> Selon législation algérienne

<sup>5</sup> TORRES. Oliver, « les PME de nouvelles approches », Ed Economica, Paris, 1998. p.25.

### **5-2 Gestion centralisée**

L'ensemble des décisions sont prises par une personne qui est généralement la propriétaire- dirigeant, d'où la nécessité de connaître le profil (traits de la personnalité, buts fondamentaux, valeurs, etc.....), de ce dernier pour comprendre le fonctionnement des petites entreprises. Une forte centralisation du pouvoir du propriétaire-dirigeant ne peut s'effectuer que dans des conditions de forte proximité et dans d'une structure relativement compacte. C'est par ce qu'il est constamment présent auprès de ses salariés que le dirigeant accroît sa domination hiérarchique.

### **5-3 Une imbrication des fonctions de l'entreprise**

Contrairement aux grandes entreprises dont l'analyse fonction par fonction est très pratique et très pertinente, les PME se caractérisent précisément par une absence de décomposition fonctionnelle. Le chef d'entreprise assure plusieurs fonctions de direction et autre division des tâches, et les subordonnés exercent des tâches considérées polyvalentes plus flexibles au niveau interne de l'entreprise, les atouts des PME résident surtout dans les dynamismes de certaines responsable, l'esprit d'équipes et l'adaptabilité de l'entreprise confrontée à des nouveaux défis.

### **5-4 Des systèmes d'information (interne, externe) et des coordinations simples et informels**

Les systèmes d'informations internes des PME sont généralement simples et faiblement structurés. Les dirigeants de PME préfèrent les médias les plus informels fondés sur la communication orale. Les petites entreprises fonctionnent par dialogue ou par contrat direct. A l'inverse, les grandes entreprises doivent mettre en place tout un mécanisme formel (et écrit) permettant le transfert d'information tout en minimisant le bruit et en favorisant le contrôles

Les systèmes d'information externes de la PME sont également très simples. Ceci est dû à une forte proximité physique entre les dirigeants et les principaux acteurs de l'univers de la PME. Par ailleurs, la petite entreprise s'a le plus souvent nul besoin d'étude de marché complexes, lourdes et souvent dépassées au moment ou le dirigeant connaît personnellement tous les clients et les fournisseurs de l'entreprise et il peut de discuter avec eux pour connaître leurs besoins et leurs goûts ou expliquer les différents aspect de ses produits.

### **5-5 Une stratégie implicite et à court termes**

L'horizon temporel de la PME est le plus à court terme, les comportements stratégiques sont davantage relatives qu'anticipatifs. Les techniques de gestion telles que la gestion prévisionnelle ou l'analyse financière sont rarement utilisées.

Le dirigeant de la PME fait appel à l'intuition et à l'expérience pour prendre des décisions, il ne se réfère pas aux systèmes d'information et aux modèles formels de prise de décision dans les PME se fait selon le schéma intuition-décision-action, ce qui fait que la stratégie est implicite et très souple.

En effet, la planification stratégique est quasi- absente dans les PME, néanmoins ce la ne signifie pas absence des stratégies, mais celle-ci prend des formes très particulière. Elle repose sur la vision stratégique du dirigeant.

### **5-6 Capacité de financement**

L'entreprise de petite taille possède une faible capacité de financement, les apports de capitaux sont de type familial, et fait moins recours aux capitaux étrangers. Il existe plusieurs sources de financement pour les petites entreprises qui fonctionnent depuis longtemps, on sait que ces sources sont limitées pour le démarrage.

### **5-7 Une clientèle locale**

Le marché des petites entreprises est souvent local, et rares celles qui exportent sur des marchés étrangers, ce qui va leur permettre de tisser des relations avec leurs clients et fournisseurs.

## **Section N°2 : Etat des lieux des PME**

L'Algérie vit une transformation radicale de son environnement économique depuis les années 1990. L'engagement résolu du pays dans la voie de l'économie du marché libère les énergies entrepreneuriales et donne une importance cruciale au secteur des petites et moyennes entreprises.

Donc cette section sera consacrée à la définition des PME algérienne, et son évolution depuis l'indépendance. Ainsi nous présenterons la région de notre étude, qui est la wilaya de Bejaia, en mettant l'accent sur quelques points essentiels et nous allons exploiter la base des données de la direction des PME de Bejaia, recueillir l'ensemble des informations concernant la population des PME dans la wilaya de Bejaia et leur répartition spatiale.

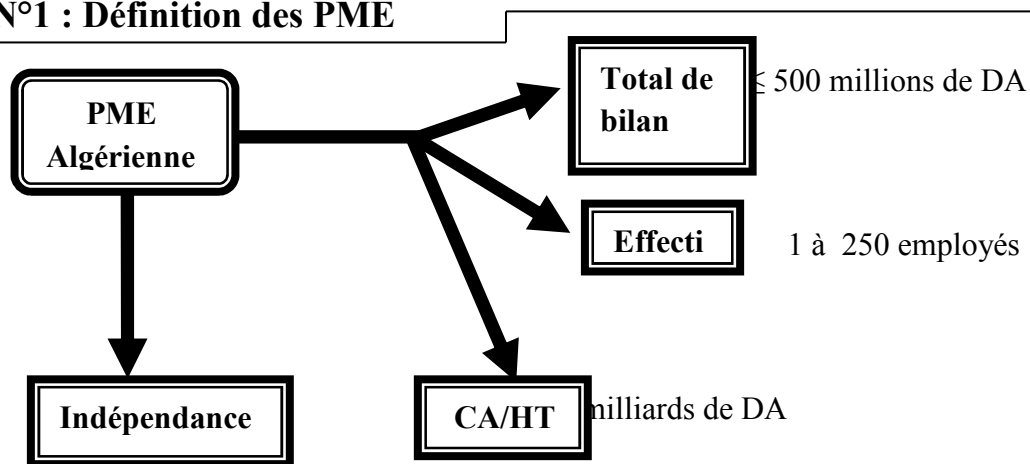
## 1. Définition des PME en Algérie

Il est évident de dire que la PME est importante pour la croissance, l'emploi et le bien être d'un pays. Toutes les statistiques de la vaste majorité des pays développés prouvent que les PME produisent 70% en valeurs ajoutée et créent plus de 60% des emplois. L'Algérie comme tous les pays européens a pris conscience de la nécessité du développement de ce secteur Vital.

La définition de la PME n'est pas une tâche facile, puisque celle-ci varie d'un pays à un autre selon l'environnement adopté, elle est en relation étroite avec les politiques de développement d'un pays.

L'Union Européenne considère l'entreprise comme petite, lorsque l'entrepreneur est en mesure de la diriger seul, de prendre les décisions essentielles et d'en assumer les résultats de sa gestion<sup>6</sup>. Dans le même sens, la confédération générale des PME considère ces dernières comme des entreprises dans lesquelles les chefs d'entreprises assument personnellement et directement les responsabilités financières, techniques, sociales et morales de l'entreprise, quelle que soit la forme juridique de celle-ci. Sur la base des critères adoptés par L'OCDE en 1996 et intégrés en 2000 dans la charte mondiale de PME paraphée par l'Algérie, nous retiendrons la définition de la PME suggérée par la loi 01-18 du 12 décembre 2001 portant la loi de la promotion de la petite et moyenne entreprise. Cette définition se base sur un ensemble de critère à savoir : les effectifs, le chiffre d'affaire, le bilan annuel et l'indépendance financière.

**Figure N°1 : Définition des PME**



Source : établie par nous-mêmes

<sup>6</sup> Moez Ahmed, « Les sources de financement des PME et la mise en place du marché alternatif tunisien », IHEC Carthage, 2007, P65.

Selon l'article N°4 de la loi de promotion des PME du 15 décembre 2001 définit la PME quelque soit son statut juridique, « comme une entreprise de production de biens et/ou de service: employant de 1 à 250 personnes, dont le chiffre d'affaire 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<sup>7</sup> », au titre de la présente loi, il est entendu par :

- 1- Personnes employée : le nombre des personnes correspondant au nombre d'Unité de Travail –années (UTA). C'est-à-dire au nombre de salaires employés à temps plein pendant une année. Le travail partiel ou le travail saisonnier étant des fractions d'Unité de Travail Année. L'année à prendre une considération est celle du dernier exercice comptable clôturé.
- 2- Pour la détermination du chiffre d'affaire ou pour le total du bilan ceux afférant au dernier exercice clôturé de douze mois.
- 3- Entreprise indépendante : l'entreprise dont le capital n'est pas détenu à 25% et plus par une ou plusieurs autres entreprises ne correspond pas à la définition de PME.

Pour plus de précision nous retiendrons les trois types de P.M.E sont à distinguer :

- 1- **La moyenne entreprise (ME)** : est définie comme étant « une entreprise employant 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaire est compris entre 200 millions et 2 milliards de dinars on dont le total du bilan annuel est compris entre 100 et 500 millions de dinars »<sup>8</sup>.
- 2- **La petite entreprise (PE)** : à son tour, est définit comme « une entreprise employant de 10 à 49 personnes et dont le chiffre d'affaire annuel n'excède pas 200 millions de dinars ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 100 millions de dinars »<sup>9</sup>.
- 3- **La très petite entreprise (TPE)** : dit aussi micro-entreprise, elle est définie comme « une entreprise employant de 1 à 9 employés et réalisant un chiffre d'affaire inférieur à 20 millions de dinars ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions de dinars »<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Loi n°01-18 du 12 décembre 2001 portant loi d'orientation sur la promotion de la petite et moyenne entreprise, article 04, journal officiel.

<sup>8</sup> Article N°5 de la loi n°01-18 du 27 Ramadhan 1422 portant loi d'orientation sur la promotion de la PME

<sup>9</sup> Article N°6 de la loi n°01-18 du 27 Ramadhan 1422 portant loi d'orientation sur la promotion de la PME

<sup>10</sup> Article N°07 de la loi n°01-18 du 27 Ramadhan 1422 portant loi d'orientation sur la promotion de la PME

Législateur algérien résume la définition de la petite et moyenne entreprise comme suit :

**Tableau N°1 : Classification des PME selon législateur Algérien**

Catégorie	Nombre d'employés	Chiffre d'affaires	Total du bilan (CA)
<b>Moyenne entreprise</b>	De 50 à 250	De 200 million à 2 milliards	De 100 à 500 millions
<b>Petite entreprise</b>	De 10 à 49	De 20 à 200 millions	De 10 à 100 millions
<b>Très petite entreprise</b>	De 1 à 9	Inferieur à 20 millions	Inferieur à 10 millions

La source : selon le journal officiel de la loi d'orientation des PME décembre 2001.

Et ceci législateur algérien classe les PME en trois catégories, très petites, petites et moyennes, par rapport à le nombre des salaries, le chiffre d'affaire et le budget annuel total.

### 2- L'évolution de la PME algérienne

A la veille de l'indépendance, la plupart des PME qui existaient aux mains des colonais<sup>11</sup>, il y'avait une économie française en Algérie, diriger d'Alger sous la pression constante du colonisateur<sup>12</sup>. Après l'indépendance et jusqu'à nos jour, l'économie algérienne a connu une succession de deux modèles industriels distincts : le modèle productif fondé sur la grande entreprise publique et celui fondé sur les petites et moyennes entreprises.

Globalement, on peut distinguer deux grandes périodes caractérisent le cadre institutionnelle, administratif et juridique dans lequel a évolué la PME depuis l'indépendance.

#### 2.1) La période 1962 - 1982

Cette période est caractérisée sur le plan politique par une économie planifiée de type socialiste.

L'Algérie a mis en place un vaste secteur public presque dans tous les domaines et surtout dans l'industrie qui a été appréhendée comme une industrie à tendance lourde.

L'entreprise privée et, à travers elle, les petites et moyennes entreprises, ont été relativement marginalisées et l'industrie de transformation privée avait un caractère familial, au plus artisanal, sans grande envergure<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Atil Ahmed, « La responsabilité environnementale dans la PME Algérienne: vers une analyse typologique des enjeux et des freins d'intégration », rennes, 2008, P2

<sup>12</sup> Conseil national économique et social : pour une politique de développement de la PME en Algérie, Alger 2003.

<sup>13</sup>Isli M.A, « La création d'entreprise en Algérie », les cahiers du CREAD, N° 73, 2005, P 58

Le premier code des investissements a été promulgué en 1963 pour remédier à l'instabilité qui a suivi l'indépendance, dont l'objet était de reformuler le cadre institutionnel de l'appareil productif du pays<sup>14</sup>.

Avec les insuffisances que présente ce code en termes de faible impact sur le développement de la PME, un deuxième code a été promulgué en 1966.

Ce nouveau code des investissements visait à définir un statut à l'investissement privé national dans le cadre du développement économique<sup>15</sup>.

Selon le rapport du CNES en 2003, toute au long de la période 1963-1982, il n'a pas eu de politique claire à l'égard du secteur privé. L'entreprise privée était limitée par un contrôle sévère par l'état en exigeant un agrément pour toute opération d'investissement. « Après 20 ans de prédominance du secteur public en Algérie, sous la devise de l'industrie industrialisant, l'Etat-unique propriétaire et entrepreneur accorde au secteur privé un rôle complémentaire en 1982 dans certaines activités, avec un niveau d'investissement très limité »<sup>16</sup>.

### **2.2) La période 1982 - 2002**

L'année 1982 a vu la promulgation de la loi 82-11, relative à l'investissement économique privé national. Ce texte marque le début d'ouverture de la politique économique à l'initiative privée, tout en indiquant que les mesures prises dans ce cadre ont eu un impact limité sur l'expansion du secteur privé. Suivi d'un décret N°83-98 portant la création en 1983 d'un Office pour l'orientation, le suivi et la coordination de l'investissement privé (OSCIP)<sup>17</sup>

La création d'OSCIP, le secteur privé, pour la première fois depuis l'indépendance, s'est vu reconnaître un rôle à jouer dans la concrétisation des objectifs de développement nationaux. Cependant il faut souligner que ces dispositions ont eu un impact limité sur la création de nouvelles PME ».<sup>18</sup>

Bien avant 1990, face à la crise qu'a traversée le pays, surtout avec la chute des prix du pétrole en 1986, suivi du constat des résultats non satisfaisants de la stratégie de développement économique et social, l'Etat algérien a saisi la nécessité d'établir des réformes profondes de l'économie.

<sup>14</sup> Sadi N.A, « La privatisation des entreprises publiques en Algérie, objectifs, modalités et enjeux », OPU, 2006, p30.

<sup>15</sup> Conseil national, 2003.

<sup>16</sup> Assala Khalil, « PME en Algérie : pour une politique de développement à la mondialisation », 8eme congrès international Francophone en entrepreneuriat et PME, « l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales » 25, 26, 27 octobre 2006.

<sup>17</sup> H.Kendel, « Stratégie d'agglomération d'entreprises scientifiques et technologiques dans la filière Electricité-Electronique- Electroménager en Algérie », Université Paul Cézanne, Paris, Mars 2007, disponible sur [www.crrm.u-3mrs.fr](http://www.crrm.u-3mrs.fr)

<sup>18</sup> Conseil national,



En 1993, l'Algérie a mis en place un nouveau code des investissements, qui consacre la liberté d'entreprendre tant pour les opérateurs privés nationaux qu'étrangers, puis elle a créé une agence de promotion de soutien et de suivi des investissements (APSI) en 1994<sup>19</sup>. La période de 1993 à nos jours a vu des actions en faveur du désengagement de l'Etat du fonctionnement de l'économie à travers la privatisation des entreprises publiques, mesure qui confirme l'importance de plus en plus accordée au secteur privé. Avant la privatisation proprement dite, l'Algérie a eu d'abord recours à la privatisation des formes de gestion, c'est-à-dire à une autonomie de gestion de l'entreprise publique qui reste néanmoins propriété de l'Etat.

Toutefois, la privatisation des entreprises publiques en Algérie est faite selon plusieurs modes allant d'une cession d'actifs à des repreneurs privés, des reprises par les salariés et des partenariats à une privatisation partielle ou totale. Les résultats des opérations de privatisation 2001-2008, tous modes confondus font état de 458 entreprises publiques privatisées<sup>20</sup>, la poursuite des efforts de privatisation du secteur public n'est pas sans effet sur les entreprises privées.

En somme, à partir des années 90 et surtout sous l'effet des contraintes de l'ajustement structurel mené par notre pays en collaboration avec la banque mondiale, la privatisation est devenue le maître mot des réformes économiques jusqu'à être qualifiée par BENDIB de « mot à la mode au même titre que l'économie de marché »<sup>21</sup>.

L'environnement institutionnel des entreprises s'est enrichi en 2001 par la loi d'orientation sur la promotion de la PME qui comprend, outre des principes généraux, la définition des PME et de la politique d'aide et de soutien de l'Etat à cette catégorie d'entreprises.

Toutes les mesures citées précédemment ont été réajustées, en promulguant en 2001 l'ordonnance N°01-03 relative au développement de l'investissement qui demeure à ce jour la principale référence en matière d'investissement en Algérie. Ce nouveau code des investissements prévoit<sup>22</sup>:

---

<sup>19</sup> 22-Décret N° 93-37 d'octobre 1993 relatif à la promotion de l'investissement

<sup>20</sup> Bendiff Hocine, « Le processus de privatisation en Algérie: stratégie, bilan et perspectives », forum économique, le 24 septembre 2008, Lausanne Suisse

<sup>21</sup> Bendib R, « L'état, rentier en crise, éléments pour une économie politique de la transition en Algérie », OPD, 2006, P13

<sup>22</sup> Les actes des assises nationales de la PME, janvier 2004, P34. (Rapport réalisé par le ministère de la petite et moyenne entreprise de l'artisanat).

- La décentralisation des activités de l'ANDI.
- Le conseil national d'investissements CNI.
- La signature par l'Algérie des conventions internationales liées à l'arbitrage et règlements des litiges.
- La loi d'orientation pour la promotion des PME (N° 01-18 du 12-12-2001).

Les objectifs essentiels de cette loi sont de faciliter l'accès des PME aux services et avantages prévus dans les dispositifs de soutien, de favoriser l'implantation des sites d'accueil au profit des PME, d'encourager l'émergence de nouvelle PME et suivi sa pérennité. A partir de ce nouveau code des investissements promulgué en 2001 et la nouvelle loi d'orientation sur la promotion de la PME, on assiste à un regain d'intérêt à l'entrepreneuriat en Algérie.

Dans ce cadre, différentes mesures publiques sont mises en place en Algérie pour soutenir le développement des PME/PMI et représentent des efforts indéniables pour la promotion de ces entreprises<sup>23</sup>.

Plusieurs agence et structures d'appui ont vu le jour, telles que l'ANGEM<sup>24</sup> et la CNAC<sup>25</sup>, il y'a eu aussi la création d'une agence chargée de la mise à niveau des entreprises, dénommée AND PME<sup>26</sup>, et la promulgation de deux organismes chargés de garantir les crédits octroyés par les PME, le FGAR<sup>27</sup> et la CGCI-PME<sup>28</sup>.

---

<sup>23</sup> Azouaou Lamia, Ali Belouard Nabil, « La politique de mise à niveau des PME Algériennes, enlissement ou nouveau départ », revue PS2D, Hammamet, 2010, P7

<sup>24</sup> Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit.

<sup>25</sup> Caisse Nationale d'Assurance Chômage

<sup>26</sup> Agence Nationale de Développement de la Petite et Moyenne Entreprise

<sup>27</sup> Fonds de Garantie des Crédits aux Petites et Moyennes Entreprises

<sup>28</sup> Caisse de Garantie des Crédits d'Investissement-PME

soutenir le développement des PME/PMI et représentent des efforts indéniables pour la promotion de ces entreprises<sup>29</sup>.

Plusieurs agence et structures d'appui ont vu le jour, telles que l'ANGEM<sup>30</sup> et la CNAC<sup>31</sup>, il y'a eu aussi la création d'une agence chargée de la mise à niveau des entreprises, dénommée AND PME<sup>32</sup>, et la promulgation de deux organismes chargés de garantir les crédits octroyés par les PME, le FGAR<sup>33</sup> et la CGCI-PME<sup>34</sup>.

Le nombre total de PME dans la wilaya de Bejaia -arrêté au 31 Décembre 2014 déclarées auprès de la caisse nationale des assurances sociales (CNAS), s'élève à 18 970 PME contre 18 581 enregistrées à la fin du trimestre précédant.

Les PME opérationnelles sur le territoire de la wilaya emploient, selon le même fichier, un effectif total de 55 615 emplois déclarés sans tenir compte des employeurs déclarés auprès de la Caisse Nationale des Non Salariés (CASNOS).

### a. Les PME Privées

Le nombre de PME privées s'élève à 18.929 PME privée à la fin de 4<sup>eme</sup> trimestre 2014.

Ces entreprises constituent la composante majeure de la population des PME opérationnelles, et emploient, selon la même source un effectif total de 53.151 emplois déclarés.

---

<sup>29</sup> Azouaou Lamia, Ali Belouard Nabil, « La politique de mise à niveau des PME Algériennes, enlissement ou nouveau départ », revue PS2D, Hammamet, 2010, P7

<sup>30</sup> Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit.

<sup>31</sup> Caisse Nationale d'Assurance Chômage

<sup>32</sup> Agence Nationale de Développement de la Petite et Moyenne Entreprise

<sup>33</sup> Fonds de Garantie des Crédits aux Petites et Moyennes Entreprises

<sup>34</sup> Caisse de Garantie des Crédits d'Investissement-PME

- **L'Entreprise individuelle** : c'est-à-dire que l'entrepreneur exerce directement et en son propre nom l'activité économique. Cela n'exclut pas l'existence d'un nom commercial mais, d'un point de vue juridique, seule la personne physique qu'est l'entrepreneur s'engage (*signature des contrats, naissance des droits et obligations découlant de l'activité directement dans le patrimoine de l'individu*). L'exercice d'une activité sous forme d'entreprise individuelle concerne en général les micro- entreprises.
- 4- **La société au Non Collectif (S.N.C)** : elle est composée d'un groupe d'association ; tous responsables indéfiniment du passif social, c'est -à-dire, qu'ils sont tenus de régler les dettes de la société à ses créanciers sur leur propre patrimoine, indépendamment du montant de leurs apports.
- 5- **La Société à responsabilité limitée (SARL)** : comme pour les associés de la société anonyme les associés d'une SARL sont responsables à concurrence de leurs apports. L'incapacité, les parts sociales ne sont pas négociables et ne sont cessibles que sous certaines conditions très strictes ; ce qui les rapproche des sociétés par intérêt. la société à responsabilité limitée comporte au minimum des associés et au maximum cinquante.
- 6- **L'Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)** : une variante particulière de la société à responsabilité limitée. Elle est constituée d'une seule personne (Physique ou morale) ; et permet à l'entrepreneur individuel de ne pas engager la totalité de son patrimoine personnel. En égard aux avantages que présentent les deux derrières formes d'entreprise en termes de souplesse de fonctionnement et de simplicité dans la constitution et le transfert des parts sociales, elles semblent être le choix de prédilection pour la création des PME<sup>37</sup>.

### 3- 2 les entreprises publiques :

Les entreprises publiques sont celles où tout ou partie du capital et du pouvoir de décision appartient à une collectivité publique (Etat, collectivité locale.....) <sup>38</sup> ces entreprises opérant dans des activités productives marchandes et dont le nombre tend aujourd'hui à se réduire avec la mise en oeuvre de programmes de privatisation, ont des objectifs variés en fonction de leur situation. On distingue<sup>39</sup> :

- 7- **Les régies** : n'ayant pas de personnalité morale, elles sont gérées par des fonctionnaires.
- 8- **Les établissements publics** : ont une personnalité morale et un budget autonome dirigés par un conseil d'administration et un directeur général, ces dits établissements

<sup>37</sup> A Berchiche : « typologies des sociétés commerciales avantages et inconvénients » In mutation revue trimestrielle, ed , CNCA , 199 p.p.39-49

<sup>38</sup> J.P.Lorriaux : « économies d'entreprise ».ed dunod.paris, 1991,p,33

<sup>39</sup> Ibid p.33

- 9- **La société nationale** : apparue à la suite des nationalisations d'entreprises privées, s'apparentent à des sociétés anonymes avec un seul actionnaire, l'Etat ; dirigées par un conseil d'administration regroupant les représentants de l'Etat, des usagers et des consommateurs et un PDG nommé par les représentants de l'Etat, des conseils d'administration.
- 10- **Les offices (office national des forêts)** : sont des établissements publics industriels et commerciaux dotés d'une autonomie financière et comptable et gérés selon des méthodes commerciales.

### 11-3 les entreprises coopératives :

Les entreprises coopératives peuvent être définies comme étant des entreprises collectives dont les membres associés à égalité de droits et d'obligations mettent en commun travail et capital pour satisfaire leurs besoins sans dépendre du marché. Leur objectif premier n'est pas la maximisation du profit et leurs activités se déploient dans de nombreux secteurs tels que la production, l'artisanat, le commerce de détail, les assurances et les BTP.

Etant donné les avantages offerts, à savoir la simplicité de distinction par les conditions de constitutions et objectif stratégiques particuliers, la classification des PME à base du critère juridiques semble être utile. Néanmoins, se limiter au seul critère juridique rend délicate cette distinction et ce, à cause de l'abstraction faite des spécifiés de chaque unité productive.

### 12- classification de la PME par type d'activité :

A ce niveau de classification, on parle d'une répartition classique et répartition modernes.

#### 2-1 la répartition classique :

Traditionnellement, on distingue les entreprises par leur type d'activité qu'on peut, classer en trois secteurs :

- **Le secteur primaire** : ce secteur regroupe l'ensemble des entreprises agricoles ou celles travaillent dans les domaines de l'extraction ou l'exploitation des ressources naturelles.
- **Le secteur secondaire** : concerne toute les entreprises dont l'activité principale consiste à produire des biens économiques, autrement dit, l'ensemble des entreprises dont l'activité de production provient d'une activité de transformation.

Cependant, vu les changements opérés lors de la révolution industrielle du 18ème siècle et les progrès réalisés à travers le monde tout au long des dernières années, cette distinction n'a plus beaucoup de signification, ce qui a d'ailleurs donné naissance à une nouvelle répartition des activités.

### **2-2 Classifications en fonction du regroupement moderne des activités :**

Comparativement à la classification précédente, celle-ci fait apparaître de nombreux secteurs d'activités économiques à savoir : l'énergie, matériel de transports, BTP, commerce, transports et télécommunication.....etc.

### **3 - Classification selon la qualité du secteur d'activité :**

Une autre classification des entreprises en l'occurrence les PME est possible. Autre que les précédentes, cette classification se base sur la qualité du secteur d'activités. Elle permet la distinction entre ce qu'on appelle le secteur traditionnel caractérisé par la prépondérance du facteur travail, la non modernisation des équipements et l'absence d'innovations technologiques, et le secteur moderne caractérisé à son tour, par l'indépendance des entreprises en l'occurrence les PME et l'apparition de ce qui est connu sous les PME.

### **4- Classification selon les nomenclatures d'activité :**

Certaines nomenclatures plus précises distinguent les entreprises en fonctions de leur branche d'activité.

- **Branche d'activité** : C'est l'ensemble des entreprises qui ont la même activité de production. Ou encore un secteur d'activité regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (unité de production homogènes).
- **La filière d'activité** : C'est ensembles des activités complémentaires intervenues à différentes étapes de la production d'une famille de production : en amont, la filière comprend des activités d'extraction et de fabrication de produit de base. L'élément central de la filière s'articule autour des activités de transformation, tandis qu'en aval, la filière repose principalement sur les activités de commercialisation.

**4- Classification par taille :** Selon la loi algérienne, les entreprises sont classées comme :<sup>40</sup>

- **Très petite entreprise (TPE)** : moins de 10 salariés avec soit un chiffre d'affaires inférieur à 20 millions de dinar par an, soit un total bilan n'excède pas 10 millions de dinars.
- **Petite entreprise (PE)** : entre 10 salariés et 49 salariés avec soit un chiffre d'affaires n'excède pas 200 millions de dinars par an, soit un total bilan n'excède 100 millions de dinar.
- **Moyenne entreprise (ME)** : entre 50 salariés et 250 salariés avec soit un chiffre d'affaires est compris entre 100 et 2 milliards de dinar par an, soit un total bilan est compris entre 100 et 500 millions de dinars.
- **Grande entreprise** : 250 salariés et plus.
- **Groupe d'entreprises** : comporte une société mère et des filiales
- **Entreprise étendue** (ou en réseau, ou matricielle, ou virtuelle) : comprend une entreprise pilote travaillant avec de nombreuses entreprises partenaires.

### 2-2 Les principales composantes en Algérie :

Le nombre total des PME algériennes, toute catégorie comprise, selon le ministère de l'industrie, de la PME et de la promotion de l'investissement est de 747934 PME à la fin de l'année 2013. La population des petites et moyennes se constitue de trois principales composantes :

- Les PME privées : Le nombre de PME privées déclarées auprès de la Caisse Nationale des Assurances Sociale (CNAS) s'élève à 578 586 PME privées pour l'année 2011. Ces entreprises constituent 77,33 % de la population des PME. Leur nombre a augmenté de 6 % par rapport à 2012.
- LES PME publiques : S'agissant des PME publiques, leur nombre est de 547 PME à la fin de 2013. Ces dernières emploient 48.086 salariés. Elles constituent moins de 1 % de la population des PME. Toute fois leur nombre a augmenté de 2,00 % par rapport à l'année 2012.
- Les Artisans : Selon les données du Ministère de l'industrie, de la PME et de la promotion de l'investissement, le nombre des activités artisanales déclarées (CASNOS) en 2013, est de 168 801 activités. Généralement, les artisans se répartissent en trois filières : l'artisanat traditionnel et d'art, l'artisanat de production de bien et l'artisanat de production de service. Le nombre d'artisans a progressé de 8,30 % en 2013 par rapport à 2012.

---

<sup>40</sup> Selon législation algérienne

La répartition de la population des PME, en % selon ses principales composantes, est donnée par le tableau récapitulatif N1 suivant :

**Tableau N° : répartition des PME algériennes selon leurs natures en 2013.**

Source : constitué à partir des données du ministre de l'industrie, de la PME et de la promotion de l'investissement, bulletin statistique des PME N°23

La dynamique de création de nouvelles entreprises s'est faite à travers 2 processus principaux: les créations classiques qui concernent l'investissement privé constitué principalement de fonds propres et les micro-entreprises des jeunes bénéficiaires du dispositif d'aide à la création de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ).

La population des PME a connue une expansion importante, depuis l'entrée en vigueur du programme d'ajustement structurel (P.A.S) et l'adoption du nouveau code des investissements en 1993. Selon A. Bouyacoub (2004), 60% des PME existantes en 2000, ont été créées après 1994.



### 3 - Présentation des PME de la wilaya de Bejaia

Avant d'aborder les PME dans la wilaya de Bejaia, il est nécessaire de présenter cette région tout en mettant l'accent sur quelques points essentiels, afin de bien connaître la région.

Nous nous intéressons, à la situation géographique de la wilaya, puis aux principales activités économiques, une fois qu'on a saisi l'aspect de la région, nous allons fournir quelques informations relatives au mouvement des PME par secteur d'activités, leur répartition par effectifs, et le mouvement de l'emploi dans cette wilaya.

#### 3-1 Situation géographique de la wilaya de Bejaia

La wilaya de Bejaia, se situe au Nord- Est de la région centre de l'Algérie. Elle est considérée comme étant une wilaya côtière qui s'ouvre sur la méditerranée avec une façade maritime de plus de 100Km, alternant crique rocheuses et plage de sable fin.

Elle est organisée en 19 daïras chapeautant 52 communes, elle a des limites administratives avec 5 wilayas :

- Tizi-Ouzou et Bouira à l'ouest,
- Jijel à l'Est,
- Sétif et bordj Bou Arreridj au sud,

La wilaya de Bejaia s'étend sur une superficie de 322 348 Ha avec 1 002 644 d'habitants au début de 2008, Bejaïa est en termes de population la plus grande ville de Kabylie. Elle est aussi, grâce à sa situation géographique, le plus important pôle industriel de la région, notamment par la concentration de nombreuses industries et la présence d'un des plus grands ports pétroliers et commerciaux de la Méditerranée. Elle est dotée d'un aéroport.

Le territoire de la wilaya de Bejaia est réparti comme suit :

**Tableau N°2:** Répartition du territoire de la wilaya de Bejaia

	Superficie (Hectare)	Superficie %
<b>Superficie Agricole Utile</b>	130 348	40,45%
<b>Pacages et parcours</b>	30 859	09,57%
<b>Terres improductives des exploitations</b>	3 587	01,11%
<b>Superficie forestière</b>	122 500	38,00%
<b>Terres non agricole</b>	35 054	10,87%
<b>Total</b>	322 348	100%

Source : Direction de la planification et de l'aménagement du territoire (DPAT)-Bejaia 2011.

Le territoire de la wilaya de Bejaia est marqué par la réponde des reliefs montagneux (65%), coupé par la vallée de la Soummam et les plaines situées près du littoral.

- Au Nord : Le massif du Bouhatem et le relief du Djurdjura ;
- Au Sud : Le massif du Bousselam et les Babor;
- Au centre : La vallée de la Soummam;

**La Carte N°1 : la Carte Géographique de la Wilaya de Bejaia**



Source : site de la wilaya de Bejaia (<http://www.bejaia.dz/données-géographique.htm>)

### 3-2 Les activités économiques dans la wilaya de Bejaia

La wilaya de Bejaia connaît un mouvement économique important dans les différentes branches d'activités, du fait qu'elle est classée parmi les premiers en ce qui concerne la création des PME, à cet effet nous allons citer les différentes branches d'activités occupées au niveau de cette wilaya.

#### 3-2-1- L'agriculture

La wilaya de Bejaia dispose d'une surface agricole de 130 348 Ha, qui se subdivise en deux grands groupes: l'agriculture de plaine et l'agriculture de montagne. La première se développe sur les surfaces longeant la Soummam et qui concerne au premier degré les cultures arboricoles, suivies de terres labourables pour les céréales, l'aliment de bétail et la culture légumière.

L'agriculture de montagne concerne essentiellement les activités moins dépendantes de l'irrigation : oliviers et figuiers répartis en petites parcelles : jardins potagers et élevage (bovin, ovin, caprin, avicole et apicole).

### **3-2-2 L'industrie**

Le secteur industriel connaît un développement significatif vers la fin des années 90, et elle possède aujourd'hui un tissu industriel important, qui est dominé par l'industrie agroalimentaire, de même le secteur privé avec son dynamisme, peut s'imposer très rapidement Ce qu'il lui permet de dominer le secteur public qui a perdu sa prédominance vers les années 90.

### **3-2-3 Les activités tertiaires**

Avec 13 464 unités employant 45 628 travailleurs, le bâtiment et travaux publics, le commerce et le transport et communications sont les secteurs d'activité dominants, représentant plus de 50% de la totalité des activités mais ne générant malheureusement qu'un quart des emplois créés. A cet effet le développement du secteur tertiaire a été encouragé par les différents dispositifs de lutte contre le chômage, tel que l'ANSEJ qui a financé un grand nombre de projets.

Les petites et moyennes entreprises (PME) et les petites et moyennes industries (PMI) à travers la wilaya de Bejaïa occupent une place stratégique par le nombre d'unités existantes qui s'élèvent à 13 464 ou par le nombre des postes de travailleurs avec 45 628 employés.

Ces entreprises se distinguent dans tous les secteurs d'activités et sont en nette croissance depuis 2009. Ainsi, les secteurs du bâtiment et de travaux publics se sont nettement développés atteignant 3 462 entreprises avec 13 281 emplois.

De même pour l'agroalimentaire avec 487 unités, un secteur vital qui connaît un développement positif dans la wilaya et surtout une couverture importante sur le marché national par la qualité des produits fabriqués. Ainsi, en référence au nombre de PME-PMI créées et selon la direction de l'industrie de la wilaya, Bejaïa occupe la quatrième place au niveau national après Alger, Tizi-Ouzou et Oran.

La wilaya de Bejaïa qui recèle des ressources hydriques très riches a contribué au développement des filières des boissons et du lait et de ses dérivés.

## 4- Etat des lieux des PME de la wilaya de Bejaia

### 4-1 La PME dans la wilaya de Bejaia

Bejaia est l'une des régions les plus dynamiques à l'échelle nationale, le nombre total de PME dans la wilaya de Bejaia -arrêté au 31 Décembre 2014 déclarées auprès de la caisse nationale des assurances sociales (CNAS), s'élève à 18 970 PME contre 18 581 enregistrées à la fin du trimestre précédant.

Les PME opérationnelles sur le territoire de la wilaya emploient, selon le même fichier, un effectif total de 55 615 emplois déclarés sans tenir compte des employeurs déclarés auprès de la Caisse Nationale des Non Salariés (CASNOS).

#### 4-1-1 Les PME Privées

Le nombre des PME privées s'élève à 18 929 PME privée à la fin de 4<sup>eme</sup> trimestre 2014. Ces entreprises constituent la composante majeure de la population des PME opérationnelles, et emploient, selon la même source un effectif total de 53 151 emplois déclarés.

La dynamique et la mouvance de cette catégorie d'entreprises se sont traduites par une croissance trimestrielle de 389 entreprises.

#### 4-2-2 Les PME publiques

Le nombre total des PME publiques enregistrée à la fin de 4<sup>eme</sup> trimestre 2014 est de 41 PME soit un taux de 0,27% par rapport au nombre total des PME.

Les PME publiques emploient, selon la même source, un effectif total de 2 464.

### 4-2 - La Population du secteur de la PME

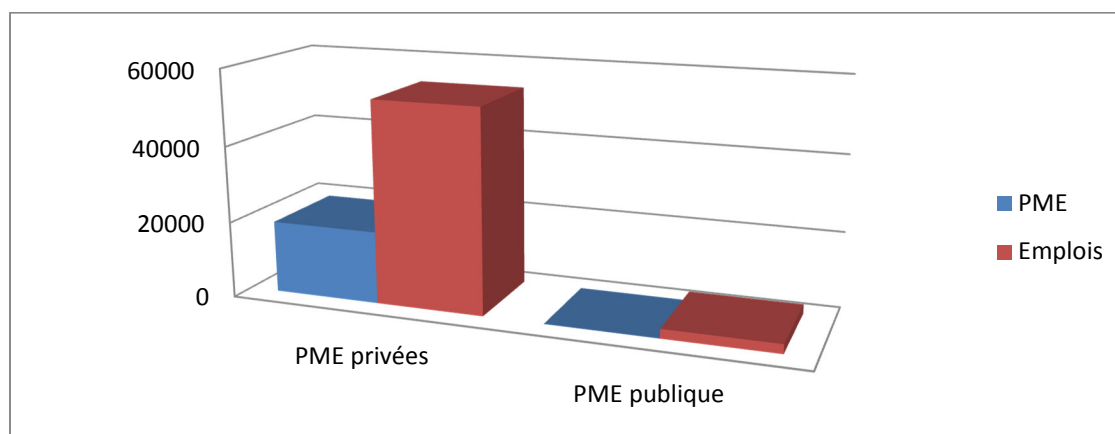
A la fin de 4<sup>eme</sup> trimestre 2014, la population des PME, dans ses principales composantes, se présente selon le tableau récapitulatif suivant :

**Tableau N° 3: Population du secteur de la PME**

Nature des PME	Nombre des PME	Emplois
PME privées	18 929	53 151
PME publiques	41	2 464
Total	18 970	55 615

Sources: exploitation du fichier CNAS

**Graphe N°1 : la population du secteur de la PME**



Source : exploitation du fichier CNAS

Il est à signaler, que les PME publiques ne représentent qu'une infime partie de la sphère des PME dans la wilaya de Bejaia, avec 41 PME soit un taux 0,24%. Toutefois, elles emploient 2 464 postes soit un taux moyens par PME de 60%.

La dynamique de création des nouvelles entreprises s'est faite à travers 2 processus principaux : les créations classiques qui concernent l'investissement privé constitué principalement de fonds propres et les micro-entreprises des jeunes bénéficiaires du dispositif d'aide à la création de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ).

#### 4-3 Répartition des PME privées et publiques par secteur d'activité et l'emploi 4<sup>eme</sup> trimestre 2014

Le tableau ci-dessous nous indique la Répartition des PME de la wilaya de Bejaia par secteur d'activité et l'emploi.

**Tableau N°4 : Répartition des PME privées et publiques par secteur d'activité**

Secteur d'activité	Privée		Publique		Total	
	PME	Emplois	PME	Emplois	PME	Emplois
Agriculture et pêche	407	2 062	01	09	408	2 071
Eaux et énergie	3	22	01	163	4	185
Hydrocarbures	0	0	00	00	0	0
Services et travaux publics pétroliers	0	0	00	00	0	0

Mines et carrières	29	459	02	74	31	533
I.S.M.M.E	404	1 780	03	167	407	1 947
Matériaux de construction,	293	1 603	09	826	302	2 429
Bâtiments et travaux publics	4511	15 057	08	506	4519	15 563
Chimie, caoutchoucs, plastique	129	705	02	135	131	840
Industries agroalimentaires	644	3 066	01	69	645	3 135
Industrie Textile, bonneterie,	199	417	01	136	200	553
Industries des cuirs et chaussures	5	10	00	00	5	10
Industrie du bois, liège, papier,	874	1 888	02	16	876	1 904
Industries diverses	33	48	00	00	33	48
Transport et communication	3576	5 031	02	75	3578	5 106
Commerces	3686	6 806	04	112	3690	6 918
Hôtellerie et restauration	828	2 549	02	115	830	2 664
Services fournis aux entreprises	1628	7 216	02	58	1630	7 274
Service fournis aux ménages	1487	2 910	01	03	1488	2 913
Établissements financiers	45	382	00	00	45	382
Affaires immobilières	96	522	00	00	96	522
Services pour collectivités	52	618	00	00	52	618
Total	18 929	53 151	41	2 464	18 970	55 615

Source : Exploitation fichier CNAS

Malgré le nombre important des PME privées elles restent vulnérables et fragiles elles s'abritent dans les secteurs où la concurrence n'est pas rude.

Les PME publiques sont des entreprises qui exercent dans tous les secteurs d'activités, elles contribuent au développement local, et interviennent surtout dans le secteur des Matériaux de construction au premier lieu (avec 09 PME et une moyenne de 91,77% emplois/PME), 04 PME pour le secteur du commerce.

#### 4-4 Répartition des PME privées et l'emploi par secteur d'activités

Tableau N°5 : Répartition des PME privées et l'emploi par secteur

N°	Secteurs d'activités	Nombre d'entreprise	%	Emplois	%
01	<b>Agriculture et pêche</b>	<b>407</b>	<b>2,15%</b>	<b>2 062</b>	3,88%
02	<b>Eaux et énergie</b>	<b>3</b>	<b>0,02%</b>	<b>22</b>	0,04%
03	<b>Hydrocarbures</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	0%
04	<b>Services et travaux publics pétroliers</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	0%
05	<b>Mines et carrières</b>	<b>29</b>	<b>0,15%</b>	<b>459</b>	0,86%
06	<b>I.S.M.M.E</b>	<b>404</b>	<b>2,13%</b>	<b>1 780</b>	3,35%
07	<b>Matériaux de construction, céramique</b>	<b>293</b>	<b>1,55%</b>	<b>1 603</b>	3,02%
08	<b>Bâtiments et travaux publics</b>	<b>4511</b>	<b>23,83%</b>	<b>15 057</b>	28,33%
09	<b>Chimie, caoutchoucs, plastique</b>	<b>129</b>	<b>0,68%</b>	<b>705</b>	1,33%
10	<b>Industries agroalimentaires</b>	<b>644</b>	<b>3,40%</b>	<b>3 066</b>	5,77%
11	<b>Industrie Textile, bonneterie, confection</b>	<b>199</b>	<b>1,05%</b>	<b>417</b>	0,78%
12	<b>Industries des cuirs et chaussures</b>	<b>5</b>	<b>0,03%</b>	<b>10</b>	0,02%
13	<b>Industrie du bois, liège, papier,</b>	<b>874</b>	<b>4,62%</b>	<b>1 888</b>	3,55%
14	<b>Industries diverses</b>	<b>33</b>	<b>0,17%</b>	<b>48</b>	0,09%
15	<b>Transport et communication</b>	<b>3576</b>	<b>18,89%</b>	<b>5 031</b>	9,47%
16	<b>Commerces</b>	<b>3686</b>	<b>19,47%</b>	<b>6 806</b>	12,81%
17	<b>Hôtellerie et restauration</b>	<b>828</b>	<b>4,37%</b>	<b>2 549</b>	4,80%
18	<b>Services fournis aux entreprises</b>	<b>1628</b>	<b>8,60%</b>	<b>7 216</b>	13,58%
19	<b>Service fournis aux ménages</b>	<b>1487</b>	<b>7,86%</b>	<b>2 910</b>	5,47%
20	<b>Établissements financiers</b>	<b>45</b>	<b>0,24%</b>	<b>382</b>	0,72%
21	<b>Affaires immobilières</b>	<b>96</b>	<b>0,51%</b>	<b>522</b>	0,98%
22	<b>Services pour collectivités</b>	<b>52</b>	<b>0,27%</b>	<b>618</b>	1,16%
<b>T O T A L</b>		<b>18 929</b>	<b>100</b>	<b>53 151</b>	<b>100</b>

Source : Exploitation fichier CNAS

Au niveau du secteur industriel, il est enregistré la création de 6 962 entreprises dont 2 369 sont des TPE et 145 ont un effectif de plus de 10 Salariées et seules 38 d'entité elles ont un effectif supérieur a 50 employés.

4-5 Répartition des PME privé par tranches d'effectifs

Tableau N°6 : La Répartition des PME privées par type (tranche d'effectif)

Secteurs d'activités	PME de 1 à 9 salariés	PME de 10 à 49 salariés	PME de 50 à 250 salariés	Nombre de PME
<b>Services</b>	<b>11 016</b>	<b>332</b>	<b>50</b>	<b>11 398</b>
En %	97%	3%	0,44%	
<b>BTPH</b>	<b>4 200</b>	<b>262</b>	<b>49</b>	<b>4 511</b>
En %	93%	6%	1%	
<b>Industries</b>	<b>2 426</b>	<b>146</b>	<b>38</b>	<b>2 610</b>
En %	93%	6%	1%	
<b>Agriculture et pêche</b>	<b>339</b>	<b>67</b>	<b>1</b>	<b>407</b>
En %	83%	16%	0,25%	
<b>Services liés aux industries</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>00</b>	<b>03</b>
En %	33%	67%	00%	
<b>Total</b>	<b>17 982</b>	<b>809</b>	<b>138</b>	<b>18 929</b>
En %	95%	4%	1%	

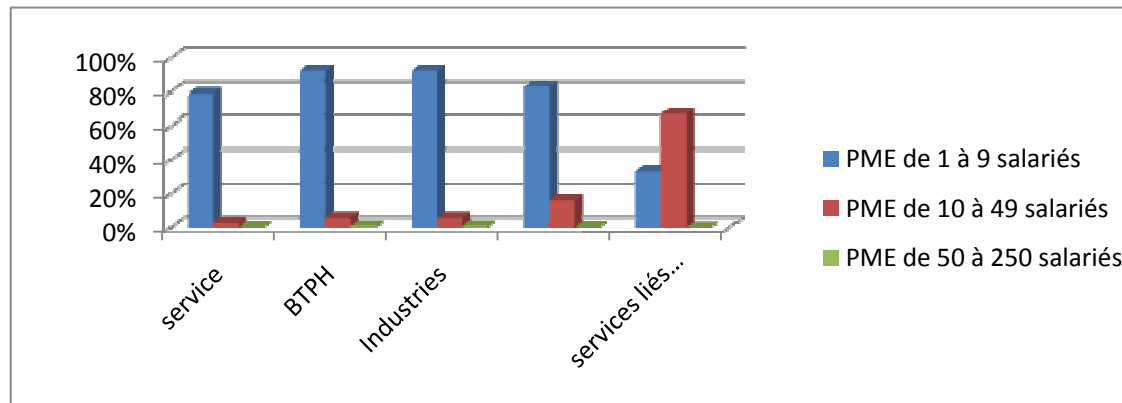
Source : établi à partir des données DPME-Bejaia au 4eme trimestre2014.



## Chapitre I : Typologies et Etat des Lieux des PME de la Wilaya de Bejaia

---

**Graphe N°2 : La répartition des PME privées par type (tranche d'effectif).**



Source : établi à partir des données DPME-Bejaia au 4eme trimestre 2014.

A la fin du 4<sup>ème</sup> trimestre 2014, il a été enregistré un Total 18 929 de PME. Elles sont constituées de 95% d'entités très petites ne dépassant pas 9 Salariés. La création de véritables moyennes entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 Salariés est assez faible, seules 138 entreprises relèvent en fait de cette catégorie dont 50 actives dans le secteur de service.

Par rapport aux entreprises qui ont un effectifs plus de 10 salaires on remarque qu'il y a une forte concentration au niveau du secteur service liée à l'industrie.

#### 4 - 6 Population et l'emploi à Bejaia

La population de la wilaya de Bejaia 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° 7: Evolution de la population de la wilaya de Bejaia de 1987 à 2011**

Années	1987	1998	2008	2009	2011
<b>Nombres de la Population</b>	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. Quant à la population occupée, 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 situerait 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 des montagnes et les zones rurales en général.

**Tableau N° 8 : Situation de l'emploi dans la wilaya de Bejaia**

Désignation	Données arrêtées au 31/12/2014
Population active	312 330
Taux d'activité	82,44%
Population active occupée	280394
Taux de chômage	10,22%

Source : annuaire statistiques de la direction d'emploi année 2014.

### 5- Demandes d'emploi enregistrées

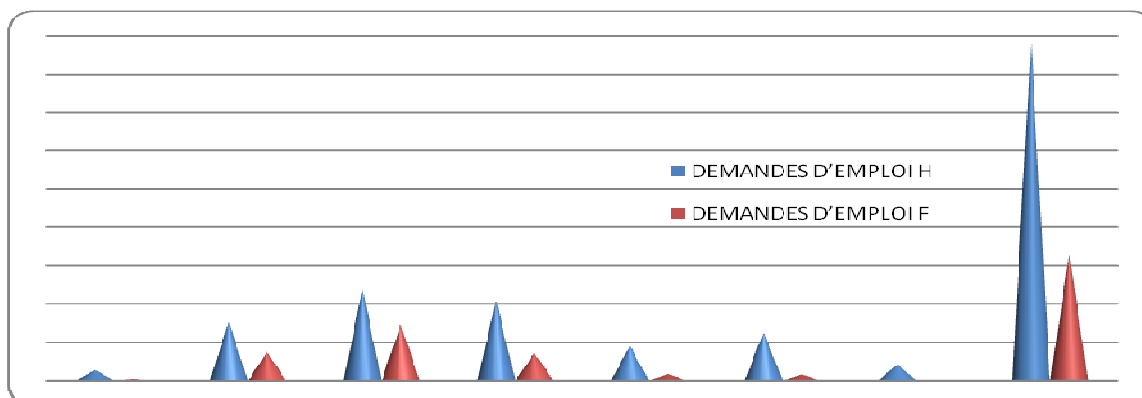
#### 5-1 Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre

**Tableau N°9: Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre**

Genre	DEMANDES D'EMPLOI			%
	H	F	Total	
<b>Tranches d'âge</b>				
16-19 ans	1374	225	1599	2.63%
20-24 ans	7684	3688	11372	18.74%
25-29 ans	11908	7298	19206	31.65%
30-35 ans	10437	3563	14000	23.07%
36-39 ans	4472	831	5303	8.74%
40-49 ans	6251	781	7032	11.59%
50 et plus	2093	83	2176	03.59%
<b>Total</b>	<b>44219</b>	<b>16469</b>	<b>60688</b>	<b>100</b>

Source : direction d'emploi 2014

**Graphe N° 3 : Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre**



Source : établi à partir les données de la direction d'emploi 2014

Durant la période de 01/01/2014 au 31/12/2014 la wilaya de Bejaia a enregistré 60 688 demandes d'emploi, 27.13% de ce dernier appartient au sexe féminin avec la domination des jeunes âgé entre 20 à 35ans avec 44 578 demandeurs soit un taux de 74% de la totalité des demandeurs d'emploi.

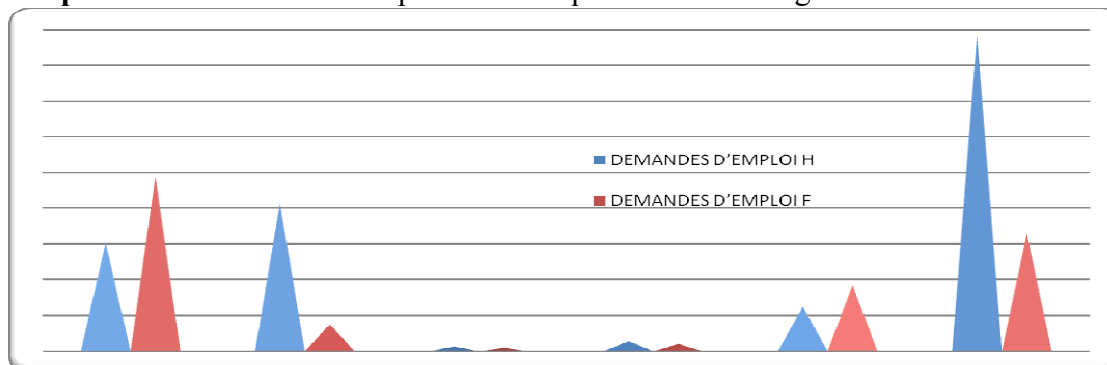
## 5-2 Demandes d'emploi selon la qualification et le genre

Tableau N°10: Demandes d'emploi selon la qualification et le genre

Qualification	Demande d'emploi			%
	H	F	Total	
Sans qualification	15178	24463	17119	28.21%
Personnel qualifié	20721	3742	24463	40.31%
Personnel hautement qualifié	690	487	1177	1.94%
T.S	1426	1039	2465	4.06%
Cadres et cadres supérieurs	6204	9260	15464	25.48%
<b>Total</b>	<b>44219</b>	<b>16469</b>	<b>60688</b>	<b>100%</b>

Source : direction d'emploi 2014

Graphe N°4: Demandes d'emploi selon la qualification et le genre.



Source : établi à partir les données de la direction d'emploi 2014

La catégorie des personnes qualifiées qui ont suivi des formations dans les différents centres de formation compte le nombre des demandeurs d'emploi avec 25 640 demandeurs soit un taux d'occupation de 42%. Et en deuxième position on trouve les jeunes sans qualification avec 17 119 soit un taux de 28% et les jeunes diplômés occupent la troisième place avec un nombre très important de 17 929 demandeurs soit un taux de 30%.

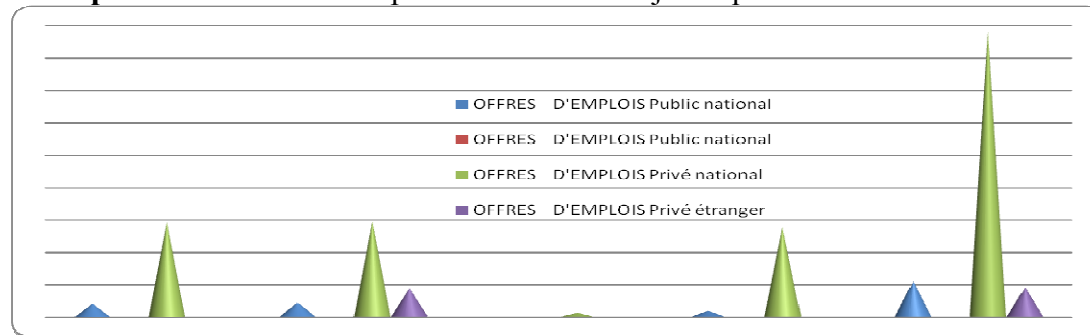
## 6- Offres d'emploi selon le secteur juridique de la branche d'activité

**Tableau N°11:** offres d'emploi selon le secteur juridique de la branche d'activité.

Secteur Juridique	Offres d'emploi			
Branche d'activité	Public National	Privé National	Privé étranger	TOTAL
Industrie	863	5883	26	6772
BTPH	916	5936	1776	8628
Agriculture	15	277	00	292
Service	417	5572	48	6037
<b>TOTAL</b>	<b>2211</b>	<b>17668</b>	<b>1850</b>	<b>21729</b>

Source : direction d'emploi 2014.

**Graphe N°05:** Offres d'emploi selon le secteur juridique de la branche d'activité.



Source : établi à partir des données de la direction d'emploi 2014

Dont 21 729 offres d'emploi enregistrées par l'agence de l'emploi de la wilaya de Bejaia 17 668 appartiennent au privé national dans ces différentes branches d'activité soit un taux d'occupation de 82% de la totalité des offres et sa suite au résultat de la politique mise en place par notre gouvernement de faire lancer l'économie nationale avec certains dispositifs comme L'ANSEJ et le CNAC.

## 7-1 Placements

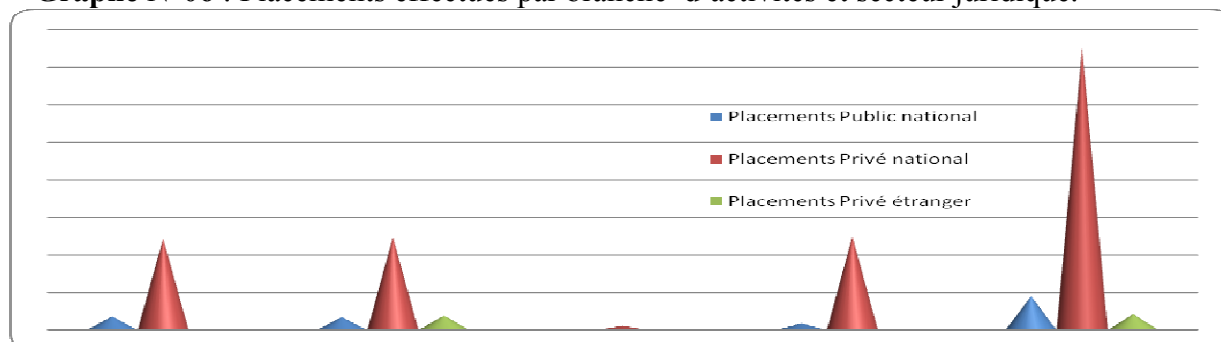
### 7-2 Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique

**Tableau N°12 :** Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique.

Secteur juridique Branche d'activité	Placements				Nature du contrat de travail		
	Public national	Privé National	Privé étranger	Total	Perm (CDI)	Temps (CDD)	TOTAL
<b>Industrie</b>	731	4879	11	5621	1267	4354	<b>5621</b>
<b>BTPH</b>	692	4955	776	6423	581	5842	<b>6423</b>
<b>Agriculture</b>	15	240	00	255	80	175	<b>255</b>
<b>Service</b>	369	4991	67	5427	1236	4191	<b>5427</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1807</b>	<b>15065</b>	<b>854</b>	<b>17726</b>	<b>3164</b>	<b>14562</b>	<b>17726</b>

Source : direction d'emploi 2014.

**Graphe N°06 :** Placements effectués par branche d'activités et secteur juridique.



Source : établi à partir les données de la direction d'emploi 2014.

La répartition des placements selon le secteur juridique nous montre que le privé national domine les placements avec 15 065 placements durant l'année 2014 soit un taux d'occupation de 85 % de la totalité des placements et le public national qui Vien en deuxième position avec 1 807 placements soit un taux de 10% et en troisième position on trouve le privé étranger qui commence à intégrer sur le marché du travail qui possède certaine projets au niveau de la wilaya et qui nécessite une main d'œuvre étrangère pour faire avancer les travaux.

### 7-3 Placements effectués par niveaux de qualification et le genre

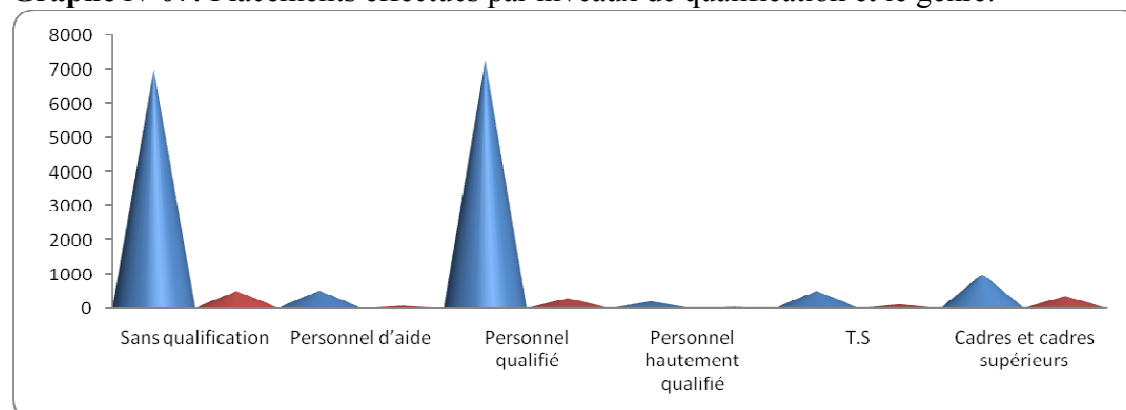
**Tableau N°13:** Placements effectués par niveaux de qualification et le genre

Genre	Placements			%
Qualification	H	F	Total	
<b>Sans qualification</b>	<b>6985</b>	<b>492</b>	<b>7477</b>	<b>42.18%</b>
<b>Personnel d'aide</b>	<b>505</b>	<b>66</b>	<b>571</b>	<b>03.22%</b>

<b>Personnel qualifié</b>	<b>7258</b>	<b>275</b>	<b>7533</b>	<b>42.50%</b>
<b>Personnel hautement qualifié</b>	<b>185</b>	<b>39</b>	<b>224</b>	<b>1.26%</b>
<b>T.S</b>	<b>494</b>	<b>105</b>	<b>599</b>	<b>03.38%</b>
<b>Cadres et cadres supérieurs</b>	<b>987</b>	<b>335</b>	<b>1322</b>	<b>07.46%</b>
<b>Total</b>	<b>16414</b>	<b>1312</b>	<b>17726</b>	<b>100%</b>

Source : direction d'emploi 2014.

**Graphe N°07:** Placements effectués par niveaux de qualification et le genre.



Source : établi à partir les données de la direction d'emploi 2014.

Dont **17 726** placements réaliser durant l'année 2014, **15 805** appartiennent aux jeunes qualifiés et son qualifications (les mains œuvres, les maçons, les plombiers, les électriciens... soit un taux d'occupation de **89%** de la totalité des placements réaliser, vue le besoin du secteur du **BTPH** qui recrute un nombre important de ce genre pour réaliser les déférents projets de la wilaya.

Les placements des jeunes universitaires dans le marché du travail reste toujours inférieur avec 1 921 placements soit un taux de 3% de la totalité des placements réalisé durant l'année ce chiffre il est important et c'est nécessaire de prendre certains décisions pour réduire ce chiffre qui représente la catégorie la plus cultivés.

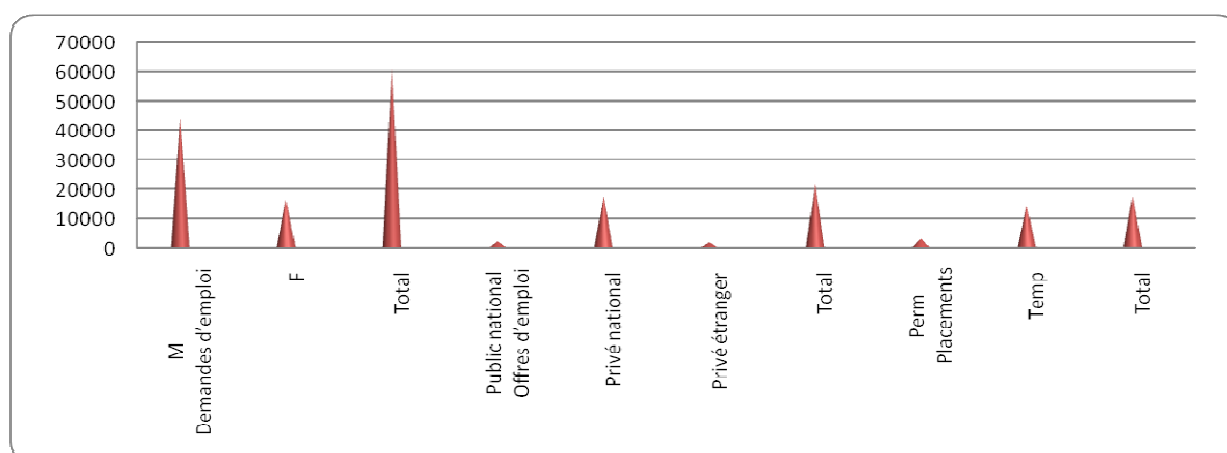
## 7- Situation récapitulative l'année 2014

Tableau N°14: Situation récapitulative l'année 2014

Demandes d'emploi			Offres d'emploi				Placements		
M	F	Total	Public national	Privé national	Privé étranger	Total	Perm (CDI)	Temps (CDD)	Total
44219	16469	60688	2211	17668	1850	21729	3164	14562	17726

Source : direction d'emploi 2014.

Graphe N°08 : Situation récapitulative année 2014.



Source : établi à partir les données de la direction d'emploi 2014

## 8- Evolution de l'activité d'intermédiation sur le marché de travail (2010-2014)

Tableau N°15: Evolution de l'activité d'intermédiation sur le marché de travail (2010-2014)

Année Variable	2010	2011	2012	2013	2014	Total période
Demande d'emploi	24638	33026	54265	60283	60688	232900
Offre d'emploi	9180	7925	10379	18963	21729	68176
Placements	7277	6314	10000	15431	17726	56748

Source : direction d'emploi 2014



### Conclusion

La PME représente un domaine d'intervention approprié pour toute action visant à améliorer la création d'emplois. Au fur et à mesure qu'elle se développe, elle est plus durable qu'on ne le pense, généralement elle accumule des capitaux et des compétences. Elle emploie davantage de personnel que les grandes entreprises et participe de façon significative à la réalisation d'objectifs économiques, sociaux et organisationnels.

La PME a été toujours considérée comme un moyen supplémentaire pour lutter contre le sous-développement ; elle contribue à la réalisation de la croissance économique en faisant baisser le taux de chômage qui est considéré comme un indicateur essentiel dans le développement d'un pays.

La PME joue un rôle prépondérant dans la création d'emploi et la stimulation économique, pourtant elle doit faire face à de nombreux obstacles.

A ce effet, les PME de la wilaya de Bejaia occupent une place stratégique par le nombre des unités existantes qui s'élèvent à 18 970<sup>1</sup> PME ou par le nombre des postes des travailleurs avec 55 615 employés, selon les données de la direction des PME de la wilaya de Bejaia et est une parmi les wilayas qui connaissent une réelle expansion dans le développement des nouvelles zones d'activité, qui contribuent à la création de l'activité et de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Données DPME-Bejaia au 4eme trimestre 2014.

# ***Chapitre II***

## ***création d'activité et L'emploi***

### **Introduction**

Notre pays se trouve, depuis des années, confronté à une crise économique qui se traduit par : l'incapacité de créer de l'emploi, le licenciement des ouvriers et une chute du taux de croissance économique jamais connu. Ainsi le chômage est devenu un défi majeur auquel nous devons faire face, en particulier celui de la tranche des jeunes qui représente 70% de la population totale.

Face à cette situation, les pouvoirs publics ont été obligés de mettre en place un certain nombre de dispositifs d'emploi pour répondre à la demande d'emploi de plus en plus accrue chez les jeunes. Il s'agit d'un ensemble cohérent de dispositifs visant à soutenir la création d'emplois ou à maintenir les emplois existants.

Cette politique reflète une stratégie volontariste des pouvoirs publics et s'appuie sur une analyse du chômage et de ces causes.

De ce fait, ce présent chapitre est divisé sous trois sections la première sur les typologies de l'emploi, la deuxième explique la politique d'emploi, la dernière représente les dispositifs d'emploi.

### Section N °1 : la typologie d'emploi

#### 1- La définition d'emploi

Emploi c'est une activité professionnelle rémunérée, ainsi, tout emploi est un travail, mais tout travail ne correspond pas forcément à un emploi (exemple du bénévolat ou du travail domestique).

#### 2- Les contrats de travail

Le Code du travail (art L. 121)<sup>1</sup> pose toujours le principe selon lequel « *le contrat de travail est conclu sans détermination de durée* »; cependant, depuis plusieurs décennies, le marché du travail n'a pas cessé de s'adapter aux mutations économiques et technologiques et à la demande de flexibilité de la part des entreprises.

##### 2-1- Définition de contrat de travail

Le Code du travail ne donne pas de définition permettant de caractériser le contrat de travail ; il est possible, conformément à la doctrine et à la jurisprudence, de le définir de la façon suivante:

« *Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération* ».

##### 2-2-1- Les types de contrat de travail

###### 2-2-1-1- Le contrat à durée indéterminée

C'est le contrat concluant que son terme soit fixé d'avance. Il demeure le contrat de droit commun et sa rupture obéit à des règles particulières.

###### 2-2-1-2- Le contrat de travail à temps partiel

Il constitue un élément de flexibilité pour l'entreprise ; pour les salariés, il peut constituer un choix, mais il est le plus souvent subi.

Il est réglementé par les articles L. 212-4-2 à 212-4-11 du Code du travail<sup>2</sup>.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

<sup>1</sup> Article N °2 Loi 2015 : code de travail2015.

<sup>2</sup> Article N° 5 loi 2015 : code de travail2015.

La durée du travail peut être calculée sur :

- la semaine ;
- le mois (limite : 152 heures sur un mois) ;
- l'année (limite : 1600 heures - loi du 17 janvier 2003)

### **2-2-1-3- Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire :**

La pratique de ces contrats est ancienne et s'est beaucoup développée; des textes successifs sont intervenus, soit pour en limiter l'usage, en raison d'abus (ordonnance de février 1982, loi du 12 juillet 1990, loi du 17 janvier 2002), soit, au contraire, pour l'élargir, dans un but de flexibilité (ordonnance du 11 août 1986).

#### **✓ Le contrat à durée déterminée**

Le terme de CDD peut être fixé précisément dans le contrat (contrat de « date à date ») ou être incertain (ex.: fin de chantier, remplacement d'un salarié...).

#### **✓ Le contrat de travail temporaire ou « travail intérimaire »**

L'employeur contracte avec une entreprise de travail temporaire qui met à sa disposition un salarié, chargé d'une mission.

### **2-2-2- Les droits de travailleurs**

Art 05 cite les droits des travailleurs comme suite<sup>3</sup> :

- Exercice de droit syndical ;
- Négociation des collective ;
- Participation dans l'organisme employeur ;
- Sécurité social et retraite ;
- Hygiène ; sécurité et médecin de travail ;
- Participation à la prévention et réglementation des conflits de travail ;
- Recours à la grève ;
- Repos.

## **3- Le Chômage**

### **3-1- La définition de chômage**

- La définition internationale du chômage du Bureau International du Travail (BIT)<sup>4</sup>, les chômeurs comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours de la période de référence étaient:

---

<sup>3</sup> LOI N°90-11 avril 1990, relative aux relations de travail, modifier et compléter au 11 janvier 1997

<sup>4</sup> JEAN.Y et OLIVER.G. « (Dictionnaire d'économies et de science sociale », Hatier, paris, 1996.

- ✓ sans travail, c'est-à-dire ni pourvu d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié
  - ✓ disponible pour travailler dans un emploi salarié ou non salarié
  - ✓ à la recherche d'un travail.
- « Le chômage est la situation d'une personne qui, souhaitant travailler et ayant la capacité de le faire (âge notamment), se trouve sans emploi malgré ses recherches. L'absence d'emploi peut résulter d'une entrée dans la vie active, du désir de retrouver un emploi après une période d'inactivité, d'un licenciement d'une démission volontaire ou d'un désir de changer d'activité »<sup>5</sup>.

### Section N°2 : Cadre général sur les politiques d'emploi

#### 1-la politique d'emploi

Celles-ci renvoient à l'ensemble des mesures étatiques de politiques économiques visant à agir sur l'emploi leur objectif le plus courant est la réduction du chômage et la recherche du plein emploi on distingue généralement deux grands types de politiques, politique active et politique passive

#### 2-Le fonctionnement de la politique d'emploi

On voit selon la définition retenue qu'une politique de l'emploi peut avoir deux rôles

- Dans un premier temps, les politiques de l'emploi portent sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. En parlant de fonctionnement, on s'intéresse alors, à la question de la circulation des flux sur le marché et des conditions de la découverte de l'équilibre.
- Dans un deuxième temps, les politiques de l'emploi portent sur la réduction des conséquences liées aux déséquilibres sur le marché du travail.

Cette distinction renvoie à celle que l'on retient habituellement à l'heure actuelle lorsque l'on parle des politiques de l'emploi (luttant contre le chômage), celle entre les politiques actives et les politiques passives<sup>6</sup> :

---

<sup>5</sup> « toupictionnaire » ; le dictionnaire de politique.

<sup>6</sup> DEMAZIERE D, « la sociologie du chômage », éd : la découverte, paris1995, p.65-70.

### **2-1-Les politiques actives**

On peut définir dans un premier temps les politiques actives comme les politiques qui luttent directement contre le rationnement des emplois en aidant à la préservation d'emplois existants, à la promotion de nouveaux emplois et à l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins de l'économie.

### **2-2- Les politiques passives**

Les politiques passives agissent en fonction de l'état du marché du travail et atténuent directement les effets du rationnement sur le marché du travail en apportant une aide sociale, ou en essayant de limiter la population active.

Bien que la distinction entre des politiques actives portant sur les dynamiques du marché du travail et des politiques passives portant sur sa statique soit pertinente scientifiquement, elle rend difficile la compréhension précise de toutes les politiques de l'emploi en matière de mécanisme économique.

## **3- Les phases d'élaborations une politique d'emploi**

La politique d'emploi se présente par sept étapes d'un processus idéal de formulation d'une politique d'emploi :

### **3-1- La phase de préparation**

Les objectifs de la phase d'évaluation sont les suivantes :

- Définir la vision de la politique (par ex ; la réalisation du plein emploi productif et librement chois, pour tous, les femmes les hommes).
- Définir le cadre organisationnel du processus d'élaboration de politique.
- Préparer à titre indicatif un chronogramme du processus.
- Planifier et établir un budget des ressources requises dans le cadre du processus.

### **3-2- La phase d'identification des questions a traités**

L'analyse de situation d'emploi vise à produire un relevé des questions à traiter qui identifie les opportunités et les contraintes du marché du travail. Ce relevé découle d'une minutieuse analyse du marché du travail, mais également d'un examen des politiques économiques exerçant un impact sur la performance du marché du travail. Dans la plus part

des pays, plusieurs études seront peut être nécessaires pour couvrir l'ensemble des questions pertinentes.

### **3-3- La phase de formulation**

Les décideurs s'appuieront sur le relevé des questions à traiter pour établir un ordre de priorité et proposer des options politiques en vue de leur traitement. Il s'ensuivra la formulation d'une série d'objectifs en matière d'emploi, conçus pour répondre aux problèmes identifiés et pour exploiter les opportunités qui pourrait se présenter.

### **3-4- La phase de validation, d'adoption et de communication**

- ✓ Validation : obtenir un consensus sur la politique d'emploi

Le projet de politique de l'emploi doit être soumis à la validation des parties prenantes nationales lors d'un atelier tripartite élargi, ou au travers des structures consultatives en place. Dans certains cas, il est envisageable d'organiser des ateliers régionaux avant la tenue de l'atelier national<sup>7</sup>, dans d'autres les acteurs régionaux peuvent être invités à prendre part à l'atelier national.

- ✓ adoption : donner force exécutoire à la politique d'emploi.

Si la politique d'emploi doit être transposée en étapes opérationnelles, de la même façon, il convient de lui donner force exécutoire, c'est-à-dire toute l'autorité requise pour être prise au sérieux par les différents acteurs vont tenir compte de la politique d'emploi dans le cadre de leurs actions et que celle-ci pourra acquérir la crédibilité nécessaires.

- ✓ Communication : présenter la Politique d'emploi au public.

Le premier but de la communication est d'informer les acteurs et les bénéficiaires sur le contenu de la politique et leur rôle dans sa mise en œuvre. Le travail de communication se doit de les sensibiliser et de les mener à considérer les différentes options dont ils disposent, dans leur domaine de responsabilité, pour contribuer à la mise en œuvre de la politique d'emploi.

---

<sup>7</sup>A.Hamadache et M.Ziane, «la PME dans le cadre des dispositifs d'aide à la création d'activités et la résorption du chômage : cas de la wilaya de TIZI-OUZOU»2013, P50, p51, p52, p53.



### **3-5- La phase de programme et de budgétisation**

La stratégie de mise en œuvre définit les méthodes et les moyens proposés réaliser les objectifs de la PE. Cette stratégie d'action cherche à :

- ✓ Préciser condition requises pour, d'une part, détailler les interventions sur le plan opérationnel et autre part, établir l'autorité et la propriété de la PE ;
- ✓ Définir le plan qui permettre d'organiser et faire progresser la mise en œuvre de la PE
- ✓ Faire la lumière sur le processus, les méthodes et les conditions qui permettront d'intégration pleinement l'impératif d'emploi aux politiques, et son expression au travers de la PE, en utilisant le cadre de développement ;
- ✓ Formuler les exigences en termes de renforcement des capacités techniques et financière sans lesquelles la mise en œuvre ne peu être envisagée.

### **3-6- La phase de mise en œuvre**

Une politique d'emploi dépend d'autre politiques et de nombreux acteurs qui ont tous leurs propres préoccupations et objectifs .pour cela, les principes élémentaires d'une PE en termes de méthode de mise en ouvre sont les suivantes :

- L'internationalisation des objectifs de la PE par tous les acteurs concernés ;
- Le concours/la convergence de leurs efforts et de leurs suivis ;
- le dialogue et la coopération /concertation comme mode d'organisation de la mise en œuvre.

### **3-7- Phase d'évaluation**

L'évaluation de la politique répondra à ces questions ainsi qu'à d'autre s'interrogations y relatives par ex : la politique a-t-elle atteint ou atteint-elle ses objectifs?, si oui, dans quelle mesure? Et a-elle profité aux bénéficiaires visés?

L'évaluation fait appel à des méthodes de recherche du domaine des sciences sociales incluant des techniques qualitatives, afin d'examiner les effets des politiques.

Elle permet en outre à tous les participants au processus d'élaboration politique, comprenant les représentants du pouvoir législatifs et exécutifs ainsi que les responsables des agences publiques, de mesurer le degré de réalisation des objectifs fixés.

### **4-Les rétrospectives des politiques de l'emploi**

Pour faire face à une situation inopinées qui a heurté l'économie algérienne<sup>8</sup> par la chute drastique des prix des hydrocarbures en 1986, le gouvernement a établi deux principaux programme d'emploi des jeunes (PEJ) de 1988 et le dispositif d'insertion. Professionnelle des jeunes (DIPJ) de 1990.

#### **4-1-Le programme d'emploi des jeunes (PEJ)**

La crise de 1986 a incité les responsables du pays à mettre en place des mesures de nature réactivité touchant essentiellement le marché du travail. Le PEJ est l'une des mesures adopté par le conseil des ministres le 27 décembre 1987 .ce programme central ; établi par le ministère, doit être appliqué par toutes les institutions concernées (willaya, daïra et commune).

##### **4-1-1- Les objectifs du programme d'emploi des jeunes PEJ**

Le PEJ est un programme initié en 1987, mis en ouvre une année plut tard, élaborer pour des jeunes âgés de 16 à 24 ans. Il visait essentiellement à alléger le poids du chômage par l'emploi des jeunes. En vue de leur offrir une qualification pouvant leur facilité une insertion professionnelle, dans des travaux publique, à travers des actions lancée dans divers secteurs tels l'agriculture, l'industrie et bâtiment. un autre objectif aussi important ,visé par ce programme durant la période 88-89 , est la prise en charge de 200 000 jeunes chômeurs par le biais de la formation professionnelle, de l'apprentissage et d'une opération de recrutement dans les emplois salariés, quant aux opérations de création d'activités , elle étaient laissés aux collectivités locales.

##### **4-1-2 Le fonctionnement du programme d'emploi des jeunes**

Durant les deux années, le METEAS (le ministère du travail, de l'emploi et des jeunes) élaborait au début de chaque année un programme d'emploi en faveur des jeunes et il établissait des décisions de dotations aux walis, accompagnées d'un état qui précisait les actions à entreprendre, les emplois et les enveloppes financières alloués à chaque opérateur (wali, commune, entreprise,... etc.).

---

<sup>8</sup> BELATTAF Matouk, « laide à la création d'entreprise et dynamique d'emploi : évaluation de l'expérience de la micro entreprise dans la willaya de Bejaia», CREAD ,2001.

### 4-2- Le dispositif d'insertion professionnelle des jeunes

Avant d'entamer le sujet du (DIPJ), il est tout à fait important de connaître les restructurations qui ont constitué la base de l'assiette de ce dispositif. Celles-ci ont touché essentiellement le niveau central ainsi que le niveau décentralisé.

#### 4-2-1- Les niveaux de restructuration

**a) Le niveau central :** En juin 1999, le ministre délégué de l'emploi, qui faisait partie du ministère délégué à la formation professionnelle et à l'emploi. Les principales restructurations à ce niveau sont :

- Création de la direction de promotion de l'emploi (DPE) qui est chargée principalement de la promotion d'activités d'insertion professionnelle notamment dans le cadre du DIP, qui est lui-même géré par la DPE.
- Création de la direction de régulation de l'emploi (DRE) qui pour mission principale la connaissance du marché du travail et d'intervenir dans le but d'arriver à une adéquation offre/demande d'emploi.

#### **b) Le niveau décentralisé**

Au niveau de la wilaya, c'est la direction de l'emploi et de formation professionnelle (DEFP) qui est chargée de la gestion et de la régulation de l'emploi. Elle constitue un des instruments de l'application de la politique du gouvernement en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle dispose de l'autonomie et du pouvoir de décision surtout dans la réalisation de l'équilibre entre l'offre /demande d'emplois.

#### **c) Le niveau communal**

A ce niveau il sera créé un CLIJ, présidé par un représentant de l'assemblée populaire communale (APC) et composé de membres non permanents représentant les associations de jeunes, les entreprises de commune et les services de l'emploi.

#### 4-2-2- Les objectifs de DIPJ

L'objectif principal du DIPJ est d'alléger le poids du chômage, surtout que ce dispositif s'attaque au chômage des jeunes qui représentant environ 53% de la demande totale d'emploi telle que recensée en 1990. Le DIPJ s'intéresse aux jeunes nouvellement aux chômeurs, mais aussi aux travailleurs ayant perdu leur emploi pour réaliser ces objectifs, le DIPJ a mis en avant des formules d'insertion :

- La création de coopérative ;
- Création de petite et moyenne entreprise ;
- Création d'emplois salariés par les collectivités locales ;
- Formation professionnelle, apprentissage, etc.

### Section N° 3: les dispositifs d'emploi

Les dispositifs d'emploi sont établis pour faire face au chômage et pour la création d'emploi<sup>9</sup>.

Les dispositifs se sont traduits par l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi aux Jeunes par abréviation ANSEJ en 1997, la création des activités pour les chômeurs, le micro crédit, est géré, par l'agence Nationale de gestion du micro crédit (ANGEM) et l'ANEM.

A travers de cette section, nous exposerons ces différents dispositifs d'une manière brève, au mettons l'accent sur la présentation de chacun de ces derniers.

#### 1-Agence National de soutien d'Emploi de Jeune(ANSEJ)

L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes a été créée par le **décret exclusif n°96-269** du septembre 1996, le décret en question fixe de même les statuts de l'ANSEJ, complétée par le **décret exclusif n°98-231 du juillet 1998**<sup>10</sup>.

##### 1-1-les conditions d'éligibilité à l'investissement de création

Pour bénéficier de ce dispositif, vous devez remplir les conditions suivantes<sup>11</sup> :

- Etre chômeur ;
- Etre âgé entre 19 et 35 ans. Lorsque l'investissement génère au moins trois (03) emplois permanents (y compris les associés), l'âge limite du gérant de l'entreprise créée pourra être porté à quarante (40) ans ;

---

<sup>9</sup> Le décret en question fixe de même les statuts n°98-23 au niveau d'aide apportée aux jeunes promoteurs.

<sup>10</sup> Recueil des textes législatifs et réglementaires, des services ANSEJ Bejaia.

<sup>11</sup> Décret exclusif N°03-290 du rajab 1424 correspondant au 6 septembre 2003 fixant les conditions niveau d'aide apportée aux jeunes promoteurs.

- Avoir une qualification professionnelle ou un savoir faire en relation avec l'activité envisagée ;
- Ne pas occuper un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande de création d'une micro entreprise.

### 1-2- les modes de financement proposés

Le coût de l'investissement ne peut dépasser 10 millions de DA pour les deux formules de financement prévues dans le cadre du dispositif ANSEJ :

#### 1-2-1- Le financement triangulaire

C'est une formule dans laquelle votre apport personnel est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ et par un crédit bancaire<sup>12</sup>.

Ce type de financement est structuré sur deux niveaux :

Niveau 1 : le montant d'investissement jusqu'à 5.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
1%	29%	70%

Source : le guide de création des PME dans le cadre ANSEJ ,2012.

Niveau 2 : le montant d'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
2%	28%	70%

Source : le guide de création des PME dans le cadre ANSEJ ,2012.

#### 1-2-2- Le financement mixte

Dans ce type de financement votre apport personnel est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ.

La structure de ce type de financement est répartie en deux niveaux :

---

<sup>12</sup> Article 07 du décret présidentiel N° 96-234 du 16 safar correspondant au 2 juillet 1996 relatif au soutien à l'emploi des jeunes.

Niveau 1 : montant de l'investissement jusqu'à 5.000.000 DA

Apport personnel	Prêt sans intérêt (ANSEJ)
72%	28%

Source : le guide de création des PME dans le cadre ANSEJ ,2012.

### 1-3- Les aides et les avantages accordés :

Deux types d'aides financières sont accordés à votre micro-entreprise, sur deux (02) phases<sup>13</sup> :

**1-3-1- Phase de la réalisation** : Durant cette phase, les jeunes bénéficient des aides financières à travers :

- un prêt sans intérêt ou prêt non rémunéré appelé « PNR » qui varie en fonction du montant de l'investissement ;

En plus de ce prêt, l'ANSEJ accorde aux jeunes promoteurs trois autres prêts non rémunérés

- Un prêt non rémunéré de 500.000 DA destiné aux diplômés de la formation professionnelle, pour l'acquisition de véhicules ateliers en vue de l'exercice des activités de plomberie, électricité bâtiment, chauffage, climatisation, vitrerie, peinture bâtiment, mécanique automobile ;
- Un prêt non rémunéré 500.000 DA pour la prise en charge du loyer des locaux destinés à la création d'activités sédentaires ;
- Un prêt non rémunéré pouvant aller jusqu'à 1.000.000 DA<sup>14</sup>, au profit des diplômés de l'enseignement supérieur, pour la prise en charge du loyer des locaux destinés à la création de cabinets groupés en vue de l'exercice d'activités relevant des domaines médical, auxiliaires de justice, expertise comptable, commissariat aux comptes, comptables agréés, bureau d'études et de suivi des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique ;

<sup>13</sup> Décret exclusif N°03-290 du 9 rajab 1424 correspond au 6 septembre 2003 fixant les conditions et le niveau d'aide apportée aux jeunes promoteurs, compléter par le décret exclusif N° 11-103 du 6 mars 2011.

<sup>14</sup> Article 05 du décret présidentiel n°96-234 du safar 1417 correspond au juillet 1996 relatif au soutien à l'emploi des jeunes.

### 1-3-2-Des avantages fiscaux à travers

- Achat des équipements et services en hors taxe (exonération de la TVA). Application de taux réduit de 5% en matière de droits de douane pour les équipements importés<sup>15</sup>.
- Exonération du droit de mutation à titre onéreux sur les acquisitions immobilières effectuées dans le cadre de la création de l'activité.

### 1-3-3- Phase exploitation

Des avantages fiscaux sont accordés à votre micro-entreprise (pour une période de 03 ans à partir du démarrage de votre activité ou 06 ans pour les zones spécifiques)

## 2- La Caisse National d'Assurance Chômage (CNAC)

Dans le cadre des divers programmes initiés par les pouvoirs publics et consacrés à la lutte contre le chômage et la précarité, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) s'emploie en priorité à la mise en œuvre du dispositif de soutien à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans. Au titre de l'assurance chômage elle verse également une indemnité mensuelle de chômage à ses allocataires et leur assure la couverture sociale et médicale. Elle apporte par ailleurs une aide organisée et spécifique à la création d'un travail indépendant à travers divers dispositifs et instruments<sup>16</sup>.

### 2-1-Les conditions d'accès

Toute personne intéressée par le dispositif CNAC doit répondre aux conditions suivantes :

- ✓ Etre âgée de 30 à 50 ans ;
- ✓ Etre de nationalité algérienne ;
- ✓ Ne pas occuper un emploi rémunéré ou exercer une activité pour propre compte au moment de l'introduction de la demande d'aide ;
- ✓ Etre inscrit auprès des services de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) comme demandeur d'emploi ou être allocataire CNAC ;
- ✓ Jouir d'une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée ;

---

<sup>15</sup> Article 13 : code des impôts directs et taxes assimilée.

<sup>16</sup>Décret exclusif n°99-37 du 24 chaouel 1419 correspond 10 février 1999 complété le décret exclusif N°94-188 du 26 moharrem 1415 correspond au juillet 1994 portant statut de la caisse national d'assurance chômage.

- ✓ Pouvoir mobiliser des capacités financières suffisantes pour participer au financement de son projet ;
- ✓ Ne pas avoir bénéficié de mesure d'aide au titre de la création d'activités.

### **2-2- Les conditions d'éligibilité**

#### **2-2-1-Pour les candidats**

- ✓ Les candidats éligibles au dispositif peuvent initier seuls ou en équipe leur projet ;
- ✓ Le montage du projet entreprise en équipe ne fera l'objet que d'un seul prêt ;
- ✓ La contribution financière du ou des promoteurs peut être en numéraire ou en nature ;
- ✓ Dans le cas de l'entreprise collective, celle-ci regroupera un gérant et des associés ;
- ✓ Les associés doivent répondre aux mêmes conditions d'admissibilité que le gérant.

#### **2-2-2-Pour le projet**

- ✓ Seules les activités de production de biens et de services sont financées ;
- ✓ L'unique mode de financement ;
- ✓ Il recouvre en grande partie l'acquisition des équipements ;
- ✓ Le choix de l'activité projetée s'appuie sur la valorisation de l'expérience du ou des porteurs de projet et sur les opportunités d'investissement qui sont offertes par l'Etat

### **3- Agence National de Gestion du Micro Crédit (ANGEM)**

Le programme du micro crédit s'inscrit dans le cadre du développement social visé par les pouvoirs publics. Ce développement a pour souci de promouvoir les capacités des individus et des populations à s'auto prendre en charge, à atteindre un niveau de vie digne et un emploi significatif, en mettant en œuvre une nouvelle politique sociale, ayant pour objet essentiel la réduction du coût social de la transition vers l'économie de marché.

En ce sens, c'est une politique de soutien ciblée et participative, elle se propose comme alternative à l'assistanat<sup>17</sup>.

Issue des recommandations faites lors du séminaire international de décembre 2002 sur « L'expérience du micro crédit en Algérie », l'ANGEM a été créée en vertu :

---

<sup>17</sup> Le guide de création des PME dans le cadre ANGEM ; 2012.



- Le Décret Présidentiel n° 11-133 du 22 mars 2011, relatif au dispositif du Micro crédit;
- Le Décret Exécutif n° 04-14 du 22 janvier 2004, portant création et fixant le statut de l'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit, modifié ;
- Le Décret Exécutif n° 11-134 du 22 mars 2011, modifiant le décret exécutif n° 04-15 du 22 janvier 2004, fixant les conditions et le niveau d'aide accordée aux bénéficiaires du microcrédit ;
- Le Décret Exécutif n° 04-16 du 22 janvier 2004, portant création et fixant le statut du Fonds de Garantie Mutuelle des Micro Crédits, modifié<sup>18</sup>.

### 3-1-Les Objectifs de l'ANGEM

- Contribuer à la lutte contre le chômage et la précarité dans les zones urbaines et rurales en favorisant l'auto emploi, le travail à domicile et les activités artisanales et de métiers, en particulier chez les populations féminines.
- Sensibiliser les populations rurales dans leurs zones d'origines par l'émergence d'activités économiques, culturelles, de production de biens et services, génératrices de revenus et d'emplois.
- Développer l'esprit d'entrepreneuriat qui remplacerait celui de l'assistanat et aiderait ainsi à l'intégration sociale et à l'épanouissement individuel des personnes.
- Soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités, notamment en ce qui concerne le montage financier de leurs projets et dans la phase d'exploitation.
- Suivre les activités réalisées par les bénéficiaires en veillant aux respects des conventions et contrats qui les lient à l'ANGEM.
- Former les porteurs de projets et les bénéficiaires de micro crédits aux techniques de montage et de gestion d'activités génératrices de revenus et des très petites entreprises.
- Soutenir à la commercialisation des produits issus du micro crédit par l'organisation des salons d'exposition/vente.

---

<sup>18</sup>Décret exclusif n°04 du 29 dhou el kaada 1924 correspond au 22janvier 2004; modifier, portant création et fixant le statut de l'agence national de soutien et emplois de jeune ; journal officiel de république algérienne n°66 du 29 ramadahn1927 ;du 22 octobre 2006 ;p ;8.

### 3-2- Les Missions de L'ANGEM

- Gestion du dispositif du micro crédit conformément à la législation et la réglementation en vigueur<sup>19</sup>.
- Soutien, conseil et accompagnement des bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités, notamment en ce qui concerne le montage financier de leurs projets.
- Notification aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif, des différentes aides qui leur sont accordées.
- Suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant aux respects des conventions et contrats qui les lient à l'ANGEM et en les assistant auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets, notamment les partenaires financiers du programme.
- Entretien de relations permanentes avec les banques et les établissements financiers dans le cadre du montage financier des projets, de la mise en œuvre du schéma du financement et du suivi de la réalisation et l'exploitation des créances non remboursées dans les délais.
- Formation des porteurs de projets et des bénéficiaires de micro crédits aux techniques de montage et de gestion d'activités génératrices de revenus
- Organisation de salons (exposition – vente) régionaux et nationaux des produits du micro crédit.
- Formation continue du personnel chargé de la gestion du dispositif.

### 3-3- Public ciblé de L'ANGEM

- ✓ Les femmes aux foyers,
- ✓ Les diplômés des universités et des centres et instituts de la formation professionnelle,
- ✓ Les artisans, agriculteurs, éleveurs,
- ✓ Les victimes des plans de compression des effectifs des entreprises publiques et privées ;
- ✓ Les personnes à besoins spécifiques,
- ✓ Les victimes de la tragédie nationale,
- ✓ Les candidats à l'émigration clandestine,

---

<sup>19</sup> Journal officiel N°06 du janvier 2004 décret exclusif n° 0415 du 29 dhou el kaada 1924 correspond au 22 janvier 2004 fixant les conditions et le niveau d'aide accordé aux bénéficiaires du microcrédit.

- ✓ Les ex-détenus en quête de réinsertion sociale.
- ✓ Petits commerçants.

### 3-4- Les Services de L'ANGEM

**3-4-1- Services financiers :** Le Dispositif permet deux (02) formules de financement, dont une avec le concours d'une des cinq (05) banques publiques partenaires<sup>20</sup> :

➤ **1ère Formule : Prêt Achat Matières Premières (ANGEM – Promoteur)**

Ce sont des microcrédits non rémunérés octroyés directement par l'ANGEM au titre de l'achat de matières premières. Ils ne dépassent pas les 100.000 DA. Ils sont destinés à financer ceux ou celles disposant d'un petit équipement et outillage mais qui sont dépourvus de moyens financiers pour l'achat de matières premières pour entreprendre et/ou relancer une activité.

➤ **2ème Formule : Financement Triangulaire (ANGEM – Banque – Promoteur)**

Ce sont des crédits octroyés par la banque et l'ANGEM au titre de création d'activité. Le montant du projet peut atteindre 1.000.000 DA. Le financement se présente comme suit :

- un prêt bancaire de 70% ;
- un prêt ANGEM non rémunéré de 29% ;
- un apport personnel 1%.

## 4 - l'Agence nationale d'emploi (A.N.E.M)

L'Agence Nationale de l'Emploi (A.N.E.M) est un établissement public à gestion spécifique régi par les dispositions du décret exécutif n° 06-77 du 18 février 2006. L'Agence est dotée de la personnalité morale et jouait de l'autonomie financière, elle est placée sous tutelle du ministère du Travail<sup>21</sup>.

### 4-1- Les missions de l'Agence nationale d'emploi

Organiser et assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main d'œuvre et de garantir à tout demandeur et à toute entreprise un service de recrutement efficace et personnalisé. Ace titre, l'ANEM est chargée de :

---

<sup>20</sup> Document de services de L'ANGEM, 2012

<sup>21</sup> Décret de 1986 sur la réorganisation de l'ANEM

- Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise régulière et fiable sur les fluctuations du marché de l'emploi et de la main d'œuvre ;
- Entreprendre toute étude et enquête liée à l'accomplissement de sa mission ;
- Développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la fonction d'observations du marché d'emploi ;
- Recueillir et mettre en relation l'offre et la demande de travail et à ce titre elle est chargée ;
- Assurer l'accueil l'information l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi;
- Procéder à la prospection et la collecte d'offres d'emploi auprès des organismes employeurs ;
- Organiser la compensation des offres et demandes d'emploi au niveau national régional et local ;
- Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi.

### 4-2- L'objectif de l'ANGM

Son objectif est d'assurer une mise en marché maximiser la réussite des démarches de recrutement des entreprises et de les épauler efficacement dans le recrutement de candidats car nous croyons que le capital humain d'une entreprise sera un élément majeur pour l'accroissement de sa compétitivité et son développement<sup>22</sup>.

#### 4-2-1 Dispositif aide à insertion professionnelle

Le dispositif vise à<sup>23</sup> :

Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeur d'emploi, Encourager toute autre forme d'actions et de mesures tendant à promouvoir d'emploi des jeunes à travers notamment des programmes de formation, emploi et de recrutement le dispositif est distingué en trois catégories de primo demandeurs d'emplois :

- **1ère catégorie (CID)** : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle

---

<sup>22</sup> Décret exécutif n°08-126 du 19 avril modifié et complété

<sup>23</sup> Décret exécutif n° 96232 du 29 juin 1996, modifié par l'ordonnance exécutive n° 03241 du 2 juillet 2003

- **2eme catégorie (CIP)** : les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation national de centre de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage.
- **3eme catégorie (CFI)** : les jeunes sans formation ni qualification.

### 4-3- Les bénéficiaires d'ANEM

**4-3-1 Les bénéficiaires des CID** : perçoivent une rémunération mensuelle fixée pour :

- Les diplômés de l'enseignement supérieur de 15.000 DA net ;
- Les Techniciens supérieurs de 10.000 DA net.

**4-3-2- Les bénéficiaires des CIP** : 8.000 DA net pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.

**4-3-3- Les bénéficiaires des CFI** : perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de :

- 12.000 DA pour les jeunes insérés dans le cadre des chantiers divers

\* La durée du contrat est de six (6) mois renouvelable une seule fois à la demande de l'employeur pour les chantiers d'utilité publique (CFI).

- 4.000 DA pour les jeunes placés auprès de maîtres artisans.

\* La durée du contrat est d'une (1) année non renouvelable pour les CFI artisans.

### **Conclusion**

Les dispositifs d'aide à la création d'emploi et les politiques d'emploi ont été créés en vue d'apporter le soutien nécessaire pour absorber le chômage, et orienter les promoteurs vers la création d'emploi.

Comprennent l'ensemble interventions publiques sur le marché du travail qui visent à en corriger les déséquilibres et les effets néfastes qui peuvent en résulter. Cette définition au sens strict exclut a priori les politiques macroéconomiques de relance qui lutte contre le chômage conjoncturel, car elles ne concernent qu'indirectement le marché du travail. La politique de l'emploi est une politique structurelle.

L'intérêt de l'état surgira après la phase d'exploitation à ce moment ces nouvelles entreprises qui ont contribué à la politique de lutte contre le chômage vont passer à l'étape de la croissance du pays.

# ***Chapitre III***

## ***Le Rôle des PME dans la création de l'emploi***

:

***Cas d'un échantillon de la wilaya de Bejaia***

## **Introduction**

Comme tout autre travail de recherche, la mise en œuvre et la validation empirique des propositions exploratoires et hypothèses de la recherche, impose le passage à une étude sur le terrain permettant d'apporter des éléments de réponse aux questions posées dans la problématique, car la théorie ne saurait prendre un sens que si elle est accompagnée d'un cas pratique.

En premier lieu, et comme troisième chapitre, Ce chapitre sera scindé en deux sections dans la première, nous détaillerons la démarche méthodologique de notre travail de recherche à travers la détermination de l'objectif de l'enquête, la méthode de la recherche.

Quant à la deuxième section, est consacré a l'analyse des données de l'enquête et l'interprétation des résultats obtenues sur le terrain, d'un échantillon de 20 PME de la wilaya de Bejaia.



## **Section N°1 : La démarche méthodologique de l'enquête**

L'objectif de cette section revient à présenter et analyser les données fournies par les dirigeants des PME enquêtées.

Pour réaliser cette enquête, et dans le souci d'avoir une information complète, nous avons élaboré un questionnaire s'adressant aux dirigeants créateurs porteurs de projets.

En phase d'exploitations, au sein de la wilaya de Bejaia dans le but de connaître leurs choix à la procédure de création de leurs activités respectives, ainsi à la création des postes d'emplois.

### **1- Les Objectifs principaux de l'enquête**

L'objectif principal de notre enquête est pour étudier et évaluer l'efficacité et la contribution des PME enquêtées à la création d'activités et d'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia.

### **2- L'échantillon consulté**

Un échantillonnage est « un sous-ensemble d'éléments extraits d'une population de référence qu'ils sont censés la représenter. L'échantillonnage est le nom donné à l'opération permettant d'effectuer cette sélection »<sup>1</sup>, donc on va se baser sur un groupe représentatif qui nous assure des résultats empiriques satisfaisants.

La détermination de la population d'étude est une phase importante, car la qualité des résultats dépend en grande partie de la représentativité de l'échantillon.

Nous pouvons dire que nous n'avons pas eu à choisir la taille de l'échantillon car suite aux difficultés rencontrées et au refus des entreprises à répondre; nous sommes contents de celle qui ont accepté de le faire et de donner ainsi une suite favorable à notre requête.

Notre échantillon est composé de 20 PME réparti sur trois régions akbou, ouzellegen et seddouk.

---

<sup>1</sup> CALIMON Daniel, « les études de marché, comment concevoir, réaliser et analyser une étude de marché », Edition Dunod, Paris 2007, p35

### **3- Méthodologie de la recherche**

Le questionnaire a été réalisé à partir de ce qui a été développé dans le cadre théorique de ce travail. L'étude de ce dernier convient des éléments de réponse aux questionnaires abordés dans notre problématique de recherche.

Nous avons confectionné notre enquête par le questionnaire en plusieurs questions de dans le but d'atteindre l'objectif de recherche que nous sommes fixé au préalable.

Nous avons décomposé le questionnaire aux plusieurs questions organisés pour aller du général au particulier et cela ne pas brusquer l'interviewé et évité de mettre mal à l'aise.

#### **3-1 Le questionnaire**

Notre questionnaire est un document d'organisation à l'étude des PME qui contient l'ensemble des questions posées; pour répondre aux préoccupations des décideurs des entreprises enquêtées. Concernant cette étude, le questionnaire demeure le moyen principal de recueillir l'information sur les PME enquêtées.

#### **3-2 L'élaboration du questionnaire**

Notre questionnaire comporte trois (03) grandes parties qui sont :

##### **- L'introduction**

Notre questionnaire est formulé de manière à accrocher le répondant. Elle comprend généralement :

- Les salutations
- La présentation de l'enquêteur

##### **- Le corps du questionnaire :**

Où se trouvent les questions portant sur l'étude.

##### **- La conclusion :**

Elle est consacrée au remerciement de l'enquêteur d'avoir répondu au questionnaire.

### 3-3 Les types des questions

Pour répondre aux besoins de notre enquête, nous avons élaboré un questionnaire composé de 24 questions où plusieurs types de questions peuvent être distingués :

- Des questions ouvertes dans lesquelles l'interviewé est libre dans sa réponse ;
- Des questions fermées ces questions ne laissent qu'un choix limité de réponse, elles peuvent être :
  - Dichotomiques : choix entre deux réponses proposés.
  - A choix unique : sélection d'une réponse parmi un nombre limité de réponses possible supérieure à 2.
  - Avec notation : il est demandé aux enquêtés d'attribuer une note (de 0 à 5) ou (de 0 à 10) aux critères qui leur sont proposés.

Pour la représentation graphique des résultats obtenus, nous avons utilisé des représentations par secteurs.

### 3-4 Le mode d'administration du questionnaire

Le mode d'administration du questionnaire que nous avons choisi pour cette enquête sont des questions face à face car c'est le moyen le plus fiable et crédible pour permettre le recueil d'informations.

Ce mode d'administration nous a permis d'expliquer et poser nos questions pour écarter toute ambiguïté ou mal entendu, bien évidemment toute forme d'influence est évitée.

## 4- Le déroulement de l'enquête

Après avoir arrêté les objectifs de notre enquête et défini le terrain de l'étude ainsi que l'échantillon à étudier, notre enquête sur le terrain a débuté de mois de MAI. À la fin de notre enquête nous avons pu récupérer que 20 questionnaires sur les 30 distribués.

## 5- Difficulté rencontrée

L'enquête s'est déroulée avec les entrepreneurs responsables des PME dans la majorité familiale au niveau des sièges de leurs entreprises. Abstraction faite des difficultés rencontrées avec quelques dirigeants des PME, le questionnaire a été bien jugé de type confidentiel.

Aussi les questions, qui touchent à la personnalité du dirigeant entrepreneur, ont particulièrement flattées ces derniers.

Cela leur permis de parler d'eux-mêmes de leurs exploits personnels, de leurs projet, de leurs motivations et leurs espoirs d'indépendance.

### **Section 2 : Les principaux résultats de l'enquête de terrain**

Cette section sera consacre à l'analyse des résultats de l'enquête de terrain que nous avons effectuée, et permettra de donner des éléments de réponse qui permettront d'éclairer la problématique que nous avons au début ce travail.

#### **1- Description de l'échantillon d'étude**

Comme cela a été avance précédemment, notre étude est réalisée sur un échantillon de PME dont le nombre est trente (30). Toutefois, le nombre d'entreprise ayant répondu à l'enquête nous a été imposé en conséquence des difficultés rencontrées. Ce dernier se limite à seulement vingt (20) petites et moyennes entreprises.

Ces dernières exercent dans des secteurs d'activités différent, elles sont dans leur grande partie privée caractère familial.

En outre, par référence à la date de création, les PME enquêtées sont en grande partie anciennes, leur âge dépasse les cinq années d'existence.

#### **2- L'analyse et l'interprétation des résultats de questionnaire**

A travers ce point nous allons exposer les principaux résultats obtenus à partir du questionnaire, celui-ci étant subdivisé en trois axes :

- Identification et caractéristiques de l'entreprise ;
- Identification des dirigeants;
- La création d'emploi.

## 2.1. Identification et caractéristiques des PME enquêtées

Nous présenterons dans ce qui suit, les caractéristiques des 20 PME enquêtées, qui constituent l'échantillon de notre enquête de terrain. En mettant en évidence l'année de début d'activité, la taille de l'entreprise ainsi que le statut juridique.

### 2.1.1. La taille des PME enquêtées

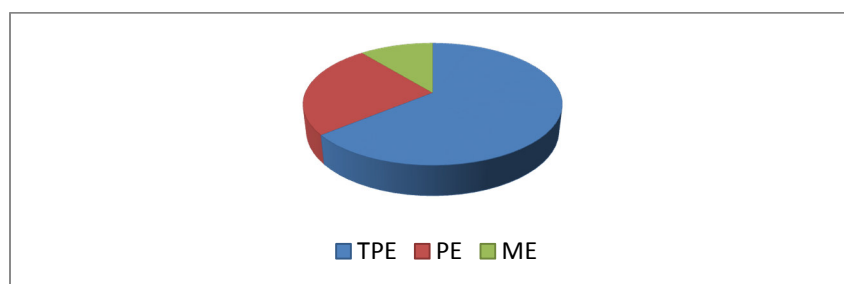
La première caractéristique étudiée est relative à la taille des entreprises, qui se mesure par le nombre d'employés, lors du dépouillement du questionnaire exploitable, PME de notre échantillon se répartit d'une manière non équitable entre les différentes classifications des entreprises selon la taille, comme l'indique le tableau ci-après :

**Tableau N°16: Répartition des PME enquêtées selon la taille**

Catégories de l'entreprise	Nombre des PME	Taux
Très petite entreprise	03	15%
Petite entreprise	07	35%
Moyenne entreprise	10	50%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphe N°9 : Répartition des PME enquêtées selon la taille**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

Selon le tableau ci-dessus, notre échantillon est hétérogène avec des taux déséquilibrés. Ainsi, la moyenne entreprise est dominante à hauteur de 50%, par rapport à la petite entreprise avec 35% et la très petite entreprise 15%.

De ce fait, on constate que la création de l'emploi est favorable pour les moyennes entreprises à travers le retour sur les investissements.

### 2.1.2. Le statut juridique des PME enquêtée

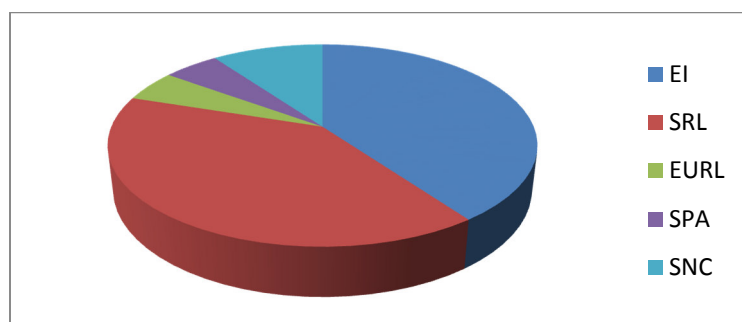
La seconde caractéristique présentée est relative au statut juridique des entreprises enquêtées pour essayer de voir quelle forme juridique est la mieux choisit par les dirigeants de la wilaya de Bejaia, les résultats de notre enquête sont résumés dans le tableau suivants :

**Tableau N°17: Répartition des PME enquêtées selon le statut juridique**

Forme juridique	Nombre des PME	Taux
Entreprise individuelle	08	40%
Société à responsabilité limité	08	40%
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limité	01	05%
Société par action	01	05%
Société non collectif	02	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphe N°10 : Répartition des PME enquêtées selon le statut juridique**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

D'après le tableau précédant nous constatons que les entreprises à responsabilité limité et les entreprises individuelles ont le même pourcentage qu'est de 40%, la prédilection de la forme d'entreprise « SARL » aux siens des PME algériennes s'explique par les éléments suivants<sup>1</sup> :

- L'avantage de créer son entreprise par le minimum du capital social exigé ;

<sup>1</sup>SELLAMI.A.S : « les différents statuts pour créer légalement son entreprise », In le mensuel des entrepreneurs, managers et porteurs de projets, diplômés, chômeurs: où trouver de l'argent pour crée son entreprise, Revue PME magasin, N°2,2002.

- Avec la limitation du nombre des associés à moins de 20 personnes, la SARL représente la forme juridique la mieux adaptée aux entrepreneurs désirant créer une PME dont la participation au capital soit limitée à leur personne et aux membres de leur famille;
- Dans le cadre de la SARL, tous les associés ont leur poste de travail (gérant, exécutant...), c'est pourquoi elle constitue une forme adaptée aux PME familiales où la totalité des fonctions de gestion et d'exécution sont assurés par les membres de la famille du (des) propriétaire (s) ;
- La SARL est la forme juridique la plus adaptée aux PME familiales désirant transmettre leur propriété aux générations futures par une simple procédure légale d'agrément ;
- La SARL est le modèle le plus indiqué pour une PME familiale dans la mesure où elle veut assurer son autofinancement. Et pour les entreprises individuelles :
  - Les frais de démarrage sont peu élevés ;
  - Les formalités de constitution sont minimales ;
  - Le dirigeant dispose pouvoir pour diriger son entreprise et prend seul les décisions ;

Suivi par SNC avec un taux de 10%, pour SPA et EURL ont le même taux qu'est de 5%.

On conclut, que quelque soit le statut juridique des ces PME enquêtée elle participe à la création de l'emploi

### 2.1.3. La nature des PME enquêtées

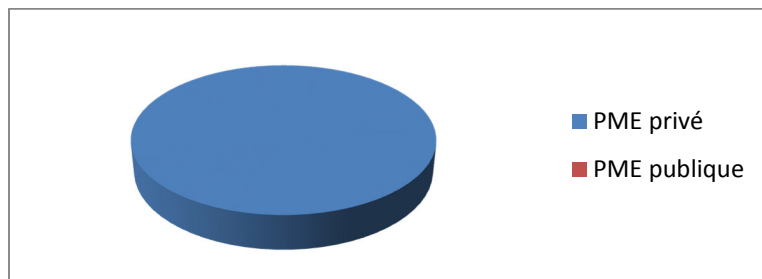
La répartition selon la nature des PME enquêtées affiche les résultats qui sont résumées dans le tableau suivant:

**Tableau N°19 : la nature des PME enquêtées**

<b>La nature</b>	<b>Nombre des PME</b>	<b>Taux</b>
<b>PME Privé</b>	20	100%
<b>PME publique</b>	00	00%
<b>Total</b>	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphe N° 11 : la nature des PME enquêtées**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

Selon le tableau et le schéma présenté précédemment, on remarque que la totalité des entreprises enquêtées sont des PME à caractère privé de type familial représente un taux de 100%, tandis que les PME publiques ne représente aucun pourcentage dans ce cas.

**2.1.4. L'âge des PME enquêtées**

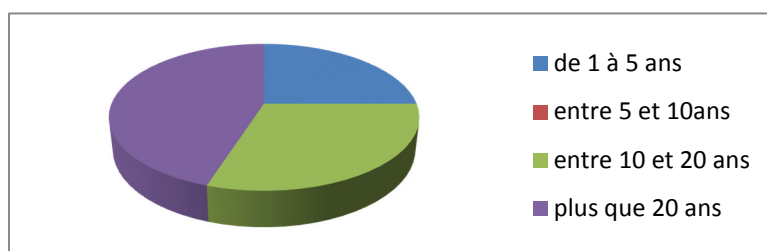
Le tableau suivant résume les résultats obtenus catégorie d'âge des PME enquêtées.

**Tableau N°20 : l'âge des PME enquêtées**

Catégories d'âge	Nombre des PME	Taux
<b>De un à cinq ans</b>	05	25%
<b>Entre cinq et dix ans</b>	00	00%
<b>Entre dix et vingt ans</b>	06	30%
<b>Plus de vingt</b>	09	45%
<b>Total</b>	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphe N°12 : Répartition des PME par l'âge**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête



La répartition par catégories d'âge des PME enquêtées, montre que 45% de ces dernières ont dépassé vingt ans d'existence. Leur âge varie entre vingt (20) ans et trente (30) ans. Cela indique qu'à cette tranche d'âge des PME enquêtées vie une émergence et réussi à garder leur pérennité dans le temps et plus en plus contribué à la création de l'emploi.

Les 30% des PME enquêtées ont l'âge de 10 à 20 ans, et entre 1 à 5 ans un taux de 25% qui se sont au début de leurs cycles de vie, malgré la jeunesse de ces dernières mais elles arrivent à créés un nombre très élevé des postes d'emploi.

### 2.1.5. Répartition des PME selon le secteur d'activité

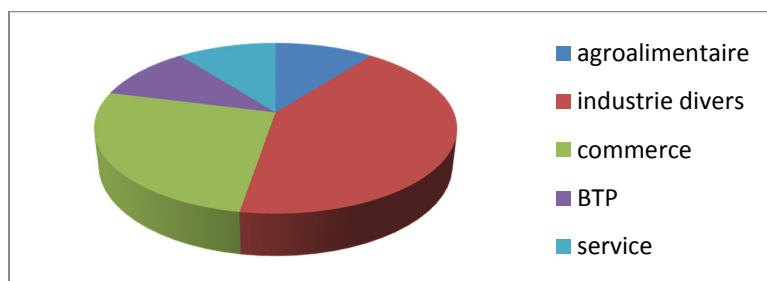
Au plan de la répartition par secteur d'activité des PME enquêtées, on note que Agroalimentaire, industrie diverses, commerce, BTP, sont les secteurs de prédilection de la PME privées de notre enquête. Le tableau suivant illustre bien cette répartition :

**Tableau N°21 : Répartition des PME selon le secteur d'activité**

Secteur d'activité	Nombre des PME	Taux
Agroalimentaire	03	10%
Industrie diverses	08	40%
Commerce	05	25%
BTP	02	10%
Service	02	10%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphe N° 13: Répartition des PME selon le secteur d'activité**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

D'après le tableau précédant, les 20 PME enquêtées tout les secteurs sont présent mais avec proportion différent. Ainsi, le secteur d'industrie divers arrive en tête avec 40% des

PME enquêtées, suivi par celui de commerce avec un taux de 25% de l'échantillon, ce qui fait que ces deux secteurs constituent à eux seuls plus de la moitié des PME enquêtées, ce qui confirme la forte sollicitation de ces dernières à travers la wilaya de Bejaia.

### 2.2. Identification des dirigeants des PME enquêtées

Dans le but d'une vérification de l'importance des caractéristiques entrepreneuriales dans le succès de la PME et de sa survie, la détermination de l'entrepreneur, son expérience et son capital social, nous allons consacrer les points suivants à l'étude et à l'analyse des caractéristiques de l'entrepreneur au niveau de la wilaya de Bejaia.

#### 2.2.1. Répartition des dirigeants des PME enquêtées par sexe

Sur le plan de la répartition par sexe des dirigeants des PME enquêtées, notre enquête montre que la catégorie femme est quasiment absente dans les PME enquêtées sont dominées par catégorie homme.

Cela indique que les hommes des PME enquêtées ont un esprit créateur plus que les femmes. Le tableau suivant illustre bien cette réalité :

**Tableau N° 22: Répartition des dirigeants des PME enquêtées par sexe**

Catégorie des PME	Nombre des PME	Taux
Masculin	20	100%
Féminin	00	00%

Source : Enquête de terrain, 2016

#### 2.2.2. Répartition des dirigeants selon le niveau de formation

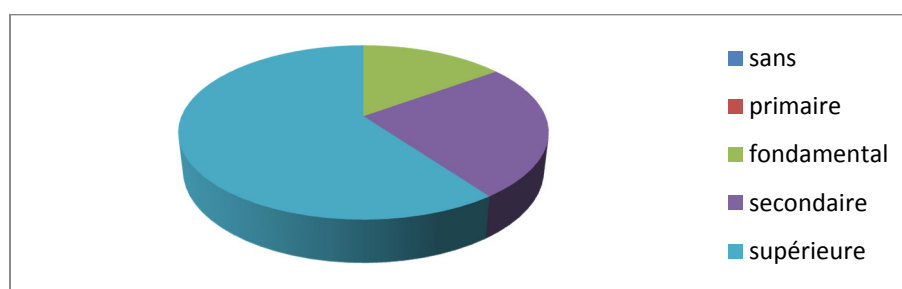
Partant du rôle important que joue le dirigeant dans son entreprise, surtout si elle est de petite dimension et nous paraît que son niveau de formation est d'une importance capital, dans la création.

**Tableau N°23: Répartition des dirigeants selon le niveau de formation**

Niveau de formation	Nombre des PME	Taux
Sans	00	00%
Primaire	00	00%
Fondamental	03	15%
Secondaire	05	25%
Supérieure	12	60%
Total	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphes N°14 : Répartition des dirigeants selon le niveau de formation**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

D'après les informations recueillis auprès des 20 PME enquêtées, notre résultat à-propos du niveau de formation des dirigeants interrogées; plus que la moitié des dirigeants déclarent d'avoir soit un niveau supérieur 60%, secondaire 25% et 15% déclarent avoir suivie une formation fondamentale, ses PME sont favorable à création de l'emploi.

Nous pouvons conclure que la majorité est formée dans des domaines différents comme le commerce, électronique, comptabilité...etc.

Le niveau et le type de formation de l'entrepreneur joue un rôle très important dans le processus de création et de développement de toute entreprise. A partir de ces formations ils ont acquérir un savoir faire, compétence et maîtrise leurs domaines pour mieux gérer leurs entreprises.

Ce la peut être explicatif de la croissance et de la résistance de quelque PME aux contraintes de l'environnement et aux pressions de la concurrence.

### 2.2.3. La Répartition des PME enquêtées par la durée d'expérience antérieure

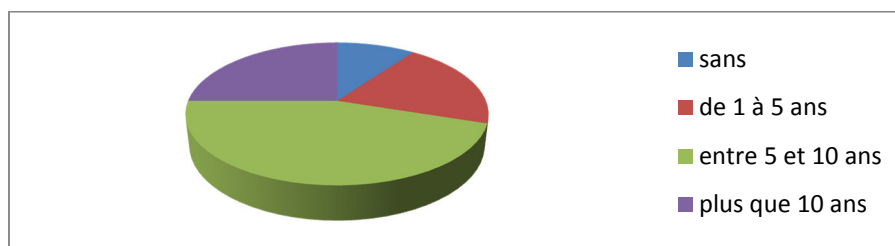
Le tableau suivant, montre les durées d'expérience antérieure des dirigeants des PME enquêtée.

**Tableau N° 24: La répartition des PME enquêtées par la durée d'expérience antérieure**

Expérience	Nombre des PME	Taux
Sans	02	10%
De 1 à 5 ans	04	20%
Entre 5 et 10 ans	09	45%
Plus que 10 ans	05	25%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphes N°15 : La répartition des PME enquêtées par durée d'expérience antérieure**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

Selon les résultats du tableau précédent, on constate que les dirigeants des PME enquêtées ont eu une expérience professionnelle avant de se lancer dans leurs activités actuelles.

L'expérience professionnelle joue un rôle non seulement important mais aussi déterminant dans le choix de activité que dans la croissance de toute entreprise. En effet, 10% des dirigeants des PME enquêtées ils ont lancé directement sans avoir aucune expérience professionnelle, 20 % ils ont une expérience entre [1 à 5 ans] ,25%plus que 10 ans et 45% ils ont une expérience entre [5 et10 ans].

On conclut que la durée d'expérience professionnelle antérieure joue un rôle important de connaître le secteur d'activité investi avant le lancement pour mieux gérer, et contribue à la création d'activité et l'emploi.

#### **2.2.4. Répartition par expérience dans le même secteur d'activité**

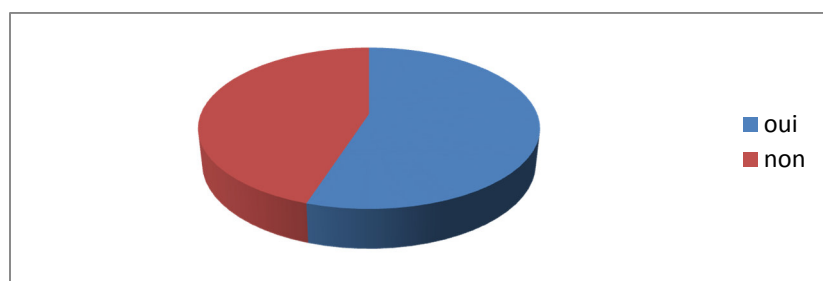
La réponse à la question si les dirigeants porteurs de projet ont-ils déjà travaillés dans le même secteur d'activité. Le tableau suivant montre les résultats :

**Tableau N°25 : Répartition par expérience dans le même secteur d'activité**

Réponse	Le nombre des PME	taux
Oui	11	55%
Non	09	45%
Total	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphes N° 16: La Répartition des PME enquêtées par l'expérience dans le même secteur d'activité**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Selon les résultats de tableau précédant, 55% des dirigeants des PME enquêtées ont déjà travaillé dans le même secteur d'activité avant de lancement dans le secteur actuelle car ils maîtrisent le domaine d'activité, ils ont acquérais une très bonne connaissance de marché et le savoir faire, ce qui fait la maitrise de poste d'emploi crée.

Et le reste des dirigeants des PME enquêtées ont lancé directement sans avoir aucune expérience.

### 2.2.5. Répartition des dirigeants selon leurs motivations

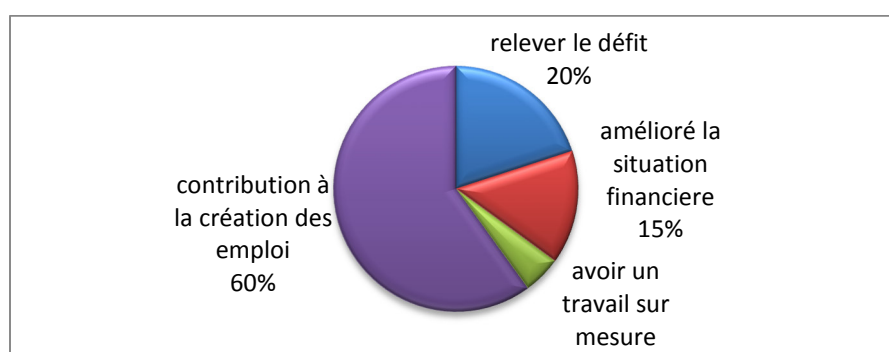
L'enquête effectuer sur le terrain relève non seulement l'importance du facteur de motivation sur la création et développement de la PME, mais aussi la diversité de ces motivations.

**Tableau N°26 : Répartition des dirigeants selon leurs motivations**

Motivation	Nombre de PME	Taux
Relever le déficit	04	20%
Améliorer la situation financière	03	15%
Avoir un travail sur mesure	01	5%
Contribution à la création d'emploi	12	60%
Total	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016

**Graphe N°17 : Répartition des dirigeants enquêtés selon leurs motivations**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Il s'avère à la lumière de ces réponses que les dirigeants des PME de la wilaya de Bejaia sont motivés dans leur création d'entreprise par deux éléments essentiels : la contribution à la création d'emploi qui arrive en tête de ces motivations avec 12 dirigeants sur 20, soit près de 60%, le second élément relever le déficit avec 4 dirigeants sur 20 avec un taux de 20%.

Le reste des motivations des dirigeants se partage entre : améliorer la situation financière, avoir un travail sur mesure.

Les dirigeants des PME enquêtées déclarent qu'ils sont soucieux de la situation économique de la région de Bejaia et veulent s'impliquer d'avantage dans la création d'emplois. Ce qui à leurs avis les aidera à être reconnu comme acteur social et économique important.

### 2.2.6. La Répartition des facteurs contribuent au choix de secteur d'activité

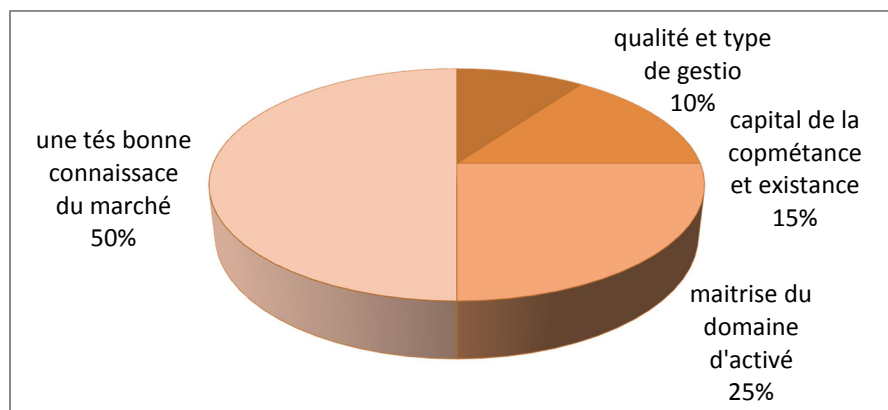
Pour que les dirigeants atteignent leurs objectifs il faut que ces derniers croient des facteurs qui vont les aidées au choix de leurs secteurs d'activités pour se lancer. Plusieurs réponse peuvent nous permettre d'examiné la rationalité des choix dirigeants, ses réponses sont présentées comme suite :

**Tableau N°27 : La Répartition des facteurs contribuent au choix de secteur d'activité**

Les facteurs	Le nombre des PME	Taux
Qualité et type gestion	02	10%
Capital de la compétence et existence	03	15%
Maitrise du domaine d'activité	05	25%
Une très bonne connaissance du marché	10	50%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N° 18: la Répartition des facteurs contribuent au choix de secteur d'activité**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Selon les résultats du tableau précédant la moitié des dirigeants des PME enquêtées autrement dit 50% ont répondu que leurs choix d'activité à la bonne connaissance du marché, qui suivie par la maitrise du domaine d'activité avec un taux de 25% et 15% ont déclaré que une des bases de leurs choix d'activité est le capital de la compétence, 10% dirigeant ont répondu que le facteur choisi est la qualité et type de la gestion.

On conclut que les dirigeants des PME enquêtées ont plusieurs choix qui ont motivé pour choisir le secteur d'activité actuel.

### 2.2.7. La Réparation des dispositifs dans lesquels s'inscrivent les dirigeants enquêtés

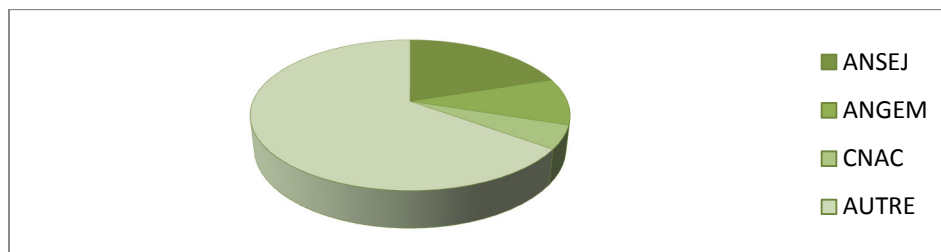
Nous aborderons dans ce point la tendance des dispositifs d'aide à la création d'activité les plus sollicités par les dirigeants à fin de concrétiser leurs projets.

**Tableau N°28 : La Réparation des dispositifs dans lesquels s'inscrivent les dirigeants enquêtés**

Dispositifs	Nombre des PME	Taux
ANSEJ	04	20%
ANGEM	03	10%
CNAC	01	05%
AUTRE	13	65%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphique N° 19: La Réparation des dispositifs dans la lesquels s'inscrivent les dirigeants**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Selon les résultats de notre enquête, on observe que 65% des PME enquêtées dans la wilaya de Bejaia ont été créées par les divers moyens de financement comme les crédits bancaires et leurs propres moyens.

Les dispositifs d'aide et de soutien ont un rôle très important dans la création de ces entreprises, l'ANSEJ occupe la grande part avec un taux de 20%, suivie par ANGEM et CNAC respectivement avec les taux suivants 10% et 5%.



On conclut que les organismes d'aides de l'Etat, contribuent à la création de l'activité et de l'emploi.

### 2.2.8. Le financement de l'entreprise

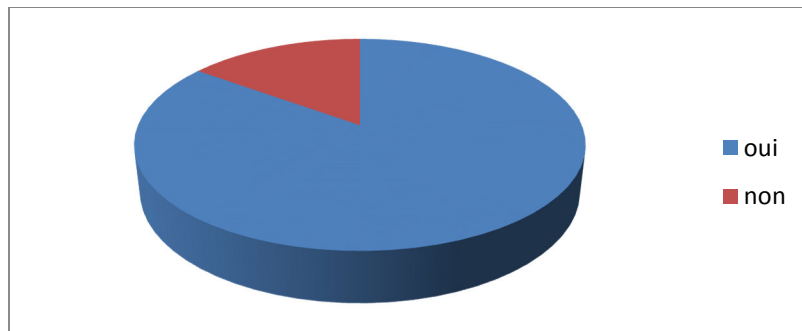
Dans ce point, nous allons découvrir si les PME enquêtées considèrent le financement comme un obstacle majeur de leurs croissances.

**Tableau N°29 : Le financement de l'entreprise**

Réponse	Nombre des PME	Taux
Oui	17	85%
Non	03	15%
Total	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N°20 : Le financement de l'entreprise**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

D'après notre enquête auprès des PME de la wilaya de Bejaia, 85% de ces dernières confirment que le financement est un obstacle majeur de leurs croissances; seulement 15% des PME qui ne trouvent pas le financement un problème qu'interrompt leurs développement.

### 2.2.9. L'estimation de marché

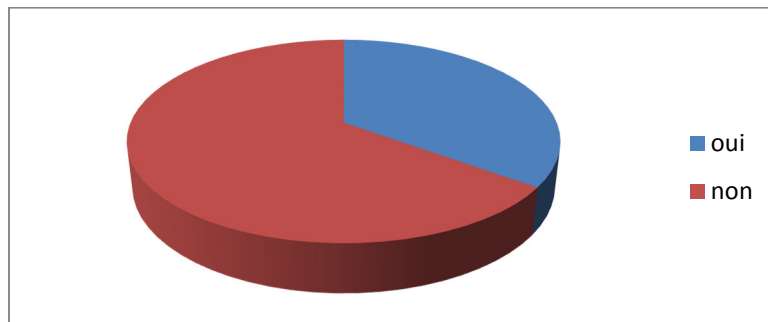
Le tableau suivant montre l'estimation de marché des PME enquêtées :

**Tableau N°30 : L'estimation de marché**

L'estimation	Nombre des PME	Taux
Oui	05	25%
Non	15	75%
Total	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graph N° 21: L'estimation de marché**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Selon les résultats ci-dessus, nous constatons que 75% des PME enquêtées n'arrivent pas à estimer leur part de marché car il existe une très forte offre de produits concurrents sur le marché, le reste des PME enquêtées reconnaît leur part du marché.

### 2.2.10. Le marché d'approvisionnement

Le tableau suivant nous permet de savoir le marché d'approvisionnement des PME enquêtées soit dans le marché local, national ou extérieur.

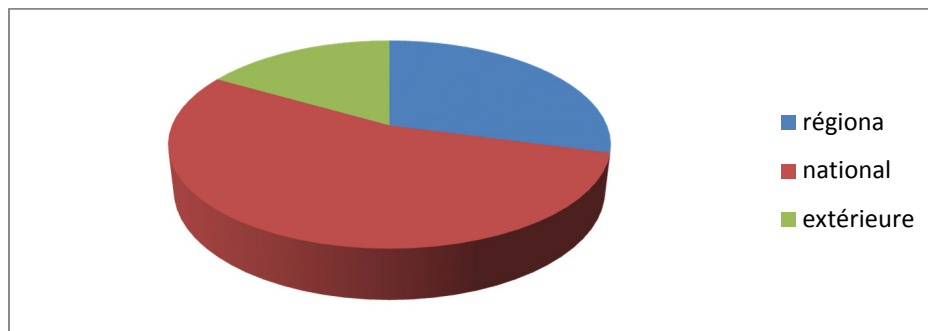
**Tableau N°31 : Le marché d'approvisionnement**

Les marchés de vente	Nombre des PME	Taux
Régional	07	35%
National	13	65%
Extérieure	04	20%

Source : Enquête de terrain, 2016.



**Graphe N°15 : Le marché d'approvisionnement**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Selon les résultats ci-dessous, on observe que 55% des PME enquêtées ont le marché d'approvisionnement national; suivie par 29% de marché régional, 20% pour le marché extérieure.

On conclut que le marché national monopolise les approvisionnements de ces PME enquêtées suite aux prix, qualité et coût des produits proposés et les délais d'approvisionnement.

### 2.2.11. Le marché de vente

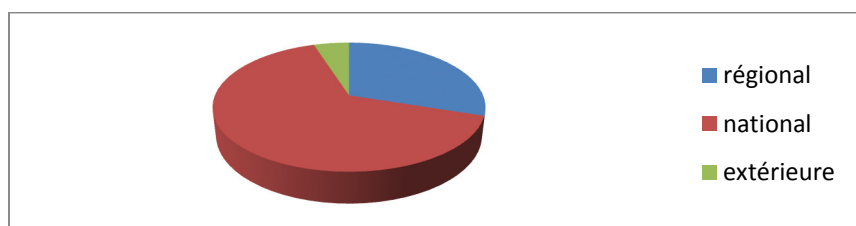
Le marché de vente définit la part de marché des PME enquêtées. Cela qu'est illustré dans le tableau suivant :

**Tableau N°32 : Le marché de vente**

Marché de vente	Nombre des PME	Taux
Régional	06	30%
National	13	65%
Extérieure	01	05%
Totale	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N°16 : Le marché de vente**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Selon les résultats de tableau précédant, les PME enquêtées de la willaya de Bejaia ont réussi à s'imposer non seulement sur le marché régional avec un taux de 30%, aussi sur le marché national avec un taux de 65%, qu'est très considérable par apport à la concurrence avec d'autre entreprises Algérienne et étrangers, puisque elles arrivent à satisfaire et a fidéliser ses clients au niveau national, pour cela elles ont des demandes considérables dans le marché national, ces demandes revient à leurs qualités des produits et services, les bonnes stratégies marketing et les capacités de distribution.

Le marché de vente est facteur très important de la création d'activité et l'emploi puisque le chiffre d'affaire qui définit l'évolution aussi définit le nombre des nouveaux postes créés par ces PME, ces résultats permettent le financement de la création de l'emploi.

### 2.2.12. Les Retours sur investissements

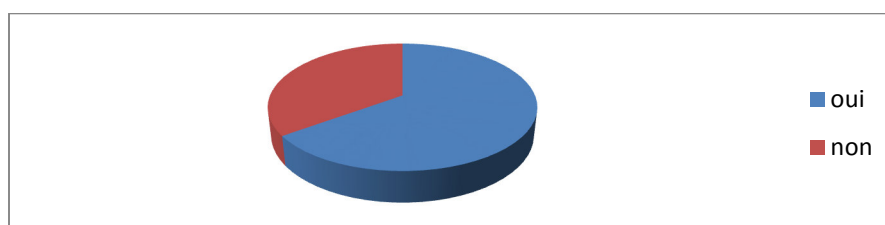
Beaucoup des PME ont lancé leurs extensions à partir des retours sur les investissements le tableau suivant montre les résultats :

**Tableau N°33 : Les retours sur les investissements**

Les investissements	Nombre des PME	Taux
Oui	13	65%
Non	07	35%
Total	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N°17 : Les retours sur les investissements**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

65% des PME enquêtées déclarent que leurs entreprises réalisent un retour sur les investissements pour les objectifs suivants : avoir une extension de l'entreprise, créer des

poste de l'emploi, l'innovation de leurs produits, avoir un retour sur les investissements plus rapide que les concurrents pour pouvoir gagner des parts de marché.

Et 35% qui restent déclare qu'elle ne fait pas un retour sur ses investissements.

### 2.2.13. La déclaration de chiffre d'affaire aux impôts

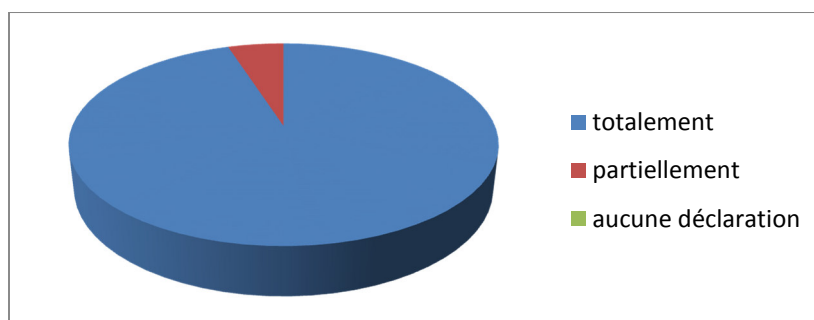
Impôts c'est un droit imposé sur les personnes ou sur les biens pour permettre les financements des dépenses publiques, toute les PME sont obligées de déclarer leurs chiffres d'affaire aux impôts, et le tableau suivant nous indique les résultats :

**Tableau N°34 : La déclaration de chiffre d'affaire aux impôts**

Types de déclaration	Nombre des PME	Taux
<b>Totalement</b>	19	95%
<b>Partiellement</b>	01	05%
<b>Aucune déclaration</b>	00	00%
<b>Total</b>	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N°18 : La déclaration de chiffre d'affaire aux impôts**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

D'après le tableau précédent, un taux de 95% des PME enquêtées ne déclarent que leurs chiffres d'affaire aux impôts, 5% seulement ne fait pas la déclaration.

## 2.3. La création d'emploi

De nos jours, aussi bien dans les pays développés que dans les pays sous-développés, le recours aux PME apparaît comme une stratégie efficace de lutte contre le chômage, nous présenterons dans ce qui suit le nombre d'effectifs, recrutements, les durées du contrat...

### 2.3.1. Le nombre d'effectifs

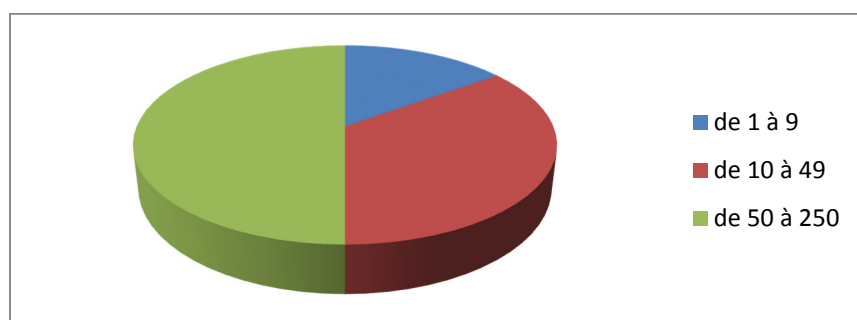
Au plan de la répartition selon le nombre d'effectifs employés, le tableau suivant nous laisse apparaître les résultats suivants :

Tableau N°35 : Le nombre d'effectifs

Nombre des salariés	Nombre des PME	Taux	Nombres d'employés
De 1 à 9	03	15%	23
De 10 à 49	07	35%	267
De 50 à 250	10	50%	1 078
Total	20	100%	1 368

Source : Enquête de terrain, 2016.

Graphe N°19 : Le nombre d'effectifs



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête.

Selon le tableau ci-dessous, 50% des PME enquêtées sont des moyennes [50 à 250] dimension qui ayant un effectifs de 1 078 salariés, qui se suit par les petites démentions [10 à 49] avec un nombre 267 salariés. Le reste des PME enquêtée sont des micro- entreprises 23 salaries. Cela signifié que les 20 PME enquêtées contribuent à la création d'emploi.

Effectifs est le point principale dans les PME, il définit le type d'entreprise (soit très petite, petite ou moyenne) la création de l'emploi et la création d'activité est assuré par 50% des PME enquêtées.

### 2.3.2. Type de recrutement

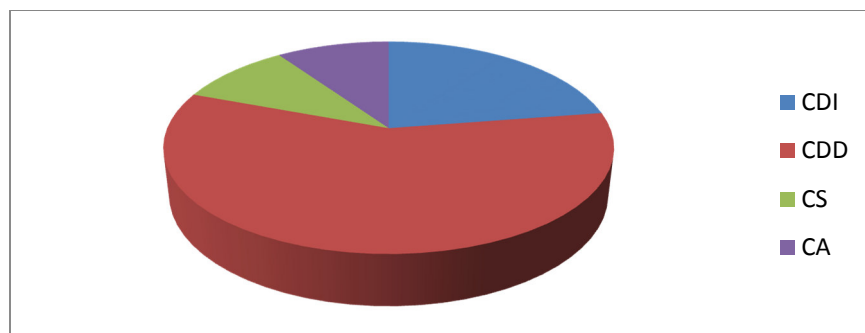
Il existe de nombreuses formes classiques (CDI et CDD) de contrat aux quelles s'ajoutent les contrats d'aide. Le tableau ci-dessous nous montre les types des contrats recrutement au sien des PME enquêtées de la willaya de Bejaia :

**Tableau N°36: Type des contrats de recrutement**

Type de recrutement	Nombre des PME	Taux
Contrat à durée indéterminé	07	35%
Contrat à durée déterminé	18	90%
Contrat saisonnier	03	15%
Contrat d'apprentissage	03	15%

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N°20 : Type de recrutement**



Source : Enquête de terrain, 2016.

Nous remarquons d'après le tableau précédant que les contrats à durée déterminées sont les plus utilisables par les PME enquêtées 90%, se suit par les contrats d'apprentissage et contrat saisonnier respectivement avec des taux 35% et 15%.

On conclut que les contrats à durée déterminé est utilisé lorsqu'une prestation non renouvelable, il agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement, les



travaux périodique à caractère discontinue et on cas d'accroissement de l'activité d'entreprise. Aussi pour répondre à une demande exceptionnelle de la part de ses clients.

Contrat à durée indéterminé est utilisé lorsqu' il n'existe pas de limitation de durée et ne pas être liée à l'exécution d'un travail précis et temporaire.

### 2.3.3. Les durés du contrat

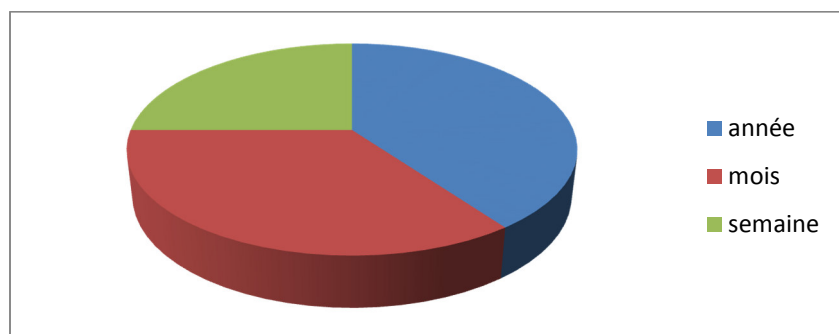
Le tableau suivant montre les durées de contrat des PME enquêtées :

**Tableau N°37 : Les durés du contrat**

La duré de contrat	Nombre des PME	Taux
Année	08	40%
Mois	07	35%
Semaine	05	25%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N°21 : Les durés du contrat**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

Selon les résultats de l'enquête on ne constate que la durée des contrats PME. Annuelle est plus favorable par ces PME avec un taux de 40%, suivi par 35% des contrats mensuels 25% pour les contrats semestriel.

On conclut que les 20 PME enquêtées utilisent la loi interne de leurs l'entreprise pour les durées des contrats.

La durée du contrat assure le suivie des salariés de leurs continuation dans les PME et puis assure aussi la création d'emploi et activité.

### 2.3.4. Les renouvellements des contrats

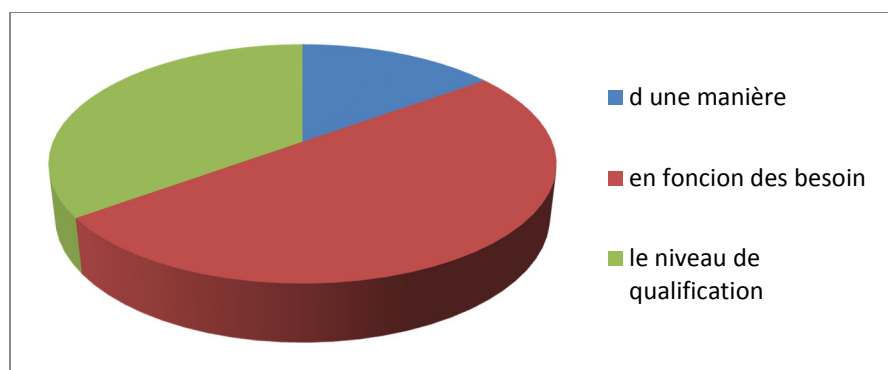
Selon le tableau suivant on déduit la répartition des PME enquêtées par renouvellement du contrat :

**Tableau N°38 : Les renouvellements des contrats**

Renouvellement des contrats	Nombre des PME	Taux
D'une manière automatique	03	15%
En fonction des besoins	10	50%
Le niveau de qualification	07	35%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Source : Enquête de terrain, 2016.

**Graphe N°22 : Les renouvellements des contrats**



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

Selon les résultats ci-dessus, la moitié des PME enquêtées renouvellent leurs contrats à la fonction des besoins, 15% et 35% se partage respectivement entre la manière automatique et le niveau de qualification.

### 2.3.5. La déclaration des salaries à la sécurité social

Selon le tableau suivant on déduit si les salaries des PME enquêtées sont déclarés à la sécurité sociale.

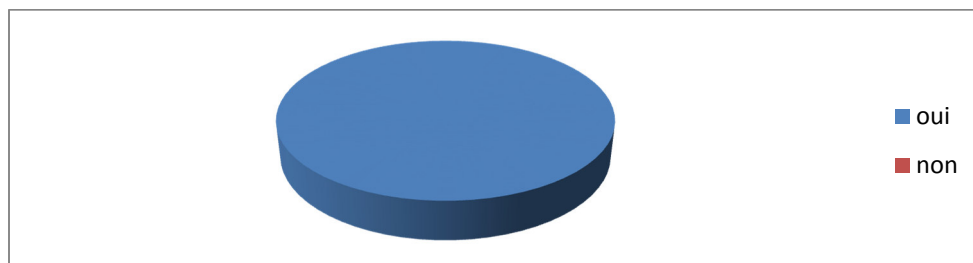
**Tableau N°39 : La déclaration des salaries à la sécurité social**

Réponse	Nombre des PME	Taux
<b>Oui</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

<b>Non</b>	00	00%
<b>Total</b>	20	100%

Source : Enquête de terrain, 2016.

### Graphe N°23 : La déclaration des salaires à la sécurité social



Source : réalisé à partir des résultats de l'enquête

Tous les salaires de ces PME enquêtées sont déclarés à la sécurité social.

On conclut que les salaires des ces PME enquêtées sont déclaré à la sécurité social aux raisons suivantes : l'assurance maladie, l'assurance maternité, l'assurance invalide, l'assurance décès, accédant de travail, retraite et prestation familiale.

À partir de la tous ces raison ont donné la confiance au salarié et ce pourcentage de 100% a beaucoup contribué dans la création d'emploi et la création d'activité.

#### 2.3.6. Répartition selon l'importance de création des postes d'emploi

Les PME enquêtées de la wilaya de Bejaia ont créés des centaines postes depuis leurs créations, dans plusieurs services, la plus dominante est la production au premier degré et se suit par les services commercial, approvisionnement.

Les postes créés par ces PME enquêtées répond effectivement a leur besoin, car la main d'ouvre qualifié; qualité de travail, aspect relatif au bien être, participant a l'innovation et le savoir faire.

## Conclusion

Fondé sur une enquête menée auprès d'un échantillon de petite et moyennes entreprise dont la majorité ont dépassé la première phase du cycle de vie (phase de démarrage), notre recherche nous a permis de constater, que les PME au niveau de la wilaya de Bejaia contribuent à la création d'emploi avec leurs pérennité.

Tout comme pour les PME des autres régions du pays, la PME dans la wilaya de Bejaia n'a pas échappé aux mesures restrictives prises par l'Etat dans le cadre de sa politique d'emploi. En fait, ce type d'entreprise a vécu trois diverses phases, dans l'ensemble liées à l'évolution des transformations en matière de politique d'emploi.

L'étude effectuée confirme l'idée de la création d'emploi ne sont pas choses aisées pour les PME dans la wilaya de Bejaia; ceci est le résultat des divers facteurs connus par les facteurs de survie ou de succès des PME relatifs soit à l'entrepreneur, soit à l'organisation et au mode de gestion ou encore à l'environnement dans lequel évoluent ces entreprises.

D'après notre enquête; nous concluons que la création d'emploi des PME opérant dans la région de Bejaia, dépendant d'une part, du comportement des dirigeants propriétaires de pouvoir et de vouloir créer des postes d'emploi d'une part aux dispositifs d'emploi qui ont aidés ces PME.

# ***Conclusion*** ***Générale***

### **Conclusion Générale**

La PME s'est imposée comme meilleure structure dans le tissu économique des Etats en jouant un rôle prépondérant dans la relance économique et la création d'emploi.

Avant de conclure et de synthétiser les résultats auxquels a abouti cette recherche, il nous est nécessaire de rappeler l'ensemble des étapes que nous avons suivies.

Ainsi, nous avons traité les typologies des PME et Etat des lieux des PME de la wilaya de Bejaia dans le but de connaître la population et l'emploi dans cette wilaya à l'aide de quelques données statistiques de la direction des PME de Bejaia, en suite, nous avons présenté l'emploi et le chômage qui sont une dualité qui a toujours préoccupé les pouvoirs publics et les spécialistes. Donc, cette dualité est un problème majeur qui touche une grande partie de la population algérienne, notamment les jeunes.

A fin de palier à cette situation; au double plan économique et sociale, les pouvoirs publics ont déployé des efforts et des fonds, la période allant de 1999 à 2008 a été marquée par la mise en œuvre de programmes visant le développement de l'infrastructure de la base du pays, un montant de 19.7 milliard de dinars a été consacré durant cette période dont 72.37% pour la période 2004-2008 c'est ainsi que l'Algérie a acquis une certaine expérience en matière de la politique d'emploi. En mettant en place les dispositifs : ANSEJ, ANGEM, CNAC et ANEM afin de contribuer à la création d'activités et encourager l'auto-emploi.

Aussi similaire que peut être la procédure de chacun de ces dispositifs, il en demeure pas moins que le montant du financement varie d'un dispositif à un autre. Au même titre que les tranches d'âge auxquelles s'adressent ces derniers.

Après l'établissement d'un cadre théorique et conceptuel pour la problématique, la collecte d'informations relatives à notre terrain d'enquête, nous sommes passés en suite à l'exploration de terrain afin de vérifier empiriquement l'hypothèse de la recherche et de la réalité de ces PME et la création d'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia.

Nous avons conclu par un questionnaire, inespéré en grande partie du cadre théorique et conceptuel de l'étude pour les besoins de l'enquête, en suite nous avons choisi un échantillon aléatoire d'entreprises à travers les grandes régions, pour nous assurer d'une bonne représentativité, et nous avons lancé l'investigation.

Les analyses précédant, nous ont permis de mieux comprendre la création d'emploi par l'entreprise en général et PME en particuliers. Elles rendent non seulement nécessaire mais obligatoire pour la lutte contre le chômage.

Après avoir recueilli l'information à travers l'enquête, on constate les résultats suivant :

- Comme toutes les PME du monde en général et national en particulier, les PME au niveau de la wilaya de Bejaïa, sont dans leur grande partie des PME familiales à statut juridique varié exerçant dans divers secteurs d'activités dominé par l'agroalimentaire, les services, bâtiment industrie divers.
- Les PME dans la wilaya de Bejaïa sont créées par différents moyens comme avec le propre financement et les dispositifs d'emploi ont participé à la création des PME avec des jeunes créateurs.
- Les moyennes entreprises ont une très grande part dans la création d'emploi aussi les petites contribuent, et les dirigeants ont des ambitions par l'extension de leurs PME, exercent dans la création des postes d'emploi.

Nous déduisons que les PME souffrent de plusieurs insuffisances, peuvent effectivement créer une dynamique entrepreneuriale à condition de renforcer certains facteurs qui sont à l'origine de la réussite de nombreux promoteurs tels que :

- La formation professionnelle peut être considérée comme l'une des solutions au problème du chômage, en absorbant les jeunes exclus de l'école et sans emploi afin de les former et leur fournir une qualification appropriée et adaptée à l'environnement socioéconomique.
- L'équilibre professionnel entre l'offre et la demande d'activité en coïncidant les qualifications possédées avec celles requises par l'emploi.
- Élimination du problème de confidentialité à l'égard de la divulgation de certaines informations nécessaires quant au bon déroulement du stage.
- La mise en place des infrastructures nécessaires pour développer les zones locales et renforcer le rôle des fonds régionaux pour une localisation géographique équilibrée des PME.

Toutefois, nous pouvons dresser quelques limites à ces résultats car nous ne pouvons pas généraliser les résultats de notre enquête à base d'une vingtaine de PME consultées. La

## Conclusion générale

taille de la population totale n'est pas connue et c'est pour cela que nous avons choisi un échantillon de convenance. En plus les résultats ne peuvent pas être généraliser à toutes les PME algérienne tout secteur confondu car le champ concurrentielle des PME vari d'un secteur à l'autre tous comme le degré de menace des produits étrangères



# ***Bibliographie***

## *Bibliographie*

### **1-Ouvrage**

- 1- Berchiche. A : « typologies des sociétés commerciales avantages et inconvénients »  
In mutation revue trimestrielle, Ed, CNCA, 199 p.p.39-49
- 2- CALIMON Daniel, « les études de marché, comment concevoir, réaliser et analyser  
une étude de marché », Edition Dunod, paris 2007, p35
- 3- DEMAZIERE D, « la sociologie du chômage », éd : la découverte, paris1995,  
p.65-70.
- 4- Gilles Bressy et Cristian Konkuyt, « Economie d'entreprise », 8<sup>ème</sup> édition 2006.p30
- 5- JEAN.Y et OLIVER.G. « Dictionnaire d'économies et de science sociale »,  
Hatier, paris, 1996.
- 6- J.P.Lorriaux : « économies d'entreprise ».Ed Dunod. Paris, 1991, p33
- 7- TORRES. Oliver, « les PME de nouvelles approches », Ed Economica, Paris, 1998.  
p25.

### **2-Autre document**

- 1- Azouaou Lamia, Ali Belouard Nabil, « La politique de mise à niveau des  
PME Algériennes, enlisement ou nouveau départ », revue PS2D, Hammamet,  
2010, P7
- 2- Atil Ahmed, « La responsabilité environnementale dans la PME Algérienne:  
vers une analyse typologique des enjeux et des freins d'intégration », rennes,  
2008, P2
- 3- Assala Khalil, « PME en Algérie : pour une politique de développement à la  
mondialisation », 8eme congrès international Francophone en entrepreneuriat  
et PME, « l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les  
stratégies entrepreneuriales» 25, 26, 27 octobre 2006.
- 4- Bendiff Hocine, « Le processus de privatisation en Algérie: stratégie, bilan et  
perspectives », forum économique, le 24 septembre 2008, Lausanne Suisse
- 5- Bendib R, « L'état, rentier en crise, éléments pour une économie politique de  
la transition en Algérie », OPD, 2006, P13

- 6- BELATTAF Matouk, « laide à la création d'entreprise et dynamique d'emploi : évaluation de l'expérience de la micro entreprise dans la willaya de Bejaia », CREAD ,2001.
- 7- Conseil national économique et social : pour une politique de développement de la PME en Algérie, Alger 2003.
- 8- Conseil national, 2003.
- 9- H.Kendel, « Stratégie d'agglomération d'entreprises scientifiques et technologiques dans la filière Electricité- Electronique- Electroménager en Algérie », Université Paul Cézanne, Paris, Mars 2007, disponible sur [www.crrm.u-3mrs.fr](http://www.crrm.u-3mrs.fr)
- 10- Isli M.A, « La création d'entreprise en Algérie », les cahiers du CREAD, N° 73, 2005, P58
- 11- Les actes des assises nationales de la PME, janvier 2004, P34. (Rapport réalisé par le ministère de la petite et moyenne entreprise de l'artisanat).
- 12- Moez Ahmed, « Les sources de financement des PME et la mise en place du marché alternatif tunisien », IHEC Carthage, 2007, P65.
- 13- OCDE : « Les PME à forte croissance et l'emploi, 2002 », « Promouvoir les PME dans l'optique du développement Istanbul, 3-5 Juin 2004 », « Le financement des PME et des entrepreneurs, février 2007 »
- 14- SELLAMI.A.S: « les différents statuts pour créer légalement son entreprise », In le mensuel des entrepreneurs, managers et porteurs de projets, diplômés, chômeurs: où trouver de l'argent pour crée son entreprise, Revue PME magasin, N°2,2002.
- 15- Sadi N.A, « La privatisation des entreprises publiques en Algérie, objectifs, modalités et enjeux », OPU, 2006, p30.
- 16- « toupictionnaire »; le dictionnaire de politique

### **3- Texte juridique**

- 1- Article N°5 de la loi n°01-18 du 27 Ramadhan 1422 portant loi d'orientation sur la promotion de la PME
- 2- Article N°6 de la loi n°01-18 du 27 Ramadhan 1422 portant loi d'orientation sur la promotion de la PME
- 3- Article N°07 de la loi n°01-18 du 27 Ramadhan 1422 portant loi d'orientation sur la promotion de la PME

- 4- Article N°2 Loi 212 : code de travail 2015
- 5- Article N° 5 loi 212 : code de travail 2015
- 6- Article N°7 du décret présidentiel N° 96-234 du 16 safar correspondant au 2 juillet 1996 relatif au soutien à l'emploi des jeunes.
- 7- Article N°7 du décret présidentiel N° 96-234 du 16 safar correspondant au 2 juillet 1996 relatif au soutien à l'emploi des jeunes. ret N° 93-37 d'octobre 1993 relatif à la promotion de l'investissement
- 8- Décret exclusif N°03-290 du 9 rajab 1424 correspond au 6 septembre 2003 fixant les conditions et le niveau d'aide apportée aux jeunes promoteurs, compléter par le décret exclusif N° 11-103 du 6 mars 2011.
- 9- Décret exclusif n°99-37 du 24 chaouel 1419 correspond 10 février 1999 complété le décret exclusif N°94-188 du 26 moharrem 1415 correspond au juillet 1994 portant statut de la caisse national d'assurance chômage.
- 10- Décret exclusif n°04 du 29 dhou el kaada 1924 correspond au 22 janvier 2004; modifier, portant création et fixant le statut de l'agence national de soutien et emplois de jeune; journal officiel de république algérienne n°66 du 29 ramadahn1927; du 22 octobre 2006; p8.
- 11- Décret de 1986 sur la réorganisation de l'ANEM
- 12- Décret exécutif n°08-126 du 19 avril modifié et complété
- 13- Décret exécutif no 96232 du 29 juin 1996, modifié par l'ordonnance exécutive no 03241 du 2 juillet 2003
- 14- Décret exclusif N°03-290 du rajab 1424 correspondant au 6 septembre 2003 fixant les conditions niveau d'aide apportée aux jeunes promoteurs.
- 15- Données DPME-Bejaia au 4eme trimestre 2014.
- 16- Journal officiel N°06 du janvier 2004 décret exclusif n° 0415 du 29 dhou el kaada 1924 correspond au 22 janvier 2004 fixant les conditions et le niveau d'aide accordé aux bénéfices du microcrédit.
- 17- Loi n°01-18 du 12 décembre 2001 portant loi d'orientation sur la promotion de la petite et moyenne entreprise, article 04, journal officiel.
- 18- Le guide de création des PME dans le cadre ANGEM ; 2012.
- 19- Le décret en question fixe de même les statuts n°98-23 au niveau d aide apportée aux jeunes promoteurs.
- 20- Recueil des textes législatifs et réglementaires, des services ANSEJ Bejaia.

## **4-Mémoire**

- 1- A.Hamadache et M.Ziane, «la PME dans le cadre des dispositifs d'aide à la création d'activités et la résorption du chômage : cas de la willaya de TIZI-OUZOU»2013, P50, p51, p52, p53.

## **5- sites internet**

- [www.PME.dz](http://www.PME.dz)
- [www.Création d'emploi.dz](http://www.Création d'emploi.dz)
- [www.lesdisositifsd'emploi](http://www.lesdisositifsd'emploi)
-

# ***Annexes***

# ***Questionnaire***

## Questionnaire

Dans le cadre d'élaboration d'un mémoire de fin d'étude, intitulé « le rôle des PME dans la création de l'emploi » cas d'un échantillon de la wilaya de Bejaia, nous vous prions d'accepter de remplir le questionnaire suivant, pour réaliser un sondage auprès de votre entreprise.

On vous remercie d'avance pour votre contribution pour la réalisation de cette enquête.

### 1-1 Identification et caractéristique des PME

- # Date de création de votre l'entreprise.....
- # Le secteur d'activité investi :
  - Commerce
  - Industrie
  - Service
  - Autre .....
- # Le siège social de votre l'entreprise.....
- # Type de votre production.....
- # L'Age de votre entreprise
  - 1 à 5 ans
  - 5 à 10 ans
  - Entre 10 et 20 ans
  - Plus que 20 ans

### 1-2 Statut de votre établissement

- Entreprise individuelle
- SARL
- EURL
- SA
- SNC

### 1-3 La taille de votre l'entreprise

- Très petite entreprise
- Petite entreprise
- Moyenne entreprise

### 1-4 La nature de votre entreprise

- Privé
- Publique



## 2- Identification des dirigeants des PME

- Correspondant principale répondant à l'enquête.

2-1 êtes- vous le seul en affaire dans la famille ?

- Oui  - Non

2-2 Quel est votre niveau d'étude ?

- Sans
- Primaire
- Fondamental
- Secondaire
- Supérieur

2-3 Quel est le type de formation que vous avez fait ?

.....

2-4 Avez-vous une expérience professionnelle antérieure ?

- Sans
- De 1 à 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Plus que 10 ans

2-5 Avez-vous travaillé dans le même secteur d'activité, avant de se lancer dans le secteur actuel ?

- Oui  Non

2-6 Parmi les raisons suivantes, les quelles vous ont motivées le plus, pour vous lancer dans votre activité ?

- Relever un défi
- Améliorer sa situation financière
- Avoir un travail sur mesure
- Réaliser un rêve
- Contribuer à créer des emplois
- Autre .....
- 

2-7 Parmi ces facteurs qui s'ont aidés dans le choix de votre secteur d'activité ?

- Qualité et type de la gestion
- Capital compétence et expérience
- Maîtrise du domaine d'activité
- Une bonne connaissance du marché

2-8 Dans quel dispositif d'emploi votre entreprises a été crée ?

- ANSEJ
- ANGEM
- CNAC
- Autre.....

2-9 Quelle sont vos concurrent ?.....

2-10 Comment améliorez la performance de votre entreprise ?

Viser la performance globale.....

2-11 Quel –est le chiffre d'affaire de votre entreprise ?

2-12 Est -ce- que vous considérer les problèmes de financement comme un obstacle majeur à la croissance de votre entreprise ?

- Oui  - Non

2-13 Pouvez- vous estimer votre part de marché ?

- Oui  - Non

Si oui quel sont vos prévision.....

2-14 Quel est votre marché d'approvisionnement ?

- Marché local ou régional
- Marché national
- Marché extérieur

2-15 Quel est votre marché de vente ?

- Marché local ou régional
- Marché national (plusieurs wilayas)
- Marché extérieur

2-16 Est-ce -que votre entreprise réalise tels les retours sur les investissements ?

- Oui  -Non

2-17 Est-ce-que vous faites la déclaration de votre chiffre d'affaire aux impôts ?

- Totalement
- Partiellement
- Aucune déclaration

2-18 Quel est le nombre d'employer qui travaillent au sein de votre entreprise ?

- De 1 à 9 salariés

- De 10 à 50 salariés
- De 50 à 100 salariés
- Plus de 100 salariés

2-19 Combien des postes d'emploi créent depuis la création de votre entreprise ?

.....

Dans quel service :

- Commercial
- Production
- Approvisionnement
- Autre.....

2-20 Qu'ils sont les différents types de recrutements ?

- Contrat à durée indéterminée
- Contrat à durée déterminée
- Contrat saisonnier
- Contrat d'apprentissage
- Autre.....

2-21 Quelle est la durée de contrat ?

- Année
- Mois
- semaine
- Autre.....

2-22 Est-ce-que vous salarié sont déclarée à la sécurité social ?

- Oui  - Non

2- 23 Ces emplois créés répond-t-ils-aux besoins de l'entreprise ?

- Oui
- Non

Si oui qu'il le budget alloué ?.....

# ***Table de matieres***

# Table des matières

**Remerciement**

**Dédicace**

**La liste des abréviations**

**La liste des tableaux**

**La liste des graphes**

**Sommaire**

**Introduction générale.....01**

## **Chapitre I: Typologie et Etat des Lieu de la Willaya de Bejaia**

**Introduction.....04**

**Section N°1 : Les Typologies des PME.....05**

**1- Classifications selon la forme juridique .....05**

1-1-les entreprises privées .....05

1-1 -Les entreprises publiques .....06

1-2 - Les entreprises coopératives .....07

**2-Classification de la PME par type d'activité .....07**

**3-Classification selon les nomenclatures d'activité.....07**

3-1 La filière d'activité.....07

**4- Classification par taille.....08**

**5- les caractéristiques des PME .....08**

5-1- Entreprise de proximité .....08

5-2- Gestion centralisée.....09

5-3- Une imbrication des fonctions de l'entreprise.....09

5-4- Des systèmes d'information (interne, externe) et des coordinations simples et informels .....	0
9	
5-5- Une stratégie implicite et à court termes .....	10
5-6- Capacité de financement .....	10
5-7- Une clientèle locale .....	10
<b>Section N°2 : Etat des lieux des PME .....</b>	<b>10</b>
1- Définition des PME en Algérie .....	11
2- L'évolution de la PME algérienne.....	13
2-1- La période 1962-1982 .....	13
2-2- La période 1982-2002 .....	14
3- Présentation des PME la wilaya de Bejaia .....	17
3-1- La Situation géographique de la wilaya de Bejaia .....	17
3-2- Les activités économiques dans la wilaya de Bejaïa.....	18
3-2-1- L'agriculture .....	18
3-2-2 -L'industrie .....	19
3-2-3- Les activités tertiaires.....	19
4- Etat des lieux des PME de la wilaya de Bejaia .....	20
4-1- La PME dans la willaya de Bejaia.....	20
4-1-1- les PME privés.....	20
4-2-2- les PME publique.....	20
4-2- Population du secteur de la PME.....	20
4-3- Répartition des PME privées et publiques par secteur d'activité et l'emploi 4 <sup>eme</sup> trimestre 2014 .....	21
4-4- Répartition des PME privées et l'emploi par secteur d'activités.....	23

4-5- Répartition des PME par tranches effectifs .....	24
4-6- Population et l'emploi à Bejaia .....	25
5-Demandes d'emploi enregistrées .....	26
5-1- Demandes d'emploi selon la tranche d'âge et le genre.....	26
5-2-Demandes d'emploi selon la qualification et le genre .....	27
6- Offres d'emploi selon le secteur juridique de la branche d'activité .....	28
7-Placements .....	29
7-1 -placements effectués par branche d'activité et secteur juridique .....	29
7-2-placement effectuer par niveaux de qualification et le genre .....	29
8- Situation récapitulative l'année 2014 .....	31
9- Evolution de l'activité d'intermédiation sur le marché de travail 2010-2014.....	32
Conclusion.....	32

## **Chapitre II : la création d'activité et l'emploi**

Introduction.....	33
<b>Section N °01 : La typologie d'emploi .....</b>	<b>34</b>
1- La définition d'emploi .....	34
2- Les contrats de travail .....	34
2-1- Définition de contrat de travail .....	34
2-2-1 Les types de contrat de travail .....	34
2-2-1-1- Le contrat à durée indéterminée .....	34
2-2-1-2-Le contrat de travail à temps partiel .....	34
2-2-1-3- Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire.....	35

2-2-2 Les droits de travailleurs .....	35
3- Le Chômage.....	35
3-1- La définition de chômage .....	35
<b>Section N°2 : Cadre général sur les politiques d'emploi .....</b>	<b>36</b>
1- la politique d'emploi.....	36
2-Le fonctionnement de la politique d'emploi .....	36
2-1- Les politiques actives.....	37
2-2- Les politiques passives.....	37
3-Les phases d'élaborations une politique d'emploi .....	37
3-1- La phase de préparation .....	37
3-2-La phase d'identification des questions a traités .....	37
3-3-La phase de formulation .....	38
3-4 La phase de validation, d'adoption et de communication.....	38
3 -5- La phase de programme et de budgétisation .....	39
3-6- La phase de mise en œuvre .....	39
3-7- Phase d'évaluation .....	39
4- Les rétrospectives des politiques de l'emploi .....	40
4-1- Le programme d'emploi des jeunes (PEJ) .....	40
4-1-1- Les objectifs du programme d'emploi des jeunes PEJ .....	40
4-1-2- Le fonctionnement du programme d'emploi des jeunes.....	40
4-2- Le dispositif d'insertion professionnelle des jeunes .....	41
4-2-1- Les niveaux de restructurations .....	41
4-2-2- Les objectifs de DIPJ .....	41



<b>Section N° 3: Les dispositifs d'emploi en Algérie</b> .....	42
<b>1- Agence National de Soutien d'Emploi de Jeun</b> .....	42
1-1 -Les conditions d'éligibilité à l'investissement de création .....	42
1-2- Les modes de financement proposés .....	43
1-2-1- Le financement triangulaire : .....	43
1-2-2- Le financement mixte .....	43
1-3- Les aides et les avantages accordés .....	44
1-3-1- Phase réalisation .....	44
1-3-2- Des avantages fiscaux à travers.....	45
1-3-3- Phase exploitation .....	45
<b>2- La Caisse National d'Assurance Chômage (CNAC)</b> .....	45
2-1- Les conditions d'accès .....	45
2-2- Les conditions d'éligibilité .....	46
2-2-1-Les condition pour les candidats .....	46
2-2-2-Les condition Pour le projet .....	46
<b>3-Agence National de Gestion du Micro Crédit (ANGEM)</b> .....	46
3-1- Les objectifs de L'ANGEM .....	47
3-2- Les missions de L'ANGEM .....	48
3-3- Public ciblé de L'ANGEM .....	48
3-4-Les Services de L'ANGEM.....	49
3-4-1- Services financiers.....	49
<b>4 - l'Agence nationale D'emploi (A.N.E.M)</b> .....	49
4-1- Les missions de l'Agence nationale d'emploi.....	49

4-2- L'objectif de l'ANGM .....	50
4-2-1 Dispositif aide à insertion professionnelle .....	50
4-3- Les bénéficiaires d'ANEM .....	51
4-3-1- Les bénéficiaires des CID.....	51
4-3-2- Les bénéficiaires des CIP.....	51
4-3-3- Les bénéficiaires des CFI.....	51
Conclusion.....	52

**Chapitre III : Le Rôle des PME dans la création d'emploi cas d'un échantillon de la willaya de Bejaia**

Introduction .....	53
<b>Section 01 : La démarche méthodologique de l'enquête.....</b>	<b>54</b>
1-Les objectifs principaux de l'enquête.....	54
2-L'échantillon consulté de l'enquête .....	54
3-Méthodologie de la recherche.....	55
3-1- Le questionnaire .....	55
3-2- Elaboration de questionnaire .....	55
3-3- Les types des questions.....	56
3-4 - Le mode d'administration du questionnaire .....	56
4-Le déroulement de l'enquête .....	56
5-Difficulté rencontré.....	56
<b>Section 02 : Les principaux résultats de l'enquête de terrain.....</b>	<b>57</b>
1-Description de l'échantillon d'étude.....	57
2-L'analyse et interprétation des résultats de questionnaire.....	57
2-1. Identification et caractéristiques de l'entreprise .....	58

2-1-1- La taille des PME enquêtées.....	58
2-1-2- Le statut juridique des PME enquêtée .....	59
2-1-3- La nature des PME enquêtées .....	60
2-1-4 -L'âge des PME enquêtées .....	61
2-1-5- Répartition des PME selon le secteur d'activité.....	62
2-2- Identification des dirigeants.....	63
2-2-1- Répartition des dirigeants des PME enquêtées par sexe.....	63
2-2-2- Répartition des dirigeants selon le niveau de formation .....	63
2-2-3- La répartition des PME enquêtées par la durée d'expérience antérieure .....	64
2-2-4-Répartition par expérience dans le même secteur d'activité.....	65
2-2-5- Répartition des dirigeants selon leurs motivations .....	66
2-2-6-La répartition des facteurs contribue au choix de secteur d'activité .....	68
2-2-7- La réparation des dispositifs dans la lesquels s'inscrivent les dirigeants .....	69
2-2-8- Le financement de l'entreprise .....	70
2-2-9- L'estimation de marché .....	71
2-2- 10- Le marché d'approvisionnement .....	71
2-2-11-Le marché de vente .....	72
2-2-12- Les retours sur investissements .....	73
2-2-13- La déclaration de chiffre d'affaire aux impôts .....	74
2-3 -la création d'emploi .....	75
2-3-1- Le nombre d'effectifs .....	75
2-3-2- Type de recrutement .....	76
2-3-3- Les durés du contrat .....	77

2-3-4-Les renouvellements des contrats .....	78
2-3-5-La déclaration des salaires à la sécurité social .....	78
2-3-6- Répartition selon l'importance de création des postes d'emploi.....	79
Conclusion.....	80
Conclusion générale.....	81
Bibliographie	
Annexes	